



*Semana de la Igualdad en INECO*

# Ingenieras por tierra, mar y aire

■ **Texto: Ineco**



**104** mitma marzo 2021

**Para Ineco alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es más que un compromiso, es un eje estratégico empresarial. Actualmente la compañía está llevando a cabo, dentro de su Plan de Igualdad, diversas iniciativas dirigidas a promover el talento femenino, apoyar a las víctimas de violencia de género, reducir la brecha salarial en la compañía o fomentar la conciliación, entre otras acciones.**

## Con una representación

de mujeres que se aproxima al 40% de los más de tres mil profesionales que conforman la plantilla, muy por encima del porcentaje de mujeres presentes en las carreras técnicas, Ineco es una empresa con un alto nivel de participación femenina en su organización y órganos de dirección estando actualmente presidida, por primera vez en sus más de 50 años de historia, por una mujer -Carmen Librero-ingeniera Aeronáutica.

Lograr la plena igualdad de oportunidades y de trato entre

mujeres y hombres es más que un compromiso, es una meta tan relevante que se ha incorporado como uno de los objetivos del Plan Estratégico, junto con la conciliación, la sostenibilidad, la solidaridad y el *compliance*, y que a su vez asume e integra los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, entre los que figura el ODS 5, igualdad de género.

Por ello la compañía celebra por segundo año consecutivo la Semana de la Igualdad, que incluye diferentes acciones de sensibilización que ponen en valor el importante papel de la mujer de Ineco. La Semana se suma a las acciones que integra el último

Plan de Igualdad, presentado en 2019, y que ha supuesto la creación de la actual Comisión de Igualdad, formada paritariamente por representantes de la parte social y la parte empresa. El plan vigente, fruto del trabajo de la Comisión, recoge ocho medidas de actuación en consonancia con la nueva redacción de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Entre ellas, las relacionadas con la selección y la contratación; la comunicación y sensibilización; la formación; el desarrollo profesional; la conciliación y la corresponsabilidad; la política retributiva o la salud laboral y prevención del acoso.

Otra de las acciones del Plan de Igualdad es el Programa Mujeres IN, dirigido a favorecer el desarrollo personal y profesional de mujeres en la compañía, el cual celebra ya su segunda edición y en breve lanzará una tercera. Durante doce meses, un grupo de mujeres con alto potencial, seleccionadas a partir de un exhaustivo proceso, reciben *mentoring* interno por personas de la estructura organizativa acreditadas para ello, formándose también en habilidades de gestión



**Mar Charle, ingeniera Aeronáutica, involucrada en algunos de los proyectos aeronáuticos más destacados de Ineco: “Cuando me incorporé hace más de 20 años al mercado laboral la presencia de mujeres en la ingeniería aeronáutica era escasa. Hoy veo con orgullo que, con nuestra dedicación y trabajo, esto ha cambiado y ya contamos con mujeres aeronáuticas referentes en todos los ámbitos de nuestra profesión y espero que, en un futuro cercano, seamos muchas más”**





**Irene Benedicto, ingeniera de Caminos, Canales y Puertos, cuenta con una amplia experiencia en proyectos ferroviarios: “Mi experiencia profesional en proyectos de ingeniería civil en otros países, como Reino Unido, me ha demostrado, aún más si cabe, la importancia de desarrollar nuestra actividad bajo las premisas de Igualdad, Diversidad e Integración. Aún queda mucho camino por recorrer, por ello la sociedad, las empresas privadas y las instituciones públicas deben actuar en consecuencia”.**

y habilidades interpersonales. Asimismo, participan en diversas acciones transversales de la compañía y tienen la oportunidad de compartir experiencias con otras mujeres referentes en el ámbito empresarial.

bitos aeronáutico y ferroviario, AYREA y AYRFE, Ineco facilita el acceso a becas a personas en situaciones socioeconómicas desfavorables, para que puedan formarse y acceder al mundo laboral.

La empresa se ha comprometido, también, con la supresión de la brecha salarial, siguiendo la

agrupan en cuatro áreas: ordenación del tiempo de trabajo; permisos, ausencias y descansos; beneficios sociales y desarrollo personal y profesional. Con este plan, al que se han acogido tanto mujeres como hombres, la compañía acometió la flexibilización de la jornada laboral con la implantación de un sistema de teletrabajo, fórmulas de trabajo

**Pilar Valiente, ingeniera de Obras Públicas, dedica su actividad profesional actual a parte de los proyectos de puertos en los que trabaja Ineco: “Al comenzar mi andadura profesional en Ineco aún resonaba en mis oídos cómo otras empresas me habían rechazado por ser mujer. He sido la única mujer entre compañeros y clientes en muchas situaciones. Hoy, nuestro sector apuesta por la mujer y por lo que aportamos en cada uno de los proyectos en los que estamos involucradas”**



La lucha contra la violencia hacia las mujeres es otro de los compromisos que Ineco asume en su Plan de Igualdad. Para ello, la compañía ha presentado recientemente el Programa Horizonte, con el objetivo de facilitar la inserción laboral de las mujeres que sufren esta lacra.

Adicionalmente, y a través de los programas de atracción y retención del talento en los ám-

premisas de que el talento no tiene sexo. En este sentido, Ineco tiene, como objetivo anual, reducir medio punto porcentual la brecha existente, así como aumentar el porcentaje de mujeres en plantilla y en puestos de gestión y dirección.

Además, desde 2015 Ineco cuenta con el Plan Concilia, que establece 18 medidas que facilitan la conciliación y que se

compartido y flexibilidad horaria. El Plan recoge también otras medidas como plazas de aparcamiento para mujeres en estado de gestación, asistencia médica y servicios sociales a familiares de primer grado, campamentos de verano y guarderías.



# Las ocho claves del Plan de Igualdad de Ineco



Marisa Castro, gerente del área de Formación y Gestión del Conocimiento y responsable de Igualdad de Ineco: “La incorporación y presencia activa de mujeres con diferentes perfiles profesionales en las organizaciones de hoy, es la palanca fundamental para superar con éxito los próximos años. Es imprescindible para crear un futuro diferente, un futuro que empieza ahora mismo.”

## 1 Selección y contratación

Fomentar la contratación de mujeres de manera que se logre superar la barrera del 40% de empleo femenino en Ineco. En el marco de estas acciones, se potencia la contratación de víctimas de violencia de género.

## 2 Fomento de la comunicación

Para fomentar una cultura de comunicación y sensibilización en materia de igualdad se han creado espacios específicos en la página web de Ineco y en el buzón corporativo habilitado para las personas trabajadoras, un área de nueva creación dedicada a la igualdad donde se continuarán estableciendo recomendaciones para el uso de un lenguaje no sexista.

## 3 Formación

Ineco apuesta de manera decidida por la capacitación de sus profesionales, dedicando a ello más de 150.000 horas de formación anuales. A través de su Plan la compañía impulsa el desarrollo personal y profesional basado en la igualdad de trato y oportunidades. Se incluye formación específica sobre igualdad y conciliación, así como sobre el acceso a los canales de denuncia ante cualquier caso de acoso moral o por razón de sexo. El Plan de Igualdad busca romper definitivamente los “techos de cristal” con acciones específicas como el Programa Mujeres IN.



## Las ocho claves del Plan de Igualdad de Ineco

# 4

### Desarrollo personal

Asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo profesional, promoviendo la promoción de las mujeres en aquellas áreas con menor representación femenina. Para ello la compañía cuenta con una serie de criterios establecidos en su mapa de puestos, fundamentados en los conocimientos, la experiencia y las competencias de cada persona, que junto con la evaluación e identificación de potencial permiten con independencia del sexo, identificar el talento, potenciarlo y gestionarlo a través de itinerarios profesionales.

# 5

### Conciliación y corresponsabilidad

La compañía continuará implantando medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que favorezcan la corresponsabilidad. Ineco vela porque las personas acogidas a las medidas de conciliación tengan las mismas oportunidades en su carrera profesional.

# 6

### Igualdad retributiva

Puesto que el talento no tiene sexo, los salarios tampoco deben tenerlo. El Plan de Igualdad de Ineco garantiza el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución y beneficios sociales, así como la medición de su cumplimiento con indicadores cuantitativos. El Plan fija como objetivo la reducción progresiva de la brecha salarial global garantizando una reducción anual de, como mínimo, medio punto.

# 7

### Salud laboral y prevención del acoso

El objetivo es garantizar un ambiente de respeto previniendo y, en su caso, erradicando, cualquier comportamiento que ponga de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral. Además, se ofrece protección a las mujeres víctimas de violencia de género y facilita la prevención, mediación y supresión de conductas de acoso en el lugar de trabajo. Ineco cuenta con un procedimiento interno, ágil y sencillo, con las garantías de confidencialidad y protección adecuadas.

# 8

### Seguimiento y evaluación

El seguimiento es un instrumento esencial para analizar el desarrollo del Plan de Igualdad. Para ello se establecen los mecanismos de evaluación que permitan conocer el nivel de satisfacción alcanzado, así como el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa y su plantilla. Así, Ineco ha creado una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, entre cuyas funciones se fijan las de evaluar y asesorar en esta materia.

