

ENAIRe

creando sinergias para ser **más** **justos e igualitarios**



Controladora aérea de ENAIRe en el Aeropuerto de Santiago.

- Texto: Antonio Casares y Marta Herrera



Hemos avanzado mucho en la consolidación de los derechos de las personas trabajadoras, pero también es un hecho empírico que no hay una igualdad efectiva por razón de género en los ámbitos sociales. En ENAIRE, siempre hemos buscado la equidad, teniendo un compromiso claro con esta premisa y estando plenamente adheridos al III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025 que se aprobó en el Consejo de Ministros del pasado 8 de marzo de 2022.

La plantilla de

ENAIRE está compuesta por casi 4 000 personas y hay dos tipos de convenios colectivos: el Colectivo de Control de Tránsito y el del personal adscrito al I Convenio Colectivo de Grupo, que engloba a profesionales de áreas muy diversas relacionadas con el negocio de la Entidad (personal de mantenimiento y explotación técnica, de operaciones, de sistemas e instalaciones, de seguridad operativa y finalmente de servicios, entre los que se encuentran el personal administrativo, de calidad y medio ambiente, de comunicación, económico administrativo, jurídico, de planificación, de RRHH, de servicios y mantenimiento general y de sistemas de información...). Cada uno de estos dos colectivos se rige por su propio convenio y en correspondencia con ello, cada uno tenía su propio plan de igualdad.

Aunque en nuestra empresa pública ya éramos pioneros y teníamos un claro compromiso con la igualdad de oportunidades, rechazando cualquier discriminación laboral por razón de género, todas nuestras políticas al respecto

se vieron reforzadas cuando se aprobaron los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 ambos de 13 de octubre. Al día siguiente nos pusimos manos a la obra para adecuar los planes existentes a

En ENAIRE tenemos implantadas 103 medidas de igualdad para mejorar nuestro compromiso con la igualdad entre hombre y mujeres.

la nueva realidad contenida en ambos R.D., que recogen aspectos tales como el concepto de trabajo de igual valor, la obligación del registro retributivo desarrollando, entre otros aspectos, los criterios concretos para desagregar por sexo la información retributiva de la empresa, los sistemas de clasifica-

ción profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro. Por tanto, hubo que ampliar el contenido y el alcance de los planes, para garantizar que incluyeran transversalmente todos los aspectos de la gestión de personas en la entidad.

Así, como primera de las actuaciones se facilitó a la representación laboral el registro retributivo de manera diferenciada para el personal de cada uno de los convenios colectivos. A continuación, procedimos a la valoración de los puestos de trabajo del personal adscrito a cada uno de los convenios.

103 medidas para los planes de igualdad de ENAIRE

Después de escuchar a todos los actores implicados y estudiar todas las circunstancias, en ENAIRE propusimos un total de 103 medidas de igualdad para ambos convenios que están orientadas a mejorar nuestro compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra organización. Entre ellas destacamos:

- Garantizar la igualdad en el proceso de selección y contratación, intentando atenuar la masculinización de la empresa, adoptando medidas para fomentar la incorporación de mujeres y visibilizar a las profesionales de ENAIRE que sirvan de modelo a futuras candidatas, así como a las jóvenes que se estén planteando orientarse a estudios del ámbito de las ciencias y la tecnología.

ESTABLECER OBJETIVOS CORPORATIVOS AMBICIOSOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

#TargetGenderEquality



- Asegurar que se mantienen las actuales condiciones respetuosas con ambos sexos en materia de clasificación y formación profesional, considerando que la formación profesional garantiza la igualdad de ambos géneros en la plantilla.
- Adoptar medidas que fomenten la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional.
- Analizar las distintas opciones que ofrecen las medidas de conciliación, para examinar detalladamente las posibilidades de mejora y reforzar sus fortalezas, con la máxima de que el hecho de dedicar tiempo a las necesidades familiares no suponga un freno al desarrollo profesional en ENAIRE, así como fomentar la corresponsabilidad del personal en el campo de los cuidados a familiares.
- Se han incluido medidas para monitorizar de manera permanente que la comunicación verbal o no verbal, tanto interna como externa de la empresa sea inclusiva.
- Se han incluido medidas para garantizar que se mantiene la igualdad retributiva por razón de

En febrero de 2022 el director general de ENAIRE, Ángel Luis Arias, firmó la adenda de adhesión a la Alianza STEAM por el talento femenino "Niñas en pie de ciencia".

género, analizando anualmente el registro salarial al objeto de adoptar medidas correctivas si se detectara alguna desviación.

- Compromiso claro en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como su máxima observación de todas las garantías en el ámbito del procedimiento que en su caso fuera necesario incoar para combatir aquellos supuestos en los que se presente una denuncia, protegiendo a todas las partes involucradas y defendiendo la indemnidad de la posible víctima y su asistencia por parte de la representación sindical en caso de así solicitarlo. Se establece asimismo la aplicación en caso necesario de medidas cautelares y que

el proceso que en su caso se incoe respete los principios de respeto y protección a las personas, confidencialidad estricta y reserva de las actuaciones; diligencia y celeridad; imparcialidad y contradicción; restitución de las víctimas y la iniciación de un expediente sancionador en el supuesto de determinarse la posible comisión de un supuesto de este tipo de acoso.

Integrar la igualdad de género de manera transversal en todos los ámbitos de la empresa

Como parte del Plan de Vuelo 2025 de ENAIRE y en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible, ODS 5 de la Agenda 2030,



Personal de Mantenimiento en el Centro de Control de Área Terminal de ENAIRE en Santiago.

nuestro Plan de Responsabilidad Social Empresarial “Cielo Comprometido”, recoge que tenemos un compromiso para contribuir a la reducción de las desigualdades en nuestra sociedad.

Es por ello que, en julio de 2021, ENAIRE se unió a la segunda edición del programa Target Gender Equality (TGE), desarrollado por el Pacto Mundial de Naciones Unidas (cabe señalar que también participó Renfe).

Se trata de una iniciativa cuyo principal objetivo es integrar la igualdad de género de manera transversal en todos los ámbitos de la empresa.

Nuestra participación ha conllevado desarrollar en ENAIRE las siguientes acciones:

- Gracias al uso de la herramienta de Análisis de la Brecha de Género WEP, hemos comprendido el desempeño actual en materia de igualdad de género.

- Hemos construido una red de contactos formada por socios y expertos de la ONU para apoyar la estrategia de igualdad de género de la empresa, acudiendo a las diferentes reuniones convocadas y difundiendo la participación de ENAIRE.
- Hemos mostrado mujeres líderes en la empresa que están impulsando las contribuciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Hemos establecido objetivos corporativos ambiciosos y realistas para la representación y el liderazgo de las mujeres.

A modo de resumen, hemos de decir que las empresas que hemos participado en el programa TGE hemos tenido la oportunidad de profundizar en la implementación de los 7 Principios de Empoderamiento de las Mujeres y fortalecer su contribución al ODS 5, en su meta 5, que exige una represen-

tación, participación y liderazgo igualitarios de las mujeres en los negocios a nivel mundial.

En este sentido, hemos firmado la declaración de apoyo a estos Principios como muestra de nuestro compromiso en materia de igualdad dentro y fuera de la organización.

Alianza STEAM

En febrero de 2022 nuestro director general, Ángel Luis Arias, firmó la Adenda de adhesión a la [Alianza STEAM por el talento femenino: “Niñas en pie de ciencia”](#).

Como es sabido, dicha Alianza tiene como objetivo impulsar acciones dirigidas a fomentar el interés de niñas y jóvenes en disciplinas vinculadas a las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, en conexión con las artes y las humanidades (STEAM), así como eliminar la brecha de géne-



Las ministras Raquel Sánchez y Pilar Alegría (Educación), acompañadas por responsables de Mitma y de sus organismos y empresas dependientes, entre ellos el director general de ENAIRE, Ángel Luis Arias (a la derecha), durante la firma de la adhesión a la Alianza STEAM.

ro existente en el acceso a dichas disciplinas.

La Alianza contempla, entre otras actuaciones, la creación de un sello de calidad para centros educativos y formativos, la convocatoria de proyectos STEAM y la elaboración de un Programa de Orientación Profesional centrado en las vocaciones STEAM, con perspectiva de género.

Con la adhesión a esta Alianza, y entroncando nuestras acciones con la Agenda 2030, ENAIRE sigue contribuyendo contribuímos al ODS 5, Igualdad de Género, y al ODS 4, Educación de Calidad, de la de la Agenda 2030.

'ENAIRE Enfemenino, en igualdad'

ENAIRE ya formaba parte de una asociación llamada Ellas Vuelan Alto (EVA) que tiene como objetivo empoderar y dar visibilidad a la mu-

jer en el sector aeroespacial, pero a finales de 2020, anunciamos la creación de 'ENAIRE Enfemenino', una red de mujeres inclusiva con una serie de objetivos:

Visibilizar a las profesionales de ENAIRE de todas las ocupaciones y convenios a

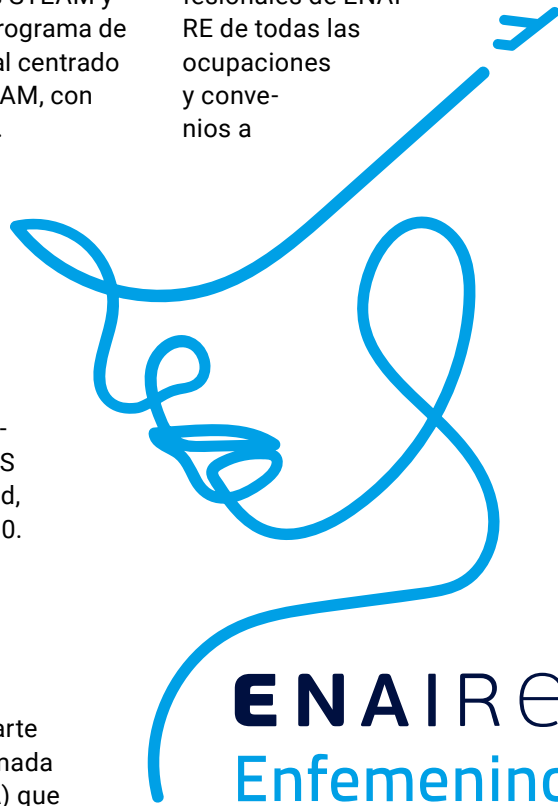
través de sus aportaciones y experiencias.

Sensibilizar a la sociedad sobre el papel de la mujer y crear referentes que sirvan de inspiración a generaciones futuras, en especial, en el sector aeronáutico.

Crear una red que, tanto a nivel interno como externo, ponga en contacto a diferentes profesionales y ofrecer un espacio de reconocimiento.

Ayudar a mejorar directa o indirectamente, gracias a las sinergias creadas en la red de mujeres, las ratios de representación femenina, creando una sociedad más igualitaria.

Este último punto es fundamental para entender la idiosincrasia de las políticas transversales de igualdad de ENAIRE, intentando poner nuestro granito de arena como empresa pública para crear una sociedad y un entorno de trabajo más justo e igualitario. ■



ENAIRE 
**Enfemenino,
 en igualdad**