

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**3894** *Resolución de 18 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de ENAIRE, E.P.E., y el colectivo de controladores laborales de tránsito aéreo.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la E.P. ENAIRE y el colectivo de controladores laborales de tránsito aéreo (código de acuerdo n.º 90101190112019), que fue suscrito, con fecha 28 de noviembre de 2018, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por la Unión Sindical de Controladores de la Circulación Aérea (USCA) y el Sindicato Profesional Independiente de Controladores Aéreos (SPICA), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de febrero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

#### PLAN DE IGUALDAD

##### II CONVENIO COLECTIVO PROFESIONAL

###### 1. Introducción

###### 1.1 Presentación de la empresa.

La Entidad Pública Empresarial ENAIRE, adscrita al Ministerio de Fomento, es el gestor del control del tránsito aéreo, de la información aeronáutica y de las redes de comunicación, navegación y vigilancia necesarias para que las compañías aéreas y sus aeronaves vuelen de forma segura, fluida y ordenada por el espacio aéreo español.

Conforme a la Ley 9/2010, ENAIRE es la empresa designada por el Estado Español para la prestación exclusiva de los servicios de tránsito aéreo de control de área y control de aproximación, así como los de información de vuelo, de alerta y de asesoramiento en el espacio aéreo español.

Asimismo, a nivel europeo es el cuarto proveedor de servicios de navegación aérea por número de movimientos, participando activamente en todos los proyectos de la Unión Europea relacionados con la implantación del Cielo Único.

En el ámbito internacional, ENAIRE es además miembro activo de diferentes grupos de trabajo y asociaciones, poniendo su foco principal en la consecución de un entorno internacional estandarizado y eficiente en todo lo referido a la navegación aérea.

ENAIRE está certificada como organización proveedora de servicios de navegación aérea, como organización proveedora de formación de controladores de tránsito aéreo.

ENAIRE mantiene un firme compromiso por la excelencia en la prestación de sus servicios, con el objetivo de promover el desarrollo seguro, eficaz y sostenible del transporte aéreo y el equilibrio de necesidades y expectativas de sus grupos de interés (clientes, administraciones, empleados, proveedores y sociedad en general).

Con este fin, la Dirección General de ENAIRE mantiene implantado un sistema integrado de gestión que aplica a todas las dependencias y servicios prestados por ENAIRE, que garantiza la consecución de los más altos niveles de calidad, seguridad, prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente (basado en las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, así como en el Reglamento UE 1035/2011) certificado por AENOR.

La Política del Sistema de Gestión establece una relación de principios que sirven a todo el personal como guía y marco de referencia en el desarrollo de su actividad.

## 1.2 Marco jurídico de la igualdad entre mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. La Unión Europea ha formulado diversas directivas que han sido de gran relevancia para la puesta en marcha de políticas de igualdad.

La legislación española recoge este principio jurídico en el artículo 14 de la Constitución de 1978, que proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 de la citada norma consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Dentro del marco normativo nacional destaca la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), que está fundamentada en la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas, actuaciones y ámbitos. La citada norma lleva a cabo una importante labor en cuanto a la definición de conceptos claves en materia de igualdad: principio de igualdad de trato, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y por razón de sexo, acciones positivas, entre otros.

Asimismo, el artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

En relación con lo anterior, el II Convenio Colectivo Profesional prevé dentro del Capítulo XX «Igualdad» que el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y

su correlato de no discriminación por razón de género, informará con carácter transversal de todas las actuaciones de ENAIRE en el marco del II Convenio Colectivo Profesional, estando presente en cualesquiera de sus políticas de recursos humanos, especialmente en aquéllas que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso laboral, sexual y del acoso por razón de sexo.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el plan estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

1.3 Compromiso de la empresa y de los/as representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras con la igualdad.

La Entidad Pública Empresarial ENAIRE declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de medidas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en la actividad global de la empresa y especialmente en los ámbitos relacionados con la selección, promoción profesional, formación, retribución, acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y comunicación, estableciendo como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de ENAIRE la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A la vista de lo anterior, la dirección de la empresa y los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras mediante el presente Plan de Igualdad, proyectan su compromiso para potenciar una actitud que nos acerque más a una cultura empresarial asentada sobre el principio de igualdad de oportunidades.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, contando con la representación legal de los trabajadores en todo el proceso de desarrollo, aplicación y evaluación de las medidas de igualdad acordadas.

La dirección de ENAIRE y los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras afrontan la implantación de este Plan de Igualdad como una garantía de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

## 2. Disposiciones generales

### 2.1 Ámbito de aplicación.

Personal: El presente será de aplicación a todo el personal de ENAIRE incluido bajo el ámbito de aplicación del II Convenio Colectivo Profesional.

Temporal: Para alcanzar los objetivos específicos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina que el mismo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «BOE» y finalizará el 31 de diciembre del año 2020, sin perjuicio de las prórrogas que ambas partes pudieran pactar.

Agotado este plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o no se hubieran ejecutado en su totalidad, las partes podrán acordar una prórroga de dicho plazo por el tiempo que consideren necesario.

### 2.2 Definiciones.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, se asumen como propias de la organización las

definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como otras de carácter normativo:

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 3 Ley 3/2007).

El artículo 3 de la Ley 3/2007 establece que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Además el artículo 4 de dicha Ley añade que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (art. 5 Ley 3/2007).

El artículo 5 de la Ley 3/2007 determina que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art. 43 Ley 3/2007).

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- Discriminación directa e indirecta (art. 6 Ley 3/2007).

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (art. 6.3. Ley 3/2007).

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 7 Ley 3/2007).

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (art. 7.4. Ley 3/2007).

- Discriminación directa por embarazo o maternidad (art. 8 Ley 3/2007).

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (art. 8 Ley 3/2007).

- Indemnidad frente a represalias (art. 9 Ley 3/2007).

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10 Ley 3/2007).

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga que se cometan conductas discriminatorias.

- Acciones positivas (art. 11 Ley 3/2007).

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44.1 Ley 3/2007).

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- Tutela jurídica efectiva (art. 53.2 Constitución).

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.

- Víctima de violencia de género (art. 1.1 Ley Orgánica 1/2004).

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1.1, define la violencia de género como aquella que, «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad».

### 2.3 Estructura plan de igualdad.

Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas encaminadas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la posible discriminación por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad de ENAIRE en el ámbito del II Convenio Colectivo Profesional se estructura en los siguientes apartados:

#### I. Diagnóstico de la situación de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la Entidad y de la situación de las personas que trabajan en la misma, su participación en todos los procesos y sus necesidades, con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la empresa.

El fin último del diagnóstico de igualdad es servir de base para la realización del Plan de Igualdad. La determinación de las acciones y medidas que se han de adoptar para garantizar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización se hará de acuerdo a la información y los resultados que se obtengan del diagnóstico.

El diagnóstico de situación se ha realizado a partir del análisis de diversos datos de la plantilla de controladores de tránsito aéreo de la Entidad, desagregados por sexo, teniendo en cuenta las características de la empresa y su estructura organizativa, características del personal, acceso, desarrollo de la carrera profesional, formación inicial y continua, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, remuneraciones (fijas y variables) y política de comunicación y sensibilización en igualdad.

#### II. Programa de Actuación diseñado a partir de las conclusiones extraídas del diagnóstico de situación.

El programa de actuación recoge, para cada una de las materias que figuran establecidas en el artículo 215 del II Convenio Colectivo Profesional, los objetivos a alcanzar:

- En materia de selección y promoción profesional.
- En materia de formación.
- En materia de retribuciones.
- En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- En materia de información, comunicación y sensibilización.

A la vista de lo anterior, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos Generales.
- Objetivos específicos.
- Acciones y medidas para conseguir objetivos e indicadores y/o criterios de seguimiento.
  - Personas o grupos responsables.
  - Plazos establecidos de ejecución.

III. Seguimiento y evaluación del grado de consecución de los objetivos establecidos en el Plan y el de aplicación de las medidas propuestas, a través, a través de la Comisión Paritaria de Igualdad.



### 3. Diagnóstico de situación

El diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del Plan de Igualdad, es el resultado del análisis de diferentes aspectos cuantitativos y cualitativos.

A la vista del diagnóstico de situación, la Comisión de Igualdad ha elaborado el documento del Plan de Igualdad, sobre la base de unos objetivos definidos en el II CCP, pero que inciden de forma especial en aquellos campos en los que el análisis realizado ha permitido identificar áreas de mejora.

Conclusiones generales:

– Características de la plantilla:

- El colectivo de CTA no tiene una distribución igualitaria entre hombres y mujeres. La mayoría del colectivo son hombres, un 66,43 % frente a un 33,57 % de mujeres. Esta desproporción es un reflejo de la sociedad actual en la que persiste una segregación horizontal, con pocas mujeres en los campos tecnológicos y ciencias experimentales.

- El análisis de los datos de la plantilla, en función de la variable edad, ofrece como resultado una edad media del colectivo de 48,32 años. La edad media de las mujeres es 48,13 y de los hombres 48,42.

- El tramo de edad en el que las mujeres están más representadas proporcionalmente es el del tramo de edad comprendido entre 41 a 50 años.

– Carrera Profesional / Acceso al empleo:

En los puestos de controlador, controlador PTD y supervisor la presencia femenina está por encima de la media, si tenemos en cuenta que el porcentaje de mujeres en plantilla es del 33%. Por el contrario, en los puestos de Gestión ATC la presencia masculina es muy mayoritaria (84%).

- No hay evidencias de la existencia de cuestiones de carácter discriminatorio en las entrevistas y/o pruebas de selección utilizadas durante los procesos de selección de Libre Designación y Gestión ATC, así como, tampoco en los procesos de selección del personal de nuevo ingreso.

- No existe una política de discriminación positiva en la empresa a favor de la mujer en materia de selección y promoción.

- El análisis de los datos de los candidatos de nuevo ingreso presentados a las pruebas de selección para la cobertura de puestos de Controlador de Tránsito Aéreo con destino en distintos centros de trabajo de ENAIRE, comparando los datos del proceso selectivo de fecha 3 de mayo de 2016 y el de 26 de octubre de 2017, ambas reflejan un desequilibrio entre el número de candidaturas presentadas por hombres y por mujeres (71% frente a 29%) si bien, en la fase final de la convocatoria del año 2017 se ha producido un aumento de mujeres que han resultado aptas al haberse alcanzado un porcentaje del 33,04%, frente al 20,2 % de la previa.

– Retribución:

- La política retributiva se aplica en función del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género.

- Los conceptos salariales son objetivos y están vinculados directamente al puesto de trabajo desempeñado y a la dependencia a la que se encuentra adscrito el/la controlador/a.

– Medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

- Se ha detectado un incremento exponencial durante los cuatro últimos años en el número de solicitudes de reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares, incrementándose para ambos sexos, durante los meses que coinciden con las

vacaciones escolares (julio, agosto, Navidad y Semana Santa). Las reducciones de jornadas por guarda legal son solicitadas en mayor proporción por mujeres que por hombres, habiéndose alcanzado durante el mes de agosto un porcentaje del 37,03% de la plantilla femenina respecto al total de controladoras, que han presentado solicitudes.

- Se han solicitado 26 excedencias por cuidado de hijos durante 2017, de ellas 16 corresponden a mujeres y 10 a hombres. Por el contrario, los hombres han solicitado en mayor medida excedencia por cuidado de familiar (5 solicitudes presentadas por mujeres y 10 por hombres).

- El II Convenio Colectivo Profesional incrementa la duración de varios de los permisos recogidos en el ET (permisos por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica, u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, nacimiento de hijo, traslado domicilio habitual,...) así como crea otros nuevos permisos (formalización pareja de hecho, sometimiento a técnicas de fecundación asistida, fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de convivencia dentro de las primeras 6 semanas de vida del hijo). Asimismo, el Convenio establece una forma más flexible de disfrute de los permisos, al permitir que se pueda iniciar su disfrute dentro del plazo de 10 días.

- Se constata que existen una serie de medidas empresariales que contribuyen a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los CTA (sistema alternativo de reducción de jornada, flexibilidad horaria en los puestos con jornada ordinaria, jornada intensiva en verano para los CTA en jornada ordinaria, ...).

- No obstante lo anterior, sería aconsejable profundizar en los sistemas y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el colectivo de CTA de ENAIRE, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa y el sector de actividad de la misma.

- Las medidas de conciliación existentes son conocidas por el personal de la empresa, toda vez que están recogidas en el Convenio Colectivo o publicadas para general conocimiento y están enfocadas hacia criterios de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

– Políticas y prácticas de comunicación:

- No hay constancia de la existencia de políticas de empresa definidas en relación con la utilización no sexista del lenguaje y tratamiento de las imágenes, ni un manual que establezca unas pautas a nivel interno y externo. No obstante lo anterior, no se detectan criterios de discriminación por razón de sexo en los canales o vías de comunicación interna y externa de la empresa. Asimismo, tampoco se aprecia la utilización de lenguaje sexista en las prácticas de comunicación en el seno de la organización.

Eliminar estas desigualdades exige el esfuerzo de todos los sectores sociales y el compromiso de todos los grupos que componen la empresa.

Por ello, los firmantes de este Plan se comprometen a impulsar y reforzar el principio de igualdad de oportunidades dentro de sus correspondientes ámbitos de responsabilidad en la empresa.

#### 4. Objetivos

4.1 Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

a) Objetivos generales:

Integrar, con carácter transversal, en todas las actuaciones de ENAIRE el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género, estando presente en cualesquiera de sus políticas de RRHH, especialmente en aquellas que hagan referencia a los procesos de selección, promoción profesional, retribución y prevención del acoso laboral, sexual y del acoso por razón de sexo.



b) Objetivos específicos:

A estos efectos, se establecen los siguientes objetivos específicos para cada una de las siguientes materias:

1. En Materia de Selección y promoción profesional:

1.1 Garantizar la inexistencia, en las bases de las convocatorias de selección y promoción, así como de cambio de destino, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo.

1.2 Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas, con especial atención a los puestos de gestión y en las comisiones paritarias, en los que se utilizará, siempre que sea posible, un sistema de cupos iguales.

1.3 Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de suspensión de contrato por maternidad o paternidad, excedencia por motivos familiares con derecho a reserva de puesto.

2. En materia de formación:

Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de disminución de jornada por cuidado de hijos, familiares enfermos y/o discapacitados, excedencia por motivos familiares y suspensión de contrato por maternidad o violencia de género.

3. En materia de retribuciones:

Garantizar, en aquellos conceptos retributivos que queden a discreción exclusiva de AENA (actualmente ENAIRE), la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la ausencia de diferencias salariales por razón de género.

4. En materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

Elaborar un código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y su difusión al conjunto de la plantilla de CTAs.

5. En materia de información, comunicación y sensibilización:

En todas las comunicaciones e informaciones de ENAIRE, así como en sus actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

4.2 Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral.

Si bien y de acuerdo con el art. 216 del II Convenio Colectivo Profesional, el conjunto de medidas que regulan la gestión de jornada, descanso, vacaciones, turnos, y licencias en el II Convenio Colectivo Profesional están inspiradas bajo el principio de favorecer en la medida de lo posible la conciliación de la vida personal y familiar de los CTA, resulta oportuno explorar y, en su caso, establecer nuevas medidas que contribuyan a avanzar en la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral.

### 5. Plan de actuación: Medidas

Los objetivos a conseguir, para cada una de las materias determinadas en el artículo 215 del II CCP, se llevarán a cabo mediante el establecimiento de una serie de medidas, en las que figuran asimismo:

- Los indicadores que permitirán determinar el grado de avance y consecución de objetivos de cada acción.
- Los responsables de su ejecución.
- Plazo de ejecución.

#### A) En materia de selección y promoción profesional

1. Objetivo: Garantizar la inexistencia, en las bases de las convocatorias de selección y promoción, así como de cambio de destino, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.1.	Revisar las bases de las convocatorias de selección inicial para asegurar que no incluyen requisitos o contenidos discriminatorios, subsanando, en este caso, de manera inmediata los citados textos.	N.º de bases de convocatorias revisadas a partir de la firma del Plan/ N.º de bases publicadas a partir de la firma del Plan.	División de Relaciones Laborales.	Desde la aprobación del Plan de Igualdad: Permanente.
1.2.	Revisar las bases/textos de las Convocatorias de puestos de Libre Designación y Concursos de Méritos de Promoción Interna y Cambio de Destino, para asegurar que no incluyen requisitos o contenidos discriminatorios, subsanando, en este caso, de manera inmediata los citados textos.	N.º de bases de convocatorias revisadas a partir de la firma del Plan/ N.º de bases publicadas a partir de la firma del Plan.	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas.	Desde la aprobación del Plan de Igualdad: Permanente.
1.3.	Revisar en las Convocatorias de Gestión ATC que la descripción de los requisitos del puesto y perfil de trabajo se haya realizado de forma objetiva y neutra.	N.º de convocatorias revisadas a partir de la firma del Plan/ N.º de convocatorias publicadas a partir de la firma del Plan.	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas.	Desde la aprobación del Plan Igualdad: Permanente.
1.4.	Revisar que los formularios, entrevistas y pruebas utilizadas en los procedimientos de selección se adecuan a los principios de igualdad de oportunidades, de modo que puedan participar candidaturas de ambos sexos, evitando cualquier tipo de estereotipo o cuestiones que puedan dar lugar a discriminaciones, eliminando las cuestiones no relacionadas con las funciones del puesto o las potencialidades de la candidata/o y/o con el ejercicio del puesto de trabajo (estado civil, hijos, edad...).	N.º de bases de convocatorias revisadas a partir de la firma del Plan/N.º de bases publicadas a partir de la firma del Plan.	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas.	Desde la aprobación del Plan de Igualdad: Permanente.
1.5.	Se hará referencia en las convocatorias al compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades, indicando de forma explícita que la organización promueve la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género.	N.º de bases de convocatorias revisadas a partir de la firma del Plan/ N.º de bases publicadas a partir de la firma del Plan.	División de Relaciones Laborales.	Desde la aprobación del Plan de Igualdad: Permanente.

2. Objetivo: Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas, con especial atención a los puestos de gestión y en las comisiones paritarias, en los que se utilizará, siempre que sea posible, un sistema de cupos iguales.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
2.1.	Elaborar un procedimiento escrito de selección que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos y no discriminatorios de selección.	Elaboración procedimiento.	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas.	6 meses desde aprobación Plan de Igualdad.
2.2.	Dar a conocer el procedimiento de selección especificado en el punto anterior entre las personas que intervienen en los procesos de selección.	N.º procedimientos remitidos / distribuidos entre las personas que intervienen en procesos de selección.	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas.	1 mes a partir de la elaboración del procedimiento.
2.3.	Impartición de formación específica en materia de igualdad al equipo que gestiona los procesos de selección y promoción.	N.º actividades formativas realizadas y n.º asistentes.	Dpto. de Desarrollo Profesional y Formación.	Año 2019 y 2020.
2.4.	En los puestos gestión ATC objeto de publicación para los que exista un género infrarrepresentado, incluir en el texto de las convocatorias de los citados puestos, mensajes invitando a presentar su candidatura al género menos representado.	N.º de Convocatorias Gestión ATC en los que se ha incluido el mensaje.	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas.	Desde la aprobación del Plan de Igualdad: Permanente.
2.5.	Revisar los canales de comunicación para asegurar que la información sobre las diferentes convocatorias de puestos vacantes publicados llegue a toda la plantilla.	Canales utilizados.	Dirección de Personas.	12 meses desde aprobación Plan Igualdad.
2.6.	Utilización de canales de comunicación y difusión que faciliten la captación de personal femenino (universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer).	N.º de entidades contactadas.	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas.	Desde la aprobación del Plan de Igualdad: Permanente.
2.7.	Informar a la Comisión Paritaria de Igualdad sobre el número de candidatos que han participado en procesos de selección tanto externos como de promoción interna, desagregando el dato por sexo, de cara a una adecuada gestión en igualdad de oportunidades.	Informe anual presentado.	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas.	Se informará anualmente de los resultados en la reunión de la evaluación anual del Plan de Igualdad por la Comisión Paritaria de Igualdad.

3. Objetivo: Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de suspensión de contrato por maternidad o paternidad, excedencia por motivos familiares con derecho a reserva de puesto.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
3.1.	Revisar los canales de comunicación interna para facilitar que la información sobre puestos vacantes pueda llegar a la plantilla en situación de excedencia o suspensión de contrato por maternidad o paternidad.	Canales revisados.	Dirección de Personas.	12 meses desde aprobación Plan Igualdad.

#### B) En materia de formación

Objetivo: Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de disminución de jornada por cuidado de hijos, familiares enfermos y/o discapacitados, excedencia por motivos familiares y suspensión de contrato por maternidad o violencia de género.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.	Los planes de formación velarán por que los derechos de conciliación no afecten ni reduzcan las posibilidades de acceso a la formación.	Número de acciones formativas impartidas.	División de Desarrollo y Formación ATC.	A partir del Plan de Formación 2019.
2.	La empresa elaborará una memoria anual en la que se detallará la participación de hombres y mujeres en los diferentes cursos del Plan de Formación. La memoria se entregará anualmente a la Comisión Paritaria de Igualdad.	Elaboración de la memoria anual.	División de Desarrollo y Formación ATC.	Se realizará anualmente para su análisis en la evaluación anual del Plan de Igualdad por la Comisión Paritaria de Igualdad, a partir de 2019.

## C) En materia de retribución

Objetivo: Garantizar, en aquellos conceptos retributivos que queden a discreción exclusiva de ENAIRE, la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.	Revisar que el sistema retributivo para los puestos de trabajo de Gestión o Jefatura garantiza la igualdad entre hombres y mujeres, analizando las percepciones de complementos que quedan a discreción exclusiva de ENAIRE de forma desagregada por sexo.	Informe del sistema retributivo.	División de Administración de RR.HH.	1.º semestre 2019.
2.	Informar a la Comisión Paritaria de Igualdad del contenido y evaluación del sistema retributivo a la que se refiere el apartado anterior.	Entrega del informe a la Comisión Paritaria de Igualdad.	División de Administración de RR.HH.	Se informará del resultado en la reunión de la Comisión Paritaria de Igualdad, para la evaluación anual del Plan de Igualdad del año 2019.

## D) En materia de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivo: Elaborar un código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y su difusión al conjunto de la plantilla de CTAs.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.	Aprobar un «Código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo».	Implantación del protocolo, disminución o eliminación de los casos de acoso sexual.	Comisión Paritaria de Igualdad.	Inmediato. Con la aprobación del Plan de Igualdad.
2.	Publicar el «Código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo» en la intranet de ENAIRE para su acceso y disponibilidad por parte de todo el personal controlador.	Publicación en la intranet (SÍ/NO).	Dirección de Personas.	Inmediatamente después de la aprobación del Código.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
3.	Creación de un buzón de correo electrónico denominado <a href="mailto:denunciasacososexual@enaire.es">denunciasacososexual@enaire.es</a> para que todos los afectados puedan presentar denuncias en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.	Creación del buzón (SÍ/NO).	Dirección de Personas.	Inmediatamente después de la aprobación del Código.
4.	Difundir el «Código de Buenas Prácticas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo» al conjunto de la plantilla de CTA, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones de acoso que se produzcan, publicando en las dependencias en papel plastificado un extracto del documento para poder ser consultado por los CTA.	Acción informativa realizada (SÍ/NO).	Dirección de Personas / Sindicatos.	Desde entrada en vigor Plan de Igualdad: 4 meses.
5	Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	N.º campañas realizadas.	Dirección de Personas / Dirección Comunicación.	Cada 1.º semestre 2019 y 2020.
6.	Recoger datos estadísticos de los casos detectados, tipología y solución adoptada.	Elaboración informe anual.	Dirección de Personas.	Se realizará anualmente, para su análisis en la reunión de la Comisión Paritaria de Igualdad sobre evaluación anual del Plan de Igualdad.
7.	Incluir en módulos formativos que se impartan breves píldoras informativas sobre el «Código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo».	Inclusión información.	Dirección de Personas.	Permanente.

#### E) En materia de información, comunicación y sensibilización

Objeto: En todas las comunicaciones e informaciones de ENAIRE, así como en sus actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.	Formar al personal encargado de los medios de comunicación y marketing de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Acciones formativas realizadas.	Div. Desarrollo Profesional y Formación.	10 meses desde aprobación Plan Igualdad.
2.	Elaborar una «Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista» para que sirva de pauta de utilización al conjunto de la Empresa.	Elaboración Guía (SÍ/NO).	Dirección Comunicación.	16 meses desde aprobación Plan Igualdad.
3.	Difundir en la organización la «Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista» para que sirva de pauta de utilización al conjunto de la Empresa.	Difusión Guía (SÍ/NO).	Dirección Comunicación.	2 meses desde aprobación de la Guía.
4.	Revisar y, en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno (comunicaciones internas, correos...) o externo (notas prensa, web, twitter...), al fin de eliminar usos sexistas.	N.º de correcciones realizadas.	Dirección de Personas / Dirección Comunicación.	Desde la aprobación del Plan de Igualdad: Permanente.
5.	Informar del Plan de Igualdad a la plantilla de CTA, mediante canales de difusión interna	N.º de acciones divulgativas realizadas.	Dirección de Personas / Dirección Comunicación.	Inmediata desde aprobación Plan de Igualdad.

## F) En materia de conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral

Si bien y de acuerdo con el art. 216 del II Convenio Colectivo Profesional, el conjunto de medidas que regulan la gestión de jornada, descanso, vacaciones, turnos, y licencias en el II Convenio Colectivo Profesional están inspiradas bajo el principio de favorecer en la medida de lo posible la conciliación de la vida personal y familiar de los CTA, resulta oportuno explorar y, en su caso, establecer nuevas medidas que contribuyan a avanzar en la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral.

## Medidas Implantadas.

	Medidas	Responsable	Fecha implantación
1.	Establecimiento régimen alternativo al establecido en el art.58 del II CCP a los efectos de concreción de la reducción de jornada de los CTA a turnos, mediante solicitud de días libres.	Dirección Personas.	ImplanRRHH, de fecha 18 julio 2013.

## Medidas.

	Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
1.	Establecer un correo electrónico para que los CTA puedan aportar sus opiniones y/o sugerencias en materia de igualdad y conciliación.	Creación correo electrónico (Sí/NO).	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas.	A partir 1.º semestre 2019.
2.	Análisis de las opiniones y/o sugerencias en materia de igualdad y conciliación remitidas al correo electrónico establecido en el punto anterior.	Análisis realizado (Sí/NO).	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas.	A partir 2.º semestre 2019.
3.	Análisis de posibles servicios de apoyo a la conciliación: Guardería en los centros de trabajo, servicios de guardería externos con descuentos y servicios de apoyo a familiares enfermos.	Estudio realizado (Sí/NO).	Dpto. Selección, Evaluación y Desarrollo de Personas.	1.º semestre 2019.

## 6. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se llevará a cabo, tal y como determina el art. 217 del II >CCP, por la Comisión Paritaria de Igualdad.

## 6.1 Seguimiento Plan de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad realizará, con carácter semestral, un seguimiento de los indicadores tanto cualitativos (aquellos que informan sobre el estado de la acción) como cuantitativos (aquellos que proporcionan un resultado número o ratio) definidos en cada una de las acciones del Plan, y de las actuaciones que en materia de igualdad se proponen en el presente Plan. En las medidas referentes a los procesos de selección, en el supuesto de detectar casos que pudieran sugerir algún trato discriminatorio, podrá recabar determinada información confidencial sobre el caso, con los límites que pudiera tener, para hacer una valoración con la que poder aprobar una recomendación tendente a impedir que reproduzca dicha situación.

A tal fin, se trasladará, por parte de la empresa, con carácter previo a cada reunión de seguimiento, a los miembros de la Comisión un «Informe de seguimiento de las acciones definidas en el Plan de Igualdad», en el que se identificará la acción, desarrollo, resultados e incidencias relativas al desarrollo de las acciones.

Asimismo, la Comisión podrá revisar los indicadores definidos para realizar el seguimiento de las acciones que se han puesto en marcha, descartando aquellos que se



ha demostrado que no son de utilidad o que ya estén cumplidos e incorporando cualquier otro que sea necesario. De igual manera, si así se acordara por la Comisión, podrán introducirse cambios en la ejecución de las acciones, que respondan a las dificultades y a las nuevas necesidades identificadas durante la fase de seguimiento.

## 6.2 Evaluación Plan de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad se reunirá durante el primer trimestre de cada año, al objeto de analizar el grado de consecución anual de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, así como para revisar cada una de las medidas propuestas para ese año en el citado Plan de Igualdad. Con las conclusiones extraídas, se procederá a elaborar un informe de evaluación del Plan de Igualdad.

Este informe será difundido entre los CTA de la plantilla de ENAIRE.