CONSORCIO DEL AEROPUERTO DE TERUEL

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2022-2025

Carta de Compromiso

El **Consorcio del Aeropuerto de Teruel** declara su compromiso con las políticas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, implantándolo en su entidad, sin discriminación por razones de sexo.

Es por ello que desde la Dirección se fomenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo una política salarial sin distinción por sexo, y con acceso igualitario a aspectos de formación, condiciones de trabajo, salud laboral, conciliación familiar, lucha y prevención contra el acoso sexual.

Todo ello se ve reflejado en la Responsabilidad Social Corporativa, aspecto relevante en nuestra entidad, y reconocido por el fomento del ámbito de la igualdad de oportunidades, trato igualitario en el ámbito laboral, y acceso a aspectos de conciliación.

Alejandro Ibrahim Perera
Director General y Gerente
del Consorcio del Aeropuerto de Teruel

Normativa Aplicable

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- En general, leyes de aplicación para la igualdad de género.

EQUIPO DE TRABAJO

Equipo de trabajo – Igualdad de género

- *Gerente y Director General del Consorcio del Aeropuerto de Teruel*

- *Responsable de Recursos Humanos, Calidad y Medio Ambiente*

DIAGNÓSTICO

Datos de la entidad por sexo

Sexo	Contrato Indefinido	Porcentaje (%)
Hombres	4	100 %
Mujeres	5	100 %

Tabla 1 – Tipología de contratos laborales (dic 2022)

Durante el año 2022, todos los trabajadores tienen contrato indefinido, apostando así desde la entidad por la estabilidad laboral y el mantenimiento del talento en su organización.

Sexo	Número de personas Consejo rector	Porcentaje (%)
Hombres	4	57 %
Mujeres	3	43 %

Tabla 2 – Consejo Rector del Consorcio (dic 2022)

El Consejo Rector es el órgano de gobierno de la entidad, en el que se busca la paridad entre hombres y mujeres en dicho órgano, presidido por el Consejero de Vertebración del Territorio de Aragón y como Vicepresidenta la alcaldesa de Teruel.

Datos de la entidad por sexo

Sexo	Número de personas	Porcentaje (%)
Hombres	4	44,44 %
Mujeres	5	55,56 %

Tabla 3 – Composición de la plantilla (dic 2022)

En el año 2022, el número de mujeres es superior al número de hombres en la plantilla. Los procesos de selección son totalmente transparentes al tratarse de una entidad pública, donde el sexo NO es un factor a valorar en la selección de personal.

Sexo	< 30 años	%	30 – 50 años	%	> 50 años	%
Hombres	1	11,1 %	2	22,2 %	1	11,1 %
Mujeres	1	11,1 %	2	22,2 %	2	22,2 %
Total	2	22,2 %	3	44,4 %	3	33,3 %

Tabla 4 – Distribución de la plantilla por edad (dic 2022)

La estructura de la plantilla de nuestra entidad es joven, estando el grueso de la plantilla por debajo de los 50 años y teniendo las mujeres un gran peso en casi todas las franjas de edad.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Áreas de actuación clave

1.- Cultura organizativa

2.- Igualdad de género en el liderazgo y toma de decisiones

3.- Gestión de RRHH: procesos de selección y formación

4.- Política retributiva

5.- Conciliación

6.- Medidas contra la violencia de género

7.- Comunicación inclusiva y no sexista

8.- Integración de género en la división de tareas

1.- Cultura organizativa

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Divulgación y concienciación sobre los principios de igualdad y no discriminación	Gerencia	Propios	Anualmente
Publicar en la página web el Plan de Igualdad de Género	Gerencia	Propios	Diciembre 2022
Promover las medidas de Responsabilidad Social recogidas en la Memoria RSA de la entidad	Gerencia	Propios	Anualmente

2.- Igualdad de género en el liderazgo y toma de decisiones

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Equilibrio de género en los puestos de toma de decisiones	Consejo Rector	Propios	Cuando se producen cambios en los miembros del Consejo Rector
Involucrar de manera objetiva, tanto a hombres como mujeres, en las tomas de decisiones de la entidad	Consejo Rector	Propios	Anualmente

3.- Gestión de RRHH: procesos de selección y formación

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Objetividad, respecto al género, durante el proceso y valoración en los procesos selectivos	Gerencia	Propios / Externos	Cuando hay vacantes
Formación de manera equitativa, tanto para hombres como para mujeres	Responsable de RRHH	Propios	Anualmente

4.- Política retributiva

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Se garantiza la igualdad en las retribuciones recibidas por parte de los empleados. Al ser una entidad pública, los salarios se fijan según tablas de retribución públicas ya estipuladas, que se basan en función de la responsabilidad y del puestos de trabajo, sin discriminaciones de género	Gerencia	Propios	Anualmente

5.- Conciliación

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Visibilizar las medidas de conciliación, fomentando la igualdad en el cumplimiento de las responsabilidad familiares	Gerencia	Propios	Anualmente

6.- Medidas contra la violencia de género

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Dar a conocer a todos los empleados de las medidas a adoptar ante situaciones de violencia de género o acoso sexual	Gerencia / Responsable RRHH	Propios	Anualmente

7.- Comunicación inclusiva y no sexista

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Promover una comunicación inclusiva y no sexista desde lo diferentes medios de comunicación de la entidad (web, redes sociales, comunicación interna/externa…)	Gerencia	Propios	Anualmente

8.- Integración de género en la división de tareas

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
División interna de tareas en la entidad en función de los puestos de trabajo sin distinción de sexo	Gerencia	Propios	Semanalmente
Encargar tareas atendiendo a la formación del personal, con objetividad de género	Gerencia	Propios	Semanalmente