

PLAN DE IGUALDAD KREIOS SPACE

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Kreios Space cuenta con un grado de masculinización muy elevado: 88.8% de la plantilla está compuesta por hombres. Este factor se explica por dos principales razones:

- Contexto de creación de la empresa: Kreios Space fue fundada por seis estudiantes de ingeniería aeroespacial de la UPC donde el porcentaje de mujeres era del 24.4% durante el año escolar 2020-2021.
- Evolución de la plantilla: La plantilla no ha conocido una gran evolución desde la creación de la empresa. A los 6 cofundadoras y trabajadores fijos, se han añadido 3 trabajadores temporales desde la creación de Kreios. Sin embargo el plan de contratación de Kreios Space para los próximos 5 años prevé un aumento considerable de la plantilla tanto en puestos técnicos como administrativos y comerciales.

Por otra parte, no existen actuales discriminaciones entre hombres y mujeres en la empresa. Las condiciones de trabajo o jerarquización no presentan diferencias basadas en el sexo. Sin embargo, Kreios Space busca aumentar el número de mujeres en su plantilla.

Así pues, la principal área en la que se debe introducir mejoras es el área de contratación con vistas al plan de contrataciones para los próximos años. Esta área es crucial para asegurar la paridad y diversidad en la empresa.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

a. Objetivos a largo plazo:

- Aumentar el número de mujeres en la plantilla respetando la igualdad de género
- Aumentar la atractividad de Kreios Space para las trabajadoras a través de políticas de igualdad coherentes, transparentes y efectivas
- Aumentar la difusión e impacto mediático de la empresa

b. Objetivos a corto plazo:

- Contratar mujeres de manera fija en la empresa

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.

a. Acciones a implantar: Las áreas en las que se aplicarán las acciones variarán según los resultados del diagnóstico.

El siguiente plan de igualdad expondrá acciones concretas que Kreios Space puede implantar a diferentes plazos para mejorar la atractividad de la empresa en el área de contratación. Estas acciones se dividen en tres diferentes subáreas:

- Área de selección
- Área de representatividad
- Área de comunicación, lenguaje imagen no sexista

Áreas de actuación y acciones (enumeración).

ACCIONES		
Áreas de actuación	Nº	Denominación
Área de selección	1	Renovación de las descripciones de los puestos de trabajo
Área de representatividad	2	Creación de un equipo de diversidad e inclusión
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	3	Narración inspiradora femenina

Descripción detallada de cada acción

FICHA ACCIÓN Nº 1

ÁREA: Área de selección

ACCIÓN Nº 1: Renovación de la descripción de los puestos de trabajo

	Inicio	Finalización*	* Si estuviera prevista
Fecha	T4 2022		

Objetivos

- Aumentar el número de candidaturas femeninas
- Asegurar la neutralidad de las descripciones de los puestos de trabajo propuestos por la empresa

Descripción

Ante el plan de contratación de los próximos 5 años, Kreios Space debe mantener una serie de requisitos a la hora de redactar las descripciones de puestos de trabajo. En esta ficha de acción se enumeran las principales características que una descripción debe respetar.

Para cada puesto de trabajo, es fundamental asegurarse de que se mantiene la neutralidad de género. Para ello se tiene en cuenta un conjunto diverso de características, y no sólo la neutralidad de los sustantivos que se utilizan.

- Utilizar títulos y pronombres neutros desde el punto de vista del género: la empresa debe tener especial cuidado con idiomas que no son neutros en cuanto al género como el inglés, como las lenguas latinas.
- Evitar las palabras cargadas con significados de género y los superlativos: hay que evitar palabras como asertivo, dominante y fuerte, ya que las mujeres pueden sentirse menos dignas de este tipo de características.
- Limitar el número de requisitos: es necesario reconsiderar los principales requisitos para cada trabajo y evitar las listas largas.
- Expresar el compromiso de la empresa con la igualdad y la diversidad: afrontar el hecho de que las mujeres pueden no querer trabajar en organizaciones que no señalan abierta y honestamente sus políticas de igualdad de género
 - Nombrar los beneficios familiares: éstos se relacionan positivamente con la aspiración al liderazgo en las mujeres ya que en la actualidad la mayoría de la carga de trabajo domestico recae en las mujeres.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Monitorizar el número y proporción de candidatas
-

Personal a quien va dirigida la acción

- Futuros candidatos y futuras candidatas

Personal responsable

- CEO
- Director comercial

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

- Lista de acciones para mantener la neutralidad de género
- Editor de texto

Mecanismos de difusión. Comunicación

- LinkedIn
- Páginas de ofertas de trabajo

FICHA ACCIÓN N° 2

ÁREA: Representatividad

ACCIÓN N° 2: Creación de un equipo de diversidad e inclusión

	Inicio	Finalización*
Fecha	T1 2023	

* Si estuviera prevista

Objetivos

- Monitorizar a largo plazo las informaciones claves sobre la igualdad de género
- Reforzar el compromiso de la empresa con la implementación la igualdad de género.
- Abordar la necesidad de un liderazgo responsable en materia de inclusión y diversidad

Descripción

Se trata de una acción a largo plazo que aplicarse cuando la plantilla de trabajadores comience a ser suficientemente numerosa y diversa. La creación de una comisión de igualdad interna debe seguir una serie de pasos con la finalidad de asegurar un buen desarrollo a largo plazo:

- El equipo debe estar compuesto por entre 5 y 12 personas (según el número de trabajadores presentes en la empresa), tan diversas e inclusivas como sea posible. En el equipo deben incluirse miembros de todas las áreas de negocio y de todos los departamentos. La comisión debe estar presidido por un directivo de la empresa.
- El horario de los miembros de la comisión debe asignarse para garantizar el compromiso y el tiempo suficiente para las reuniones y tareas. Además, debe prepararse un presupuesto para los posibles cambios sugeridos
- La frecuencia y orden del día de las reuniones deben ser acordadas previa y periódicamente. Es recomendable instaurar reuniones trimestrales afín de dar el tiempo suficiente para considerar y aplicar debates anteriores.

El comité debe establecer métricas claras para monitorizar tanto el impacto de las acciones implementadas como la situación general de la empresa. Las principales métricas son las siguientes:

- Sueldo y beneficios: Salario y beneficios: Los paquetes salariales, incluyendo el salario base y las bonificaciones, deben ser registrados y controlados para buscar una discrepancia salarial entre hombres y mujeres.

- Contratación: De nuevo, la discrepancia en la proporción de mujeres contratadas debe supervisarse. Esto incluye todas las fases de la solicitud, como entrevistas, preselección y contrataciones. Sin embargo, es importante subrayar que actualmente la proporción de mujeres que trabajan en el sector espacial es alrededor del 20%.
- Retención: Además de la proporción de mujeres en todos los niveles, debe controlarse la tasa de abandono de ambos géneros. Esto ayudaría a identificar si existe un problema a nivel interno.
- Promoción: Del mismo modo, una discrepancia en la promoción para un número determinado de empleados masculinos o femeninos puede indicar un sesgo en el proceso de promoción.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Seguimiento del número de reuniones y presencialidad en ellas
- Seguimiento de la aplicación de las acciones acordadas por el comité

Personal a quien va dirigida la acción

- Integralidad de la plantilla

Personal responsable

- CEO
- Director comercial

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

- Presupuesto previamente acordado para la realización de las acciones decididas por el comité
- Sala de reuniones (física o virtual)

Mecanismos de difusión. Comunicación

- Comunicación de las conclusiones y acciones del comité vía mail o newsletter para mantener a la integralidad de la plantilla informada
- Difusión mediática a nivel de medios de comunicación externos (LinkedIn, página web etc)

FICHA ACCIÓN N° 3**ÁREA: Comunicación, lenguaje e imagen no sexista****ACCIÓN N° 3: Narración inspiradora femenina**

	Inicio	Finalización*	* Si estuviera prevista
Fecha	T1 2023		

Objetivos

- Abordar la carencia de modelos femeninos en la industria espacial y más específicamente en Kreios Space
- Aumentar la atraktividad de la empresa e inspirar a otras mujeres
- Aumentar la difusión mediática sobre el compromiso de Kreios Space con la igualdad de genero

Descripción

Se trata de una acción aplicable a corto plazo a partir del momento en el cual la empresa cuente con una plantilla femenina más numerosa, especialmente en puestos fijos y técnicos. A través diferentes canales, el concepto de narración inspiradora femenina se basa sobre el mismo principio: proporcionar un espacio donde las mujeres de la empresa puedan compartir sus experiencias y logros. El objetivo principal es mostrar públicamente el rol de las mujeres en la empresa e inspirar a otras a unirse.

La implantación de esta narración se divide en diferentes fases:

- Búsqueda de voluntarias: el testimonio debe realizarse de manera voluntaria y libre. Kreios Space debe realizar una encuesta interna para conocer cuales serían las potenciales candidatas que querrían compartir su historia.
- Narración escrita: creación de un apartado en la página web donde las voluntarias puedan escribir en un formato blog. Según el numero de voluntarias, el formato puede darse de manera regular (semanal, mensual, trimestral etc.) o de manera puntual.
- Narración oral: organización y/o participación en conferencias dedicadas a la temática de mujeres en la industria espacial donde las voluntarias de Kreios Space compartan de manera oral sus experiencias.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación.
Indicadores**

- Alcance en número de lectoras y lectores de las narraciones escritas
 - Numero de testimonios disponibles

Personal a quien va dirigida la acción

• Mujeres en la industria aeroespacial • Estudiantes de Ingeniería	
Personal responsable	
• CEO • Director comercial	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	
• Creación de un apartado especializado en la web de Kreios Space • Colaboración con eventos ya existentes sobre la presencia femenina en el sector aeroespacial	
Mecanismos de difusión. Comunicación	
• Difusión mediática a nivel de medios de comunicación externos (LinkedIn, página web etc) • Encuesta interna para buscar candidatas	