

Iberia incrementará el porcentaje de mujeres en puestos directivos hasta un 40 por ciento en 2025

Entre 2018 y 2022, la aerolínea ha pasado de tener un 18 a un 34 por ciento de mujeres en los puestos de más alta responsabilidad

- Entre 2018 y 2022, la aerolínea ha pasado de tener un 18 a **un 34 por ciento de mujeres en los puestos de más alta responsabilidad**
- Iberia ha rediseñado y relanzado su **Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión** con un nuevo enfoque que abarca, además del género, a otros grupos: generacional, cultural (nacionalidades), LGTBIQ+ y personas con discapacidad
- El Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión de Iberia tiene como objetivo, entre otros, **sensibilizar, desarrollar y dar visibilidad al talento femenino**
- Para **promover profesiones tradicionalmente desempeñadas por hombres** (como piloto, ingeniero aeronáutico o técnico de mantenimiento de aviones) **entre las más jóvenes**, Iberia va a relanzar su proyecto “Quiero Ser”

Tras la pandemia, Iberia ha rediseñado y relanzado su **Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión** con un nuevo enfoque que abarca los grupos de género, generacional, cultural (nacionalidades), LGTBIQ+ y discapacidad. El objetivo de este nuevo Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión es lograr una adecuada gestión del **talento diverso** que hay en la compañía, que potencie el compromiso y **sentimiento de pertenencia** de los empleados, e impulse la **creatividad y la innovación** internos para afrontar los retos organizativos que la aerolínea tiene por delante.

En cuanto al grupo de **género**, la aerolínea está desarrollando iniciativas internas y externas para dar visibilidad a su talento femenino e impulsar la presencia de las mujeres en todos los niveles y profesiones dentro de la compañía.

Según María Bello, *Directora de Desarrollo de Personas y Diversidad* “*las empresas deben ser un reflejo de nuestra sociedad y contener la mayor heterogeneidad posible. A través del nuevo Plan queremos reenfocar las iniciativas DE&I y comprender cómo de diversa es nuestra compañía, detectar oportunidades de mejora y derribar barreras. Para ello, queremos involucrar a toda la organización, apoyarnos en programas de formación y concienciación, marcarnos objetivos, planificar acciones y revisar todos nuestros procesos*”.

2025: 40 por ciento de mujeres en puestos de alta responsabilidad

El 38 por ciento de la plantilla en Iberia son mujeres; son mayoritarias en el cuerpo administrativo y entre los tripulantes de cabina de pasajeros, y todavía una minoría en profesiones como pilotos, ingenieros aeronáuticos y técnicos de mantenimiento de aeronaves.

En línea con su matriz IAG, Iberia se ha comprometido a **incrementar el porcentaje de mujeres en**

puestos directivos hasta el 40 por ciento en los próximos dos años. Entre 2018 y 2022, la aerolínea ha pasado de tener un 18 por ciento a un **34 por ciento de mujeres en los puestos de más alta responsabilidad.**

Sensibilizar, desarrollar y visibilizar el talento femenino

El Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión de Iberia impulsa la presencia de mujeres en puestos directivos y les acerca aquellas profesiones del sector aeronáutico donde todavía son minoritarias, a través de distintas iniciativas que se enmarcan en **tres grandes pilares:**

1/ Sensibilización y formación internas en una cultura de compromiso firme con la diversidad y a través de distintas acciones:

- La realización de talleres **“YoSinEtiquetas”**, con empleados de todas las áreas para determinar el marco de actuación
- Una comunidad de **Embajadores de Diversidad** por cada uno de los grupos de diversidad: género, generacional, cultural, LGTBIQ+ y personas con discapacidad.
- La incorporación de la diversidad a los valores internos de marca: **“Somos uno y diversos”**.
- Y la vigilancia del uso de un **lenguaje inclusivo** en todas las comunicaciones internas y externas.

2/ Procesos relacionados, sobre todo, con el **desarrollo profesional, políticas inclusivas de RRHH y Plan de Igualdad:**

- **Plan de Igualdad:** Iberia materializó los acuerdos en este sentido con la representación social de los tres colectivos que forman la compañía (tierra, pilotos y TCP) y, actualmente, se está trabajando en su actualización según establece la legislación.
- **Políticas de RRHH inclusivas:**
 - **Implantación del requisito de 50 por ciento** de CV en procesos de selección de candidatos externos, en aquellos perfiles donde haya suficiente representación de los dos géneros en el mercado laboral.
 - **Revisión bajo la perspectiva de género de diversos procesos de recursos humanos** como la atracción del talento, perfil de liderazgo, evaluación, plan de sucesión, encuesta de clima, Plan de Formación y los programas de talento.
 - **Estudio de competitividad externa** para asegurar que los salarios en Iberia están en línea con el mercado y que **no existe brecha salarial por género.**
 - **Programa de desarrollo y mentorización del talento femenino *Take the lead***, para impulsar la carrera profesional de mujeres hacia posiciones de mayor responsabilidad.

3/ Acciones de comunicación externa para **visibilizar el talento femenino y atraer a las mujeres** a profesiones como **piloto, ingeniero o técnico de mantenimiento**, con una presencia femenina todavía muy minoritaria.

- **Atraer y fomentar las carreras técnicas** entre las jóvenes es el objetivo del programa **“Quiero ser”** de Iberia, que permite que chicas entre 16-18 años realicen de una “inmersión” en las instalaciones de la compañía y conozcan más de cerca profesiones del sector aéreo habitualmente

masculinas.

- Además, Iberia apoya distintas asociaciones y eventos destinados a dar **visibilidad a la mujer**:
- Forma parte de la asociación "**Ellas vuelan alto**", un proyecto que busca fomentar el talento femenino en el sector aeroespacial, dando voz y visibilidad a la mujer.
- Apoya el proyecto de la consultora **50&50 Gender Leadership**, cuyo objetivo es avanzar en la igualdad de derechos y oportunidades.
- Y también participa en **WoMen Now**, plataforma que da voz a mujeres extraordinarias.