



PLAN DE IGUALDAD 2024-2025

PERSEI SPACE

Octubre 2024

Copyright (c) 2024 All Rights Reserved

Contenido

1	Introducción	3
2	Justificación	4
3	Plan de Igualdad	5
3.1	Metodología	5
3.2	Diagnóstico de la situación	5
3.2.1	Información general de la empresa	5
3.2.2	Información cuantitativa de la plantilla	6
3.2.3	Resultados de la auditoría retributiva	7
4	Objetivos	8
5	Ejes de actuación para los objetivos específicos y medidas	9
5.1	Acceso a la empresa y proceso de selección	9
5.2	Promoción	10
5.3	Formación y desarrollo profesional	11
5.4	Sistema retributivo	11
5.5	Condiciones de trabajo y salud laboral	12
6	Medios y recursos	14
7	Calendario de actuaciones	15
7.1	Comisión de seguimiento	15
8	Resultados y evaluación	16
9	Determinación de las partes que lo conciertan	17

1 Introducción

PERSEI Space es una empresa de reciente creación de 1 año de antigüedad. A día de hoy, PERSEI Space cuenta con un total de **2 empleados**. Tal y como establece el Ministerio de Igualdad, no es obligatorio que las empresas de menos de 50 empleados cuenten con un Plan de Igualdad de Género. Sin embargo, en PERSEI Space creemos que es importante abordar este tipo de cuestiones desde el minuto uno, y de ahí que este Plan de Igualdad de Género se redacte con 2 empleados.

El objetivo de este Plan de Igualdad de Género es contribuir a alcanzar el equilibrio de género, eliminando las barreras de género y fomentando la excelencia a través de la inclusión transversal del análisis por sexo y género en la investigación básica y aplicada.

El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón del sexo/género constituyen derechos fundamentales reconocidos en todas las declaraciones internacionales de derechos humanos. Ambos conforman conceptos evolutivos, es decir, su significado y alcance ha variado mucho a lo largo de los años. Tanto en el ámbito internacional como en el comunitario, de la prohibición de discriminación formal por razón de sexo, se ha pasado a la afirmación del derecho a la igualdad efectiva sin discriminación por razón de género.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOCE 14-12-2007) establece que “la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos incluidos el empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”.

La consecución de la igualdad entre hombres y mujeres se manifiesta además como uno de los objetivos esenciales de las políticas comunitarias en el art. 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: “En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

2 Justificación

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de PERSEI Space se apoya en el siguiente marco normativo:

- Art. 14 y 9.2 de la Constitución española de 1978, que recogen respectivamente el derecho a la igualdad de todos los españoles, sin que se pueda producir discriminación alguna por razón de sexo y la responsabilidad de los poderes públicos en la remoción de todos los obstáculos que se oponen a su realización efectiva.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de aplicación en este Centro en todos sus ámbitos, tanto desde el punto de vista de administración pública como de organización laboral.
- Por otro lado, en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, como instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo el desarrollo de este plan de igualdad, se ha tomado como referencia el Real Decreto 901/2020 sobre la elaboración del Plan de Igualdad.

3 Plan de Igualdad

3.1 Metodología

Tras presentar los datos actuales en cuestiones de igualdad de género en PERSEI Space a día 8 de octubre de 2024, este plan incorporará un conjunto de medidas y ejes de actuación que garanticen el cumplimiento de los objetivos en materia de desigualdad.

La consecución de los objetivos contribuye a avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, alcanzar una representación equilibrada, impulsar la corresponsabilidad y aumentar la visibilidad de las mujeres en la ciencia.

3.2 Diagnóstico de la situación

En este apartado, se obtienen y presentan datos de diagnóstico detallados, que son clave para identificar la presencia y participación de las mujeres en el PERSEI Space.

3.2.1 Información general de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	PERSEI Space S.L.
NIF	B56464050
Domicilio social	Parque Tecnológico, Av. Gregorio Peces Barba, 1 28919 Leganés, Madrid
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Fecha de constitución	20-09-2023
Responsable de la Entidad	
Nombre	Jesús Manuel Muñoz Tejeda
Cargo	CEO & Cofundador
e-mail	jesus.munoz.tejeda@perseispace.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	Julia Martín-Fuertes Brañas
Cargo	Ingeniera de Análisis de Misión
e-mail	julia.mfb@perseispace.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Ingeniería aeroespacial

CNAE	71.12 / 30.30 / 70.22 / 62.02 / 72.19					
Descripción de la actividad	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Madrid					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	1	Total	2
Centros de trabajo	1					

3.2.2 Información cuantitativa de la plantilla

La siguiente tabla muestra los números del personal a día 8 de octubre de 2024:

	2024	
Personal total	2	100%

La distribución de la plantilla por género es la siguiente:

	2024	
Mujeres	1	50%
Hombres	1	50%
Total	2	100%

El siguiente análisis se hace teniendo en cuenta el género y el rango de edad:

	≤30 años
Mujeres	1
Hombres	1
Total	2

Se observa que la distribución de la plantilla tanto por género como por edad está equilibrada.

El siguiente análisis evalúa la distribución de los empleados de plantilla en la empresa y por grupos de responsabilidad:

		Mujeres	Hombres
Grupo 1	CEO y Dirección	0	1
Grupo 2	Ingeniero	1	0

3.2.3 Resultados de la auditoría retributiva

En cumplimiento del Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, PERSEI Space ha realizado una auditoría retributiva que analiza la equidad salarial en nuestra plantilla, la cual actualmente consta de dos empleados (1 hombre y 1 mujer). Al analizar los salarios de ambos empleados se observa que la mujer ocupa el puesto de Ingeniera, mientras que el hombre ocupa el puesto de CEO.

- Retribución total del hombre empleado: *
- Retribución total de la mujer empleada: 29.000€/año **

* Jesús Manuel Muñoz Tejeda es CEO y propietario de la empresa, cuyo trabajo se rige bajo la figura de autónomo. Dada esta condición, su retribución es variable, ya que depende de los ingresos de la empresa y de las necesidades específicas de reinversión y crecimiento de la misma. Por lo tanto, no cuenta con un salario fijo establecido.

** Ingeniero de plantilla, quien recibe un salario fijo mensual acordado en su contrato laboral.

La auditoría retributiva de PERSEI Space revela que no existen diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres. El salario de cada empleado está vinculado a las características del puesto que ocupan y no a su género. Por tanto, no es necesario tomar medidas correctivas en este aspecto en el corto plazo, aunque el seguimiento de la política retributiva se mantendrá.

4 Objetivos

En este Plan de Igualdad pretende abordar las necesidades del personal de PERSEI Space con un alcance global e integral, a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.

Asimismo, se identifican dos tipos de objetivos:

- Objetivos generales: Los objetivos generales que se pretenden conseguir con este plan de igualdad son:
 - Visualizar y consolidar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
 - Llevar a efecto el desarrollo de este plan y su implementación de forma real y efectiva.
- Objetivos específicos: Los objetivos específicos se relacionan con los ejes de actuación y las medidas específicas destinadas a cumplir dichos objetivos. Estos objetivos específicos y medidas se detallan en el apartado siguiente.

5 Ejes de actuación para los objetivos específicos y medidas

Como ya se ha comentado anteriormente en el documento, a día de octubre de 2024, PERSEI Space cuenta con un total de 2 empleados, pero se planea que la plantilla aumente, por lo que las medidas a tomar serán implantaciones en los correspondientes procesos.

Como resultado de los datos obtenidos en el diagnóstico, el plan de igualdad de PERSEI Space se estructura en los siguientes ejes:

1. Acceso a la empresa y proceso de selección
2. Promoción
3. Formación y desarrollo profesional
4. Sistema retributivo
5. Condiciones de trabajo y salud laboral

5.1 Acceso a la empresa y proceso de selección

La situación que evalúa este eje se trata de las ofertas de empleo y de los requisitos exigidos en los procesos de selección.

La discriminación por razones de género y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a su sexo, sin tomar en consideración los méritos ni las cualificaciones necesarias para el puesto de trabajo.

La normativa europea vigente prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso al mercado de trabajo, como establece el artículo 14 a) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, Relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Este artículo se refiere a la prohibición de discriminación por razón de sexo en relación con “las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional”.

5.1 Acceso a la empresa y procesos de selección		
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	PLAZO
Conforme la empresa vaya creciendo, y gente nueva sea contratada, el primer objetivo es que las ideas presentadas en este Plan de Igualdad se sigan.	Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan	Durante toda la vigencia del plan

Estas son, garantizar la igualdad de trato y oportunidades, los procedimientos para el acceso a la empresa evitando decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actividades o características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación social, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otras personas de la empresa y lengua dentro del estado español.	dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres. Revisar el lenguaje y los contenidos, desde la perspectiva de género de todos los protocolos y manuales de procedimientos para la selección para que esta se base en las aptitudes, capacidades y competencias que requiera el puesto.	
SITUACIÓN A EVALUAR	INDICADORES DE EVOLUCIÓN:	
Ofertas de empleo y requisitos exigidos en los procesos de selección	Revisión a la hora de publicar las ofertas de empleo	
Aportar seguimiento de los modelos y datos reales de acceso a la empresa		

5.2 Promoción

Las estadísticas recientes a nivel mundial muestran que las mujeres continúan aumentando su participación en los puestos gerenciales, pero esta tasa de progresión es lenta, irregular y las mujeres quienes encuentran obstáculos creados por los prejuicios de comportamiento en el lugar de trabajo.

El artículo 14 a) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, establece la prohibición de discriminación por razón de sexo en relación con “ las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación (...) cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción”.

5.2 Promoción		
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	PLAZO
Difundir en igualdad de condiciones para toda la plantilla los puestos de	Hacer públicos todos los requisitos para las vacantes internas.	Durante toda la

vacantes internas con todos los criterios que se piden para ellas.	Elaborar fichas personales de cada trabajador de forma que este haga saber cuáles son sus intereses profesionales de cara a la promoción.	vigencia del plan.
SITUACIÓN A EVALUAR	INDICADORES DE EVOLUCIÓN:	
Distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la empresa	% de cargos de responsabilidad por sexo	
Promociones realizadas en la empresa durante el último año	% de trabajadoras y % de trabajadores que han ascendido de nivel (Se evaluarán puestos de alta dirección, puestos directivos y mandos intermedios)	

5.3 Formación y desarrollo profesional

Para que los trabajadores de la plantilla puedan acceder a puestos de promoción independientemente de su género, se proponen las medidas del apartado anterior. Asimismo, la promoción va en cierta manera ligada a la formación del trabajador. La empresa está encargada de proporcionar a sus trabajadores las herramientas necesarias para su formación y su desarrollo profesional. Para hacer esto de manera igualitaria a toda la plantilla, se proponen los siguientes objetivos y medidas.

5.3 Formación y desarrollo profesional		
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	PLAZO
Formar a la plantilla en igualdad de condiciones, así como en materia de igualdad de oportunidades.	Facilitar la información para la formación y desarrollo profesional a través de modalidad online.	Durante toda la vigencia del plan.
SITUACIÓN A EVALUAR:	INDICADORES DE EVOLUCIÓN:	
Número de formaciones o acciones realizadas por sexo / número de acciones propuestas	La naturaleza de la formación, que serán cursos de reciclaje para el mantenimiento del puesto y cursos de actuación debido a la innovación del entorno del puesto.	

5.4 Sistema retributivo

5.4 Sistema retributivo		
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	PLAZO
Mantener la equidad en las condiciones económicas por niveles, tanto en salarios base como	Aplicar de forma estricta el principio de “igual trabajo, igual salario”.	Revisar medida cuando

pluses, manteniendo la política de igualdad de puesto con igual remuneración.	A pesar de no haber detectado diferencias salariales injustificadas en la auditoría retributiva llevada a cabo se proponen a futuro las medidas: Revisar anualmente la política retributiva conforme la empresa crezca Asegurar que cualquier proceso de revisión salarial futuro siga criterios objetivos, basados en responsabilidades, competencias y desempeño, sin sesgos de género	haya resultados. *
---	---	----------------------------------

5.5 Condiciones de trabajo y salud laboral

Es importante reforzar la incorporación e integración de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal.

5.5 Condiciones de trabajo y salud laboral		
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	PLAZO
Promover el análisis de mecanismos que permitan una mayor comunicación y transparencia.	Analizar mecanismos que permitan comprender mejor al personal para la distribución de retribuciones complementarias, es decir, fomentar la productividad por objetivos y gratificaciones. Reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal, es decir, realizar protocolos médicos adecuados para cada sexo y desarrollar adecuadamente los sistemas de recogida y tratamiento de datos con el objetivo de prevenir situaciones que puedan afectar en función del sexo de la persona.	Durante toda la vigencia del plan.

SITUACIÓN A EVALUAR:	INDICADORES DE EVOLUCIÓN:
Comprobar si los trabajadores realizan las actividades y ver si el personal ha ampliado su conocimiento en la materia	Resultados de las encuestas y análisis

6 Medios y recursos

PERSEI Space, dada su estructura reducida, optimizará los recursos existentes para garantizar la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad:

1. Recursos Humanos: La responsabilidad del seguimiento y evaluación del plan recae sobre Julia Martín-Fuertes Brañas, quien actuará como responsable del Plan de Igualdad. Según se realice la contratación de personal adicional, se fomentará la implicación de todo el equipo en las acciones propuestas.
2. Recursos materiales: Se utilizarán herramientas digitales gratuitas como hojas de cálculo para la monitorización de indicadores y plataformas de comunicación para coordinar las acciones internas. Además, se recurrirá a materiales formativos gratuitos disponibles en línea sobre igualdad de género.
3. Recursos financieros: Se asignará un presupuesto mínimo, ajustado a las posibilidades de la empresa, para formación en igualdad o consultoría externa puntual en caso necesario.
4. Colaboraciones: Se recurrirá a los recursos y asesoría que ofrezcan organismos públicos y asociaciones sin coste adicional para la empresa.

7 Calendario de actuaciones

Para garantizar la correcta implantación, seguimiento y evaluación de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad, se establecerá el siguiente calendario de actuaciones:

1. Implementación inicial de las medidas durante el primer mes tras la aprobación del plan.
2. Seguimiento semestral, en el que si aplica, se redactará un informe de seguimiento en el que recogerán los progresos en la implantación de las medidas y resultados.
3. Revisión anual del plan anual, si aplica, en caso de que haya habido un aumento de plantilla significativo.
4. Revisión de resultados dentro de un año desde la implantación del Plan.

7.1 Comisión de seguimiento

Dado el reducido tamaño de PERSEI Space, la comisión de seguimiento estará formada por el CEO, Jesús Manuel Muñoz Tejeda, y la responsable de igualdad, Julia Martín-Fuertes Brañas. Ambos se encargarán de:

1. Reunirse conforme se establece en el calendario de actuaciones para evaluar los progresos y debatir posibles ajustes.
2. Garantizar el cumplimiento de las medidas y hacer recomendaciones de mejora si es necesario.
3. Elaborar el informe semestral y anual de resultados.

La comisión podrá recurrir, en caso de necesidad, a asesoramiento externo para resolver cualquier cuestión técnica o legal, pero manteniendo siempre un enfoque práctico y adaptado a los recursos de la empresa.

Asimismo, el procedimiento de modificación del plan para la resolución de discrepancias se hará tras las reuniones de revisión y seguimiento tal como se acuerda en el calendario.

8 Resultados y evaluación

Dentro de un año a partir de la fecha actual, se evaluarán los datos y resultados obtenidos. Las medidas a tomar se harán con los recursos establecidos en el apartado 6 de este Plan.

Como el ambiente de PERSEI Space es muy cambiante debido a su carácter PYME, este plan se reevaluará dentro de un año y se decidirá cómo continuarlo adaptándose a la situación.

9 Ámbito personal, territorial y temporal

9.1 Ámbito personal

Este plan de Igualdad aplica a todos los trabajadores. empleados y grupos dentro de la empresa PERSEI Space S.L., independientemente de su cargo.

Asimismo, este plan aplica tanto a empleados actuales como a futuros. Como se ha estipulado anteriormente en el documento, conforme la empresa crezca en personal, este plan se revisará para adaptarse a los cambios que ocurran.

9.2 Ámbito territorial

El alcance geográfico de este Plan de Igualdad es aplicable a todas las sedes y oficinas de PERSEI Space S.L.

Las ubicaciones donde PERSEI Space S.L. tiene presencia son:

- Parque Tecnológico, Avenida Gregorio Peces Barba 1, 28919 Leganés, Madrid, España.

9.3 Ámbito temporal

Este plan de Igualdad estará en vigor durante 2 años desde su comienzo. El plan se iniciará tan pronto como se apruebe el mismo, idealmente a finales de 2024.

Asimismo, como se prevé que el personal de la empresa aumente se hará una revisión dentro de un año y se aplicarán los cambios convenientes. Para más información sobre el calendario de actuaciones, referir al apartado 7. Calendario de actuaciones.

10 Determinación de las partes que lo conciertan

Este Plan de Igualdad ha sido elaborado a fecha de noviembre de 2024 por Julia Martín-Fuertes Brañas, trabajadora en PERSEI Space. En la negociación del plan ha participado Jesús Manuel Muñoz Tejeda como representante de la empresa.

FIRMAS:

Jesús Manuel Muñoz Tejeda
CEO & Co-Fundador
(Responsable Entidad)

Julia Martín-Fuertes Brañas
Ingeniera Análisis de Misión
(Responsable de Igualdad)