

11

DERECHOS HUMANOS

Derechos humanos:
compromiso y
diligencia
debida

Un compromiso firme

Identificación de impactos

Mecanismos de diligencia debida

>11.

Derechos humanos: compromiso y diligencia debida



Retos

La actividad empresarial tiene impactos sobre el bienestar de las personas que deben ser identificados y controlados, además de contar con mecanismos que permitan contribuir de forma activa a que los derechos humanos fundamentales y los derechos laborales promovidos por la OIT sean una realidad.

Principales medidas y aspectos de gestión

- Compromiso al más alto nivel: política RC, Pacto mundial y contribución a los ODS.
- Diligencia debida para la identificación, control, prevención y mitigación a través de los mecanismos establecidos en el Código de Conducta, el Convenio colectivo y el Reglamento interno de contratación.
- Refuerzo de la comunicación interna a través del nuevo portal de RC.
- Acción social dirigida a contribuir desde las capacidades del propio negocio a resolver preocupaciones sociales.
- Política de trabajo forzoso en Luton.

Objetivos 2017

- Incorporar los ODS en el despliegue de la estrategia de responsabilidad corporativa.
- Velar por la protección de los derechos humanos y su traslación en los mecanismos de diligencia debida.

Resultados 2017

- 25 denuncias recibidas.
- 21 referidas a asuntos de índole laboral.
- En ninguno de los casos se han tomado medidas sancionadoras.
- 7 denuncias recibidas por acoso (3 tramitadas 4 archivadas).

Perspectivas de futuro

Aena se compromete a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de la compañía, así como a involucrarse en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Un compromiso firme

El Gobierno de España, a través del Ministerio de Fomento y éste a su vez de la entidad pública empresarial “Enaire, EPE”, propietaria del 51% del capital social de Aena, establece la aplicación de las ratificaciones, recomendaciones o directrices vinculantes realizadas por el Gobierno español frente a Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo y, en consecuencia, que resultan de aplicación en Aena.

Sobre esta base, en el desarrollo de sus compromisos con la sociedad, Aena tiene en cuenta los derechos humanos internacionalmente reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

La protección de los derechos humanos se traslada igualmente al Plan de Acción RC y el Código de Conducta de la compañía, el Convenio colectivo y el Reglamento Interno de Contratación.

Para garantizar su cumplimiento, Aena tiene implementado un Sistema de Cumplimiento Normativo General que incluye su Código de Conducta, la Política de Cumplimiento Normativo, la constitución del Órgano de Supervisión y Control de Cumplimiento y la creación del Canal de denuncias, habiéndose procedido a realizar la necesaria formación sobre el sistema a toda la compañía.

El Modelo de Cumplimiento de Aena se basa en los principios de proporcionalidad, integridad, homologabilidad y eficacia, y ha sido objeto de Informe de Revisión Independiente, concluyendo

que cumple los criterios establecidos en la ISO 19600 sobre “Sistemas de gestión de Compliance”.

Por su parte, el Aeropuerto de Londres-Luton mantiene un documento y procedimiento específico, aunque alineado a los requerimientos de la Política de Aena.

Asimismo, durante el ejercicio 2017, se ha procedido a la revisión del marco normativo general, políticas corporativas y normas de conducta del Sistema de Gobierno Corporativo de Aena, y al análisis de los riesgos de cumplimiento normativo y controles existentes asociados a los mismos, así como a la implantación de los controles adicionales necesarios.

Hay que destacar que, en junio de 2017, Aena ha reforzado su compromiso sumándose a las más de 13.000 empresas firmantes del **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, asumiendo el compromiso de defender sus 10 principios referentes a Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y lucha contra la corrupción.

Convencida de la importancia que el sector privado tiene en la consecución de los objetivos

de la **Agenda de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas**, Aena contribuye a través de múltiples actuaciones que subrayan el papel de la compañía en ámbitos sociales clave como:

- la disminución de las desigualdades y el desarrollo en armonía con el territorio,
- la inclusión social y la accesibilidad universal, promoviendo el intercambio de valores culturales, y potenciando la participación en la comunidad y la contribución al bienestar social,
- la igualdad de oportunidades y la no discriminación, fomentando la diversidad en la gestión del talento, y la conciliación de la vida profesional y personal,
- la salud y protección de usuarios y empleados, ofreciendo servicios con altos estándares de seguridad y proporcionando un entorno laboral seguro y saludable,
- la toma de conciencia y movilización ante los grandes dilemas sociales estableciendo alianzas, poniendo en marcha iniciativas de acción social y herramientas de sensibilización.



DERECHOS HUMANOS Y LABORALES EN AENA

Marco jurídico

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

Compromiso

- Política RC de Aena
- Pacto Mundial
- Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Código de conducta
- Política de Cumplimiento Normativo
- Política de trabajo forzoso en Luton

Acción

- Plan de Acción RC
- Convenio colectivo
- Reglamento Interno de Contratación
- Canal de de denuncias
- Sistema de Cumplimiento Normativo General

> 11.



[Convenios OIT](#)

[Código de Conducta](#)

[Convenio colectivo España](#)

[Ver Capítulo 10.
Contribución social](#)

Identificación de impactos

La actividad de la compañía en Europa (España y Reino Unido), por el sector y el marco jurídico, tiene vinculados riesgos principalmente en materia de salud y seguridad de las personas, igualdad y no discriminación y trabajo obligatorio. Por la naturaleza eminentemente local de la cadena de suministro se asumen los mismos riesgos de vulneración de los derechos humanos y laborales para los proveedores.

Desde una dimensión externa, el Comité Ejecutivo de RC se encarga de evaluar las **preocupaciones sociales** más demandadas para diseñar y proponer al Consejo de Administración proyectos o acciones de índole social que estén directa o indirectamente relacionadas con el entorno aeroportuario. El Plan de Acción de RC 2017 viene a remediar derechos como el respeto a zonas o colectivos especialmente sensibles, la integración de discapacitados, la defensa de la infancia o el fomento del comercio justo. Las colaboraciones con entidades para la recepción y

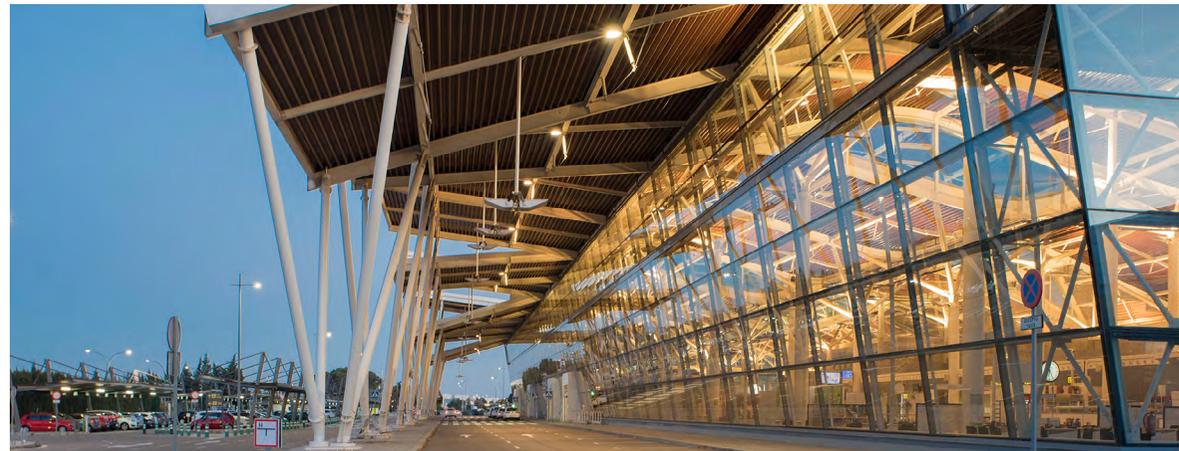
atención de refugiados, o la celebración de jornadas solidarias en las oficinas para la venta de productos de comercio justo, son algunos ejemplos de esta línea de acción social.

Los mecanismos de control y seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos permiten una evaluación continua del nivel de riesgo e identificar posibles nuevos impactos y preocupaciones sociales.



Principales impactos de la actividad sobre los DDHH y laborales

- Salud y seguridad de las personas
- Igualdad y no discriminación
- Trabajo obligatorio



> 11.

Mecanismos de diligencia debida

Siguiendo los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, Aena dispone de instrumentos para la prevención, control y seguimiento que además recogen mecanismos sancionadores en relación al incumplimiento de los derechos humanos, la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva, la igualdad de oportunidades, la diversidad e integración, la salud y la seguridad laboral o la lucha contra la corrupción, entre otros.

Para España, el Código de conducta de la organización recoge mecanismos para identificar posibles incumplimientos a través de su **Canal de denuncias**, permitiendo la puesta en marcha de mecanismos sancionadores, así como la búsqueda de soluciones para su reparación y prevención futura. A disposición de todas las personas de la organización, es accesible desde la intranet de la compañía y garantiza la confidencialidad del emisor. También abarca los derechos adquiridos a través del Convenio colectivo, a excepción de los relacionados con el **acoso laboral**, del que disponen de un protocolo propio.

Durante 2017, el órgano Gestor del Canal de Denuncias de Aena ha recibido 25 denuncias, de las que 21 se referían a asuntos de índole laboral. En relación con las denuncias tramitadas a 31 de diciembre de 2017, en ninguno de los casos se han tomado medidas sancionadoras. Se han recibido en 2017, a nivel consolidado, un total de 7 denuncias por acoso, de las cuales:

- 4 han sido archivadas, tras analizar los datos con objetividad, tal y como está previsto en el procedimiento de acoso.
- 3 han sido tramitadas, tras la fase de indagación y valoración inicial. Al no existir indicios suficientes de presunción de acoso, se archivaron las denuncias.

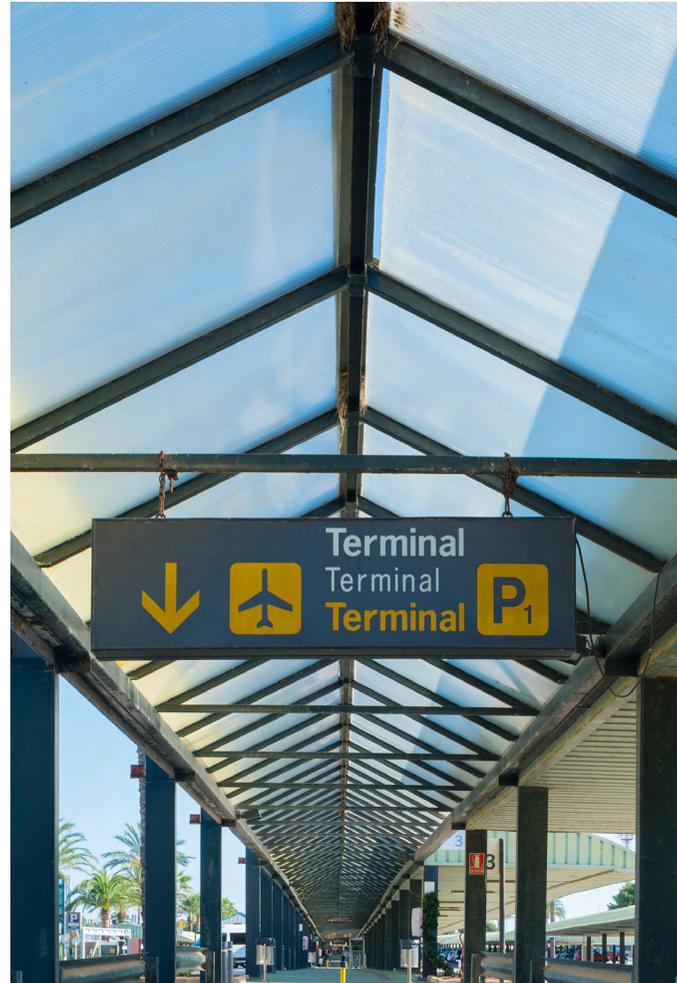


> 11.

En relación a la cadena de suministro, el Reglamento Interno de Contratación prevé mecanismos de **seguimiento del grado de cumplimiento de las cláusulas sociales incluidas en los contratos** y medidas sancionadoras. Durante 2017 todos los proveedores han dado cumplimiento a las cláusulas sociales.

El control y seguimiento de las actividades de acción social lo realiza el Comité de RC, que se reúne periódicamente para evaluar la contribución de las acciones realizadas o de las propuestas recibidas. En esta línea, se está trabajando en la determinación de la metodología a aplicar para el análisis y evaluación de la contribución de la compañía al desarrollo de la comunidad.

Fruto de su compromiso con la transparencia, la compañía ha impulsado la comunicación sobre derechos humanos y laborales a través del **nuevo portal RC en la intranet** y dedicando un capítulo específico en este informe. También ha realizado actuaciones de sensibilización interna dirigidas a los empleados a través de la realización de cursos específicos de la formación como, por ejemplo, relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



25

denuncias internas por riesgo o incumplimiento de derechos humanos, derechos laborales y acoso.

25 denuncias presentadas
(24 admitidas a trámite)
21 de ellas relacionadas con temas laborales

0

incumplimientos de cláusulas sociales detectados

>11.



[Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos](#)