

8. Diversidad

CADA PERSONA CUENTA

TALENTO SIN ETIQUETAS

Exclusive access
Acceso exclusivo



Baby cart
Carrito de bebé



PRM
PMR



Talento sin etiquetas

RETOS

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

La gestión de la diversidad es cada vez más importante para inversores, clientes y empleados.

DIVERSIDAD, IGUALDAD Y TALENTO

La diversidad aplicada al talento en las empresas no debe responder a cuotas ni a prejuicios, sino a competencias, habilidades, experiencias, conocimientos, valores y actitudes diferentes aportadas por personas que se complementan para crear un equipo competitivo que responda a las necesidades del mercado y de la sociedad.

OBJETIVOS 2018

- ✔ Fomento de la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- ✔ Velar por mantener un entorno de respeto, diálogo permanente, con especial atención a la consecución de los objetivos en materia de género y a la inclusión de las personas con capacidades diferentes.
- ✔ Desarrollo de políticas activas de igualdad.

MEDIDAS Y GESTIÓN

- ✔ La diversidad está recogida en el Código de conducta de la compañía.
- ✔ La Política de selección de candidatos a consejeros evita cualquier sesgo de discriminación.
- ✔ El Plan de igualdad se contempla en el Convenio colectivo.
- ✔ La diversidad está presente a lo largo de la cadena de valor mediante la inclusión de cláusulas de diversidad en licitaciones.
- ✔ "Canal de Denuncias", para la recepción de denuncias internas y otras comunicaciones de conductas irregulares.
- ✔ Desarrollo del talento y las capacidades profesionales, fomentando la diversidad e igualdad.
- ✔ Esfuerzo por aumentar el porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración a medio plazo.

PROGRESOS EN ODS



- ✔ Las mujeres suponen en 2018 el 35,7% de la plantilla (consolidado).
- ✔ Mejora en la tecnología para la información y ayuda al pasajero con movilidad reducida.
- ✔ Atención personas con necesidades especiales - Autismo.
- ✔ Sostenibilidad social: activa relación con los grupos de interés: CERMI.

Resultados 2018



20%
de mujeres en el Consejo de Administración (no incluye Luton).

43%
mujeres en puestos directivos, mandos intermedios y titulados (consolidado).

35,7%
mujeres en la plantilla (consolidado).

PRINCIPALES HITOS 2018

Convenios de colaboración con universidades, centros de estudios, etc. para fomentar la integración laboral de jóvenes.



El Consejo de Administración del Aeropuerto de Londres-Luton aprueba la declaración de la compañía con sus compromisos para prevenir la esclavitud.



PERSPECTIVAS DE FUTURO

- ✔ Alcanzar una representación de al menos un 30% de mujeres en el Consejo de Administración en 2020.



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

CADA PERSONA CUENTA

Como compañía plural, Aena está comprometida con la defensa de la identidad, dignidad e igualdad de todas las personas, en sus equipos, en su cadena de suministro y en los servicios que ofrece.

El modelo de gestión del talento de la compañía refleja el compromiso de Aena con la diversidad y, por ello, garantiza que no se produzca ninguna discriminación a través de los principios recogidos en:

- La **Política de selección** de candidatos a consejeros.
- El **Código de conducta** aplicable a todas las personas que trabajan en la organización.
- El **Plan de igualdad** definido en el Convenio colectivo.

Además, la diversidad también está presente en toda la cadena de valor mediante la inclusión de cláusulas de diversidad en las licitaciones.

Por otro lado, las políticas activas dirigidas a colectivos en riesgo de exclusión, la contratación de servicios a centros especiales de empleo y la oferta de un servicio integral a personas con movilidad reducida en los aeropuertos, complementan la actividad de Aena en este sentido y ponen de manifiesto la firmeza de su compromiso.

Compromiso con la diversidad en el Aeropuerto de Londres-Luton

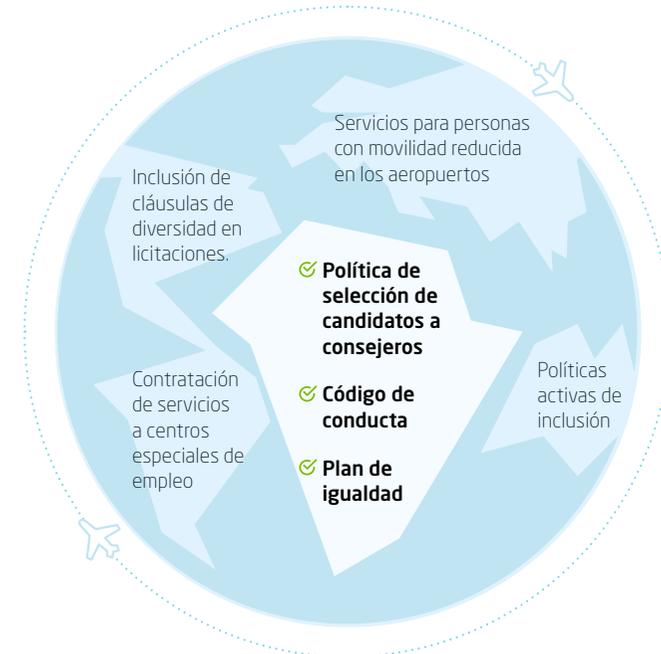
En el Aeropuerto de Londres-Luton el **manual del empleado** y las obligaciones derivadas de la **ley británica de igualdad** reflejan el compromiso de la compañía con la diversidad.

Obligaciones de la Ley británica de igualdad (2010)

- Brindar servicios accesibles de alta calidad.
- Comprometerse con los clientes, comunidades locales, personal, partes interesadas y contratistas para

identificar e implementar mejoras.

- Abordar las barreras que restringen el acceso a los servicios.
- Comprender las cuestiones relacionadas con la edad, la discapacidad, la reasignación de sexo, el embarazo y la maternidad, el matrimonio, la raza, la religión o las creencias, el sexo y la orientación sexual.
- Promover la igualdad de oportunidades en todas las prácticas de empleo y prestaciones de servicios.



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos

TALENTO SIN ETIQUETAS

La diversidad ofrece la oportunidad de acceder al mejor talento en un mercado altamente competitivo. Además de velar por mantener un Consejo de Administración diverso en conocimientos, experiencias y género, Aena promueve iniciativas para la integración de los jóvenes en la organización.

Aena participa en el Plan de Emancipación Juvenil 2014-2016 y en la Estrategia Juventud 2020, dos iniciativas promovidas por el Gobierno de España dirigidas a la contratación en prácticas de titulados universitarios. El objetivo es brindar una experiencia laboral que complemente la formación académica y facilite la formación de cantera en la organización.

Durante 2018 se han formalizado un total de 88 contratos de carácter fijo, en distintos Aeropuertos y en las unidades de Servicios Centrales, tras su periodo de dos años de prácticas en Aeropuertos y Servicios Centrales.

Convenios con universidades, escuelas de negocio y otros centros docentes

88 titulados universitarios contratados en 2018 con carácter fijo, tras su periodo de dos años de prácticas en Aeropuertos y Servicios Centrales.

+70 estudiantes universitarios de los últimos cursos han tenido la posibilidad de adquirir un conocimiento práctico de la realidad empresarial en Aena.

72 estudiantes de grado o máster en España en 2018.

Asimismo, la compañía cuenta en España con convenios con universidades (públicas y privadas), escuelas de negocio y otros centros docentes, para fomentar la integración laboral de la juventud, a través de prácticas académicas externas (curriculares y extra-curriculares) con estudiantes de grado y/o de máster en la compañía. Más de 70 estudiantes universitarios de los últimos cursos han tenido la posibilidad de adquirir un conocimiento práctico de la realidad empresarial en Aena.



114

empleados con discapacidad (1,5% de la plantilla en España).



Tu opinión importa

Abc

Abreviaturas y acrónimos