



Ante las informaciones difundidas la pasada semana en los medios

Aena rechaza cualquier tipo de conducta discriminatoria llevada a cabo en un proceso de selección de personal de la empresa

21 de octubre de 2014

Ante las informaciones difundidas la semana pasada en diversos medios de comunicación sobre la conducta reprobatoria de un empleado de Aena que durante un proceso de selección de personal, y basándose en razones de sexo, realizó preguntas personales y familiares a una candidata al mismo, Aena quiere poner de manifiesto que rechaza tajantemente cualquier tipo de conducta discriminatoria que haya podido llevarse a cabo en el acceso al empleo de la empresa.

Sobre este hecho, que tuvo lugar hace 5 años en el Aeropuerto de Tenerife Sur, y sobre el que ha dictado sentencia el pasado 7 de abril de 2014 el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Aena quiere aclarar lo siguiente:

1.- Los hechos ocurrieron el 26 de mayo de 2009 y obedecieron a una desafortunada y puntual actuación profesional de una persona concreta que fue cesada en su puesto de estructura en el momento en que la dirección de Recursos Humanos de Aena tuvo conocimiento de los mismos. Actualmente esta persona no forma parte de la plantilla de la empresa.

2.- Ni antes ni después de esta actuación se ha producido otra circunstancia similar en Aena, en la que la empresa haya sido condenada por discriminación el acceso al empleo por razones de sexo.

3.- Aena ha tenido siempre como directriz en los procesos de selección de personal que los criterios de los mismos se deben ajustar a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Una premisa que, una vez se tuvo conocimiento del suceso anterior, se reiteró a todo el personal responsable de los mismos.

4.- Con independencia de este desaprobado suceso, los motivos por los que se decidió no contratar a la persona que denunció este hecho fueron de carácter estrictamente profesional, ya que obtuvo una puntuación inferior a la candidata finalmente seleccionada.

5.- Aena quiere poner de manifiesto que aplica una política de acceso al empleo que facilita la incorporación de las mujeres a los puestos de trabajo de la empresa. De hecho, la representación de mujeres en la plantilla de Aena es actualmente del 35% y su presencia en puestos directivos y mandos intermedios se ha duplicado en los últimos 14 años, pasando del 28% en el año 2000 al 45% en el 2014.

6.- En Aena se ha procedido siempre a actuar de forma respetuosa con la maternidad de las trabajadoras, habiendo contratado o promocionado a puestos de responsabilidad en numerosas ocasiones a trabajadoras que se encontraban en estado de gestación. Además se han tenido siempre muy presentes las situaciones y necesidades de los trabajadores con el fin de fomentar la conciliación familiar.