



> 9.

9 DIVERSIDAD

Talento
sin etiquetas

La suma de todos

Talento sin etiquetas

Talento sin etiquetas



Retos

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

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.

Principales medidas y aspectos de gestión

- La diversidad queda recogida en el Código de conducta de la compañía.
- La Política de selección de candidatos a consejeros evita cualquier sesgo de discriminación.
- Plan de Igualdad recogido en el Convenio colectivo.
- Cláusulas de diversidad en licitaciones.

Objetivos 2017

- Esfuerzo por aumentar el porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración a medio plazo.
- Favorecer la diversidad de conocimientos, experiencias y género como objetivo.

Resultados 2017

- 26,67% mujeres en el Consejo de Administración.
- 42,7% de puestos de directivos, mandos intermedios o titulados son ocupados por mujeres en España (18% en Aeropuerto de Londres-Luton).
- 35,5% mujeres en la plantilla.

Perspectivas de futuro

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

La suma de todos

Aena reconoce y defiende la identidad, singularidad y dignidad de todas las personas de la organización, extendiendo su compromiso a la cadena de suministro y a los servicios ofrecidos en sus aeropuertos.

Este compromiso se materializa en un modelo de gestión del talento que garantiza cualquier sesgo de discriminación gracias a 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,

La diversidad también está presente a lo largo de la cadena de valor mediante la inclusión de cláusulas de diversidad en licitaciones.

La diversidad queda reforzada con **políticas activas de inclusión** de colectivos desfavorecidos como las dirigidas a la integración de los jóvenes al mercado laboral, la contratación de servicios especiales de empleo y la oferta de un servicio integral a personas con movilidad reducida en los aeropuertos.

En el caso del Aeropuerto de Londres-Luton, el compromiso de la organización se

materializan mediante el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley británica de Igualdad 2010, la cual obliga a:

- brindar servicios accesibles de alta calidad.
- promover la igualdad de oportunidades en todas las prácticas de empleo y prestaciones de 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.
- 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.

Para ello, el manual del empleado de Luton incluye el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la lucha contra el acoso.



Talento sin etiquetas

La diversidad ofrece la oportunidad de acceder al mejor talento en un mercado altamente competitivo.

La diversidad es un asunto de relevancia en el sistema de gobierno de la entidad. El Consejo cuenta con una Política de Selección de Candidatos, aprobada en febrero de 2016, según la cual, se vela, entre otros aspectos, por favorecer la diversidad de género en el seno del Consejo. En particular, se procurará que en el año 2020 el número de consejeras represente al menos el treinta por ciento del total de miembros, fundamentando la selección en un análisis previo de las necesidades que favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género. Asimismo, el apartado 7. (b) del artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración establece, entre las competencias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, un objetivo de representación para el sexo menos representado, elaborar recomendaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo e informar al Consejo sobre cuestiones de diversidad. A día de hoy, el porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración es del 26,67%, cifra superior a la media de las sociedades cotizadas españolas.

Durante 2017 se ha hecho un esfuerzo por aumentar el porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración, ya que con motivo de las vacantes producida por la dimisión de D. Juan Miguel Báscones Ramos, y D^a. Pilar Fabregat

Romero, presentadas ambas con fecha 17 de marzo de 2017, el Consejo propuso, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el nombramiento de D^a. Alicia Segovia Marco y D^a M^a Jesús Romero de Ávila Torrijos, como consejeras dominicales en representación del accionista mayoritario. Ambas fueron nombradas en la Junta General de Accionistas celebrada el 25 de de abril, aumentando así el porcentaje de mujeres que existía hasta ese momento en el Consejo. Estos nombramientos se llevaron a cabo teniendo presentes los objetivos de diversidad, en concreto, los relativos a la formación académica, a la experiencia profesional así como al equilibrio de género.

Además de acercarse al objetivo del porcentaje fijado en la propia Política de Sección de Candidatos a consejeros y a la Recomendación del Código de Buen Gobierno para el año 2020, en cuanto a la diversidad de género, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de Aena ha valorado positivamente, y velan porque en el futuro siga existiendo en el seno del Consejo una diversidad, tanto en lo referido a la experiencia profesional, como a la edad de los miembros del Consejo.



[Código de conducta de Aena](#)



—
26,67%

mujeres en el Consejo de Administración

—
35,5%

mujeres en plantilla,

42,7% de puestos de directivos, mandos intermedios o titulados son ocupados por mujeres en España (un 18% en el

Aeropuerto de Londres-Luton)

—
114

empleados con discapacidad

(1,5% de la plantilla en España)

>9.

Se ha tenido en cuenta también la formación a la hora de valorar la diversidad en el Consejo y por ello, en la reunión del Consejo de Administración celebrada el 24 de octubre de 2017, de conformidad con el artículo 25.2 del Reglamento del Consejo, se propuso un programa de actualización de conocimientos, proponiéndose para futuras sesiones un plan de formación, que fue valorado positivamente por todos los consejeros, coincidiendo en que debe ser un plan abierto a posibles modificaciones en función de los intereses de cada momento. Asimismo, se acordó que las sesiones de formación se realicen separadamente de las reuniones del Consejo, en días distintos y que se cuente con asesores externos y directivos internos de la compañía.

La diversidad y el rechazo a cualquier discriminación para el acceso al trabajo, la contratación o la promoción también es una apuesta de Aena y, en España, así queda recogida en su Código de conducta y el Convenio colectivo, en el que Aena se compromete a proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, rechazando cualquier tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, sexo, estado civil, orientación sexual, religión, ideología política, discapacidad o cualquiera otra condición personal, física o social.

A este respecto, las personas sujetas a Código de conducta de Aena, que intervengan de cualquier modo en los procesos de contratación, selección y/o promoción profesional, tomarán decisiones con criterios de objetividad, responsabilidad y transparencia, sin admitir la influencia de factores que pudieran alterar la objetividad de su juicio para identificar las personas que mejor respondan al perfil, cualificación y necesidades del puesto a cubrir.

Desde el canal de denuncias contemplado en el Código de conducta de 2017 se han recibido dos notificaciones relacionadas con posibles riesgos o incumplimientos del principio de no discriminación. Ambas fueron archivadas por no apreciarse incumplimientos. En el Aeropuerto de Londres-Luton el departamento de Recursos Humanos recibió 3 notificaciones. En el caso de trabajadores con discapacidad, el Código de conducta de Aena prevé las actuaciones necesarias para que puedan desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones.

El Convenio colectivo aplicable a España garantiza la equidad en el acceso a puestos de trabajo, promoción profesional, formación y retribución entre hombres y mujeres. Cuenta además con un **Plan de Igualdad** cuya ejecución es vigilada por una Comisión Paritaria formada a partes iguales por Aena y los sindicatos mayoritarios. Dicho plan presta especial atención a la prevención del acoso sexual disponiendo de un protocolo específico para gestionar denuncias.

Aena extiende su compromiso con la igualdad y la no discriminación a su cadena de suministro incorporando **cláusulas de promoción de la diversidad en los contratos de aprovisionamiento**, según queda recogido en la norma interna de contratación.



7
denuncias recibidas
por acoso en 2017:
4 archivadas
3 tramitadas y archivadas
por no disponer de indicios
suficientes



Capítulo de derechos humanos