

Política de diversidad, equidad e inclusión

Índice

| | |
|---|----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN | 3 |
| 3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y COMPROMISOS | 4 |
| 3.1. Compromisos relativos a la igualdad de oportunidades | 4 |
| 3.2. Compromisos relativos a la diversidad, la equidad y la inclusión | 5 |
| 4. MECANISMOS DE SUPERVISIÓN..... | 6 |
| 5. PUBLICIDAD Y DIVULGACIÓN | 6 |
| 6. APROBACIÓN Y VIGENCIA | 6 |

1. INTRODUCCIÓN

La Entidad Pública Empresarial ENAIRe tiene a cargo la prestación de los servicios de navegación aérea en España y la gestión de las redes y ayudas de navegación aérea. Está adscrita al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana y realiza su actividad dentro del marco de la política general de transportes del Gobierno.

Durante los últimos años se ha aprobado distinta normativa relacionada con la igualdad, que complementa lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como sobre la eliminación de la discriminación y sobre la libertad sexual que determinan la obligatoriedad para las empresas de adoptar medidas en la materia que aseguren su efectividad y asimismo establecen severas consecuencias para los supuestos de incumplimiento o de omisión de todas las herramientas necesarias para prevenir la violencia o el acoso.

En línea con lo anterior, además de la normativa de aplicación y con los acuerdos que la vinculan, la actividad de ENAIRe se planifica y proyecta en su plan estratégico, el [Plan de Vuelo 2025](#), en el que se encuentran los planes de acción para guiar a la empresa hacia el futuro, asegurando su viabilidad y cuya Visión es [convertir a ENAIRe en un operador global, líder del sector de la navegación aérea, basándose en las personas, la innovación y la digitalización](#). La plantilla de ENAIRe, por lo tanto, constituye uno de sus ejes estratégicos.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política tiene por objeto sentar los principios de actuación de ENAIRe para [lograr un entorno laboral basado en la concordia y respetuoso con todas las personas que componen su plantilla, diverso e inclusivo y que vinculen a los órganos de dirección y administración](#), basado en la igualdad de oportunidades y la correspondiente erradicación de cualquier forma de discriminación. Para ello, el estilo de liderazgo deberá ser inclusivo y responder a los principios de justicia social.

En ella se establecen los compromisos y líneas de actuación para situar la gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión como elementos clave de la gestión de ENAIRe, promoviendo una cultura que garantice un [entorno diverso e inclusivo](#) y fomente un ambiente de trabajo en el que imperen la [confianza y el respeto mutuo](#), así como el reconocimiento del [mérito](#) y la [capacidad](#) de su plantilla como elementos fundamentales de la relación laboral y del desarrollo profesional de sus profesionales.

A través de esta política ENAIRe manifiesta su firme compromiso con la [igualdad de oportunidades](#) y con el reconocimiento de la [diversidad](#), la apuesta por la [equidad](#) y la [inclusión](#) de todas las individualidades, así como su [beligerancia contra la discriminación](#) en cualquiera de sus manifestaciones.

Como consecuencia de lo anterior, ENAIRe, en su modelo de gestión y respetando los compromisos adquiridos por nuestra organización en materia de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, está comprometida con la excelencia profesional y la calidad de vida tanto de sus empleados y grupos de interés como de la sociedad en general, con la voluntad de contribuir a su progreso y bienestar.

La presente Política es de aplicación a ENAIRe y a todos los empleados, miembros del Comité de Dirección y miembros del Consejo de Administración de ENAIRe, que tienen la obligación de conocer, comprender y cumplir con las disposiciones contenidas en la presente Política en su trabajo diario, así como de inspirarse en ella en sus relaciones con el resto de la plantilla.

Las personas que ocupen puestos de dirección y los mandos intermedios son responsables de hacer efectiva la inclusión basada en la equidad.

Asimismo, las personas que actúen en nombre y representación de ENAIRe sin formar parte de su organización, se comprometerán a actuar conforme a los principios contenidos en esta Política.

3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y COMPROMISOS

ENAIRe manifiesta su compromiso por la igualdad de oportunidades y en contra de cualquier tipo de discriminación, adoptado las medidas necesarias para detectarla, prevenirla y combatirla.

Asimismo, adquiere los siguientes compromisos específicos:

3.1. Compromisos relativos a la igualdad de oportunidades

En cumplimiento de la normativa legal y convencional de aplicación, así como del Plan de Igualdad de ENAIRe, se compromete a continuar aplicando los siguientes principios:

- **En materia de selección:** el acceso al empleo se ha de basar en los principios de [igualdad](#), [mérito](#), [capacidad](#) y [publicidad](#), sin hacer ninguna distinción por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, edad, orientación sexual o expresión de género, enfermedad o estado de salud; estado serológico, lengua, situación económica, opinión o religión o cualquier otra causa de discriminación.
- **En materia de promoción profesional:** la promoción profesional en ENAIRe necesariamente debe basarse en el [mérito](#) y la [capacidad](#).

Se ha de fomentar y apoyar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, mediante acciones formativas y programas de apoyo al talento, con el objetivo de avanzar en una distribución equilibrada por razón de género de este tipo de puestos.

El Consejo de Administración de ENAIRe, en la medida de lo posible, tendrá una representación equilibrada por razón de género.

- **En materia de formación:** ENAIRe debe continuar proporcionando formación con la que fortalecer el [desarrollo profesional y mejorar las competencias](#) a toda su plantilla en función de sus particularidades, sobre la base de la previa detección de las necesidades formativas y en coordinación con los respectivos responsables.

La formación de la plantilla debe neutralizar el riesgo de una hipotética brecha digital en la plantilla de mayor edad, al estar orientada, en los casos en que sea preciso, a adecuar los puestos de trabajo a las nuevas tecnologías.

Se debe fomentar la impartición de formación flexible, mediante el CAMPUS ENAIRe y otras plataformas.

Asimismo, y según se prevé en el Plan de Igualdad, se debe ofrecer formación e información relativa a la igualdad de género y a la inclusión de todos los tipos de diversidades, incidiendo en hacer una labor de divulgación relevante en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, así como en la prevención del acoso laboral y de cualquier forma de discriminación en la empresa.

- **En materia de conciliación y corresponsabilidad:** las medidas de [conciliación](#) y [corresponsabilidad](#) existentes en ENAIRe han de facilitar la posibilidad de compaginar la vida familiar y laboral, haciendo énfasis en su uso corresponsable. Se deben divulgar estas medidas y facilitar la necesaria información de manera permanente a la plantilla, al objeto de asegurar su

conocimiento por parte de ésta para que esté en situación de disponer de ellas de la manera más adecuada a sus necesidades personales.

De ese modo se pretende favorecer el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, facilitando que la plantilla pueda seguir cultivando responsabilidades e intereses, que les permitan alcanzar la plena satisfacción personal en una sociedad diversa y cambiante, fomentando de ese modo su apego a la empresa.

- **En materia de la lucha contra la violencia de género:** La violencia de género es un grave problema que constituye la [expresión más grave de desigualdad entre mujeres y hombres](#) y por ello debe ser abordada desde el esfuerzo y el compromiso de todos los ámbitos de la sociedad.

ENAIRe debe contribuir a la concienciación de la plantilla en esta materia y ha de disponer de medidas para, en caso de ser necesario, proteger, apoyar y acompañar a las posibles víctimas.

3.2. Compromisos relativos a la diversidad, la equidad y la inclusión

- **Liderazgo inclusivo:** la dirección de ENAIRe debe estar [comprometida con la diversidad, la equidad y la inclusión](#), debiendo inspirar el desarrollo de su actividad en estos principios, que deben difundirse entre la plantilla fundamentalmente mediante el mantenimiento y desarrollo de una conducta ejemplar, consistente en aceptar, respetar y potenciar la heterogeneidad de sus equipos, aceptando y valorando su singularidad, la diversidad de opiniones e ideas, así como mediante la prevención, detección y eliminación de cualquier tipo de desigualdad, trato desfavorable o abuso.

Con este proceder se podrán crear estructuras colaborativas, flexibles, eficientes y competitivas, de manera que cada persona se sienta única y al mismo tiempo parte de un equipo al que pertenecen y al que aportan valor, contribuyendo de ese modo a lograr, por sentirlos como propios, el propósito y la misión común de ENAIRe.

- **Diálogo social y negociación colectiva:** ENAIRe debe reconocer y respetar la [libertad de sindicación](#), el derecho a la [negociación colectiva](#); el trato justo hacia los representantes de los trabajadores, así como en el diálogo basado en el espíritu de cooperación y la concertación, considerando su labor de representantes de la plantilla y contribución en la defensa de sus derechos.
- **Beligerancia frente a los sesgos inconscientes:** ENAIRe debe [prevenir y combatir](#) los sesgos inconscientes mediante la información y concienciación de toda la plantilla.
- **Comunicación corporativa inclusiva:** ENAIRe debe promover que el lenguaje que se utilice en sus comunicaciones tanto internas como externas sea [respetuoso con todas las diversidades y circunstancias personales](#).

Esta misma pauta de comportamiento es aplicable a todos los medios de comunicación.

- **Beligerancia total frente a cualquier tipo de acoso:** ENAIRe se manifiesta de forma clara y sin ambages en [contra de cualquier tipo de discriminación por la razón que sea](#), para lo que adopta medidas preventivas, así como de detección de cualquier acoso, aplicando en caso necesario las acciones que correspondan para combatirlo.
- **Reconocimiento y apoyo a todos los tipos de diversidad:** ENAIRe [reconoce el valor de todas las personas que conforman su plantilla](#), como personas únicas e irrepitibles, así como su capacidad de aportar su talento genuino a la empresa, independientemente de su género,

orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, del tipo y grado de discapacidad, edad, convicciones, ideología, religión u origen racial.

4. MECANISMOS DE SUPERVISIÓN

El órgano encargado de supervisar el funcionamiento y el cumplimiento de esta política es el órgano de cumplimiento normativo. Hasta que dicho órgano sea constituido se atenderá a la normativa interna o externa vigente.

5. PUBLICIDAD Y DIVULGACIÓN

Esta Política está respaldada por la Alta Dirección y se mantiene como información documentada.

Dado el compromiso de Enaire con la estricta aplicación de los principios de actuación contenidos en esta Política, y en cumplimiento de los requisitos de normas internacionales y prácticas de transparencia, esta Política estará a disposición de todas las partes interesadas en la [web](#) de ENAIRE, para su información y consulta.

Igualmente, se realizará la comunicación oportuna de [difusión](#) y [comunicación interna](#) mediante las herramientas existentes, para su comprensión y aplicación por todas las personas que actúan en nombre de ENAIRE.

6. APROBACIÓN Y VIGENCIA

Tras su presentación en el Comité de Dirección de 17 de febrero de 2023, la presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de ENAIRE en su reunión de 23 de febrero de 2023, entrando en vigor desde esta última fecha, y permanecerá vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en la misma la cual será comunicada adecuadamente.

Esta Política será objeto de revisión y actualización cuando sea necesario para adecuarla a los eventuales cambios normativos, sociales, económicos u organizativos.