

## ANNEXE 14 DIVERSITÉ

### Plus de 6 % d'emplois handicap

#### Progression emplois handicap 2011-2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Emploi direct (recrutements, nouvelles déclarations)	4,96 %	5,20 %	5,65 %	6,06 %	6,14 %	6,58 %
Emploi indirect (secteur adapté et protégé)	0,25 %	0,25 %	0,26 %	0,40 %	0,60 %	0,68 %
<b>Taux emploi</b>	<b>5,21 %</b>	<b>5,45 %</b>	<b>5,91 %</b>	<b>6,46 %</b>	<b>6,74 %</b>	<b>7,26 %</b>

En 2005, la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées impose un quota de 6 % de salariés en situation de handicap. Nous avons atteint et dépassé ce seuil avec un taux d'emploi de 7,24 % en 2016. Les embauches de personnes en situation de handicap représentent 3,70 % des recrutements externes réalisés en 2016.

### Égalité salariale hommes et femmes

Entre 2011 et 2013, nous avons analysé et compensé les disparités salariales pour 225 salariées cadres et non cadres. Depuis 2014, les situations sont examinées au cas par cas.

En 2016, sur onze demandes étudiées, 3 situations ont donné lieu à un rattrapage.

#### Écart de rémunération entre hommes et femmes - 2010-2016

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
10,8 %	10,1 %	10 %	10,4 %	9,0 %	9,3 %	<b>9,3%</b>

(périmètre Aéroports de Paris SA)

### Féminisation de la gouvernance

	2013	2014	2015	2016
Comité exécutif	1 femme sur 13 membres	2 femmes sur 12 membres	2 femmes sur 12 membres	<b>2 femmes sur 13 membres</b>
Conseil d'administration	42 %	42 %	42 %	<b>42 %</b>

(périmètre Aéroports de Paris SA)