

RED **acoge**

2020
—



RED **acoge**

V ÍNDICE DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

 **AQUONA**

INFORME INDIVIDUAL

2020

Autoría y edición:

Red Acoge

C/ Cea Bermúdez, 43, 3º B

28003 – Madrid, España

Tel.: + 34 91 563 37 79

E-mail: acoge@redacoge.org

Web: www.redacoge.org

RED **acoge**

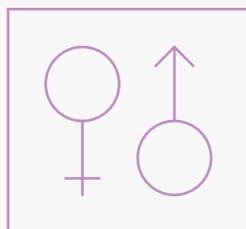
© Red Acoge

Madrid, diciembre 2020



Agradecemos la participación de **Aquona** en el V Índice de la Diversidad e Inclusión 2020.

A continuación facilitamos el informe de resultados de **Aquona** con información sobre su posición relativa en relación al resto de participantes, según las respuestas facilitadas por la empresa al cuestionario de la **quinta edición del Índice D&I**.



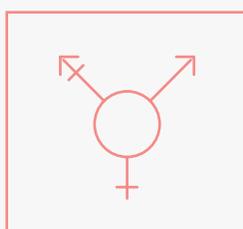
Género



Edad



Discapacidad



Orientación sexual e
identidad de género



Origen etnocultural



APARTADOS DEL INFORME

1. VISTA GENERAL.

Situación de **Aquona** con respecto a las puntuaciones promedio del conjunto de las empresas participantes.

2. ANÁLISIS POR CATEGORÍAS ANALIZADAS.

- Categoría 1: Política Corporativa
- Categoría 2: Medidas Internas
- Categoría 3: Medidas Externas
- Categoría 4: Mapa de la Diversidad

3. PUNTUACIÓN ALCANZADA EN EL ÍNDICE D&I. POSICIÓN RELATIVA.

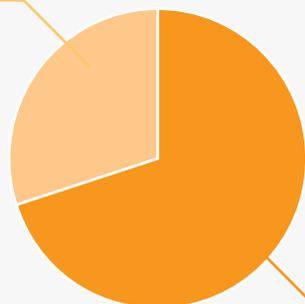
4. CONCLUSIONES GENERALES.

VISIÓN GENERAL

DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE DIVERSIDAD

Un departamento

30%



Varios departamentos

70%

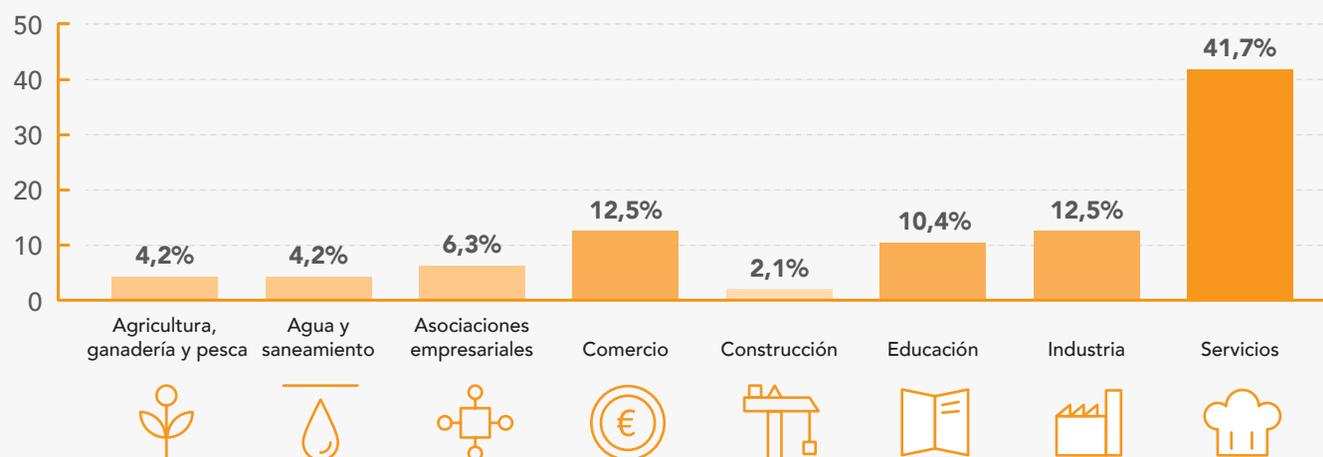
28,6% Selección/Contratación

9,5% Formación

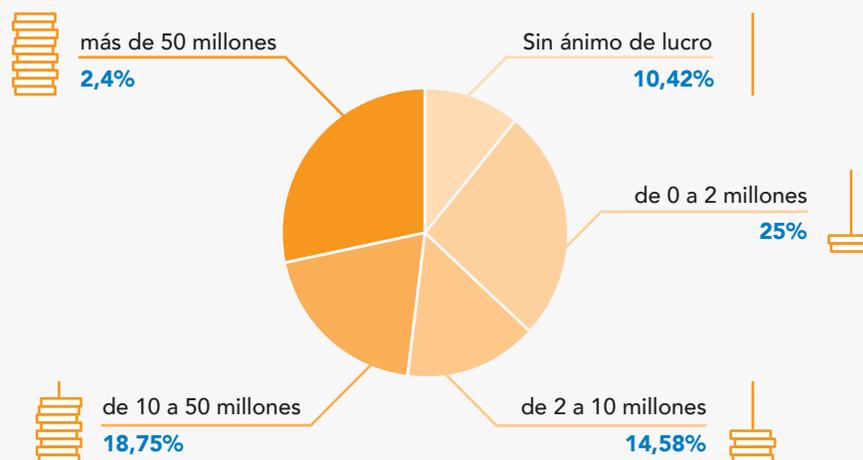
33,3% RSC/Acción Social

28,6% Diversidad

SECTOR



FACTURACIÓN



ANÁLISIS POR CATEGORÍAS

1 POLÍTICA CORPORATIVA DE NO DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD

La empresa expresa y articula de forma clara su compromiso con la diversidad y la inclusión, y destina recursos específicos.

2 MEDIDAS DE CARÁCTER INTERNO PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

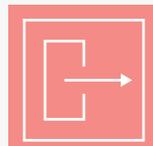
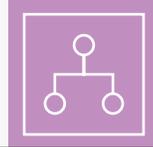
La empresa dispone de medidas concretas para favorecer la diversidad en su entorno laboral.

3 MEDIDAS DE CARÁCTER EXTERNO PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

La empresa promueve y favorece la diversidad en sus relaciones con los grupos de interés.

4 MAPA DE LA DIVERSIDAD

Se demuestra un compromiso con la diversidad y la inclusión promoviendo la contratación y desarrollo de personas con distintas expresiones de diversidad en los diferentes niveles de organización.



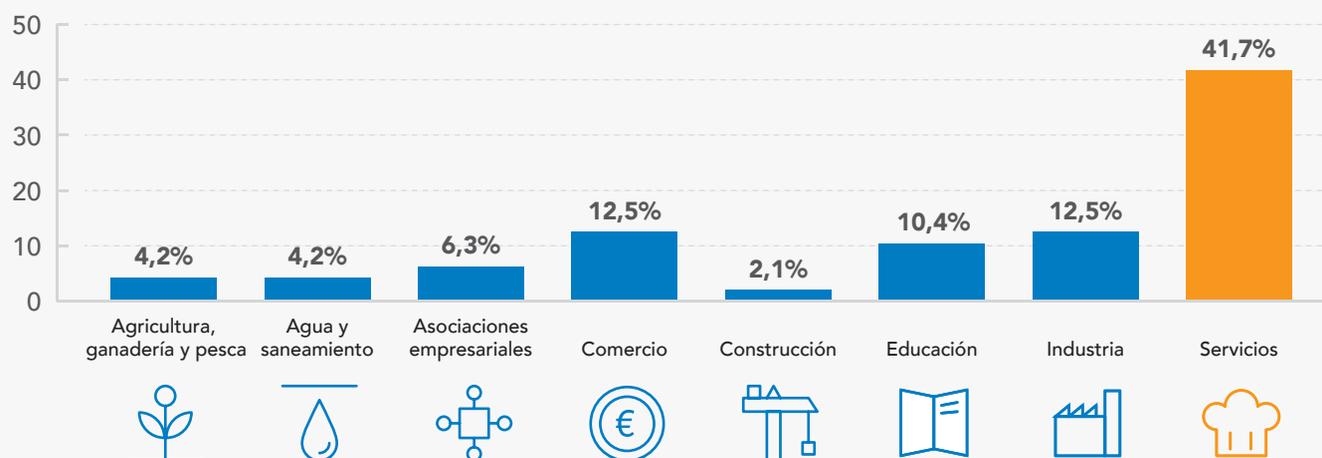
ANÁLISIS POR CATEGORÍAS

SITUACIÓN DE AQUONA CON RESPECTO AL PERFIL DE EMPRESAS PARTICIPANTES

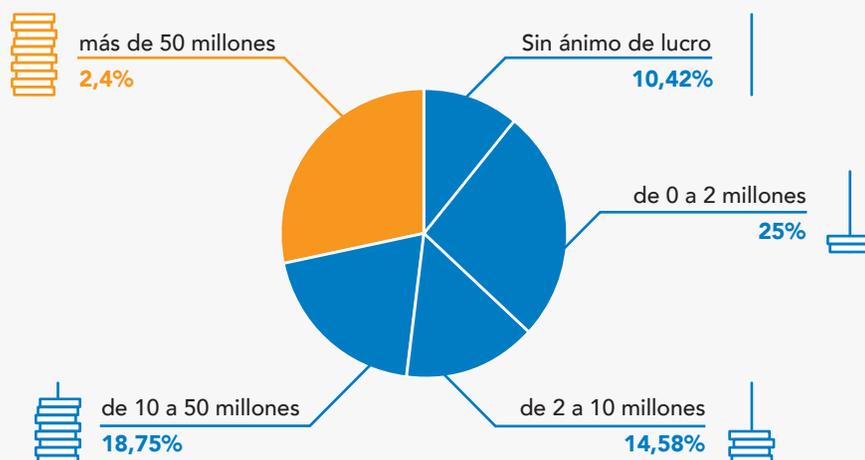


- SECTOR: **Servicios**
- FACTURACIÓN: **Más de 50 millones de €**

SECTOR

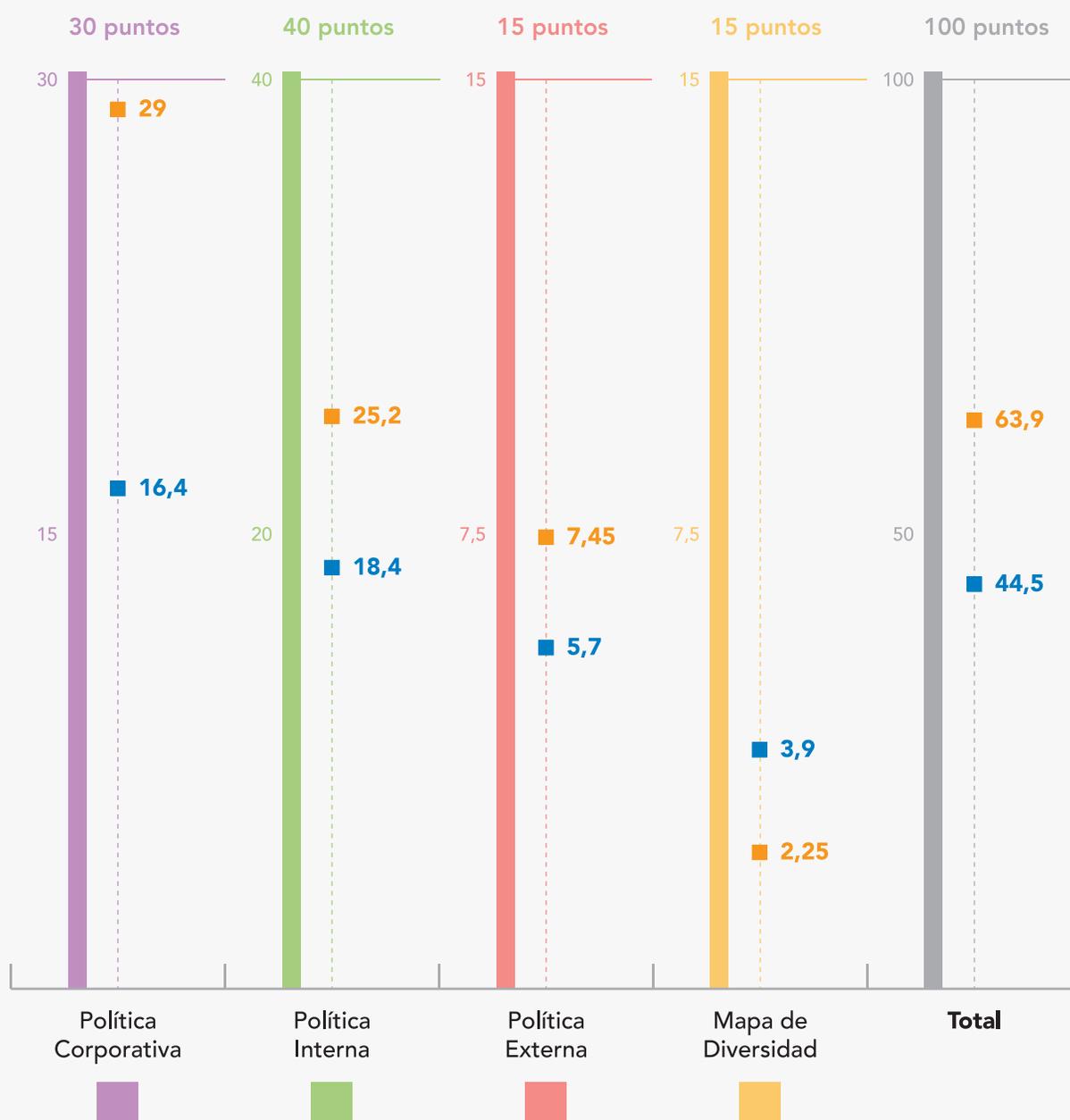


FACTURACIÓN



SITUACIÓN DE AQUONA CON RESPECTO A LAS PUNTUACIONES PROMEDIO DEL RESTO DE EMPRESAS PARTICIPANTES

■ AQUONA
■ MEDIA

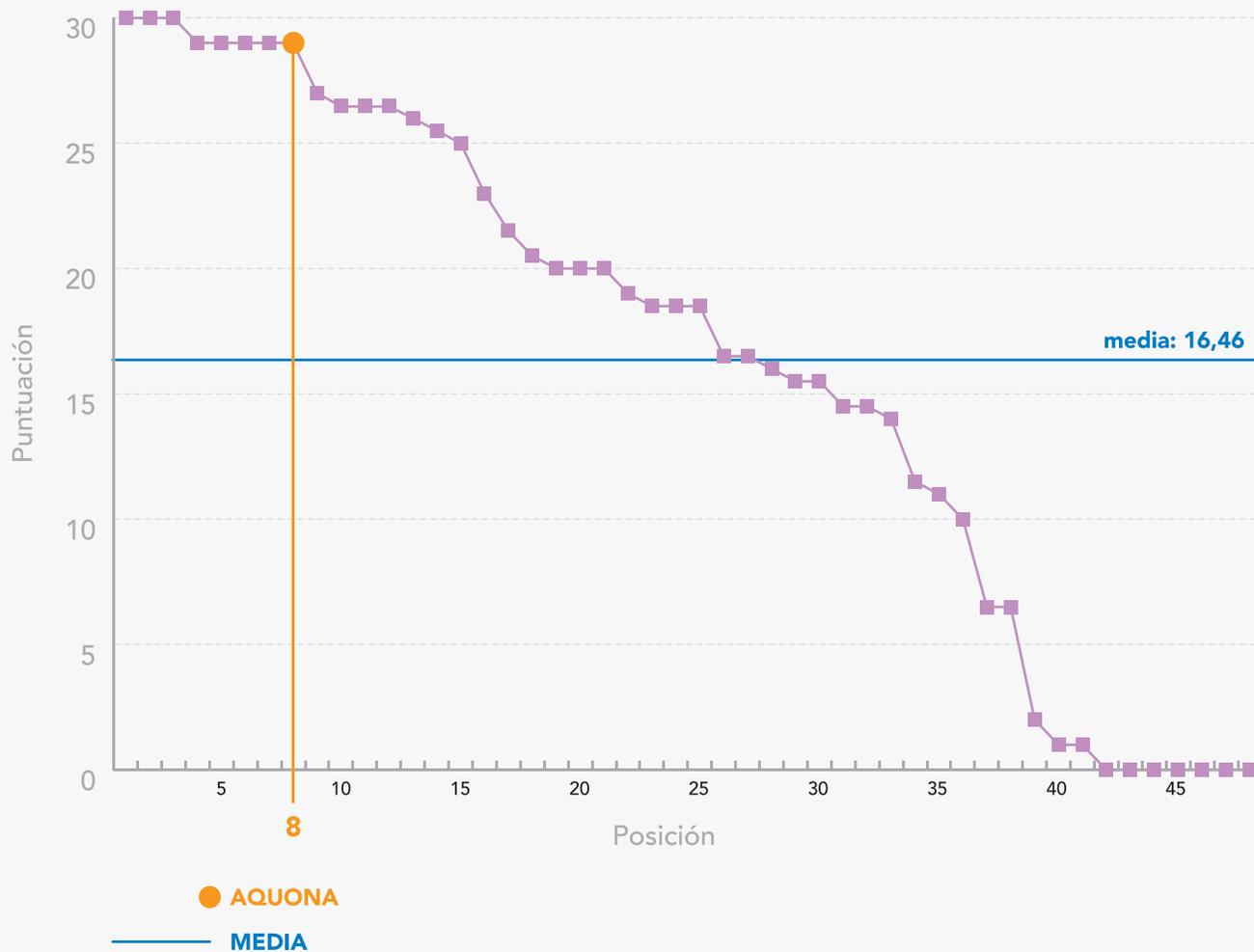


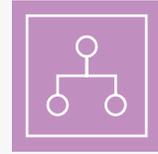
POLÍTICA CORPORATIVA

La categoría Política Corporativa de no discriminación y diversidad analiza el compromiso de la empresa con la diversidad y la no discriminación, si cuenta con un sistema para su gestión a través de unas políticas corporativas específicas. Se analiza si la empresa dedica recursos humanos y económicos, si existe o no un documento interno, cómo este se difunde a la plantilla, y si se realiza una evaluación y seguimiento del impacto de estas políticas.

En esta categoría, las empresas participantes pueden obtener un máximo de 30 puntos. **Aquona** ha obtenido un **total de 29 puntos**, lo que supone estar **muy por encima del promedio**.

El promedio alcanzado por el total de empresas en esta edición ha sido de **16,46**.





LOGROS CONSEGUIDOS:

- AQUONA mantiene un firme compromiso corporativo con la diversidad y la inclusión desde una perspectiva amplia que engloba a las distintas variables objeto de análisis en este Índice.
- Existe un documento interno que recoge de forma explícita la política de no discriminación e inclusión, con objeto que la totalidad de la plantilla conozca la implicación que asume la empresa y se articulen vías para que todos los integrantes asuman dicho compromiso.
- El hecho de destinar recursos personales y económicos al desarrollo de políticas de gestión de la diversidad, supone una afirmación del compromiso corporativo.
- Las políticas inclusivas implementadas por AQUONA buscan tener impacto dentro de un extenso escenario de acción que conecta los intereses de la empresa con los de la sociedad. En este sentido, la gestión de la diversidad dentro de AQUONA se alinea con los valores corporativos y amplifica las exigencias legales en materia de inclusión y no discriminación.
- Apostar por la integración laboral, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de colectivos en riesgo de exclusión social, proyecta al exterior una imagen de organización inclusiva.

RECOMENDAMOS:

- La puesta en marcha de medidas concretas, sistemas o instrumentos de diagnóstico, evaluación y seguimiento, como ya se hace con el resto de variables de diversidad, a la variable LGTBI.

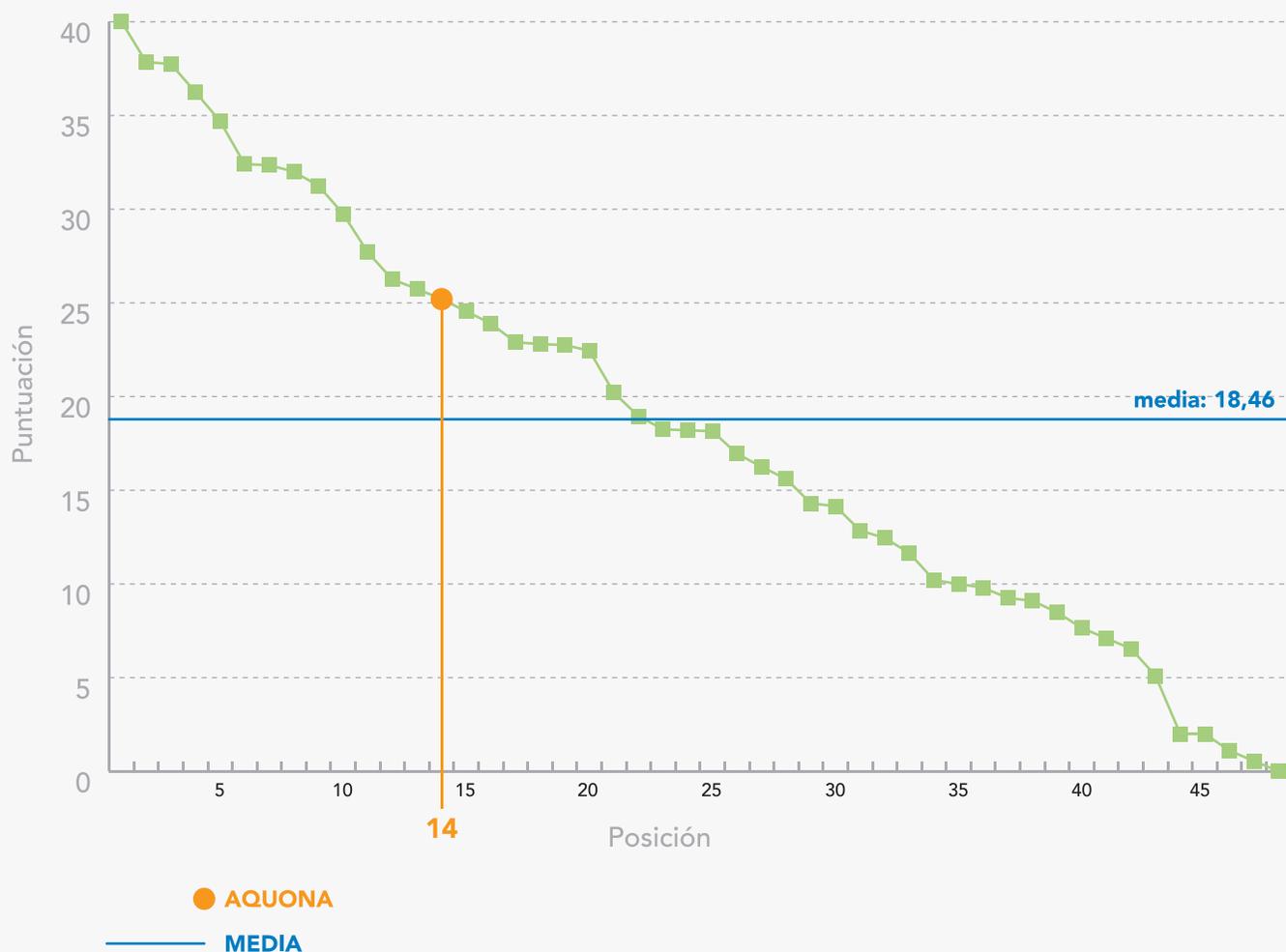
MEDIDAS INTERNAS

Se analizan todas aquellas medidas internas que las empresas desarrollan para favorecer la diversidad en su entorno interno: desde las estrategias y procedimientos de selección para potenciar la contratación de personas que relejen las diferentes expresiones de diversidad, como contar con una persona o cargo que desarrolle tareas específicas, o la existencia de un presupuesto para el desarrollo de una política de gestión.

Valoramos los distintos mecanismos puestos en marcha, si hay un compromiso de la empresa con la no discriminación y la diversidad, si este compromiso está plasmado en un documento de carácter interno que se difunde a la plantilla, o se cuenta con algún mecanismo de prevención, cauces o protocolos para la resolución de conflictos, y si se han incorporado medidas de sensibilización en los distintos niveles de la empresa.

En esta categoría, las empresas participantes pueden obtener un máximo de 40 puntos. **Aquona** ha obtenido un **total de 25,2 puntos**, lo que supone estar **muy por encima del promedio** de esta categoría.

El promedio alcanzado por el total de empresas en esta edición ha sido de **18,46**.



LOGROS CONSEGUIDOS:

- La importancia que AQUONA confiere al capital humano, desde una perspectiva de participación inclusiva, queda de manifiesto en sus políticas y estrategias de contratación y promoción interna, que tienen en cuenta a todas las variables de diversidad analizadas y están basadas en el mérito y la capacitación profesional.
- Es muy positivo que desde el proceso de reclutamiento se tenga en cuenta la diversidad como aspecto generador de valor y que se opte por una selección basada en las competencias necesarias para el puesto de trabajo. Esto abre las puertas hacia la formación de una plantilla verdaderamente diversa.
- Garantizar la equidad en los paquetes retributivos es imprescindible para gestionar la diversidad desde la igualdad de derechos y es un elemento fundamental para frenar situaciones que pudieran afectar al clima laboral. Entendemos que la empresa basa su política retributiva en términos objetivos y que garantiza la igualdad en el desarrollo de carrera profesional, así como en el reparto de la carga de trabajo de todos los trabajadores, para hacer realmente efectiva esta equidad.
- La empresa destina esfuerzos a analizar la potencialidad de las personas que componen su plantilla, ya que supone una apuesta firme por la gestión de la diversidad y por el aprovechamiento total de las capacidades de la plantilla, intentando que el equipo humano conjugue sus intereses profesionales y personales.
- Se han destinado esfuerzos para saber cuál es el sentir de sus empleados en cuanto a su percepción de trato equitativo. Esto indica que ya se ha reflexionado sobre la importancia de contar con empleados satisfechos con su desarrollo profesional y lo que esto supone para la viabilidad de la compañía.
- Existencia de un amplio abanico de iniciativas de conciliación entre vida personal, familiar y laboral, que buscan conseguir un equilibrio entre las necesidades compañía-plantilla y facilitan la implementación de medidas que contribuyan a la mejora del clima laboral y la rentabilidad empresarial.
- Destacamos la dedicación de la empresa para establecer mecanismos de prevención ante conflictos por motivos discriminatorios y establecer las vías de afrontamiento de los mismos.

RECOMENDAMOS:

- Ampliar los objetivos cuantitativos en función de otras variables para aumentar el porcentaje de representación de diversidad además de los aspectos del género y la discapacidad.
- Contemplar la posibilidad de que las acciones discriminatorias puedan ocurrir con motivo de otras variables, además de las contempladas como género, discapacidad y origen etnocultural y se establezcan mecanismos de intervención en cada una de ellas.
- Es recomendable que Aquona tenga una visión más amplia de la diversidad en todas las medidas de carácter interno, tales como las de establecer objetivos cuantitativos, desarrollo de carrera y planes formativos. Recalamos la idoneidad de actuar de forma integradora, englobando y equilibrando las distintas variables de diversidad que operan en el ámbito de la empresa y de la sociedad con la que esta se relaciona y no solo sobre aquellas que, como los casos del género o la diversidad funcional, tienen un recorrido normativo e histórico más extenso.

MEDIDAS EXTERNAS

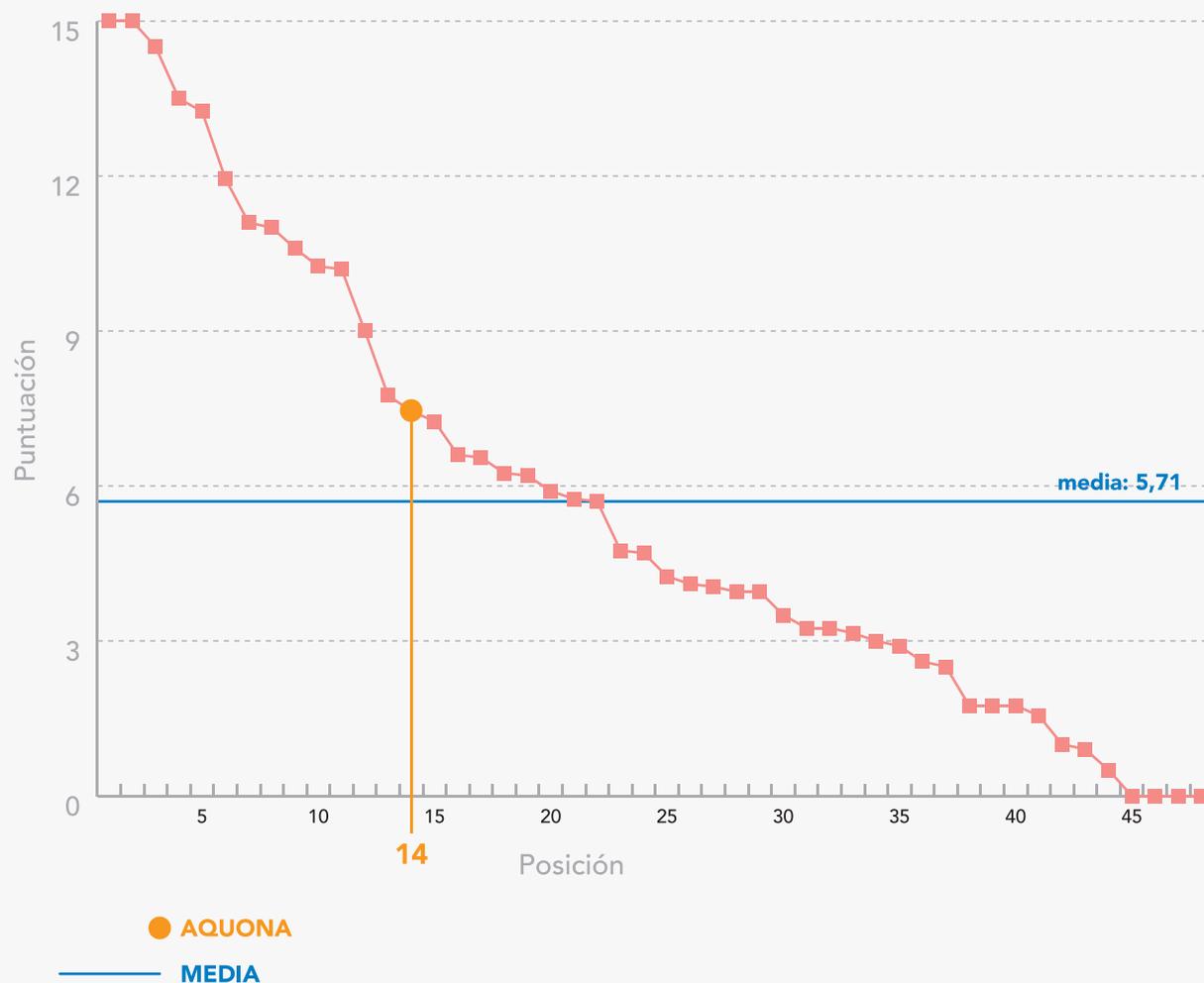
Esta categoría analiza los mecanismos que la empresa pone en marcha para relaciones con los grupos de interés, entendidos estos como todos aquellos actores que se ven afectados por las actividades de la empresa, a estos grupos debe dirigir la empresa las medidas de gestión de la diversidad desde un enfoque integrador.

Analizamos las alianzas estratégicas que son críticas en el desarrollo de una iniciativa de diversidad eficaz. Para ello, la empresa puede trabajar promoviendo la perspectiva de la diversidad y la inclusión a través de proyectos sociales y/o programas de voluntariado corporativo en relación a las diferentes expresiones de diversidad.

La comunicación ha de extenderse a todos los grupos de interés (stakeholders) y hacia la sociedad en general, y acompañar en todo momento la imagen de la empresa en sus ofertas de empleo, página web, dependencias, consignas o logos diferenciadores, que la acrediten como empresa promotora de la diversidad y defensora de la no discriminación.

En esta categoría, las empresas participantes pueden obtener un máximo de 15 puntos. **Aquona** ha obtenido un **total de 7,45 puntos**, lo que supone estar **por encima del promedio** de esta categoría.

El promedio alcanzado por el total de empresas en esta edición ha sido de **5,71**.





LOGROS CONSEGUIDOS:

- Las medidas utilizadas para favorecer tanto una comunicación inclusiva con los grupos externos de interés, como aquellas otras que incorporan de forma transversal la diversidad en las acciones de comunicación con sus stakeholders (clientes, empresas proveedoras y organizaciones sociales).
- Se valora de forma positiva que Aquona haya establecido mecanismos para conocer en qué medida su clientela y personas usuarias perciben o no un trato igualitario, lo que supone tener perfectamente interiorizado que la diversidad ha de ser analizada en todos los grupos de interés de la compañía.
- Aquona colabora con el tercer sector y cuenta con el voluntariado corporativo como vínculo de acceso a la sociedad diversa y, dentro de esta, a los grupos de población más vulnerables por hallarse excluidos de una participación sociolaboral plena.
- La inclusión de información específica sobre gestión de la diversidad en los documentos de análisis de la actividad (informes, memorias, etc.) elaborados por la empresa.

RECOMENDAMOS:

- Incorporar otros parámetros de diversidad además de la discapacidad en las relaciones de Aquona con empresas proveedoras. Extender la dimensión inclusiva a los procesos logísticos con otras empresas es una fuente de enriquecimiento humano que, además, facilita acciones en la línea de distribución y dota de valor diferenciador a las empresas y a los bienes o servicios que ofrecen en el mercado.
- Extender las actuaciones que se implementan de manera externa en la comunicación de la empresa y en las acciones de marketing y publicidad que de ella se derivan, a las variables de edad, origen etnocultural y LGTBI, como ya se hace con el resto de variables de diversidad.
- Les recomendamos analizar cuáles son los agentes externos con los que se relaciona la empresa y de qué manera podrían establecer nuevos canales de comunicación con ellos para generar sinergias inclusivas.

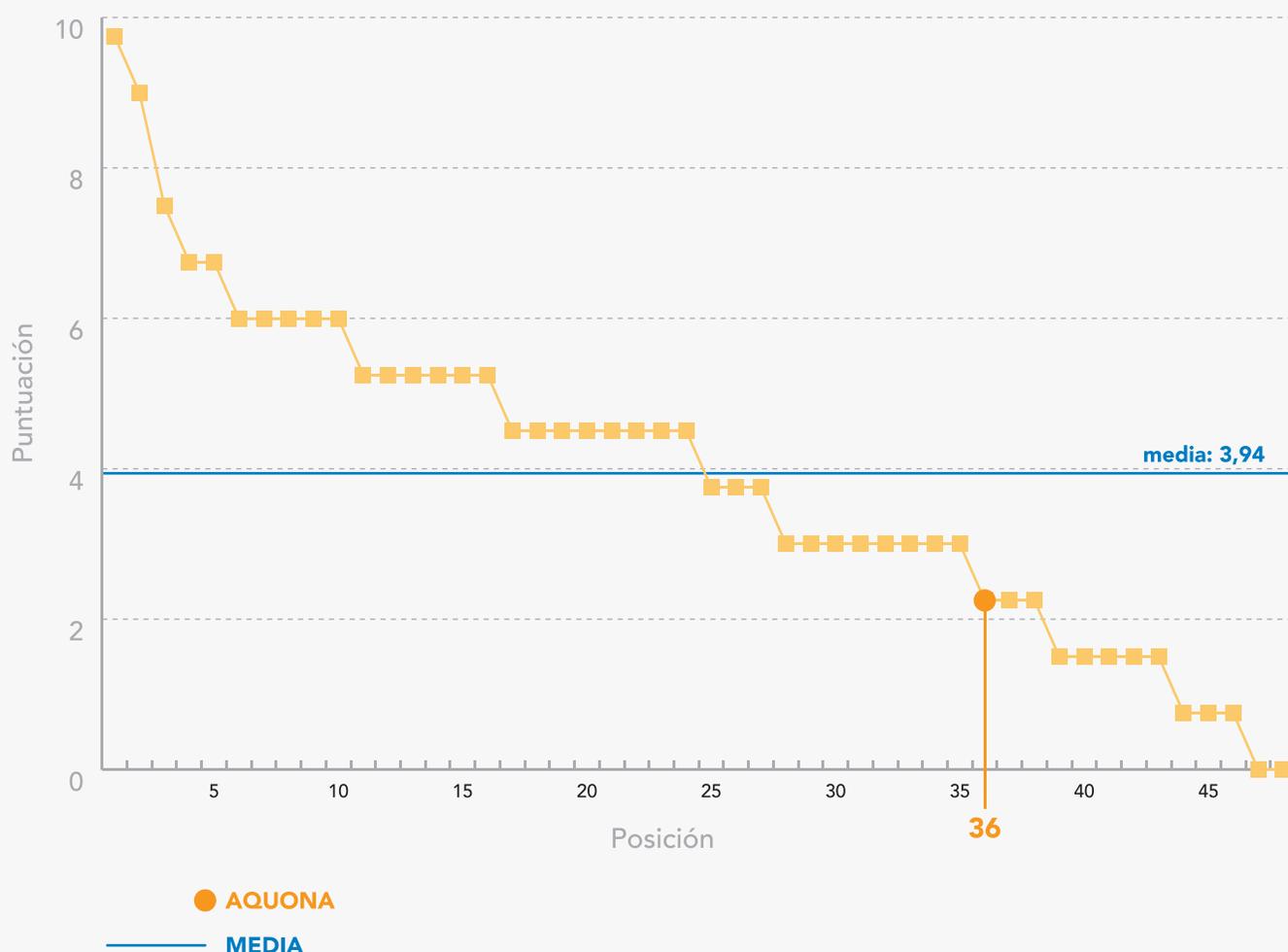
MAPA DE LA DIVERSIDAD

Analizamos la composición de la fuerza laboral y cuáles son sus características en relación con las variables de género, edad, discapacidad y origen etnocultural a través de los diferentes niveles de responsabilidad dentro de la empresa.

En esta categoría se solicita información relativa a las variables de género, edad, discapacidad y origen etnocultural, ya que es la información de la que pueden disponer las empresas en sus indicadores de la demografía de su fuerza laboral. Sin embargo, no se pregunta acerca de la variable orientación sexual e identidad de género debido al derecho de cada persona de salvaguardar el carácter íntimo de la misma.

Las empresas participantes pueden obtener un máximo de 15 puntos. **Aquona** ha obtenido un **total de 2,25 puntos**, lo que supone estar **por debajo del promedio** de esta categoría.

El promedio alcanzado por el total de empresas en esta edición ha sido de **3,94**.





LOGROS CONSEGUIDOS:

- Aquona cuenta con una gran fuerza femenina en todos los niveles de la organización, si bien existe una mayor porcentaje de hombres en cuanto a personal no cualificado, encontramos una presencia significativa de mujeres en puestos de responsabilidad, alrededor de un 50% en mandos intermedios y de un 15% en puestos de dirección.
- Su trayectoria en la gestión y el avance referida a la diversidad de género, ha logrado incentivar el desarrollo de carrera y la promoción interna de la fuerza laboral femenina. Los objetivos de la compañía se dirigen hacia la mejora continua en este ámbito para lograr un equilibrio real entre ambos géneros en condiciones de igualdad en los niveles superiores.
- Aquona tiene el grueso de su plantilla en la franja de edad 34-60 años, las denominadas Generación Baby Boomer y Generación X. Se recomienda aprovechar los puntos fuertes por los que se caracteriza este sector de población como son el compromiso, dedicación, resiliencia, responsabilidad y adaptabilidad.
- Las personas con diversidad funcional representan el 2,5% del total de la plantilla superándose los mínimos que establece la Ley General de Discapacidad para empresas de más de 50 trabajadores/as.

RECOMENDAMOS:

- Aumentar paulatinamente el número de personas de origen extranjero al equipo humano de Aquona, ya que solamente existen profesionales de nacionalidades distintas a la española en la categoría de personal no cualificado. La incorporación y correcta gestión de la variable etnocultural favorece el acceso a la innovación y genera un mayor índice de identificación de las empresas con la sociedad y el mercado en el que operan.
- Seguir desarrollando una línea de trabajo que permita la incorporación de diversidad funcional en su fuerza laboral y habilitar procedimientos para que la promoción interna de esta variable se haga realidad.
- Aprovechar los mecanismos que han permitido con éxito el acceso y desarrollo de carrera de las mujeres dentro de la empresa para promover el incremento de la participación, las posibilidades de incorporación y evolución de carrera de personas con perfiles diversos.

DIVERSIDAD ETNOCULTURAL

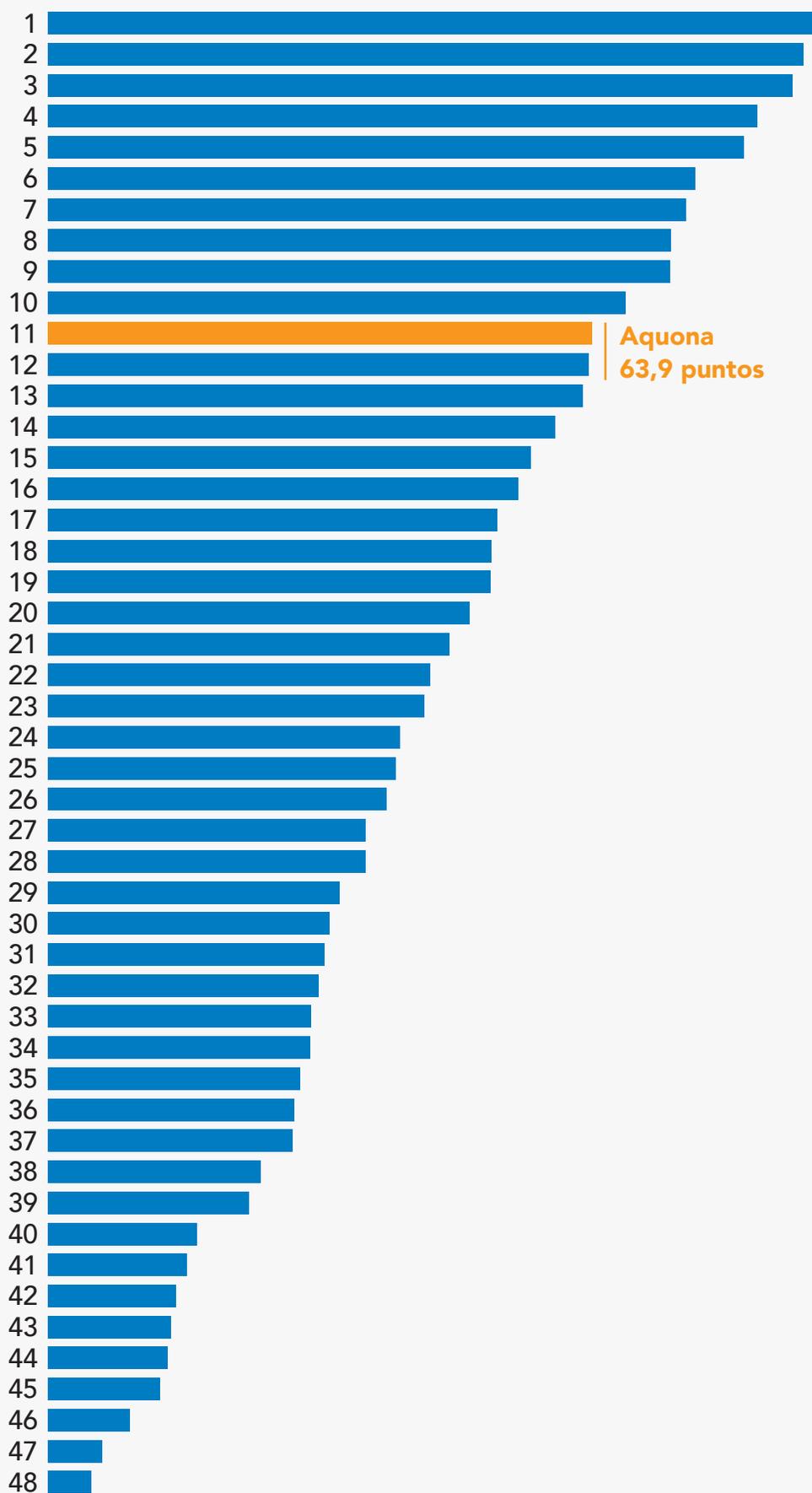
- Este año, como experiencia piloto, hemos incorporado algunas preguntas específicas para poder comenzar un análisis más en profundidad de la variable etnocultural, teniendo en consideración que el grupo social al que hace referencia es el destinatario principal del trabajo que realizamos en Red Acoge. Asimismo, el interés en detenernos en esta variable de diversidad reside en su potencialidad para generar beneficios sociales y económicos en el contexto empresarial.
- AQUONA es una empresa con **escasa presencia multicultural** en su plantilla, centrándose esta en personal no cualificado de nacionalidades marroquí y búlgara principalmente. Sin embargo, en comparación con los datos aportados en otras ediciones de este estudio, la compañía ha impulsado acciones para la gestión de esta variable de diversidad (compromiso público, documentación interna, política de selección y medidas de prevención contra la discriminación) que fortalecerán aún más una cultura corporativa basada en la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas.
- En este aspecto, avanzan en el sentido de la **inclusión y la generación de un productivo contexto empresarial de interculturalidad**. Para lograr este fin **sería muy conveniente extender las acciones de reclutamiento de personal a un ámbito geográfico más amplio**, incluyendo a aquella fuerza laboral proveniente de las regiones que aportan mayores índices de población migrada al conjunto de la sociedad española.
- Según su experiencia y visión, AQUONA prima los aspectos de la variable etnocultural relativos a la **mejora del clima laboral, al aporte de innovación a los equipos de trabajo desde diferentes puntos de vista y estilos de aprendizaje y al crecimiento económico ligado al crecimiento de su equipo humano**.
- **Animamos a incorporar el talento diverso a puestos de mayor responsabilidad en la compañía**, lo que puede generar más y mejores alternativas en la fase de generación de ideas. De este modo existirán más posibilidades y más personas que valorarán las mejores decisiones para la empresa.
- Invitamos a AQUONA a seguir trabajando para ser un entorno laboral que extraiga todo el potencial que la diversidad etnocultural puede aportarle y a difundir las buenas prácticas que pueda establecer en este sentido.

PUNTUACIÓN ÍNDICE D&I AÑOS ANTERIORES





PUNTUACIÓN ÍNDICE D&I





VALORACION:

Aquona se sitúa en la parte alta del gráfico, si atendemos a la puntuación total alcanzada por las empresas participantes. Concretamente ocupa la **undécima posición** con una puntuación de **63,9 puntos** sobre 100.

A tenor de las puntuaciones obtenidas en las cuatro categorías analizadas, Aquona se encuentra por encima de la media en tres de ellas (política corporativa, medidas internas y medidas externas).

CLAVES INDIVIDUALES PARA SEGUIR MEJORANDO:

Aquona ha participado en las tres últimas ediciones del Índice D&I en el año 2018, 2019 y 2020. En todas ellas ha tenido un buen posicionamiento en el ranking, lo que indica de forma inequívoca que **el compromiso con la gestión de la diversidad y la igualdad de trato es firme y definitorio de su cultura empresarial**. Dicho compromiso se materializa en la existencia de políticas y acciones concretas que persiguen generar un contexto laboral más inclusivo.

Según los datos aportados en esta edición, cabe destacar que el trabajo desarrollado en este ámbito ha pasado de realizarse desde el área de RSC/Acción Social a una **Dirección de Desarrollo Sostenible y Equidad que unifica y dota de un mayor peso a todas las acciones desarrolladas a favor de la igualdad de trato y la inclusión en la compañía**.

A su amplia trayectoria a favor de la variable de género, con **valores muy destacados en puestos de liderazgo femenino (33% mujeres ocupan puestos de responsabilidad en la empresa) y una cuota mayor que la establecida por ley en el caso de la variable de discapacidad (2,5%)** se une también el **aumento de personas de distinto origen etnocultural** en la plantilla.

Constatamos que han asumido **algunas de las recomendaciones de mejora** que les hicimos el pasado año y estas han generado espacios propicios para la promoción de la gestión de la diversidad en sus equipos de trabajo. Por ello, **animamos a Aquona a compartir en foros, redes, publicaciones, difusión externa y otros medios para el intercambio de conocimiento, las medidas exitosas que han desarrollado**, de cara a generar un contexto de inclusión de las personas que forman parte de su plantilla. Sus experiencias positivas en la gestión interna de la diversidad, son un interesante activo susceptible de ser compartido, con el fin de generar un frente empresarial comprometido con el bienestar y la satisfacción de las personas.

La apuesta por un contexto empresarial inclusivo en el que se incorpore y gestione la diversidad supone una estrategia para el **compromiso de las empresas con la Agenda 2030**, a través de su implicación con gran parte de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, muy especialmente con los ODS 8 (Trabajo y crecimiento económico) y 10 (Reducción de las desigualdades).

Les animamos a seguir sumando esfuerzos y a difundir su contribución al desarrollo global sostenible, equitativo e inclusivo.

El equipo Sensibiliza de Red Acoge les agradece su inestimable colaboración con este proyecto y les felicita por sus progresos en materia de inclusión empresarial, esperando volver a contar con su participación en la próxima edición del Índice D&I.



Este proyecto ha sido posible gracias a la financiación de:



Este material es gratuito y queda prohibida cualquier comercialización del mismo.

© **Red Acoge**

Madrid, diciembre 2020.



RED **acoge**