# ANEXO DEL CASO

# LANZAMIENTO DEL PROGRAMA DE DIVERSIDAD

EMPRESA: Aguas Cordobesas - Área de Recursos Humanos
RESPONSABLES DEL PLAN:
Héctor Randanne - Gerente General Aguas Cordobesas
Gabriel Triunfo - Gerente de Recursos Humanos
Alejandro Montenegro - Jefe de Desarrollo de Recursos Humanos
EQUIPO: Magalí Alvarez Brusa; Leandro Alvarez; María Cardeilhac; Santiago Pabst.

ACCESO A GRI 2023

CRAVERO & CONRERO
PERSONAS EN ORGANIZACIONES
@cravero.conrero
www.craveroconrero.com.ar

**Programa de integridad**

AGUAS CORDOBESAS

**Consultoría: repensando algunos conceptos clave.**

Continuando con el plan de acción propuesto, se replican 2 talleres con el personal de Aguas Cordobesas.

Participaron del mismo, las personas que contestaron la encuesta quienes eran colaboradores y colaboradoras de la empresa pertenecientes a mandos medios y operarios de áreas administrativas, técnicas y operativas. El objetivo de este espacio es: Facilitar un proceso de trabajo participativo que permita reflexionar y socializar sobre qué se entiende por algunos conceptos clave incluidos en la Encuesta de Clima de la empresa y en su Código de Ética.

## Etapa 1. Encuesta previa

Con el objetivo de generar algunos insumos que permitieran contar con un primer cuerpo de información, de manera previa al taller de trabajo se socializó una encuesta consultando sobre conceptos claves a saber: trato equitativo, bienestar, diversidad, acoso y cuidado.

En este instrumento de relevamiento se solicitaba a los y las encuestados/as que compartieran tres palabras vinculadas a los cinco conceptos clave trabajados y las prácticas que identificaban como motores de esas palabras, tanto en aplicación en la actualidad como susceptibles de ser aplicadas para apalancar -por parte de la empresa- las dimensiones identificadas.

La información recogida en esa instancia fue sistematizada en “nubes de palabras” (presentadas en el Anexo I de este documento) y constituyó el insumo principal utilizado durante la jornada de trabajo participativo.

## Etapa 2. Taller de trabajo: Repensando colectivamente algunos conceptos clave.

El viernes 4 y el miércoles 30 de noviembre se facilitaron los talleres de trabajo de aproximadamente 2 hs. de duración.

Cada taller, contó con la participación de 25 y 17 trabajadores respectivamente de diversas áreas y niveles jerárquicos. Tuvo por objetivo generar un espacio de discusión sobre los conceptos clave antes mencionados y consensuar las dimensiones y prácticas que permiten concretar esos conceptos en la empresa. De este modo, se buscó relevar información colectiva sobre algunos aspectos específicos.

A los fines de lograr ese propósito se compartió con los y las participantes el "punto de partida", enfatizando que se trata de una empresa que ya realiza una variedad de prácticas orientadas a concretar, en el día a día, los conceptos clave abordados. Sobre esta base, se invitó a los y las participantes a conformar 5 grupos y a trabajar en torno a dos consignas: por un lado, consensuar algunas palabras centrales vinculadas a los conceptos clave (de modo de diferenciar las distintas aristas asociadas a esos conceptos rectores) y, por otro, identificar prácticas que la empresa podría comenzar a implementar -o reforzar- a los fines de promover/concretar esas áreas asociadas a los conceptos clave.

El trabajo de los grupos, se dividió en una primera instancia, con grupos de hasta 5 personas para garantizar la reflexión y participación. Luego, se profundizó en intercambios entre más participantes. Todo se plasmó en afiches que condensan las discusiones. Esas producciones se sistematizan en el **Anexo II** de este documento.

## Conclusiones de los intercambios inter-grupos

Se presentan a continuación algunas ideas generales surgidas de las exposiciones en plenaria:

- El abordaje que cada grupo dio a la consigna asignada dejó claro que el entendimiento sobre los mismos aspectos varía, mostrando matices diferentes en los distintos grupos. Esto implica que las prácticas vinculadas a cada dimensión o arista identificada también muestran diferencias. Asimismo, surgieron reflexiones, ideas y propuestas semejantes y complementarias en algunos casos como puntos de encuentro entre los diversos grupos de ambos talleres.
- Algunas personas mencionaron como positivo que había personas de diversas áreas. Sugirieron que en próximos espacios también se pudieran integrar los diversos niveles jerárquicos. Se expresó la importancia de promover estos espacios de encuentro para poder visibilizar las diferencias y entender la mirada/perspectiva de mi compañero/a para, de ese modo, comprender mejor sus necesidades. En este sentido, el intercambio mismo ya constituye una práctica saludable, en cuanto posibilita el entendimiento y la empatía.
- En estos grupos se empezó a identificar una idea más profunda de lo que implica diversidad: edades, formas de hacer, modo de utilizar el tiempo, modo de expresarse, “hay varias empresas en una sola”, etc. Por lo tanto, se fue más allá de la mirada de la diversidad en torno a género o edad. Se observó la diversidad como valor, como un aspecto que agrega valor. En este sentido, una palabra que aparece con frecuencia es EMPATÍA.
- A través de la frase "hay varias empresas en una sola" también se evidenció la necesidad de multiplicar en las diversas áreas aquellas prácticas de incentivo, de innovación y bienestar en lo material e inmaterial que en la actualidad se dan en ciertas áreas. Mediante esta armonía en el tratamiento de las diferentes cuestiones, se podría fortalecer el sentido de pertenencia a la empresa en todos los ámbitos.
- Durante las exposiciones surgieron algunas palabras o dimensiones que se repitieron en los distintos grupos, constituyendo de algún modo “palabras puente”; es decir,

conceptos a los que claramente se les asigna un lugar central y que, por tanto, su abordaje mediante prácticas específicas se torna prioritario. Esas palabras fueron: empatía, equidad, bienestar, respeto, cuidado, igualdad, inclusión, diversidad,, autocuidado y cuidados colectivos, acompañamiento.

- En ambos talleres surgió con mucho énfasis la necesidad de construir espacios seguros y con profesionales imparciales para la escucha, el tratamiento de los conflictos y el abordaje de la salud mental/stress laboral teniendo en cuenta el contexto post pandémico, el teletrabajo y las presiones cotidianas.
- En relación a las prácticas identificadas como necesarias, cuatro ejes rectores mostraron tener preeminencia sobre el resto de elementos socializados desde los grupos:
    - Necesidad de **reforzar** lo que ya existe, introduciendo pequeños cambios que potencien esas medidas o acciones en especial en cuanto a la inclusión de la diversidad (personas con discapacidad, personas trans, mujeres en áreas operativas como cuadrillas) y medidas de respeto y cuidado (espacios de lactancia y más días por paternidad, mayores medidas de seguridad, reglas claras de trato respetuoso, evitar abusos de poder por parte de mandos superiores).. (**Ejemplos en Anexo II)**
    - Importancia de fortalecer las instancias de comunicación/difusión de las prácticas que la empresa ya aplica, de modo de garantizar su conocimiento por parte de todos y todas.
    - Relevancia de contar con espacios de **encuentro** -talleres, espacios de reflexión, etc.- que posibiliten el intercambio, el entendimiento y la construcción colectiva de conocimiento en torno a ciertos temas clave.
    - Las personas se manifestaron interesadas en continuar el trabajo y extender los talleres al resto de la organización. Varias personas consultaron sobre cómo sumar a más personas para las próximas acciones.
    - Necesidad de avanzar en instancias de **capacitación** permanentes sobre estas cuestiones centrales que hacen al bienestar de quienes integran la empresa, así como también **acciones concretas** que den continuidad al tema.
    - Implementación de un espacio de acompañamiento profesional para el tratamiento de salud mental y psicosocial (gabinete psicológico), además de medidas de mediación en conflictos.

## Recomendaciones provenientes del trabajo realizado

Se listan a continuación algunas sugerencias de continuidad surgidas del trabajo realizado y del posterior análisis de los insumos generados:

- Revisar algunos de los indicadores incluidos en la Encuesta de Clima, procurando garantizar que recojan las distintas perspectivas colectivamente vinculadas a los conceptos clave trabajados.

- Generar instancias de capacitación sobre algunos temas centrales: diversidad, cuidado, acoso, vínculos saludables, seguridad, innovación.

- Promover algunas prácticas “intermedias” que posibiliten detectar y gestionar potenciales situaciones problemáticas antes de que adquieran mayor gravedad: grupos de contención, promoción de la figura del compañero/a referente, facilitación de carteles orientativos en los espacios comunes.

- Brindar mayores espacios interáreas – e intermandos jerárquicos - para el diálogo e intercambio de prácticas y herramientas compartidas y la recreación.

- Poner en práctica pequeñas instancias que posibiliten verificar que el personal conoce las prácticas y medidas disponibles: breves cuestionarios de chequeo, por ejemplo.

- Ampliar la mirada con el resto de los trabajadores de otros niveles jerárquicos haciendo foco en el cuidado tanto personal como colectivo, tanto interpersonal como institucional en base al sentido de pertenencia, el respeto, el compromiso, compañerismo y la responsabilidad.

- Se sugiere que se calendaricen los talleres próximos para tratar de cubrir la mayor parte de colaboradores y colaboradoras de la empresa, así como planificar otras propuestas de acciones en el marco del programa de integridad (grupos focales, talleres temáticos) de modo que las acciones tengan una continuidad y se materialicen, en la medida de lo posible, las propuestas e inquietudes surgidas en los talleres.

- Para definir, priorizar, diseñar y llevar a cabo las acciones para el siguiente año una alternativa es que estas definiciones se tomen en un espacio colaborativo (por ejemplo un equipo ad hoc, o un comité), de tal manera que todas las voces se sientan partícipes del programa.

**Anexo I. Nubes de palabras elaboradas a partir de las respuestas obtenidas en la encuesta previa.**

**Diversidad**

**Bienestar**

**Trato equitativo**

**Acoso**

**Cuidado**

Sofía Conrero – Vanessa Cravero – Laura Porrini – Jimena González

**Anexo II. Sistematización de las presentaciones grupales en la sesión plenaria del taller realizado.**

| CONCEPTO | PALABRAS VINCULADAS | PRÁCTICAS A REFORZAR/GENERAR |
|---|---|---|
| DIVERSIDAD | Inclusión | Tomar gente con discapacidad |
| | Respeto y tolerancia | Capacitar a mandos y colaboradores |
| | Aceptación | Tomar gente con diversidad de género, ideas y creencias |
| | Edades | Comunicación e información fluida para conocerse y respetarse. Espacios interáreas. |
| | Adaptación | Adaptar los edificios (ascensor), mejoras edilicias en planta |
| | Empatía | Inclusión de personas Trans. Instancias de deconstrucción a través de capacitaciones en todos los niveles jerárquicos |
| | Pluralidad: Cultura, sexo/género, Evolución | Generar espacios para compartir diálogo entre mismas y diferentes edades |
| | Diálogo | Generar espacios de comunicación inter-área para conocer los diferentes sectores, realidades y necesidades. Espacio de escucha y recepción de ideas e innovación. |
| ACOSO (no se sólo sexual, también es económico y laboral) | Burla | -Dar visibilidad al tema de burlas por aspecto físico, religión, deporte<br>-Desnaturalizar chistes: gordofóbicos, homofóbicos, sexistas, sobre el cuerpo de otrxs |
| | Maltrato | Apoyo a colaboradores por maltrato de parte del cliente externo.<br>Barrios "peligrosos". Apoyo de Mandos Medios. |
| | Incomodidad | generación de espacios de diálogo y mediación |
| | Difamar | No dar lugar al radio-pasillo, mejorar el diálogo interpersonal. |
| | Piropos | Evitar comentarios innecesarios, fuera de lugar |

| CONCEPTO | PALABRAS VINCULADAS | PRÁCTICAS A REFORZAR/GENERAR |
|---|---|---|
| | Violencia | Evitar abuso de poder brindando espacios de diálogo y reflexión |
| | Miedo | Naturalizar el canal de denuncias para no generar miedo a represalias. Concientizar con cartelerías. |
| | Falta de respeto | Parecen varias empresas en una sola. |
| | Persecución (quedar marcado/a; control excesivo) | ¿Con qué fin? Generar canales de denuncia eficaces (podrían ser externos y anónimos) que no expongan y cuiden a la víctima (ej. traslados a otras áreas a la víctima) |
| | hostigamiento | Capacitaciones (en lo posible obligatorias) sobre el cambio cultural hacia vínculos saludables |
| BIENESTAR | Paz | Actividades recreativas<br>- Cena<br>- Desafíos (aumentar cupos) |
| | Tranquilidad, flexibilidad | Autonomía en las tareas; horarios flexibles y teletrabajo consensuado entre colaboradores y jefes |
| | Salud | Trabajar por resultados |
| | Respeto | Incentivos económicos, reconocimientos personales corrimientos por desempeños |
| | Tolerancia | Gimnasio |
| | “Buen Clima” laboral, compañerismo | Comedor |
| | Confianza (sobre la información que se maneja de cada uno/una | Higiene |
| | Comodidad | Uniformes (no es igual para todos/as) |
| | Libertad, motivación | Equidad en las tareas |
| | Confort | Garantizar seguridad física, mental y laboral |
| | Seguridad | En equipamiento e infraestructura. Aumentar simulacros mejorar wifi y compra de licencia de outlook |
| TRATO EQUITATIVO | Inclusión | Posibilidad de crecimiento por desigualdad de género/discapacidad |
| | Comunicación | Diferencia “barrios peligrosos” |
| | Integración | Más días por paternidad |

| CONCEPTO | PALABRAS VINCULADAS | PRÁCTICAS A REFORZAR/GENERAR |
|---|---|---|
| | Derechos | Lugar de lactancia |
| | Empatía | Comunicación fluída entre sectores |
| | Trato Justo | Mayores oportunidades de rotar entre sectores (priorizar búsquedas internas por sobre externas). Eliminar favoritismos. Oportunidad de optar por modalidades de trabajo (ej. teletrabajo) con condiciones claras para ambas partes. |
| CUIDADO | Prevención/protección | Aumentar el mantenimiento en las plantas (baños, humedades) |
| | Capacitación (puesto y seguridad) | Más enfocadas en cuidado corporal y seguridad (simulacros. Más allá del e-learning) |
| | Apoyo | Mejorar el trato y la forma de expresarse. |
| | Empatía | Incrementar el apoyo de los altos mandos hacia los programas de innovación/proyectos RSE |
| | Salud Mental | Cuidado y seguimiento psicológico y mental/motivacional compañeros/as que no pueden volver al trabajo. Acompañamiento profesional. Gabinete psicológico. |
| | Responsabilidad (ambos lados) | Buenas prácticas ambientales/flotas en condiciones |
| | Atención | EPP; rapidez en la resolución de pedidos. |
| | Equidad | Espacio de lactancia. |

# “Gestionando con Diversidad: su impacto en los resultados de la organización”

Noviembre 2022

Whalecom
CHANGE & DEVELOPMENT

# Tres pasos claves para diseñar e implementar una estrategia de diversidad

Establecer un punto de referencia e identificar las cuestiones claves.

Diseñar políticas de diversidad e inclusión. Pueden ser parte bien establecida en la cultura y prácticas de la empresa o una nueva iniciativa

Elaborar un plan de implementación que especifique las acciones, responsabilidades y plazos requeridos para implementar la estrategia.

Whalecom
CHANGE & DEVELOPMENT

# Etapas para diseñar una Estrategia de diversidad

# ¿Cómo saber si hay equidad en tu empresa?

| ¿Hay una política de equidad de género en la empresa? | ¿Cuántas mujeres hay en puestos de dirección? ¿Cuántas en el Consejo? | ¿Se promueve el compromiso con la no discriminación? | ¿Hay igualdad de salarios para puestos equivalentes? | ¿Se respetan los derechos de maternidad? |
|---|---|---|---|---|
| Sensibilizar al personal sobre la equidad de género a través de la comunicación interna de la empresa. Impulsar que hombres y mujeres tengan las mismas obligaciones y oportunidades. | Si una compañía no tiene mujeres en puestos directivos, o un porcentaje muy por debajo del de hombres, es probable que en su cultura existan mecanismos que promuevan la permanencia de este techo de cristal. De acuerdo con datos de la OCDE | «Las preguntas que hacen las personas reclutadoras no suelen ser las mismas para hombres y mujeres y, definitivamente, no siempre se basan en habilidades y objetivos del puesto, sino en el estado civil y planes de familia». | En promedio, las mujeres reciben un salario un 15% inferior al de los hombres. De acuerdo con la OCDE aproximadamente dos tercios de los países miembros han implementado políticas para cerrar esta brecha en razón de género | La compañía debe asegurarse de que estén totalmente claros los canales para que sus colaboradoras puedan hacer valer sus derechos de maternidad. Así como proveer toda la información que necesiten al respecto, asegurando que puedan alejarse de la oficina para después regresar a su mismo puesto. |

Whalecom
CHANGE & DEVELOPMENT

# ¿Cómo saber si hay equidad en tu empresa?

| ¿La empresa considera los procesos biológicos de las mujeres? | ¿Cómo se manejan los casos de acoso sexual? | ¿Cómo son las oportunidades de capacitación? | ¿Provee la empresa apoyo para las madres trabajadoras, como guarderías? | En general, ¿qué tanto sabe la compañía sobre las necesidades de sus colaboradoras? |
|---|---|---|---|---|
| La menstruación y el embarazo son procesos biológicos por los que las mujeres pasan, e incluyen complicaciones como malestar físico y dolor. No obstante, es un error común considerar que las mujeres son menos capaces en el mundo laboral debido a sus ciclos hormonales. | La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo señala que es ilegal acosar a un empleado o solicitante de empleo. El acoso puede incluir avances sexuales indeseados, solicitudes de favores sexuales y otro tipo de acoso verbal o físico de naturaleza sexual. | Los criterios para acceder a capacitaciones y cursos deben ser transparentes. Cuando surjan estas oportunidades, deben ser comunicadas a todos los colaboradores y es responsabilidad de la empresa promover la participación equitativa de hombres y mujeres. | Modelos de trabajo híbridos o teletrabajo<br>Flexibilidad de horario.<br>Apoyo en estancias infantiles.<br>Seguro de gastos médicos.<br>Vales de despensa.<br>Bonos de productividad.<br>Fondo de ahorro. | ¿Tienen hijos?, ¿padres que dependan de ellas?, ¿cuáles son sus principales obstáculos para el equilibrio entre familia y trabajo? Si una empresa respeta la equidad de género debe poder responder estas preguntas, para generar nuevas políticas que garanticen la satisfacción de sus colaboradoras. |

Whalecom
CHANGE & DEVELOPMENT

**Compartimos**
**Publicación de Luis Etchenique:**
“ Grupos de Afinidad – ERG: una apuesta por la diversidad y la inclusión”

# ¡Muchas gracias!

## ¡Nos vemos en la próxima clase!

**Luis Etchenique**
**letchenique@Whalecom.com.ar**

**Marina Sommer**
**msommer@Whalecom.com.ar**

Whalecom
CHANGE & DEVELOPMENT

## 1. Índice

2. Objetivo ..... 1
3. Alcance ..... 1
4. Responsabilidad ..... 1
5. Definiciones ..... 1
6. Desarrollo ..... 1

## 2. Objetivo

El objetivo de esta Norma es establecer lineamientos generales de gestión para las personas en la organización, con el fin de implementar medidas que promuevan el trabajo digno, fomentar la negociación colectiva para establecer políticas de prevención y tratamiento en el ámbito de Aguas Cordobesas S.A, alineados a nuestra Política de Sustentabilidad y como complemento del Código de Ética y Conducta Empresarial de Clisa S.A., concerniente a DDHH, Diversidad, Inclusión, No Discriminación, Igualdad de Oportunidades, Seguridad Laboral, Fomento a la Profesionalización, Acoso e intimidación y a toda documentación y normativa que la empresa adhiera.

## 3. Alcance

La presenta norma aplica a todo los colaboradores internos y externos de Aguas Cordobesas S.A., según sus funciones y responsabilidad.

## 4. Responsabilidad

La presente norma es aprobada por la Gerencia General.

## 5. Definiciones

No aplica.

## 6. Desarrollo

“La relación entre colaboradores y la gestión de ellos por parte de los niveles de mayor jerarquía funcional, deben basarse en la igualdad de oportunidades, el trato justo y la no discriminación por género, identidad sexual, embarazo, situación familiar, origen, raza, estado civil, edad, credo, asociación o afiliación, condición de salud, capacidad diferente u otra causa que pueda generar algún tipo de discriminación”. Por ello, se debe:

COMPROMISO Y DIFUSIÓN

1) Conocer, difundir y promocionar la presente normativa en la organización a los colaboradores internos y externos, vigentes y potenciales, por ejemplo: mediante publicaciones o reuniones para su conocimiento en general, etc.

2) Dar formación sobre estas temáticas y brindar información a los colaboradores sobre los canales de denuncias que la organización proporciona para dar aviso de cualquier situación de discriminación, violencia doméstica y concientizar sobre sus riesgos.

DERECHOS HUMANOS

3) Tener tolerancia cero a las violaciones de los DDHH, por ello se prohíbe establecer alianzas o contratos formales o informales que cometan abusos de estos derechos universales.

CONTRATACIÓN Y SALARIOS

4) Promover la contratación de todos los géneros y minorías en todos los niveles de la organización en igualdad de oportunidad, por ejemplo: mediante el uso de lenguaje e imágenes neutras en las descripciones de búsquedas laborales y evitando indagar sobre planificación familiar o personal que puedan condicionar la selección de colaboradores en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

5) Velar por una política salarial que considere el salario igual por trabajo igual, conforme a la legislación y/o al Convenio de la OIT de 1951, por ejemplo: mediante su correcta implementación, evaluación y control periódico, corrigiendo los desvíos eventuales si existieran, etc.

CONTENCIÓN FAMILIAR

6) Promover las oportunidades de desarrollo profesional equitativamente a todos, con el fin de desarrollar habilidades para ocupar niveles de jerarquía en la organización, por ejemplo: mediante capacitaciones específicas para todos los géneros y minorías considerando su disponibilidad horaria según sus obligaciones familiares.

7) Propiciar el equilibrio familiar y laboral de madres, padres y la adopción, por ejemplo: garantizando el derecho a la licencia remunerada por maternidad o paternidad, dando cumplimiento a la legislación vigente o mayores beneficios, informando estos derechos, consultando sobre otras necesidades, etc.

8) Apoyar a los colaboradores en su papel de padres y cuidadores después de la licencia parental, por ejemplo: facilitando asesoramiento, apoyo o capacitación para actualizar sus competencias laborales, implementando un regreso gradual durante el primer mes del retorno al puesto de trabajo, brindando tiempo libre para lactancia o extracción de leche, permisos para asistir a consultas médicas, consultando sobre otras necesidades, etc.

9) Facilitar las responsabilidades familiares de todos los colaboradores, por ejemplo: implementando un horario flexible, teletrabajo, etc., en la medida que el puesto lo permita para garantizar la operación del sector.

ENTORNO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

10) Promover la tolerancia cero a todas las formas de violencia laboral y doméstica, por ejemplo: mediante el incentivo de uso de los mecanismos de denuncias que la empresa pone a disposición para ello, ofreciendo un tratamiento confidencial, sin represalias de denuncias, resolución de conflictos, ayuda a víctimas, etc.

SALUD Y SEGURIDAD

11) Atender las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo y minorías teniendo en cuenta las diferencias biológicas de género, por ejemplo: asegurando la disponibilidad de sanitarios y espacios para extracción de leche, transporte seguro si no existiera, elementos de protección personal, capacitación sobre ergonomía, materiales peligrosos y otros riesgos laborales, indagando sobre otras necesidades, etc.

12) Promover el acceso a servicios de salud para satisfacer las necesidades específicas de mujeres y hombres, por ejemplo: facilitando el acceso a servicios de ginecología, salud materna u otras relacionadas, brindando información oportuna, etc.

13) Respetar la prohibición de llevar al lugar de trabajo y cumpliendo cualquier régimen de horario laboral, elementos o sustancias incompatibles con el trabajo o riesgosas para las personas o instalaciones.

PUBLICOS EXTERNOS

14) Propiciar la equidad de género y el desarrollo de este tema en terceros, como así también el desarrollo económico de organizaciones vinculadas con mujeres y minorías, por ejemplo: comunicando la presente normativa a terceras partes, alentando su difusión, apoyando la formación de mujeres y minorías en temas comerciales, facilitando en la medida de las posibilidades las contrataciones de productos o servicios de organizaciones vinculadas a estos grupos, etc.

15) Implementar un marketing responsable que represente los estereotipos de género y minorías, por ejemplo: evitando los estereotipos negativos de género con imágenes positivas de mujeres y niñas, orientando la publicidad a mujeres y minorías como un segmento de clientes, participando en grupos de discusión sobre la temática, etc.

16) Diseñar los servicios de la empresa considerando los diferentes géneros y minorías, por ejemplo: indagando sobre sus necesidades y desarrollando servicios adecuados para ellos.

17) Adoptar medidas que garanticen el respeto de los derechos de las mujeres, niñas y minorías en la comunidad, por ejemplo: mediante una participación equitativa de consultas, disponiendo de mecanismos de reclamos transparentes, ofreciendo formación sobre el tema, etc.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

18) Fomentar la participación social de los Colaboradores en programas o proyectos de RSE. Se prohíbe cualquier acción que desaliente o dificulte esta participación

19) Abordar el tema de género y minorías como RSE, por ejemplo: ofreciendo apoyo financiero u otras iniciativas a organizaciones de la comunidad referentes en el tema, formación para el empoderamiento de la mujer, adhiriendo a campañas específicas, etc.

TRATO JUSTO, RESPETO Y BUENA FE

20) Respetar la ley laboral nacional, provincial, convenios de trabajo y normativas laborales, acatar las leyes sobre trabajo infantil y exigir su cumplimiento a los terceros de la Empresa. Respetar las instalaciones y horario de trabajo, sin ausentarse parcial o totalmente sin aviso, cumplir las tareas laborales con imagen que refleje aseo, vestimenta y postura adecuada y no tolerar la aplicación de trabajos forzados o involuntarios.

21) Respetar la prohibición de dar lugar a favoritismos personales hacia colaboradores, clientes, proveedores u otros en cualquier ámbito o situación.

22) Realizar los pedidos personales o laborales respetuosamente, sin ofensas, agresiones físicas, hostigamiento moral o psicológico, agresiones, bromas o expresiones que provoquen malestar por cualquier motivo a todos los colaboradores y de cualquier nivel jerárquico.

23) Desempeñarse según las pautas de cada oficio, profesión y competencias promovidas por la empresa, asumir la responsabilidad por los errores o falencias realizadas y no se deben realizar calumnias o difundir rumores que perjudiquen a terceros, actuando de buena fe.

PROFESIONALIZACIÓN

Inducción

24) Gestionar el proceso de inducción a la empresa a todos los colaboradores, informando las características de la organización para facilitar el desempeño laboral, mediante la transmisión de conocimientos básicos y generales de la empresa, el área y sus funciones, por ejemplo: políticas, normas, sistemas de gestión, establecimientos, estructura funcional, etc. En esta etapa también se debe realizar el trámite administrativo de ingreso con la documentación correspondiente que establece la legislación.

Evaluación de Desempeño

25) Formalizar el nivel de desempaño de los colaboradores en tiempo y forma según las directivas, medios y procedimientos vigentes en la organización para tal fin, evaluando las competencias establecidas y el alcance de las metas fijadas para el período, con el propósito de brindar feedback a los colaboradores sobre su desempeño y formalizar sus fortalezas y áreas de mejoras para alcanzar un mejor desempeño y crecimiento profesional. Es obligación de las personas que tienen colaboradores a cargo, informar de forma inmediata a RRHH, cualquier situación que afecte el desempeño de un colaborador, sin esperar el lanzamiento de la evaluación de desempeño del período.

Capacitación y desarrollo

26) Velar por la capacitación y el desarrollo de los colaboradores, para promover su desarrollo profesional mediante la adquisición de competencias comportamentales y técnicas necesarias para desempeñar satisfactoriamente sus funciones presentes o futuras. Las necesidades de capacitaciones comportamentales pueden ser detectadas en la Evaluación de Desempeño del colaborador, Evaluación de Clima Laboral, funciones futuras que las requieran o por el responsable del colaborador en cualquier momento, quien debe también detectar las necesidades de capacitaciones técnicas

específicas, como, por ejemplo: de actualización de tecnologías, especialidades operativas, etc. Cualquier tipo de capacitación debe ser solicitada y gestionada por RRHH para registrar los antecedentes de capacitación y desarrollo de los colaboradores, mediante los medios y procedimientos establecidos.

Potencial

27) Evaluar el potencial de los colaboradores con mejores desempeños, para cubrir otros puestos de igual o mayor responsabilidad o complejidad en el futuro, según necesidades de la estructura funcional de la organización y con el el propósito de promover el desarrollo de los mismos, la motivación y retener los talentos en la empresa. Estas evaluaciones deben ser gestionadas por RRHH conjuntamente con los responsables de los sectores involucrados, según los procedimientos y mecanismos establecidos, considerando el desarrollo de los colaboradores a largo plazo.

Clima Laboral

28) Contribuir y promover un buen clima laboral en todos los niveles de la organización, con el propósito de generar las mejores condiciones en el ambiente de trabajo que potencien el desempeño del personal. Se debe promover la participación de la Evaluación de Clima Laboral entre los colaboradores, y así conocer la percepción que se tiene sobre distintos aspectos, como, por ejemplo: Expectativas personales, Características del Área, Liderazgo y Atributos Institucionales, para analizar y definir acciones de mejoras en la organización que deben acordarse entre los responsables de las distintas áreas y RRHH, según los procedimientos establecidos.

Cultura Organizacional

29) Propiciar una cultura única y transversal de trabajo en toda la empresa para optimizar el negocio, definida por el Modelo de Competencias formalizadas en la Evaluación de Desempeño y Clima Laboral, basada en la Satisfacción de los distintos públicos, la Eficiencia de los recursos y la Responsabilidad de la gestión en el ámbito Económico, Social y Ambiental, y así materializar la Política de Sustentabilidad de Aguas Cordobesas.

# Programa de Diversidad

# Programa de Diversidad

## Objetivo

*Establecer lineamientos generales de gestión para las personas en la organización, con el fin de implementar medidas que promuevan el trabajo digno…..*

## Principales Lineamientos

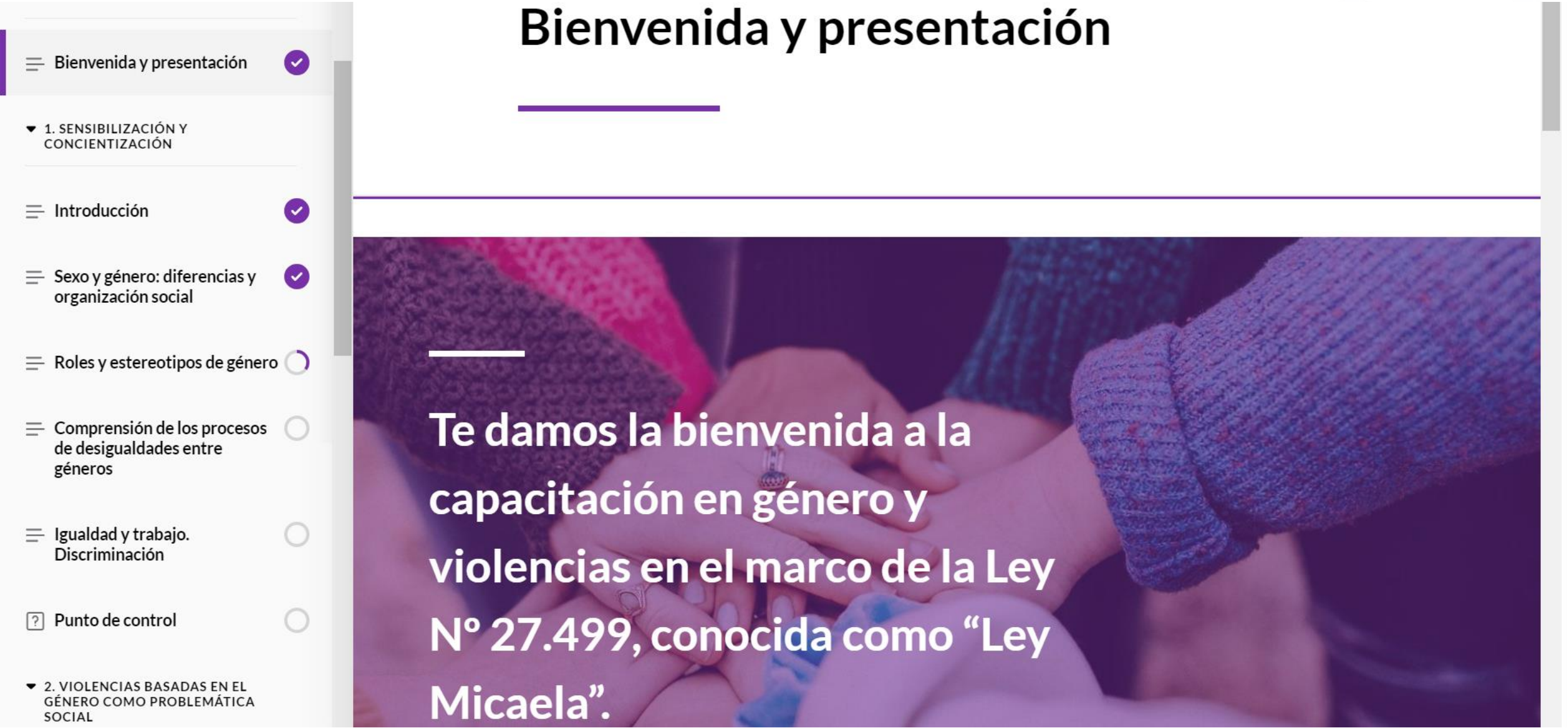
- *Conocer, difundir, promocionar y formar*
- *Tener tolerancia cero a las violaciones de los DDHH*
- *Promover la contratación de todos los géneros y minorías*
- *Velar por una política de salario igual por trabajo igual*
- *Promover el desarrollo profesional equitativamente*
- *Propiciar el equilibrio familiar y laboral*
- *Apoyar a los padres después de la licencia parental*
- *Atender las necesidades específicas de salud de las mujeres*
- *Promover el acceso a servicios de salud*
- *Propiciar la equidad de género en terceros*

# Programa de Diversidad

**Principales Lineamientos**

- *Implementar un marketing responsable y diverso*
- *Garantizar el respeto de los derechos de las mujeres*
- *Abordar el tema de género y minorías como RSE*
- *Respetar la ley laboral nacional, provincial, convenios de trabajo y normativas laborales*
- *Respetar la prohibición de dar lugar a favoritismos*
- *Realizar los pedidos respetuosamente*
- *Desempeñarse según las pautas de cada oficio, profesión y competencias promovidas*

# Capacitación e learning



# Capacitación e learning

**Género y violencias, enfoques y casos prácticos**

17% COMPLETA

- Violencia por motivos de género
- Ciclo de la violencia. Mecanismos de naturalización
- Odios de género
- Punto de control

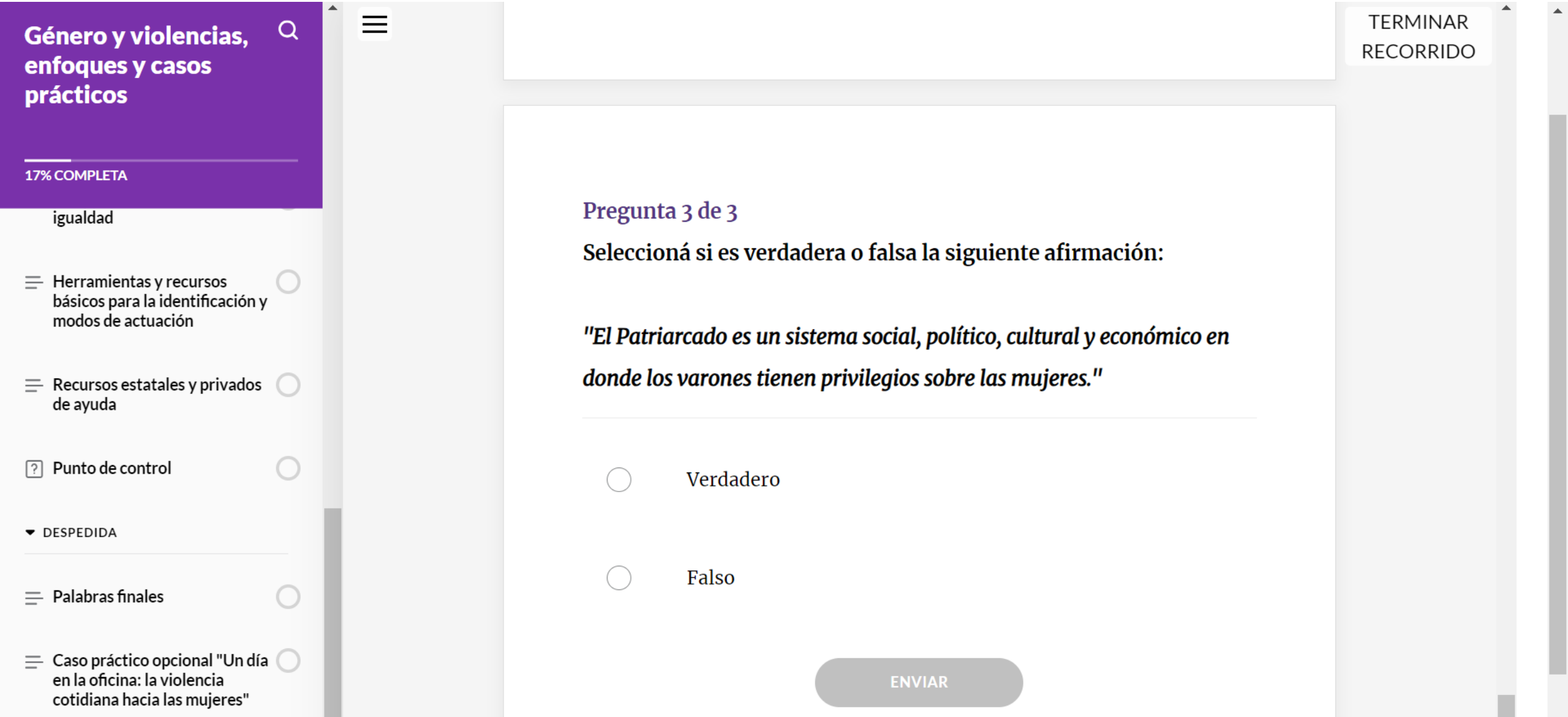
▾ 3. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Perspectiva de género y derechos humanos
- Acciones para promover la igualdad

TERMINAR RECORRIDO

## ¿Qué contenidos abordaremos en esta capacitación?

# Capacitación e learning



# Gracias…

LANZAMOS EL
PROGRAMA DE
DIVERSIDAD
¡Hacé click aqui y leé la nota!

PROGRAMA DE
DIVERSIDAD

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.

SOMOS **DIVERSIDAD**

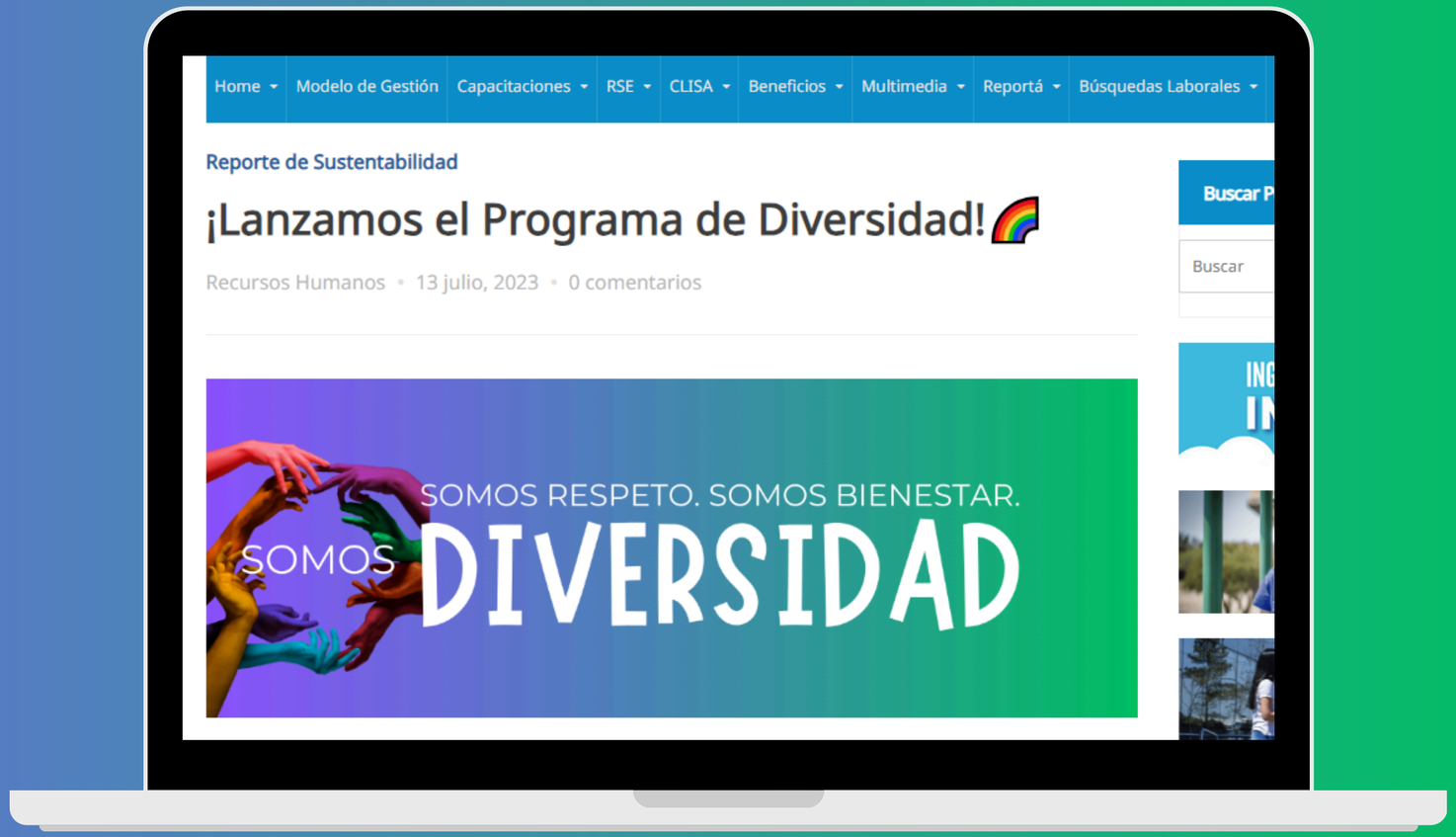
# **OBJETIVO** DEL PROGRAMA

Establecer lineamientos generales de gestión para las personas en la organización, **con el fin de implementar medidas que promuevan el trabajo digno.**

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.

SOMOS DIVERSIDAD

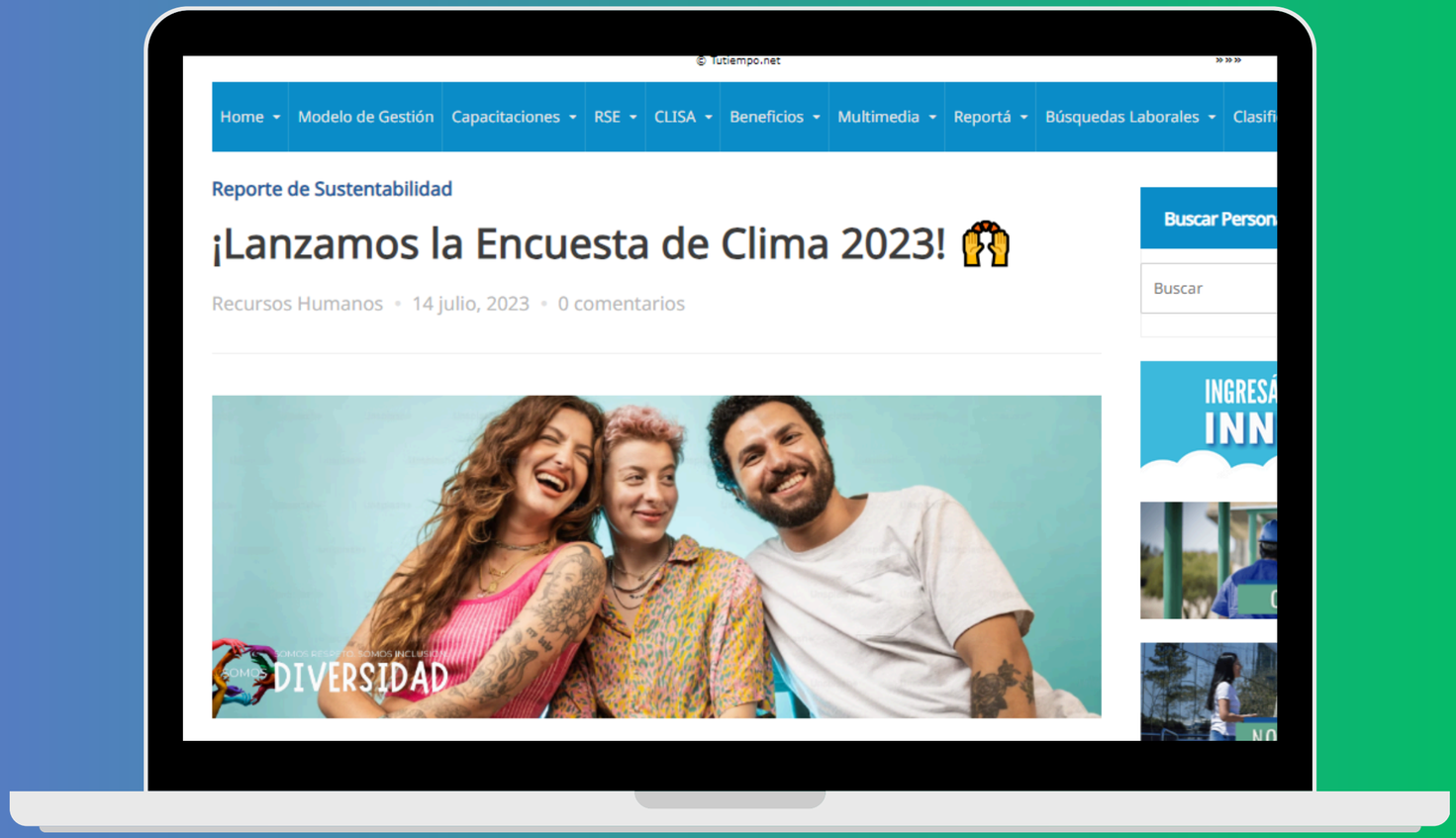
# APLICATIVO EN **DISPOSITIVOS**



# WALLPAPER **DESKTOP**

# COMUNICACIÓN **INCLUSIVA**

## Búsquedas Laborales




## Publicaciones Internas

# PLAN DE **COMUNICACIÓN**

**LANZAMIENTO** Agosto 2023

*Nota con link a la norma y sus respectivos **BENEFICIOS.***
*WhatsApp + mailing*

**NOTAS** Agosto - Dic 2023

*Notas mensuales*
*WhatsApp + mailing*

**CHARLAS ONLINE** Agosto - Dic 2023

*ONU Mujeres | Mensual*
*Se compartirán en UNE > charlas & conferencias.*

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.
SOMOS DIVERSIDAD

# LINEAMIENTOS >>> **BENEFICIOS**

Conocer, difundir, promocionar y formar

*A través de capacitaciones, talleres, encuestas, publicaciones internas y externas de concientización.*

Tener tolerancia cero a las violaciones de los DDHH y toda forma de violencia laboral o doméstica

*Mediante investigación, tratamiento o asesoramiento ante denuncias internas y externas realizadas por los canales disponibles (reporte UNE, WEB, etc).*

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.

SOMOS DIVERSIDAD

# LINEAMIENTOS >>> **BENEFICIOS**

Promover la contratación de todos los géneros y minorías

*Con procesos de selección de personal que no atente a la contratación por cuestiones discriminativas.*

Velar por una política de salario sin discriminación

*Aplicando una política salarial basada en la igualdad salarial a igual tarea laboral.*

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.

SOMOS DIVERSIDAD

# LINEAMIENTOS >>> **BENEFICIOS**

## Promover el desarrollo profesional equitativamente

*Promoviendo la formación profesional y emprendedora para todos los géneros y minorías considerando sus necesidades y obligaciones.*

## Promover el acceso a servicio de salud

*Garantizando el accesos a cobertura médica obligatoria para atender necesidades específicas. Por ej: ginecología, salud materna, u otras relacionadas.*

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.

SOMOS DIVERSIDAD

# LINEAMIENTOS >>> **BENEFICIOS**

## Propiciar el equilibrio laboral y familiar

*Mediante el acceso a licencias que superan lo definido por legislación laboral, por ej: 4 meses por maternidad (3 meses s/ley), 4 días por paternidad (2 días s/ley), 1 mes por adopción a madres (0 meses s/ley), 3 días por adopción a padres (0 días s/ley), 5 días hábiles laborales por paternidad y adopción (0 días s/ley).*

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.

SOMOS DIVERSIDAD

# LINEAMIENTOS >>> **BENEFICIOS**

Apoyar a los padres y madres después de la licencia parental y facilitar sus obligaciones familiares

*Accediendo a licencias y modalidades de trabajo más flexibles, por ej: licencia por atención de familiar a cargo, derecho a 1 hora de lactancia durante un año, compensación de horas de capacitación, uso de modalidad bolsas de horas y teletrabajo durante el 1er mes de retorno laboral.*

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.

SOMOS DIVERSIDAD

# LINEAMIENTOS >>> **BENEFICIOS**

## Atender a las necesidades específicas de salud de mujeres

*Asegurando instalaciones adecuadas para sus necesidades, brindado formación e información en salud y seguridad, proveyendo elementos de protección y realizando controles y mediciones periódicas.*

## Implementar un marketing responsable

*Mediante publicaciones y campañas que represente los estereotipos de género y minorías.*

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.

SOMOS DIVERSIDAD

# LINEAMIENTOS >>> **BENEFICIOS**

Adoptar medidas que garanticen el respeto de los derechos de las mujeres y niñas y minorías

*Mediante mecanismos de reclamos transparentes, brindando información y formación, cooperando con instituciones afines con recursos o acciones.*

Propiciar la equidad de género en terceros

*Promoviendo los principios de igualdad de género y concientizando a proveedores ya la comunidad mediante difusión, cooperación, contratación, etc.*

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.

SOMOS DIVERSIDAD

# LINEAMIENTOS >>> **BENEFICIOS**

Fomentar la participación social en los colaboradores y abordar temas de género como RSE

*A través de apoyo institucional y la participación del voluntariado en programas que contribuyan a la Diversidad y No Discriminación, por ej. campañas, cursos de formación, etc.*

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.
SOMOS DIVERSIDAD

# APERTURA - **NOTAS UNE**

| | |
|---|---|
| AGOSTO | *Violencia Doméstica* |
| SEPTIEMBRE | *Salud reproductiva y Cuidados de menores* |
| OCTUBRE | *A definir* |
| NOVIEMBRE | *Campaña de clima en relación a la temática* |
| DICIEMBRE | *A definir* |

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.

SOMOS DIVERSIDAD

# CRONO DE **CHARLAS**

ONU MUJERES

| | |
|---|---|
| 16/8 de 10 a 11.15hs | *Comunicación inclusiva* |
| 20/9 de 10 a 11.15hs | *Nuevas masculinidades: el rol de los hombres en la igualdad de género* |
| 18/10 de 10 a 11.15hs | *Hacia una transformación digital con igualdad de género: el rol del sector privado* |
| 15/11 de 10 a 11.15hs | *Prevención y atención a la violencia basada en género* |
| DICIEMBRE | *A definir* |

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.

SOMOS **DIVERSIDAD**

SOMOS RESPETO. SOMOS INCLUSIÓN.

SOMOS **DIVERSIDAD**

# Programa de Diversidad

Norma y Beneficios

# Programa de Diversidad

## Objetivo

*Establecer lineamientos generales de gestión para las personas en la organización, con el fin de implementar medidas que promuevan el trabajo digno…..*

## Principales Lineamientos y Beneficios

- ***Conocer, difundir, promocionar y formar***
  - *A través de capacitaciones, talleres, encuestas, publicaciones internas y externas de concientización*
- ***Tener tolerancia cero a las violaciones de los DDHH y todas las formas de violencia laboral y doméstica***
  - *Mediante la investigación, tratamiento o asesoramiento ante denuncias internas y externas realizadas por los canales disponibles (reportes en UNE, WEB, etc.).*
- ***Promover la contratación de todos los géneros y minorías***
  - *Con procesos de selección de personal que no atenten a la contratación por temes de género u otro tipo de discriminación.*

- ***Velar por una política de salario sin discriminación***
  - *Aplicando una política salarial basada en la igualdad salarial a igual tarea laboral.*
- ***Promover el desarrollo profesional equitativamente***
  - *Promoviendo la formación profesional y emprendedora para todos los géneros y minorías considerando sus necesidades y obligaciones.*
- ***Propiciar el equilibrio familiar y laboral***
  - *Mediante el acceso a licencias que superan lo definido por la legislación laboral, por ejemplo: 4 meses por maternidad (3 meses s/ley), 4 días por paternidad (2 días s/ley), 1 mes por adopción a madres (0 mese s/ley), 3 días por adopción para padres (0 días s/ley), 5 días hábiles laborales por paternidad y adopción (0 días s/ley).*
- ***Apoyar a los padres después de la licencia parental y facilitar sus obligaciones familiares***
  - *Accediendo a licencias y modalidades de trabajos más flexibles, por ejemplo: licencia por atención de familiar a cargo, derecho a 1 hora de lactancia durante el 1° año, compensación de horas de capacitación, uso de la modalidad de Bolsa de Horas y teletrabajo duranta el 1°mes de retorno laboral*

- ***Atender las necesidades específicas de salud de las mujeres***
  - *Asegurando la disponibilidad de Instalaciones adecuadas para sus necesidades, brindando formación e información en salud y seguridad, proveyendo elementos de protección y realizando controles y mediciones periódicas.*
- ***Promover el acceso a servicios de salud***
  - *Garantizando el acceso a una cobertura médica obligatoria para atender necesidades específicas, por ejemplo: servicios de ginecología, salud materna u otras relacionadas.*
- ***Propiciar la equidad de género en terceros***
  - *Promoviendo los principios de igualdad de género y concientizando a proveedores y la comunidad mediante su difusión, cooperación, formación, contratación,etc.*
- ***Implementar un marketing responsable***
  - *Mediante publicaciones y campañas que represente los estereotipos de género y minorías*

- ***Adoptar medidas que garanticen el respeto de los derechos de las mujeres, niñas y minorías***
  - *Mediante mecanismos de reclamos transparentes, brindando información y formación, cooperando con instituciones afines con recursos o acciones, etc.*
- ***Fomentar la participación social de los Colaboradores y abordar el tema de género como RSE***
  - *A través del apoyo institucional y la participación del voluntariado en programas que contribuyan a la Diversidad y No discriminación, por ejemplo: campañas, cursos de formación, etc.*

# Gracias…