

# AGUAS CORDOBESAS

## **LANZAMIENTO DEL**

## **PROGRAMA DE DIVERSIDAD**

EMPRESA: Aguas Cordobesas - Área de Recursos Humanos

CAPITULO: General

CATEGORÍA: 2.09 Sustentabilidad de Diversidad, Inclusión y Género

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.



Con el "*Programa de Diversidad*" @aguascordobesas sigue construyendo una cultura basada respeto, equidad y confianza. Un entorno de apertura y compromiso que demuestra que este es el camino a seguir.

#Diversidad #Equidad #Inclusión #Género #Respeto #Eikon2025



**Categoría 2.09: Sustentabilidad de Diversidad, Inclusión y Género**

## 1. INTRODUCCIÓN

### Quiénes Somos – Aguas Cordobesas

Aguas Cordobesas es la empresa concesionaria del servicio de agua potable para la ciudad de Córdoba. El contrato de concesión fue otorgado por la Provincia en 1997 por 30 años y desde 2019 el poder concedente está a cargo de la Municipalidad de Córdoba.

Con más de 1.600.000 habitantes servidos y más de 183.000.000 metros cúbicos de agua distribuida por año, se ha convertido en una de las principales empresas argentinas de servicio.

Comprometida con el desarrollo de la vida en forma sustentable, su VISIÓN ES SER REFERENTE EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CIUDAD MEJOR. Para lograrlo, opera bajo un Modelo de Gestión Sustentable.

Fue la primera empresa de la provincia en lograr la certificación de las tres normas internacionales que componen el “Sistema de Gestión Integrado”:

Norma ISO 14.001 de Gestión Medioambiental / Norma ISO 9.001 de Gestión de Calidad / 45.001 de Seguridad y Salud en el Trabajo / ISO 37.301 de Compliance.

Sumó también la acreditación a la Norma ISO 17025 de Ensayos Analíticos en el Laboratorio Central; en 2014, adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas y a la Norma ISO 26000 de RSE. También reporta su Gestión Social, Económica y Ambiental a través del GRI ([www.aguascordobesas.com.ar](http://www.aguascordobesas.com.ar)).

### Contexto

En un contexto de cambios sociales y culturales en temáticas de género y diversidad, y alineándose a las políticas de RSE, Aguas Cordobesas S.A tomó la decisión de reglamentar, bajo un programa, las políticas de género y diversidad. La planificación del programa comenzó a finales del año 2022 con el objetivo de implementarse en el 2023.

## ANTECEDENTES

### Capacitación mandos RRHH

Finalizando el año 2022, los mandos de Desarrollo de Recursos Humanos participaron de la capacitación: “*Gestionando con Diversidad: su impacto en los resultados de la organización*” que estuvo a cargo de la consultora Whalecom.



### **Categoría 2.09: Sustentabilidad de Diversidad, Inclusión y Género**

El objetivo de esta formación era aprender a diseñar una estrategia de diversidad eficiente en una empresa; pero, sobre todo, para conocer el estado de situación de la equidad de género en la organización.

#### **Proceso de Diagnóstico y Talleres de trabajo.**

En paralelo, ante la necesidad de conocer la situación real de la empresa en materia de diversidad y equidad de género, Aguas Cordobesas S.A. contrató a la consulta *Cravero&Conrero* para que lleve a cabo la etapa de diagnóstico.

Luego de dos talleres, en los cuales participaron colaboradores de diferentes edades, géneros, áreas y jerarquías; se logró concluir que:

- Existía la necesidad de profundizar sobre la temática de género y diversidad.
- Existía el interés por parte de los colaboradores en seguir participando en prácticas de inclusión y diversidad.

#### **Encuesta de Clima Organizacional 2022.**

Además, los comentarios realizados por los colaboradores en la encuesta de Clima Organizacional del año 2022 relevaron una necesidad de:

- Interiorización en temática de género, inclusión y diversidad.
- Capacitaciones respecto a la temática del punto anterior.
- Un canal de denuncia eficiente y anónimo.

#### **Programa de Diversidad**

Ante la necesidad relevada de las encuestas de clima y los talleres del año 2022, y alineado a su 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; el área de Recursos Humanos propuso implementar un Programa de Diversidad.

#### **Norma de Equidad de Género y Diversidad**

El 18 de Julio de 2023 se aprueba la norma de Equidad de Género y Diversidad que se alinea a la Política de Sustentabilidad de la empresa, como complemento del Código de Ética y Conducta Empresarial de Clisa S.A. De esta manera, se efectiviza



### **Categoría 2.09: Sustentabilidad de Diversidad, Inclusión y Género**

el programa, volviendo así la equidad de género y diversidad parte de las normas que la empresa debe cumplir.

El principal objetivo de la 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

## **Objetivos del Programa de Diversidad**

El objetivo del programa será establecer lineamientos generales de gestión para las personas en la organización, con el fin de implementar medidas que promuevan el trabajo digno.

Los lineamientos del programa serían:

- Conocer, difundir, promocionar y formar en diversidad y equidad de género.
- Tener tolerancia cero a las violaciones de los DDHH y toda forma de violencia laboral o doméstica.
- Promover la contratación de todos los géneros y minorías.
- Velar por una política de salario sin discriminación.
- Promover el desarrollo profesional equitativamente.
- Promover el acceso a servicio de salud.
- Propiciar el equilibrio laboral y familiar.
- Apoyar a los padres y madres después de la licencia parental y facilitar sus obligaciones familiares.
- Atender a las necesidades específicas de salud de mujeres.
- Implementar un marketing responsable.
- Adoptar medidas que garanticen el respeto de los derechos de las mujeres y niñas y minorías.
- Propiciar la equidad de género en terceros.
- Fomentar la participación social en los colaboradores y abordar temas de género como RSE.

## **Presentación a SOC**

Previo al lanzamiento de la campaña, la dirección de la empresa se reunió con el Sindicato Obras Córdoba (SOC) para presentar y poner en conocimiento el Programa de Diversidad.

## **2. PROPUESTA DE CAMPAÑA**



**Categoría 2.09: Sustentabilidad de Diversidad, Inclusión y Género**

Alineándose al Programa de Diversidad, el área de Recursos Humanos propone el lanzamiento de una campaña de comunicación interna con el objetivo de difundir y promover los lineamientos generales a toda la dotación de la empresa, con resultados observables en el plazo de un año.

**Públicos**

El público al que apuntaría la campaña serían los colaboradores internos de Aguas Cordobesas S.A, que representan 472 empleados, como así también, los proveedores de la organización.

**Plan de Comunicación del programa**

Se planificó realizar la comunicación por medio de:

- Capacitaciones internas que instruyen los lineamientos del programa.
- Comunicación interna por la Intranet corporativa (UNE), que permite difundir notas mensuales que concienticen respecto a temáticas de género y diversidad.
- Utilización de WhatsApp y correo electrónico como medio de difusión masivo para los colaboradores que, por sus actividades, no cuentan con computadora en su espacio de trabajo.
- Difusión de las charlas mensuales on-line que se realizarán en colaboración con ONU mujeres, por los medios anteriormente mencionados.
- Colaboración con otras organizaciones que se relacionen con la temática diversidad/género, por medio del departamento de Relaciones Institucionales de la empresa.
- Una comunicación publicitaria e interna que sea neutra, inclusiva y libre de estereotipos.

Comunicaciones Internas		Mes												Canal				
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	UNE	WApp	Mail		
<b>Programa de Diversidad</b>																		
WhatsApp Capacitaciones Obligatoria	Reforzar la realización de las capacitaciones																x	
Lanzamiento Programa de Diversidad - Norma y Nota	Definir lanzamiento (acción?)															x	x	x
Notas sobre la temática	Mensual															x	x	
Charlas online - ONU mujeres	Mensual															x	x	
Comunicación inclusiva																x	x	
Nuevas masculinidades: el rol de los hombres en la igualdad de género																x	x	
Hacia una transformación digital con igualdad de género: el rol del sector privado																x	x	
Prevención y atención a la violencia basada en género en el mundo empresarial																x	x	
A definir																x	x	

**3. DESARROLLO DEL PLAN**

A partir del mes de agosto del 2023, y de acuerdo a lo planificado, el programa se comunicó a los colaboradores internos por medio de UNE (Intranet); a través de WhatsApp y correo electrónico.



### **Categoría 2.09: Sustentabilidad de Diversidad, Inclusión y Género**

#### **Acciones tomadas como parte del plan**

- Campaña de comunicación interna.
- Capacitaciones obligatorias.
- Canal anónimo de denuncia ante situaciones de discriminación, acoso o violencia.
- Instaurar el cumplimiento de la norma de género como requisito a los proveedores críticos de la empresa.
- Uso de lenguaje e imágenes neutras en búsquedas laborales.
- Evitar indagar sobre planificación familiar en entrevistas.
- Facilitar la capacitación de liderazgo en mujeres.
- Adaptación de horarios de formación para colaboradores con deberes familiares.
- Enfoque en sostener la equidad salarial entre los colaboradores de distintos géneros.
- Comunicación institucional a través del dorso de la factura.
- Publicidad y utilización del Espacio de Marca de los medios de manera neutra y sin estereotipos.
- Licencia de paternidad de 5 días hábiles.
- Asesoramiento ante violencia familiar.
- Continuar indagando necesidades que contribuyan a la igualdad de género.
- Campañas de salud reproductiva y cuidado de menores.
- Comunicación interna y externa sin estereotipos.
- Apoyo a organizaciones afines a la temática de género y diversidad (ONU Mujeres, Mujeres que Avanzan).
- Se sumó al dorso de factura la colaboración con organizaciones afines a la temática de género.

#### **Capacitaciones de Género 2023**

A partir del año 2023 comenzó la capacitación de Género: “*Género y violencias, enfoques y casos prácticos*” para todos los colaboradores internos de Aguas Cordobesas S.A. La misma abarca material educativo, ejemplos prácticos para integrar los conocimientos y consejos para detectar situaciones de violencia de género o cualquier otra problemática de la cuestión.

La capacitación aborda 3 ejes centrales:

- Sensibilización y Concientización.
- Violencia basada en el Género como problemática social.
- Integrar la perspectiva de género.

Los colaboradores internos tienen la obligación de repetir la capacitación cada dos años, garantizando así la re-concientización de los conceptos, normas y cuidados.

### Desafíos encontrados

Uno de los desafíos en el proceso, fue la resistencia de algunos sectores de la empresa, que debido a diferencias generacionales, tuvieron en un principio, algunas dificultades para adaptarse a las normas del programa.

En dichos casos se abordó con mayor delicadeza y paciencia la capacitación y enseñanza de los lineamientos que componen el Programa de Diversidad.

## 4. RESULTADOS

Gracias a la campaña de comunicación y las distintas acciones implementadas, se logró que el Programa de Diversidad alcanzara los siguientes resultados:

- La capacitación del 100% de los colaboradores en cuestiones de género, respeto y diversidad.
- Cero denuncias por incidentes laborales relacionados a la discriminación, violencia de género y/o acoso. Valor sostenido hasta la actualidad.

DISCRIMINACIÓN (406-1)		
INDICADOR	2022	2023
Casos de discriminación identificados	0	0
Medidas correctivas	0	0

(Fuente: GRI- Reporte de Sustentabilidad 2023)

- Ubicación del tema diversidad en la agenda de la empresa y sus colaboradores.
- 100% de reincorporación posterior a licencias de maternidad y paternidad

**Categoría 2.09: Sustentabilidad de Diversidad, Inclusión y Género**

Índice de reincorporación al trabajo de colaboradores de sexo masculino	100%	100%
Índice de reincorporación al trabajo de colaboradores de sexo femenino	100%	100%
Índice de retención de colaboradores de sexo masculino	100%	100%
Índice de retención de colaboradores de sexo femenino	100%	100%

(Fuentes: GRI – Reporte de Sustentabilidad 2023)

- Colaboración con organizaciones como ONU Mujeres y la fundación Mujeres que Avanzan.
- Sostenimiento en el porcentaje de colaboradores de sexo masculino evaluado por desempeño (94%) y aumento del porcentaje de colaboradores de sexo femenino evaluado por desempeño.

INDICADOR	2022	2023
% de colaboradores de sexo femenino evaluados por desempeño	92%	95%

(Fuentes: GRI – Reporte de Sustentabilidad 2023)

- Instaurar una política de comunicación interna y externa libre de estereotipos.
- Resultados de suma positividad en la promoción de los valores propuestos en el programa.

SENTENCIA	AÑO	RESULTADO AFIRMATIVO
En nuestro sector respetamos y promovemos la igualdad de género y condenamos la discriminación.	2023	89,6
Respeto y promueve la igualdad de género y condena la discriminación.	2023	89,7

(Fuente: Encuesta de Clima 2023)

- Resultados satisfactorios de la pregunta orientada al Programa de Diversidad en la encuesta de Clima Organizacional 2023, donde destacan reconocimientos como:
  - ❖ Buena Comunicación.
  - ❖ Interés de continuar con las capacitaciones.



***Categoría 2.09: Sustentabilidad de Diversidad, Inclusión y Género***

- ❖ Valoración de respeto y equidad en la mayoría de las áreas de trabajo.
  
- Se sostuvo una equidad en el salario de hombres y mujeres dentro de la empresa.

## **Conclusión**

Los datos que se mencionaron son reflejo del cambio en la cultura y filosofía de la empresa, generando un ambiente de confianza, apertura y respeto mutuo; el cual es respaldado por nuestros colaboradores demostrando que es el camino a seguir.