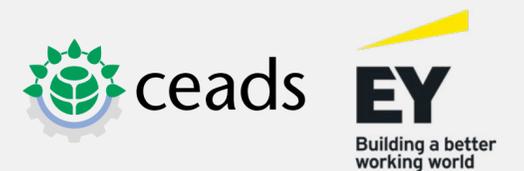




CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Objetivo

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles



ODS Conexos:

ODS 4 Educación de calidad
ODS 8 Trabajo Decente
ODS 17 Alianzas para el Desarrollo Sostenible



Localización:

- Política empresarial (transversal a todos los centros operativos)
- Provincia: Buenos Aires

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

Meta 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

Meta 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de las oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública.

Meta 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.



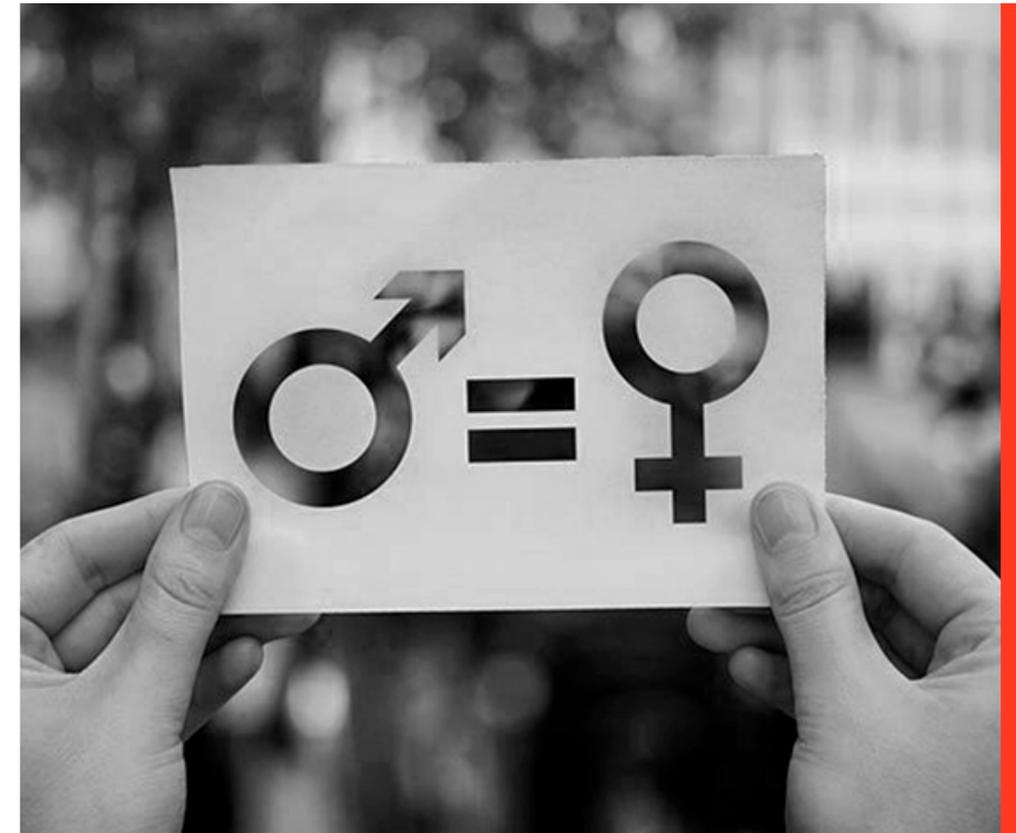
RESUMEN EJECUTIVO

En Profertil entendemos a la diversidad desde varios aspectos: étnicos, religiosos, familiares, de origen social, geográfico o según nacionalidad, fisonómicos, corporales, sexo, identidad de género, orientación sexual, formación, edad, capacidad, personalidad, estilo de trabajo, cultura y sistema de creencias, entre muchas otras características.

Generamos diversidad al combinar estos factores que dan identidad a las personas y las hacen únicas. Mirar desde este enfoque implica valorar las diferencias y las habilidades de cada individuo.

Por su parte, la inclusión es el resultado de todas las acciones, actitudes, políticas e iniciativas que implementamos para fomentar la incorporación y mantener una estructura de personas diversas.

La inclusión socioeconómica de nuestras comunidades es un objetivo transversal en Profertil y, desde hace años, lo desarrollamos desde el ámbito de la inversión social. En 2018 se dio un "momento bisagra", cuando definimos a la Diversidad y a la Inclusión como ejes estratégicos de trabajo. Para ello, realizamos un autodiagnóstico en el tema, que nos permitió desarrollar un plan de acción que continuamos implementando. Como uno de los grandes logros alcanzados, mencionamos la elaboración de nuestra Política de Diversidad e Inclusión en 2019 y la incorporación de 3 mujeres para la operación de Planta de Bahía Blanca.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Confiamos en el rol clave de los líderes en la transmisión y el sostenimiento de la cultura organizacional que queremos. A partir del Modelo de Liderazgo, basado en nuestro Modelo de Competencias y Valores, trabajamos el desarrollo de una cultura basada en cinco dimensiones: Desafiar los procesos, Inspirar una visión compartida, Habilitar a otros para actuar, Ser modelo, y Reconocer y recompensar. Actualmente, estas son enriquecidas con la gestión de la diversidad e inclusión, que atraviesan todas las dimensiones descriptas.

ALGUNAS DE LAS ACCIONES QUE MARCARON EL CAMINO RECORRIDO EN LA MATERIA SON:

- **Búsqueda y Selección de Personal:** Nuestro Código de Conducta establece el compromiso de seleccionar y contratar a quienes solicitan el empleo y desarrollar a sus integrantes en un marco de diversidad. En consecuencia, las decisiones de contratación y ascenso se basan en la idoneidad de las personas involucradas.

- **Análisis Cualitativo y Cuantativo con Perspectiva de Género:** A partir de un análisis exhaustivo de nuestra compañía, a través de los resultados de la Encuesta de Clima, indagamos el nivel de satisfacción por género y por preguntas específicas. Asimismo, a través de focus group en diferentes niveles jerárquicos, definimos la línea de base y las expectativas en la temática de diversidad e inclusión. Fue así que, en 2019, utilizamos los resultados y las conclusiones alcanzadas para la planificación de acciones que nos permitieran promover la diversidad en el ámbito laboral.
- **Política de Diversidad e Inclusión:** Desarrollamos y comunicamos, interna y externamente, nuestra Política de Diversidad e Inclusión.
- **Programa Vínculos Saludables:** Para promover e impulsar este eje en nuestra cultura, creamos espacios de

capacitación, en donde participan todos los integrantes de Profertil. El objetivo es promover vínculos saludables y generar ambientes laborales libres de violencia y situaciones de acoso.

- **Capacitación sobre Diversidad:** Realizamos diversos talleres de liderazgo inclusivo y talleres de sesgos inconscientes con integrantes de diferentes áreas operativas.

ASIMISMO, DESDE EL EJE DE INVERSIÓN SOCIAL, PERMANENTEMENTE, TRABAJAMOS POR LA INCLUSIÓN LABORAL Y LA EDUCACIÓN COMO MOTORES PARA EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO LOCAL:

- **Programa de Becas Educar para Transformar:** Apunta a los estudiantes del último año de las escuelas técnicas, ya que estamos convencidos de que la educación es una de las claves para nuestra sociedad. Buscamos estimularlos para



Descripción de la Iniciativa



que alcancen una excelencia académica y se relacionen como jóvenes profesionales con el mundo laboral. Implica una beca de un monto de 5 mil pesos por mes.

ADEMÁS DEL APORTE ECONÓMICO, LOS ESTUDIANTES CONTARÁN CON ACOMPAÑAMIENTO A CARGO DE PROFERTIL Y DEL GABINETE PSICOPEDAGÓGICO DEL COLEGIO.

- **Segunda Etapa del Programa Educar para Transformar:** Como beneficio adicional de la primera etapa, si el becario decidiera continuar sus estudios superiores en la Tecnicatura en Operaciones Industriales de la Universidad Nacional del Sur, podrá recibir una nueva beca.

Con esta iniciativa, queremos impulsar la formación de mujeres en las áreas STEM, por lo que la beca tiene perspectiva de género. Además, nos proponemos apadrinar esta carrera considerada estratégica para el desarrollo agroindustrial, energético y tecnológico del país.

ESTE AÑO, DE LOS 12 ESTUDIANTES SELECCIONADOS, 6 SON MUJERES.

- **Prácticas Profesionalizantes:** Están destinadas a estudiantes secundarios; incluyen 200 horas de entrenamiento en el ámbito laboral.
- **Proyecto Reinventando el Futuro de la Asociación Petroquímica Latinoamericana (APLA):** Esta iniciativa

apunta a la estimulación de la creatividad y la mejora de capacidad de resolución de problemas, al desarrollo del trabajo en equipo, la toma de decisiones ya la colaboración entre distintas materias y espacios de las instituciones educativas, además de promover saberes innovadores vinculados a las profesiones del futuro.

Desde Profertil, apadrinamos la Escuela N°13 y acompañamos en diversas iniciativas, siempre apostando a la formación de los niños y las niñas de Ingeniero White, para dotarlos de un protagonismo que los convierta en activos transformadores de la realidad.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURALES

- Industria tradicionalmente masculina
- Comunidad del interior del país con fuerte arraigo en prácticas tradicionales, vinculadas al mundo del trabajo y a roles estereotipados de las mujeres
- El 82% de nuestra dotación es masculina
- Necesidad de formación interna y transformación cultural en favor de la igualdad de género
- Falta de indicadores que permitan un diagnóstico y la necesidad de desarrollar nuevos, tanto cuantitativos como cualitativos

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

Hacia el interior de nuestra empresa, seguimos trabajando en aplicar nuestra Política de Diversidad e Inclusión, que se traduce en todas las prácticas internas. Iniciamos un camino con un objetivo claro: “brindar oportunidades para todas las personas, rechazar cualquier tipo de discriminación y promover la equidad”.

Indicadores de desempeño

INCORPORACIÓN DE MUJERES OPERARIAS:

La incorporación, por primera vez, de mujeres en el rol de operadoras de nuestra planta de Bahía Blanca ha sido la muestra visible de un enorme trabajo que nuestro equipo viene realizando para brindar más oportunidades, rechazar cualquier tipo de discriminación y promover la equidad.

MOVILIDAD INTERNA:

Durante 2019, el 47% de los puestos permanentes fueron cubiertos con candidatos/as internos/as y, si consideramos al personal de empresas contratistas que ingresó en posiciones efectivas, el indicador de movilidad interna asciende a 61%.

MOVILIDAD INTERNA - APERTURA POR GÉNERO	2019
Porcentaje de mujeres (empleadas de Profertil) que accedieron a puestos vacantes	18%
Porcentaje de mujeres (trabajadoras de empresas contratistas) que accedieron a puestos vacantes	14%

PROGRAMA VÍNCULOS SALUDABLES¹

	2019	2018	2017
Talleres	26	1	2
Participantes	302	47	48
Horas de capacitación	2.350	365	133

INCLUSIÓN LABORAL Y EDUCACIÓN:

Mediante las prácticas profesionalizantes, ya son más de 50 los estudiantes que se beneficiaron con la experiencia del Programa Educar para Transformar. Asignamos 12 becas, que se extienden durante 9 meses, con un monto de 5 mil pesos por mes, a 6 mujeres y 6 varones estudiantes de la Escuela Técnica N° 1 de Ingeniero White. Colaboramos con 16 establecimientos educativos de gestión pública, de nivel inicial, primario, medio, polimodal y universitario. Además, a

través de la iniciativa Reinventando el Futuro, realizamos una importante donación de 12 kits de robótica, una impresora 3D y plumas 3D para la Escuela N° 13 de Ingeniero White, y capacitamos a los docentes que los utilizarán.

¹ Los datos históricos corresponden al Programa de Desarrollo de Capacidades de Liderazgo que abordaba algunas temáticas de diversidad e inclusión. Actualmente, este programa fue reconvertido al Programa de Vínculos Saludables



Confiamos en el rol clave de los líderes en la transmisión y el sostenimiento de la cultura organizacional que queremos. A partir del Modelo de Liderazgo, basado en nuestro Modelo de Competencias y Valores,

Alianzas Estratégicas

- Privadas (Cadena de valor/ Empresa par)
- Públicas Nacionales
- Públicas Provinciales
- Sector Académico
- Organizaciones de la sociedad civil

Desarrollamos diferentes actividades y programas articulando con asociaciones civiles y con el sector público, con las cuales potenciamos nuestro impactos.

Continuamos trabajando las iniciativas de inclusión laboral y socioeconómicas junto a la Municipalidad/Gobierno Provincial, la comunidad académica y con reconocidas instituciones de bien público de las ciudades de Bahía Blanca, San Nicolás y Puerto General San Martín. A la vez, mantenemos nuestro espíritu de compañía transparente y de puertas abiertas.

Anexo





Esta iniciativa se presentó en el marco del programa
"Conectando Empresas con ODS" desarrollado por
CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2020