



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



PLAN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Objetivo

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



ODS Conexos:

ODS 2 Fin de la pobreza
ODS 8 Trabajo decente
ODS 10 Reducción de las desigualdades



Tipo de Iniciativa

Política empresarial



Localización:

- Provincias: Todo el país.

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

Meta 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

Meta 5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.



RESUMEN EJECUTIVO

GENERAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las personas están en el centro de todas las decisiones que tomamos. A la hora de definir políticas y acciones lo hacemos en el marco de:

- Nuestra misión.
- Los Principios de Negocio Responsable que formalizan nuestro compromiso con los derechos humanos.
- Política Global de diversidad e inclusión, cuya idea fuerza es reflejar la diversidad en la que vivimos.

Plantamos la igualdad de género como un eje de actuación prioritario en el plan de diversidad, al entender que el trabajo inclusivo promueve una gestión cotidiana más eficiente y permite incorporar una mayor pluralidad de talentos. Gestionamos un plan de trabajo enfocado en reducir la brecha entre mujeres y hombres que ocupan puestos de responsabilidad, de modo de garantizar la igualdad de oportunidades.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



Somos conscientes de que una sola declaración verbal no es suficiente, por eso desarrollamos una estrategia de transversalización de la temática que incorpora iniciativas de corto, mediano y largo plazo con el fin de hacerlo sostenible.

Estas acciones y políticas a veces operan directamente en quienes se aplican y otras son generadoras de transformación cultural o de cambios de paradigmas.

POLÍTICAS Y MEDIDAS:

- Lactarios: se inauguraron 6 lactarios en edificios centrales corporativos, donde las madres puedan conciliar la época de lactancia con sus responsabilidades laborales.
- Compromiso de la alta Dirección en la promoción de acuerdos y espacios de cooperación institucional

para trabajar articuladamente en la eliminación de la problemática de la violencia de género. (INAM).

- Prevención y exclusión de conductas de acoso: Diseño e implementación de la "Política para la prevención y actuación ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación en el ámbito laboral". "Política de Acompañamiento por Violencia Doméstica" con Herramientas de Contención para acompañar a la mujer (Grupo "Primera Escucha", Permiso días no laborables, préstamo, 2º línea celular). Esta última política también se acordó con todos los Sindicatos.
- Beneficios Familias Homoparentales: licencia extendida, part time (maternal) y licencia recién nacido prematuro.
- Creación del Comité Mixto sobre "Género": firmado entre la

empresa y entidades gremiales.

- Estrategia de remuneración: tenemos un compromiso con la reducción de la brecha salarial (para buscar la equidad salarial).
- Manifiesto Desconexión Digital y Acuerdo Desconexión Digital en Operación Argentina con Sindicatos.
- Política Transparencia Vacantes Directivas y Predirectivas con perspectiva de género
- Política de Publicación de Vacantes desde un Lenguaje Inclusivo.

SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA DIVERSA:

- Talleres sobre Diversidad Sexual y VdG a mandos medios Prov BA.
- Taller de Sesgos inconscientes abierto a toda la Operación

Descripción de la Iniciativa



- Taller de Armado de Protocolo sobre Violencia de Género con el INAM.
- Capacitación Primera Escucha en Violencia de Género con INAM.
- Capacitación Virtual Violencia de Género para todos los mandos.
- Programa "Mujeres4tech": programa de inclusión digital para mujeres.
- Charlas sobre Lactancia:
- Taller de Comunicación con perspectiva de género: Comercial "Tenemos Familia", primer campaña sin reproducción de estereotipos binarios.
- Campaña interna "Cortá a Tiempo" sobre violencia de género para dar marco y asistencia al protocolo elaborado, y difundir canales de denuncia y asesoramiento.

- Campaña externa "ES momento de Hablar" sobre violencia de Género Campañas externas de concientización sobre violencia digital ("Love Story" sobre grooming y "Perspectivas" y "Dominó" sobre cyberbullyng).
- Taller Entrevista Inclusiva
- Taller Comunicación Inclusiva para voceros de la compañía, desde una marca inclusiva.
- Charlas sobre Crianza

PROGRAMA DE BENEFICIOS "PARA VOS!"

Le damos prioridad a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con medidas que permiten desarrollar la actividad profesional con una mayor calidad de vida, bajo principios de responsabilidad, flexibilidad, confianza y el compromiso.

SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR

El bienestar de los empleados influye directamente en su motivación, su creatividad y su productividad. Bajo nuestra estrategia de cultura de bienestar "Feel Good" buscamos generar un impacto positivo en el bienestar y la motivación de los empleados .

PROGRAMA DE BIENESTAR DIGITAL - DESCONECTAR PARA RECONECTAR

Firmamos un compromiso que reconoce por primera vez nuestro posicionamiento respecto del derecho a la desconexión digital.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

ECONÓMICAS

SOCIO CULTURALES

Podríamos hablar de barreras que está interrelacionadas con los siguientes factores:

- Transversalidad: el enfoque para las políticas de igualdad de género requiere un programa articulado a nivel de estrategia de la empresa.
- Flexibilidad global y nacional.
- Volumen Negocio.
- Volumen colaboradores: Solamente en Argentina, la empresa cuenta con cerca de 15 mil colaboradores directos.
- Convivencia generacional.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

Incrementamos en un 10% nuestros puestos directivos por mujeres.

Programa de Beneficios Telefónica de Argentina: buscamos acompañar a nuestros colaboradores en los momentos más importantes de sus vidas, que establece el siguiente régimen de licencias: licencias Maternidad extendida, Licencia paternidad extendida y licencias para familias homoparentales, Licencias por adopción y Licencia extendida por internación del recién nacido y licencia por violencia de Género. Estos beneficios son comunicados a los 15,000 colaboradores propios y disponemos de recursos – financieros, humanos y de procesos- para abastecer a la población target que lo requiera.

Somos benchmarking: a través de nuestros programas “Para vos”, logramos diferenciamos por acciones que fomentan la

conciliación y que, en consecuencia, reducen brechas y promueven la igualdad. Somos una de las cinco Telcos -a nivel mundial- incluidas en el Índice Bloomberg de Igualdad de Género. También fuimos reconocidos por el Club IFREI del IAE Business School. Y somos un miembro activo del Grupo Promotor de empresas comprometidas por la Diversidad de UNICEF.

Clima: ante la pregunta de nuestra encuesta que dice “En Telefónica se respeta y apoya la diversidad, ofreciendo las mismas oportunidades de crecimiento independientemente de género, edad, orientación sexual o raza. (%FAV)” el nivel de favorabilidad es mayor al 85%.

Valoración: en términos de valoración el 89% de los colaboradores señala que el programa cumple sus expectativas satisfactoriamente.

“ Plantamos la **igualdad de género** como un eje de actuación prioritario en el plan de diversidad, al entender que el trabajo inclusivo promueve una gestión cotidiana más eficiente y permite incorporar una mayor pluralidad de talentos.

Alianzas Estratégicas

Privadas

Públicas Nacionales

Organismos internacionales

- *Acuerdo de cooperación institucional con el INAM, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y reducir la brecha de género.*
- *Adherimos a los "Principios de Empoderamiento de la Mujer", elaborados*

por ONU Mujeres y el Pacto Global de Naciones Unidas.

- *Adherimos a las "Normas de Conducta para las Empresas" de Naciones Unidas para proteger los derechos de las personas LGTBI.*
- *Telefónica figura por segundo año consecutivo en el Índice Bloomberg de Igualdad de Género - 2019 Bloomberg Gender-Equality Index GEI.*

Cadena de Valor

Talleres de Cuidado con Unicef para promover prácticas de conciliación en proveedores.



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

COPYRIGHT 2020