



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



DIVERSIDAD Y GÉNERO: LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL DE WHIRLPOOL DESDE LA PRÁCTICA



Objetivo

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



ODS Conexos:

ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico
ODS 10 Reducción de las Desigualdades



Tipo de Iniciativa

Política empresarial

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

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

Meta 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Palabras Clave:

"Igualdad de género", "empoderamiento de la mujer", "no discriminación", "responsabilidad compartida", "participación femenina", "promoción sociedades inclusivas", "instituciones sólidas", "políticas no discriminatorias", "empleo pleno", "trabajo decente", "derechos laborales", "trabajo seguro".



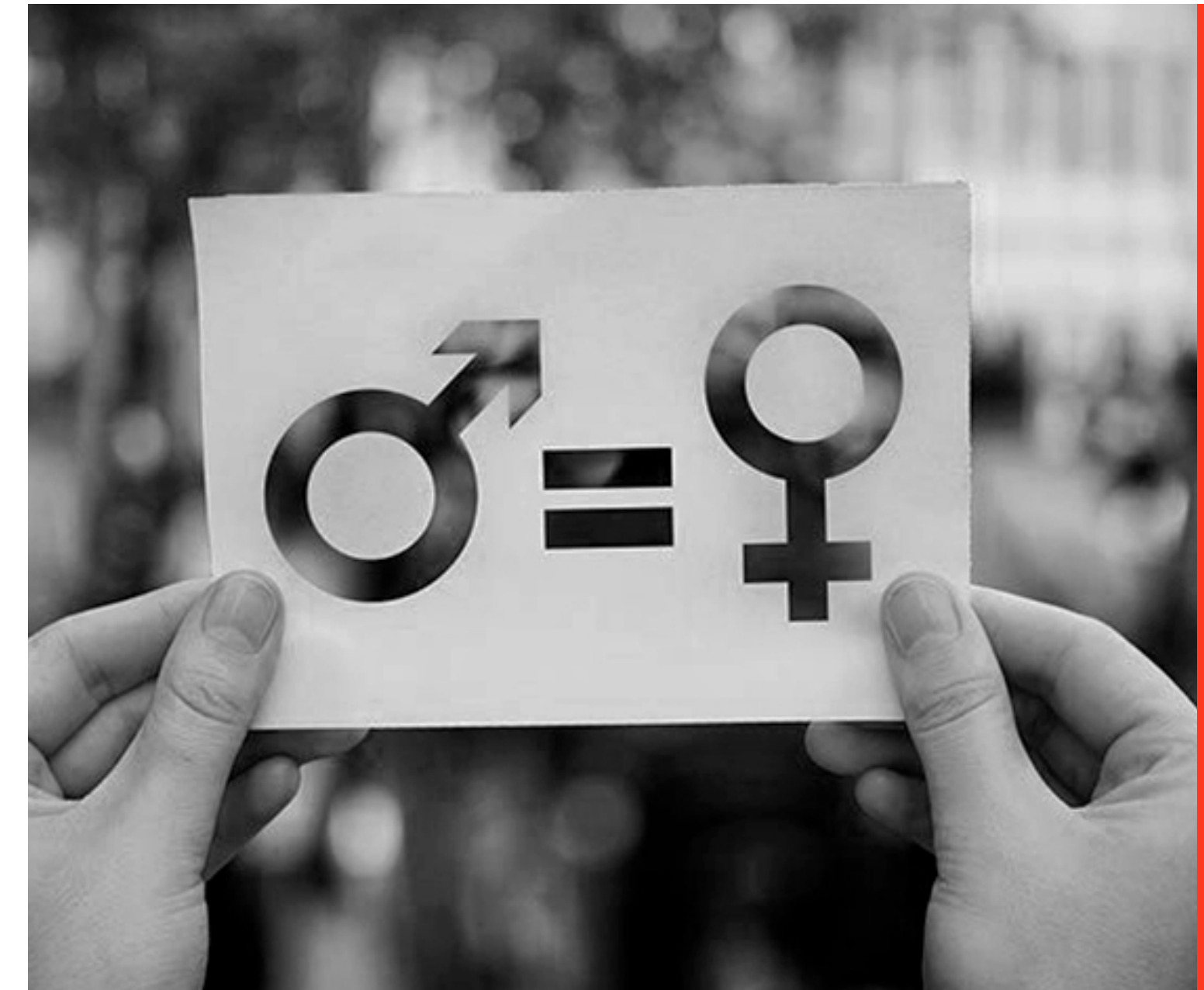
RESUMEN EJECUTIVO

En Argentina, Whirlpool forma parte de los “Mejores Empleadores” y de las “100 Empresas con Mejor Imagen” según Revista Apertura. Las buenas prácticas son parte de su ADN y, por ello, desde hace más de 15 años, viene fortaleciendo la transmisión y construcción de sus valores, a través de conductas éticas y claras hacia adentro y hacia afuera. La iniciativa presenta diferentes ejes de trabajo:

- El desarrollo de un Comité de Inclusión & Diversidad. Se trata de un equipo de trabajo conformado por colaboradores voluntarios de distintas áreas. Su objetivo es nuclear a quienes se identifiquen con las causas de inclusión y diversidad, y con las metas alineadas a las estrategias y expectativas de la compañía respecto a estos temas. El foco está puesto en entender que la diversidad es un valor desde el que podemos co-construir un ambiente laboral inclusivo y para lograrlo se trabaja a diario en acciones que generen concientización e impacto sobre esta temática.

- La generación de un manual interno para concientizar a las personas y promover las acciones necesarias con relación a la diversidad y la inclusión en la compañía. No sólo en temáticas de género sino también como una forma de abordar y combatir cualquier tipo de discriminación.
- El posicionamiento de Paula Altavilla, Directora para la Región Sur, como mujer líder y referente de la industria para visibilizar, fomentar y asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

El enfoque hacia la diversidad y la inclusión es sencillo: se valora a todas las personas, independientemente de su etnia, nacionalidad, edad, orientación sexual, creencias religiosas, capacidad física o identidad de género. Las diferencias proporcionan las grandes ideas y la innovación necesarias para hacer crecer nuestro negocio.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Desde 2017, Whirlpool integra el foro de empresas involucradas en la protección de los derechos LGTTBI+. Entre los puntos que guían sus acciones, se encuentran: Promover la igualdad y el tratamiento justo; estimular la creación de grupos con afinidad LGTTBI+; y apoyar acciones LGTTBI+ en la comunidad. Entre sus valores, la compañía destaca la diversidad y la inclusión, entendiéndolas como aquello que posibilita crear valor, porque sólo en un ambiente de trabajo respetuoso y abierto, cada persona puede contribuir plenamente con todo su potencial.

Además, tiene el compromiso de desterrar cualquier forma de discriminación y estigmatización. Con el objetivo de romper con esta realidad, y a fin de asegurar la diversidad en el ámbito empresarial, durante 2018, Whirlpool decidió sumarse al cambio cultural en Argentina, visibilizando y posicionando a su directora regional, Paula Altavilla, como referente y punto de quiebre en la lógica de una industria históricamente reservada a los hombres. Y, junto con ello, dar a conocer un manual de diversidad e inclusión a sus colaboradores, para encarar esta transformación de manera profunda y auténtica.

Desde 2019, en la compañía funciona un Comité de Inclusión & Diversidad que, cada dos semanas, se reúne para planificar, desarrollar y ejecutar las acciones previstas: generar discusión y reflexión sobre las temáticas; ejecutar las acciones conforme a los pilares establecidos en base a la estrategia global de I&D; y la organización y ejecución de la Semana Global de Inclusión, entre otras tareas. Entre los principales logros, se destacan la licencia por paternidad; el equilibrio 50%-50% en perfiles de hombres / mujeres en proceso de reclutamiento para la incorporación de nuevos talentos; la unión a PrideConnection Argentina y la Semana Global de Inclusión, etc.

RECONOCIMIENTOS OBTENIDOS:

- Paula Altavilla fue reconocida por la fundación WCD como la Mujer destacada del Ámbito Empresarial, WomenCorporate Director 2019, teniendo en cuenta su inspiradora trayectoria en el mundo de los negocios, y su acción como directora de una empresa que fomenta la diversidad de género. Además, y según un estudio realizado por la consultora Horse en junio de 2020, se posicionó en el puesto N° 8 sobre un ranking total de 100 ejecutivos y referentes más influyentes de la comunidad de negocios local.

- En el marco del evento “Construyendo Puentes” de Manpower, la compañía fue reconocida como “Socio de la Inclusión”, por el desarrollo del programa “Semana de Diversidad e Inclusión”, que implicó la conformación de equipos de trabajo y contó con charlas de especialistas.
- En mayo de 2020, Whirlpool recibió por parte de las autoridades del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el certificado “BA Convive” que indica el cumplimiento de la ley 6027, orientada a la promoción y resguardo de discriminación o violencia por cuestiones de género, identidad u orientación sexual.
- En octubre de 2019, Whirlpool participó de la actividad “Modelo ONU con jóvenes orientado a los ODS” llevado a cabo en el Palacio de las Aguas Corrientes y frente a unos 240 jóvenes de 24 colegios secundarios públicos y privados de CABA y AMBA, para debatir sobre los ODS 5 y 13 buscando llevar posiciones que involucren al sector privado, sector público y a la sociedad civil.



Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURALES

Impulsamos el cambio necesario para que haya más mujeres involucradas en procesos corporativos y sobre todo de innovación, porque creemos que nada mejor que la diversidad para generar innovación.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

La iniciativa contribuye al ODS5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. La estrategia se centró en tres pilares: concientización, con la divulgación de información importante y la presentación de los ejes de trabajo; grupos de discusión que se desarrollaron a lo largo de diversas sesiones, con invitados expertos en la temática y un formato de mesa redonda; y acciones en redes sociales, como un incentivo para que los trabajadores difundan la iniciativa. Fue un plan 100% libre y abierto a la totalidad de los colaboradores, que se integraron a los grupos de trabajo creados con el fin de transformar el manual en prácticas concretas.

“ Las buenas prácticas son parte de nuestro ADN y, por ello, desde hace más de 15 años, venimos fortaleciendo la transmisión y construcción de los valores, a través de conductas éticas y claras hacia adentro y hacia afuera.

Alianzas Estratégicas

- *Privadas*

Relaciones Institucionales y Comunicaciones + Recursos Humanos de Whirlpool Latinoamérica + Agencia Muchnik (Comunicación Externa) + Agencia BW (Comunicación Interna).



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

COPYRIGHT 2020