



limpiolux 
facilitando el futuro

 Todo comienza
en familia



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



TODO COMIENZA EN FAMILIA



Objetivo

Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades



ODS Conexos:

- ODS 4** Educación de calidad
- ODS 5** Igualdad de género
- ODS 8** Trabajo decente y crecimiento económico



Tipo de Iniciativa

Acción
Proyecto
Programa



Localización:

- Provincia: Buenos Aires
- Municipio: San Isidro, Malvinas Argentinas, Avellaneda
- Ciudad Autónoma de Buenos Aires

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

Meta 3.4: Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar

Meta 3.d: Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial

Palabras Clave:

"Salud y bienestar"; "Salud mental"; "Prevención"; "Reducción de riesgos"; "Alerta temprana".



RESUMEN EJECUTIVO

“Todo comienza en familia” es una investigación sociofamiliar de medición del bienestar personal y familiar de los colaboradores de Limpiolux. La misma se llevó adelante a través de encuestas con base en dimensiones que abarcan hábitos, prácticas, recursos y la estructura de oportunidades con las que cuentan los/as colaboradores/as. A partir del análisis de los resultados, se identificaron temas relevantes para modelo de impacto social, que pone el foco en el desarrollo y bienestar de la fuerza laboral, y se alinearon los programas nuevos y existentes en 4 ejes estratégicos de sostenibilidad social de la organización: salud y bienestar física y emocional, violencia en las familias, equilibrio trabajo y familia, educación para el bienestar.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

La estrategia y el foco de la Política de Sustentabilidad de Limpiolux están puestos en acompañar y promover el despliegue del potencial de los colaboradores de la empresa y sus familias, y llegar a la comunidad de la que ellos forman parte. Como empresa familiarmente responsable, se propone mantener vigente su origen y valores fundantes, con miras a construir una cultura empresarial comprometida con los colaboradores y sus familias.

Durante el año 2019, se llevó adelante una investigación social en donde se realizaron las siguientes acciones:

1. Sensibilización del personal de la organización en todos los niveles mediante un proceso de facilitación, reflexión y concientización, con el fin de crear condiciones capaces de generar un ambiente favorable para la implementación del estudio.
2. Ejecución de la encuesta presencial a una muestra de 506 colaboradores, en todos los niveles de la organización.

3. Elaboración de un informe estadístico y descriptivo con los principales resultados del estudio de los colaboradores y sus familias, que permitió describir a las familias que forman parte de la empresa en múltiples aspectos de su estructura, organización, hábitos, valores, vínculos y relación, entre otros.

A partir del análisis de resultados, comenzó un proceso que apuntó a rediseñar y alinear los programas e iniciativas de Limpiolux para los colaboradores y sus familias, con el objetivo de que estos puedan dar respuesta a las principales problemáticas detectadas. Así, se desarrollaron 4 ejes estratégicos de sostenibilidad social: salud y bienestar física y emocional, violencia en las familias, equilibrio trabajo y familia y educación para el bienestar.

En 2020, a pesar del contexto de pandemia, se realizó la segunda fase de la encuesta de manera telefónica o virtual, llegando a 949 colaboradores/as. Para ello, se realizaron adaptaciones de formato y se capacitó al equipo que llevó

adelante las entrevistas para que pudieran realizarlas a través de estos nuevos canales. Así, se elaboró un nuevo informe que englobó todos los datos recopilados, tanto de 2019 como de 2020, a partir de las respuestas de un total de 1455 colaboradores y colaboradoras.

Por otro lado, se comenzó a implementar diferentes iniciativas y acciones a partir de los ejes definidos.

El equipo que trabajó en esta iniciativa está compuesto por una Gerenta de Innovación Sociocultural, una Analista de Innovación Cultural y cuatro pasantes.



Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURAL

- Elaborar el cuestionario cuidando la privacidad e intimidad de los colaboradores y sus familias.
- Dificultad a la hora de medir el impacto de los programas implementados a partir de la comparación de resultados anuales de la investigación. Al tratarse de una encuesta que pone el foco en la familia, hay muchos factores externos sobre los que la investigación consulta, pero no puede actuar de manera directa en su mitigación o resolución. Al

OTRAS

encarar un proceso que busca identificar realidades sociales, económicas, sanitarias y culturales, hay muchas variables para tener en cuenta al medir la evolución de indicadores según las posibilidades de la organización y el alcance de sus iniciativas.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES POR GESTIÓN:

- 1455 personas entrevistadas (506 en 2019 y 949 en 2020).
- Se implementaron 7 iniciativas a partir de los ejes de acción delineados:

1. Salud y bienestar: se llevaron adelante distintos espacios virtuales, guiados por el Departamento Médico de la empresa, relacionados a diferentes temas referidos a la salud y el bienestar integral, como por ejemplo: hábitos alimenticios, actividad física, salud visual, entre otros. Además, durante la primera parte del 2020 se realizó una campaña de comunicación de salud y bienestar que consistió en brindar información sobre distintos temas relacionados a la salud, todos los lunes a través del mail institucional y grupos de WhatsApp con colaboradores y colaboradoras de servicio que no tienen acceso al mail institucional.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente



2. Violencia en las familias: se creó la iniciativa “Frená violencia”, que tiene como centro un Protocolo de actuación ante casos de violencia doméstica. El mismo contempla canales de consulta, profesionales capacitados para dar respuesta a las eventuales solicitudes de asesoramiento y recursos como días de licencia, asesoramiento legal y acompañamiento emocional y familiar. El lanzamiento del protocolo fue acompañado de una serie de capacitaciones a líderes y referentes de la organización, así como también por una campaña de concientización para toda la comunidad focalizada en dar a conocer los distintos tipos de violencia y la difusión del documento. Además, se transformó el espacio “Hablando y escuchando nos entendemos”, anteriormente destinado a tratar diferentes temas sobre salud, convivencia y bienestar, para ahora ser dedicado a abordar cuestiones relacionadas a la violencia doméstica como problemática social.

3. Equilibrio trabajo-familia: Durante las vacaciones de invierno se compartieron una serie de actividades (una por día, durante los 10 días hábiles de vacaciones) para realizar en familia

durante el receso. Las mismas estuvieron enfocadas en promover hábitos saludables y de promoción de la educación como: yoga para niños y niñas, recetas y videos de cocina, diseño y armado de comics, juegos de baile, entre otras. Además, a partir del contexto de aislamiento social, preventivo y obligatorio, se facilitaron espacios de diálogo y reflexión sobre la convivencia en cuarentena.

4. Educación para el bienestar: se lanzó la iniciativa “Ser digital” que apunta a capacitar en herramientas digitales a colaboradores y colaboradoras. Este espacio, guiado por profesionales del campo, constó de distintos encuentros con personas de la organización que poseían pocos o escasos conocimientos sobre este tema, con el objetivo de incluirlos y hacerlos parte del proceso de transformación digital que atraviesa la empresa.

“ La investigación social “Todo comienza en familia” es un proceso de medición del bienestar personal y familiar de los colaboradores de Limpiolux, que nos da marco a una serie de programas e iniciativas que contribuyen a trabajar los distintos aspectos de una empresa familiarmente responsable.

Alianzas Estratégicas

- *Sector Académico*

Se efectuaron alianzas con la Pontificia Universidad Católica Argentina y la Universidad de Belgrano, con el fin de sumar al equipo de investigación 4 pasantes que apoyaran técnica y ejecutivamente el programa.



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

COPYRIGHT 2021