



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 y Crecimiento Económico
- ODS 17** Alianzas para Lograr los Objetivos



## Localización:

- Política empresarial (transversal a todos los centros operativos)



## Localización:

- 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.

## Palabras Clave:

*"Diversidad", "Inclusión", "Igualdad de género", "Empoderamiento de la mujer", "No discriminación"*



# RESUMEN EJECUTIVO

En Profertil valoramos la diversidad y respetamos la identidad de cada persona y sus rasgos que la hacen única. Mirar desde este enfoque implica valorar las diferencias y las habilidades de cada individuo.

La inclusión es abordada con diferentes acciones, políticas e iniciativas que fomentan la incorporación y desarrollo de personas diversas. La inclusión socioeconómica de nuestras comunidades es un objetivo transversal y lo desarrollamos desde el ámbito de la inversión social.

Diversidad e Inclusión es uno de los 3 ejes estratégicos (junto a Bienestar Integral y Transformación.) que dan rumbo en nuestro accionar diario.



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



La Diversidad e Inclusión es uno de nuestros ejes de gestión. Planificamos estratégicamente acciones que nos permiten promover estos aspectos en el ámbito laboral. Para ello, iniciamos con un diagnóstico organizacional y desarrollamos nuestra Política de Diversidad e Inclusión que establece los siguientes conceptos para trabajar hacia un objetivo en común.

## DIVERSIDAD PARA PROFERTIL

Las personas son diferentes en varios aspectos: étnicos, religiosos, familiares, origen social, geográfico o según nacionalidad, fisonómicos, corporales, sexo, identidad de género, lo orientación sexual, formación, edad, cultura, sistema de creencias, entre otras características.

Entendemos que la diversidad se genera a partir de la combinación de 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.

## INCLUSIÓN PARA PROFERTIL

La inclusión es el resultado de todas las acciones, actitudes, políticas e iniciativas para fomentar la incorporación y

mantener una estructura de personas diversas.

Para que las personas que integran Profertil se sientan incluidas, contamos con diferentes políticas e implementamos acciones que promueven la inclusión y la pertenencia en equipos que valoren y escuchen las ideas en un marco de respeto de las singularidades.

Estamos convencidos de que trabajar de esta forma representa un capital para construir una mejor Empresa.

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.

La gestión de la diversidad e inclusión atraviesan todas estas dimensiones enriqueciéndolas.

**Con el diagnóstico y la Política de Diversidad e Inclusión,**

**elaboramos un Plan de Acción. Destacamos a continuación algunas iniciativas:**

- **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. Promovemos la diversidad en las búsquedas laborales. Es bienvenida cada persona que se postule al cumplir con los requisitos de educación y experiencia, independientemente de factores como su género, religión, situación de discapacidad, nacionalidad, u otras no relacionadas con las competencias laborales para el puesto.
- **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.

## Descripción de la Iniciativa



- **Capacitación sobre Diversidad:** Realizamos diversos talleres de liderazgo inclusivo y talleres de sesgos inconscientes con integrantes de diferentes áreas operativas.
- **Prácticas de conciliación vida laboral-personal:** Promovemos la conciliación laboral y personal a través de los siguientes beneficios: Día libre por cumpleaños, Lactancia extendida, Soft landing para madres, Extensión de la licencia por paternidad: ahora son 15 días para el padre para ser tomados durante el primer año de vida del Hijo/a, Flexitime de banda de ingreso/egreso, Ayuda escolar, y Horario flexible de verano.

Queremos ser un actor clave en la creación de una sociedad equitativa e inclusiva. Desarrollamos diferentes actividades y programas articulando con asociaciones civiles y con el sector público, con las cuales potenciamos nuestros impactos de inclusión social, a través del trabajo y la educación:

- **Programa de Becas Educar para Transformar:** destinado a 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 estimular a jóvenes para que alcancen una excelencia académica y se relacionen como profesionales con el mundo laboral. Además del aporte económico, cuentan con acompañamiento a cargo de Profertil y del gabinete psicopedagógico del colegio. Además, si la persona becada decide continuar sus estudios superiores en la Tecnicatura en Operaciones Industriales de la Universidad Nacional del Sur, podrá recibir una nueva beca. Con esta iniciativa, impulsamos la formación de mujeres en las áreas STEM. Además, nos proponemos apadrinar esta carrera considerada estratégica para el desarrollo agroindustrial, energético y tecnológico del país. 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.

- **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
- El 81% 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

### USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

Uno de los grandes logros alcanzados, fue la elaboración de nuestra Política de Diversidad e Inclusión en 2019 y la incorporación de mujeres para la operación de Planta de Bahía Blanca.

### INDICADORES DE GESTIÓN:

- Diversidad en empleados: % de empleados por categoría laboral por sexo y grupos de edad.
- Movilidad Interna: Puestos permanentes cubiertos por candidatos/as internos/as. % de mujeres empleadas de Profertil que accedieron a puestos vacantes.

- Capacitación: Horas de capacitación por sexo y categoría laboral.
- Alianzas y articulaciones con actores del sector público, civil y privado: Cantidad de alianzas y trabajos realizados
- Beneficios de Programas: Estudiantes beneficiarios del Programa Educar para Transformar, Practicas profesionalizantes, etc.

### INDICADORES DE RESULTADOS:

- Vinculación y contribución con los ODS (desarrollamos una matriz específica en donde relacionamos los temas materiales, con los pilares de nuestra estrategia de sustentabilidad y los ODS priorizados).



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)*
  - *Sector Público*
  - *Sector Académico*
  - *Organizaciones de la sociedad civil*
- 
- *Club IFREI • Red de Diversidad e Inclusión de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica. • Municipalidad/Gobierno Provincial, • Comunidad académica y reconocidas instituciones de bien público de las ciudades de Bahía Blanca, San Nicolás y Puerto General San Martín.*

# Anexo



Diversidad e inclusión |  
EIKON 2020





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

COPYRIGHT 2021