



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 fomentamos una cultura de trabajo en donde la diversidad e inclusión es un compromiso compartido, para que las oportunidades sean iguales para todas las personas que forman parte de la Compañía, sin importar el género, las creencias, las elecciones sexuales, la edad u otras características personales.

Impulsamos iniciativas y políticas transversales que agregan valor a nuestro capital humano y fomentan la incorporación de personas diversas a través de acciones de inversión social.

La Gestión de las Personas está alineada a 3 ejes estratégicos transversales: Diversidad e Inclusión, Bienestar Integral y Transformación, que marcan el rumbo de nuestras acciones a partir de procesos claves y sus subprocesos.



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



Nuestra Política de Diversidad e Inclusión establece, junto al Código de Conducta Ética, las directrices que promueven la diversidad e inclusión para generar un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminación e impulsa las diferentes iniciativas que llevamos adelante en la organización.

Generamos espacios de diálogo sobre igualdad de género y trabajamos para que los líderes sean catalizadores de la cultura incluyendo la diversidad e inclusión en su gestión. La comunicación interna y la gestión del clima buscan fomentar la diversidad e impulsar los vínculos saludables.

Promovemos la diversidad en las búsquedas laborales priorizando la educación y experiencia de la persona, independientemente de su género, religión, situación de discapacidad, nacionalidad u otras no relacionadas con las competencias del puesto.

Impulsamos prácticas de conciliación de la vida laboral-personal: Día libre por cumpleaños, Lactancia extendida, Soft landing para madres, Extensión de la licencia por paternidad, Flexitime de banda de ingreso/egreso, Ayuda escolar y Horario flexible de verano.

En 2021 lanzamos un Protocolo de Acción Frente a los Casos de Violencia en Relaciones Vinculares para acompañar a las personas que atraviesan una situación de violencia en el ámbito privado. Para su implementación y abordaje se brindaron capacitaciones y se realizaron campañas de sensibilización.

Brindamos el taller #AmoresLibresdeViolencia para hijos adolescentes de nuestro personal para dialogar sobre las relaciones amorosas y construir una nueva mirada sobre sus vínculos.

Celebramos alianzas con instituciones públicas y privadas para generar iniciativas de inclusión laboral e igualdad de oportunidades trabajando juntos en la construcción de una sociedad mejor.

Lanzamos la 2da. edición del Programa Becas Educar para Transformar, becando a 22 estudiantes de niveles secundarios y universitarios.

Incrementamos la participación en asociaciones como el Club IFREI (Centro Conciliación Familia y Empresa del Instituto

Argentino de Empresas) y la Red de Diversidad e Inclusión de la Cámara de Industrias Química y Petroquímica de Argentina, para nutrirnos de buenas prácticas, compartir experiencias e impulsar una sociedad más equitativa.

Junto a las empresas proveedoras, impulsamos iniciativas de inclusión social y de la discapacidad. Nos unimos a diversas ONG que abordan la inclusión de personas con discapacidad para la preparación de los obsequios del día de la niñez.



## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### SOCIO CULTURALES

- La cadena agroindustrial a la que pertenecemos tiene grandes desafíos en diversidad y equidad de género, manteniendo prácticas tradicionales vinculadas al mundo del trabajo, sesgos y roles estereotipados de las mujeres.
- Disparidad en el interés o acceso a la formación técnica entre hombres y mujeres.
- Ausencia de indicadores de gestión tanto cuantitativos como cualitativos en la industria.
- El 79% de nuestra dotación es masculina. Demanda mayor sensibilización y formación en diversidad e inclusión.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

### USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

A través de diferentes canales de comunicación y metodologías cualitativas y cuantitativas, recabamos información sobre las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, que luego son procesadas y volcadas en informes. Estas se presentan al Equipo de Dirección para la toma de decisiones, instancia en la cual se definen los pasos a seguir.

Encuadrados en nuestra Política de Diversidad e Inclusión, gestionamos diferentes indicadores de resultados, realizamos mediciones y seguimiento para desarrollar acciones de mejora.

### INDICADORES DE GESTIÓN

#### Diversidad en empleados:

Gestionamos equipos diversos, hoy nuestra nómina está integrada por 79% de hombres y 21% de mujeres que se ubican en diferentes grupos de edad y categorías laborales. La nómina femenina se concentra prioritariamente en roles administrativos y profesionales. Ver anexo

Cabe destacar que nuestro directorio, definió dentro de los objetivos estratégicos para 2025: Alcanzar un 25% de mujeres en nómina y 20% en roles de liderazgo, lo que marca el rumbo de nuestras acciones y gestión.

#### Tasa de contrataciones y rotación:

El porcentaje de contratación de mujeres alcanzó el 33%, y no hubo rotación de personal femenino.

Contamos con indicadores de contrataciones y rotaciones, aperturados por sexo y grupos de edad. Ver anexo.

#### Movilidad Interna:

Promovemos el crecimiento y desarrollo de nuestros equipos, lo que queda demostrado en los siguientes indicadores de gestión:

- 32%: de puestos permanentes fueron cubiertos por candidatos/as internos/as en 2021.

Si consideramos a los equipos de empresas contratistas, el indicador de movilidad interna asciende a 48%.

- 27%: de mujeres empleadas de Profertil que accedieron a puestos vacantes.

#### Capacitación:

Promovemos el desarrollo de actividades de capacitación que acompañan la incorporación de competencias técnicas y de gestión para mejorar el desempeño en los puestos actuales siguiendo las actualizaciones tecnológicas, y para preparar a los colaboradores y a las colaboradoras para ocupar otros puestos en la Empresa.

Se desarrollaron 21.608 horas de capacitación, aperturadas por género significaron: 14.846 horas destinadas a hombres y 6.362 horas a mujeres.

Horas de capacitación por sexo y categoría laboral. Ver anexo.

#### Permiso parental:

- Personal que gozó de su licencia: 13 hombres | 3 mujeres.
  - Porcentaje de personal que retomó a su trabajo luego de la licencia: 100%.
- Estudiantes beneficiarios/as del Programa Educar para Transformar:
- 12 estudiantes nivel secundario Escuela técnica N°1 de Ingeniero White (6 mujeres | 6 varones).
  - 17 estudiantes nivel universitario becados: Tecnicatura en Operaciones Industriales de la Universidad Nacional del Sur. (5 mujeres | 12 varones).

Alianzas y articulaciones con actores del sector público, civil y privado: A lo largo de los años, hemos consolidado procesos de diálogo genuinos que permiten retroalimentar las estrategias de sostenibilidad. Construimos diversas alianzas con cámaras y asociaciones sectoriales de la industria. Actualmente, participamos de 23 iniciativas de co-creación de valor económico, social y ambiental en pos de una Agricultura Sostenible: en 11 de ellas, participamos en el órgano de gobierno y en 19 conformamos comités o grupos de trabajos.



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

*De manera continua, realizamos actividades con todos nuestros grupos de interés, internos y externos, con el objetivo principal de conocer sus expectativas, para generar líneas de acción conjunta y dar respuesta, en la medida de lo posible, a los requerimientos y a las necesidades de cada uno.*

- Club IFREI.
- Red de Diversidad e Inclusión de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica.
- Instituciones académicas: Escuela de Educación Secundaria Técnica N°1 de Ingeniero White y de la Tecnicatura en Operaciones Industriales de la Universidad Nacional del Sur.
- Organizaciones de la sociedad civil de las ciudades de Bahía Blanca, San Nicolás y Puerto General San Martín.

## Cadena de Valor

*A partir de los diferentes encuentros de comunicación y espacios de diálogo con nuestros grupos de interés, generamos el involucramiento en acciones de sensibilización, educativas y de formación. Impulsamos con todos ellos, alianzas estratégicas con el foco puesto en la Diversidad e Inclusión.*



# Anexo

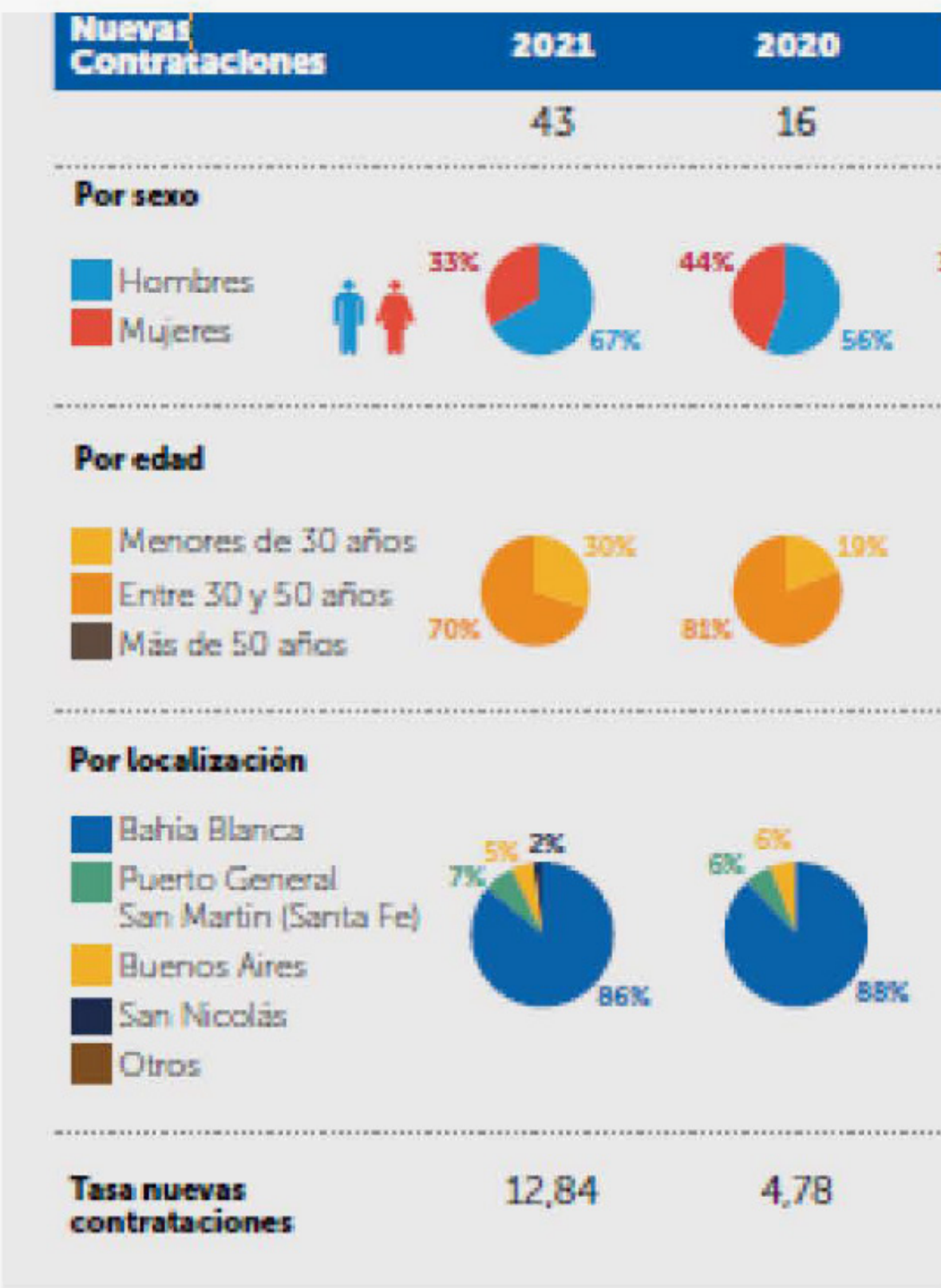


Personal por categoría laboral, grupo de edad y sexo

- Menores de 30 años
- Entre 30 y 50 años
- Más de 50 años
- Hombres
- Mujeres

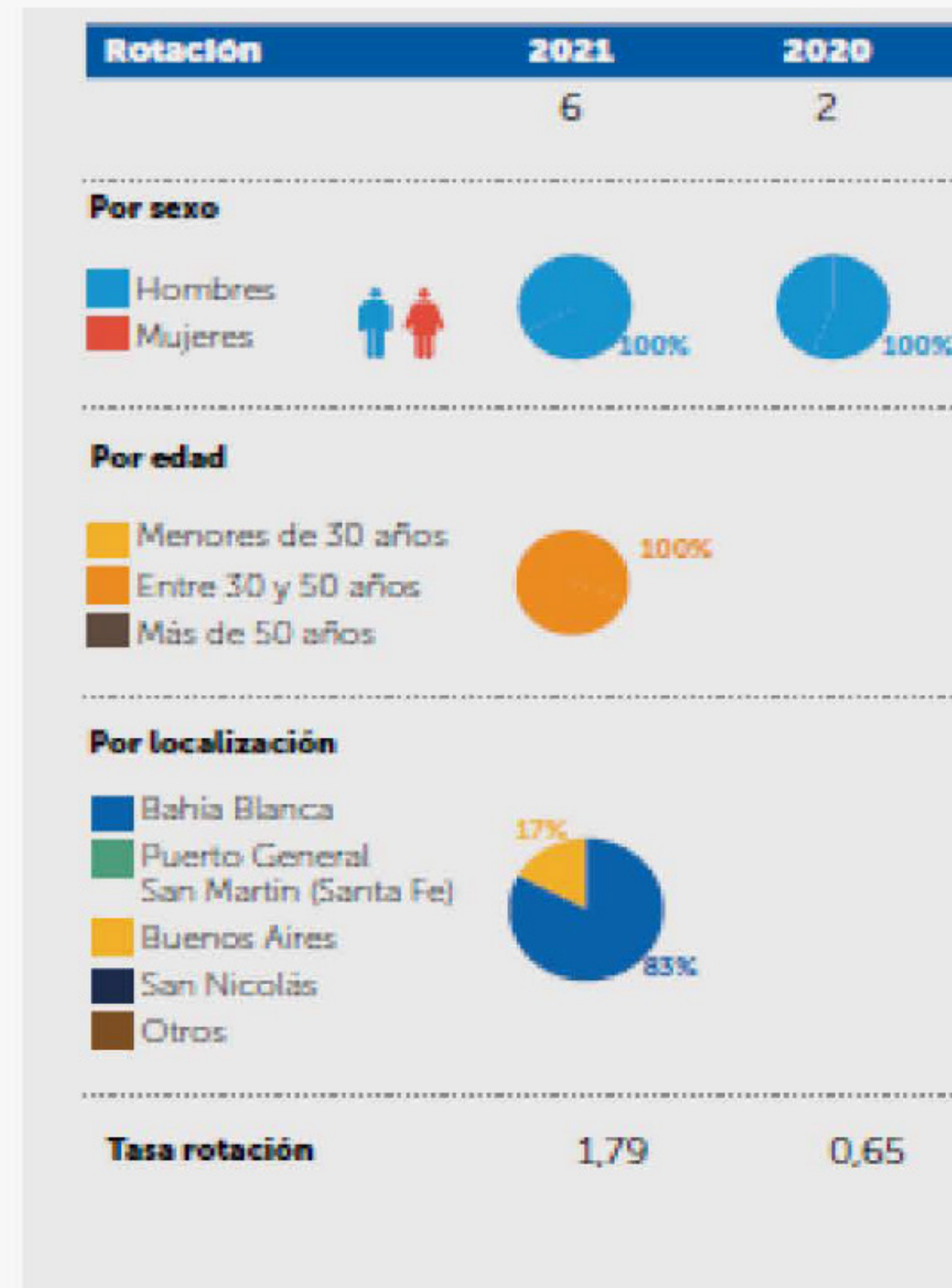


\*La categoría Profesional incluye analistas, ingenieros, representantes de territorios.





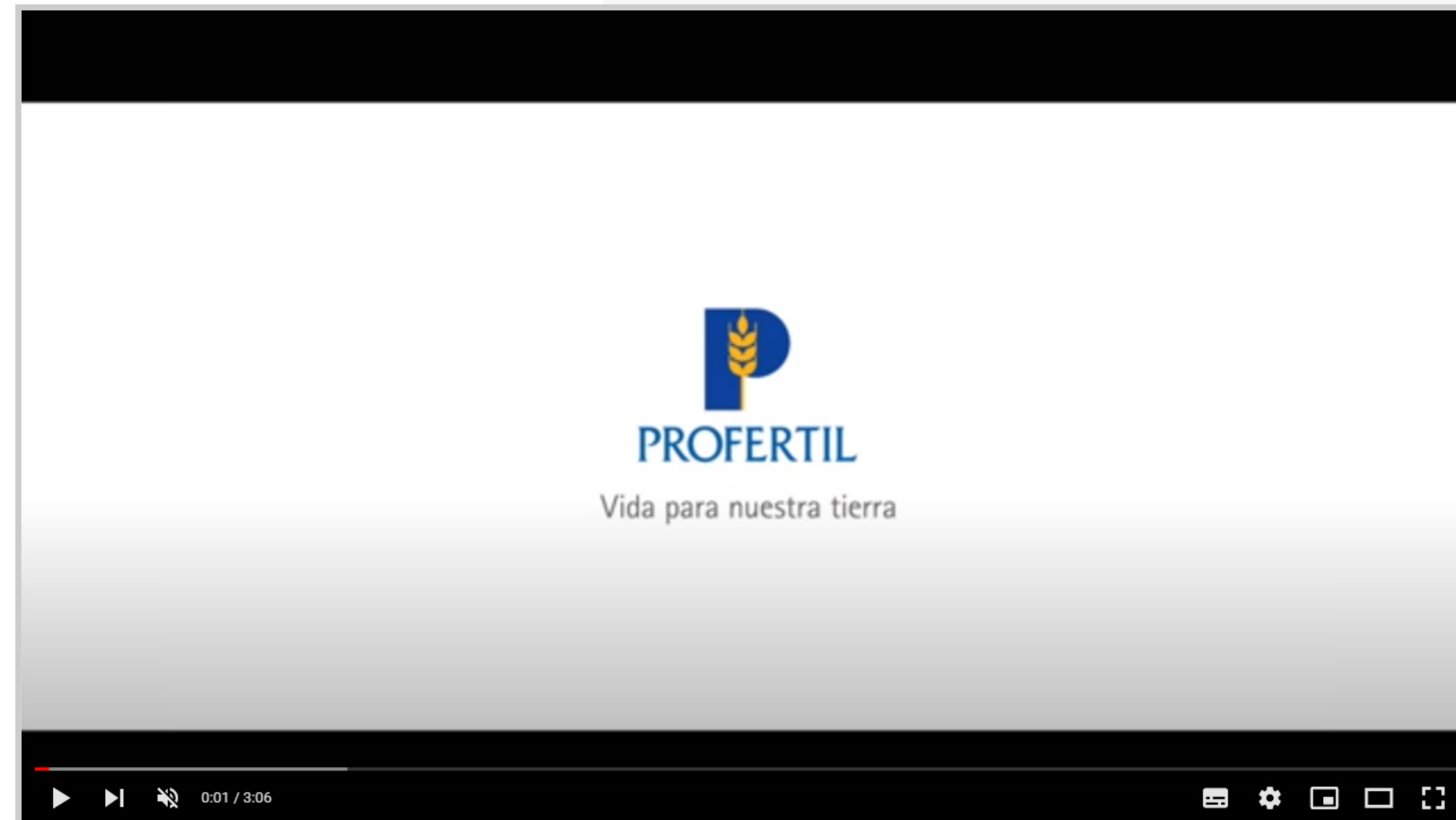
# Anexo



Total de horas de capacitación	2021	2020
<b>Por sexo</b>	<b>21.208</b>	<b>15.155</b>
Hombres	14.846	11.518
Mujeres	6.362	3.637
<b>Por categoría laboral</b>	<b>21.208</b>	<b>15.155</b>
Gerencias	526	407
Jefaturas	935	724
Supervisión	2.220	1.493
Coordinación	1.344	633
Administrativos	2.045	1.357
Técnicos	3.096	2.307
Operativos	4.148	2.850
Profesionales	6.894	5.383
<b>Promedio de horas de capacitación</b>	<b>58</b>	<b>45</b>
Hombres	52	43
Mujeres	83	57



# Anexo



Institucional 2021 | Profertil  
(Video)



Diversidad e inclusión | EIKON 2020  
(Video)



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

COPYRIGHT 2022