



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS

PROGRAMA +DIVERSIDAD



Objetivo

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles



ODS Conexos:

- ODS 10 Reducción de las Desigualdades
- ODS 17 Alianzas para Lograr los Objetivos



Localización:

- Política empresarial (transversal a todos los centros operativos)



Localización:

- Provincia: Buenos Aires, CABA, Chubut, Neuquén, Río Negro, Salta

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 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres de la compañía.

Meta 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.

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.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres de la compañía.



Palabras Clave:

#Diversidad #Empoderamiento #Igualdad de Género #Igualdad de Oportunidades #Liderazgo #Responsabilidad Compartida

RESUMEN EJECUTIVO

El programa +d de Tecpetrol nació como una declaración de diversidad e inclusión de la compañía que acompaña el cambio social que está en marcha.

La iniciativa comenzó con foco en cuestiones de género, con charlas para mujeres y el programa de mentoreo, y con el tiempo se fueron sumando aspectos más específicos.

Si bien Recursos Humanos lidera el programa, tienen un rol clave el compromiso y sponsorship de la alta dirección, para dar seguimiento a un plan de acción y medir progresos, y la posibilidad de que cualquier colaborador pueda sumarse a distintas instancias con ideas, propuestas y se sienta parte. El respeto y la construcción de ambientes de confianza son los pilares fundamentales del programa.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

En el marco del Programa +d, se trabaja en diferentes ejes de diversidad, el primero fue el de igualdad de género.

El primer punto con el que se trabajó fue con los sesgos inconscientes a través de talleres de sensibilización para poder identificarlos y dejarlos a un lado conociéndolos.

Luego, se implementaron varios programas con el objetivo de darle visibilidad, acompañamiento y empoderar a las mujeres. Estos fueron los programas:

- Programa de mentoreo: dando seguimiento a las carreras de las mujeres de Tecpetrol y brindarles herramientas que impulsen su crecimiento a cargos de mayor jerarquía.
- Programa de maternity coach: Es un espacio para compartir inquietudes, brindar apoyo y acompañamiento para las futuras madres o para las que volvieron de su licencia de maternidad. El objetivo es acompañarlas desde el momento del embarazo hasta el regreso a sus puestos con el fin de apoyarlas en el desarrollo de sus carreras.
- Círculos Lean In: Se coordinan diferentes grupos a nivel Tecpetrol Global para conversar distintos aspectos de la diversidad.
- Talleres de prevención de acoso y discriminación: Buscando que Tecpetrol sea un espacio libre de acoso y discriminación, se brindan espacios para identificar estas posibles conductas y los canales para denunciarlas.



Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURALES.

Las barreras que se identificaron en el momento de la implementación fueron:

- Una cultura organizacional tradicionalmente masculinizada y con poca sensibilidad en la identificación del impacto que una estrategia de diversidad de género puede generar en el negocio.
- Antecedentes y habilidades para la gestión de cambios de iniciativas que no habían llegado a adoptarse.
- Gap generacional entre quienes tomaban las decisiones y quienes proponen respuestas innovadoras, frente a nuevas necesidades como la de tener más diversidad en la empresa.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES DE GESTIÓN

Los indicadores para medir el crecimiento y logros del programa +d demuestran que:

- Desde su inicio en 2019, el porcentaje de mujeres trabajando en la compañía comenzó siendo del 18,47%, y al día de hoy representa un 22,24%.
- Más de 150 mujeres participaron en talleres para diseñar planes de acción.

- Se dictaron más de 15.600 horas de 18 talleres de sesgos inconcientes y 90 horas de coaching para apoyar carreras duales.
- Hubo 14 participantes en maternity coaching y 50 participantes de los Círculos Lean In Together.

“ El programa +d de Tecpetrol nació como una declaración de diversidad e inclusión de la compañía que acompaña el cambio social que está en marcha.

Alianzas Estratégicas

- *Organizaciones de la sociedad civil*

ONU Mujeres

Anexo





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

COPYRIGHT 2022