



newsan



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS | 2023





CONVIVENCIA(S)



Objetivo

Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas



ODS Conexos:

ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico
ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas



Tipo de Iniciativa

Acción
Proyecto
Programa



Localización:

- Provincia: Buenos Aires, CABA, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur

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 y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Con el objetivo de acompañar la transformación social y de promover espacios libres de discriminación, acoso y violencias, en 2023 lanzamos un nuevo ciclo de formación basado en la pluralidad de identidades, la interseccionalidad y la diversidad entendidas como una construcción individual y colectiva que atraviesa a todas las personas.

Convivencia(s) es un espacio pensado para respetar todos y cada uno de los aspectos que nos caracterizan, con herramientas para repensar nuestros vínculos entendiendo que nuestros prejuicios y estereotipos preconcebidos pueden vulnerar los derechos personales.

Nos propusimos así brindar una serie de capacitaciones para el 100% de la compañía basadas en los lineamientos de la anterior Ley N°27.499, conocida como “Ley Micaela”, incluyendo temas como identidad y expresiones de género, orientación sexual, sesgos y discriminación, tipos y escalabilidad de situaciones de acoso y violencias, y procesos internos para la prevención y erradicación; así como contenidos enfocados en masculinidades y el rol de los varones en la agenda de género.

Al mismo tiempo, fortalecimos la promoción de nuestra Línea Ética, que cuenta con una categoría exclusiva para denuncias, reportes y sugerencias relacionadas con casos de discriminación y violencias.

Durante los encuentros introducimos un módulo donde presentamos los principios para el acompañamiento y la gestión de casos, así como los 3 protocolos de prevención de violencias con los que contamos en la compañía:

PRINCIPIOS: Anonimato, confidencialidad y respeto; No revictimización; Contención y orientación; Prevención y capacitación

PROTOCOLOS

- Protocolo de actuación para la prevención, abordaje, erradicación y prohibición de la violencia hacia las personas del colectivo LGBTTIQ+.
- Protocolo de actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género.
- Protocolo contra la violencia por cuestiones de identidad, expresión de género y/u orientación sexual en el ámbito laboral para partes interesadas.

(Todos nuestros protocolos son públicos y pueden descargarse gratuitamente para ser replicados en otras organizaciones).

También realizamos simulaciones sobre cómo utilizar la herramienta, poniendo en valor su confidencialidad y anonimato, destacando los procedimientos internos para el tratamiento de cada reporte o comentario. En este sentido, también buscamos promover el registro de denuncias y/o mejoras para poder

comprender cuáles son las problemáticas y situaciones críticas de abordaje en nuestra compañía.

Si bien las capacitaciones estuvieron orientadas a todos los niveles de la organización, generamos encuentros ad hoc con las áreas de Recursos Humanos, Relaciones Laborales, Enfermería y Sindicatos en plantas ya que muchas personas canalizan sus denuncias o propuestas de mejora con referentes de estos equipos. Esto nos permitió hacer hincapié en:

- La importancia y necesidad de registrar dichos casos en la Línea Ética, ya sea acompañando a la persona denunciante o bien haciendo una denuncia anónima, o en nombre de quien reporta.
- La identificación de señales tempranas por cuestiones de discriminación, acoso y violencias.
- El reconocimiento y difusión de los recursos que tenemos a disposición para dar respuesta a cada situación.
- El acercamiento con nuestra advisor externa e independiente, quien canaliza y da seguimiento a los reportes de “Discriminación y violencias” en la Línea Ética.

Por último, renovamos la cartelería con un enfoque de capacitación, resaltando la concientización respecto a acoso y violencias, y pusimos especial énfasis en los accesos a la Línea Ética en espacios privados, como baños y vestuarios; para reducir la sensibilidad del registro de la denuncia.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

OTRAS

En el último tiempo, observamos un descenso en el uso de la Línea Ética así como una sensación generalizada de desconfianza o temor al reporte. Si bien los protocolos están basados en principios de confidencialidad y anonimato, las personas al interior de la cía. optaban por otros recursos o herramientas a la hora de acercar una preocupación, registro, denuncia u oportunidad de mejora; como los equipos de Enfermería o HR. El desafío, además de reforzar la confianza en la Línea Ética y en los Protocolos, es que debíamos trabajar con los equipos o personas con los que la gente tiene más confianza. Por un lado, para acompañar y acercar las herramientas y recursos que tenemos a disposición; y por otro, para que esos mismos equipos puedan registrar los casos y así activar los protocolos.

SOCIO CULTURAL

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

+30 encuentros presenciales acompañados de una capacitación en formato e-learning

4 talleres ad-hoc enfocados en temáticas vinculadas a masculinidades y rol de varones en la agenda de género.

+450 personas capacitadas en el primer ciclo (contemplando oficinas administrativas, plantas productivas y equipos de enfermería y servicio médico).

6 de cada 10 personas calificaron como "excelente" al taller.

9 de cada 10 personas han considerado la información del taller como "muy útil".

9 de cada 10 personas consideran que sus conocimientos y habilidades han mejorado al participar del taller.

16 nuevos reportes recibidos en la Línea Ética.

“ En 2023 lanzamos un nuevo ciclo de formación basado en la pluralidad de identidades, la interseccionalidad y la diversidad.

Cadena de Valor

Todas las partes interesadas que integran parte de nuestra cadena de valor, como clientes y proveedores, adhieren también a nuestro Código de Comportamientos Éticos y al Protocolo de Prevención de Violencias para Partes Interesadas, que define el marco de actuación ante situaciones de violencia por cuestiones de identidad/expresión de género y/u orientación sexual en el ámbito laboral que Newsan espera de sus Partes Interesadas ya sean empleados, proveedores, clientes, socios comerciales, accionistas y/o cualquier otra entidad con la que la compañía establezca directa o indirectamente una relación comercial.

Anexo

- **Protocolos de Prevención de Violencias (modelos públicos que pueden descargarse gratuitamente para ser replicados en otras organizaciones):**
 - **Protocolo de prohibición de violencias por cuestiones de género**
https://www.newsan.com.ar/uploads/banners/archivo_82.pdf?t=1723210718
 - **Protocolo de actuación ante casos de violencia hacia personas del colectivo LGTTTQI+**
https://www.newsan.com.ar/uploads/banners/archivo_81.pdf?t=1723210718
 - **Protocolo de Prevención de Violencias para Partes Interesadas**
https://www.newsan.com.ar/uploads/banners/archivo_90.pdf?t=1715283914
- **Reporte de Sustentabilidad 2023**
https://www.newsan.com.ar/uploads/secciones/imagenes/imagen_163.pdf

newsan



Anexo

Convivencia(s) y Espacios Libres de Violencias

En Newsan queremos acompañar la transformación social con iniciativas que promuevan espacios libres de discriminación, acoso y violencias, dentro y fuera de la compañía.

Durante 2023 lanzamos un nuevo ciclo de formación basado en la pluralidad de identidades, la interseccionalidad y la diversidad como una construcción individual y colectiva. Convivencia(s) es un espacio pensado para respetar todos y cada uno de los aspectos que nos caracterizan, con herramientas para repensar nuestros vínculos entendiendo que nuestros prejuicios y estereotipos preconcebidos pueden vulnerar los derechos de las personas.

Nos propusimos así brindar una serie de capacitaciones que profundicen en temas como identidad y expresiones de género, orientación sexual, sesgos y discriminación, tipos y escalabilidad de situaciones de acoso y violencias, y procesos internos para la prevención y erradicación.

Además, trabajamos en una serie de charlas enfocadas en masculinidades y rol de los varones en la agenda de género junto a nuestros equipos operativos.

También fortalecimos la promoción de nuestra Línea Ética, que cuenta con una línea exclusiva para denuncias, reportes y sugerencias relacionadas con discriminación y violencias. Durante los encuentros realizamos simulaciones sobre cómo utilizar la herramienta, poniendo en valor su confidencialidad y anonimato, destacando los procedimientos internos para el tratamiento de los casos. En este sentido, también buscamos promover el registro de denuncias y/o mejoras para poder comprender cuáles son las problemáticas y situaciones críticas de abordaje en nuestra compañía.



+30

encuentros presenciales

acompañados de una capacitación en formato e-learning



+450

personas capacitadas en el primer ciclo.

Oficinas administrativas, plantas productivas y equipos de enfermería y servicio médico.

Contamos con 3 protocolos de prevención de violencias:

- Protocolo de actuación para la prevención, abordaje, erradicación y prohibición de la violencia hacia las personas del colectivo LGBTTIQ+.
- Protocolo de actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género.
- Protocolo contra la violencia por cuestiones de identidad, expresión de género y/u orientación sexual en el ámbito laboral para partes interesadas.

Todos nuestros protocolos son públicos y pueden descargarse gratuitamente para ser replicados en otras organizaciones.

Nuestros principios para la gestión de casos:

- No re-victimización
- Confidencialidad
- Anonimato
- Acompañamiento integral por *advisors* externos
- Prevención y capacitación constante

newsan

5 IGUALDAD DE GÉNERO



CONVIVENCIAS



En 2023 adherimos a la iniciativa "Empresas Comprometidas con los Derechos Humanos" del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires: presentamos Convivencia(s) como caso de éxito para los ejes de género, diversidad sexual, identidad de género y violencia y acoso laboral.



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

COPYRIGHT 2024