



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS | 2024



GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Objetivo

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas



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:

- Provincias: Buenos Aires, Santa Fe

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.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



En Profertil la Gestión de las Personas está alineada a 3 ejes estratégicos transversales: Diversidad e Inclusión, Bienestar Integral y Transformación.

A continuación, detallamos las diferentes iniciativas puestas en marcha en el marco del Eje de Diversidad e Inclusión.

- Contamos con una Política de Diversidad e Inclusión que, junto al Código de Conducta Ética, establecen las directrices que promueven la diversidad e inclusión.
- Creamos la Mesa de Diversidad e Inclusión y la Comunidad de Diversidad e Inclusión, la primera es la encargada de coordinar y la segunda, conformada por representantes de todas las áreas, plantean y colaboran para el desarrollo de los planes de acción definidos.
- Contamos con 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.

- 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.
- Promovemos la comunicación interna y la gestión del clima para fomentar la diversidad e impulsar los vínculos saludables y el bienestar.
- Empleamos una evaluación de puestos, basada en la metodología HAY, que establece el rango salarial que corresponde a cada puesto sin distinción de género promoviendo la igualdad de género en los salarios.
- Brindamos talleres de concientización y realizamos campañas de sensibilización en temas de diversidad e inclusión.
- Impulsamos prácticas de conciliación de la vida laboral-personal para nuestros equipos.
- 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. Además, junto a las empresas proveedoras, impulsamos iniciativas de inclusión social y de la discapacidad.

- Implementamos el Ciclo de conferencias Profertil GO, junto a clientes mayoristas, para reflexionar y abordar distintas temáticas y desafíos que enfrenta la industria a nivel global (la diversidad de género es una de las temáticas que se abordan).
- Participamos en asociaciones y grupos de colegas, como el Club IFREI (Centro Conciliación Familia y Empresa del Instituto Argentino de Empresas), R.E.D. de Empresas por la Diversidad, de Universidad Di Tella 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.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURALES

- En la cadena agroindustrial, suelen existir sesgos y roles estereotipados de las mujeres.
- Tendencia a la disparidad en el interés y/o posibilidad de acceso a la formación técnica entre hombres y mujeres.
- Línea de base de nuestra dotación actual: 77% varones; con un desafío impuesto de ampliar la dotación de mujeres en 2 puntos porcentuales para 2025.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

Acciones y resultados del 2023:

- Diversidad en empleados: hoy nuestra nómina está integrada por 76% de varones y 24% de mujeres, de diferentes grupos de edad y categorías laborales. Las mujeres se concentran prioritariamente en roles administrativos y profesionales.
- El porcentaje de contratación de mujeres alcanzó el 48%; Contamos con indicadores de contrataciones y rotaciones, segmentadas por sexo y grupos de edad.
- Movilidad Interna. Promovemos el crecimiento y desarrollo de nuestros equipos, lo que queda demostrado en los siguientes indicadores de gestión: 56% de puestos permanentes fueron cubiertos por candidatos/as internos/as. De ese total, el 91% de los puestos vacantes fue cubiertos por mujeres empleadas de Profertil, lo que representa un 36% de la nómina femenina actual.
- Capacitación: 26.780 horas. 20.113 horas corresponden a capacitaciones realizadas por varones y 6.667 horas a las desarrolladas por mujeres. La media en ambos casos es de 71 horas por colaborador hombre y 75 horas de capacitación recibidas por cada mujer.

Además, se realizaron capacitaciones sobre “sesgos inconscientes” y “cómo derribar barreras hacia una organización más diversa e inclusiva”. También, junto con Teatro Ciego y su staff, ofrecimos un taller de liderazgo en la oscuridad, para fomentar la empatía y trabajar en los propios sesgos. Participaron más de 140 personas.

- Permiso parental. 10 varones y 3 mujeres tomaron su licencia por paternidad/maternidad; el 100% retomó sus tareas al finalizar. Una novedad de 2023 fue la ampliación de la licencia por paternidad a dos meses, para apoyar a las familias durante los momentos más importantes.
- Articulaciones con actores del sector civil y privado: en alianza con Club IFREI (Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE), RED de Empresas por la Diversidad de Universidad Di Tella y la Red de Diversidad e Inclusión de la Cámara de Industrias Química y Petroquímica de Argentina, nos nutrimos de buenas prácticas, compartimos experiencias e impulsamos juntos una sociedad más equitativa.
- En el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, nos sumamos a Alianzas Que Construyen, una iniciativa de YPF y ONU Mujeres.

“ En Profertil la Gestión de las Personas está alineada a 3 ejes estratégicos transversales: Diversidad e Inclusión, Bienestar Integral y Transformación.

Alianzas Estratégicas

- *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.*
- *RED de Empresas por la Diversidad de*

Universidad Di Tella.
- *Instituciones académicas: Escuela de Educación Secundaria Técnica N°1 de Ingeniero White y Tecnicatura en Operaciones Industriales de la Universidad Nacional del Sur.*
- *Organizaciones de la sociedad civil de las ciudades de Bahía Blanca, San Nicolás de los Arroyos 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

- **Reporte de Sostenibilidad de Profertil**
<https://rs.profertil.com.ar/>
- **Video institucional de Profertil**
https://youtu.be/wdkAV-GW06c?si=IBn-xW-Ycub9_iYi
- **Código de conducta ética**
<https://www.profertil.com.ar/index.php/uncategorized-es/codigo-de-conducta-etica-para-terceros-de-profertil>
- **En Profertil impulsamos la corresponsabilidad parental**
https://www.linkedin.com/posts/profertilagro_profertil-licencia-de-paternidad-activity-7140439816625725440-cwwd?utm_source=share&utm_medium=member_desktop





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

COPYRIGHT 2024