

Newsletter nro. 1

RED Diversidad e
Inclusión de la Industria
Química y Petroquímica
Argentina

VIOLENCIA DOMÉSTICA

BUENAS PRACTICAS DE LAS
EMPRESAS DEL SECTOR

Enero 2022

Nuestra RED



La Red de Diversidad e Inclusión de la Industria Química y Petroquímica nació en marzo de 2020 por la necesidad planteada de muchas empresas del sector dada la importancia que adquirió éste tema para el crecimiento de las empresas y el Impacto positivo que produce en los resultados del negocio, generando mayor predisposición a innovar, mayor capacidad para reclutar un grupo de talentos diverso entre otros aspectos.

Esta integrada por personas de las empresas socias del Instituto Petroquímico Argentino (IPA) y de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP) .

Nos reunimos mensualmente de forma virtual (2020 y 2021) para abordar este eje, dialogar sobre acciones, compartir experiencias y comentar Buenas Prácticas en temas de Diversidad e Inclusión con el objetivo de generar herramientas para que puedan ser utilizadas por las empresas del sector.

Los invitamos a sumarse a esta RED!.

Para mas información escribir a : ipainfo@ipa.org.ar

Patricia Kollenberger , Líder de la Red de Diversidad e Inclusión de la Industria Química y Petroquímica .

Newsletter



Comentarios de la empresas sobre esta iniciativa:

“En nuestra empresa impulsamos acciones que colaboren para hacer de YPF un lugar que habilita la pluralidad, la equidad y la integración en su sentido más amplio. Por eso nos resulta muy alentador el trabajo colaborativo que la Red de Diversidad está realizando en la difusión de acciones y prácticas. Esperamos que en el futuro se sumen a esta iniciativa más compañías del sector para así enriquecer miradas y experiencias.”

Martina Azcurra, Gerenta Ejecutiva de Química YPF.

“Compartir experiencias con las principales empresas del sector nos permite nutrirnos de Buenas Prácticas y compartir las propias. Crear redes de aprendizaje en temas claves para las personas como son Diversidad e Inclusión es la manera más efectiva de abordarlos. En BASF estamos comprometidos y entusiasmados con este intercambio.”

Andres Monroy, CEO BASF.

“Sentimos un gran orgullo desde el Instituto Petroquímico Argentino por ser parte de esta RED que tiene el objetivo de difundir Buenas Prácticas y generar mejores ambientes de trabajo para nuestro sector relacionado a diversidad e inclusión. Siendo esta parte prioritaria de la agenda de desarrollo de nuestra Industria.”

Gabriel Rodriguez Garrido, Director Ejecutivo IPA.

Indice

**QUE ESTÁN
HACIENDO LAS
SIGUIENTES EMPRESAS
EN EL TEMA?:**

PROFERTIL S.A.

BASF ARGENTINA S.A.

DOW ARGENTINA

YPF S.A.

PROFERTIL



Vida para nuestra tierra

Profertil es una empresa comprometida con un mundo más justo y equitativo, en el que se valore la diversidad de las personas y no existan desigualdades. Con el código de conducta ética y la política de diversidad e inclusión, cada persona que trabaja en la organización se involucra en sostener un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de violencia o discriminación ya sea entre colegas, superiores o clientes y que promueva el bienestar integral de las personas.

Ahora bien, esto se circunscribe al comportamiento dentro de la compañía. Una persona que es víctima de violencia en su hogar requiere de orientación y acompañamiento para salir de esa situación. El trabajo puede ser un obstáculo y generar más presión en ella: asistir con marcas de violencia, cumplir horario y no poder realizar la denuncia o demorar controles de salud, etc. O puede ser un facilitador en esta escena: otorgar días de licencia para asistir a citas profesionales, ofrecer ayuda económica para la independencia y acompañamiento.

La creación del "Protocolo de acción frente a los casos de violencia en relaciones vinculares" tiene como objetivo acompañar a las personas que atraviesan una situación de violencia con un enfoque integral, otorgar licencias y préstamos extraordinarios, respetando la privacidad y autonomía individual. A través de esta iniciativa Profertil procura que el ámbito laboral sea un facilitador para que la persona que sufre de cualquier tipo de violencia (física, verbal y/ o psicológica) proveniente de su grupo familiar o entorno cercano (sea conviviente o no, cónyuge, expareja, padres, hijos) reciba acompañamiento y contención.

Para la implementación del Protocolo, además de la redacción y aprobación por parte del equipo de Dirección, se capacitó al equipo de Recursos Humanos, se realizó una campaña de sensibilización y comunicación sobre la violencia y se dictó un taller sobre "Amores libres de violencia" para hijas e hijos adolescentes de personas que trabajan en la empresa.

La aplicación se realiza bajo las siguientes premisas:

- **Abordaje integral:** esta iniciativa integra un ecosistema que promueve ámbitos laborales libres de violencia como el código de conducta ética, la política de diversidad e inclusión, los canales de denuncia anónimos y la línea de atención al empleado. Las medidas contempladas en el protocolo de violencia podrán ser complementadas con otras según requiera cada situación.

PROFERTIL



PROFERTIL

Vida para nuestra tierra

- Voluntariedad: será a solicitud de la persona la aplicación del protocolo y de las medidas que se propongan.
- Confidencialidad: toda la información que la persona comparta será tratada con estricta confidencialidad y reserva, pudiendo solo revelarse aquellos datos necesarios para permitir el ejercicio de los derechos. En ningún caso, Recursos Humanos manifestará al líder inmediato o a la gerencia del área la situación de violencia que sufre la persona.
- Evitar revictimización: la obtención de datos será en un marco de respeto, libre de prejuicios y en lo posible de una única vez.
- Privacidad y autonomía: se respetará la privacidad y autonomía de la persona, de sus decisiones y sus tiempos.

El procedimiento se inicia cuando una persona solicita su aplicación a través del líder de su equipo, otro jefe de la organización o contactándose con Recursos Humanos para acordar una entrevista. El objetivo es abrir un espacio de escucha y empatía para conocer la situación que atraviesa la persona y orientarla sobre las acciones que se pueden realizar dentro del trabajo. Allí se le ofrece la posibilidad de gozar de una licencia especial por violencia en relaciones vinculares (15 días hábiles corridos u alternados con goce de sueldo, pudiendo ser renovada en caso de necesidad), un adelanto de sueldo y préstamo (con 0% de tasa de interés a devolver en cuotas) para facilitar recursos económicos para que salir de la situación de violencia no esté supeditado a una falta de medios y medidas complementarias como la reasignación temporal de tareas, cambio de lugar de trabajo o dar aviso al personal de seguridad si existiese una medida de restricción de acercamiento establecido por la Justicia.

DOW ARGENTINA



En el mes de noviembre Dow desarrolló dos espacios de diálogo y reflexión virtuales sobre privilegios, género y violencia para todos sus colaboradores de Región Sur.

La actividad fue desarrollada por la red de diversidad WIN que tiene como objetivo el desarrollo del talento femenino dentro de Dow.

La facilitación estuvo a cargo de la Agencia Grow, a través de dos profesionales en la temática:

Paz D'Urbano, Referente de formación del Proyecto, especialista en género y tallerista
Celina de Belaieff, especialista en violencia y tallerista.

Las temáticas desarrolladas fueron:

¿Qué es la violencia? ¿Qué es la violencia laboral? Ejercicio del poder, ¿Cuál es la diferencia entre conflicto, agresión y violencia laboral? ¿Cómo identificarla? Convenio 190 de la OIT. Datos estadísticos, Legislación vigente. Relación entre la violencia de género y violencia laboral. El impacto de la violencia doméstica. Datos estadísticos. Naturalización de la violencia.

BASF ARGENTINA S.A.



BASF mantiene un compromiso firme con la igualdad de oportunidades y con el cumplimiento de todas las leyes aplicables que prohíben expresamente la discriminación laboral por motivos de edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, país de origen, religión o discapacidad. Promueve un entorno de trabajo diverso e inclusivo en donde todos los colaboradores deben tratarse unos a otros con respeto y dignidad. Si existen problemáticas particulares para algunos de estos grupos el entorno personal y laboral de las personas se ve afectado y la compañía hace los esfuerzos necesarios para poder acompañar a las personas en los momentos difíciles.

Ante la crisis sanitaria sin precedentes ocasionada por el COVID19, reforzando su compromiso con la salud y seguridad de sus colaboradores y sus familias en este contexto, BASF implementó distintas acciones para acompañar a las personas. En abril del año 2020 se lanzó la campaña Movimiento Estar Bien, un calendario variado de actividades para alcanzar el bienestar físico, social y emocional. Como complemento se implementó el Canal de Asistencia Siempre Bien, una iniciativa para brindar asistencia psicológica, jurídica y financiera a colaboradoras y colaboradores que atravesaran dificultades en estos aspectos, y contención psicológica a personas que experimentan problemas de estrés, ansiedad o adicciones.

Asimismo, BASF lanzó una iniciativa contra de la violencia hacia las mujeres tomando en cuenta la cantidad de colaboradoras que se encontraban en la modalidad de teletrabajo a raíz de la pandemia. Al respecto, los líderes de América del Sur realizaron un video en el que se habló acerca de esta realidad y dejando en claro que la empresa está a disposición en caso de que alguna colaboradora sufra este tipo de situaciones, ofreciendo canales libres, gratuitos y anónimos para todos los países, donde cualquier mujer puede llamar para buscar refugio en este tipo de casos. Los profesionales a cargo están preparados para apoyar en casos de duelo, conflictos familiares, síntomas de estrés, violencia, planificación financiera, dudas legales y más. También, se dispuso un e-book con sugerencias para las personas que sufran violencia y maltrato. El objetivo principal fue comunicado internamente con un mensaje central: Todo el mundo puede atravesar situaciones difíciles, pero nadie tiene que lidiar con ello solo o sola.

Durante el año 2021, ambos canales continúan activos y para reforzarlos se difundió una Guía de Salud Emocional preparada por el equipo médico con la intención de fortalecer el compromiso mutuo con el bienestar, la salud emocional y el equilibrio de la vida y del trabajo.

YPF S.A.



Cómo abordamos la violencia doméstica en YPF

Para promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades un eje clave es trabajar sobre el cuidado de nuestra gente. Por eso desde el Comité de Diversidad impulsamos acciones que colaboren para hacer de YPF un lugar que habilita la pluralidad, la equidad y la integración en su sentido más amplio.

Si bien históricamente la violencia doméstica quedó relegada a una cuestión privada hoy podemos reconocer que tiene consecuencias en todos los ámbitos.

Históricamente, la violencia doméstica quedó relegada a una cuestión privada, no relacionada con el trabajo, hoy podemos reconocer que tiene consecuencias reales para quienes trabajan y para las empresas. Puede afectar el desempeño laboral, la productividad, así como la seguridad y salud, por eso es clave nuestro rol como compañías para contribuir a reconocer, afrontar, abordar y colaborar para mitigar su impacto.

En la Argentina, cada 29 horas muere una mujer por violencia de género.

En el mundo, una de cada tres mujeres es víctima de algún tipo de violencia en el transcurso de su vida. En tiempos de crisis las cifras aumentan, un nuevo informe de ONU Mujeres, basado en datos de 13 países desde la pandemia, recoge que dos de cada tres mujeres padecieron alguna forma de violencia o conocían a alguna mujer que la sufría. Solo una de cada diez dijo que recurriría a organismos oficiales en busca de ayuda.

En YPF trabajan más de 4000 mujeres, por lo que más de 1000 pueden haber sufrido o estar sufriendo hoy algún tipo de violencia.

Por eso es tan importante habilitar un espacio interno para acompañar a nuestras colaboradoras y que encuentren en YPF un lugar seguro. Por eso como compañía, tomamos el compromiso de colaborar en la erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas en línea con:

ODS 5 Igualdad de género. 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.

Convenio 190 de la OIT

Este convenio considera que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

YPF S.A.



Protocolo de Violencia Doméstica YPF

La implementación de un Protocolo de Violencia Doméstica tiene como objetivo brindar herramientas para generar ámbitos de confianza y seguridad para que las mujeres puedan ser escuchadas, reciban contención, orientación y asesoramiento adecuado, asegurando una asistencia confidencial, responsable y profesional.

Con foco de atención en las mujeres, cualquier persona que trabaja en YPF que esté atravesando una situación de violencia doméstica puede contar con este acompañamiento.

Contamos con un Subcomité de Violencia Doméstica para la definición de acciones de atención y actuación ante situaciones de violencia doméstica, integrado por personas que representan áreas clave de la compañía que nos permiten garantizar un abordaje integral de cada caso que se presenta. Para eso contamos con integrantes de Compliance, Diversidad, Personas y Cultura, Área médica y social, Relaciones laborales y Servicios jurídicos.

Contamos también con Equipos de contención regionales para acompañar y brindar información en los distintos ámbitos donde opera la compañía.

Existen varios canales internos para que toda persona que trabaja en YPF en cualquier lugar del país pueda comunicarse si está atravesando una situación de violencia, o en caso de sospechar que alguna persona de su equipo lo está viviendo.

Se puede acercar la persona que atraviesa la situación de violencia doméstica o quien toma conocimiento y solicita ayuda en su nombre.

Facilitamos y orientamos el proceso que la persona debe realizar sin suplir el rol personal, legal, familiar, o administrativo.

YPF S.A.



También ponemos especial esfuerzo en comunicar, difundir, sensibilizar y capacitar. Las personas que se acercan para solicitar nuestro acompañamiento cuentan con derechos y recursos internos para facilitar el tránsito de la situación que están atravesando.

- Derecho a decidir sobre su caso
- Derecho a que su caso se trate con confidencialidad y profesionalismo
- Acceso a un préstamo personal
- La posibilidad de cambiar de lugar de trabajo o condiciones
- Días de licencia por violencia de género
- Acompañamiento del área médica y social

También invitamos a quienes forman parte de la compañía a sumar su compromiso para acompañar y escuchar, es importante participar activamente para contribuir a que las mujeres de YPF encuentren un espacio seguro en YPF.

Campaña 25N

En el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, YPF lanzó una campaña de comunicación con el objetivo de crear conciencia sobre la violencia de género, llamar a la acción para erradicarla, y reforzar la difusión de la Línea 144.

A través de la intervención del histórico logo de la marca, la compañía extendió un mensaje claro: Si falta una nos duele a todos y a todas, erradicar la violencia de género es una responsabilidad colectiva.

La campaña también se desplegó en nuestra red de estaciones de servicio. A los medios de comunicación externos se sumaron varias acciones internas, como una charla abierta para toda la compañía brindada por quienes integran el Subcomité de Violencia Doméstica. Un stand down en 4 frentes de trabajo en Upstream no convencional, para reflexionar acerca del impacto de la violencia de género junto a socios y contratistas. Y espacios de reflexión en las distintas sedes y operaciones de la compañía.

La violencia de género es un tema crítico en nuestra sociedad y el rol de YPF es clave por su impacto en todo el país.



RED Diversidad e Inclusión de la Industria Química y Petroquímica Argentina

Newsletter Nro. 1 - ENERO 2022.