



AGUAS CORDOBESAS

LANZAMIENTO DEL

PROGRAMA DE DIVERSIDAD

EMPRESA: Aguas Cordobesas - Área de Recursos Humanos

RESPONSABLES DEL PLAN:

Héctor Randanne - Gerente General Aguas Cordobesas

Gabriel Triunfo - Gerente de Recursos Humanos

Alejandro Montenegro - Jefe de Desarrollo de Recursos Humanos

EQUIPO:

Alvarez Leandro, Alvarez Brusa Magalí, Cardeilhac María, Pabst Santiago

CATEGORÍA:

COMUNICACIÓN INTERNA

1- INTRODUCCIÓN

1.1. ¿QUIENES SOMOS?

Aguas Cordobesas es la empresa concesionaria del servicio de agua potable para la ciudad de Córdoba. El contrato de concesión fue otorgado por la Provincia en 1997 por 30 años y desde 2019 el poder concedente está a cargo de la Municipalidad de Córdoba.

Con más de 1.600.000 habitantes servidos y más de 183.000.000 metros cúbicos de agua distribuida por año, se ha convertido en una de las principales empresas argentinas de servicio.

Comprometida con el desarrollo de la vida en forma sustentable, su **VISIÓN ES SER REFERENTE EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CIUDAD MEJOR**. Para lograrlo, opera bajo un Modelo de Gestión Sustentable.

Fue la primera empresa de la provincia en lograr la certificación de las tres normas internacionales que componen el “Sistema de Gestión Integrado”:

Norma ISO 14.001 de Gestión Medioambiental / Norma ISO 9.001 de Gestión de Calidad / 45.001 de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sumó también la acreditación a la Norma ISO 17025 de Ensayos Analíticos en el Laboratorio Central; en 2014, adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas y a la Norma ISO 26000 de RSE. También reporta su Gestión Social, Económica y Ambiental a través del GRI (www.aguascordobesas.com.ar).

1.2. CONTEXTO Y ANTECEDENTES

En un contexto de cambios sociales y culturales en temáticas de género y diversidad, y alineándose a las políticas de RSE, Aguas Cordobesas S.A tomó la decisión de reglamentar, bajo un programa, las políticas de género y diversidad. La planificación del programa comenzó a finales del año 2022 con el objetivo de implementarse en el 2023.

- ❖ En el año 2022 colaboradores de diferentes áreas y jerarquías participaron de la capacitación: “Gestionando con Diversidad: su impacto en los resultados de la organización” que estuvo a cargo de la consultora Whalecom. El objetivo de esta formación fue aprender a diseñar una estrategia de diversidad; y comprender e identificar la existencia o carencia de equidad de género en la organización.
- ❖ En el año 2022 se contrató a la consultora Cravero&Conrero para que lleve a cabo un diagnóstico de la situación real de la empresa en materia de equidad y género. Los resultados arrojaron:
 - Una necesidad de profundizar sobre la temática de género y diversidad.
 - Un Interés por parte de los colaboradores en seguir participando en prácticas de inclusión y diversidad.

- ❖ En diciembre de 2022 se revisan los comentarios realizados por los colaboradores en la encuesta de Clima Organizacional del mismo año, donde se releva una necesidad de:
 - Interiorización en temática de género, inclusión y diversidad.
 - Capacitaciones respecto a la temática del punto anterior.
 - Un canal de denuncia eficiente y anónimo.
- ❖ En el año 2023 se aprueba la Norma de Equidad de Género y Diversidad con el objetivo de establecer lineamientos generales de gestión para las personas en la organización; con el fin de implementar medidas que promuevan el trabajo digno, fomentar la negociación colectiva para establecer políticas de prevención y tratamiento de ámbito de la empresa.

1.3. PROGRAMA DE DIVERSIDAD.

El objetivo del programa será establecer lineamientos generales de gestión para las personas en la organización, con el fin de implementar medidas que promuevan el trabajo digno.

Los **lineamientos** del programa serían:

- ❖ Conocer, difundir, promocionar y formar en diversidad y equidad de género.
- ❖ Tener tolerancia cero a las violaciones de los DDHH y toda forma de violencia laboral o doméstica.
- ❖ Promover la contratación de todos los géneros y minorías.
- ❖ Velar por una política de salario sin discriminación.
- ❖ Promover el desarrollo profesional equitativamente.
- ❖ Promover el acceso a servicio de salud.
- ❖ Propiciar el equilibrio laboral y familiar.
- ❖ Apoyar a los padres y madres después de la licencia parental y facilitar sus obligaciones familiares.
- ❖ Atender a las necesidades específicas de salud de mujeres.
- ❖ Implementar un marketing responsable.
- ❖ Adoptar medidas que garanticen el respeto de los derechos de las mujeres y niñas y minorías.
- ❖ Propiciar la equidad de género en terceros.
- ❖ Fomentar la participación social en los colaboradores y abordar temas de género como RSE.

2- ESTRATEGIA

2.1. PLANIFICACIÓN DE CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN INTERNA. (Planificación en Anexo)

Alineándose al Programa de Diversidad, el área de Desarrollo de Recursos Humanos propone el lanzamiento de una campaña de comunicación interna

con el objetivo de difundir y promover los lineamientos generales a toda la dotación de la empresa, con resultados observables **en el plazo de un año**.

Se planificó:

- ❖ Capacitaciones internas que instruyen los lineamientos del programa realizadas en el formato de E-Learning, permitiendo que las mismas puedan hacerse desde cada uno de los espacios de trabajo de los colaboradores.
- ❖ Comunicación interna por la Intranet corporativa (UNE): Difundir notas mensuales que concienticen respecto a temáticas de género y diversidad.
- ❖ Utilización de WhatsApp y correo electrónico como medio de difusión para los colaboradores que no cuentan con computadora en su espacio de trabajo.
- ❖ Difusión de las charlas mensuales se realizarán en colaboración con ONU mujeres, por los medios anteriormente mencionados.
- ❖ Colaboración con otras organizaciones que se traten la temática diversidad/género, por medio del departamento de Relaciones Institucionales de la empresa. (Como Mujeres que Avanzan)
- ❖ Una comunicación publicitaria e interna que sea neutra, inclusiva y libre de estereotipos.

2.2. PÚBLICO OBJETIVO

La campaña busca alcanzar a todos los colaboradores y proveedores de la empresa.

2.3. MENSAJE CONCEPTUAL OBJETIVO DE LA CAMPAÑA

La igualdad es más que un valor opcional: es nuestra base, sobre la que construimos cada acción. Educarnos para transformar, comprometernos para garantizar respeto y equidad real en cada espacio de trabajo.

Comunicaciones Internas	Programa de Diversidad	Mes											Canal			
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	UNE	WhatsApp	Mail
WhatsApp Capacitaciones Obligatoria	Reforzar la realización de las capacitaciones													x		
Lanzamiento Programa de Diversidad - Norma y Nota	Definir lanzamiento (acción?)													x	x	x
Notas sobre la temática	Mensual													x	x	
Charlas online - ONU mujeres														x	x	
Comunicación inclusiva														x	x	
Nuevas masculinidades: el rol de los hombres en la igualdad de género														x	x	
Hacia una transformación digital con igualdad de género: el rol del sector privado														x	x	
Prevención y atención a la violencia basada en género en el mundo empresarial														x	x	
A definir														x	x	

3- EJECUCIÓN TÁCTICA

3.1. ACCIONES DE COMUNICACIÓN REALIZADAS EN EL MARCO DE LA CAMPAÑA

Lanzamiento de la Campaña

A partir del mes de agosto del 2023, y de acuerdo a lo planificado, el programa se comunicó a los colaboradores internos por medio de UNE (Intranet); a través de WhatsApp y correo electrónico.



Acciones Comunicativas:

- ❖ Campaña de comunicación interna acerca de las actividades realizadas con otras fundaciones como ONU Mujeres.
- ❖ Instauración de una comunicación interna libre de estereotipos.
- ❖ Capacitaciones obligatorias a todos los colaboradores en temáticas de género y diversidad en formato de E-Learning
- ❖ Uso de lenguaje e imágenes neutras en búsquedas laborales.
- ❖ Publicidad y utilización del Espacio de Marca de los medios de manera neutra y sin estereotipos.
- ❖ Se sumó al dorso de factura la colaboración con organizaciones afines a la temática de género.

Otras Acciones que fortalecieron el mensaje conceptual objetivo (En el marco del programa de diversidad)

- ❖ Garantizar el cumplimiento de la norma de género como requisito obligatorio a los proveedores críticos de la empresa.
- ❖ Instauración de un canal anónimo de denuncia ante situaciones de discriminación, acoso o violencia. (Situado en la Intranet UNE)
- ❖ Evitar indagar sobre planificación familiar en entrevistas.
- ❖ Facilitar la capacitación de liderazgo en mujeres.
- ❖ Licencia de paternidad de 5 días hábiles.
- ❖ Asesoramiento ante violencia familiar.
- ❖ Apoyo a organizaciones afines a la temática de género y diversidad (ONU Mujeres, Mujeres que Avanzan).
- ❖ Campañas de salud reproductiva y cuidado de menores.
- ❖ Continuar indagando necesidades que contribuyan a la igualdad de género.

3.2. CAPACITACIONES OBLIGATORIAS EN FORMATO E-LEARNING

La principal herramienta de comunicación que se utilizó para la difusión del Programa de Diversidad y el mensaje objetivo fue la capacitación obligatoria. A partir del año 2023 comenzó la capacitación de Género: “Género y violencias, enfoques y casos prácticos” para todos los colaboradores internos de Aguas Cordobesas S.A. La misma abarca material educativo, ejemplos prácticos para integrar los conocimientos y consejos para detectar situaciones de violencia de género o cualquier otra problemática de la cuestión.

La capacitación aborda 3 ejes centrales:

- ❖ Sensibilización y Concientización.
- ❖ Violencia basada en el Género como problemática social.

- ❖ Integrar la perspectiva de género.

Los colaboradores internos tienen la obligación de repetir la capacitación cada dos años, garantizando así la re-concientización de los conceptos, normas y cuidados.



4- EVALUACIÓN DE RESULTADOS

4.1. EVALUACIÓN DE LA COMUNICACIÓN APLICADA

Capacitaciones: Las capacitaciones utilizadas como medio de comunicación fueron exitosas, logrando hacer llegar el Programa de Diversidad al 100% de los colaboradores de la empresa. De esta manera, todos los colaboradores están capacitados para enfrentar situaciones de violencia, acoso y/o discriminación.

Canal de denuncia: El canal de denuncia anónimo proveyó un espacio mejorado, accesible, y por primera vez anónimo. El hecho de anclarlo a la intranet de Aguas Cordobesas (Segundo medio de comunicación más elegido) significó una facilidad para poder efectuar cualquier denuncia necesaria.

Con el lanzamiento de este nuevo canal, la cantidad de denuncias se mantuvo en 0. Resultado de la garantía de un espacio de respeto.

Comunicación sin estereotipos: Se implementó de manera exitosa una comunicación libre de estereotipos que se integró exitosamente en la cultura comunicativa de la empresa. Esto implicó un cambio significativo en los procesos de selección de personal, eliminando referencias al género en descripciones de puestos, así como en el uso de imágenes tanto en la comunicación interna como externa.

Clima Positivo: La encuesta de Clima Organizacional 2023 reflejó un resultado positivo en respuesta al programa de diversidad implementado. Destacando aspectos como las capacitaciones, la comunicación y el interés de los colaboradores a seguir participando.

4.2. RESULTADOS EN NÚMEROS

- ❖ 100% de colaboradores capacitados y en conocimiento del programa.
- ❖ Colaboración exitosa con fundaciones como “Mujeres que Avanzan y ONU Mujeres”.
- ❖ Resultados positivos de la Evaluación de Clima 2023 ante las preguntas que engloban el respeto en temáticas de género y diversidad en las diferentes áreas.

SENTENCIA	AÑO	RESULTADO AFIRMATIVO
En nuestro sector respetamos y promovemos la igualdad de género y condenamos la discriminación.	2023	89.6%
Respeto y promueve la igualdad de género y condena la discriminación.	2023	90%

- ❖ Mantenimiento de la tasa de 0 casos de discriminación denunciados (incluso teniendo la nueva posibilidad de hacerlo de manera anónima)

DISCRIMINACIÓN (406-1)		
INDICADOR	2022	2023
Casos de discriminación identificados	0	0
Medidas correctivas	0	0

4.3. Conclusiones de la campaña de comunicación interna

Tras analizar los resultados numéricos y humanos de la campaña de comunicación interna en el marco del lanzamiento del Programa de Diversidad 2023, consideramos que la misma logró cumplir los objetivos impuestos en menos de un año. Evidenciando previo al 2024 un conocimiento total del Programa, como así también la alineación de los proveedores a la Norma de Diversidad y Equidad de Género. Además, que destacamos la persistencia de un contexto de respeto en temáticas de género y diversidad, contando ahora con canales de denuncia y la capacitación adecuada para enfrentar cualquier situación de vulneración.