

OBJETIVO: Esta política tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos necesarios para orientar a las empresas hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos laborales, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de interés social y de observancia general en todas las unidades de manejo.

ALCANCE: Será de aplicación a todo personal de la empresa Agroforestal Garabí SRL, y de las empresas que presten servicios a la misma, además será de aplicación en todas las unidades de manejo.

DISPOSICIONES:

a- Esta Política es complementaria con el procedimiento GG-MF-015 Documento de requisitos necesarios para contratación forestal. Ambos documentos dan cumplimiento a todo lo requerido, para que una empresa pueda ser proveedora de servicio.

ACCIONAR: Analiza la proporción de hombres y mujeres en tu organización

Un paso importante es analizar la proporción de empleados hombres y mujeres en tu empresa. Si te das cuenta de que tu empresa comprende casi el 80-90% de trabajadores masculinos, es hora de que renueves tu estrategia de contratación y reclutamiento.

Por supuesto, dependiendo de tu industria, habrá restricciones. Por ejemplo, las empresas de logística contratarán principalmente trabajadores masculinos, pero también deben considerar contratar más trabajadoras mujeres.

b- Desarrollar ofertas de laborales abiertas a todo público, sin distinción de sexo. Contar con evidencia de la mismas.

ACCIONAR: Revisa tus anuncios de vacantes

Bueno, la igualdad comienza desde la etapa de contratación y reclutamiento. Entonces, debes asegurarte de que tu página de vacantes o carrera esté libre de discriminación. Esto es imperativo porque incluso una pequeña palabra de discriminación puede desanimar a muchas mujeres, incluidas las personas LGBT.

Para comenzar: Puedes eliminar todos los pronombres binarios de género. Destacar oportunidades de formación. Mantener un equilibrio de género en tus anuncios.

c- Las ofertas mencionadas en el inc c deberán hacerlas de manera pública, (redes sociales, radio, tv, folletos) y contar con evidencia de las mismas.

ACCIONAR: Verifica las preguntas de la entrevista

Los procedimientos de contratación dicen mucho sobre la cultura de tu lugar de trabajo. Por lo tanto, debes revisar todas las preguntas de la entrevista para erradicar las preguntas sensibles al género. Sé muy crítico acerca de cualquier pregunta que pueda cuestionar los derechos civiles de alguien.

Elaboración:
Encargado de gestión
social

Revisión y Aprobación:
Gerente de certificación
forestal

Por ejemplo, debes abstenerse de preguntar a las candidatas si tienen planes de casarse o quedar embarazadas pronto o tarde. Tales preguntas no tienen relevancia para los puestos solicitados y solo muestran tu preocupación hacia las madres trabajadoras.

d- Dictar capacitaciones referentes a Políticas de género, no discriminación.

ACCIONAR: Crea una cultura empresarial libre de discriminación

Es un hecho conocido que las mujeres han sufrido y siguen sufriendo acoso en el lugar de trabajo. Muchas mujeres trabajadoras de nivel superior también sufren acoso sexual, pero permanecen en silencio debido a los estigmas asociados. Debes crear una cultura empresarial que esté libre de estigmas y tabúes.

Aquí te mostramos cómo puedes crear una cultura empresarial que sea igualitaria y justa:

- Los gerentes deben empoderar a las mujeres y a cualquier otra persona que pertenezca a la categoría de minorías de género y sexuales.
- Otorgar horarios de trabajo flexibles iguales para todos.
- Practicar la igualdad salarial.
- Fomentar la comunicación interna.
- Abrazar y promover la equidad en el lugar de trabajo.
- Organizar talleres sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo.
- Otorgar permisos parentales para nuevas madres y padre sin pareja.
- Ofrecer oportunidades justas a los trabajadores a tiempo completo y parcial, independientemente de su género.

e- Proporcionar haberes remunerativos por igual tarea, igual pago por igual puesto de trabajo.

ACCIONAR: poner fin a prácticas estereotipadas y sesgadas por género. Sin importar el género, paga a todos los mismos salarios por las mismas responsabilidades laborales.

Como resultado, cultivarás una cultura corporativa justa que aborda la causa raíz.

Mientras tanto, puedes posicionar tu marca como un firme defensor de la igualdad de género de las mujeres. Tendrá un efecto dominó, haciendo que otras empresas implementen políticas más amigables con el género.

f- Dar la oportunidad de que las mujeres lleguen a puestos de liderazgos:

ACCIONAR: reconocer que las mujeres son igualmente capaces de ser grandes líderes. Tome esto como un consejo, deje que los empleados compitan independientemente de su género. Después de todo, debemos erradicar estereotipos como que los hombres rinden mejor que las mujeres.

No asigne proyectos más pequeños solo a mujeres. En cambio, asigne tareas en función de la experiencia y habilidad. Deles una oportunidad igual de competir y permita que muestren su conocimiento y habilidades sin inhibiciones.

Elaboración:
Encargado de gestión
social

Revisión y Aprobación:
Gerente de certificación
forestal

g- Otorgar las correspondientes licencias de maternidad y/o paternidad:

ACCIONAR: La licencia de maternidad es de al menos seis semanas después del parto. La licencia de paternidad está disponible y no hay penalización por tomarla.

h- Hacer las denuncias correspondientes, con línea directa área de RRHH, quién tomará los recaudos necesarios. Comunicarse al área social/ RRHH contratistas: 1135070975- área RRHH GG: asenabre@grupogarabi.com.ar

ACCIONAR: Sobre mecanismos confidenciales y eficaces para informar y eliminar los casos de acoso sexual y discriminación por motivos de género, estado civil, paternidad u orientación sexual.

i- Concientizar, sobre acoso laboral, violencia de género, laboral y doméstica. Contar con vías directas de comunicación.

ACCIONAR: capacitar respecto a acoso y violencia de género, tanto laboral y doméstica, tener vías de comunicación directa para denunciar estos casos. La empresa, busca, prevenir, los casos de violencia de genero con capacitación continua, y trabajará en equipo con los mecanismos utilizados por el municipio para prevención y denuncias referentes a estos casos. El cuál será distribuido públicamente y formará parte de las capacitaciones. Para ello se tendrá como referencias ordenanzas municipales y/o mecanismos implementados por el municipio que corresponda en cada caso.¹

Adhesión mediante firma y aclaración

¹ FUENTES DE REFERENCIAS: FSC- FSC-GUI-60-005 DOCUMENTO DE ORIENTACIÓN (GUI) V (1-0)- VANTAJECIRCLE (pág. Web) - convenios municipales referentes a violencia de género. Ordenanza municipal Virasoro Ctes.

Elaboración:
Encargado de gestión
social

Revisión y Aprobación:
Gerente de certificación
forestal