

Reporte de Buenas Prácticas

Género, Inclusión y Clima Laboral



PROGRAMA
INDUSTRIAS
INCLUSIVAS

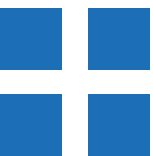
Introducción



En el presente reporte se recopilan y presentan un conjunto de buenas prácticas en materia de género, inclusión y clima laboral desarrolladas por las empresas que participaron del proyecto “UIC y el fortalecimiento de entornos industriales inclusivos: programa piloto para promover la inclusividad y equidad de género y minorías en el sector industrial de Córdoba”. Impulsado por el Departamento de inclusión género y minorías de la Unión Industrial de Córdoba con el apoyo de la Agencia para el Desarrollo Económico de la ciudad de Córdoba (ADEC) y llevado a cabo por consultoras especializadas.

El proyecto se desarrolló en torno a tres ejes, a saber: en primer lugar, una instancia de relevamiento del estado de situación de 40 empresas asociadas a las UIC en relación a diversidad, inclusión e igualdad, y presentación de sus resultados. Una segunda etapa de sensibilización en la cual se brindaron tres capacitaciones sobre “Liderazgo Responsable”, “Ambientes laborales humanos, saludables y libres de violencia” , y “Cultura empresarial de la igualdad”. Y, finalmente, una tercera etapa de asesorías *in-company* en la cual se entrevistó con mayor profundidad a 15 empresas a los fines de conocer sus avances y desafíos en estas temáticas, brindar recomendaciones focalizadas en cada empresa y recopilar buenas prácticas.

El presente documento surge tras recopilar y seleccionar las mejores prácticas de esas 15 empresas en torno a tres dimensiones: igualdad de género, clima laboral e inclusión de personas con discapacidad. Como se detalla en cada apartado, la línea de igualdad de género considera aquellas acciones orientadas a integrar a las mujeres y personas LGBTQ+ en el mercado laboral, reducir brechas de género y transformar roles y estereotipos de género tradicionales y discriminatorios. Por su parte, la línea de clima laboral toma en cuenta los esfuerzos por consolidar liderazgos responsables y cuidadosos con las personas así como ambientes laborales humanos, saludables y libres de violencia. Por último, la línea de inclusión de personas con discapacidad abarca aquellas prácticas destinadas a integrar y garantizar condiciones de empleo dignas para las personas con discapacidad. De esta manera, el presente informe pretende ser un instrumento útil que ayude a las empresas industriales a avanzar en acciones concretas que construyan e implementen buenas prácticas en favor de la equidad y la inclusión.



Metodología







La instancia de asesoría *in-company* para llevar adelante este reporte supuso la realización de entrevistas cualitativas semi estructuradas guiadas por un conjunto de preguntas base adaptadas a cada contexto empresarial. Estas se realizaron de forma confidencial, voluntaria y con indicación de consentimiento previo por parte de la persona entrevistada, en un marco de confianza y respeto, que indagó sobre los avances y desafíos en materia de género, inclusión y clima laboral, los proyectos y acciones impulsados por las empresas y las políticas y normativas vigentes. Llevadas a cabo de manera virtual o presencial, las entrevistas fueron realizadas a responsables de las áreas de Recursos Humanos, Gestión de Talento, Comunicación, Fundadores y/o Directivos.

En función de la información obtenida, se elaboró una guía de recomendación particularizada para cada empresa. Esta puntualizó en recomendaciones de avances en materia de género, diversidad, inclusión y clima laboral según necesidades y desafíos identificados en conjunto con la persona entrevistada. Las recomendaciones abarcaron una variedad de aspectos tales como empleo de mujeres en los sectores operativos, instancias de sensibilización, reflexión y capacitaciones, elaboración de documentos internos, encuestas periódicas para evaluar el clima laboral, alianzas con organizaciones de personas con discapacidad, entre otras. Adicionalmente, se recopilaron buenas prácticas y se sistematizaron las mejores de cada empresa a fines de compartirlas mediante el presente instrumento.







Empresas participantes

Las empresas que integraron esta instancia y de las cuales se recopilaron sus buenas prácticas son:







Nombre	Descripción	Sector	Antigüedad	Tamaño
 Aceitera General Deheza	Compañía agroindustrial argentina dedicada a la producción y comercialización de productos derivados de la soja y otros cultivos oleaginosos, y opera a lo largo de toda la cadena de valor, desde la producción agrícola hasta la industrialización y la distribución.	Agro-industria	Más de 30 años	Gran empresa
 Agencia PROA	Agencia de servicios sociales para instituciones del tercer sector, implementan estrategias de comunicación y desarrollo de recursos.	Servicios	Entre 5 y 10 años	Mediana empresa
 Casa Capital Amoblamientos	Empresa de Córdoba especializada en diseño de Vanguardia Interiorismo, Muebles a medida y posee su propia línea de productos.	Manufactureras	Menos de 5 años	Pequeña empresa
 Dayco Argentina S.A.	Empresa líder en el mercado de los fabricantes originales de equipos (OEM) y colabora con grandes empresas industriales y del sector automovilístico en el diseño, desarrollo y fabricación de productos de alta calidad para turismos, todoterrenos, vehículos comerciales ligeros y vehículos industriales.	Automotores, autopartistas, y sus partes.	Entre 25 y 30 años (en Argentina)	Gran empresa
 Dulcor Alimentos	Empresa especializada en la elaboración de dulces sólidos, mermeladas, jaleas, pulpas, legumbres, salsas, amargos, almíbares, miel, tomates y turrón de maní.	Alimentos	Más de 30 años	Gran empresa



 Fumiscor	<p>Empresa industrial metalúrgica autopartista.</p>	<p>Automotores, autopartistas, y sus partes.</p>	<p>Más de 30 años</p>	<p>Gran empresa</p>
 Grupo Elling S.A- Electroingeniería	<p>Empresa dedicada a la ingeniería, construcción, operación y mantenimiento de grandes obras y servicios electromecánicos, civiles, de arquitectura, viales, de saneamiento, de conducción de fluidos y otras especialidades asociada.</p>	<p>Construcción</p>	<p>Más de 30 años</p>	<p>Gran empresa</p>
 Grupo Mabe	<p>Empresa mexicana de línea blanca líder en Latinoamérica con el compromiso de ofrecer productos de excelente calidad.</p>	<p>Maquinarias y equipos</p>	<p>Más de 30 años</p>	<p>Gran empresa</p>
 Grupo RFG/ Mundo Circularis	<p>Empresa que brinda soluciones ambientales para industrias, instituciones y eventos.</p>	<p>Servicios</p>	<p>Entre 5 y 10 años</p>	<p>Pequeña empresa</p>
 Indama	<p>Empresa especializada en el diseño, desarrollo y fabricación de Robots Móviles Autónomos (AMR) para aplicaciones de logística interna e industrial.</p>	<p>Electrónica y software</p>	<p>Menos de 5 años</p>	<p>Pequeña empresa</p>
 Maniagro	<p>Empresa argentina agroalimentaria dedicada fundamentalmente a la producción, acopio, selección y exportación de maní confitería.</p>	<p>Alimentación</p>	<p>Más de 30 años</p>	<p>Gran empresa</p>



 RUF	<p>Empresa de Córdoba dedicada al desarrollo de software y fabricación de maquinaria de automatización para obtener el aumento de productividad y eficiencia a través de robótica y automatización.</p>	<p>Electrónica y software</p>	<p>Menos de 5 años</p>	<p>Pequeña empresa</p>
 Systel Global	<p>Empresa líder en balanzas comerciales de América Latina.</p>	<p>Fabricación de productos informáticos, eléctricos y electrodomésticos</p>	<p>Más de 30 años</p>	<p>Mediana empresa</p>
 UGAR Regional Centro Noroeste	<p>La Unión Gráfica Argentina Regional es una entidad de primer grado que agrupa a las empresas gráficas por su ubicación geográfica. Como Unión, forman parte de la Federación Argentina de la Industria Gráfica y Afines (FAIGA) entidad de segundo grado que aglutina al empresario gráfico a nivel nacional. La regional del Centro Noroeste abarca las provincias de Córdoba, Santiago del Estero, Tucumán, Catamarca, Salta y Jujuy.</p>	<p>Gráfica y papel</p>	<p>Entre 20 y 25 años</p>	<p>Aglutina a más de 150 empresas</p>
 WEG	<p>Suministrador global de electrodomésticos, equipamiento eléctrico y electrónica.</p>	<p>Maquinarias y equipos</p>	<p>Más de 30 años</p>	<p>Gran empresa</p>



Dimensiones de análisis

Como se introdujo anteriormente, las dimensiones en torno a las cuales se recopilieron buenas prácticas corporativas fueron: igualdad de género, clima laboral e inclusión de personas con discapacidad. A continuación, se presentan algunas de las propuestas más salientes llevadas a cabo por las empresas que formaron parte del proyecto. Cabe destacar que se realizó una cuidadosa selección para recuperar aquellas iniciativas más innovadoras y transformadoras.

Igualdad de género

En primer lugar, la línea de igualdad de género apunta a la incorporación del enfoque de género a través de aquellas iniciativas, acciones y prácticas que, reconociendo los puntos de partida disímiles en los que se sitúan las personas en función de su género en el sector industrial, promueven la igualdad de oportunidades entre varones, mujeres y personas LGBTIQ+. De este modo, las empresas que impulsan estas prácticas buscan garantizar que las personas que forman parte de su empresa tengan las mismas oportunidades y sean tratadas de manera justa y equitativa dentro del entorno laboral.

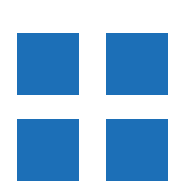
Entre las iniciativas que apuntan a mejorar la igualdad de género en el lugar de trabajo, se encuentran aquellas que pretenden apoyar las tareas de cuidado y corresponsabilidad, el equilibrio vida-trabajo, el desarrollo de la carrera profesional y medidas para corregir desigualdades salariales. Destacan acciones en comunicación con enfoque de género mientras que en lo que se refiere a prevención y eliminación de las violencias sobresalen la creación de protocolos, entre otras. Estas actuaciones pueden contribuir a:

- Fortalecer entornos laborales igualitarios a través de la mejora en la participación y las condiciones de empleabilidad de las mujeres y personas LGBTIQ+.
- Promover el desarrollo profesional de mujeres y personas LGBTIQ+ mediante la contratación sin sesgos, capacitación permanente y promoción a puestos de liderazgo y toma de decisión, aportando de este modo a la reducción de las brechas de género.
- Prevenir y erradicar las violencias por motivos de género en el ámbito laboral a través de acciones favorables a la igualdad y la no discriminación. Así como a la prevención y la eliminación de este tipo de violencias mediante protocolos de acción y códigos de conducta.

Cabe destacar que estas acciones son esenciales para construir una cultura organizacional diversa y respetuosa, así como para maximizar el potencial de todos los empleados y empleadas, reduciendo las brechas de género y transformando roles y estereotipos de género tradicionales y discriminatorios.



- Agencia PROA tiene como principio base la Política de Tolerancia Cero a cualquier forma de Discriminación y esta se comunica periódicamente a toda su plantilla.
- Agencia PROA cuenta con un Formulario de Denuncia confidencial que sus empleados y empleadas pueden completar en caso de atravesar o ser testigo de una situación de violencia o acoso laboral. Este incluye a las situaciones de violencia de género que se den fuera del ámbito laboral. Frente a estos hechos la empresa toma una postura de acompañamiento, escucha y flexibilidad.
- Agencia PROA posee un Protocolo de Seguridad con especial foco en el Acoso Callejero y puntos específicos con perspectiva de género, que se van actualizando a medida que surgen nuevas demandas. Por ejemplo, se contempla la seguridad en los traslados o la existencia de baños accesibles en los recorridos que realicen.
- Agencia PROA a lo largo del proceso de contratación, se respeta el género autopercebido de cada persona, al consultar sobre el género de la persona se incluye la opción “prefiero no decirlo”, y se trata a cada persona según el nombre con el que elige ser nombrada.
- Casa Capital tiene baños sin género en sus instalaciones.
- Dayco Argentina tiene entre sus objetivos centrales promover espacios laborales más diversos y cuenta con mujeres en puestos gerenciales, de liderazgo y operativos.
- Dayco Argentina cuenta con una extensión de la licencia por paternidad de 7 días con posibilidad de ampliación hasta 10 días según el caso.
- En Dayco Argentina existe un Código de Ética con un sistema de denuncias anónimas ante situaciones de violencia y acoso laboral.
- Dulcor cuenta con un canal digital para recibir denuncias ante situaciones de acoso o abuso dentro de la empresa.
- Fusmicor realiza un trabajo sostenido por incorporar a mujeres en el trabajo de planta. Como parte de esta iniciativa, las primeras mujeres ingresaron a través del programa gubernamental PIL y luego mantuvieron su puesto.
- Fusmicor ha avanzado en la construcción de baños y vestuarios para mujeres además de un lactario. La empresa ha adecuado la indumentaria de trabajo para sus empleadas.
- En Grupo Elling/ Electroingeniería todas las entrevistas y búsquedas de perfiles profesionales se realizan sin sesgos. Si bien no tienen un objetivo definido en relación a cumplir con un cupo específico, al tratarse de un rubro masculinizado, la empresa realiza esfuerzos para incorporar mujeres en todas sus áreas.
- Grupo Elling/ Electroingeniería tiene como políticas de conciliación familiar sobresalientes la ampliación de la licencia por paternidad de 5 días de corrido, la





posibilidad de reducción de la jornada laboral hasta el primer año del hijo/a para las madres, y la incorporación de un lactario.

- Grupo Elling/ Electroingeniería cuenta con un código de ética que incluye un canal de denuncias para situaciones de acoso o abuso en el ámbito laboral.
- GRUPO RFG/ Circularis cuenta con un Plan de Igualdad que ha puesto en marcha en 2022 y mediante el cual ha obtenido el sello de empresa comprometida con los WEPS de Naciones Unidas.
- El Plan de GRUPO RFG/ Circularis incluye el dictado de capacitaciones periódicas presenciales y virtuales en género, igualdad, diversidad, brechas de género en el mundo laboral, comunicación y contratación sin sesgos. Además, cuentan con políticas de contratación y retención de talento igualitarias.
- Grupo RFG/ Circularis tiene como una de las políticas de conciliación familiar más sobresalientes la licencia por paternidad extendida de 7 días de corrido.
- Indama realiza esfuerzos continuos por incorporar una mujer ingeniera electrónica al equipo en una disciplina donde las egresadas no llegan al 10%. La primera ingresó como becaria.
- Maniagro tiene mujeres en cargos jerárquicos en casi todas las áreas.
- En Maniagro existe un buzón y una línea directa para realizar denuncias y reclamos de situaciones que sucedan en el ámbito laboral.
- RUF desarrolla formaciones internas con el objetivo de promover mujeres en los puestos jerárquicos de las diferentes áreas.
- Systel Global realiza un trabajo sostenido por incorporar mujeres en el trabajo de planta. Las primeras ingresaron como eventuales y luego se las incorporó como personal estable. Se realiza un acompañamiento periódico para facilitar su integración. La presencia de las mujeres en la planta y en los puestos de liderazgo ha mejorado el clima laboral general de la empresa.

Clima laboral

En segundo lugar, la dimensión sobre el clima laboral recopila los esfuerzos por consolidar liderazgos responsables y cuidadosos con las personas, así como ambientes laborales humanos, saludables y libres de violencia. Es decir, aquellas iniciativas que busquen maximizar el bienestar de empleados y empleadas, creando un entorno de trabajo positivo y, por tanto, más productivo. El clima laboral es la percepción que tienen las y los colaboradores sobre su ambiente de trabajo y cómo incide en sus actividades diarias dentro del contexto organizacional. Razón por la cual, se convierte en un factor determinante para el desarrollo de las organizaciones.

Una buena gestión del clima organizacional requiere de líderes cercanos y abarca un gran espectro de acciones tales como: el buen trato, el desarrollo de la confianza, la dimensión humana de la gestión operativa, la construcción de vínculos fuertes con los miembros del equipo, la promoción de la autonomía en la toma de decisiones, la

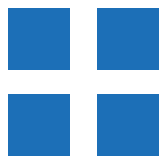




transparencia en la gestión, mantener conversaciones acerca del desempeño donde se resalten y agradezcan los logros y el impacto del trabajo diario de cada uno, entre otras.

A nivel de clima laboral, se destacan las siguientes acciones de las empresas:

- Aceitera General Deheza pone a disposición de sus trabajadores, clientes y proveedores canales anónimos de recepción de denuncias que sirven como herramienta para la detección, prevención e investigación de conductas irregulares que pudieran dañar o impedir el buen funcionamiento del grupo.
- Aceitera General Deheza garantiza que todas sus comunicaciones internas a nivel de la empresa se transmitan a través de una aplicación móvil que ya tiene más de 2 años de funcionamiento.
- Dayco asume la decisión política y estratégica de “cuidar a la gente”. A nivel corporativo, cada tres meses realizan una encuesta anónima sobre clima laboral donde se consultan 3 cuestiones puntuales: si se realizaron reuniones de feedback con la gerencia, si recomendarías a tu gerente a un familiar y si recomendarías a la empresa para trabajar allí. En la sede de Córdoba se incorporan 3 preguntas adicionales: qué estamos haciendo bien, qué estamos haciendo mal, y qué cambiarías para mejorar tu lealtad. En función de los resultados de cada encuesta se arma un plan de trabajo con aspectos a nivel general y a nivel particular. A su vez, se acompaña el análisis con comunicación institucional sobre los motivos de la encuesta y sus resultados.
- Grupo Elling/ Electroingeniería cuenta con una Fundación cuyo eje central es la educación y la cultura en la cual se impulsan diferentes iniciativas para mejorar las condiciones de vida de las personas de las comunidades con las que trabaja. Su personal se involucra activamente con la Fundación.
- Trimestralmente, Grupo Mabe realiza un evento virtual y abierto a todos los empleados y empleadas llamado “Mabe Conecta”. Se trata de un encuentro en el cada área comunica resultados a nivel nacional y se ponen en común los resultados y logros alcanzados.
- Grupo Mabe reconoce, a través del programa “Somos Mabe”, a las acciones sobresalientes de su personal en relación a valores, compañerismo, acción social y buenos tratos. También cuenta con el programa “Reto Mabe Fit”, una iniciativa para que el personal se sume a cambiar hábitos de alimentación, ejercicio y promoción de la salud.
- Grupo RFG/Circularis cuenta con una revista interna de publicación mensual en la cual se cuentan las noticias más relevantes de la empresa y una sección especial de “perfiles” a donde se entrevista a una persona trabajadora de la empresa con el objetivo de conocerse con mayor profundidad.
- Indama trabaja por equiparar los ingresos entre socios y colaboradores, respetando antigüedad y horas de trabajo. Asimismo, tiene la intención de





generar mayor participación del personal en las acciones y ganancias de la empresa, a medida que esta vaya creciendo.

- RUF considera a la flexibilidad como uno de los principales valores. Especialmente, se busca tener en cuenta y acompañar a madres, padres y personas con familiares a cargo y brindarles condiciones de contratación acordes a las responsabilidades familiares de cuidado.
- WEG llevó a cabo durante el Mundial de Fútbol 2022 la “Copa Seguridad”, una iniciativa con muy buenos resultados que premiaba a aquellos equipos de trabajadores que no presentaban accidentes a lo largo de un mes.

Discapacidad

Este tercer eje compila iniciativas ligadas a la inclusión de personas con discapacidad y abarca aquellas prácticas destinadas a integrar y garantizar condiciones de empleo dignas para las personas con discapacidad. Se trata de propuestas fundamentales para la promoción de la igualdad de oportunidades y construcción de entornos laborales diversificados y accesibles.

El acceso al trabajo de personas con diferentes grados y tipos de discapacidad tiene un gran potencial en el mundo de la empresa. El proceso de inserción en la compañía puede incluir acciones como:

- Procesos de reclutamiento inclusivos: analizar el proceso de reclutamiento es un paso importante para incluir profesionales con algún tipo de discapacidad en la empresa.
- Adaptación de las instalaciones: Implementar las modificaciones edilicias necesarias para garantizar que todos los espacios sean aptos y seguros.
- Capacitación y acompañamiento: al contratar un empleado/a que posee alguna discapacidad, es fundamental conceder oportunidades de trabajo dignas para él o ella en la empresa, de acuerdo con sus cualificaciones.
- Formación de todos los equipos: para recibir personas con discapacidad en la empresa de manera adecuada es necesario que los equipos estén preparados para hacerlo.

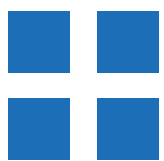
Entre las buenas prácticas que realizan las empresas en este sentido, se encuentran:

- AGD promueve la formación de personas con discapacidad en oficios a través de una escuela impulsada por la empresa.
- Agencia PROA cuenta con una persona con discapacidad en el área administrativa, quien ingresó mediante un programa de pasantías y luego quedó como parte del personal estable. Para ello, la compañía ha adaptado la infraestructura de la empresa.





- Dayco firmó un Convenio con una Universidad de Córdoba para la realización de prácticas supervisadas de 2 estudiantes quienes trabajaron en el área de seguridad y de sistemas. Esto generó muy buena aceptación del personal y del gremio.
- Desde 2006, Grupo Elling/ Electroingeniería cuenta con dos empleados con diferentes grados de discapacidad. Todas las instalaciones de la compañía están adaptadas para la eventual contratación de personas con discapacidad: baños, estacionamiento, ingresos, etc.
- En Systel Global desde hace 8 años trabaja en el área productiva una persona con discapacidad que ingresó a través de la organización APADIM. Realiza tareas de ensayo y embalaje como operario especializado. El contar con una persona con discapacidad ha generado mayor compañerismo y ética del cuidado entre pares.
- Tres empresas integrantes de UGAR Regional Centro Noroeste cuentan con personas con discapacidad dentro de sus plantas. Entre las tareas que cumplen, una se ocupa de la recolección de distintas líneas de papel y la organización del proceso de reciclado, otra se ocupa de la terminación y cocido de los materiales de la editorial, y la otra, del abastecimiento y traslado de papeles y materiales de un sector de la empresa a otro. Por decisión política se han incorporado a personas con discapacidad en el desempeño de tareas y roles claves para las empresas del grupo.





Conclusiones

Este relevamiento y sistematización de buenas prácticas resulta un aporte para la producción de un diagnóstico de las principales medidas que se están llevando adelante en el sector industrial de Córdoba en el camino hacia la transversalización del enfoque de género, la inclusión de personas con discapacidad y promoción de mayor bienestar laboral. A su vez, se espera que la visibilización de estas acciones favorezca al impulso de iniciativas en otras organizaciones que deseen incorporar estas perspectivas a través de propuestas concretas en favor de la igualdad, al tiempo que motive a profundizar y continuar avanzando en este sentido a las empresas que ya lo están haciendo.

La principal conclusión que se desprende de los resultados obtenidos es que las empresas tienen un mayor recorrido en la implementación de iniciativas relacionadas a fomentar la igualdad de género, seguidas de aquellas tendientes a mejorar el clima laboral y por último, a incluir personas con discapacidad. Si bien se observaron importantes avances, lo cierto es que aún queda un camino por recorrer. Diferentes investigaciones muestran los beneficios que tiene la implementación de estas acciones tanto para la sociedad en su conjunto como para la empresa en particular.

La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y sus ambiciosos ODS no serán realidad hasta tanto no haya igualdad efectiva en el sector privado. A medida que comprendemos mejor y establecemos las conexiones críticas entre el género, la equidad social y la economía, es más claro que sin igualdad no habrá desarrollo sostenible posible. Desde el aumento de la representación de las mujeres en los puestos de liderazgo y productivos hasta la redistribución del trabajo doméstico y de cuidados, pasando por la eliminación de la violencia, todas ellas serán acciones necesarias para ver el progreso hacia un sector industrial más inclusivo.

El Panel de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre el Empoderamiento Económico de la Mujer afirma que promover la igualdad de género y mejorar la condición de las mujeres y las personas LGBTIQ+ no es solo una cuestión de derechos humanos, es también una contribución al crecimiento empresarial en general y al desarrollo económico¹. En este sentido, según diferentes investigaciones la transversalización de la Igualdad de Género en la empresa trae una serie de beneficios, a saber:

- Mejora su gestión y funcionamiento empresarial al tener un mayor conocimiento de la propia empresa.
- Optimiza los recursos humanos y facilita una mayor retención y aprovechamiento del talento y una fidelización del personal más idóneo.

¹ [ONU Mujeres \(2021\). Ganar-Ganar, la igualdad de género es un buen negocio](#)





- Mejora el clima laboral, motivando a los equipos de trabajo, incrementando su compromiso con la empresa, el rendimiento y la calidad de los servicios y productos que se ofrecen.
- Mejora su imagen externa y el reconocimiento público, afectando a las relaciones con los grupos de interés e introduciendo un elemento diferenciador respecto a otras empresas de la competencia.
- Permite detectar situaciones de discriminación y actuar para evitar la imposición de sanciones.

En segundo lugar, el trabajo por generar mejoras en el clima laboral de las empresas y aumentar el bienestar de las personas que allí trabajan, considerando sus realidades particulares y apostando por una mayor conciliación entre la vida laboral y privada, genera:

- Mejora en el rendimiento empresarial y en la imagen empresarial
- Mayor motivación e involucramiento del personal con su trabajo y desarrollo de un ambiente de trabajo inspirador
- Reducción del ausentismo y malestar general
- Se favorece la comunicación abierta, el trabajo en equipo y el alcance de los objetivos a corto, mediano y largo plazo
- Se desarrollan políticas transparentes, coherentes y orientadas al aprendizaje
- Aumenta el prestigio de la organización y el apoyo del cliente

Por último, la inclusión de personas con discapacidad resulta de vital importancia. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT afirman que la creación de espacios de trabajo incluyentes exponen los siguientes beneficios²:

- Acceso al talento: Si se centra la atención en las competencias y no en los estereotipos, se accede a una reserva de talento sin aprovechar.
- Mayor innovación: Las y los empleados con experiencias diversas aplican enfoques diferentes para solucionar un problema.
- Mayor sentido de pertenencia y mayor retención: Las y los empleados que se sienten integrados son más leales y entusiastas.
- Mejor imagen: Las y los consumidores valoran a las empresas realmente comprometidas con la inclusión.
- Ventajas para toda la sociedad: Todo el mundo se beneficia de un lugar de trabajo incluyente, no solo las personas con discapacidad.

² [Organización Internacional del Trabajo \(2010\). Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas](#)



Este manual es el producto del proyecto Industrias Inclusivas, que fue realizado con el apoyo de **ADEC** por el **departamento de Inclusión, Género y Minorías (IGM) de UIC**.

El principal objetivo es indagar sobre el estado de la cuestión en las industrias cordobesas, resaltar y promover las buenas prácticas realizadas mientras que se genera un espacio multiactoral de intercambio y formulación de opciones para superar los desafíos actuales a las prácticas inclusivas en las industrias.

Este proyecto fue gestado desde el **departamento de Inclusión, Género y Minorías (IGM) de UIC**, cuyo principal propósito es promover, facilitar y sensibilizar la inclusión laboral y social, respetando la diversidad cultural, de género, edad, raza, personas con discapacidad, preferencias sexuales, religiosas, apariencia o nacionalidad, generando entornos de trabajo donde se aliente la pluralidad y se celebre la complementariedad y la libertad de opinión y conciencia

Reporte de Buenas Prácticas

Género, Inclusión y Clima Laboral

Consultoras/ autoras:
Paula Kantor y Clara Presman.