

Guía SOSTENIBILIDAD

COMUNIDAD Y COLABORADORES



Cumplimiento de aspectos laborales

Es esencial que la organización cumpla con las leyes y regulaciones laborales y que asegure un ambiente de trabajo justo y respetuoso.

A continuación, se presenta una guía para llevar a cabo esta evaluación:

01. Prácticas y Procedimientos Laborales:

Revisar las prácticas sobre contratación, remuneración, condiciones de trabajo, igualdad de oportunidades, prevención de acoso y discriminación, entre otras.

Se sugiere que dichas prácticas estén plasmadas en un documento para garantizar el cumplimiento y alineación con las leyes laborales vigentes.

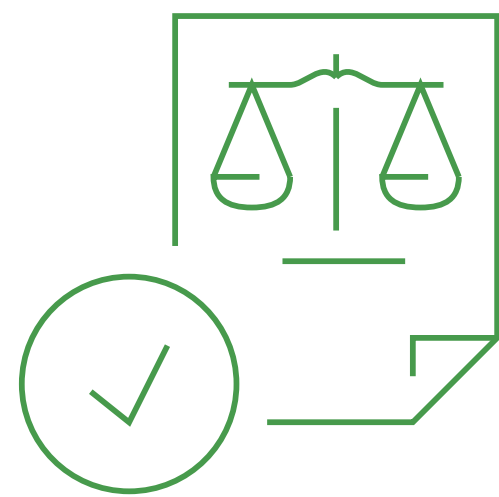
02. Contratos Laborales y cumplimiento de normativas:

Verificar si la organización cumple con las leyes laborales aplicables, incluyendo normas sobre horas de trabajo, salarios mínimos, seguridad y salud en el trabajo, licencias, derecho a la sindicalización, entre otras.

Evaluar si los contratos cumplen con los requisitos legales y con los convenios colectivos aplicables y si contienen las cláusulas necesarias para proteger tanto a la organización como a los empleados.

03. Compensación y Beneficios:

Analizar la política de remuneración y beneficios para asegurarse de que cumpla con las regulaciones laborales y convenios colectivos aplicables. Verificar que la remuneración cumpla con los requisitos mínimos establecidos en la legislación vigente y que se respeten los derechos de los empleados en cuanto a vacaciones, licencias y otros beneficios.



04. Evaluación de la Cultura Organizacional:

Monitorear el clima laboral para evaluar el grado de satisfacción de los empleados, su percepción sobre el cumplimiento de aspectos laborales y su experiencia en la organización.

Sobre esto recomendamos realizar encuestas anónimas. A continuación, sugerimos 10 preguntas básicas de una encuesta de Clima Laboral:

1. ¿Tengo claro lo que se espera de mi trabajo?
2. ¿Creo que tengo oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?
3. ¿Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?

4. ¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo?

5. ¿Hay trabajo en equipo y colaboración?

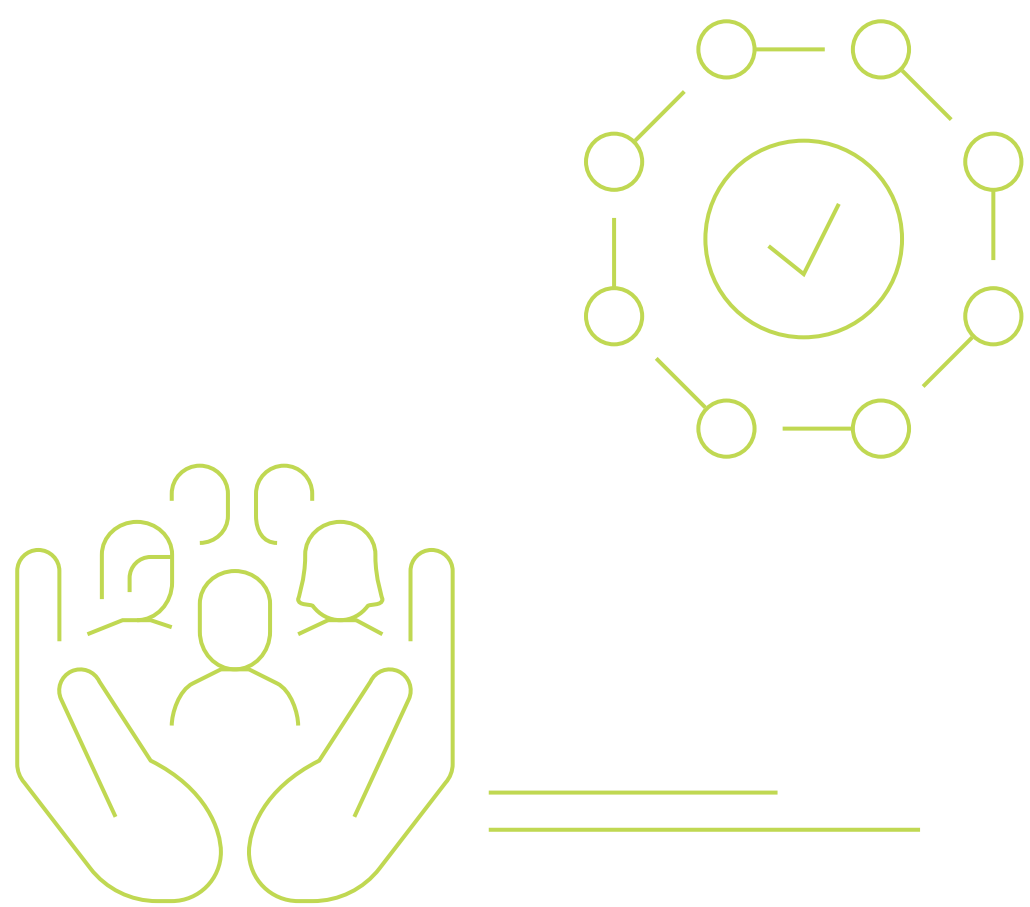
6. ¿Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas?

7. ¿Los objetivos de mi empresa reflejan mis intereses?

8. ¿Me siento bien en mi trabajo?

9. ¿Me gusta mi trabajo?

10. ¿Recomendarías esta empresa como un buen lugar para trabajar?



Gestión de Diversidad, Inclusión y Derechos Humanos

La gestión efectiva de la diversidad, inclusión y derechos humanos es esencial para crear una cultura organizacional respetuosa y enriquecedora.

A continuación, se presenta una guía para evaluar cómo su organización aborda estos aspectos:

1.

Políticas y Compromisos:

Realizar un diagnóstico de la situación actual en la organización en términos de diversidad e inclusión. Identificar áreas de mejora, desafíos y oportunidades, así como evaluar la diversidad en términos de género, etnia, edad, orientación sexual, discapacidad y otros factores relevantes.

Desarrollar políticas claras y explícitas que prohíban cualquier forma de discriminación, acoso, o violencia en el lugar de trabajo.

Estas políticas deben ser inclusivas, cubriendo aspectos como la igualdad de género, la diversidad cultural, la orientación sexual, la religión y otros aspectos relevantes para la organización. Asegurarse de que las máximas autoridades de la organización respalden y promuevan activamente las políticas y compromisos en materia de diversidad, inclusión y derechos humanos. Esto puede incluir una carta de compromiso o declaración de su parte que establezca claramente la importancia de estos valores.

Integrar estas políticas en la cultura organizacional promoviendo estos valores en todas las actividades, desde la contratación hasta la promoción y desarrollo profesional.

2.

Programas de Formación y Sensibilización:

Evaluar los temas más relevantes para elaborar los programas de formación y sensibilización, basados en las necesidades específicas de la organización y las tendencias actuales en diversidad e inclusión.

Estos temas pueden incluir igualdad de género, diversidad cultural, inclusión de personas con discapacidad, orientación sexual, entre otros. En base a esto, desarrollar contenido educativo claro, completo y comprensible. Este contenido deberá ser adaptado a los diferentes públicos.

3.

Políticas de No Discriminación y Acoso:

Establecer una definición clara y completa de lo que constituye discriminación y acoso en el lugar de trabajo.

Esto incluye describir los diferentes tipos de discriminación (como discriminación por género, nacionalidad, etnia, religión, orientación sexual, entre otros) y clarificar lo que se considera acoso (verbal, físico, psicológico, etc.).

Declarar en las políticas la prohibición expresa de cualquier forma de discriminación y acoso. Asegurarse de que estas políticas sean aplicables a todos los empleados, independientemente de su posición jerárquica.

Establecer canales claros y confidenciales para que los empleados puedan denunciar casos de discriminación o acoso.

4.

Igualdad de Oportunidades:

Desarrollar políticas de contratación que promuevan la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Evitar prejuicios y sesgos en el proceso de selección, promoción y desarrollo profesional y asegurarse de que todas las personas tengan igualdad de acceso a las vacantes laborales.

Fomentar la diversidad en todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta los equipos de trabajo.

5.

Resultados y Métricas:

Verificar si la organización mide y evalúa regularmente sus esfuerzos en diversidad e inclusión.

Analizar si se establecen metas y si se informa sobre el progreso en la mejora de la diversidad y la creación de un ambiente inclusivo.

Salud y seguridad de los trabajadores

La salud y seguridad en el trabajo abarca a empleados propios, contratistas y proveedores y su principal foco es reducir la probabilidad de ocurrencia de accidentes incapacitantes graves y fatalidades.

A continuación, una guía para abordar el tema (sólo aplicable a operaciones industriales, mineras y de transporte):

1.

Identificar junto con los colaboradores las principales tareas con riesgo de lesiones graves de la operación y definir los controles para la ejecución de dichas tareas en forma segura.

2.

Realizar acciones de concientización y capacitación del personal.

3.

Fomentar el reporte de desvíos en la ejecución de dichas tareas.

4.

Verificar que los controles estén funcionando.

5.

Revisar junto con los colaboradores los resultados de los desvíos y de los controles para consensuar un plan de trabajo.



Salud y seguridad de los trabajadores

En Salud es muy importante realizar la prevención y/o detección precoz de las enfermedades profesionales que pueden surgir como consecuencia de la exposición a los factores de riesgo inherentes a las tareas.

Para prevenir y/o realizar la detección precoz, el empleador tiene

que gestionar a la Aseguradora de riesgos del trabajo (ART), la realización de los exámenes periódicos que son obligatorios.

Estos estudios estarán a cargo de la ART, quienes deberán coordinar con el empleador para la realización y el costo de estos será asumido por la ART.



Formación y desarrollo de sus colaboradores

El objetivo de la formación de los colaboradores es acompañar el desarrollo profesional y requiere de un compromiso, gestión y acompañamiento constante. Esto permite que el capital humano continúe creciendo, potenciando sus habilidades y talentos y, de esta manera, que la compañía evolucione.

1.

Identificar las necesidades de formación y desarrollo para los distintos públicos.

2.

Establecer un plan de formación acorde a las posibilidades de la compañía.

3.

Generar espacios de comunicación con los colaboradores para conocer sus necesidades y expectativas.

4.

Medir los resultados de las capacitaciones mediante encuestas o procesos informales que nos permitan conocer la experiencia.



Involucramiento con la comunidad local: La inversión social estratégica

Este concepto se refiere a la asignación deliberada y planificada de recursos y acciones por parte de una empresa u organización con el propósito de generar un impacto social positivo significativo, al mismo tiempo que se fortalece la creación de valor económico a largo plazo. Esta estrategia busca integrar objetivos sociales y empresariales, reconociendo que la mejora de las condiciones sociales y el desarrollo de comunidades sostenibles pueden ser motores fundamentales para la competitividad y la innovación.


A continuación, una guía para abordar el tema:

01. Análisis de contexto, identificación de objetivos y público de interés:

Diagnóstico interno y externo y definición de la misión, las metas y los objetivos de la empresa vinculados a su entorno. Mapeo del público de interés, los tipos y sentidos de relacionamiento, como también listar de manera priorizada los temas materiales, definiendo acciones, riesgos y oportunidades.

02. Determinar objetivos:

Especificar los distintos objetivos perseguidos por el plan de inversión social en los distintos niveles de desglose. Desarrollar los indicadores tanto generales, financieros de alcance, operacionales y de capacidades. Establecer un mecanismo de seguimiento tanto de eficacia, los efectos de los proyectos y si es posible, el impacto generado en el público destinatario.





Involucramiento con la comunidad local: La inversión social estratégica

03. Definir equipo:

Definir la gobernanza interna, sus responsables y funciones, como también los distintos mecanismos de funcionamiento. Es importante identificar los posibles aliados con los que se construirán eventualmente áreas de colaboración para llevar adelante la operación.

04. Elección de causa:

Definir foco de actuación y los diferentes ejes de acción que serán alcanzados a través de los programas. Establecer los límites sobre lo que será atendible y lo que estará por fuera del alcance de los programas con el objetivo de focalizar los esfuerzos y los recursos buscando eficiencia.

05. Forma e intensidad:

Definir modalidad de ejecución, frecuencia y profundidad de la intervención. Esto es el cómo se ejecutan los proyectos, el ciclo de vida de cada uno de ellos y el nivel de trabajo definido.

06. Presupuesto:

Es el proceso de asignación y distribución de recursos monetarios de acuerdo con las prioridades y estrategia definidas que se complementa con la movilización de recursos externos.

07. Alianzas:

Identifica las contrapartes que trabajarán implementando los proyectos de acuerdo con su capacidad, afinidad, calidad y otros criterios pertinentes. Son actores valiosos que brindan sustentabilidad a la intervención y la potencian.

08. Participación:

Establece los mecanismos y políticas de participación interna de colaboradores tanto en la gestión general, coordinación o ejecución de las intervenciones, tanto como la vinculación externa a las mismas.

09. Difusión & comunicación:

Definir la estrategia de comunicación, rendición de cuentas y mecanismos de transparencia en la aplicación de recursos. Las políticas y mecanismos de comunicación abarcan a los distintos públicos involucrados y los distintos niveles de gestión, tanto táctica interna de un proyecto, como informes de gestión que brindan transparencia y soporte a la rendición de cuentas de la intervención realizada junto a los recursos utilizados.

CONSIDERACIONES GENERALES:

Las políticas y compromisos deberán ser revisadas y actualizadas regularmente.



The background features a complex, abstract design with various shades of green and yellow. It includes diagonal stripes, solid colors, and organic shapes that resemble leaves or stylized figures. A prominent white curved area in the center provides a space for the logo.

**LOMA
NEGRA**