

## 1. Índice

2. Objetivo.....	1
3. Alcance.....	1
4. Responsabilidad .....	1
5. Definiciones .....	1
6. Desarrollo .....	1

## 2. Objetivo

El objetivo de esta Norma es 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 en el ámbito de Aguas Cordobesas S.A, alineados a nuestra Política de Sustentabilidad y como complemento del Código de Ética y Conducta Empresarial de Clisa S.A., concerniente a DD.HH., Diversidad, Inclusión, No Discriminación, Igualdad de Oportunidades, Seguridad Laboral, Fomento a la Profesionalización, Acoso e intimidación y a toda documentación y normativa que la empresa adhiera.

## 3. Alcance

La presente norma aplica a todo los colaboradores internos y externos de Aguas Cordobesas S.A., según sus funciones y responsabilidad.

## 4. Responsabilidad

La presente norma es aprobada por la Gerencia General.

## 5. Definiciones

No aplica.

## 6. Desarrollo

“La relación entre colaboradores y la gestión de ellos por parte de los niveles de mayor jerarquía funcional, deben basarse en la igualdad de oportunidades, el trato justo y la no discriminación por género, identidad sexual, embarazo, situación familiar, origen, raza, estado civil, edad, credo, asociación o afiliación, condición de salud, capacidad diferente u otra causa que pueda generar algún tipo de discriminación”. Por ello, se debe:

### COMPROMISO Y DIFUSIÓN

- 1) Conocer, difundir y promocionar la presente normativa en la organización a los colaboradores internos y externos, vigentes y potenciales, por ejemplo: mediante publicaciones o reuniones para su conocimiento en general, etc.
- 2) Dar formación sobre estas temáticas y brindar información a los colaboradores sobre los canales de denuncias que la organización proporciona para dar aviso de cualquier situación de discriminación, violencia doméstica y concientizar sobre sus riesgos.

## DERECHOS HUMANOS

- 3) Tener tolerancia cero a las violaciones de los DDHH, por ello se prohíbe establecer alianzas o contratos formales o informales que cometan abusos de estos derechos universales.

## CONTRATACIÓN Y SALARIOS

- 4) Promover la contratación de todos los géneros y minorías en todos los niveles de la organización en igualdad de oportunidad, por ejemplo: mediante el uso de lenguaje e imágenes neutras en las descripciones de búsquedas laborales y evitando indagar sobre planificación familiar o personal que puedan condicionar la selección de colaboradores en los procesos de reclutamiento y selección de personal.
- 5) Velar por una política salarial que considere el salario igual por trabajo igual, conforme a la legislación y/o al Convenio de la OIT de 1951, por ejemplo: mediante su correcta implementación, evaluación y control periódico, corrigiendo los desvíos eventuales si existieran, etc.

## CONTENCIÓN FAMILIAR

- 6) Promover las oportunidades de desarrollo profesional equitativamente a todos, con el fin de desarrollar habilidades para ocupar niveles de jerarquía en la organización, por ejemplo: mediante capacitaciones específicas para todos los géneros y minorías considerando su disponibilidad horaria según sus obligaciones familiares.
- 7) Propiciar el equilibrio familiar y laboral de madres, padres y la adopción, por ejemplo: garantizando el derecho a la licencia remunerada por maternidad o paternidad, dando cumplimiento a la legislación vigente o mayores beneficios, informando estos derechos, consultando sobre otras necesidades, etc.
- 8) Apoyar a los colaboradores en su papel de padres y cuidadores después de la licencia parental, por ejemplo: facilitando asesoramiento, apoyo o capacitación para actualizar sus competencias laborales, implementando un regreso gradual durante el primer mes del retorno al puesto de trabajo, brindando tiempo libre para lactancia o extracción de leche, permisos para asistir a consultas médicas, consultando sobre otras necesidades, etc.
- 9) Facilitar las responsabilidades familiares de todos los colaboradores, por ejemplo: implementando un horario flexible, teletrabajo, etc., en la medida que el puesto lo permita para garantizar la operación del sector.

## ENTORNO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

- 10) Promover la tolerancia cero a todas las formas de violencia laboral y doméstica, por ejemplo: mediante el incentivo de uso de los mecanismos de denuncias que la empresa pone a disposición para ello, ofreciendo un tratamiento confidencial, sin represalias de denuncias, resolución de conflictos, ayuda a víctimas, etc.

## SALUD Y SEGURIDAD

- 11) Atender las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo y minorías teniendo en cuenta las diferencias biológicas de género, por ejemplo: asegurando la disponibilidad de sanitarios y espacios para extracción de leche, transporte seguro si no existiera, elementos de protección personal, capacitación sobre ergonomía, materiales peligrosos y otros riesgos laborales, indagando sobre otras necesidades, etc.
- 12) Promover el acceso a servicios de salud para satisfacer las necesidades específicas de mujeres y hombres, por ejemplo: facilitando el acceso a servicios de ginecología, salud materna u otras relacionadas, brindando información oportuna, etc.
- 13) Respetar la prohibición de llevar al lugar de trabajo y cumpliendo cualquier régimen de horario laboral, elementos o sustancias incompatibles con el trabajo o riesgosas para las personas o instalaciones.

## PUBLICOS EXTERNOS

- 14) Propiciar la equidad de género y el desarrollo de este tema en terceros, como así también el desarrollo económico de organizaciones vinculadas con mujeres y minorías, por ejemplo: comunicando la presente normativa a terceras partes, alentando su difusión, apoyando la formación de mujeres y minorías en temas comerciales, facilitando en la medida de las posibilidades las contrataciones de productos o servicios de organizaciones vinculadas a estos grupos, etc.
- 15) Implementar un marketing responsable que represente los estereotipos de género y minorías, por ejemplo: evitando los estereotipos negativos de género con imágenes positivas de mujeres y niñas, orientando la publicidad a mujeres y minorías como un segmento de clientes, participando en grupos de discusión sobre la temática, etc.
- 16) Diseñar los servicios de la empresa considerando los diferentes géneros y minorías, por ejemplo: indagando sobre sus necesidades y desarrollando servicios adecuados para ellos.
- 17) Adoptar medidas que garanticen el respeto de los derechos de las mujeres, niñas y minorías en la comunidad, por ejemplo: mediante una participación equitativa de consultas, disponiendo de mecanismos de reclamos transparentes, ofreciendo formación sobre el tema, etc.

## RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

- 18) Fomentar la participación social de los Colaboradores en programas o proyectos de RSE. Se prohíbe cualquier acción que desaliente o dificulte esta participación
- 19) Abordar el tema de género y minorías como RSE, por ejemplo: ofreciendo apoyo financiero u otras iniciativas a organizaciones de la comunidad referentes en el tema, formación para el empoderamiento de la mujer, adhiriendo a campañas específicas, etc.

### TRATO JUSTO, RESPETO Y BUENA FE

- 20) Respetar la ley laboral nacional, provincial, convenios de trabajo y normativas laborales, acatar las leyes sobre trabajo infantil y exigir su cumplimiento a los terceros de la Empresa. Respetar las instalaciones y horario de trabajo, sin ausentarse parcial o totalmente sin aviso, cumplir las tareas laborales con imagen que refleje aseo, vestimenta y postura adecuada y no tolerar la aplicación de trabajos forzados o involuntarios.
- 21) Respetar la prohibición de dar lugar a favoritismos personales hacia colaboradores, clientes, proveedores u otros en cualquier ámbito o situación.
- 22) Realizar los pedidos personales o laborales respetuosamente, sin ofensas, agresiones físicas, hostigamiento moral o psicológico, agresiones, bromas o expresiones que provoquen malestar por cualquier motivo a todos los colaboradores y de cualquier nivel jerárquico.
- 23) Desempeñarse según las pautas de cada oficio, profesión y competencias promovidas por la empresa, asumir la responsabilidad por los errores o falencias realizadas y no se deben realizar calumnias o difundir rumores que perjudiquen a terceros, actuando de buena fe.

### PROFESIONALIZACIÓN

#### Inducción

- 24) Gestionar el proceso de inducción a la empresa a todos los colaboradores, informando las características de la organización para facilitar el desempeño laboral, mediante la transmisión de conocimientos básicos y generales de la empresa, el área y sus funciones, por ejemplo: políticas, normas, sistemas de gestión, establecimientos, estructura funcional, etc. En esta etapa también se debe realizar el trámite administrativo de ingreso con la documentación correspondiente que establece la legislación.

#### Evaluación de Desempeño

- 25) Formalizar el nivel de desempeño de los colaboradores en tiempo y forma según las directivas, medios y procedimientos vigentes en la organización para tal fin, evaluando las competencias establecidas y el alcance de las metas fijadas para el período, con el propósito de brindar feedback a los colaboradores sobre su desempeño y formalizar sus fortalezas y áreas de mejoras para alcanzar un mejor desempeño y crecimiento profesional. Es obligación de las personas que tienen colaboradores a cargo, informar de forma inmediata a RRHH, cualquier situación que afecte el desempeño de un

colaborador, sin esperar el lanzamiento de la evaluación de desempeño del período.

### Capacitación y desarrollo

- 26) Velar por la capacitación y el desarrollo de los colaboradores, para promover su desarrollo profesional mediante la adquisición de competencias comportamentales y técnicas necesarias para desempeñar satisfactoriamente sus funciones presentes o futuras. Las necesidades de capacitaciones comportamentales pueden ser detectadas en la Evaluación de Desempeño del colaborador, Evaluación de Clima Laboral, funciones futuras que las requieran o por el responsable del colaborador en cualquier momento, quien debe también detectar las necesidades de capacitaciones técnicas específicas, como, por ejemplo: de actualización de tecnologías, especialidades operativas, etc. Cualquier tipo de capacitación debe ser solicitada y gestionada por RRHH para registrar los antecedentes de capacitación y desarrollo de los colaboradores, mediante los medios y procedimientos establecidos.

### Potencial

- 27) Evaluar el potencial de los colaboradores con mejores desempeños, para cubrir otros puestos de igual o mayor responsabilidad o complejidad en el futuro, según necesidades de la estructura funcional de la organización y con el propósito de promover el desarrollo de los mismos, la motivación y retener los talentos en la empresa. Estas evaluaciones deben ser gestionadas por RRHH conjuntamente con los responsables de los sectores involucrados, según los procedimientos y mecanismos establecidos, considerando el desarrollo de los colaboradores a largo plazo.

### Clima Laboral

- 28) Contribuir y promover un buen clima laboral en todos los niveles de la organización, con el propósito de generar las mejores condiciones en el ambiente de trabajo que potencien el desempeño del personal. Se debe promover la participación de la Evaluación de Clima Laboral entre los colaboradores, y así conocer la percepción que se tiene sobre distintos aspectos, como, por ejemplo: Expectativas personales, Características del Área, Liderazgo y Atributos Institucionales, para analizar y definir acciones de mejoras en la organización que deben acordarse entre los responsables de las distintas áreas y RRHH, según los procedimientos establecidos.

### Cultura Organizacional

- 29) Propiciar una cultura única y transversal de trabajo en toda la empresa para optimizar el negocio, definida por el Modelo de Competencias formalizadas en la Evaluación de Desempeño y Clima Laboral, basada en la Satisfacción de los distintos públicos, la Eficiencia de los recursos y la Responsabilidad de la gestión en el ámbito Económico, Social y Ambiental, y así materializar la Política de Sustentabilidad de Aguas Cordobesas.