

Nuestra gente

Tenemos un firme compromiso con el desarrollo, la salud, la seguridad y el bienestar de todas nuestras personas. Trabajamos en programas internos para asegurar que quienes trabajan en la compañía puedan realizarse, desarrollar todo su potencial y se sientan libres de ser como son para que puedan así alcanzar su mejor versión.

723 colaboradores



579
hombres



144
mujeres

- 🏆 **1° puesto** en la encuesta de reputación Empleo Soñado
- 🏆 Encuesta de clima, mantuvimos el resultado con **87% de satisfacción de nuestra gente.**
- 🏆 Cerramos el gap de engagement entre hombres y mujeres vs. 2019



85%
⬇️ -5 puntos



83%
⬆️ +6 puntos



Diversidad e inclusión

Nuestro objetivo es que **el 100% de las mujeres y hombres que trabajan en la compañía tengan las mismas condiciones, responsabilidades y oportunidades.**

Para avanzar en este objetivo creamos **Autenticidad**, nuestro programa de diversidad e inclusión que busca generar un ambiente **donde todas las personas sean respetadas, aceptadas y valoradas** logrando así alcanzar su mejor versión.

Queremos construir espacios de trabajo flexibles, inclusivos, abiertos, donde las personas puedan aportar desde su autenticidad.

Comité de Autenticidad

Creamos un **Comité integrado** por el Gerente general y todo el equipo de dirección que se reúnen mensualmente para darle agilidad a las iniciativas de Autenticidad.

Trabajamos en tres pilares transversales:



RESPETO

Porque sin respeto, todo lo demás carece de sentido.

Sin comentarios, sin chistes, sin nada que atente contra la autenticidad de alguna persona.



SIN ETIQUETAS

Nuestros productos tienen etiquetas, no nuestra gente. Al no tener etiquetas, es cuando podemos ser como elegimos.



ORGULLO

La mejor manera de abrazar la diversidad es sentir orgullo de ella. Las diferencias existen, reconozcamos que están ahí para ayudarnos a ser mejores y respetémoslas.



Autenticidad recibió el Premio Mejores Prácticas DERES 2020 por su contribución al ODS 5 y 8

Somos auténticos

Autenticidad tiene por objetivo promover la diversidad y la inclusión desde cuatro aspectos y generando objetivos para cada uno. Estos son:



Género

Retener, acompañar y desarrollar durante toda la carrera, con especial foco en los momentos críticos (ingreso, maternidad, paternidad, vuelta al trabajo, etc)



LGBTIQ+

Aceptar, respetar y valorar todas las formas de diversidad sexual existentes.



Discapacidad

Proveer accesibilidad y fomentar nuestro lugar de trabajo a todas las personas.



Socio Eco

Brindar oportunidades de formar parte de la compañía y de tener una experiencia laboral, a toda persona con ambición de crecer.



Género

Implementamos iniciativas en pos de la igualdad de género.



50% mujeres
en jefaturas

El **100%** de las mujeres y hombres reciben la misma remuneración ante la misma categoría laboral

Apoyamos los Principios para el Empoderamiento de las mujeres (WEPs)

En 2020 asumimos como compañía el compromiso con los Principios para el empoderamiento de las mujeres, iniciativa de ONU Women. Los WEPs brindan la oportunidad de adoptar políticas e invertir en la promoción de la igualdad de género en el entorno laboral, en las cadenas productivas y en las comunidades.



Hacé click para
ver el video completo



Women in Beer

Consolidamos nuestro equipo Women in Beer, un comité con representación de todas las áreas, formado por hombres y mujeres de diferentes sectores y jerarquías cuyas acciones están basadas en los 7 principios de WEPs.

Conocé más sobre los WEPs



Políticas de género e inclusión

- ✓ **RESPECTO (anti-acoso y discriminación)**
garantizar que todas las personas puedan prosperar en un lugar de trabajo inclusivo, libre de todas formas de discriminación y acoso.
- ✓ **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**
valoramos y respetamos las diferencias que hacen única a cada persona.
- ✓ **ABASTECIMIENTO RESPONSABLE**
fomentamos que nuestros proveedores asuman los mismos compromisos que la compañía. Se prohíbe la discriminación por cualquier motivo, incluyendo motivos de raza, religión, sexo, orientación sexual, edad, convicción política u origen nacional o social. Invitamos a nuestros proveedores en cada orden de compra a aceptar el cumplimiento de los principios rectores de Compliance con perspectiva de DDHH incluidos en esta política.
- ✓ **EQUIDAD SALARIAL**
se establece con relación a la media del mercado en función de la antigüedad y la performance individual sin importar género, edad, orientación sexual, etc.



En **2020** incluimos una nueva política:

- ✓ **VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA Y LABORAL**
protocolo de acción para casos de violencia de género, que incluye una licencia de hasta 14 días para las mujeres que atraviesan esta situación, un adelanto de hasta dos sueldos y asistencia psicológica.

Capacitación en políticas y procedimientos sobre Derechos Humanos

23% de los colaboradores fueron alcanzados

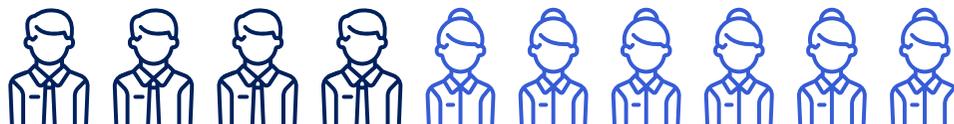
32hrs de formación

Vos+ Familia

Porque nuestro objetivo es acompañar a todas las personas de la compañía en los momentos más especiales de sus vidas, definimos políticas con ese objetivo, para que puedan disfrutar más junto a sus seres queridos:

- ✔ Licencia por maternidad extendida
- ✔ Postlicencia por maternidad o cuidador primario
- ✔ Licencia por paternidad extendida 45 días (nuevo, 2020)
- ✔ Licencia por adopción
- ✔ Programa de madrinas
- ✔ Regalo por casamiento y/o nacimiento

Licencias parentales



Hombres 8

Mujeres 9

El **100%** de los colaboradores y colaboradoras que ejercieron la licencia parental **se reincorporaron y retuvieron su empleo.**



Soft landing para licencias de paternidad y maternidad

Maternidad

- ✔ Posibilidad de extender la licencia hasta los 6 meses del bebe percibiendo el 50% del sueldo
- ✔ Reducción de la jornada hasta los 12 meses de vida del hijo

Paternidad

- ✔ Reducción de la jornada hasta los 3 meses de vida del hijo

Capacitaciones

Entrenamos y capacitamos a nuestra gente porque este camino que iniciamos implica aprender constantemente.

Tour de Autenticidad

Con el objetivo de llevar los conceptos de diversidad e inclusión a todas nuestras operaciones, darles visibilidad a las acciones realizadas y reforzar el rol de cada persona en el día a día, realizamos el Tour de Autenticidad en todos nuestros centros de trabajo.



Se invitó a **500 personas** a cada una de las charlas.



Se realizaron **2 charlas, un taller y una campaña** de comunicación.



Hablemos de violencia de género

Invitamos a Laura Müller a participar de una charla abierta para todos nuestros colaboradores y colaboradores sobre los distintos tipos de violencia y sobre los distintos recursos para pedir ayuda y ayudar.

CÓMO ACTUAR ANTE CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA DURANTE LA CUARENTENA

¿QUÉ PODÉS HACER PARA ACOMPAÑAR A UNA MUJER QUE SUFRE ESTE TIPO DE SITUACIONES DURANTE LA CUARENTENA?

- 01 ESCUCHALA Y CREELE**, es importante que no se sienta revictimizada.
- 02 BRINDALE INFORMACIÓN CHEQUEADA SOBRE LAS LÍNEAS DE CONTACTO OFICIALES** que ofrecen escucha, orientación y asesoramiento especializado.
- 03 SUGERILE QUE MANTENGA CONTACTO DIARIO** con amigas, familiares, vecinas o personas de confianza. Es importante reforzar la idea de que no está sola y que se mantenga comunicada.
- 04 INFORMALE QUE SI ELLA Y/O SUS HIJOS ESTÁN EN RIESGO PUEDE LLAMAR AL 911 O SALIR DE LA CASA** (recordale que lleve documentos de identidad, dinero y medicamentos indispensables).
- 05 ACONSEJALE ESTABLECER UN CÓDIGO SECRETO**, si la persona que conocés es consciente de que vive una situación de violencia. Podés sugerirle, por ejemplo, que te envíe la ubicación por WhatsApp, así te puede advertir que está en una situación de peligro.

LLAMÁ AL 911 O AL *4141, SI ESCUCHÁS RUIDOS DE AGRESIONES, GRITOS E INSULTOS.

LÍNEAS DE ASISTENCIA OFICIALES

0800 4141 - *4141
DE L A V DE 8 A 24HS.
S Y D DE 8 A 20HS.



Otra epidemia: cuatro femicidios en diez días
EL OBSERVADOR

Violencia doméstica se dispara en la región a causa del confinamiento
EL PAIS

NO TODAS LAS MUJERES ESTÁN SEGURAS EN SU CASA.
SI VIVÍS UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DOMÉSTICA O
CONOCÉS A ALGUIEN QUE LA ESTÉ VIVIENDO, PEDÍ AYUDA:

 **0800 4141 / *4141**
L-V 8-24 hs. S-D 8-20 hs.

>> **EN SITUACIÓN DE EMERGENCIA, LLAMÁ AL 911**
(ANTEPONER LA CARACTERÍSTICA DE TU DEPARTAMENTO).

CHARLA CON EXPERTAS SOBRE
VIOLENCIA DE GÉNERO
Martes 7/04 | 11 hs
ZOOM - @WORKPLACE



Además, reforzamos nuestros canales de denuncia con la nueva plataforma de Línea Ética, que es completamente gratuita y está disponible las 24hs del día, los 7 días de la semana:



000-413-598-5631



Hacé click para
ingresar al sitio web

Taller de sesgos

Junto a Brava desarrollamos un taller para dar sensibilizar sobre la desigualdad de género y los principios de empoderamiento femeninos. Trabajamos sobre sesgos conscientes e inconscientes que afectan la equidad de género en el ambiente laboral y sobre problemáticas identificadas que enfrentan las mujeres en la compañía por el hecho de ser mujeres.



100% de nuestros colaboradores y colaboradoras participaron de capacitaciones sobre sesgos.

Comunicaciones inclusivas

Buscamos generar un cambio cultural cuya base sea el respeto a todas las personas. Para lograrlo, una de las herramientas en las que nos apoyamos es la comunicación.

#NoEsChiste

Lanzamos esta campaña con el objetivo de visibilizar comentarios ofensivos y transformarlos en oportunidades de aprendizaje.

Visibilizamos frases que promueven estereotipos y que queremos cambiar. Porque sin respeto, todo lo demás carece de sentido.



Pensemos diversos, actuemos inclusivos

Charla abierta de sensibilización tipo webinar en la que invitamos a todos los colaboradores a participar.

Autenticidad
RESPETO | SIN ETIQUETAS | ORGULLO



**PENSEMOS DIVERSOS,
ACTUEMOS INCLUSIVOS**
Con Santiago Virginillo y Diego Pacheco

¿Cuándo?

Jueves 27 de agosto, a las 10.00 hs.

¿Dónde?

Zoom: 84516685511



Potenciar la voz de nuestras marcas

La campaña de mayor difusión del período fue Pilsen Rock en la cual cuidamos tener cuota de presencia femenina y sumamos una banda de 5 mujeres y a mujeres activistas dentro del feminismo como Eli Almic y las chicas de Se armó Kokoa.

PILSEN.
ROCK
POR LA MÚSICA

BANDAS INVITADAS

LA VELA PUERCA

NIÑA LOBO

NOTS VAGUS TAR

ELI ALMIC & DJ RC

EL CUARTETO DE NOS

18 JULIO | 22^{HS.} | ROCKEA DESDE TU CASA



LGBTIQ+

Creemos que todas las personas debemos aceptar, respetar y valorar todas las formas de diversidad sexual que existen. Para ello, elaboramos un plan.

Nuestras alianzas



<p>QUEREMOS QUE CADA PERSONA PUEDA SER LIBRE Y AUTÉNTICA, Y LOGRAR ASÍ SU MEJOR VERSIÓN.</p> <p>POR ESO REAFIRMAMOS NUESTRO COMPROMISO HACIA LAS PERSONAS LGBTIQ*.</p> <p>#ORGULLO  </p>	<p>ORGULLO</p> <p>LO PRIMERO: RESPETO, SIEMPRE.</p> <p>Cero tolerancia a manifestaciones y/o acciones discriminatorias.</p> <p> </p>	<p>ORGULLO</p> <p>COMITÉ AUTENTICIDAD.</p> <p>Formamos un comité con nuestro equipo directivo y personas expertas en la temática para co-crear y diseñar acciones dirigidas a las personas LGBTIQ*.</p> <p> </p>	<p>ORGULLO</p> <p>MÁS ALIANZAS.</p> <p>Potenciar nuestras alianzas con diferentes organizaciones e instituciones que apoyen a las personas LGBTIQ*.</p> <p> </p>
<p>ORGULLO</p> <p>POTENCIAR NUESTRA VOZ.</p> <p>Ampliar el alcance de LAG+ER, nuestro equipo interno para apoyar a las personas LGBTIQ*.</p> <p>Potenciar el accionar de nuestras marcas.</p> <p> </p>	<p>ORGULLO</p> <p>REPRESENTATIVIDAD Y VISIBILIDAD.</p> <p>Promover la diversidad e inclusión de todas las expresiones de las diversidades LGBTIQ* en todos nuestros procesos de atracción, selección y desarrollo.</p> <p> </p>	<p>ORGULLO</p> <p>EQUIDAD E IGUALDAD.</p> <p>Los mismos derechos de salud y acompañamiento familiar y beneficios para todas las personas.</p> <p> </p>	<p>ORGULLO</p> <p>INVOLUCRAR A NUESTRA CADENA DE VALOR.</p> <p>Fomentar la inclusión de personas LGBTIQ* en nuestra red de proveedores, trabajadores/as clientes, socios/as.</p> <p> </p>



Discapacidad

Queremos proveer accesibilidad y fomentar que nuestro lugar de trabajo sea inclusivo para todas las personas.

Tenemos el objetivo a 2021 de aumentar la dotación de personas en nuestros equipos a un 20% con el fin de generar representatividad. Para lograrlo contamos:

SOCIOS ESTRATÉGICOS



NUESTRA CADENA DE VALOR



Socio-eco

Brindamos oportunidades de formar parte de la compañía y de tener una experiencia laboral a toda persona con ambición de crecer.

Programa de pasantías

Comenzamos a trabajar con instituciones educativas en la búsqueda de reducir la inequidad social y aumentar la diversidad interna. Nuestro objetivo para 2021 es realizar un programa de pasantías para estudiantes graduados del liceo que estén estudiando carreras universitarias.

Desde 2019 sumamos a nuestros equipos de tecnología, recursos humanos, logística y revenue management estudiantes y graduados de los 4 liceos. Además, junto a Anima realizamos las prácticas profesionales que los chicos necesitan para graduarse.

SOCIOS ESTRATÉGICOS



¿Cómo es el proceso de selección?

No creemos en los requisitos, sino en las competencias de cada persona, entendidas como las capacidades propias combinadas con el conocimiento, las habilidades y las actitudes.

Por eso, decidimos sacar todos los requisitos de nuestras búsquedas. No importa la edad, la carrera o la universidad. Tampoco si saben o no inglés. Si cierto idioma es necesario para el rol, la compañía financia las clases.

A la hora de seleccionar talentos, siempre la prioridad es la promoción interna y recién cuando se realizan todos los movimientos posibles salimos a buscar afuera al perfil correspondiente.



Utilizamos **GUPY**, un sistema que nos permite hacer dinámicas online, realizar un seguimiento de los candidatos en cada etapa e incorporar inteligencia artificial para brindarles la mejor experiencia. Esta búsqueda se publica en las redes sociales de la compañía y se comparte con universidades.



¿Cómo son nuestros programas y cómo los adaptamos?

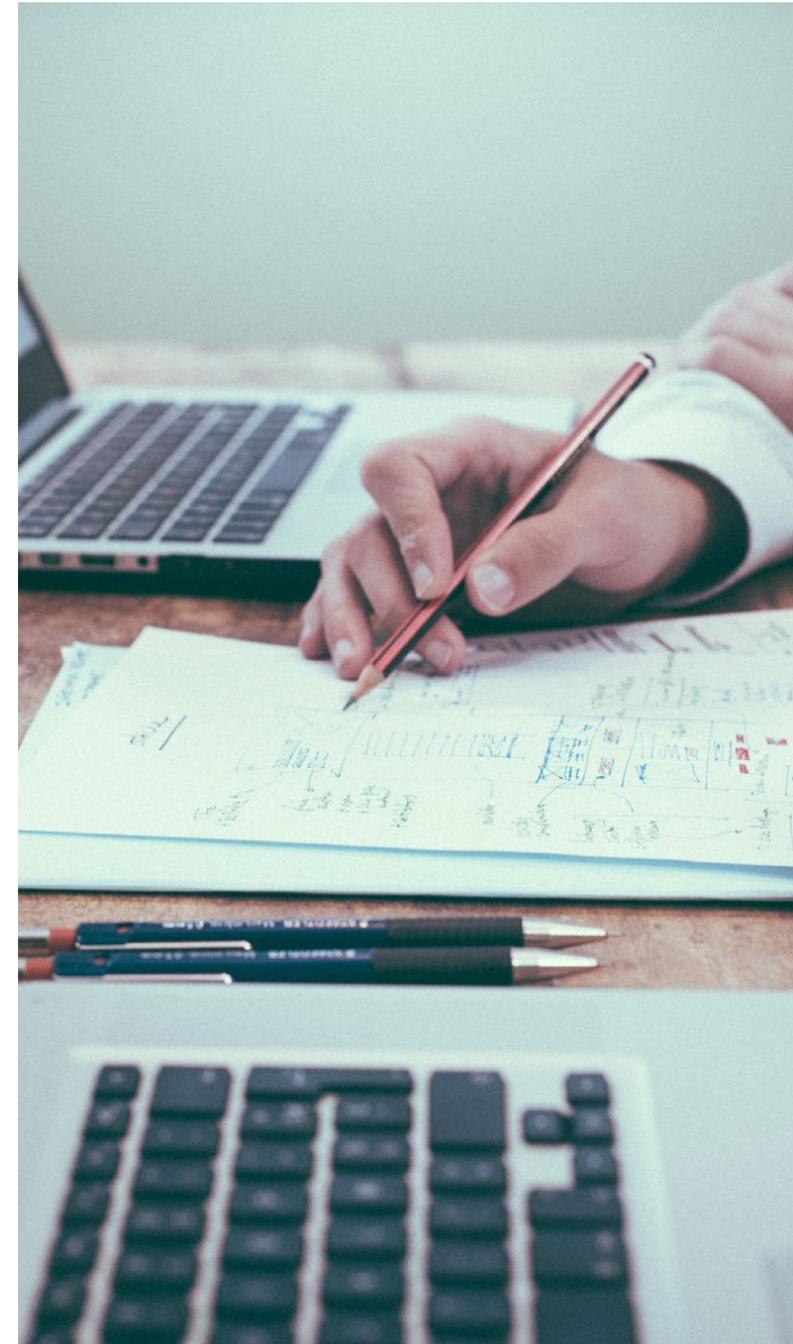
100% virtuales.

Con el objetivo de **reducir nuestros sesgos inconscientes, quitamos el CV del proceso y lo reemplazamos por una ficha online** de los candidatos basada en las competencias detectadas en cada etapa, gracias al test de cognisess, que nos permite evaluar más de 100 comportamientos por medio de distintos juegos interactivos.



Ingresaron **24 personas** a la compañía durante 2020

Conocé más sobre la selección y rotación de nuestro equipo en 2020



Aprendizaje y formación

Los valores que buscamos para construir esta cultura de aprendizaje son la colaboración, la experimentación, la mente abierta y la actitud. El poder aprender constantemente es fundamental, por eso la formación de nuestra gente está en el centro de nuestra atención.



FNC Campus es nuestra plataforma de aprendizaje continuo, un espacio para que nuestra gente aprenda haciendo, donde el aprendizaje se aborda de forma integral y colaborativa, con referentes especializados y a través de plataformas digitales como *LinkedIn Learning*.

CAMPUS #EnRed

Durante la cuarentena lanzamos Campus #EnRed, una actualización de la plataforma que nos permitió seguir aprendiendo en conjunto.

- ✔ **Portal de aprendizaje colaborativo:** generamos un espacio donde cada persona pueda cargar contenido sobre temas de interés en diferentes formatos.
- ✔ **Charlas Quilmes Campus:** encuentros que abordan temáticas variadas como salud mental, bienestar, familia, negocio.



Más de **30 charlas**

Promedio de horas de formación por empleado	2020
Por género	
Hombres	60
Mujeres	50
Por categoría laboral	
Dirección	40
Gerencia	40
Jefatura	50
Colaborador/a	60
Operario/a	100

Pilares de Aprendizaje

Transformamos nuestro esquema de entrenamientos para crear una nueva experiencia de aprendizaje virtual.

- 🕒 **Liderazgo:** en el contexto actual, el rol del líder se tornó aún más fundamental. Por eso, con el objetivo de acompañarlos y estar cerca, este año ampliamos la cantidad de entrenamientos en sus diferentes niveles: autoliderazgo, liderando personas, liderando equipos, liderando transformaciones y liderando el futuro.



Formamos a **+96 personas**.

- 🕒 **Conocimiento Funcional:** reforzamos nuestras alianzas con reconocidas instituciones



Diferentes formatos: notas, charlas TED y cursos online, entre otros.



+150 personas

- 🕒 **Orgullo por lo que hacemos:** Queremos que todas las personas conozcan en profundidad nuestros ingredientes, procesos de elaboración y se conviertan en embajadores internos. Durante la pandemia creamos:



#Apasionados y realizamos varios encuentros virtuales con nuestras maestras y maestros cerveceros.



10 minutos cerveceros, un espacio en la reunión con nuestro presidente para conversar sobre lo que más nos apasiona: la elaboración



Aprendizaje en tiempos de COVID-19

Dos nuevas iniciativas

BECAS #CampusEnRed: Buscamos que cada uno pueda adueñarse de su desarrollo e identificar aquello que desea aprender. Quienes obtienen esta beca deberán reflejar esta cultura a la que estamos evolucionando y, una vez finalizado el estudio, compartir aquello que aprendieron con su área y equipo.



+15 postulados



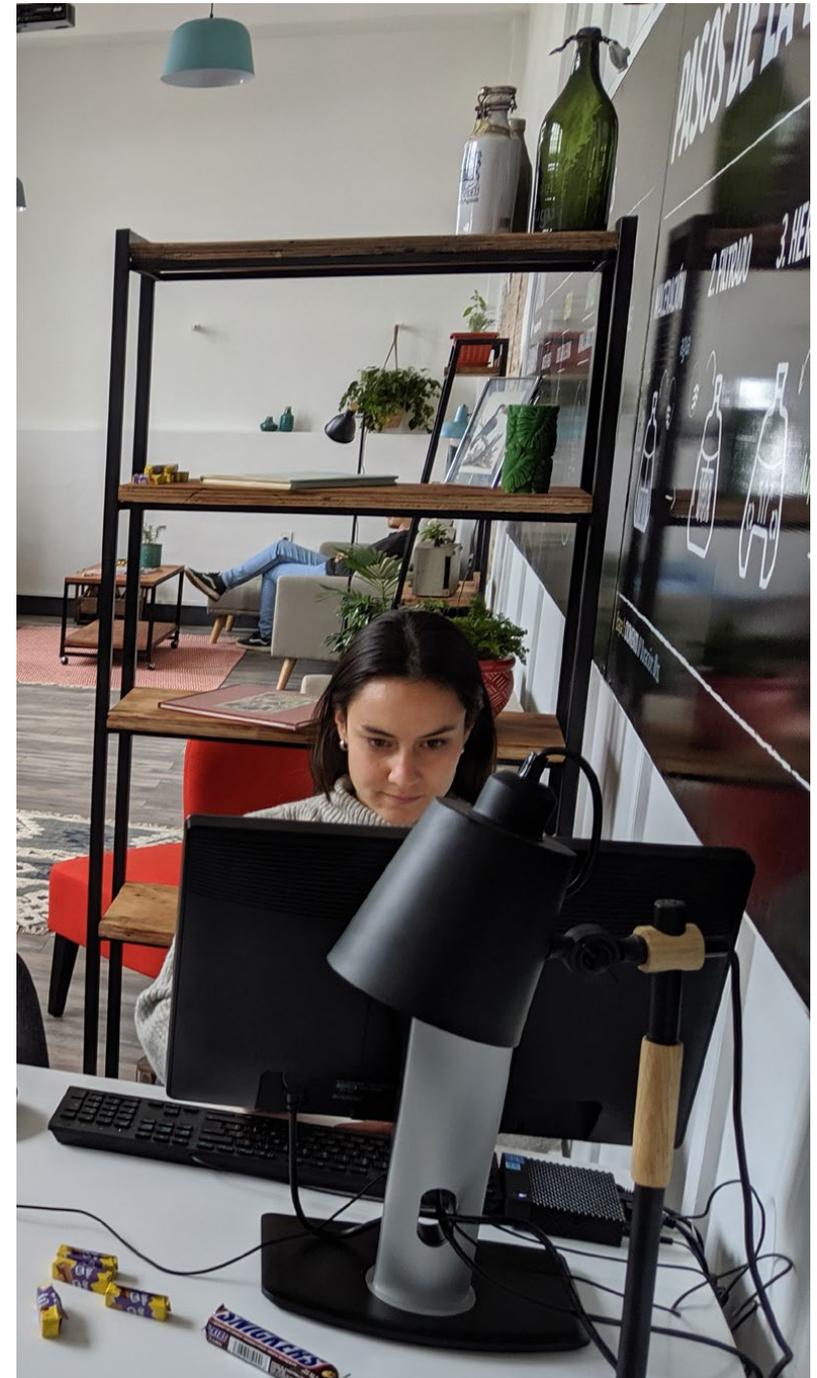
80% de la cobertura del curso que hayan elegido.



IDIOMAS: Queremos brindarles a las personas la oportunidad de que aprendan o perfeccionen otro idioma. Por eso implementamos Nulinga, una plataforma 100% virtual y autogestionable. Además, fuimos un paso más, e hicimos extensivo este beneficio a familiares y amigos.



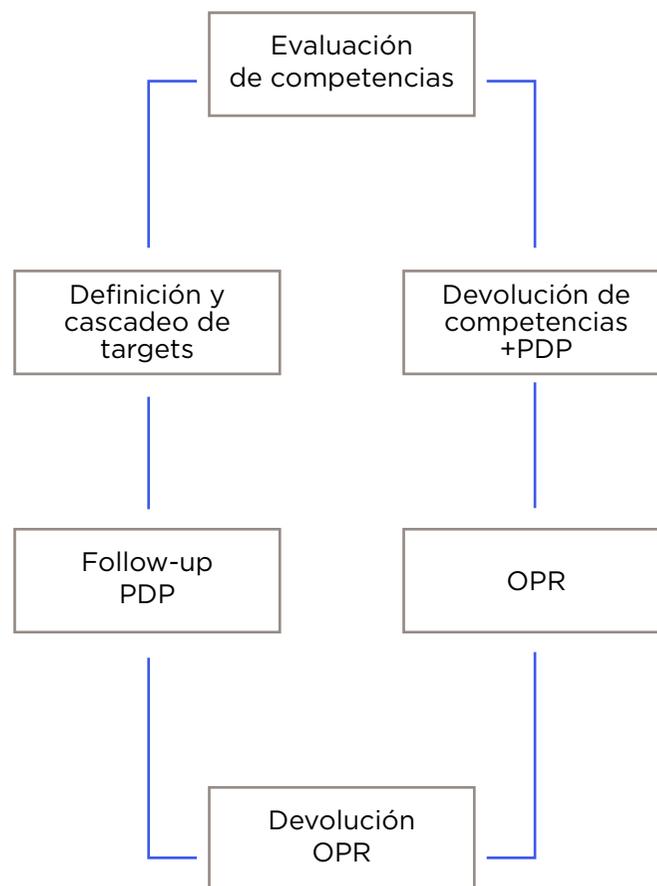
+50% de descuento



Desarrollo de **nuestra gente**

A lo largo del año tenemos el proceso de CICLO DE GENTE para evaluar y potenciar a nuestros colaboradores.

Nuestra gente es nuestra mayor fortaleza y es fundamental para el futuro de nuestro negocio. En un entorno de constante cambio depende de cada uno de nosotros seguir creciendo. Nuestro modelo de liderazgo se centra en las capacidades de nuestros colaboradores y nuestro negocio necesita impulsarlas para un constante crecimiento.



Las evaluaciones sirven para:

- 1 Alentar la comunicación sincera y honesta.
- 2 Identificar sus fortalezas profesionales y áreas de crecimiento.
- 3 Ayudar a ser más consciente de las percepciones y observaciones de los demás.
- 4 Guiar sus conversaciones con su gente para elaborar su plan de desarrollo.

La evaluación de desempeño se realiza de manera anual para todos los colaboradores no sindicalizados de la compañía. Dentro de este universo, todos los empleados han sido evaluados.

100% de los cargos de dirección, gerencias, jefaturas y colaboradores recibieron evaluaciones de desempeño en 2020

VOS+

WWW.
VOSMAS.COM

A través de la plataforma “VOS+” potenciamos los beneficios a los que pueden acceder nuestros colaboradores, distribuidos en 5 pilares: +bienestar, + familia, +desarrollo, +ahorro y +diversión.



+ BIENESTAR

- ✔ Emergencia médica SEMM
- ✔ Carné de salud in company, vacunación gratis
- ✔ Desayuno saludable (frutas, yogurt, cereales, yerba)
- ✔ Nutricionista
- ✔ Días libres: tu cumpleaños, mudanza.
- ✔ Viernes corto
- ✔ Masajes laborales
- ✔ Sillas ergonómicas
- ✔ Kit de tecnología

+ FAMILIA

- ✔ Programa maternidad (licencia extendida y soft landing)
- ✔ Kit escolar
- ✔ Guardería
- ✔ Regalo de nacimiento y de casamiento
- ✔ Licencia paternidad 45 días corridos
- ✔ Licencia por fertilización in vitro
- ✔ Licencia por adopción
- ✔ Vitrificación de óvulos

+ DESARROLLO

- ✔ **Quilmes Campus**
 - LinkedIn Learning
 - Leadership
 - Functional knowledge
 - Beer knowledge
 - Digital & tech journey
- ✔ Descuentos en universidades
- ✔ Idiomas a través de NULINGA
- ✔ \$ 350.000 en becas para que inviertan en aprendizaje y desarrollo

+ AHORRO

- ✔ Descuentos
 - En nuestros bares
 - Plataforma E-commerce
 - Bebidas gratuitas (oficinas)
 - Comedor subsidiado
 - Producto gratis mensual
 - Regalo de cumpleaños y fin de año
 - Plataforma de descuentos
- ✔ Lanzamos la web <https://fncvosmas.com/> donde se puede encontrar el detalle de cada beneficio y una cuponera de descuentos amplia en todos los rubros y en todo el país.

+ DIVERSIÓN

La evaluación de desempeño se realiza de manera anual para todos los colaboradores no sindicalizados de la compañía. Dentro de este universo, todos los empleados han sido evaluados.



#MOVÉ: es el programa que te impulsa a dejar la vida sedentaria y divertirme, mientras cuidás tu salud. Todos los días de la semana lanzamos clases en vivo de gimnasia funcional, yoga y box. También sumamos una Pausa Activa Online y los #SábadosMovedizos, con clases especiales de gimnasia y cocina para todos los gustos.



#JUGÁ: #EGames, una experiencia gamer para todos los apasionados de los videojuegos, con torneos de FIFA20 para PS4 y premios.



#CREA: un espacio de interacción relacionado con lo artístico e intelectual que ofrece semanalmente contenido profundo y muy interesante sobre distintas temáticas como pintura, música, ciencia, literatura, ecología, tecnología y mucho más.



VOS+ en tiempos de Covid-19

Programa de Asistencia al Empleado (EAP) es el programa de acompañamiento y apoyo psicológico, legal y financiero, gratuito y confidencial, para nuestros colaboradores y su familia disponible las 24 horas, los siete días de la semana.

Este programa está a cargo de profesionales especializados que ayudan a identificar las causas y los caminos adecuados para resolver problemas relacionados con los siguientes temas:

- ✓ Ayuda legal
- ✓ Asistencia financiero-contable
- ✓ Orientación psicológica
- ✓ Consejería nutricional

Todos los profesionales se rigen por códigos de ética y secreto profesional.



Salud y seguridad en el trabajo

La salud y seguridad de nuestra gente son prioridad. Por ello, contamos con una política de seguridad que refleja este compromiso. Anualmente se fijan objetivos en base a la estrategia de seguridad, analizando las ocurrencias de años anteriores, los hallazgos de comportamientos y las condiciones inseguras, así como también eventos de seguridad ocurridos en la compañía.

Las medidas implementadas en consecuencia están basadas y cumplen con los requisitos legales vigentes y el sistema de gestión de la compañía **Voyager Plant Optimization (VPO)**. VPO es la base para la optimización de procesos en nuestras instalaciones de producción y fue diseñado para impulsar la eficiencia a través de procesos uniformes, métricas y estándares, metas, intercambio de mejores prácticas, roles y responsabilidades y presentación de informes consistentes. Es nuestro proceso interno para recopilar y reportar información que influye y apoya la toma de decisiones en aspectos clave del negocio, incluyendo nuestros esfuerzos de sostenibilidad. VPO gestiona categorías como medio ambiente, uso de agua, mantenimiento, calidad, salud y seguridad, personas y logística.

100% de los contratistas son **auditados**

100% de los contratistas son auditados con el **sistema VPO en auditorías semestrales**

Certificaciones

- Certificación OHSAS 18000
- Hace 4 años certificación en nuestro sistema de gestión VPO

Nuestra gestión de seguridad y salud ocupacional alcanza tanto a los operarios propios como terceros, así como a los zafrales en el área industrial. Del mismo modo, se tiene la gestión en seguridad con logística, centro de distribución, choferes de camiones y ventas.

Promocionamos la salud

- Capacitaciones de ergonomía
- Médico laboral
- Carnet de salud in company
- Exámenes ocupacionales in company
- Hisopados para detección de COVID, in company y a domicilio gestionado por FNC isologo covid
- Semana de la seguridad



Salud y seguridad laboral en pandemia

Dado el contexto de pandemia desde FNC concientizamos sobre la salud y se realizaron campañas en la semana de la seguridad y se compartieron videos informativos.

Se otorgó al 100% de los empleados:



Kits de
desinfección



Tapabocas



Guantes



Alcohol
70%

Además, se realizó seguimiento y aislamiento a los casos sospechosos y cercanos a COVID-19. También se realizaron hisopados preventivos in company así como también hisopados a domicilio para casos sospechosos. Para los casos activos se realizaron seguimiento cada dos días y le hicimos llegar kit desinfección y oxímetro de préstamo.

Identificación y evaluación de riesgos en el trabajo

Usamos las **6 reglas de oro que salvan vidas** para evitar lesiones en el trabajo.

1 **SAM&LOTOTO**
Siempre verificaré el aislamiento adecuado de la energía peligrosa realizando identificación, análisis y control de energías peligrosas (LOTOTO) o *Safety Access to Machine* (SAM) para el acceso seguro antes de acceder a equipos y/o energía activa..



2 **Permiso de trabajo**
Siempre trabajaré con un PT validado para tareas de algo riesgo y aseguraré que todos los miembros del equipo trabajen de la forma que especifica el permiso.



3 **Sustancias peligrosas**
Siempre manipularé sustancias peligrosas sólo si entiendo los peligros e implementaré las medidas de control definidas.



4 **Vehículos**
Siempre mantendré la distancia mínima de seguridad entre vehículos y/o peatones.



5 **Trabajo en altura**
Siempre usaré todo el equipo adecuado de protección contra caídas mientras trabaje en alturas.



6 **Electricidad**
Siempre trabajaré con electricidad sólo si estoy calificado y evalué los riesgos asociados con la tarea.



Se realiza una evaluación de riesgo para cada puesto de trabajo con la que se identifican todas las tareas que lleva a cabo el personal y sus riesgos asociados, con el fin de implementar medidas correctivas para mitigarlos según la significancia de ese peligro.

A través de la evaluación de riesgo también se evalúa el ambiente laboral y cómo ergonómicamente está trabajando el operario. También se hace un seguimiento de casos de enfermedades laborales con el médico laboral y se realizan los monitoreos ocupacionales. Las actualizaciones de la evaluación de riesgo son anuales, pero también se realizan cuando ocurre un evento o hay un cambio en la tarea o en la máquina a operar.

Anualmente se actualizan las evaluaciones de riesgos puesto por puesto y se capacita y toma una prueba para evaluar el entendimiento de los riesgos asociados.

Los trabajadores están en todo su derecho de parar o no realizar tareas para las cuales no han sido capacitados o no tengan los medios para realizarla de forma segura. A través de la metodología del **3D (Determinar, Definir y Decidir)**, ellos evalúan el escenario de trabajo y pueden optar por llamar a el Departamento de HSMA y los delegados de seguridad para evaluar el trabajo en forma conjunta sin temor a represalias.

Además, los operarios pueden denuncian cualquier evento a través de la Comisión de seguridad sindical, a través de reuniones, o directamente con su supervisor para tomar medidas a la brevedad. A través de la escucha activa y el reconocimiento del trabajo en seguridad, buscamos que nuestros equipos se sientan seguros y confiados en denunciar situaciones de peligro sin miedo a represalias.



Logros 2020

- ✓ Seguimos con el 0 accidente y sustentando en VPO
- ✓ No se detectaron focos covid en planta
- ✓ Trabajamos con cultura de seguridad con los operarios fuera y dentro de convenio



Desafíos 2021

- ✓ Seguir trabajando con el 0 accidente y la cultura de seguridad
- ✓ Trabajar en la autonomía de los equipos para detección y corrección de situaciones inseguras
- ✓ 100% de terceros con nuestra cultura de seguridad.