



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



# EL VALOR DE LA INCLUSIÓN

- **Objetivo**  
Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- **ODS Conexos:**  
**ODS 10** Reducción de las Desigualdades
- **Tipo de Iniciativa**  
Política empresarial
- **Localización:**
  - Alcance nacional

## METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

**Meta 5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

**Meta 5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

**Palabras Clave:** *"Igualdad de oportunidades", "Igualdad de género", "Liderazgo", "Participación".*



# RESUMEN EJECUTIVO

La Diversidad y la Inclusión son valores importantes para nuestra Compañía. Queremos que estos temas estén cada vez más inmersos en nuestro negocio y en nuestra vida laboral. La diversidad como pilar fundamental para fomentar la innovación y el eje de la igualdad de género que asegure la inclusión de todas las personas en la empresa, particularmente asegurando la participación de nuestras empleadas mujeres en puestos de liderazgo y formando parte del negocio. Creemos que esto nos ayudará a acelerar nuestro crecimiento, logrando ser un lugar más representativo y lograr cumplir nuestra ambición de ser un socio de por vida para nuestros clientes.



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



Como parte de nuestro apoyo a la Política de Diversidad e Inclusión del Grupo Generali, apostamos a reconocer y valorar las diferencias de todas las personas para construir equipos diversos que permitan llegar mejor a sus clientes y a la comunidad. “Son nuestras diferencias las que marcan la diferencia”. Nuestro trabajo es potenciar a las personas que forman parte de La Caja, independientemente de su género, edad, nacionalidad o cualquier otra característica. Uno de los ejes de nuestro programa de D&I es el de género, donde estamos recorriendo un camino de mucho crecimiento, de toma de conciencia y de transformación cultural. Durante el último año, realizamos varias acciones en este sentido:

**Día de la mujer:** Por tercer año consecutivo nos sumamos a la campaña global del Grupo Generali (“Be Bold for Inclusion”), en donde se organizó un desayuno con el CEO de La Caja y colaboradores/as de distintas áreas con el objetivo de generar espacios de intercambio y reflexión dentro de la compañía. Por otro lado se llevó adelante una campaña de comunicación y sensibilización acerca del micromachismo y se envió una encuesta a todo el personal para indagar sobre este tipo de situaciones. Asimismo se realizó una charla en nuestro Auditorio a cargo de Rocío Restaino, quien es consultora especialista en género. Utilizando los resultados de la encuesta y estadísticas tuvo dos objetivos: Comprender la urgencia del tema e inspirar posibles formas de trabajarlo desde una perspectiva empresarial e individual.

**Protocolo para Prevención e Intervención ante situaciones de Violencia Doméstica:** Documento firmado en 2019 tiene como objetivo el de prevenir y crear conciencia acerca de esta

problemática y proveer desde la compañía, acompañamiento y mecanismos de ayuda para aquellas empleadas que necesiten a través de terceras partes especializadas (ONGs y entidades estatales) Nuestra Asociación Civil experta y aliada es La Casa del Encuentro, la cual cuenta con vasta trayectoria en la temática. El mismo fue firmado en conjunto con la Comisión Gremial Interna y ratificado en noviembre del mismo año. Asimismo, se realizaron capacitaciones a las áreas de Recursos Humanos y La Gremial (quienes intervienen en el protocolo) a cargo de nuestra Asociación civil experta y aliada en el tema, La Caja del Encuentro. El foco de las capacitaciones estuvo en brindar herramientas ante una primera escucha y profundizar acerca de la violencia de género.

**Comité diversidad e inclusión:** Continuaron y afianzaron los encuentros por parte del Comité creado en 2019 luego de la nominación voluntaria de colaboradores y colaboradoras. A través de reuniones mensuales con diferentes objetivos, se llevaron a cabo distintas iniciativas mediante el trabajo de los 5 grupos divididos por temáticas (Género, Diversidad Sexual, Generaciones, Discapacidad y Diversidad Cultural) formados por 40 empleados/as.

**Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer:** Semana de reflexión en la cual se trabajó en una campaña de comunicación interna para promover conciencia: visibilizar el protocolo de violencia doméstica (firmado y ratificado en 2019) y brindar información acerca de la violencia de género. La misma culminó con una charla en vivo para todo el personal con la ONG especializada en la temática La Casa del Encuentro (aliada en nuestro protocolo mencionado).

**Programas de entrenamiento a líderes:** Se realizaron talleres sobre liderazgo inclusivo para líderes, entendiendo que de esta manera continuamos el camino de ser una empresa cada vez más diversa e inclusiva. Quienes son líderes en La Caja son un pilar fundamental para la construcción de una estrategia y de acciones futuras. Por ellos se llevaron adelante estos talleres, promoviendo la reflexión y desafiando prejuicios para crear espacios de trabajo más inclusivos.

**Programa de Mentoreo con Perspectiva de Género:** El programa busca aumentar la presencia ejecutiva de mujeres para que sean más efectivas como líderes y puedan tener un impacto más significativo en el negocio. Es un nuevo hito hacia el logro de ser una empresa cada vez más diversa e inclusiva y tiene como fin trabajar sobre las barreras y facilitadores que ayudan el desarrollo para generar mejores oportunidades y potenciar los equipos de trabajo. El compromiso principal de la compañía es promover la diversidad para crear valor a largo plazo. Esforzarse por promover una cultura en la que Diversidad e Inclusión estén integrados en la forma en que se trabaja y se hacen negocios, se vuelve fundamental.

**Investigación CIPECC:** La Caja participó y formó parte de una investigación por el organismo, que se plasmó en el libro “El género del trabajo” y presenta un análisis de mercado en relación a las políticas de género.

**Forma parte de la Red de Empresas por la Diversidad:** un espacio que desarrolla y promueve la D&I dentro de las organizaciones empresariales y las acompaña en la implementación.

## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### SOCIO CULTURALES

Barreras socioculturales: Actualmente contamos con menos del 10% de CEOs a nivel global, y en Argentina el número es similar. Y ese número no es por falta de capacidad de las mujeres, sino por la brecha de género que existe en la inserción laboral y los obstáculos con los que se encuentran las mujeres a lo largo de sus carreras laborales. Por ejemplo, cómo la maternidad puede afectar las promociones o los ingresos de las mujeres. Asimismo, según datos de un informe de CIPPEC realizado en diciembre 2020 sobre el enfoque de género en la pandemia, se acentuaron algunas brechas de género: en dos tercios de los hogares que incrementaron su carga de trabajo doméstico las mujeres fueron sus responsables principales o exclusivas. Si continuamos haciendo lo mismo, esas barreras no desaparecen.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

### USO DE INDICADORES DE GESTIÓN

Esta iniciativa fomenta nuestro compromiso de generar espacios de reflexión sobre Diversidad e Inclusión y donde se brinden herramientas para lograr disminuir la desigualdad de género.

A lo largo de los últimos años pudimos notar que el tema sobre la desigualdad de género fue instalándose en la empresa, con mayor aceptación y comprensión. Logramos acelerar la transformación cultural con distintas acciones con el objetivo de promover espacios de trabajo más diversos e inclusivos. Creemos que la igualdad de género es un pilar fundamental para fomentar la innovación, asegurando la inclusión de todos los empleados y empleadas, particularmente la de nuestras empleadas mujeres en puestos de liderazgo permitiendo formar parte del negocio. La participación y el compromiso en estas acciones de las personas que forman parte de La Caja creció, con mayores interacciones, aumentando el interés en querer saber cada vez más sobre el tema, y también disminuyendo las objeciones acerca del mismo. Todo esto se debe al trabajo de reflexión e introspección que estamos haciendo como empresa, formando parte de la transformación cultural.

Como resultado importante entendemos que fue haber logrado que distintos actores de La Caja tanto internos como externos, desde el CEO, las distintas direcciones, gerencias, expertos externos, hasta La Comisión Gremial Interna, hayamos trabajado en conjunto y en pos de un objetivo en

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente



común y tan significativo como es trabajar en la brecha de género y cuidar a nuestras empleadas y empleados, entendiendo la importancia de la problemática social, tomando y generando conciencia con una actitud activa y trabajando en equipo para mejorar la vida de nuestros empleados y empleadas.

En el día de la mujer, por la mañana participaron 20 colaboradores y colaboradoras de la empresa en el desayuno con el CEO junto con el director de Recursos Humanos, la directora de Asuntos Jurídicos y Compliance, la gerenta de Empleo, Clima Organizacional y RSE y en presencia de La Gremial. Luego, en el evento realizado por la tarde en el Auditorio de Casa Central participaron más de 100 empleados y empleadas, colmando la capacidad del mismo. La campaña de comunicación y sensibilización en Workplace acerca de los micromachismos tuvo más de 1400 vistas y gran participación de las empleadas y empleados en comentarios. Y la encuesta enviada a todo el personal fue respondida por más de 800 empleadas y empleados.

En el marco del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, se realizaron una cantidad de acciones con el fin de visibilizar la temática, brindar información y visibilizar el protocolo con el que cuenta la empresa. Todas estas acciones se realizaron de manera virtual.

a través de nuestra plataforma de comunicación Workplace. Las comunicaciones gráficas e informativas fueron vistas por más de 1200 personas y la charla en vivo realizada por La Caja del Encuentro fue vista por más de 200 empleados y empleadas.

Por otro lado, al momento de crear el Comité de Diversidad e Inclusión a partir de la nominación voluntaria de colaboradores y colaboradoras de la empresa, se recibieron más de 100 solicitudes de todas las áreas. Finalmente, el comité se conformó con un total de 40 empleados y empleadas divididos en 5 grupos según los ejes claves: Género, Diversidad Sexual, Generaciones, Discapacidad y Diversidad Cultural. Los cuales trabajan en encuentros mensuales con propuestas para que La Caja sea un lugar cada vez más diverso e inclusivo para trabajar. Las acciones realizadas para el 8M y 25N fueron llevadas adelante junto con el subcomité de Género.

Así como también, La Caja participó de capacitaciones brindadas por la Asociación Civil aliada y experta en la temática de violencia de género, La Casa del Encuentro. Un total de 40 colaboradores y colaboradoras tanto de la dirección de Recursos Humanos como de la Comisión Gremial Interna participaron de 2 encuentros basados en el abordaje integral de la violencia de género, entendiendo la importancia de contar con las herramientas necesarias para poder acompañar a la persona de la mejor

manera posible en este tipo de situación, apoyando de la mejor manera posible en una primera escucha.

Todas las acciones y el material fueron publicados en nuestra plataforma de comunicación interna "Workplace", a la cual tienen acceso todos los más de 1900 empleados y empleadas de La Caja. Así como también, se encuentra todo publicado en el reporte de RSE en la web oficial de la empresa.

En los talleres realizados sobre liderazgo inclusivo participaron más de 120 líderes de direcciones, gerencias, jefaturas y supervisiones. Los talleres fueron una acción voluntaria.

Del Programa de Mentoreo con Perspectiva de Género participan un total de 9 mentees (todas mujeres) junto con 9 mentores y mentoras.

La inversión total realizada para llevar adelante todas acciones fue de \$750.000.

Sentimos un fuerte orgullo por haber desarrollado un protocolo que lo entendemos como único por su nivel de singularidad a la hora de acompañar a cada persona en su situación particular y personal, y siendo una plataforma de contención para nuestras empleadas y empleados.



**La Diversidad y la Inclusión**

son valores importantes para nuestra Compañía. Queremos que estos temas estén cada vez más inmersos en nuestro negocio y en nuestra vida laboral.

## Alianzas Estratégicas

- *Privadas (Cadena de valor/Empresa par)*
- *Sector Académico*
- *Organizaciones de la sociedad civil*

*La Casa del Encuentro, Nodos Consultora, AHÁ Consultora, RED*



Esta iniciativa se presentó en el marco del programa  
"Conectando Empresas con ODS" desarrollado por  
CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2021