





PROGRAMA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Objetivo

Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas



ODS Conexos:

- ODS 4** Educación de Calidad
- ODS 8** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- ODS 10** Reducción de las Desigualdades



Tipo de Iniciativa

Política de la Empresa (transversal a todos los centros operativos)



Localización:

- Provincia: Buenos Aires, CABA, Catamarca, Nequén, San Juan, Santa Fe

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 .

Meta 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Guiados por nuestro principio de “Loma somos todos”, seguimos fomentando entornos inclusivos y que abracen la diversidad. Creemos firmemente que enriquecer la dinámica de equipo y el trabajo en conjunto no solo mejora los rendimientos en nuestras actividades, sino que a la vez genera un impacto positivo en las comunidades donde operamos. El foco de nuestra estrategia está puesto en la igualdad de género y la inclusión de personas con discapacidad, con una mirada integral que abarca a distintas áreas de nuestra organización.

EN 2023:

Mujeres en Concreto segunda edición

Seguimos promoviendo la incorporación de mujeres y personas con discapacidad, especialmente en posiciones de operación.

Jornadas de la diversidad e inclusión: Con el objetivo de generar espacios de reflexión e inspiración, en noviembre de 2023 realizamos las Jornadas de Diversidad e Inclusión. Contó con una serie de charlas abiertas de referentes expertos acerca de: Reconocimiento de los propios privilegios, desafíos que plantea el nuevo paradigma de género y cómo derribar límites en cuanto a la discapacidad. Fueron tres encuentros en formato híbrido para todos los colaboradores de Loma Negra.

Contamos con una política salarial que garantiza la igualdad de oportunidades, asegurando la transparencia, la equidad y competitividad. Nuestra política de compensaciones se fundamenta en la metodología HAY (actual Korn Ferry): A Descripción de puestos; B Evaluación de puestos por puntos; C Encuesta de mercado comparable; D Posicionamiento de la Compañía en el mercado salarial. Toda esta metodología

garantiza que las compensaciones son fijadas más allá de las personas ocupantes de las posiciones.

Capacitaciones a Supervisores y coordinadores en el Programa de Desarrollo de Liderazgo e incluyó un módulo de diversidad e inclusión.

Compras inclusivas

Módulo de capacitación en diversidad e inclusión

Adecuación de espacios, vestuarios y lactarios





Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURAL

En una empresa perteneciente a una industria dura como es la cementera, las barreras que encontramos respondían a temas más culturales, dado que existía la creencia de que ciertas tareas o posiciones sólo podían ser desarrolladas por hombres. La contribución de los talleres de concientización y el ingreso o promoción de las primeras mujeres en posiciones antes exclusivamente masculinas, fue derribando de a poco las barreras encontradas.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES DES GESTIÓN Y RESULTADO

Nuestros logros en Diversidad e Inclusión (2021-2023)

FORMACIÓN

- 52 talleres de sensibilización en género y diversidad
- 1405 personas capacitadas
- 30 jóvenes (15 mujeres y 15 varones) capacitaron en el taller de electricidad industrial
- 23 mujeres y 36 varones se capacitaron en talleres de formación técnica
- Egresaron 12 mixeras a través del Programa "Mujeres en Concreto"
- 51 mujeres y 121 varones participaron del Programa de Prácticas Profesionalizantes

INCORPORACIONES:

- Incorporamos 9 ingenieras en el marco del Programa "Ingenieras Trainee"
- Se incorporaron 9 mujeres conductoras a Lomax. A través del Programa "Mujeres en Concreto"

OTRAS ACCIONES:

- Construimos vestuarios y lactarios en todas nuestras Plantas operativas
- Ampliamos a 10 días la licencia por paternidad

INCLUSIÓN:

- Se capacitaron 169 personas en temas de discapacidad e inclusión
- Incorporamos 6 personas con discapacidad
- 2 ediciones de prácticas profesionalizantes
- Participaron 9 estudiantes de escuelas especiales
- Admin. Central y Plantas modernas Hicimos un relevamiento

con ALPI (Centro de rehabilitación neuromotriz) para mejorar la accesibilidad de instalaciones y puestos de trabajo para personas con discapacidad

COMPRAS INCLUSIVAS:

- OLAVARRÍA Y L´AMALÍ_: Taller Protegido Crecer Juntos: Compramos 300 buzos a este taller al que asisten personas con discapacidad cognitiva que elaboran productos textiles.
- ZAPALA: Asociación Civil Namuntu: Adquirimos 152 toallas a esta institución a la que asisten personas en situación de vulnerabilidad con distintos tipos de discapacidad y jóvenes judicializados que realizan marroquinería, sublimado, materiales reciclables, entre otros. Además, en este taller fabrican sobres y bolsas de papel de envases descartados de cemento.
- LOMASER: Asociación APYAD: Compramos elementos de limpieza y gestionamos el nexa con un proveedor de limpieza para que compren sus insumos. A esta asociación asisten personas con discapacidades motrices y cognitivas y allí reciben talleres y capacitaciones para la inserción laboral.
- SAN JUAN: Escuela de educación especial Alfredo Fortabat: Adquirimos 80 toallas a esta institución a la cual asisten alumnos con distintos tipos de discapacidad.
- RAMALLO: Escuela de Educación Especial N° 501: Gestionamos el vínculo con uno de nuestros proveedores de limpieza para que les compren trapos de piso y rejillas. A esta institución asisten alumnos con distintos tipos de discapacidad.
- En 2023 de brindaron 648 horas de capacitación sobre diversidad, equidad e inclusión



“ Consideramos que la construcción de entornos diversos e inclusivos mejora el trabajo en equipo.

Alianzas Estratégicas

- Privadas (Cadena de valor / Joint Venture)
- Organizaciones de la Sociedad Civil
- Sector Público

Fundación Para el Transporte, Ministerio de Educación de Catamarca, Municipio de Tapso, Asociación para el Desarrollo de Catamarca, Finning Argentina, Municipio de Olavarría, empresas del parque industrial COMIRSA, Centro de Formación Profesional 401 del Ministerio de Trabajo.

Cadena de Valor

En el detalle de la iniciativa fue descripto todo lo relacionado a los Colaboradores.

Por otro lado, fomentamos que nuestros proveedores y contratistas se alineen con nuestras políticas de Diversidad e Inclusión y que promuevan la incorporación de mayor cantidad de mujeres y personas con discapacidad en sus empresas. Con esa visión, la Fundación Loma Negra favorece la elección de proveedores inclusivos de ropa de trabajo, servicios de catering o artículos de merchandising, entre otros materiales que pueden ser provistos por organizaciones civiles.

Anexo

- **Sostenibilidad**
<https://www.lomanegra.com/sostenibilidad>
- **Informe 2023**
<http://www.fundacionlomanegra.org.ar/wp-content/uploads/2023/12/Fundacion-LN-Informe-2023.pdf>





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

COPYRIGHT 2024