



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



# IGUALDAD DE GÉNERO



## Objetivo

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles



## ODS Conexos:

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



## Localización:

- Política empresarial (transversal a todos los centros operativos)



## 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 5.2** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

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



## Palabras Clave:

*Diversidad e inclusión, empleabilidad, igualdad de género, no discriminación, empoderamiento de la mujer, participación femenina*

# RESUMEN EJECUTIVO

Vivimos en una sociedad multicultural e interconectada. Las empresas también manifiestan esa diversidad de la sociedad. Desde Securitas trabajamos en pos del cambio cultural, integrando las diferencias para crear equipos que funcionen en forma colaborativa. Para desterrar prejuicios y sesgos inconscientes en una industria tradicionalmente masculinizada, con el objetivo de promover una mayor igualdad de género, diseñamos e implementamos un plan que continuará en 2022, con capacitaciones para todo el personal, entre otras iniciativas.



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



En Securitas todas las personas deben poder disfrutar de sus derechos en condiciones de igualdad. Ese es el compromiso que asumimos y expresamos en nuestro Código de Valores y Ética. De allí que tengamos una política de tolerancia cero ante situaciones de discriminación, trato injusto, maltrato o acoso. Nos esforzamos por construir entre todos un entorno laboral donde no exista la discriminación, la violencia laboral o el acoso sexual.

En una industria tradicionalmente masculina, desarrollamos distintas iniciativas para promover un verdadero cambio cultural en pos de una mayor igualdad de género:

- Incluimos dentro de las capacitaciones obligatorias para todo el equipo de trabajo un curso de e-learning sobre género, diversidad e inclusión.

- Desarrollamos talleres de género, diversidad e inclusión para supervisores, gerentes, directores operativos y de staff, mediante espacios participativos que apuntaron a profundizar sobre lo trabajado en el curso obligatorio a través de casos concretos y ejemplos prácticos, debates, role playing, dando lugar al trabajo colaborativo, así como a las dudas y consultas.
- Se reformó el Directorio con el objetivo de reflejar mayor equidad de género.
- Contamos con canales de denuncias de casos de maltrato y abuso o discriminación, con un proceso que permite la investigación y resolución de cada caso, terminando con la desvinculación de los responsables en caso de que se determine que lo son.

- Para promover el cambio cultural y desterrar desvíos y sesgos inconscientes, diseñamos e implementamos un plan para 2022 que contempla diversas acciones como: comité de mujeres líderes, programa de tutorías para mujeres con potencial, campañas de comunicación y sensibilización, metas concretas para incrementar el número de mujeres en puestos de liderazgo, así como nuevas capacitaciones.

## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### ESPACIO TEMPORAL

### SOCIO CULTURALES

En una industria tradicionalmente masculinizada, es muy importante trabajar sobre prejuicios y sesgos inconscientes de todo el equipo de trabajo. Por eso, resulta clave que el programa llegue a todos nuestros empleados, cualquiera sea el servicio o regional en el que se desempeñen, enfrentando así el desafío de la dispersión geográfica. Para eso se trabajó en alianza con distintas áreas de la compañía, de modo de transversalizar el programa. Asimismo, se incluyeron capacitaciones obligatorias por e-learning para todos los colaboradores e instancias específicas para los supervisores, que son el punto de contacto con toda la operación.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

### USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

- 100% de colaboradores tomaron el curso de e-learning obligatorio en género, diversidad e inclusión.
- 169 supervisores, gerentes, directores operativos y de staff, capacitados en género, diversidad e inclusión mediante espacios participativos que apuntaron a profundizar sobre lo trabajado en el curso obligatorio a través de casos concretos y ejemplos prácticos, debates, role-playing, dando lugar al trabajo colaborativo, así como a las dudas y consultas.
- En noviembre de 2021 se reformó el Directorio para reflejar mayor equidad de género. Hoy contamos con un 50% de mujeres en puestos de toma de decisión.



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

COPYRIGHT 2022