



camuzzi



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS





# INCLUYENDO



## 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

Acción  
Proyecto  
Programa



## Localización:

- Provincia: Buenos Aires, CABA, La Pampa, Chubut, Neuquén, Río Negro, Tierra del Fuego

## 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 oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública



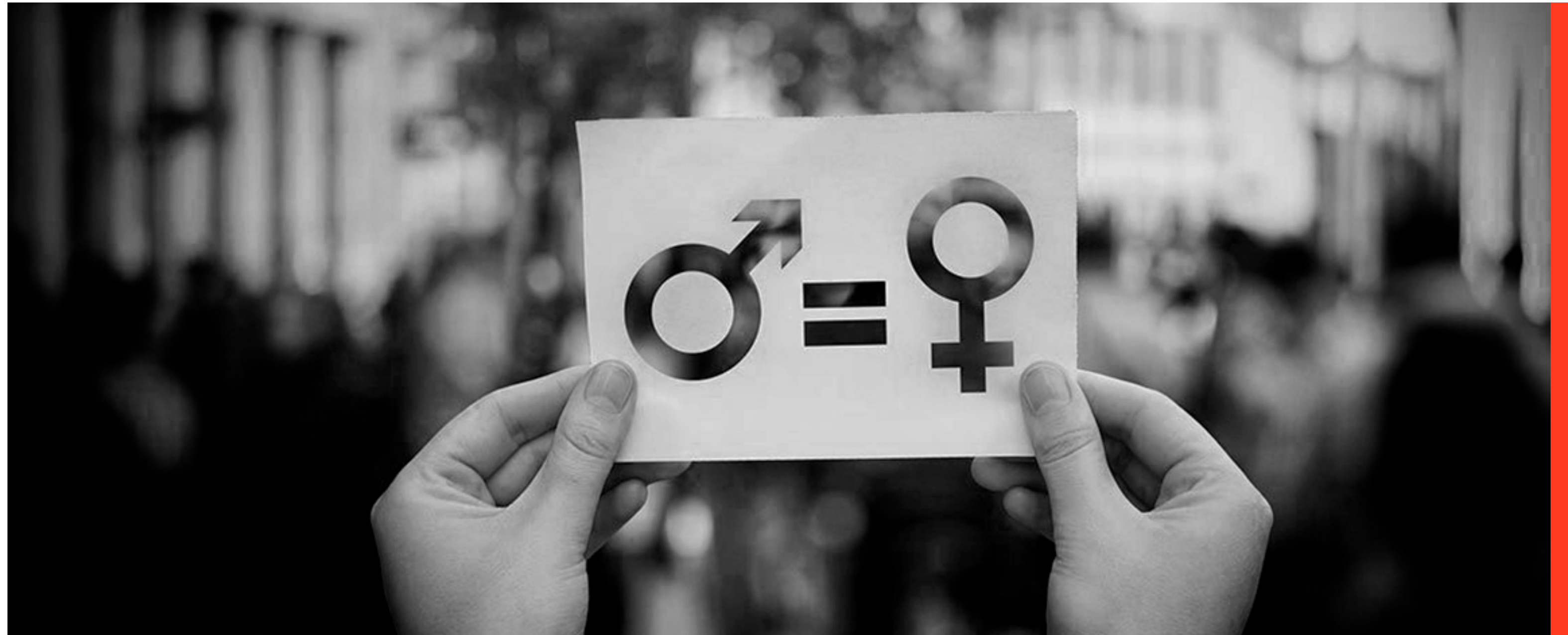
## Palabras Clave:

*Igualdad de género, inclusión, empoderamiento de la mujer, no discriminación, igualdad de oportunidades*

# RESUMEN EJECUTIVO

En Camuzzi hemos emprendido un camino hacia una cultura de trabajo cada vez más inclusiva. En esta línea, incorporamos beneficios como la extensión de licencias de paternidad, las licencias por adopción o para madres no gestantes y la reducción de la jornada laboral luego de la licencia por maternidad. Asimismo, implementamos distintas prácticas de desarrollo profesional que estimulan la objetividad a la hora de reconocer el desempeño, esfuerzo y mérito desestimando sesgos y prejuicios. Por el otro lado, desarrollamos instancias de sensibilización –tanto mediante talleres como comunicaciones internas y activaciones- para abordar como equipo diversos temas vinculados a la inclusión.

camuzzi





# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

camuzzi



En Camuzzi hemos emprendido un camino hacia una cultura de trabajo cada vez más inclusiva.

En esta línea, por un lado, incorporamos beneficios como la extensión de licencias de paternidad, las licencias por adopción o para madres no gestantes y la reducción de la jornada laboral luego de la licencia por maternidad, entre otras medidas que apuntan a lograr un mayor equilibrio entre trabajo y vida personal. Asimismo, implementamos distintas prácticas de desarrollo profesional que estimulan la objetividad a la hora de reconocer el desempeño, esfuerzo y mérito desestimando sesgos y prejuicios: desde alentar a las mujeres de Camuzzi a asumir roles de liderazgo, hasta procesos como evaluación de desempeño, calibración y el programa de job posting que busca brindar la misma oportunidad para cualquiera que quiera postularse. Por el otro lado, desarrollamos instancias de sensibilización –

tanto mediante talleres como comunicaciones internas y activaciones- para abordar como equipo diversos temas vinculados a la inclusión.

Durante 2021 dimos un paso más en este camino: llevamos adelante espacios de diálogo y escucha activa con las colaboradoras mujeres para que pudieran compartir preocupaciones, problemáticas y desafíos a trabajar en lo que respecta a la equidad de género en el ámbito laboral. Si bien tenemos la firme convicción de que éste es un asunto que concierne a todas las personas y que requiere de esfuerzos compartidos, buscamos generar un espacio propio de confianza para que las mujeres de la compañía puedan poner en común miradas y experiencias. Asimismo, lanzamos una encuesta anónima y confidencial para que todas compartan sus puntos de vista, vivencias y opiniones respecto al acceso, crecimiento y desarrollo profesional de las colaboradoras en

Camuzzi, la integración vida personal-vida laboral, así como cuestiones vinculadas a clima laboral. Esta experiencia nos permitió contar con un mejor diagnóstico de la situación, identificar retos a afrontar y detectar nuevas líneas posibles de trabajo.

Así, a partir de la información recabada, nos encontramos planificando los próximos pasos a seguir de modo de dar respuesta a los principales desafíos encontrados respecto a perspectiva de género. Apuntamos de esta manera a considerar la diversidad e inclusión de forma transversal y estratégica a la compañía, manifestando nuestro compromiso mediante políticas activas, liderazgos inclusivos y prácticas concretas.

## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### SOCIO CULTURAL

El principal desafío es desarmar estructuras a partir de los sesgos inconscientes con las que todas las personas hemos sido criadas. Para ello trabajamos generando instancias de concientización en espacios que promuevan el diálogo, la escucha y la participación activa, de modo de problematizar estas cuestiones colectivamente, desarmar prejuicios y visibilizar sesgos.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

### USO DE INDICADORES DE RESULTADO

- Durante 2021 5% de la población femenina ha adquirido nuevas posiciones, a diferencia de la población masculina, de la que solo un 1,8% asumió nuevos roles. Esto demuestra el impulso que se la ha dado a los planes de formación y desarrollo, poniendo foco en los perfiles con alto potencial, en el marco del trabajo llevado adelante en materia de diversidad e inclusión.
- Según la encuesta Great Place to Work, 87 % de las personas que formamos parte del equipo Camuzzi, coincidimos en que somos tratadas con equidad independientemente de su género.
- Desarrollamos un curso en nuestra plataforma e-learning sobre Diversidad e Inclusión en Camuzzi que debe ser completado como parte del proceso de ingreso a la compañía.
- Llevamos a cabo talleres en vivo de charla, reflexión y sensibilización a través de Workplace sobre distintas temáticas como: "Convivir en la diversidad: hacia una cultura de trabajo más inclusiva" y "Prevención de la violencia de género". En dichos espacios participaron más de 80 integrantes del equipo de trabajo en cada una de las temáticas y fueron reproducidos por más de 1100 y hasta compartidos con sus respectivas familias.
- Se realizaron dos rondas de encuentros para la escucha de mujeres de Camuzzi, en las que se apuntó a generar un espacio de confianza y escucha activa con preguntas disparadoras para que las participantes compartieran preocupaciones, problemáticas, desafíos a trabajar en lo que respecta a la igualdad de género en el ámbito laboral y se pensara colectivamente posibles respuestas. Se trabajó en torno a 3 ejes: Acceso, crecimiento y desarrollo profesional, Integración vida personal – vida laboral y Clima laboral. Participaron 18 mujeres.



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

COPYRIGHT 2022