



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.

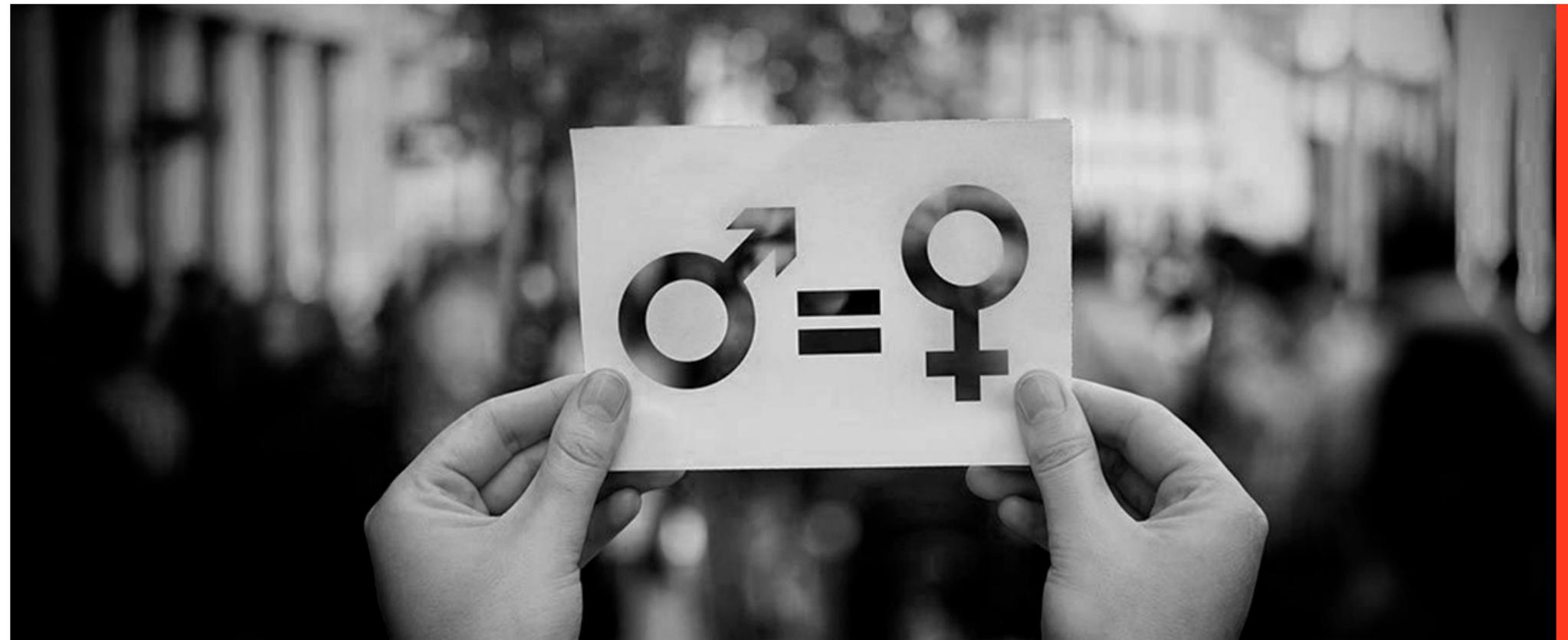
**Meta 5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

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



# RESUMEN EJECUTIVO

Uno de los pilares fundamentales de nuestra Estrategia 2022-24 es la Diversidad, Equidad e Inclusión, asumiendo el compromiso de acompañar y promover la transformación cultural que estamos atravesando. Son valores que queremos que 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, en particular, que asegure la inclusión de todas las personas en la empresa, puntualmente 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 Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del Grupo Generali, apostamos a construir un ecosistema diverso y sostenible para nutrir diferentes perspectivas, culturas y orígenes, diseñando procesos y procedimientos equitativos para garantizar que todas las personas de La Caja puedan crecer, contribuir y desarrollarse. Y asegurando un entorno inclusivo y sostenible. El apoyo con esta estrategia refuerza nuestro compromiso con la Igualdad de Género.

**Durante el último año, realizamos varias acciones:** Por 4to año consecutivo nos sumamos la campaña global de Generali, en donde se organizó un desayuno con el CEO de La Caja y colaboradores/as de distintas áreas. Al mismo tiempo, se realizó una campaña de comunicación y sensibilización sobre brechas de género. Asimismo, se realizó una charla para profundizar el tema junto con una consultora especialista: Georgina Sticco de Grow.

**Protocolo para Prevención e Intervención ante situaciones de Violencia Doméstica:** Este documento se firmó en 2019 y tiene como fin prevenir y crear conciencia acerca de esta problemática y proveer desde la empresa, acompañamiento y mecanismos de ayuda para aquellas empleadas que necesiten a través de La Casa del Encuentro, Asoc.Civil.

**Comité diversidad, equidad e inclusión:** Desde el 2019, con la conformación voluntaria del 1er Comité comenzamos a trabajar de manera interárea junto con empleados/as que se postulan de manera voluntaria para participar en propuestas sobre Género, Discapacidad, LGBTIQ+, Generaciones y Diversidad Cultural.

**Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer:** En noviembre se llevó a cabo una campaña de comunicación en la cual el principal objetivo fue el de visibilizar el protocolo de violencia doméstica.

**Workshops Violencia de Género:** Junto con La Casa del Encuentro se realizaron para líderes con el fin de brindar información acerca de la violencia de género y sobre cómo acompañar a mujeres en situación de violencia.

**Programas de entrenamiento a líderes:** Se realizaron talleres sobre liderazgo inclusivo, entendiendo que así continuamos el camino de ser una empresa cada vez más diversa, equitativa e inclusiva.

**Programa de Mentoreo con Perspectiva de Género:** Se realizó un programa piloto de mentoreo, en donde se identificaron 9 empleadas como mentees y 9 mentoras y mentores para acompañarlas con el fin de impulsar e desarrollo profesional de colaboradoras, incentivándolas a ocupar posiciones jerárquicas.



## 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.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

### USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

Esta iniciativa fomenta nuestro compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión 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, equitativos 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, y 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

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente



direcciones, gerencias, expertos externos, hasta La Comisión Gremial Interna, hayamos trabajado en conjunto y en pos de un objetivo en 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. más de 700 personas participaron de la charla “Un camino para eliminar las brechas de Género” junto con Georgina Sticco de Grow. Asimismo, junto con la consulta Nodos se realizó durante todo el mes publicaciones sobre distintas brechas brindando información sobre las mismas: brecha económica, institucional, de violencia, de los sueños y en el deporte, a las cuales tuvieron acceso todas las personas que formamos parte de La Caja. 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 junto con el #TenemosProtocolo. a través de nuestra plataforma de comunicación Workplace. Las comunicaciones gráficas e informativas fueron vistas por más de 1200 personas. 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. Por otro lado, al momento de crear el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión a partir de la nominación voluntaria de

colaboradores y colaboradoras de la empresa, el comité se conformó con más de 50 empleados y empleadas divididos en 5 grupos según los ejes claves: Género, LGBTIQ+, Generaciones, Discapacidad y Diversidad Cultural. Quienes trabajan en encuentros mensuales con propuestas para que La Caja sea un lugar cada vez más diverso, equitativo e inclusivo para trabajar. 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. Del Programa de Mentoreo con Perspectiva de Género participaron un total de 9 mentees (todas mujeres) junto con 9 mentores y mentoras.



**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, RED*



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

COPYRIGHT 2022