



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



una empresa InterCement



# 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.

## Palabras Clave:

*"Igualdad de género", "No discriminación", "Empoderamiento de la mujer", "Participación femenina"*

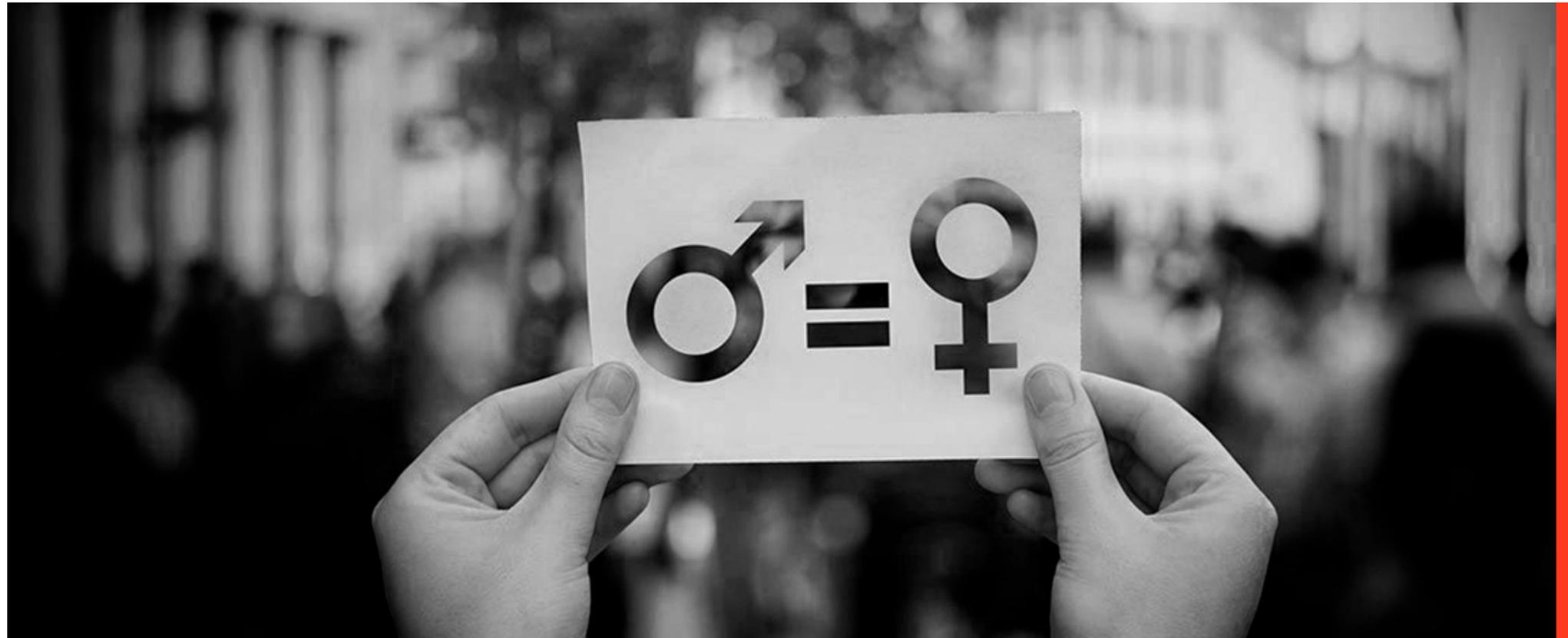


# RESUMEN EJECUTIVO

Consideramos que la construcción de entornos diversos e inclusivos mejora el trabajo en equipo, fortaleciendo los resultados de la compañía y generando un impacto positivo en las comunidades donde estamos presentes.

Esta visión se expresa en nuestro compromiso con el comportamiento, "Genero valor trabajando en equipo y potenciando la diversidad", que forma parte de uno de nuestros principios culturales, "Loma somos todos".

En 2021, a partir de la labor realizada en una serie de workshops de concientización sobre Diversidad e Inclusión y del resultado de encuestas y de entrevistas en profundidad desarrolladas entre nuestros directivos y colaboradores, definimos un plan de acción enfocado en la diversidad de género e incorporación de personas con discapacidad a nuestros equipos de trabajo.



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

En el marco del plan definido en 2021 referido a los temas de Diversidad e Inclusión, se comenzaron a implementar las siguientes acciones, las cuales continúan y serán potenciadas en los años siguientes:

- **Fortalecimiento ingreso de mujeres:** debido al foco puesto en la incorporación de personal femenino en las áreas operativas como staff de la compañía, se alcanzó en 2021 un porcentaje de 40% de ingresos de mujeres, triplicando los porcentajes de años anteriores que rondaban un 13% a 16%.

En este punto se hizo foco principalmente en las áreas vinculadas a la operación, tanto a través de la incorporación de 10 ingenieras al Programa de Ingenieras Trainees, el cual tuvo 2 ediciones, así como también a través del ingreso de Operadoras Polifuncionales en las plantas, alcanzando un 25% de ingreso de estas últimas sobre el total de operadores ingresados en el año.

- **Primeras Coordinadoras de Turno:** por primera vez en la historia de nuestra compañía, ingenieras de nuestra plantilla de colaboradoras fueron designadas para ocupar las posiciones de Coordinadoras de Turno en fabricación.
- **Workshops para directivos, gestores y agentes del cambio cultural:** desarrollamos una serie de encuentros y talleres dirigidos a directores y gerentes como así también a más de 50 integrantes de la Red de Agentes de Cambio de Cultura (RAC), con el objetivo de sensibilizar sobre Diversidad e Inclusión y debatir líneas de acción en torno a esas temáticas.

También continuamos reforzando esta iniciativa con ocho talleres enfocados en las posiciones de coordinadores, supervisores y líderes, alcanzando un 94,7% de participación, iniciativa que continúa también en 2022 para el resto de los niveles.

- **Encuentro con Directores con foco en D&I:** el objetivo de estos encuentros era conocer las percepciones de los colaboradores de las distintas plantas sobre la temática, fortalecer el respeto a las diversidades presentes en la compañía, transmitir las acciones que se están implementando, entre otros. Se realizaron 4 encuentros con la participación de 41 colaboradores.
- **Re-vinculación con las Escuelas Técnicas:** colaboradoras mujeres relataron su experiencia industrial en la compañía durante el programa de visitas y recorridas por las plantas que llevamos a cabo con escuelas técnicas de las comunidades donde estamos presentes, con la participación de 157 estudiantes. También desarrollamos el Programa de Prácticas Profesionalizantes que incluyó a 87 estudiantes.



## 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

- 40% de ingresos de Mujeres sobre el total de ingresos de la compañía en 2021
- 25% de ingresos de Operadoras sobre el total de operadores ingresados en el año
- 10 talleres de Sensibilización en D&I con una participación del 95,3% sobre un total de prácticamente 300 personas, entre Gestores y Agentes del Cambio Cultural
- 4 encuentros con los Directores con una participación de 41 colaboradores de distintas plantas
- 157 estudiantes de Escuelas Técnicas que participaron de las visitas y recorridas en las plantas
- 87 estudiantes que realizaron las Prácticas Profesionalizantes Supervisadas en los distintos establecimientos



una empresa  InterCement



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

## Cadena de Valor

*En el detalle de la iniciativa fue descrito 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



[Reporte 2021  
\(Archivo PDF\)](#)

# Anexo



una empresa InterCement





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

COPYRIGHT 2022