



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS

# PROGRAMA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- **Objetivo**  
Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- **ODS Conexos:**
  - ODS 8** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
  - ODS 10** Reducción de las Desigualdades
  - ODS 17** Alianzas para Lograr los Objetivos
- **Tipo de Iniciativa**  
Política de la Empresa (transversal a todos los centros operativos)
- **Localización:**
  - Provincia: Buenos Aires, CABA

## 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.

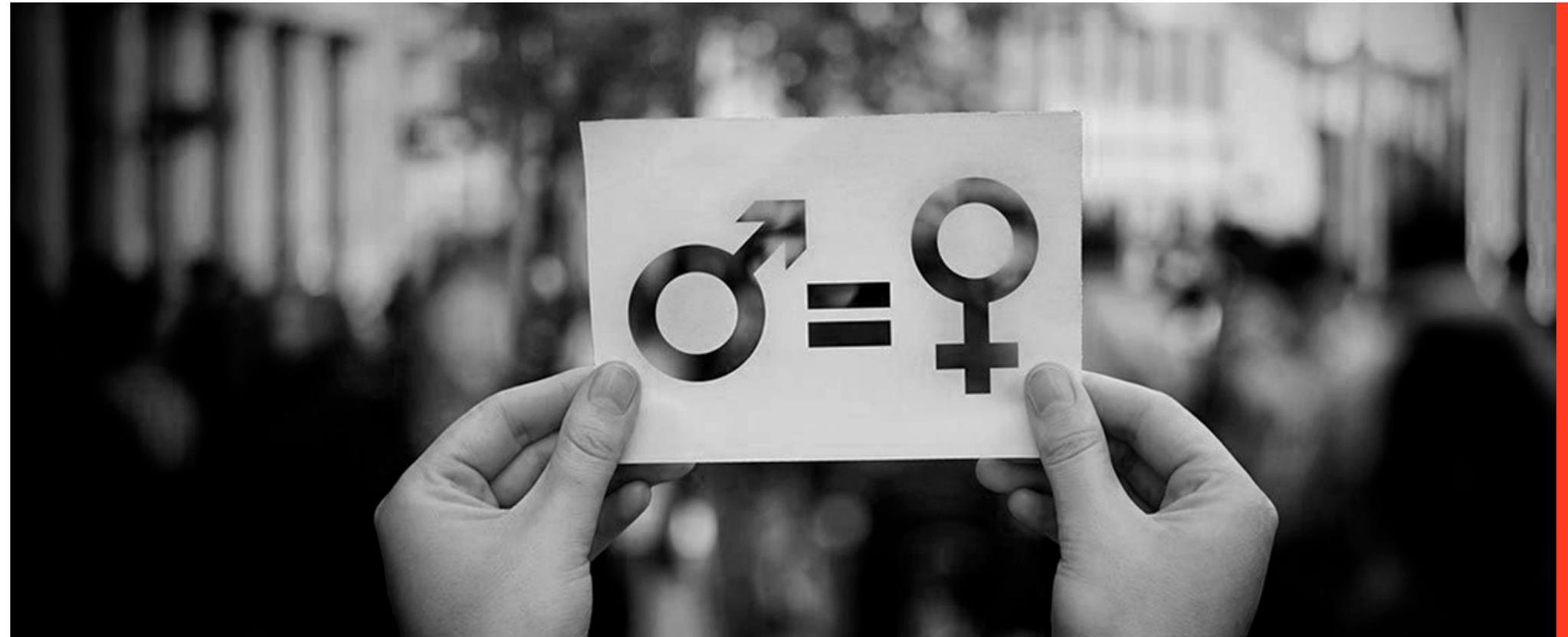
**Meta 5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública .

**Palabras Clave:** *#igualdaddegénero; #nodiscriminación"*

# RESUMEN EJECUTIVO

La equidad de género y Diversidad forman parte de nuestros valores éticos corporativos, en función de ello, en marzo del 2021 presentamos en Comité de Dirección la propuesta de formación de un Comité de Diversidad & Inclusión, integrado por representantes de RRLL, Ética & Compliance, Desarrollo & Gestión del Talento, Comunicaciones Internas, Sustentabilidad y RSE. El mismo año mediante un encuesta realizamos un diagnóstico interno sobre el tema del que surgió que Género era una de las temáticas más importantes a trabajar dentro de MetroGAS.

En función de ello definimos el plan trienal 2021/2023 que fue aprobado por el Comité de Dirección y contiene 4 ejes de intervención: 1) Género 2) Diversidad sexual 3) Discapacidades 4) Generaciones.



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

El Plan trienal 2021/2023 demuestra el compromiso genuino sobre los 4 ejes temáticos ya mencionados. Las áreas de acción en el marco de este plan son: Concientización; Normativa; Programas y Métricas.

En 2021 incorporamos el valor equidad de género y diversidad en nuestro código de ética y conducta que fue aprobado por el Directorio en Octubre.

A comienzos de 2022 se realizó el proceso de adhesión a dicho código, que fue completado por el 97% de la dotación y se realizó una campaña de difusión de los valores.

En 2021 también nos formamos en (qualitas 190) y como resultado actualizamos nuestra Política de Lugar de

Trabajo Libre de Violencia y Acoso. Realizamos talleres de capacitación dirigidos especialmente a personal de conducción, con una participación del 92% de los líderes de la organización.

En 2022 se desarrolló y aprobó la política sobre D&I así como también el reglamento del comité de D&I. Se elaboró un plan de comunicación de efemeérides relativas a la diversidad.

Se realizaron talleres de sensibilización sobre diversidad sexual.

Actualmente estamos trabajando en un Protocolo sobre Violencia doméstica, con el objetivo de crear un protocolo de actuación ante estos casos que se presenten en la empresa. En dicho protocolo establecemos los requisitos mínimos de

cómo actuar ante estos casos garantizando acompañamiento y confidencialidad a las víctimas, y ofreciendo licencias, préstamos de emergencia y asistencia psicológica y legal.

También estamos trabajando en un Manual de Comunicación Inclusiva, en el Programa de Compras Inclusivas y en el relevamiento de infraestructura e instalaciones.



## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### SOCIO CULTURAL

Una de las principales barreras encontradas se relaciona con los estereotipos de género y sesgos inconscientes que operan en los procesos de toma de decisiones.

La superación de estas barreras requiere de la complementariedad de espacios de sensibilización e información sobre las brechas existentes.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

### USO DE INDICADORES DES GESTIÓN Y RESULTADO

Participación femenina (dotación femenina sobre dotación total): 30 % al 31-12-2021

Liderazgo femenino (mujeres en puestos de conducción sobre total posiciones de conducción): 29 % al 31-12-2021

Promociones internas femeninas sobre promociones totales: 36 % en 2021.

Cantidad de acciones de difusión y sensibilización

Niveles de participación en Talleres

“ La equidad de género y Diversidad forman parte de nuestros valores éticos corporativos, en marzo del 2021 presentamos en Comité de Dirección la propuesta de formación de un **Comité de Diversidad & Inclusión**.

## Alianzas Estratégicas

- *Privadas (Cadena de valor/Empresa par)*
- *Organizaciones de la sociedad civil*

*RED DI TELLA*

*IAPG (COMISIÓN DE DIVERSIDAD)*

*CASA DEL ENCUENTRO*

# Anexo

**VALORAMOS LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD**

## ¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE DIVERSIDAD SEXUAL?

**¿Cómo me involucra este tema?**

Si tenés dudas, inquietudes o querés saber qué podés hacer desde tu lugar para que construyamos una organización más inclusiva, inscribite a la charla virtual organizada por el Comité de Diversidad.

Hay 2 fechas alternativas: **22 y 28 de junio.** [QUIERO PARTICIPAR](#)

Contamos con vos para ser una empresa más inclusiva cada día.  
28 de junio | **Día Internacional del Orgullo LGBT+**



CONOCIENDO NUESTROS VALORES CORPORATIVOS

**VALORAMOS LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD**

CUANDO LLEVAMOS ADELANTE ACCIONES CONCRETAS ORIENTADAS A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



- Creación del Comité de Diversidad
- Encuesta Diagnóstico de Diversidad e Inclusión
- Talleres de Diversidad y Violencia Laboral
- Plan 2022 - 2023

# Anexo

## CONSEJOS SOBRE DIVERSIDAD

No naturalicemos ni dejemos pasar las microagresiones, intentemos desarmarlas incluso cuando creamos que son inofensivas.



VALORAMOS LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD





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

COPYRIGHT 2022