



COMITÉ DE DIVERSIDAD



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 .



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

La importancia de mejorar y promover espacios de diversidad e inclusión es un objetivo primordial dentro de MetroGAS; no solo como una cuestión de equidad social, sino, también, de importancia estratégica en los negocios y el desarrollo de organizaciones sustentables dentro del ámbito empresarial.

En mayo de 2022, entró en vigencia la Política de Diversidad e Inclusión. A partir de ésta, se conforma formalmente el Comité de Diversidad, con el objetivo de impulsar y dar seguimiento a la estrategia de diversidad e inclusión de la compañía. Se elaboró, también, un reglamento de funcionamiento de dicho Comité, que establece su conformación y sus funciones. Dicho Comité es integrado por:

Asuntos Corporativos y Comunicaciones, Salud Ocupacional, Recursos Humanos, Ética y Cumplimiento y Colaboradores de diferentes áreas

Durante los años 2021 a 2023, se realizaron acciones previstas en el correspondiente Plan Trienal sobre la base de 4 áreas de trabajo

Concientización: Desarrollamos un plan de comunicación y participamos en diferentes eventos, charlas y talleres en temas de diversidad.

- Plan de comunicación anual de efemérides DEI
- Módulo de Inducción sobre DEI para nuevos ingresantes
- Campañas de concientización específicas sobre ejes de trabajo: Diversidad Sexual (ÁNIMA 2022), Violencia Doméstica (Casa del Encuentro 2022), +Diversidad (YPF 2022), 25N (YPF 2023)
- Talleres de sensibilización general sobre diversidad: Convivir en la diversidad (ANIMA 2021)
- Talleres específicos para:
 - Líderes: Pineros Qualitas 190 (Min. de Trabajo 2021),

Talleres para Comité de Dirección (NODOS 2022 y 2023), Talleres sobre violencia laboral para directores, gerentes y jefes, 5´ DEI en reuniones de Equipo de Gestión

- Áreas de selección de personal: taller sobre diversidad en procesos de selección (AMIA 2022)
- Comunicación y discapacidad (AMIA 2022)

1. Políticas, normativas y procesos: Trabajamos en el fortalecimiento de nuestro marco normativo, creando políticas, protocolos, reglamentos y guías en relación con la diversidad

- Política de Diversidad e Inclusión
- Guía de comunicación inclusiva
- Norma de Lugar de trabajo libre de violencia y acoso
- Protocolo de actuación en casos de violencia doméstica y de género

DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



2. Programas: Trabajamos en el desarrollo e implementación de programas, para fortalecer las prácticas con relación a la diversidad

- Programa de Compras Inclusivas (CODE, El Arca, Fundación Multipolar, Asociación Civil Andar)
- Discapacidad: Relevamiento de infraestructura inclusiva e inicio de implementación de adecuaciones (señalización de espacios de estacionamiento, lactarios)
- Género: Análisis de segmentación horizontal. Análisis de brechas salariales: acuerdo de metodología, alcance y periodicidad.
- Generaciones: Programa Caminos

3. Métricas: Seleccionamos indicadores para medir los avances de nuestro desempeño en diversidad, presentando estos resultados al Comité de Dirección. Disponibilizamos indicadores demográficos de género y generaciones en el Sharepoint con mediciones mensuales. Evaluamos percepciones internas sobre DEI mediante diferentes

herramientas (pulsos puntuales e inclusión de sentencias específicas en la Encuesta de Clima)

En mayo 2023, medimos nuestro nivel de madurez con relación a nuestras prácticas y gestión de Diversidad, Equidad e Inclusión ("DEI"), usando una herramienta de la consultora NODOS - Índice Insight para obtener un parámetro objetivo que nos permite identificar y priorizar acciones para la elaboración del próximo Plan trienal 2024-2026.

La herramienta Insight refleja un puntaje total y puntajes parciales de tres diferentes dimensiones de la gestión de DEI: Compromiso, Implementación y Medición y Reporte. Dicho puntaje se establece sobre la base de un cuestionario de autoevaluación con 34 preguntas que se respondieron desde el Comité de Diversidad.

De dicha medición obtuvimos un resultado total de un nivel de madurez "Progresivo" en la gestión del DEI lo que significa que "la gestión de DEI" para MetroGAS es un valor estratégico

que cuenta con estructura y recursos y tiende a integrar diferentes áreas de la organización. La herramienta también nos proporcionó recomendaciones en las tres dimensiones para alcanzar el máximo nivel de madurez "Sustentable".

En diciembre 2023, el Comité de Diversidad elaboró un nuevo Plan Trienal 2024-2026 considerando las recomendaciones de la herramienta de autoevaluación previamente mencionada, así como las devoluciones obtenidas de colaboradores de la compañía que participaron en encuestas-pulsos internos, vistas a locaciones, entre otros.

El Plan Trienal 2024-2026 mantiene priorizadas las cuatro dimensiones de la DEI del plan trienal anterior: Género, Diversidad Sexual, Generaciones y Discapacidades. Asimismo, incorpora dos nuevas áreas de trabajo: Compromiso y Alianzas, y Relacionamiento. El Comité de Dirección de la compañía aprobó dicho plan, el que se encuentra en marcha a la fecha.

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 DE GESTIÓN

Indicador de Gestión:

Medición de la dotación femenina sobre la dotación total, dotación de conducción por género, rango etario y género.

- Datos al 31.12.2023
- Dotación total propia: 1105
- Dotación femenina: 329
- Dotación masculina: 776
- Dotación de conducción por Género
- Conducción total: 206
- Femenino: 66
- Masculino: 140

Rango etario y género de la dotación total:

- Menor de 20 años: 1 hombre
- De 21 a 30 años: 45 mujeres – 76 hombres
- De 31 a 40 años: 130 mujeres – 282 hombres
- De 41 a 50 años: 74 mujeres – 185 hombres
- De 51 a 60 años: 69 mujeres – 144 hombres
- Mayor de 60 años: 11 mujeres- 88 hombres

“ 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

- *Organizaciones de la sociedad civil*
 - IAPG (COMISIÓN DE DIVERSIDAD)*
 - RED DE EMPRESAS POR LA DIVERSIDAD, UNIVERSIDAD DI TELLA*
 - CASA DEL ENCUENTRO*
 - CODE*

Cadena de Valor

Las principales acciones en el marco de esta iniciativa que impactan en la cadena de valor son:

- 1. La norma de lugar de trabajo libre de violencia y acoso puesta en vigencia con el compromiso de mantener un lugar de trabajo cordial, en el cual no existan situaciones de maltrato, discriminación, violencia, acoso o cualquier forma de conductas abusivas o agraviantes. Esta norma tiene alcance también para contratistas, sub-contratistas, proveedores, consultores y demás socios de negocios que lleven a cabo acciones con MetroGAS y/o MetroEnergía en forma directa o por su nombre y cuenta.*
- 2. El Programa de “Compras Inclusivas” que se describe en otra iniciativa presentada.*

Anexo

- **Video hitos Comité D&I:**
https://www.linkedin.com/posts/metrogas_metrogas-inclusiaejn-diversidad-activity-7176576253393584128-0m16?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
- **Programa Caminos:**
https://www.linkedin.com/posts/metrogas_caminos-diversidadeinclusiaejn-metrogas-activity-7198709117522194433-4hmu?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
- **Día del Orgullo LGBTQ+:**
https://www.linkedin.com/posts/metrogas_metrogas-orgullo-activity-7212482174162239490-PFlx?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

Anexo

EL ORGULLO ES LA CLAVE PARA CONSTRUIR UNA EMPRESA MÁS INCLUSIVA Y DIVERSA

LA DECISIÓN ES SER PROTAGONISTAS.

28 DE JUNIO
DÍA INTERNACIONAL DEL ORGULLO LGBTQ+

VALORAMOS LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD

VALORAMOS LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD

SER PROTAGONISTAS DE UNA EMPRESA

MÁS DIVERSA E INCLUSIVA CADA DÍA ES NUESTRA DECISIÓN.

12 de octubre
Día del Respeto a la Diversidad Cultural

30 MGAS

3 DE DICIEMBRE
DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

¿PERO SABÉS QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?

VALORAMOS LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD

30 MGAS



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

COPYRIGHT 2024