



camuzzi



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS | 2025





# 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, La Pampa, Chubut, Neuquén, Río Negro, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, Santa Cruz

## 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



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

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.

Apuntamos de esta manera a incorporar la perspectiva de diversidad e inclusión de forma transversal y estratégica a la compañía, manifestando nuestro compromiso mediante políticas activas, liderazgos inclusivos y prácticas concretas.

A partir de estas iniciativas y en el marco de nuestra estrategia de Recursos Humanos nos proponemos seguir construyendo un entorno de trabajo donde las diferencias nos unan y donde las diversidades sean entendidas como un beneficio organizacional.

En 2024 continuamos profundizando el trabajo en la diversidad a través de la definición de políticas e implementación de acciones de formación, sensibilización y espacios de diálogo. En esa línea, desarrollamos talleres de Respeto e Integridad en el Trabajo obligatorios y presenciales, un taller de género en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, una Trivia mensual en el mes de la mujer para promover la reflexión sobre brechas de género, el encuentro “Aprendizajes en la paternidad”, en el marco del Día del Padre, y el taller “La autenticidad en juego”, orientado a reflexionar sobre el respeto y la inclusión en el Día del Orgullo LGBT+.

También comenzamos la producción del nuevo ciclo audiovisual Mujeres en la Industria, con el objetivo de hablar sobre la posición de Camuzzi respecto a la presencia femenina en la industria. A través de diferentes videos acercamos testimonios de mujeres, de Camuzzi o vinculadas con la empresa, que reflexionan sobre los avances y desafíos en materia de diversidad del sector.

Asimismo, trabajamos en la actualización del Código de Ética incorporando un nuevo capítulo que delineó la Política de Género e Integridad, creando un espacio relevante de debate sobre esta temática dentro de Camuzzi.

camuzzi



## 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 GESTIÓN Y RESULTADO

- +36 horas de formación en temáticas de diversidad, equidad, inclusión, violencia y acoso laboral.
- 45% de los colaboradores participaron en actividades formativas con foco en DEI.
- Los talleres de Respeto e Integridad en el Trabajo, obligatorios y presenciales, contaron con más de 400 participantes de equipos de Sede Central y Unidades de Negocio, enfocados en diversidad, equidad y respeto, alineados con el Convenio 190 de la OIT.
- Durante el 2024, el 100% de las personas que podían acogerse al beneficio otorgado de licencia extendida de paternidad y reincorporación paulatina luego de la maternidad han hecho uso del beneficio y se han reincorporado luego del mismo para seguir cumpliendo con su trabajo y desarrollo profesional dentro de la empresa.
- Durante 2024 no existieron casos registrados de discriminación o que precisaran ser revisados por Camuzzi, comunicados a través del canal de denuncias de la Línea Ética.

# Anexo



- **Reporte de Sustentabilidad**  
[https://www.camuzzigas.com/wp-content/uploads/2024/08/Camuzzi\\_Reporte\\_Sustentabilidad\\_2023.pdf](https://www.camuzzigas.com/wp-content/uploads/2024/08/Camuzzi_Reporte_Sustentabilidad_2023.pdf)



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

COPYRIGHT 2025