





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.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Nuestro propósito orienta todo lo que hacemos: Transformar la vida de las personas impulsando un crecimiento sostenible. Nos guían nuestros cinco principios culturales, siendo uno de ellos el "Loma Somos todos". A través del cual, seguimos fomentando entornos inclusivos y que abracen la Diversidad. Creemos firmemente que enriquecer la dinámica de equipo y el trabajo en conjunto no solo mejora los rendimientos en nuestras actividades, sino que a la vez genera un impacto positivo en las comunidades donde operamos. El foco de nuestra estrategia está puesto en la igualdad de género y la inclusión de personas con discapacidad, con una mirada integral que abarca a distintas áreas de nuestra organización.

Nuestras iniciativas de 2024/2025 son:

En el marco del objetivo ESG (Environmental, Social and Governance), definimos metas concretas para los procesos de selección:

- Garantizar la participación de mujeres en todos los procesos de selección externa.
- Garantizar la participación de al menos una persona con discapacidad en los procesos de selección externa para puestos de entrada en áreas staff.
- Semana "Somos Loma": Una semana en la que abordamos la diversidad y la inclusión a través de la voz de nuestros protagonistas. En 2024 se llevaron adelante tres encuentros sobre las temáticas de generaciones, género y discapacidad en la que participaron más de 380 colaboradores. 15 colaboradores de diferentes plantas de Loma Negra compartieron sus experiencias de inclusión en la Compañía.
- Programa "Mujeres Loma": En el marco de nuestro programa

de gestión de la Diversidad e Inclusión diseñamos estos encuentros, con la participación de 119 mujeres de la Cía en sus 5 ediciones, con el objetivo de contar con un espacio que les permita potenciar su auto-conocimiento y que puedan visualizar y conectarse con su propósito. Además, se les brindaron herramientas para desarrollar competencias clave en la construcción de equipos sustentables en el entorno laboral.

- Prueba piloto de Programa "Mamás Loma" en Planta L´ Amalí: El programa tiene como objetivos: - acompañar a las colaboradoras durante su periodo gestante y en su retorno al trabajo, garantizando cercanía y contención en el ámbito laboral.
- promover la equidad en el desarrollo profesional de las mujeres en Loma Negra
- fortalecer la propuesta de valor dentro de nuestra gestión de Diversidad.
- generar un espacio de contención donde se reconozcan emociones y actitudes vinculadas a la maternidad.

En 2022, la Fundación Loma Negra dio un paso significativo para repensar el panorama laboral en áreas tradicionalmente asociadas a lo masculino. Así surge "Mujeres en Concreto", una iniciativa destinada a generar oportunidades para mujeres en sectores masculinizados como el transporte pesado, la logística y la construcción.

La idea germinó al constatar una realidad innegable: los sectores productivos donde Loma Negra están presente –camiones, obras, fábricas– son, en su mayoría, ámbitos masculinos. Incluso habiendo oportunidades laborales allí, a las mujeres se les dificulta el acceso a determinados puestos de trabajo. Con la idea de poder abrir caminos y desafiar estereotipos se diseñó

un proyecto que no solo forma, sino que también facilita a las mujeres su inclusión laboral efectiva en nuevos sectores.

En su primera etapa, "Mujeres en concreto" FLN se propuso un reto aparentemente inalcanzable: capacitar a mujeres para conducir camiones mixeros: 15 mujeres completaron el programa y 8 de ellas lograron prácticas en LOMAX, demostrando que el volante no entiende de género.

En 2023, ampliación de alcance al transporte de carga. 24 mujeres se capacitaron en la conducción de camiones pesados, gracias a la generación de alianzas con la cadena de valor, abriendo más puertas y oportunidades para la inclusión laboral. La capacitación por segundo año consecutivo estuvo a cargo de la Fundación Profesional para el Transporte, la coordinación de sus becas, a cargo de COCATRA y la vinculación laboral, a cargo de Loma Negra. 15 mujeres consiguieron trabajo, y varias empresas comenzaron a replantearse sus políticas de género.

En 2024, el programa se orientó hacia el sector de la construcción. La propuesta fue más ambiciosa: formación en técnicas de albañilería, pintura, carpeta y contrapiso. En esta edición, Nueva Casa, una empresa de la cadena de valor, se sumó como aliada estratégica, ofreciendo los materiales para el desarrollo de prácticas reales en organizaciones sociales de la comunidad de Tigre. 25 mujeres participaron y, además de formarse, contribuyeron a mejorar espacios comunitarios, dejando una huella palpable en sus comunidades. Pero el camino no termina ahí, una vez que las mujeres terminan la formación, el reto era lograr que mantengan activa su experiencia. Por ello, desde noviembre de 2024, se puso en marcha un plan de seguimiento para egresadas, permitiéndoles sumar kilómetros de práctica en empresas aliadas.





Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURAL

ECONÓMICA

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

Nuestros logros en Diversidad e Inclusión (2024-2025)

PROYECTO MUJERES EN CONCRETO (se desprende del programa PUENTE/TRANSFORMAR)

- Proyectos 3
- Destinatarios 80
- Voluntarios totales 127
- Inversión total movilizada \$43M
- Inversión fundación \$24M
- ALIADOS: 12

PROGRAMA MUJERES LOMA:

- 5 ediciones
- 119 mujeres alcanzadas

DIVERSIDAD - SEMANA SOMOS LOMA

- 3 encuentros sobre Género, Generaciones y Discapacidad
- 15 colaboradores compartieron sus propias experiencias
- Alcance a toda la compañía

COMPRAS INCLUSIVAS:

- Junto con Fundación Loma Negra, el área de Capital Humano y el área de Compras continuamos fortaleciendo el Programa Compras Inclusivas. Durante 2024, invertimos más de 25 millones distribuidos en 14 proveedores sociales



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

Alianzas Estratégicas

- Privadas (Cadena de valor / Joint Venture)
- Organizaciones de la Sociedad Civil
- Sector Público

Fundación Para el Transporte, Ministerio de Educación de Catamarca, Municipio de Tapso, Asociación para el Desarrollo de Catamarca, Finning Argentina, Municipio de Olavarría, empresas del parque industrial COMIRSA, Centro de Formación Profesional 401 del Ministerio de Trabajo.

Cadena de Valor

En el detalle de la iniciativa fue descripto 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

- **Sostenibilidad**
<https://www.lomanegra.com/sostenibilidad>
- **Informe 2024**
<http://www.fundacionlomanegra.org.ar/conocenos/informes-de-gestion/informe-de-gestion-2024/>





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

COPYRIGHT 2025