



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 marzo de 2021, el Comité de Dirección de MetroGAS aprobó la propuesta de conformar un Comité de Diversidad con el objetivo de impulsar y dar seguimiento a la estrategia de diversidad e inclusión de la compañía. Se realizó una encuesta interna de diagnóstico y, en función a sus resultados, se diseñó el Plan Trienal 2021-2023, el que fue aprobado por el Comité de Dirección. Los ejes de la diversidad, incluidos en nuestro Plan Trienal 2021-2023, fueron:

- Género
- Discapacidad
- Diversidad Sexual
- Generaciones

En mayo de 2022, entró en vigencia la Política de Diversidad e Inclusión. Se elaboró, también, un reglamento de funcionamiento del Comité, que establece su conformación y sus funciones. Dicho Comité es integrado por:

- Dirección de Asuntos Corporativos y Comunicaciones (sponsor)
- Gerencia de Asuntos Públicos y Sustentabilidad
- Gerencia de Salud Ocupacional
- Gerencia de Relaciones Laborales y Servicios
- Gerencia de Gestión del Talento
- Gerencia de Ética y Cumplimiento
- Jefatura de Prensa y Comunicación
- HR Business Partner y PMO
- Colaboradores de diferentes áreas

En el marco de dicho plan, se realizaron las siguientes acciones sobre la base de 4 áreas de trabajo:

Concientización: desarrollo de un plan de comunicación anual vinculado a las efemérides de la diversidad y participación en diferentes eventos, charlas y talleres sobre la temática.

Políticas, normativa y procesos: fortalecimiento del marco normativo interno, mediante la creación de políticas, protocolos, reglamentos y guías con relación a la diversidad, tales como el protocolo de actuación en casos de violencia doméstica y de género y la guía de comunicación inclusiva.

Programas: desarrollo e implementación de programas para fortalecer las prácticas en relación con la diversidad, tales como el Programa de Compras Inclusivas y el Programa Caminos.

Métricas: selección de indicadores para medir los avances en el desempeño de la Sociedad respecto de la diversidad y presentación de tales resultados al Comité de Dirección y al Directorio.

DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



Durante el segundo semestre de 2023, se elaboró el Plan Trienal 2024-2026 manteniendo priorizadas las cuatro dimensiones de la DEI del plan trienal anterior: Género, Diversidad Sexual, Generaciones y Discapacidades. Asimismo, se incorporaron dos nuevas áreas de trabajo: Compromiso y Alianzas y Relacionamento.

A continuación se describen acciones realizadas durante el año 2024 en el marco del Plan Trienal 2024-2026:

“Programa de Primer Empleo para Personas con Discapacidad”: se incorporaron tres personas por un plazo fijo de un año para que puedan tener su primera experiencia laboral. Para este programa se realizaron sensibilizaciones a los equipos de trabajo para que acompañen de la mejor manera posible y sea una experiencia enriquecedora.

“Programa Experiencia Metrogas”: propuesta dirigida a hijos e hijas de empleados de entre 16 y 18 años. Este programa

que también se realizó durante el año 2025 tuvo como objetivo principal acercar a los jóvenes al mundo corporativo y emprendedor, brindándoles herramientas claves para su inserción en el primer empleo y el desarrollo de su carrera profesional.

Talleres realizados por Casa del Encuentro sobre Violencia Doméstica y Campaña de comunicación sobre el Protocolo de Activación de Metrogas en caso de Violencia Doméstica.

“Programa Caminos”: consistente en un programa de acompañamiento a empleados/as en edad jubilatoria.

Talleres de Compras Inclusivas.

Ciclo de Charlas: Convivir en la Diversidad. Durante el 2024 se realizó un ciclo de charlas brindado por personal de DAIA con el foco puesto en derribar estereotipos, pensar de qué hablamos cuando hablamos de discriminación. Se realizaron 4 encuentros a los que se inscribieron 103 colaboradores.

Para llevar adelante los planes descriptos, se trabaja colaborativamente con otras organizaciones entre las que se pueden mencionar: Red de Empresas por la Diversidad – Universidad Di Tella, Asociación Civil La Casa del Encuentro, IDEA – Red Diversidad y Comisión de Diversidad, Equidad e Inclusión del Instituto Argentino de Petróleo y Gas.

En 2024 nos sumamos a la red de empresas por la discapacidad que promueve el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, junto a otras empresas, ongs y actores del sector público.

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 31.12.2024
- Dotación total propia: 1103
- Dotación femenina: 330
- Dotación masculina: 773
- Dotación de conducción por Género
- Conducción total: 206
- Femenino: 67
- Masculino: 139
- Rango etario y género de la dotación total:
 - Menor de 20 años
 - De 21 a 30 años: 34 mujeres – 63 hombres
 - De 31 a 40 años: 135 mujeres – 287 hombres
 - De 41 a 50 años: 75 mujeres – 192 hombres
 - De 51 a 60 años: 74 mujeres – 142 hombres
 - Mayor de 60 años: 12 mujeres – 89 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
- Sector Público

RED DE EMPRESAS POR LA DIVERSIDAD,
UNIVERSIDAD DI TELLA

IAPG (COMISIÓN DE DIVERSIDAD)
CASA DEL ENCUENTRO
CODE

Gobierno de la Ciudad Autónoma de
Buenos Aires

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

- **Reporte de Sustentabilidad:**
<https://sustentabilidadmetrogas.com.ar/>
- **Programa “Primer Empleo” para personas con discapacidad:**
https://www.linkedin.com/posts/metrogas_les-damos-la-bienvenida-a-los-nuevos-activity-7265086059909152768-mBI4?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAADWUIkcB4V6ik1akvumd-1ofFrTC8FbKnf8
- **Presentación “Programa Caminos” en Red Di Tella:**
https://www.linkedin.com/posts/metrogas_%E3%85%A4-activity-7242872204445536256-_xk?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAADWUIkcB4V6ik1akvumd-1ofFrTC8FbKnf8
- **Semana del Orgullo LGBTQ+:**
https://www.linkedin.com/posts/metrogas_orgullo-diversidad-inclusiaejn-activity-7258447768958996480-4t4m?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAADWUIkcB4V6ik1akvumd-1ofFrTC8FbKnf8
- **Día del Respeto a la Diversidad Cultural, talleres junto a DAIA:**
https://www.linkedin.com/posts/metrogas_metrogas-diversidadcultural-dei-activity-7250837629879943169-tXXC?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAADWUIkcB4V6ik1akvumd-1ofFrTC8FbKnf8
- **MetroGAS presente en #ForbesDiversidadSummit:**
https://www.linkedin.com/posts/metrogas_forbesdiversidadsummit-diversidad-equidad-activity-7252291572757618688-A2wY?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAADWUIkcB4V6ik1akvumd-1ofFrTC8FbKnf8

Anexo



MetroGAS
122.837 seguidores
10 meses

¡Celebramos los valores que nos unen!

En el Día del Respeto a la Diversidad Cultural, reafirmamos nuestro compromiso con la inclusión para fomentar una cultura organizacional más respetuosa, plural y equitativa.

A través del ciclo de charlas "Convivir en la diversidad", junto a la **Delegación de Asociaciones Israelitas Argentinas**, impulsamos el diálogo intercultural y la inclusión.

Estas capacitaciones buscan dismantlar los prejuicios culturales, revalorizar la convivencia y abordar temas clave como género, diversidad sexual, generaciones y discapacidad, con el objetivo de fortalecer el respeto por los derechos humanos.

#MetroGAS #DiversidadCultural #DEI #Inclusión

50 1 vez compartido

VALORAMOS LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD

QUE LA DIVERSIDAD Y EL ORGULLO CAMINEN DE LA MANO

33° MARCHA ARGENTINA DEL ORGULLO LGBT+

2 de noviembre





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

COPYRIGHT 2025