



METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA: **5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. **5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública. **5.c** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.



Objetivo:
LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y
EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES
Y LAS NIÑAS.

#ODSConexos:

ODS 8 "Trabajo decente y crecimiento económico", ODS 17 "Alianzas para lograr los objetivos".

Resumen Ejecutivo

La iniciativa nace en 2010 a nivel internacional, para todo el Grupo Renault. Es un programa que busca reforzar la complementariedad en los equipos de trabajo. Women@Renault es llevado adelante por la Directora delegada de la Presidencia Corporativa y acompañada por las Direcciones de Comunicación & Sustentabilidad y Recursos Humanos, del Grupo Renault a nivel mundo, y un representante (líder local) para cada país. En Argentina, el programa se desarrolla desde 2011 y la actual representante es la Directora de Comunicación & Sustentabilidad.

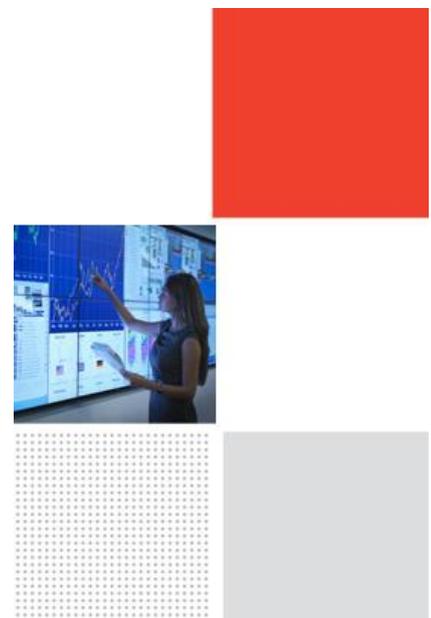
#PalabrasClaves: "Equidad de género", "RRHH", "Diversidad", "Reclutamiento", "Igualdad de oportunidades", "Innovación", "Equilibrio".

Descripción

• **Antecedentes**

El origen del programa se da en el seno del Comité Ejecutivo Mundial. A nivel local los objetivos del Programa WOMEN@RENAULT son los siguientes:

- a) Empoderar a todas las colaboradoras del grupo.
- b) Generar un mejor equilibrio entre hombres/mujeres.
- c) Atraer, motivar y retener a las mujeres en Renault.
- d) Mejorar la participación e integrar a las mujeres en una industria tradicionalmente de hombres.
- e) Incrementar el porcentaje de mujeres que accedan a los planes de carrera.
- f) Trabajar en sintonía con la política de RRHH para la igualdad en las posibilidades en pos del acceso a puestos clave.
- g) Trabajar en sintonía con la política de sustentabilidad de la empresa.
- h) Aportar la diversidad de miradas mujer/hombre, con el fin de adaptar los productos al estilo de uso y requerimientos de ambos.





RECURSOS UTILIZADOS: El programa se encuentra integrado a las operaciones cotidianas de la Dirección de Comunicación & Sustentabilidad y la Dirección de Recursos humanos de Renault Argentina, por lo que no existen recursos adicionales a los asignados en el presupuesto de ambas Direcciones.

ALIANZAS GENERADAS: A partir del programa WOMEN@RENAULT, Renault Argentina se ha transformado en la primera automotriz local que se compromete con los principios de Naciones Unidas para el empoderamiento de las mujeres, por otro lado, formamos parte del Grupo de Trabajo "Empresas por la Igualdad", organizado por la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas, el PNUD Argentina y Carrefour Argentina, y de la R.E.D. de Empresas por la Diversidad, coordinada por el Espacio de Negocios Inclusivos de la Universidad Torcuato Di Tella.

• Identificar barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

La principal barrera fue sortear uno de los viejos paradigmas que tiene el sector; el mercado automotriz es una industria para hombres, pero la firme convicción de la Dirección General del Grupo y, en particular, de Renault Argentina, junto al proceso de benchmark efectuado con los constructores de automotores argentinos, permitieron establecer los objetivos iniciales y diseñar el plan de acción consecuente, logrando alcanzar las metas impuestas.

• Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

El programa WOMEN@RENAULT contribuye al ODS número 5 y a las metas correspondientes mencionadas. Entre las acciones que se implementaron, podemos destacar las siguientes: i) Política de reclutamiento que exige (como mínimo) que el 33% de la terna final para ocupar una posición vacante, en cualquier área y nivel, sean mujeres. En cumplimiento de los requisitos del perfil del puesto; ii) En las búsquedas externas de profesionales de la ingeniería, marketing, recursos humanos, legales o financiera, priorizar los perfiles de mujeres; iii) Gestionar charlas in Company con oradoras exitosas de todos los rubros, pudiendo compartir la experiencia de haber superado el techo de cristal; iv) Planeamiento de carrera y cuadros de reemplazos; v) Herramientas para equilibrar la vida personal con la vida profesional, como por ejemplo: viernes flexibles y teletrabajo. Una vez puesto en marcha el plan de acción, el porcentaje de mujeres en puestos claves pasó del 6% al 14,6% y en el Comité de Dirección de Argentina, que hasta el 2013 contaba con absoluta participación masculina, en la actualidad dos posiciones de dirección son ejecutadas por mujeres: la Dirección de Finanzas y la Dirección de Comunicación & Sustentabilidad.

Animamos a todas las Gerencias en la detección y postulación de mujeres con perfiles de alto potencial, para que en un futuro puedan ocupar posiciones de liderazgo. Actualmente, el porcentual de mujeres sobre la base del total de empleados es del 10%, el de mujeres en cargos gerenciales es del 22% y el de mujeres en el Comité de Dirección es del 18%.

Nuestro objetivo de mediano y largo plazo, el cual hemos hecho explícito mediante la firma de los principios de Empoderamiento de las Mujeres, es garantizar una participación de mujeres (30% o más) en los procesos de toma de decisión y de



de decisión y de dirección a todos los niveles. Planes de acción que promueve el programa:

- 1) Fijar un objetivo de reclutamiento de mujeres, política de ingreso: Alcanzar 30% de en ingeniería y de perfiles técnicos - 50% de perfiles comerciales. Y un 25% de de posiciones clave globales.
- 2) Hacer conocer la política de igualdad salarial hombres / mujeres en Renault y garantizar su aplicación.
- 3) Garantizar el equilibrio entre vida profesional y personal. Ofrecer una mayor flexibilidad en teletrabajo y de los servicios de cuidado de niños.



En evolución de los planes efectuados y comprometidos, compartimos la información actual de Renault Argentina, en comparación con los últimos tres años:

Mujeres (*)	2013	2014	2016
Comité de dirección	0,0%	0,0%	18,0%
Puestos Clave	6,0%	13,0%	14,6%
Total Dotación	6,90%	6,80%	10%
Reclutamiento		41%	45%

(*) Grupo Renault Argentina

Dirección	Hombres	Mujeres
Fabricación (MOM+MOD+MOI)	97%	3%
Financiera (incluye Informática)	68%	32%
Comercial+Plan Rombo	73%	27%
Filcom	78%	22%
Compras	81%	19%
Presidencia/Programa América	75%	25%
Ingeniería	83%	17%
Recursos Humanos + SE	56%	44%
Comunicación & Sustentabilidad	38%	63%
Asuntos Públicos	33%	67%
Asuntos Jurídicos	56%	44%
RCI - RCF - Courtage	63%	38%

Fuente: Información RASA Dirección Comunicación & Sustentabilidad, Comité Dirección Argentina. (CDA) 2016

(*) Acuerdo Sindical 2.0 - Incorporación de mujeres en la línea de producción, primer etapa Calidad
A partir de 2014 el Instituto Tecnico Renault, amplio las bacantes estudiantiles de mujeres

