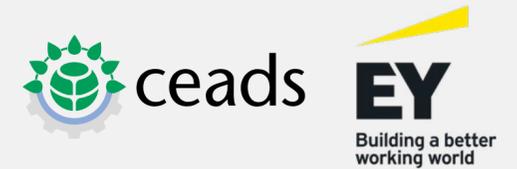




RENAULT



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS





PROGRAMA DE DIVERSIDAD



Objetivo

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles



ODS Conexos:

ODS 8 Trabajo Decente
ODS 17 Alianzas para el Desarrollo Sostenible



Tipo de Iniciativa

Política empresarial



Localización:

- Provincia: Córdoba, Buenos Aires

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 las oportunidades de liderazgo a todos

los niveles decisorios de 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

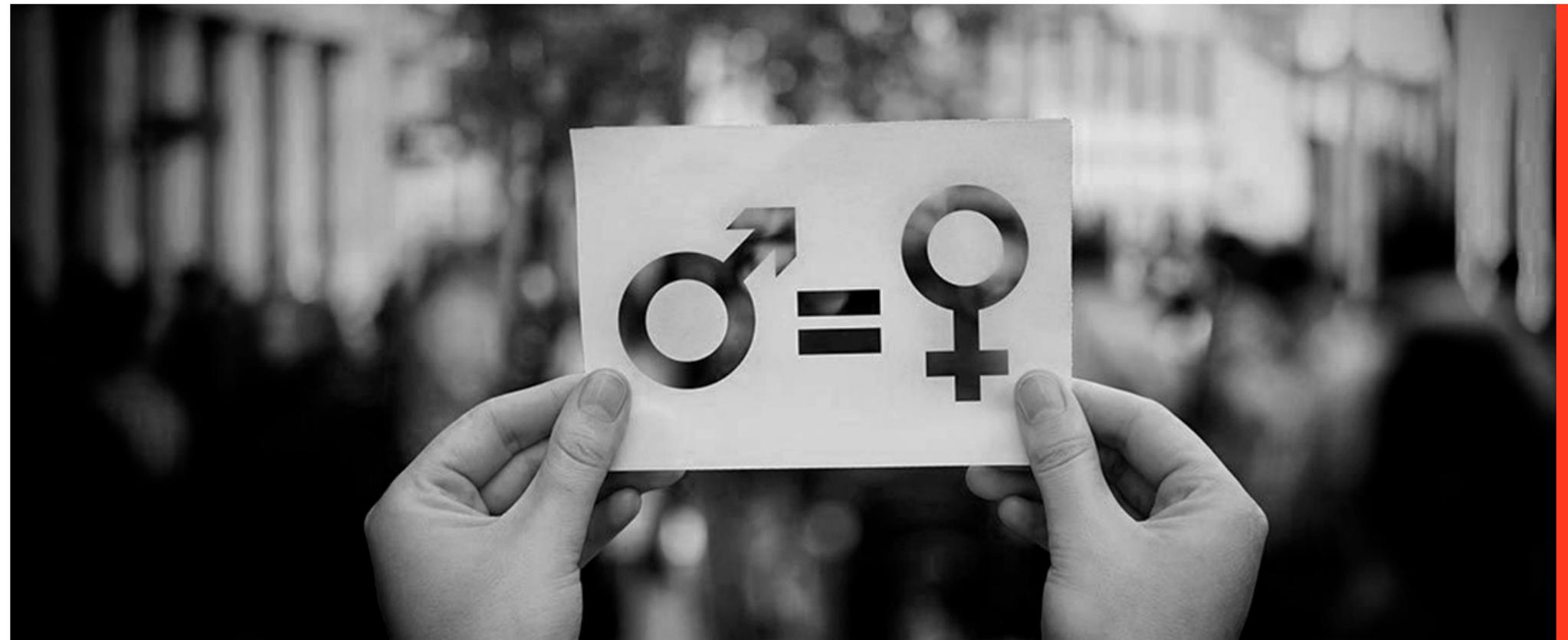
Palabras Clave:

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



RESUMEN EJECUTIVO

Nuestro compromiso con la diversidad comenzó hace 10 años, cuando nos propusimos trabajar en el empoderamiento de la mujer en una industria fundamentalmente masculina y sin representación de género en su estructura. Con el tiempo, estos objetivos evolucionaron hasta convertirse en lo que son en la actualidad: un abordaje integral de la diversidad, implementada a 360°, con acciones que persiguen la complementariedad de los roles y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Hoy, Renault presenta un 21% de mujeres en el Comité de Dirección y 41% en Directorio, cuenta con operarias mujeres que directamente trabajan en la línea de producción y promueve la diversidad en 360°, con metas que apuntan a la igualdad de oportunidades y la complementariedad de los roles.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

La gestión de la diversidad en Renault remonta su origen hace 10 años con el Programa Woman@Renault, un programa de género que nace en Comité Ejecutivo Mundial. Sin embargo, a lo largo de estos últimos 10 años, fue evolucionando de un Programa de género centrado en el empoderamiento de la mujer a un Programa 360° con la diversidad en el centro apostando por un ambiente complementario e inclusivo en todas sus dimensiones.

Este recorrido implicó atravesar diferentes hitos que se fueron trabajando entre el adentro y el afuera, permitiendo transformar nuestra organización y la cultura del sector, gracias a la articulación de alianzas con sector público, privado y civil.

En la dimensión interna, definimos una Política de Reclutamiento con perspectiva de género, que fomenta la detección y postulación de mujeres con diferentes perfiles de potencial alto, eliminando la distinción de género en materia salarial y definiendo ese apartado en función de las responsabilidades y necesidades del perfil.

Pasaron 55 años para que se instalara a nivel corporativo un programa de integración de género y 63 años, para incorporar operarias mujeres en la línea.

Fuimos la primera automotriz en adherir a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU Mujeres.

Otra iniciativa que acompañamos mensualmente fueron las charlas para la comunidad, de la cuales participan también nuestros colaboradores, en alianza con Mujeres Protagonistas, sobre temas de empoderamiento femenino, emprendimientos, manejo de estrés y otros temas. Por último, lanzamos un E-learning de Capacitación Inclusiva dirigido a directores y mandos medios que seguirá ampliando el alcance de nuestras voces.

Desde la dimensión externa, nos sumamos al Grupo de Trabajo Empresas por la Igualdad, conformamos la R.E.D. de Empresas por la Diversidad coordinada por el Espacio de Negocios Inclusivos de la Universidad Torcuato Di Tella.

En alianza con Fundación Voces Vitales, cada año

acompañamos el “Programa de Mentoreo con Mujeres Líderes” y la “Caminata de Mentoreo” (Mentoring Walks).

En 2019 lanzamos el Premio Mobilize Mujeres Emprendedoras con el objetivo de empoderar a las mujeres de nuestra comunidad y reforzar nuestro compromiso con el eje de Diversidad externamente.

Finalmente, llegamos también a nuestros clientes de la mano de Digitalizadas, acompañando la realización de talleres virtuales realizados vía streaming para emprender en digital, dirigidos a mujeres y compartiendo todo el contenido en nuestras redes para el segmento mujeres.

Con esta acción se termina de cerrar el círculo de 360°, con acciones que incluyen a todos nuestros principales grupos de interés: empleados, comunidad, clientes y proveedores.



Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURALES.

- La principal barrera fue socio-cultural: sortear uno de los viejos paradigmas que tiene el mercado automotriz (creer que es una industria para hombres).

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

Alcanzamos el 12,5% de mujeres en la dotación total, el 21% en el Comité de Dirección, 41% en el Directorio, el 23% del plantel mensual, el 54% en posiciones del negocio, el 26% en posiciones clave, 26% ingresaron en el rol de operarias en 2018 y 6% fueron las estudiantes del Instituto Técnico Renault (a marzo 2020).

“ La gestión de la diversidad en **Renault** remonta su origen hace 10 años con el Programa Woman@Renault, un programa de género que nace en Comité Ejecutivo Mundial.

Alianzas Estratégicas

- *Organismos Internacionales*
- *Sector Académico*
- *Organizaciones de la sociedad civil*

Alianzas estratégicas: ONU Mujeres, Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas, PNUD Argentina, RED de Empresas por la Diversidad (Universidad Torcuato Di Tella), HeForShe. Voces Vitales, Fundación Flor, Fundación Global, Mujeres 2000, Mujeres Protagonistas, Digitalizadas, Asociación Civil Las Omas, AFFAR.

Cadena de Valor

Colaboradores (de manera directa); Comunidad (indirectamente).

Anexo



Incorporación Mujeres
Operarias



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

COPYRIGHT 2020