



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO



Objetivo

Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas



ODS Conexos:

- ODS 1** Fin de la Pobreza
- ODS 4** Educación de Calidad
- ODS 8** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- ODS 10** Reducción de las Desigualdades
- ODS 17** Alianzas para Lograr los Objetivos



Tipo de Iniciativa

Acción
Proyecto
Programa



Localización:

- Provincia: Buenos Aires, CABA, Catamarca, Córdoba, Entre Ríos, Mendoza, San Juan, San Luis, Tucumán

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.

Palabras Clave:

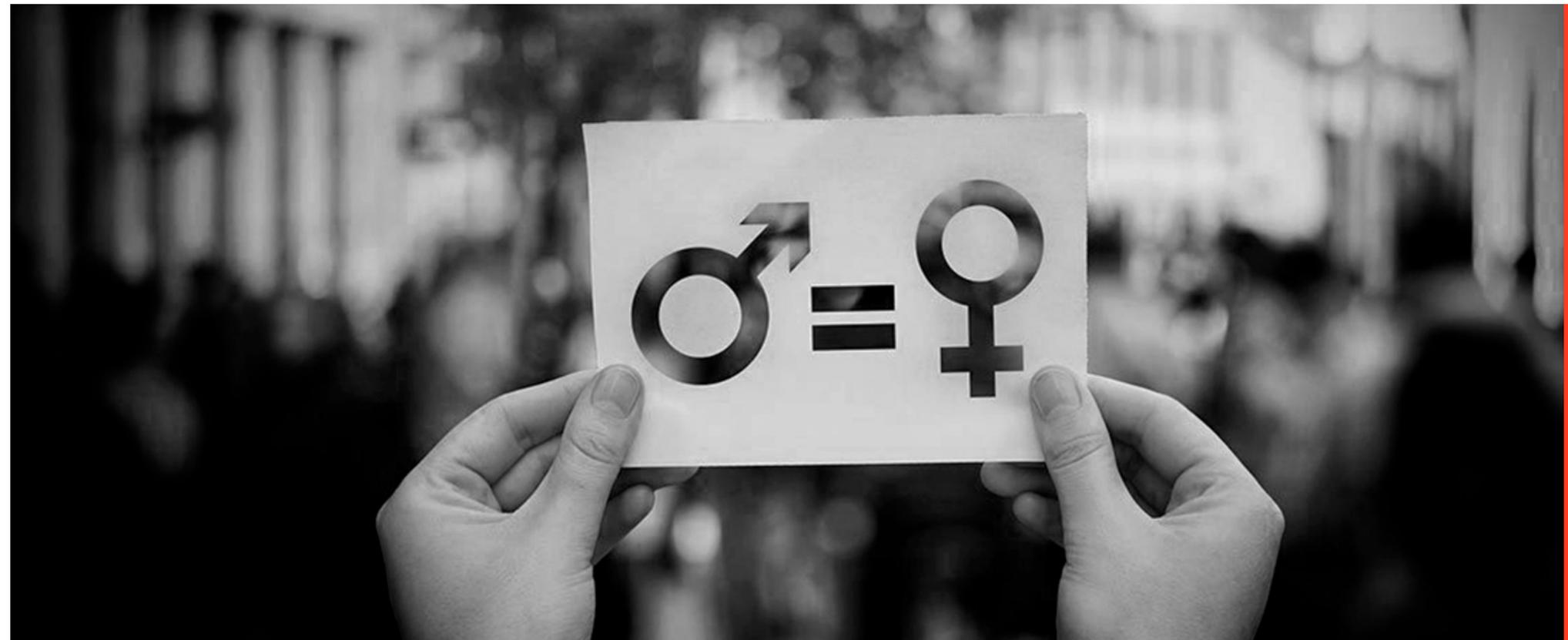
"Igualdad de oportunidades", "Equidad de género", "Empoderamiento", "Liderazgo", "Participación".



RESUMEN EJECUTIVO

En 2021 comenzó una nueva etapa en el Programa de Equidad de Género de Grupo Arcor que se llevará adelante bajo tres pilares de acción: Trabajar en la cultura organizacional, para que quienes ocupan roles de liderazgo sean protagonistas del cambio; brindar herramientas a las mujeres para que puedan impulsar su carrera; y ampliar los beneficios para la maternidad (adaptados a cada país y a las características de las posiciones) y reforzar estos beneficios a los líderes para que apoyen y acompañen las medidas.

A su vez, se establecieron nuevas metas para avanzar en la materia: 50% de mujeres en los ingresos a la compañía para 2023 y 50% de la cobertura de las vacantes gerenciales compuesta por mujeres para 2025.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



Grupo Arcor establece un compromiso con la Inclusión, diversidad y equidad. A través de distintas iniciativas y proyectos se busca poner en valor la diversidad a partir de tres ejes de trabajo: equidad de género, inclusión laboral de personas con discapacidad, y oportunidades de empleo para jóvenes.

En sus inicios en 2012, el Programa de Equidad de Género se enfocó en incrementar la participación de mujeres en la compañía. A lo largo de la última década se fueron incorporando diversas políticas para alcanzar este objetivo, como el requisito de que el 50% de las personas que ingresan a través del Programa de Jóvenes Emprendedores sean mujeres o la Política de Jornada Reducida por Maternidad. Hace 5 años, el compromiso con la equidad de género se afianzó con la adhesión a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP) de Naciones Unidas.

En 2020 se conformó el Comité de Diversidad con representantes de las 3 divisiones de negocio, los distintos países y las áreas corporativas. Este comité cuenta, a

su vez, con el asesoramiento de María José Sucarrat, experta en diversidad y líder de la Red de Empresas por la Diversidad en la UTDT, que continuó con su labor durante 2021 y seguirá en 2022.

En 2021 comenzó una nueva etapa en el Programa de Equidad de Género. Para hacerlo, se llevó adelante un análisis de la composición de la estructura interna en relación a la participación de la mujer, identificando facilitadores o barreras para el crecimiento, evaluando similitudes o diferencias en las trayectorias profesionales entre hombres y mujeres, y por último, registrando programas y prácticas del eje diversidad de género en general y el crecimiento de la mujer en particular en otras empresas de interés. Sobre la base de lo analizado se definieron 3 líneas de acción que componen la iniciativa:

- Trabajar en la cultura organizacional, para que quienes ocupan roles de liderazgo sean protagonistas del cambio.

- Brindar herramientas a las mujeres para que puedan impulsar su carrera.
- Ampliar los beneficios para la maternidad (adaptados a cada país y a las características de las posiciones) y reforzar estos beneficios a los líderes para que apoyen y acompañen las medidas.

A su vez, se definieron nuevas metas para avanzar de manera sistemática y estratégica en el tema: 50% de mujeres en los ingresos a la compañía para 2023 y 50% de la cobertura de las vacantes gerenciales compuesta por mujeres para 2025.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

ESPACIO TEMPORAL

SOCIO CULTURAL

Las principales barreras encontradas para desarrollar la iniciativa son de índole espacio-temporales y socio-culturales, ya que el trabajo de índole industrial, históricamente se asoció más a una labor masculina.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES POR GESTIÓN Y RESULTADO

Para avanzar de forma estratégica en la nueva etapa del Programa de Equidad de Género se definieron tres pilares de acción y nuevas metas.

Acorde a las definiciones establecidas, durante 2021 se llevaron adelante las siguientes iniciativas:

- Comunicación: se realizaron diferentes acciones como el lanzamiento del Manual de Comunicación Inclusiva, capacitaciones para asegurar la equidad de género y visibilización de las mujeres en la comunicación interna y externa.
- Charlas de sensibilización a los niveles gerenciales: se trabajó en talleres sobre el cambio de enfoque de los equipos para que puedan ser generadores de entornos de trabajo más diversos. Participaron 281 gerentes en las temáticas "Sesgos Inconscientes" (120 participantes), "Liderazgo Inclusivo" (98) y "Corresponsabilidad" (63).

- Programa de Mentoring para mujeres con potencial: para generar espacios de conversaciones que permitan darles a las mujeres herramientas para ganar más visibilidad en la organización, promover el desarrollo de redes y detectar inhibidores de carrera. En esta última edición participaron 54 mentees y 48 mentores de Argentina, Chile, Brasil y México.
- Perspectiva de género: fue incorporada en los procesos de Recursos Humanos, como el reclutamiento, el Programa de Planeamiento de Recursos Estratégicos y el Sistema de Gestión de Desempeño.

Por último, se incorporaron beneficios particulares para acompañar a las colaboradoras en su proceso de maternidad:

- Posibilidad de realizar home office desde el 6° mes de embarazo.
- Jornada reducida por maternidad.
- Regreso al trabajo con una jornada híbrida durante el primer año de vida del bebé: 50% en el lugar de trabajo y 50% home office.



“ En 2021 comenzó una nueva etapa en el Programa de Equidad de Género de **Grupo Arcor**.

Alianzas Estratégicas

- Sector Público
- Organismos Internacionales

A partir de la adhesión a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP) Grupo Arcor forma parte de una alianza estratégica a nivel global con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ONU Mujeres y líderes de negocios. A su vez, María José Sucarrat, experta en diversidad y líder de la Red de Empresas por la Diversidad en la UTDT brinda asesoramiento sobre género y diversidad.

Cadena de Valor

La Estrategia de Sustentabilidad 2030 de Grupo Arcor tiene entre sus objetivos el de promover la prosperidad de las personas, que incluye a la cadena de valor: “Promovemos la prosperidad de las personas, basándonos en la inclusión, la diversidad y la equidad para establecer vínculos de confianza, asegurando el bienestar laboral de todos nuestros colaboradores, y reforzando el progreso de las comunidades de las que somos parte junto a nuestra amplia cadena de valor, para contribuir así con el crecimiento económico y social de nuestro entorno.”

Anexo



grupo
ARCOR

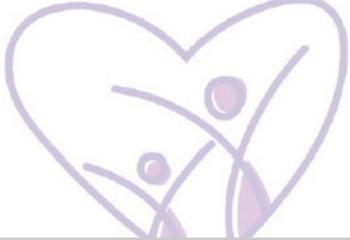
VIVIR mejor

Inclusión, diversidad y equidad

 Creemos que la inclusión es vital para que nadie se quede atrás en el camino del desarrollo, que la diversidad enriquece a los equipos de trabajo, y que la equidad es fundamental para resolver las desigualdades.

Nos comprometemos a fomentar un ambiente laboral respetuoso y tolerante, propiciando una cultura en la que se valore a cada persona en su individualidad.

A través de este compromiso, aseguramos la igualdad de oportunidades para todas las personas sin distinción.



Anexo



Política de Sustentabilidad
(Archivo PDF)



Reporte de Sustentabilidad
(Archivo PDF)



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

COPYRIGHT 2022