

CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



PROGRAMA DIVERSIDAD & GÉNERO



Objetivo

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles



ODS Conexos:

ODS 8 Trabajo Decente

ODS 17 Alianzas para el Desarrollo Sostenible



Tipo de Iniciativa

Acción

Proyecto

Programa



Localización:

- Provincia: Buenos Aires, CABA, Córdoba

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

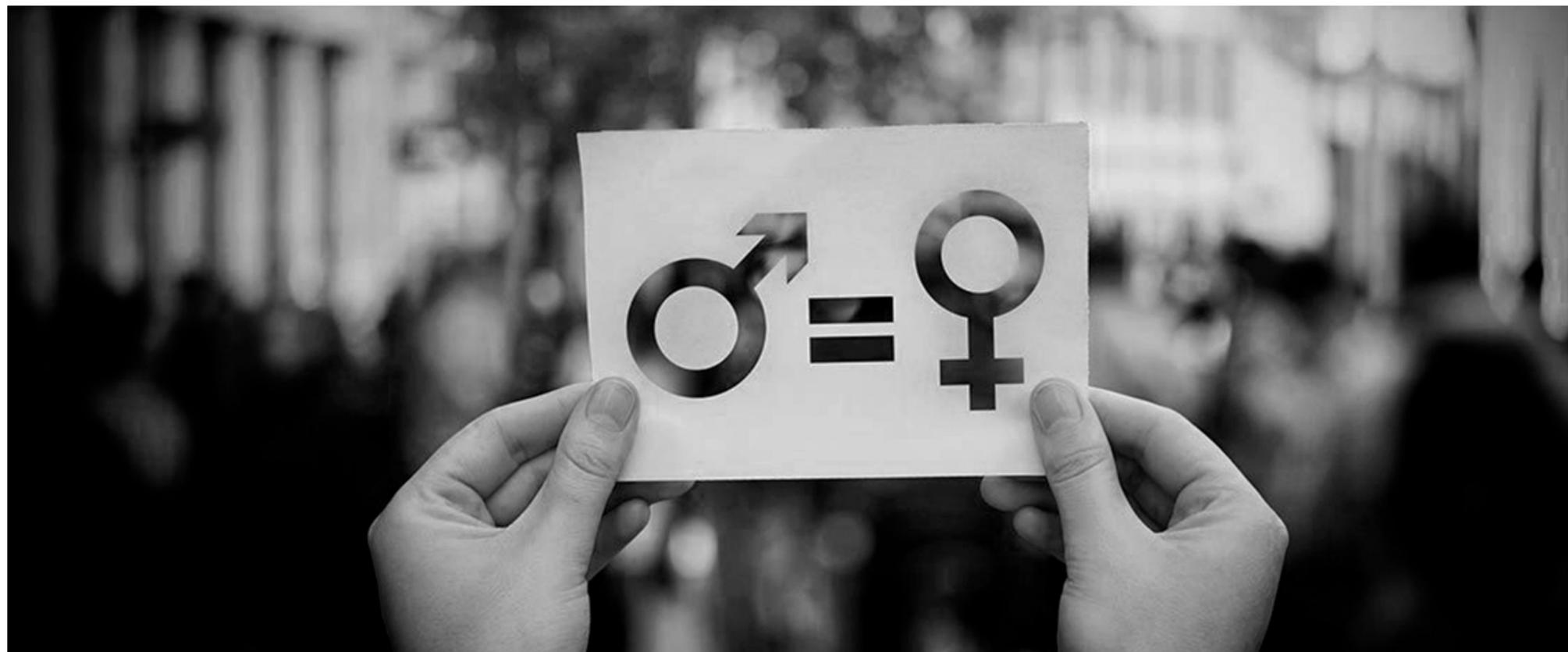
Palabras Clave:

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



RESUMEN EJECUTIVO

El compromiso con la Diversidad en Renault comenzó hace 10 años, cuando se propuso 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.



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. En la actualidad, Renault Argentina lleva adelante iniciativas que empoderan a poblaciones vulnerables y organizaciones sociales, promoviendo programas educativos innovadores, iniciativas de diversidad, igualdad de género, negocios inclusivos y una movilidad accesible para todas las personas.

Mujeres operarias: actualmente muchas de ellas se encuentran trabajando en la línea de producción en las mismas tareas que los hombres como por ejemplo soldadura. Estos cambios no solo impactan en la de-

construcción de estereotipos sino que implican una adaptación de la infraestructura de la planta como la incorporación de baños y vestuarios.

Discapacidad: Renault adhirió al programa de prácticas de la diplomatura en Competencias para la inclusión social y laboral de la Universidad Siglo XXI incluyendo personas con discapacidad en su primera experiencia laboral supervisada. En 2022 lanzó el programa de Diversidad & Inclusión "Multiplicar" con el objetivo de trabajar en grupos de afinidad en torno a 4 ejes: Discapacidad, generaciones, género y diversidad sexual. Cada uno tiene la misión de generar planes de acción, convertirse en grupos de consulta y apoyo y multiplicar la diversidad y la inclusión.

Además, Renault forma parte de diferentes comités y cámaras desde donde trabaja temas relacionados con la diversidad: Comisión de género en ADEFA, miembros de

MIAA (Mujeres en la Industria Automotriz Argentina, comisión de género de la Cámara de Comercio Industria Franco Argentina y miembros de la mesa directiva de la Red de Empresas por Diversidad en Ditella.

Desde su fundación, coartuula con organizaciones de la sociedad civil desplegando programas en la comunidad con el objetivo de empoderar a mujeres líderes y de poblaciones vulnerables. Algunos de los aliados son: Voces Vitales, AFFAR, Fundación Flor, Fundación Global, Mujeres 2000, Haciendo Camino, Asociación Civil Las Omas, entre otros.





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) y la existencia de sesgos inconscientes en todos los niveles de la organización.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

USO DE INDICADORES DE GESTIÓN

Datos a diciembre 2021:

- 40% mujeres en el directorio.
- 20% de mujeres en el Comité de Dirección.
- 23,5% de mujeres en puestos gerenciales, jefaturas y administrativos.
- 8,8% de la dotación de la Fábrica Santa Isabel son mujeres



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

Alianzas Estratégicas

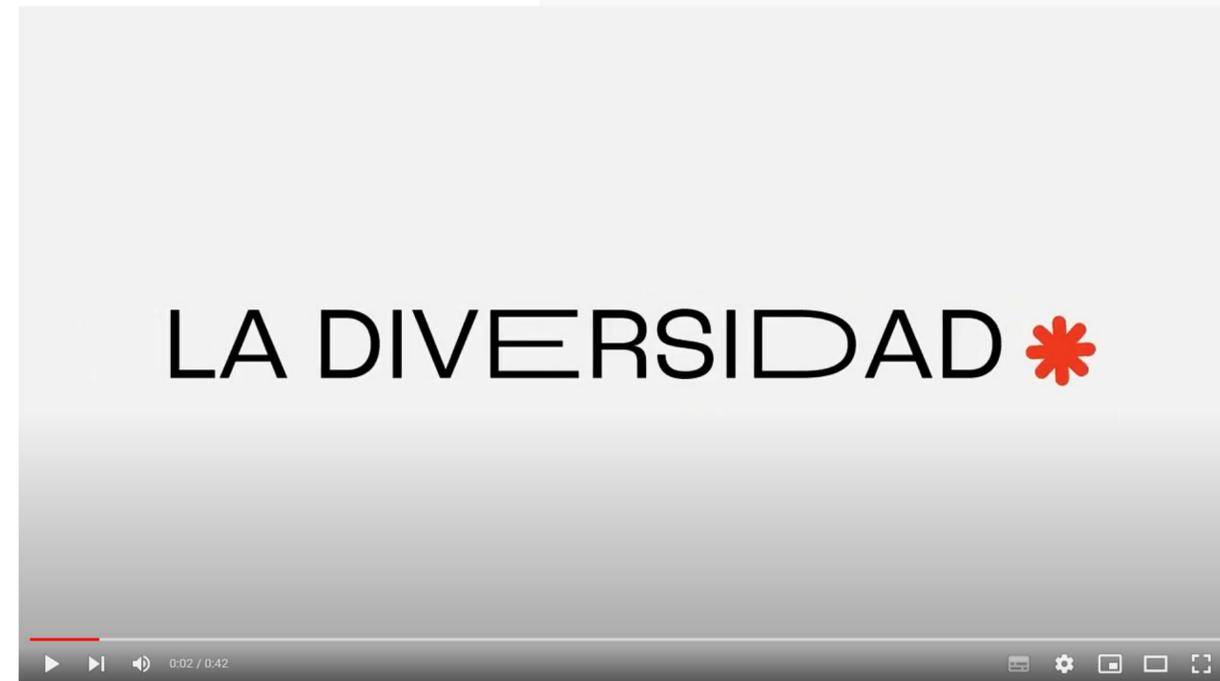
- *Organizaciones de la sociedad civil*

ONU Mujeres; Red Argentina Pacto Global Naciones Unidas, Red de Empresas por la Diversiad, Digitalizadas, AFFAR, Voces Vitales, Fundación Global, Fundación Flor, Mujeres 2.000, Haciendo Camino, Asociación Civil Las Omas.

Cadena de Valor

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

Anexo



¡Lanzamos nuestro nuevo programa de Diversidad e inclusión!
(Video)



Mujeres operarias FSI
(Video)

Anexo



Buenos Aires, Auditorio Renault
+60 asistentes

Taller MentorINC Lideres Inclusivos
(Video)



Anexo



Caminata de mentoreo VV 2019
(Video)



Mujeres 2000 (Video)

Anexo



#RENAULTSUSTENTABLE
(Link)

Anexo





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

COPYRIGHT 2022