





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, Catamarca, Córdoba, Entre Ríos, Mendoza, Misiones, 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.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



En Arcor reconocemos que la diversidad potencia nuestra perspectiva del mundo, beneficia a nuestros equipos y fortalece a toda la organización. Es por eso que, dentro de nuestra Estrategia de Sustentabilidad 2030 "Vivir Mejor", en el pilar de Promover la prosperidad de las personas, nos comprometemos con la Inclusión, la Diversidad y la Equidad.

Sin embargo, este compromiso data de mucho antes. En nuestra primera Política de Sustentabilidad (2010-2020), una de las líneas prioritarias de trabajo era "Inclusión & diversidad". Dentro de este marco fue que, durante los años 2010-2012, impulsamos un proceso de relevamiento y diagnóstico sobre la situación interna de la compañía en materia de diversidad, identificando que uno de los principales desafíos a abordar era la inclusión de mujeres en la compañía.

Dada nuestra impronta industrial y cultura organizacional, en 2010 contábamos con una dotación de 19.083 personas, de las cuales el 76% eran hombres y un 24% eran mujeres. Además, observamos que solamente el 9% de las posiciones gerenciales y el 17% de las posiciones de jefatura eran ocupadas por mujeres.

A partir de este diagnóstico, en el año 2013, la Gcia. de Planeamiento de Recursos Humanos desarrolló el Programa

de Equidad de Género, con el objetivo de incrementar la participación de mujeres en todos los niveles de la compañía. En un principio, las iniciativas impulsadas en el marco de este programa apuntaban a operar sobre dos de las barreras identificadas: obstáculos para la contratación de candidatas mujeres y desafíos en el desarrollo de colaboradoras.

Algunas de las medidas impulsadas durante esta etapa del programa fueron: 50% de los ingresantes del Programa de Jóvenes Profesionales debían ser mujeres, contar con al menos una candidata mujer en cada una de las búsquedas de personal y se estableció la Política de Jornada Reducida por Maternidad y Maternidad Adoptiva en Argentina, ofreciendo un plan progresivo de regreso de las colaboradoras al trabajo durante el primer año de vida de sus hijos.

A pesar de los esfuerzos realizados desde el Programa Equidad de Género, para fines 2016 la composición de colaboradoras había aumentado apenas un 0,6% con respecto a 2010, y las mujeres representaban el 30% de los ingresos.

Diez años después de nuestra primera Política de Sustentabilidad, al evaluar los resultados de la década 2010-2020 en materia de inclusión de mujeres, consideramos que era necesario revisar el abordaje y establecer nuevos

objetivos. Percibíamos que las políticas y beneficios establecidos en el marco del Programa Equidad de Género presentaban cierto estancamiento y ya no representaban una ventaja competitiva con respecto a la práctica del mercado.

A partir de los desafíos planteados, impulsamos una nueva etapa de trabajo para abordar el desafío de incrementar la participación de mujeres. Para responder a estos desafíos, comenzamos por fortalecer la gobernanza de las iniciativas y es por ello que en 2020 se creó el Comité Estratégico de Diversidad, liderado por el Gerente General de Recursos Humanos y compuesto por 14 líderes representativos de todas las áreas y negocios de Grupo Arcor.

Desde este Comité, en el año 2021 lanzamos un Plan Estratégico de Diversidad e Inclusión (PEDI), con iniciativas focalizadas en los cinco desafíos más relevantes para la compañía desde el punto de vista de la diversidad: Equidad de Género; Inclusión de personas con discapacidad; Diversidad sexual; Generaciones y Etnocultura (con foco en las operaciones de Brasil).

Con respecto al eje de Equidad de Género, se definieron 3 nuevos lineamientos para el programa: Trabajar en nuestra 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 y reforzar estos beneficios a los líderes para que apoyen y acompañen las medidas.

Como complemento de estos lineamientos, también definimos metas para avanzar en este eje: Mujeres en posiciones de liderazgo: Alcanzar un 50% de posiciones gerenciales y jefaturas senior vacantes cubiertas por mujeres para 2030 e Ingresos de mujeres: Alcanzar un 50% de los ingresos cubiertos por mujeres para 2025.

En línea con estas metas, a fines del año 2023 el 43% de los ingresos a la compañía y el 38% de las vacantes gerenciales y de jefaturas fueron cubiertas por mujeres.

Además, en 2023 logramos que el 27% de la dotación fueran mujeres, y que las mujeres ocuparan el 17% de las posiciones gerenciales y el 31% de las posiciones de jefatura. Estos valores representan una mejora con respecto a los del año 2020 (dotación mujeres: 24%; posiciones gerenciales: 12%; posiciones de jefatura: 24%), lo cual demuestra que la nueva etapa de trabajo del Programa Equidad de Género está generando el cambio cultural que estábamos buscando.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

ESPACIO TEMPORAL

SOCIO CULTURAL

Las principales barreras para desarrollar la iniciativa son de índole sociocultural y espacio-temporal, debido a que el trabajo industrial ha sido históricamente vinculado en mayor medida con los hombres. Considerando la barrera sociocultural, las creencias tradicionales sobre los roles de género y la falta de formación en temas de igualdad de género y diversidad influyen en cómo se perciben y valoran las contribuciones de mujeres y hombres en la industria tendiendo a perpetuar prácticas sesgadas. Por otro lado, teniendo en cuenta la barrera espacio-temporal, las estructuras rígidas de horarios, la ubicación geográfica y la falta de opciones de trabajo flexible pueden desincentivar a las mujeres y a otros empleados que necesitan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente



USO DE INDICADORES POR GESTIÓN Y RESULTADO

Los resultados obtenidos en 2023 para los indicadores más relevantes en el marco del Programa de Equidad de Género son:

Mujeres en posiciones de liderazgo

- Gerencias: la dotación de mujeres en posiciones gerenciales aumentó un 56,5% en el período 2020-2023.
- Jefaturas: la dotación de mujeres en posiciones de jefatura aumentó un 47% en el período 2020-2023.
- Supervisión: la dotación de mujeres en posiciones de supervisión aumentó un 32,1% en el período 2020-2023.

Cabe destacar que el aumento de mujeres en posiciones de Supervisión es un dato no menor. Hoy en día, siguen existiendo sesgos de género en el sector industrial, donde la participación de las mujeres es reducida. Es por esto que, poder registrar un aumento de mujeres con formación técnica en nuestras operaciones industriales, representa un gran logro para nosotros y nos enorgullece.

Ingresos mujeres

Durante el año 2023, continuamos promoviendo iniciativas alineadas con el programa de equidad de género que nos acercan a las metas establecidas. Dentro de estas iniciativas se pueden mencionar:

+ Mujeres Líderes

Llevamos a cabo la tercera edición del Programa de Mentoreo “+ Mujeres Líderes”, diseñado para potenciar el desarrollo y la visibilidad de las colaboradoras de Grupo Arcor. Este programa busca promover prácticas de desarrollo de carrera con perspectiva de género, conectando líderes y colaboradoras de la empresa. Durante 2023 participaron un total de 88 mentees y mentores.

Encuentros que inspiran

Este programa “Encuentros que inspiran” fue diseñado para crear un espacio de escucha, difusión y feedback de las necesidades de las mujeres en Grupo Arcor. Durante 2023 participaron un total de 66 mujeres de las plantas Bagley Córdoba, San Pedro, Bagley Totoral, Converflex Totoral y Planta Caroya. En los próximos años, la iniciativa se extenderá al resto de las plantas del grupo.



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

Alianzas Estratégicas

- Privadas (Cadena de valor / Joint Venture)
- Sector Académico

El Comité Estratégico de Diversidad cuenta con la orientación experta de María José Sucarrat y forma parte activa de la Red de Empresas por la Diversidad de la Universidad Di Tella.

Cadena de Valor

Integramos los objetivos corporativos de Género, que son transversales a toda la organización, a los objetivos anuales de sustentabilidad de todos los negocios de la compañía, en el marco de nuestro Sistema de Gestión del Desempeño.

Anexo



Reporte 2023
(Link PDF)



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

COPYRIGHT 2024