



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS | 2024





# DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

- **Objetivo**  
Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- **ODS Conexos:**
  - 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**  
Política de la Empresa (transversal a todos los centros operativos)
- **Localización:**
  - Alcance Nacional

## METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

- 5Meta 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 oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en 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



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

TotalEnergies es una Compañía multienergía que produce y suministra energía en todo el mundo: petróleo y biocombustibles, gas natural y gas verde, energía renovable y electricidad. Para la Compañía, la diversidad es un valor fundamental. Con operaciones en más de 120 países y una fuerza laboral de 170 nacionalidades, TotalEnergies se enorgullece de su equipo internacional y diverso.

La Compañía promueve la igualdad de trato en:

- Relaciones interculturales
- Relaciones intergeneracionales
- Discapacidad
- Diversidad de género
- Orientación sexual e identidad de género

El bienestar de los colaboradores es uno de los 4 ejes del enfoque de sustentabilidad de la Compañía, cuyos compromisos y avances se publican cada año en el Documento de Registro Universal (DRU) y el Reporte de Progreso de Sustentabilidad y Clima, verificados por EY y PriceWaterhouse Coopers. La información sigue estándares internacionales como GRI, ODS, SASB, e IPIECA, con tablas de índices dedicadas disponibles en línea. TotalEnergies participa en iniciativas globales de diversidad, como Women's Empowerment Principles junto a Pacto Global, y Closing the Gender Gap del World Economic Forum, promoviendo la igualdad de género desde 2010. En 2023, firmó un nuevo compromiso de equidad de género (SSC) y se unió a la Global Business and Disability Network de la OIT. En el ámbito laboral, cuenta con una política global robusta, respaldada por un acuerdo firmado en 2015 con IndustriALL Global Union, que establece medidas sociales complementarias a

las regulaciones locales en todos los países donde opera. En 2020, se unió a la iniciativa "The Valuable 500" para promover la inclusión de personas con discapacidad en empresas multinacionales.

Las principales estrategias implementadas son:

\*Guía de Reclutamiento: garantiza procesos inclusivos y libres de discriminación, con un capítulo sobre "Sesgos y estereotipos". Reclutadores reciben formación en "Sesgos inconscientes" para asegurar equidad.

\*Red Interna Twice: Iniciativa con más de 5,000 miembros a nivel mundial. En Argentina, un comité de 11 miembros y 35 embajadores promueven la participación, ayudando a mujeres a desarrollar sus carreras compartiendo mejores prácticas y fomentando el conocimiento y la confianza, con talleres de mentoría y desarrollo.



## DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



\*Diversidad en Reclutamiento: Trabajo con consultoras de búsqueda de personal para incluir candidatos diversos y generación de un Banco de Talentos para personas con discapacidad.

\*Programas de Jóvenes Profesionales y Pasantías: jóvenes profesionales y pasantes para rejuvenecer la plantilla y aumentar la diversidad etaria.

\*Promoción de la Industria Energética: Fomento de carreras y oportunidades laborales en colegios, universidades y ferias de empleo.

\*Optimización y Promoción del Programa de Retiro Anticipado: para mejorar el equilibrio etario de la Compañía.

\*Comisiones de Diversidad e Inclusión: Participación en IAPG y Red de Empresas Inclusivas desde 2021 y 2024, respectivamente. <https://www.empresasinclusivas.ar>

\*Inversión Social: Becas de Estudios Superiores, con enfoque en mujeres; apoyo a cursos de formación técnica para jóvenes; becas del Instituto Argentino del Petróleo y del Gas; programa de Puertas Abiertas para que jóvenes conozcan nuestras plantas; y apoyo para que estudiantes participen en eventos del sector.

Relevamiento de necesidades especiales y ajustes necesarios en oficinas y sitios. trailers exclusivos para mujeres en los yacimientos, uniformes adecuados a contextura física por género, acondicionamiento de oficinas para empleados con necesidades especiales, creación de lactarios en oficinas.

\*Movilidad internacional: empleados de filial al exterior y de otras filiales hacia Argentina, enriquecen multiculturalidad en equipos. Acompañamos con formación y coaching.

\*Movilidad local: en los últimos años se viene trabajando para incrementar la cantidad de mujeres en yacimientos operativos.

El portal de Job Posting aumentó la visibilidad de vacantes y amplió las posibilidades de postulaciones internas.

\*Formación interna: Webinars, cápsulas de e-learning, podcasts, y charlas sobre diversidad, sesgos inconscientes, y otros temas. Webinars de sensibilización para managers y Desarrolladores de Talento.

\*Política de Parentalidad: Actualizada en 2022, con un enfoque neutral de familia, permite que ambas figuras parentales se beneficien de licencias.

\*Equidad Salarial: Garantiza igualdad de salarios para hombres y mujeres con la misma responsabilidad.

\* Actividades de Diversidad: Seminarios, foros, y programas como "Effet A" para apoyar la autoconfianza de las mujeres, con eventos como el Día Internacional de la Mujer y "Historias que inspiran."



## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### SOCIO CULTURAL

### OTRAS

- Diversidad de género: Dificultad para contratar mujeres con experiencia técnica previa.
- Dificultades para acceder a talentos femeninos en las carreras de electromecánicas y para los pozos.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

### USO DE INDICADORES DE GESTIÓN Y RESULTADO

#### Equidad de Género:

- Empleados con Contrato Directo: TotalEnergies cuenta con 164 mujeres entre 540 empleados directos, representando el 30% del total, superior al promedio del 18% en la industria de hidrocarburos en Argentina (relevamiento IAPG/Grow).
- Mujeres en Sitios Operacionales: La presencia femenina en plantas de Neuquén y Tierra del Fuego creció del 1% en 2020 (6 de 599) al 4% en 2024 (23 de 521), con un aumento del 3% en 4 años.
- Mujeres en Áreas Técnicas: La representación femenina en áreas técnicas aumentó del 16% en 2020 al 22% en 2024. Las cifras anuales son:  
2020: 62 mujeres de 385 (16%)  
2021: 65 mujeres de 371 (17.5%)  
2022: 68 mujeres de 364 (19%)  
2023: 81 mujeres de 384 (21%)  
2024: 85 mujeres de 380 (22%)
- Comité de Dirección y Puestos Gerenciales: El Comité de Dirección está compuesto por un 50% de mujeres (6 de 12), superando el objetivo del 30% para 2025. Además, la Directora General de Argentina es mujer por primera vez. La proporción de mujeres en puestos gerenciales ha alcanzado el 23%.
- Pirámide de Edad y Género: en el último año (jun23 - jun24)

se logró una optimización de la pirámide de edad: se duplicó el número de empleados menores de 34 años y se triplicó el de menores de 30 años. La franja de mayores de 60 años se redujo en un 20%, y los mayores de 65 años se redujeron a la mitad. El promedio de edad de la población local bajó de 48 a 46 años debido al programa de retiro anticipado.

- Movilidad Internacional: 40 argentinos (20% mujeres) están trabajando en filiales internacionales, preparándose para roles de mayor responsabilidad a su regreso. Desde 2007, se ha expatriado en promedio una mujer por año a Casa Matriz (Francia) y otras filiales. En 2023, se expatriaron 2 mujeres. Anualmente, se asignan puestos en la filial argentina a personal internacional de distintas filiales.
- Reclutamiento y KPIs de Diversidad: Diversidad de Género en Reclutamiento: El 50% del personal nuevo es diverso en términos de género.

KPI Mujeres NP14+: Objetivo del 25% para 2025, alcanzado el 24% en 2023 (16 de 66).

KPI Mujeres CODIR: Objetivo del 30% para 2025, alcanzado el 33% en 2023.

KPI No Franceses en CODIR: Objetivo del 55% a 75% para 2025, alcanzado el 92% en 2023. Objetivo de Expatriación de Mujeres: Se define expatriar una mujer por año; en 2023, se expatriaron 2 mujeres.



“ TotalEnergies estableció a nivel mundial 10 objetivos de sustentabilidad para 2024-2025, que incluyen el bienestar de las personas a través de la gestión de la diversidad.

## Alianzas Estratégicas

- *Sector Público*
- *Organizaciones de la Sociedad Civil*
- *Sector Académico*

*Red de empresas inclusivas, Fundación Cimientos, Instituto de Educación Técnico Profesional de Añelo, UTN Tierra del Fuego, Instituto Terciario CENT 35, Instituto Argentino del Petróleo y del Gas, Escuelas secundarias y Ministerios de Educación provinciales de Neuquén y Tierra del Fuego, Sociedad de Ingenieros del Petróleo, Club Atlético Añelo, Centro de Formación Laboral Manuel Belgrano, Cascos Verdes.*

# Anexo

- **TotalEnergies Diversidad 19 08 24**  
<https://youtu.be/fuwyfeebRRs>
- **Reporte de Gestión Social 2023**  
<https://totalenergies.com.ar/es/reportes-de-gestion-social-de-total-austral-2023-version-completa>
- **Entrevistas a Catherine Remy - CEO**
  - <https://www.infobae.com/economia/2024/03/08/dia-de-la-mujer-2024-20-ceo-argentinas-y-sus-visiones-sobre-los-desafios-laborales-la-igualdad-de-oportunidades-y-lo-que-falta-hacer/>
  - <https://www.cronista.com/empresas/cruzo-el-atlantico-en-un-bote-de-remos-y-hoy-es-una-de-las-pocas-mujeres-al-frente-de-una-petrolera/>
  - <https://www.youtube.com/watch?v=mg2yRjrIMdE&t=1375s>
- **Ejemplos de materiales de comunicación interna**  
[https://drive.google.com/file/d/1hQzBiw6kyDeXQeS3WY\\_efGY9IYUxgDWq/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1hQzBiw6kyDeXQeS3WY_efGY9IYUxgDWq/view?usp=drive_link)





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

COPYRIGHT 2024