



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS | 2025





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

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 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. Entendemos la diversidad como la riqueza de identidades, experiencias y talentos que conforman nuestra comunidad. Para nosotros la diversidad no solo es un valor fundamental, sino que es una decisión y una ventaja estratégica: nos permite impulsar la innovación, fortalecer nuestras capacidades y responder a los desafíos del mundo con una visión amplia e inclusiva. Con más de 170 nacionalidades en 120 países, promovemos un entorno en el que cada persona pueda ser auténtica y desarrollar su potencial, sin importar su origen, género, edad, orientación sexual, creencias o discapacidad. El bienestar de nuestros colaboradores es uno de los 4 ejes de nuestra estrategia de sustentabilidad. La diversidad forma parte de los principales 10 indicadores clave de desempeño de nuestra

transformación 2023-2025. La diversidad no solo debe reconocerse, sino vivirse en el día a día. No basta con invitar a todos a la pista de baile, sino garantizar que realmente podamos bailar juntos en un ambiente de respeto, equidad y crecimiento compartido.

TotalEnergies participa en iniciativas globales de diversidad, como WEPS- ONU, Equality Means Business (Pacto Global) Closing the Gender Gap: A Call to Action for the Industry (World Economic Forum); Declaración de apoyo de CEOs hacia la igualdad de género (ONU); SSC (Compromiso de Equidad de Género); Global Business and Disability Network Charter (OIT); "The Valuable 500"; IndustriALL Global Union.

Las principales estrategias implementadas son:

- Guía de Reclutamiento, con un capítulo sobre "Sesgos y estereotipos". Reclutadores reciben formación en "Sesgos inconscientes".

- Red Interna Twice: más de 5,000 miembros a nivel mundial. En Argentina, un comité de 11 miembros y 35 embajadores promueven la red. Talleres de mentoría y desarrollo.
- Diversidad en Reclutamiento: Trabajo con consultoras para incluir candidatos diversos y relanzamiento de un Banco de Talentos para personas con discapacidad.
- Optimización y Promoción del Programa de Retiro Anticipado: para mejorar el equilibrio etario.
- Comisiones de Diversidad e Inclusión: Participación en IAPG y Red de Empresas Inclusivas compartiendo con esta red búsquedas con su base de datos.
- 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



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



para empleados con necesidades especiales, creación de lactarios, etc.

- Movilidad internacional: empleados de filial al exterior y de otras filiales hacia Argentina, enriquecen multiculturalidad en equipos. Acompañamos con formación y coaching.
- Movilidad local: para incrementar la cantidad de mujeres en yacimientos operativos.
- Formación interna: Webinars, cápsulas de e-learning, podcasts, y charlas sobre diversidad, sesgos inconscientes, etc. Webinars para managers y Desarrolladores de Talento.
- Política de Parentalidad: con un enfoque neutral de familia, permite que ambas figuras parentales se beneficien de licencias.
- Equidad Salarial: Garantizar igualdad de salarios para hombres y mujeres con la misma responsabilidad.

- Actividades de Diversidad: Seminarios, foros y programas como "A Effect" para apoyar la autoconfianza de las mujeres, con eventos como el Día Internacional de la Mujer .
- Prevención de violencia: talleres de Sensibilización en Respeto y Diversidad; Seminarios para fortalecer la transparencia, el respeto y asegurar el cumplimiento del Código de Conducta; Charlas sobre salud mental, manejo del estrés, violencia laboral y familiar en oficinas y yacimientos; etc.
- Abordaje de la Violencia Familiar en Comunidades Vecinas en Neuquén y Río Grande.
- Formación de talento joven en STEM e inserción social y profesional: ante la escasez de jóvenes, especialmente mujeres, en carreras científicas y técnicas, impulsamos:
1) Puertas Abiertas en los sitios de la compañía;
2) participación en Ferias de empleo; 3) Prácticas

Profesionalizantes con escuelas técnicas 4) Formación para la Industria 5) Escuelas técnicas en la AOG Patagonia. 6) Talento para el sector: Apoyo a estudiantes en eventos clave y competencias de ingeniería como la Reunión Anual de los Capítulos Estudiantiles SPE, PetroBowl. 7) Becas para educación secundaria y universitaria, con política para priorizar mujeres y becas Gregorio Alvarez para todos los niveles 8) Becas IAPG: para finalistas y ganadores de la Olimpiada de Energía del Ambiente. 9) Entrenamiento en Energía: Cursos técnicos con ITBA y el programa Professeurs Associés (TPA). 10) Apoyo en competencias internacionales (CanSat Competition, avalada por la NASA. 11) Ciencia en el Museo La Plata: Becas y premios para jóvenes investigadores.

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

- **Empleados con Contrato Directo:** TotalEnergies cuenta con 171 mujeres entre 550 empleados directos (incluyendo personal expatriado), representando el 31% del total, superior al promedio del 18% en la industria de hidrocarburos en Argentina (relevamiento IAPG/Grow).
- **Mujeres en Sitios Operacionales:** crecimiento histórico en los yacimientos de Neuquén y Tierra del Fuego. El total de mujeres en roles operativos rotativos pasó de 28 en 2023 a 41 en 2024 (+46% en solo 1 año), y se triplicó frente a 2021, cuando había solo 12 mujeres entre ambos yacimientos (+241% en tres años). Contexto: mujeres trabajando en condiciones extremas-clima adverso, trabajos nocturnos, turnos rotativos- y entornos históricamente masculinizados.
- **Mujeres en Áreas Técnicas:** La representación femenina en áreas técnicas aumentó del 16% en 2020 al 22% en 2024.
- **Equidad de Género en Puestos de Liderazgo:** logramos un 55% de mujeres en su Comité de Dirección en 2025, incluyendo una CEO mujer. También se incrementó el número de mujeres en puestos gerenciales o equivalentes, en donde el 23% de estos puestos son ocupados por ellas.
- **Equidad de Género en Reclutamiento:** aplicamos políticas con perspectiva de género en todos los procesos de selección. 50% de mujeres en nuevas incorporaciones en los últimos 2 años. Logramos equipos de selección y líderes sensibilizados sobre la importancia de la equidad.
- **Diversidad Etaria:** formación de talento joven mediante pasantías y programas para jóvenes profesionales, con capacitación práctica y alianzas universitarias.
- **Programa de Mentoreo Interno para Mujeres:** Participaron 12 duplas de mentores y mentees, conformadas por mujeres hasta un nivel jerárquico específico y guiadas por mentores con mayor seniority.
- **Banco de Talentos para personas con discapacidad:** Mayor alcance (1.600 CVs) en la búsqueda de perfiles diversos e impulso a la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- **Inversión social:** 27 iniciativas en 2024 alcanzaron a más de 28.000 jóvenes. Se atrajo y capacitó a cientos en el sector energético. El 74 % de las becas del Programa Gregorio Álvarez fueron para mujeres, y el 75,1 % de ellas, primera generación universitaria. En nuestro programa propio, el 62,5 % de las becas fueron otorgadas a mujeres.
- **Prevención de violencia:** más de 750 colaboradores se capacitaron en los distintos talleres
- **Abordaje de violencia familiar en comunidades vecinas:** más de 850 personas participaron en 5 talleres.

Alianzas Estratégicas

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

Red de empresas inclusivas, Voces Vitales, Grow Género y Trabajo, The A Effect, Banco Mundial, Fundación Cimientos, Universidad Torcuato

di Tella, 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, Gobierno de la provincia de Neuquén, Sociedad de Ingenieros del Petróleo, Cansat, Museo La Plata, ITBA, Centro de Formación Laboral Manuel Belgrano, Asociación Moiru.

Cadena de valor

1) Comisión DEI con IAPG: Trabajamos cada año con el IAPG desde su comisión de DEI. Algunas de las acciones que realiza el comité son: el informe sobre la agenda de género en la industria, las prácticas recomendadas, el curso de "Introducción a la Gestión de la Diversidad en la Industria del Oil&Gas", entre otras.

2) Impulso al Liderazgo Femenino: Participamos en programas de mentoreo para reducir brechas de género: WENERGY (Banco Mundial): postulamos una dupla mentora-mentee; Voces Vitales – Mujeres en Energía: nuestra CEO fue mentora.

3) Inclusión en Comunidades y Proyectos: Promovemos la diversidad desde el inicio de cada proyecto, incluyendo a proveedores bajo estos principios. Ejemplos: Neuquén: cartillas y capacitaciones a contratistas para proyecto LAT 132 kV (territorios indígenas); Energía renovable: manual accesible de paneles solares para comunidades rurales; Día de la familia: espacio de juego silencioso para niñas/os con dificultades; Proveedores inclusivos: priorizamos compras a emprendimientos con impacto social.

Anexo

- **Video sobre diversidad**
<https://youtu.be/fuwyfeebRRs>
- **Inclusión de Mujeres en operaciones en Tierra del Fuego Ver video**
- **Mensaje institucional sobre diversidad:**
<https://www.youtube.com/watch?v=pVdhOm8sG20>
- **REPORTE DE GESTIÓN SOCIAL 2024**
Publicado aquí:
<https://totalenergies.com.ar/es/publicaciones/publicaciones>
- **Ejemplo de materiales de comunicación interna**
https://drive.google.com/file/d/1Xc07F81mqw-pXvbPUdbUPXMgG4AIKjmz/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 2025