

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA: 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas del mundo 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación 5.4 Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país 5.5 Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.



Objetivo:
LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y
EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES
Y LAS NIÑAS.

#AlianzasEstratégicas:
Privado - Privado / Privado -
Público / Privado - OSC.

Resumen Ejecutivo

En el marco de su permanente trabajo por construir un mercado laboral más diverso e inclusivo, ManpowerGroup impulsa la participación femenina en ámbitos que fomenten el desarrollo pleno de su talento. Buscamos propiciar la mejora de sus condiciones de empleabilidad y promover el rol de la mujer en el mundo del trabajo con acento en la conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo, desde la posición de liderazgo global en su rubro, la compañía concientiza permanentemente sobre la necesidad de enfocar la gestión de los negocios en torno a la equidad de género; ofreciendo además recomendaciones prácticas que ayudarán a las organizaciones a alcanzar el punto de inflexión y a acercarse a la inclusión consciente.

#PalabrasClave: "Mujer", "Igualdad de género", "Conciliación", "Equilibrio", "Diversidad", "Equidad", "Inclusión Consciente", "Conversaciones de carrera".

Descripción

• Antecedentes

En 2007 comenzamos a desarrollar "La mujer en la empresa contemporánea", programa de inclusión enfocado en la promoción de la mujer en el mundo del trabajo, con especial acento en la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta iniciativa fue concebida como un proceso de diálogo con nuestros grupos de interés. Con empresas cliente, se generaron espacios de debate y reflexión acerca del lugar que ocupa la mujer a en los procesos de selección, el "techo de cristal" y las posibilidades de capacitación y de desarrollo de carrera. En este sentido, los ciclos de concientización -donde participaron +330 ejecutivos-, buscaron avanzar en la difusión de políticas de promoción de la mujer, flexibilidad y equidad laboral a partir de nuestro rol de expertos en el mundo del trabajo. Con la comunidad, nuestros voluntarios administran -en alianza con distintas ONGs y actores de gobierno- actividades de capacitación y orientación laboral para mujeres que buscan reinsertarse en el mercado laboral, apoyándose en su formación para la búsqueda de empleo y en el desarrollo de aptitudes personales y sociales.

Más de 600 mujeres han participado de estas instancias. Finalmente, para nuestros colaboradores, contamos con un Plan Integral de Conciliación, basado en el modelo de Empresa Familiarmente Responsable, del IESE (España) que nos permitió obtener en 2012 la Acreditación IFREI, y en 2016 la Re Acreditación, reconociendo la implementación de buenas prácticas de conciliación laboral-familiar. Asimismo, desde hace ocho años la Cía. es aliada estratégica del Foro

Económico Mundial (y Co Preside el Consejo de Paridad de Género), liderando espacios de debate en torno a brecha de género y liderazgo femenino. En este ámbito (y luego en Argentina), presentamos una investigación “7 pasos hacia una Inclusión Consciente” que detalla medidas prácticas para hacer frente a la brecha de género y para acelerar el alcance de mujeres a posiciones de liderazgo; planteando la necesidad de realizar acciones concretas que logren resultados reales. En esa línea, profundizamos nuestra lectura de tendencias sobre el rol de la mujer en el mundo del trabajo a partir de la difusión de una nueva investigación: “Mujeres, tenemos un problema: ¿Por qué es tiempo de dialogar para los empleadores?”, en donde se exploran pasos a desarrollar para lograr. Desde 2015, en Argentina adherimos a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, elaborados a través de una asociación entre ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Seguimos trabajando junto al Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) y la organización social Enlaces Territoriales. Luego de una instancia introductoria de capacitación a mujeres líderes de nuestra organización, desarrollamos un proceso de mentoría a mujeres víctimas de violencia de género en el Centro Amparo de la Ciudad de City Bell, Provincia de Buenos Aires. Esta actividad se desarrolló en el marco de un Convenio más amplio firmado con el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires en 2016, que dio lugar en este caso a una alianza con la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual del Distrito, con quienes bajo la iniciativa “Caminos para el Empoderamiento” y, gracias al trabajo conjunto, hemos realizado seis encuentros trimestrales asesorando a cinco mujeres. Asimismo, trabajamos junto con la Municipalidad de Quilmes brindando 3 talleres de orientación laboral para mujeres víctimas de violencia doméstica.

Más allá del conocimiento y formación de los equipos de Capital Humano y del área Legal en materia de Violencia Laboral, especialmente en virtud de los lazos establecidos oportunamente con el área especializada del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; nuestro involucramiento en la temática de Género y las alianzas desarrolladas con organizaciones expertas, permite a esos equipos contar con orientación y asesoramiento especializado para poder abordar en la medida que se detectasen situaciones de violencia de género que involucren a públicos clave de nuestra organización, incluso en el ámbito doméstico.

• Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

Nuestra experiencia e investigaciones demuestran que lo que las compañías están ofreciendo no es lo que las mujeres quieren: los programas por sí solos no son la respuesta. Las empresas deben apostar a un análisis sistemático y profundo de su cultura y de las métricas de rotación. Sólo entonces serán capaces de crear un enfoque que identifique soluciones a nivel organizacional e individual, permitiendo aumentar el número de mujeres actual y potencial en posiciones de liderazgo. El sesgo inconsciente y los estereotipos también son parte en esta carrera de obstáculos en materia de diversidad y equidad. Es necesario revisar cómo las personas son percibidas en la organización, y ser particularmente sensible a observar cómo son valorados los conjuntos de habilidades y



contribuciones. Otro problema es que las mujeres no están siendo asignadas a roles que llevan la responsabilidad por ganancias y pérdidas. Sólo una de cada cuatro mujeres ha tenido una Conversación de Carrera acerca de cómo puede desarrollar sus habilidades, y sólo una de cada cinco está manteniendo conversaciones continuas sobre su Carrera con su gerente Sin esta experiencia, se hace extremadamente difícil llegar a la cumbre de una organización. Es un círculo vicioso dando lugar a que luego no haya suficientes mujeres líderes que puedan enseñar a sucesoras.

• **Contribución de la iniciativa al ODS y su proyección en tiempo**

Estamos implementando un modelo de inclusión consciente para acelerar el acceso de mujeres a posiciones de liderazgo a través de siete pasos prácticos con acento en la figura de patrocinio ejercido efectivamente por la Alta Dirección. Establecimos metas de 50% de mujeres en procesos de identificación de altos potenciales y líderes emergentes para los próximos 3 años. La Cía. a nivel global ha fijado metas de posicionamiento de mujeres en cuadros de sucesión hacia la más alta dirección (40% de mujeres para el 2020 en equipo de liderazgo ejecutivo y de liderazgo clave). En consecuencia, en Argentina, parte de nuestra estrategia 2017 fue la implementación de un Plan de Detección de Talento y de Sucesión con foco en paridad de Género, siendo complementada con un programa de sponsorship de Directores varones a líderes mujeres. Este Plan ha comenzado con la promoción a niveles de alta gerencia de mujeres líderes de la organización.

• **Link**

- <http://www.manpowergroup.com.ar/sustentabilidad.aspx>
- http://www.manpowergroup.com.ar/files/00002/00320_7-pasos.pdf
- https://www.manpowergroup.com.ar/files/00004/00659_MujeresTenemosProblema.pdf

• **Anexo**

