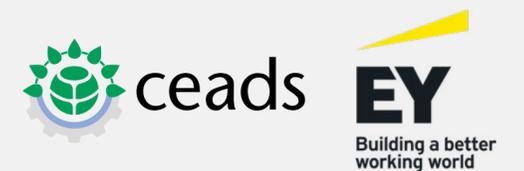




CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



CON LAS MUJERES, POR LA EQUIDAD



Objetivo

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



ODS Conexos:

ODS 8: Trabajo decente
ODS 10 Reducción de las desigualdades
ODS 17 Alianzas para el Desarrollo Sostenible



Tipo de Iniciativa

Política empresarial

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 5.2 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.

Meta 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.

Palabras Clave:

Mujer - Igualdad de género - Conciliación - Equilibrio - Diversidad - Equidad - Inclusión Consciente - Conversaciones de carrera - Empoderamiento de la mujer - No discriminación - Responsabilidad compartida - Participación femenina - Salud sexual y reproductiva.

RESUMEN EJECUTIVO

En el marco del permanente trabajo por construir un mercado laboral más diverso e inclusivo, impulsamos 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 nuestra posición de liderazgo nivel global concientizamos 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.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Como empresa líder de capital humano estamos comprometidos con poner en la agenda de clientes, colaboradores y la comunidad la equidad de género y el valor de la mujer en el mundo del trabajo. Llevamos adelante iniciativas que abarcan tanto el desarrollo de la mujer para que alcancen posiciones de liderazgo y la promoción de entornos familiarmente responsables, como la creación de oportunidades de empleo para mujeres en desventaja, especialmente aquellas víctimas de violencia de género e incluso que sido privadas de su libertad.

En 2007 comenzamos a desarrollar el programa “La mujer en la empresa contemporánea” enfocado en la promoción de la mujer en el mundo del trabajo con acento en la conciliación de la vida laboral y familiar. En 2018 decidimos cambiar el nombre del programa a “Con las Mujeres, Por la Equidad” con el fin de que refleje el alcance total del programa. Esta iniciativa fue

concebida como un proceso de diálogo con nuestros grupos de interés. Con empresas cliente, generamos espacios de debate y reflexión sobre el lugar de la mujer en los procesos de selección, el “techo de cristal” y las oportunidades de capacitación y de desarrollo de carrera. Como expertos en el mundo del trabajo, a través de los ciclos de concientización (de los cuales participaron +330 ejecutivos) buscamos difundir políticas de promoción de la mujer, flexibilidad y equidad laboral. Con la comunidad, en alianza con distintas ONGs y el Gobierno nuestros voluntarios administran actividades de formación y de desarrollo de aptitudes personales y sociales para mujeres que buscan reinsertarse en el mercado laboral. Brindamos talleres de orientación laboral y mentorías y realizamos encuentros para asesorar a mujeres en desventaja y/o víctimas de violencia de género. Más de 672 mujeres han participado de estas instancias. Finalmente, para nuestros colaboradores, contamos con un Plan Integral de Conciliación vida laborar -

familiar. Este año re-lanzamos nuestro programa “Manpower con Vos, integrando tu vida” con un nuevo enfoque en 3 pilares: celebración, vida saludable y flexibilidad. El objetivo es ofrecer una propuesta de valor con opciones de flexibilidad laboral para mejorar la integración trabajo - familia y generar un ambiente que favorezca prácticas sanas.

Además, en 2018 iniciamos el plan de Detección de Talentos y de Sucesión para identificar talentos mujeres. Este plan se complementa con un programa de sponsoreo de directores varones a líderes mujeres. Asimismo, en 2019 donamos el monto equivalente a los regalos empresariales a organizaciones de la sociedad civil aliadas, una de las cuales es la Casa del Reencuentro, que busca cubrir las necesidades básicas de vivienda, alimentación y vestimenta a mujeres madres con sus niños en situación de riesgo social.



Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURALES

OTRAS

La principal barrera es la ausencia de políticas públicas nacionales que garanticen la equidad de género en todos los ámbitos y reconozcan el valor y contribución de la mujer a la economía. También, existen barreras sociales basadas en estereotipos y sesgos. Además, se requieren culturas organizacionales en las empresas que promuevan el desarrollo laboral de las mujeres y les aseguren el acceso a puestos de liderazgo, especialmente en los sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía. Por eso es necesario contar con mecanismos de promoción de carrera iguales para todos los colaboradores. De lo contrario, es difícil llegar a la cumbre de una organización y eso se vuelve un círculo vicioso ya que tampoco habrá suficientes mujeres líderes que sean ejemplo para sus sucesoras.

Esto se debe a que hoy las mujeres son mayoría en las carreras universitarias afines. Sin embargo, la sociedad, las empresas, los educadores y los gobiernos deberían brindar asesoramiento profesional y animarlas a considerar otro tipo de carreras vinculadas a la tecnología, la ingeniería, la matemática, entre otras. Se debe promover el acceso a la formación técnica y profesional, el entrenamiento en el lugar de trabajo para mejorar sus destrezas y la adquisición de aptitudes no tradicionales para ayudarlas a ascender en la escala laboral. Establecer por otra parte, metas para elevar la representación de mujeres en ocupaciones dominadas por los hombres. Debe haber apoyo para evitar que las mujeres abandonen su carrera antes de llegar a los puestos superiores de la jerarquía, a través de patrocinio, tutorías y creación de redes.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

INDICADORES DE IMPACTO

- 33,3% de mujeres en el Comité de Dirección de ManpowerGroup
- 48% de mujeres en posiciones de liderazgo
- 54,4% de colaboradoras mujeres en instancias de promociones internas al año de mujeres
- 89% de colaboradoras mujeres continuaron trabajando luego de su licencia por maternidad
- 90% de las madres optó por hacer uso del mes de licencia extendida por maternidad.

INDICADORES DE GESTIÓN

- En 2019, 73 mujeres en situación en desventaja participaron de las actividades de orientación laboral.
- Desde el 2014, 10 mujeres en situación de desventaja obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup.
- 557 mujeres participaron de las actividades desde el inicio del programa.

“ Como empresa líder de capital humano estamos comprometidos con poner en la agenda de clientes, colaboradores y la comunidad la equidad de género y el valor de la mujer en el mundo del trabajo.

Alianzas Estratégicas

Privadas (Cadena de valor/Empresa par) Públicas Municipales

Públicas Provinciales

Sector Académico

Organizaciones de la Sociedad Civil

- *Foro Económico Mundial (y el Consejo de Paridad de Género)*
- *Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres y el Pacto Mundial*
- *Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA)*
- *Programa “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio” de ONU Mujeres y la OIT*
- *Iniciativa Público Privada para la Igualdad de Género en el Mercado Laboral del GCBA*
- *Secretaría General y Ministerio de Trabajo. GPBA*
- *Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual. GPBA*
- *Club IFREI (Centro CONFYE del IAE Business School)*
- *R.E.D DiTella*
- *Comisión de Diversidad IDEA*
- *Hogar Amparo Maternal (Ciudad de Buenos Aires)*
- *Centro Amparo Citybell (Provincia de Buenos Aires)*
- *Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA)*
- *Enlaces Territoriales para la equidad de género*
- *Hogar “Casa del Reencuentro” de la Fundación Junta Parroquial Nuestra Señora del Pilar*

“**Con las Mujeres**, Por la Equidad” surgió como un proceso de diálogo con nuestros grupos de interés.

Cadena de Valor

“Con las Mujeres, Por la Equidad” surgió como un proceso de diálogo con nuestros grupos de interés. Creamos espacios de debate y reflexión sobre la equidad de género en el trabajo con nuestros clientes. Abordamos temas como los sesgos en los procesos de selección, el “techo de cristal” y las oportunidades de capacitación y de desarrollo de carrera. También, trabajamos en la comunidad a través de alianza con

distintas ONGs y el Gobierno. Para lograr esta articulación, nuestros voluntarios administran actividades de formación y de desarrollo de aptitudes personales y sociales para mujeres que buscan reinserirse en el mercado laboral. Brindamos talleres de orientación laboral y mentorías y realizamos encuentros para asesorar a mujeres en desventaja y/o víctimas de violencia de género.



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

COPYRIGHT 2020