

**META QUE ABORDA LA INICIATIVA:** **5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. **5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. **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.



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

**#ODSConexos:**

**ODS 4** "Educación de calidad", **ODS 8** "Trabajo decente y crecimiento económico", **ODS 17** "Alianzas para lograr los objetivos".

**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 su 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.

**#PalabrasClaves:** "Equidad de género", "Inclusión", "Igualdad de oportunidades", "Inclusión Consciente", "Participación plena y efectiva".

**Descripción**

**• Antecedentes**

En 2007 comenzamos a desarrollar "La mujer en la empresa contemporánea", un 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- 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 430 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, 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), en cuya última edición lideró un espacio 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.

#### • Identificar 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. 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 correspondiente

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).



#### • Link:

- <http://www.manpower.com.ar/ReportedeSustentabilidad2015.pdf>
- <http://www.manpowergroup.com.ar/sustentabilidad.aspx>
- [http://www.manpowergroup.com.ar/files/00002/00320\\_7-pasos.pdf](http://www.manpowergroup.com.ar/files/00002/00320_7-pasos.pdf)

PERSONAS

