

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".

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 450 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. Además, 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. En 2016, la compañía selló un acuerdo con el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) y con la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual del Gobierno de la Provincia de Bs. As. con el fin de promover y mejorar el acceso al mercado laboral de mujeres víctimas de violencia como una de las maneras de fortalecer su autonomía y la posibilidad de permanecer fuera del circuito de violencia. Como actividad inicial de esta alianza, UNFPA ofreció un workshop de sensibilización a líderes de la compañía y futuras mentoras para dar a conocer el alcance del fenómeno de la violencia contra las mujeres en todas sus formas, brindando herramientas de abordaje y derribando los estereotipos y mitos que giran en torno a la problemática. En este marco, este año se dio inicio a las actividades de las voluntarias-mentoras de la organización con el objetivo de empoderar a las mujeres de la organización Centro de Amparo (City Bell, Bs. As.) hacia el mundo del trabajo.

• 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 y su proyección en tiempo



2020 en equipo de liderazgo ejecutivo y de liderazgo clave). En Argentina, estamos implementando un Plan de Detección de Talentos y de Sucesión con foco en paridad de Género como parte de nuestro plan estratégico 2017, una iniciativa que será 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

• Anexo



Meta de prioridad nacional. Informe Voluntario Nacional 2017.

