





# 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 y Crecimiento Económico
- ODS 10** Reducción de las Desigualdades
- ODS 17** Alianzas para Lograr los Objetivos



## Tipo de Iniciativa

Política empresarial



## 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 5.2** 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** 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



# 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 aquellas privadas de su libertad.

Desde 2007 desarrollamos nuestro programa enfocado en la promoción de la mujer en el mundo del trabajo con 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, 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. 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 750 mujeres han participado de estas instancias. Finalmente, para nuestros colaboradores, contamos con el Plan Integral de Conciliación vida laboral – familiar “Manpower con Vos, integrando tu vida” basado en 3 pilares: celebración, vida saludable y flexibilidad. El objetivo es ofrecer 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. Éste se complementa con un programa de sponsoreo de directores varones a líderes mujeres.

En 2020 lanzamos el “Programa de Maternidad” para

acompañar a nuestras colaboradoras que son madres, durante el embarazo y en el regreso al trabajo, con el foco puesto en coaching y en su desarrollo profesional.

En 2021 esta iniciativa fue reconocida con el premio Amcham en la categoría Igualdad de Género.

En 2022 se realizó un mapeo de talentos, generando un plan de sucesión de Comité del Dirección que se compone en un 60% por mujeres. Actualmente contamos con el 37,5% de mujeres en el Comité de Dirección y 56,15% de mujeres colaboradoras en la compañía.

Además, realizamos dos informes “Lo que las mujeres quieren” encuesta a 5.000 trabajadores en cinco países (Australia, Francia, Italia, Reino Unido y Estados Unidos) con el objetivo de conocer qué quieren las mujeres en el trabajo para prosperar y también realizamos “Equidad de Género en el Trabajo” una encuesta a 39.000 empleadores en 40 países con el fin de conocer cómo están midiendo la equidad de género en el trabajo.

## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### TECNOLÓGICA

### 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 que promuevan el desarrollo laboral de las mujeres y les aseguren el acceso a puestos de liderazgo. Se debe promover la formación técnica y profesional, el entrenamiento en el lugar de trabajo para mejorar sus destrezas y la adquisición de aptitudes no tradicionales. Establecer metas para elevar su representación en ocupaciones dominadas por los hombres y apoyarlas para evitar que abandonen su carrera antes de llegar a puestos de jerarquía, a través de patrocinio, tutorías y redes.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

### INDICADORES DE GESTIÓN

#### Argentina

- 48% de mujeres en posiciones gerenciales y 46% de mandos medios.
- 100% de colaboradoras mujeres continuaron trabajando luego de su licencia por maternidad
- 7 empleadas participantes del programa de maternidad en 2022.
- 37,5% de mujeres en el Comité de Dirección y 56,15% de mujeres colaboradoras en la compañía.

### INDICADORES DE GESTIÓN

- Desde el 2007, más de 750 mujeres en situación de desventaja participaron de las actividades de orientación laboral.



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)
- Sector Público
- Organismos Internacionales
- Sector Académico
- Organizaciones de la sociedad civil

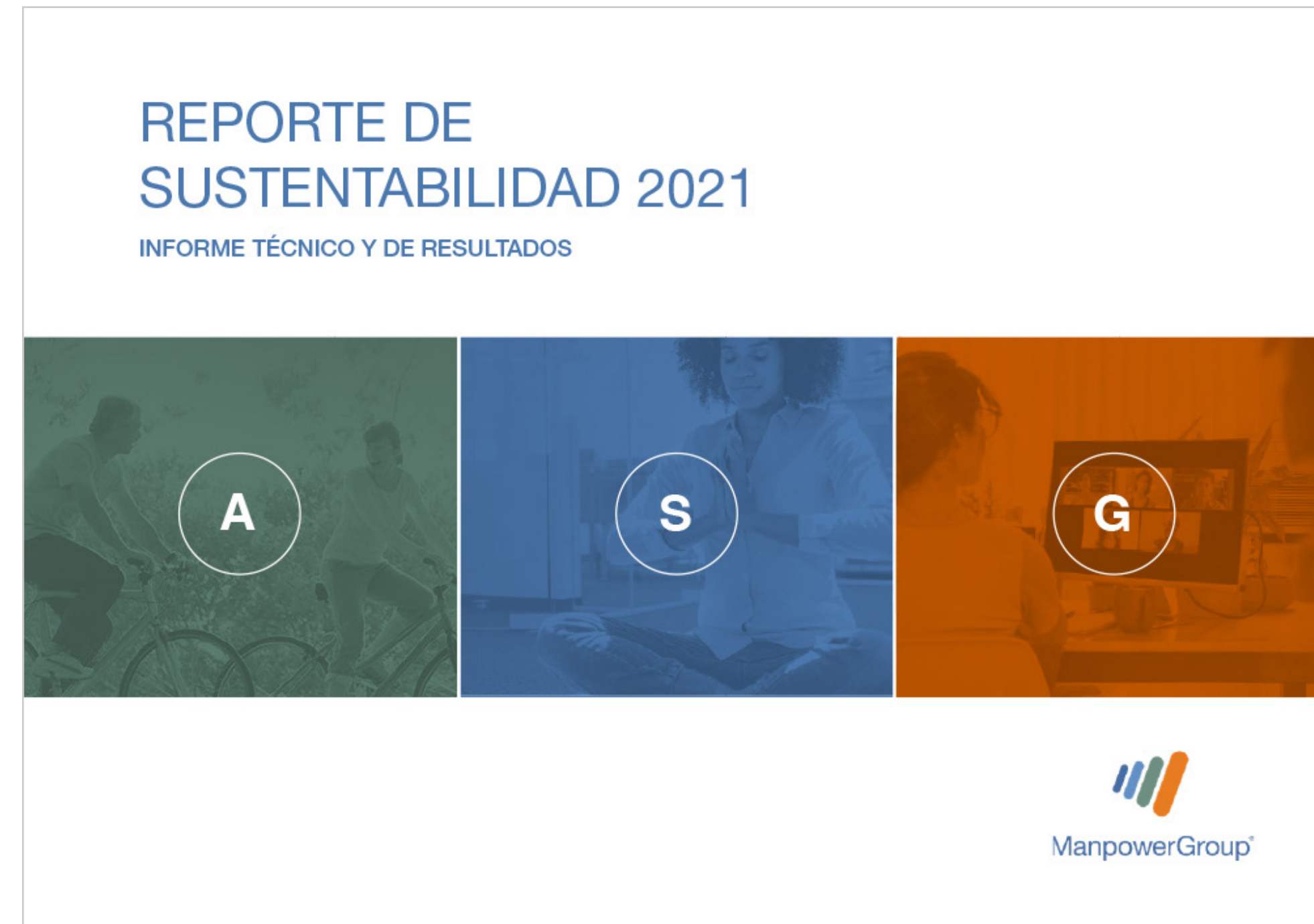
*Foro Económico Mundial (y el Consejo de Paridad de Género), Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres y el Pacto Mundial, Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), Programa "Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio" de ONU Mujeres*

*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) CONTINUA*

## Cadena de Valor

*Contribuimos a un desarrollo social más equitativo y justo, combinando saberes y recursos para resolver problemas y alcanzar objetivos que las organizaciones no podemos lograr en forma independiente. Por eso, apostamos a la construcción de vínculos con organizaciones de la sociedad civil, expertos de la academia, agencias internacionales y áreas de gobierno en todos los niveles.*

# Anexo



**Reporte de sustentabilidad**  
(Archivo PDF)



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

COPYRIGHT 2023