





# 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** 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.





# 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 2008 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" a través del cual acompañamos a las colaboradoras que se han convertido en madres o que anhelan serlo. Desde el embarazo hasta el momento en que regresan al trabajo, luego del nacimiento, nos enfocamos en su desarrollo profesional y en que tengan un retorno paulatino y acorde a sus necesidades.

En nuestra sede central contamos con un lactario para ayudar en esta conciliación. 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% de mujeres colaboradoras en la compañía. En 2024 se desarrollará un nuevo mapeo.

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.

Con el objetivo de acompañar a nuestras mujeres en todas las etapas de su desarrollo profesional dentro de nuestra empresa, este año 2023 hemos lanzado el Programa "Sponsoreo de Mujeres LATAM" para colaboradoras de la región, que consiste en mentoreos y capacitación en 5 temáticas:

- Liderazgo, género y subjetividades
- Micromachismos Laborales
- El poder de la comunicación
- Empoderamiento
- Plan de Desarrollo Individual

## 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 Y RESULTADO

- Indicadores de gestión:
- 43% de mujeres en posiciones gerenciales y 46% de mandos medios.
- 100% de colaboradoras mujeres continuaron trabajando luego de su licencia por maternidad
- 5 empleadas participantes del programa de maternidad en 2023.
- 37,5% de mujeres en el Comité de Dirección y 56% de mujeres colaboradoras en la compañía.
- Desde el 2007, más de 750 mujeres en situación de desventaja participaron de las actividades de orientación laboral.

## Alianzas Estratégicas

- Privadas (Cadena de valor / Joint Venture)
- 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).*

## Cadena de Valor

*A través de la generación de alianzas con entidades gubernamentales, organizaciones civiles, organismos internacionales y otras empresas, nos comprometemos a sostener el valor de la mujer en el mercado laboral y la equidad de género, tanto entre nuestros clientes y colaboradores como en la comunidad en general.*

*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 ASG 2022**

<https://sustentabilidad.manpowergroup.com.ar/2022/>







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

COPYRIGHT 2024