



MODALIDAD  
**INICIATIVAS TEMÁTICAS**

EJE  
**GOBIERNO**

CATEGORÍA  
**IGUALDAD DE GÉNERO**

NOMBRE DE LA EMPRESA

ManpowerGroup Argentina

DIRECCIÓN WEB

[www.manpowergroup.com.ar](http://www.manpowergroup.com.ar)

REDES SOCIALES

Facebook Manpower Argentina/ LinkedIn ManpowerGroup Argentina/  
Instagram @Manpower\_ar/ Twitter @manpowergroupAR

CEO/ GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA

Luis Guastini

**RESPONSABLE DE LA PRESENTACIÓN**

NOMBRE Y APELLIDO

Valentina Rodríguez

MAIL

[valentina.rodriguez@manpowergroup.com.ar](mailto:valentina.rodriguez@manpowergroup.com.ar)

CELULAR

+54911 4430-4097

#### **INSTRUCTIVO:**

- La empresa dispone de un máximo de **12 páginas totales** para su presentación\*.
- El texto debe ser desarrollado en fuente **Arial tamaño 12**.
- La empresa deberá convertir el presente Formulario de Presentación a **formato PDF** y dirigirse a <http://www.premiocidadania.com.ar/> ingresar a Log in con su usuario y contraseña y seleccionar **"Enviar Presentación"**.

## Igualdad de Género

*Breve perfil de la empresa:* **ManpowerGroup Argentina** como líderes globales en soluciones de capital humano, con 55 años de experiencia local, contribuimos a la sustentabilidad del mercado de trabajo en beneficio de las empresas, comunidades y personas. Desde reclutamiento y selección, contratación temporal o permanente, consultoría, tercerización, outplacement y gestión de carrera hasta evaluación de empleados, capacitación y desarrollo; conectamos a miles de personas con su trabajo, contribuyendo a construir sus experiencias y aptitudes para el empleo a través de nuestra relación con más de 1.000 clientes en todo el país. Ofrecemos servicios a una amplia gama de industrias a través de nuestra familia de marcas, *Manpower*<sup>®</sup>, *Experis*<sup>®</sup> y *Talent Solutions*<sup>TM</sup>.

*Descripción de la iniciativa:* En ManpowerGroup creemos que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo y hacemos de esta convicción nuestro **propósito** como compañía. Y dado que conectamos el talento con las necesidades de las organizaciones, fundamos nuestra [Estrategia en materia de Sustentabilidad en tres pilares](#) de acción que definen nuestra gestión y nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El Tercer Pilar –Multiculturales e Incluyentes– hace a nuestra tarea de promoción de la diversidad en el mundo del trabajo, sin exclusión ni discriminación, impulsando la igualdad de oportunidades y el trato equitativo. Y estamos comprometidos a sostener en la agenda de clientes, colaboradores y la comunidad, el valor de la mujer en el mundo del trabajo y la equidad de género. En 2007 comenzamos a desarrollar el programa “**La mujer en la empresa contemporánea**”, enfocado en la promoción de la mujer con acento en la conciliación de la vida laboral y familiar. En 2018 decidimos cambiar su nombre a “**Con las mujeres, por la equidad**” con el fin de que refleje el alcance total del programa. Esta iniciativa fue concebida y es desarrollada como un proceso de diálogo con nuestros grupos de interés:

**Con nuestra cadena de valor:** Contribuyendo a crear conciencia sobre la problemática; comprometidos con iniciativas que abarcan tanto el desarrollo de la mujer hacia posiciones de liderazgo como la instalación de entornos familiarmente responsables. Desde hace más de una década realizamos ciclos de encuentros en todo el país, en los que hemos convocado a **+800 líderes de RRHH para debatir acerca de la equidad de género** con relación a procesos de selección y capacitación, desarrollo de carrera, liderazgo y cultura, flexibilidad y conciliación. Desde 2008 en Argentina llevamos adelante la iniciativa “**Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo**” promoviendo la perspectiva de construcción conjunta de un mercado laboral con igualdad de oportunidades junto a otras empresas y aliados de sector público y sociedad civil. Cada año desde entonces son reconocidos como nuestros “**Socios en la Inclusión**” todas las empresas cliente que otorgan oportunidades de empleo y formación (**+330**) a los participantes de nuestros programas de inclusión: jóvenes de bajos recursos, personas con discapacidad y refugiadas, mujeres que buscan reinsertarse, personas del colectivo LGBTI y mayores de 45 años. Y desde la misma fecha anualmente, desarrollamos instancias de **Diálogo con Proveedores** bajo la norma AA1000SES de AccountAbility acerca de nuestro Reporte de Sustentabilidad, abordando nuestra estrategia de sustentabilidad y el desarrollo



de los programas de diversidad e inclusión, lo que implica una tarea de concientización.

**Con la comunidad:** En alianza con organizaciones de sociedad civil y áreas de gobierno, apoyamos a mujeres que buscan reinsertarse en el mercado laboral y creamos oportunidades para aquellas que están en desventaja, administrando actividades de formación laboral y de desarrollo de aptitudes personales y sociales. Llevamos adelante, además, programas de mentoría para asesorar a mujeres, especialmente las que son víctimas de violencia de género, e incluso asistimos a aquellas privadas de su libertad, que se encuentran en situación de salida. Más de 750 mujeres han participado de estas instancias. Asimismo, apoyamos y promovemos campañas de sensibilización con foco en Diversidad y Trabajo en conjunto con otras organizaciones.

**Con nuestra gente:** Promovemos el desarrollo de las mujeres de la organización, la flexibilidad y la equidad laboral. La Dirección de la compañía lidera y asume de forma expresa el objetivo de la igualdad de género y promueve activamente un entorno de trabajo donde se valora y celebra la diversidad.

Nuestra organización posee un [Código de Conducta](#) y [Estándares de Negocio](#) derivados, con base en el respeto por los Derechos Humanos. El Código contiene un capítulo específico dedicado a la Diversidad e Inclusión con Perspectiva de Género, con capacitaciones al personal con referencia explícita al acoso sexual. Tenemos un **Comité de Diversidad** capacitado en violencia de género y un canal de comunicación formal y confidencial para **denuncias de discriminación basada en género** y acoso sexual. Somos parte desde su creación de la Red de Empresas con “Compromiso por un trabajo digno sin Violencia Laboral” junto a la Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo de la Nación; junto a quienes elaboramos un Protocolo de Violencia Laboral en 2014. Centrados en las aptitudes de las personas, nuestros **procesos de selección y promoción** son transparentes, abiertos y competitivos. En la fase de inducción, al comunicar los valores empresariales, remarcamos el respeto por la igualdad de oportunidades y el talento individual. Establecemos criterios claros de **evaluación del rendimiento** sin sesgos de género, que permiten igualdad de oportunidades de promoción y desarrollo. Realizamos evaluaciones de desempeño por competencias –denominadas “Evaluación 360°”– midiendo habilidades en función del talento y capacidades, independientemente del género. Adoptamos un **sistema de incentivos y beneficios** objetivo, basado en mérito y reconocemos el buen desempeño, sin discriminación. A su vez, las personas que durante el año hayan gozado de su licencia por maternidad o paternidad cobran su bono anual al 100% (sin ser proporcionado a los meses trabajados).

Una de las claves para garantizar el éxito en la implementación de políticas familiarmente responsables fue contar con un proceso continuo de escucha activa que se inició en 2007, focalizado en las madres de la organización y su desafío al conciliar la vida laboral y familiar y que continuó con espacio para los líderes en relación a la administración de las necesidades de los equipos al respecto. En 2009 se creó el **Comité de Conciliación** integrado por líderes de las distintas áreas de la empresa. Se implementó ese año el **Plan Integral de Conciliación “Manpower con Vos, integrando tu vida”** siguiendo los lineamientos del modelo de Empresa Familiarmente Responsable del IESE (España). En 2012 obtuvimos la **Acreditación IFREI** y en 2016 volvimos a recibirla por nuestro

compromiso en la implementación y promoción de una cultura familiarmente responsable. El Plan está basado en 3 pilares: *Celebración, Vida saludable y Flexibilidad* y contiene, entre otras políticas, el horario flexible, el *home office*, las adecuaciones de jornada para cuidado de familiar enfermo, además de las licencias extendidas para madres y padres –con alcance a los casos de adopción y de hijos prematuros o con discapacidad– que permiten a cada persona tomar el rol familiar que su situación individual amerite. Más recientemente lanzamos el “**Programa de Maternidad**”, con el objetivo de 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. Contamos además con lactario en nuestra sede central y un **Plan de Salud Femenina** con consultorio ginecológico y talleres de prevención de cáncer de mama.

**Sociedad y Empresa:** La compañía ha desplegado globalmente investigaciones focalizadas en la construcción de una **cultura de inclusión consciente del talento femenino** en particular en el ámbito del liderazgo; material que ha sido difundido por más de una década a través de intervenciones en medios de comunicación, eventos propios y de terceros en Argentina. Asimismo, hace más de 10 años la compañía es aliada estratégica del Foro Económico Mundial, liderando espacios de debate en torno a brecha de género y liderazgo.

**Informes publicados:** Una solución poco desarrollada: La mujer y la escasez de talento” (2009); [“7 pasos hacia una Inclusión Consciente” \(2016\)](#), [“Mujeres, tenemos un problema: ¿Por qué es tiempo de dialogar para los empleadores?” \(2017\)](#)

**Alianzas Estratégicas:** Desde 2015, adherimos a los **Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)**, elaborados a través de una asociación entre ONU Mujeres y el Pacto Mundial. Adoptamos el compromiso de contribuir con el ODS5 de Igualdad de Género, velando por la participación femenina y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles. En 2019 fuimos reconocidos por la elaboración de nuestro Plan de Acción en el marco del programa “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio” de ONU Mujeres. En 2020 fuimos finalistas del [Premio WEPs Argentina-“Empresas por Ellas”](#) y en 2021 recibimos una mención especial por nuestro programa “Con las Mujeres por la Equidad”. En 2019 firmamos la adhesión a la **Iniciativa Público-Privada para la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires**. En un proceso de diálogo, definimos junto a otros actores el plan de acción público-privado para cerrar las brechas laborales de género en la Ciudad. Desde hace más de una década apoyamos el desarrollo de las investigaciones en **Protección Social del CIPPEC** y en particular en los últimos años la línea de incidencia focalizada en Género y Trabajo. En 2019 acompañamos el proyecto “Mujeres en el mercado de trabajo: una deuda y una oportunidad” que busca entender las desigualdades de género en términos de autonomía económica y pensar propuestas de política para revertir las desventajas estructurales que las mujeres enfrentan. En 2020, en respuesta a los desafíos que plantea la crisis del COVID19, acompañamos la investigación “Autonomía económica de las mujeres en tiempos de COVID19: propuestas prácticas para garantizar derechos”, con foco en la economía del cuidado.

*Beneficios Sociales y Ambientales.*

- Impulsamos la participación femenina en ámbitos que fomenten el desarrollo pleno de su talento.
- Propiciamos la mejora de sus condiciones de empleabilidad,
- Trabajamos para derribar barreras sociales basadas en estereotipos y sesgos.
- Estimulamos culturas organizacionales en las empresas que promuevan su desarrollo y el acceso a puestos de liderazgo.
- Ayudamos a las organizaciones a acercarse a la inclusión consciente.
- Promovemos espacios de trabajo flexibles, que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Tomamos un rol activo en la promoción de políticas públicas que garanticen la equidad de género y reconozcan el valor y contribución de la mujer a la economía.
- Impulsamos el acceso a la formación técnica-profesional, el entrenamiento en el lugar de trabajo y la adquisición de aptitudes no tradicionales para ayudarlas a ascender en la escala laboral y elevar la representación de mujeres en ocupaciones dominadas por los hombres.
- Buscamos generar apoyo para evitar que las mujeres abandonen su carrera antes de llegar a los puestos de mayor jerarquía, a través de patrocinio, tutorías y creación de redes.

*Beneficio de la iniciativa en relación con el negocio (resultados económicos y operacionales)* En el 2017, a partir del objetivo de alcanzar un 40% de mujeres en puestos de liderazgo a nivel global, en Argentina, nos propusimos alcanzar el 50% de mujeres en procesos de identificación de altos potenciales y líderes emergentes. Implementamos localmente un **Plan de Detección de Talentos y de Sucesión con foco en paridad de Género**. En el primer eje, identificamos las personas que cuentan con las características necesarias para convertirse en futuros líderes en base a la evaluación 360°, a partir de un análisis que integra la perspectiva de género como un aspecto clave del proceso; asegurando criterios de equidad en base a competencias y libres de sesgos y estereotipos. En el segundo eje, diseñamos planes de carrera para cada líder que se ha identificado en el proceso de sucesión, sosteniendo igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles. Así, el 45% de las personas incluidas en el mapeo son mujeres. Además, realizamos un programa de sponsoreo cruzado de Directores hombres a líderes mujeres, con foco en la búsqueda de transformación personal para ambos participantes.

Habiendo sido superada la meta referida para la junta directiva global (42%) y con 36% de mujeres en posiciones de liderazgo senior; se alcanzará el 40% globalmente para todos los niveles de liderazgo en el año 2024. Mientras que, en Argentina, en nuestro proceso hacia la paridad de género, hoy tenemos: 58% de Colaboradoras Mujeres, 48,7% en Posiciones de Liderazgo y 25% en Comité de Dirección.

Dentro del Comité de Dirección, nuestro Director de People & Culture, vela por el cumplimiento de los objetivos e indicadores de las iniciativas de igualdad de género y asigna un presupuesto específico para promociones y reconocimientos por mérito con foco en paridad de género, programa de maternidad, plan de



sucesión, entre otros. Este compromiso está reflejado en nuestro plan estratégico trianual SEF (*strategic execution framework*, por su sigla en inglés).

**Consultoría en Diversidad:** Desde hace más de 15 años desarrollamos esta propuesta integral para asesorar y acompañar a las empresas en la construcción de modelos organizacionales más flexibles y abiertos, que integren a las personas desde el valor único de su individualidad. Trabajamos desde instancias de diagnóstico inicial, cultura organizacional y charlas de concientización o reingeniería de procesos de reclutamiento y selección, hasta la formación y liderazgo de un Comité en Diversidad o el desarrollo concreto de un Plan Estratégico completo. Esta propuesta de valor se ha convertido en los últimos años en una plataforma de servicios clave para nuestro negocio.

Damos a conocer externamente los avances conseguidos en materia de Género con **un capítulo especial a través de nuestro Reporte de Sustentabilidad** bajo estándares GRI, así como en eventos y actividades de intercambio empresarial y difundimos -a través de la participación en medios de prensa y en nuestras redes sociales- nuestro compromiso con la equidad de género y nuestros progresos, consolidando nuestra reputación como **empleador y asesor confiable**.

**Beneficios para el negocio en resumen:**

- Atraer, retener y liberar el máximo potencial del talento de nuestra organización, nuestro principal diferenciador competitivo.
- Equilibrio entre la vida familiar y laboral
- Propuesta de valor para colaboradores nos convierte en una empresa confiable.
- Ambiente que promueve el emprendimiento, recompensa el buen desempeño y motiva a nuestra gente.
- Consultoría en diversidad como servicio especializado para clientes.

*Posibilidad de replicación por otras empresas.* Nuestro compromiso con la promoción de la diversidad en el mundo del trabajo va más allá de la concientización. Desde el lanzamiento de nuestra iniciativa **“Construyendo Puentes, hacia un mundo laboral más inclusivo”** en 2008, más de 2.200 personas en desventaja obtuvieron empleo y hemos reconocido a más de 330 organizaciones como “Socias en la inclusión”.

Nuestro modelo de gestión con foco en diversidad de género fue destacado en varias secciones del [Reporte de Buenas Prácticas de Empresas WEPs](#) del Programa Ganar- Ganar de ONU Mujeres publicado en diciembre de 2019.

Somos miembros fundadores desde 2009 de la **Red de Empresas Familiarmente Responsables (Club IFREI)**, del Centro Conciliación Familia y Empresa (CONFyE) del IAE Business School. Hemos participado de las cinco [Guías IFREI](#) publicadas hasta el momento con el objetivo difundir buenas prácticas de implementación del modelo de empresa flexible y familiarmente responsable. En 2020 acompañamos al CONFyE en alianza con Marea Consulting de México y ManpowerGroup para toda la región de LATAM en la elaboración de una investigación dirigida a líderes con el fin de entender cuáles son los retos para re-imaginar el futuro del trabajo y el liderazgo con igualdad de oportunidades. Los resultados, obtenidos en febrero de 2021, fueron compartidos con empresas de la región en un evento virtual liderado por las investigadoras y acompañadas por Luis Guastini Presidente y Ceo de ARG.

Además, somos miembros activos de la **Red Diversidad del Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina** (IDEA) e integramos el Consejo Ejecutivo de la **Red de Empresas por la Diversidad de la Universidad Torcuato Di Tella**. Fuimos reconocidos por el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) por nuestra contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5, 8 y 17) y por la colaboración con la Plataforma ODS-CEADS “Conectando empresas con ODS”.

En marzo de 2021 compartimos con nuestras empresas cliente una charla sobre “Pandemia, Género y Trabajo” liderado por Gala Diaz Langou Directora Ejecutiva de Cippec y acompañada por líderes de ManpowerGroup de ARG y la región. El debate se centró en: brechas de género en el mercado de trabajo en América Latina y efectos de la pandemia en el mundo del trabajo y su impacto en el interior de los hogares.

*Aspectos innovadores de la iniciativa.* Como empresa pionera, profundizamos un proceso de cambio cultural desde hace más de 10 años, cuando el mercado laboral no estaba pensado para personas con responsabilidades familiares y las demandas de las nuevas generaciones no se veían reflejadas todavía en el lugar de trabajo. En 2009 recibimos el “**Premio hacia una empresa familiarmente responsable**” organizado por la Fundación Padres con el apoyo del Centro Conciliación Familia y Empresa (IAE Business School) por la Creación de un Comité Interdepartamental de Conciliación. Y nuestro Director General, Luis Guastini, fue reconocido en 2018 en la categoría “Líder comprometido” por su desempeño en incentivar prácticas innovadoras de conciliación de la familia y el trabajo. La última década ha sido de gran avance y nuestro propósito es continuar fortaleciendo una cultura inclusiva, innovadora y acorde a las necesidades de nuestra gente. Cada año generamos espacios de reflexión para toda la operación contando para eso con **Promotores en Diversidad** en todo el país, a la vez que brindamos capacitaciones sobre “Sesgos Inconscientes en los procesos de selección” para todos nuestros reclutadores. A lo largo de este tiempo, desarrollamos campañas de comunicación y acciones de sensibilización sobre igualdad de género. Hemos realizado capacitaciones con la Fundación Padres, con la Asociación Civil Enlaces Territoriales, con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), con el equipo de la Subsecretaria de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires y con Nodos Consultora.

Como parte de nuestro camino hacia la Paridad de Género –en el primer trimestre de 2020– nos dedicamos a nivel organizacional a reflexionar sobre la **masculinidad y los mandatos** que la cultura impone a los varones, promoviendo que sean actores protagónicos del cambio. Trabajamos en taller sobre los mandatos tradicionales que recaen sobre el varón, privilegios y costos asociados a esos roles. Pusimos en discusión viejos paradigmas y modelos mentales, para continuar avanzando juntos en el cambio que requiere consolidar nuestra cultura como una organización diversa e inclusiva.

En marzo 2021, conmemorando el “mes de la mujer”, realizamos un ciclo de charlas virtuales con la participación de *speakers* externos y líderes de la organización bajo los ejes: “**Masculinidades positivas**”, “**Pandemia, Género y Trabajo**”, “**Liderazgo, talento e inclusión**” y “**Retos de las mujeres en el mundo**”.