

2021

Resumen Ejecutivo



PRESENTACIÓN

Pasará el tiempo y todos recordaremos el dúo 2020-2021 como los años en el que el mundo se vio obligado a cambiar. No volverá a ser el mismo y se abre ante nosotros uno nuevo a conquistar. Hemos sido protagonistas de un momento histórico que marcará nuestras vidas y la de las próximas generaciones. No ha sido fácil, pero es precisamente esta realidad adversa la que puso en juego nuestra entereza como personas, nuestra grandeza como empresas y nuestra nobleza como sociedad.

Termina este 2021 y con él esta experiencia que nos ha llevado a aprender de los propios errores y aciertos y a estar dispuestos a cuestionar los propios paradigmas dejando atrás viejos patrones de conducta que no volverán. Hemos sido testigos de cuánto nos aportan los demás a la hora de encarar los problemas y de afrontar los dilemas con una actitud creativa, proactiva y colaborativa. Tenemos por delante la oportunidad de capitalizar tantas lecciones para mirar hacia adelante y pensar colectiva y constructivamente el futuro.

En este tiempo hemos sido testigos de que nadie se salva solo y una vez más el trabajo de CONFyE fue el catalizador de tantas experiencias compartidas entre las empresas, poniendo a disposición de todos contenidos, buenas prácticas y herramientas que nos permitieron transitar juntos este contexto. Los valores que iluminan nuestro trabajo (solidaridad, generosidad, confianza, laboriosidad, entre otros) fueron piedras angulares para fomentar la cooperación, la reciprocidad y el compromiso de todos, rompiendo la lógica de la competencia y de la mentalidad transaccional tan difundidas en el ámbito empresarial.

Por eso, queremos agradecer muy especialmente a todas las empresas que nos han apoyado y acompañado en este tiempo tan desafiante. Sin el aporte de ideas, recursos, tiempo y sobre todo sin el compromiso y la convicción de sus líderes, verdaderos protagonistas de una nueva cultura organizacional más humana y empática, nuestro trabajo no sería posible.

Y hablando de líderes, todos sabemos lo desafiante que ha sido para ellos este tiempo. Todos le debemos mucho a quienes han tenido la responsabilidad de dirigir las organizaciones en este contexto. De modo especial, queremos agradecer al Prof. Rodolfo Rivarola que nos ha acompañado durante estos últimos seis años como Decano del IAE. Gracias por todo el apoyo, consejos, ideas, experiencias y encuentros que compartimos y por motivarnos, inspirarnos y desafiarnos para ir siempre por más.

Éste ha siempre nuestro lema y es lo que nos proponemos de cara al nuevo año en el que contaremos con Carolina Dams como nueva Decana del IAE Business School y con todo el compromiso y entusiasmo de las empresas, como grandes aliadas de nuestro trabajo.



Dra. Patricia Debeljuh
Directora
Centro Conciliación Familia y Empresa
IAE Business School

CLUB IFREI

El Club IFREI es una iniciativa pionera en el mundo impulsada desde el año 2010 por CONFyE y que convoca a empresas que buscan promover la integración familia – trabajo como un valor de su cultura organizacional, como medida estratégica para la atracción y desarrollo de sus colaboradores, incidiendo positivamente en ellos y en su entorno social.

A través de un espacio de reflexión y análisis que combina el expertise de la Academia y el know-how de las Empresas, se crean sinergias entre los diferentes actores compartiendo nuevos conocimientos y buenas prácticas para promover la Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) y la igualdad de oportunidades.

Este año se realizaron 3 encuentros online debido al contexto de pandemia y el último bajo la modalidad blend, combinando presencialidad (con un aforo limitado a 30 personas) y la virtualidad.

PRIMER ENCUENTRO: “El futuro del trabajo hoy: desafíos del modelo blend: presencialidad vs. virtualidad ”

Tuvo lugar el 15 de abril a través de la plataforma Zoom en el cual participaron más de 50 colaboradores de diferentes empresas miembros del Club IFREI e invitados especiales. La Dra. Viviana Díaz, pionera en la implementación del teletrabajo en Argentina compartió su experiencia aportando datos de la neurociencia y analizó los desafíos de la ley de Teletrabajo. Además, se presentaron los resultados de la investigación “Futuro del Trabajo: Liderazgo, talento e inclusión” que se impulsó desde CONFyE para toda la Región.

Contó con un panel de empresas donde se compartieron experiencias y aprendizajes para afrontar los nuevos desafíos. Participaron María Paula Díaz, Socia del Departamento de Derecho Corporativo del Estudio Mitrani, Caballero & Ruiz Moreno y Tomás García Martínez, Gerente de Recursos Humanos Argentina y Uruguay, Anabela Valeria Fiorenza, HR Business Partner Argentina y Cristián Fernando Santamaría, Gerente de Venta Telefónica Argentina y Chile de Johnson Controls.



SEGUNDO ENCUENTRO: “La brújula de las motivaciones: La búsqueda de un equilibrio significativo entre el trabajo y la vida personal y familiar”

Se desarrolló el 10 de junio con más de 50 personas de Argentina y de 9 países de la región. El Dr. Manuel Guillén, Director de la Cátedra de Ética Empresarial IECO y Profesor Titular de Organización de Empresas y Ética Empresarial en la Universidad de Valencia, España, fue el invitado internacional que reflexionó acerca de las motivaciones a la hora de trabajar y cómo equilibrar las demandas del ámbito laboral con las familiares.

Además, se presentaron resultados del impacto de la campaña “Cuida2 en el trabajo y en la familia” junto a Elina Segret de CONFyE y Andrea Serejski y Brenda Lafranconi, Socia y Gerente de Capital Humano de SMS.



TERCER ENCUENTRO: “El protagonismo de una nueva paternidad: Dilemas visibles y recompensas invisibles”

Con el fin de seguir profundizando en el rol de la nueva paternidad, se convocó al investigador Marc Grau Grau, Profesor de la Universidad Internacional de Cataluña, España, al tercer encuentro del Club que tuvo lugar el 2 de septiembre y en el cual participaron 60 personas de Argentina y de la región.

Se presentaron los resultados de la investigación cualitativa “Paternidad & Empresas” basados en el análisis de 40 entrevistas realizadas a padres que ocupan posiciones directivas en 15 empresas miembros del Club.

La segunda parte contó con un panel conformado por Justo Nazar, Head HR en Sanofi, Luciano Sara, Director de RRHH de Promedon y Mateo Salinas, Gerente General de Eidico que aportaron sus experiencias como líderes y como padres sobre el nuevo protagonismo de los padres.



Algunas repercusiones en la prensa:

- Revista Mercado: [“Paternidad y empresas: Involucrarse en el hogar”](#)
- Crónica .”Padres transfieren habilidades de su trabajo a su familia”
- Télam: [“El 95% de los padres desarrollan habilidades en su trabajo que transfieren a sus familias, según estudio”](#)

CUARTO ENCUENTRO: Presentación de la VI Guía de Buenas Prácticas: Hacia un nuevo mundo laboral y familiar

El último encuentro del año bajo la modalidad blend fue el lanzamiento de la VI guía de buenas prácticas. El evento presencial se llevó a cabo con un aforo limitado por cuestiones sanitarias en el Auditorio Jacarandá de la torre YPF en Puerto Madero donde asistieron 30 participantes, y más de 200 personas de 18 provincias y de 12 países de Iberoamérica se inscribieron para seguir el evento de manera virtual.

La apertura estuvo a cargo de:

- Andrés Mosteiro, Gerente de Empleabilidad y Vinculación Recursos Humanos de YPF
- Rodolfo Q. Rivarola, Decano del IAE Business School
- Daniel Funes de Rioja, Presidente de la Unión Industrial Argentina
- Marcelo Olmedo, Presidente de Promedon

Luego, Patricia Debeljuh moderó el panel “El futuro del trabajo y su impacto en las familias” en el que participaron: Mariana Narduzzi, Gerente Regional Senior de Recursos Humanos de Red Hat, Andrea Serejski, Socia y Directora de SMS, Marc Grau Grau, Profesor de la Universidad Internacional de Cataluña (España) e Investigador de la Universidad de Harvard University (USA) y Reynaldo Rivera, Profesor de la Facultad de Comunicación de la Universidad Austral.

A continuación se presentó un [video resumen de las buenas prácticas de la guía](#).

Magdalena de la Serna, co-editora de la guía moderó el segundo panel “Buenas prácticas de empresas” que contó con las intervenciones de: Poli Argento, Líder de Diversidad de YPF, Leticia Colussi, Jefa de Cultura del Grupo Sancor Salud (virtual), Jesica Lores, Responsable de RSE, Sustentabilidad y Comunicaciones Internas de Prudential Seguros, Gustavo Aguilera, Director de People & Culture y Talent Solutions de ManpowerGroup y Pablo Pratesi, Jefe de Terapia Intensiva del Hospital Austral (virtual).



INVESTIGACIÓN

FUTURO DEL TRABAJO: Liderazgo, talento e inclusión



¿Cuáles son los retos de la diversidad e inclusión para reimaginar y reconfigurar hoy el futuro del trabajo?

La encuesta fue diseñada especialmente para este estudio por un equipo interdisciplinario de investigadoras del IAE Business School de Argentina y de Marea Consulting de México y el relevamiento tuvo lugar entre octubre de 2020 y enero de 2021. La convocatoria a participar en este estudio estuvo dirigida a líderes de diversas empresas pertenecientes a distintas industrias y sectores de todos los países de Centro y América Latina y contó con varios partners académicos para su difusión:



Equipo de investigación:

- Dra. Patricia Debeljuh – Directora de CONFyE
- Dra. María del Carmen Bernal – Socia de Marea Consulting México
- MAE. Alejandra Moreno – Directora de MAREA Consulting México
- EMBA Ana Inés Juliano – Investigadora de MAREA Consulting México



Amplia cobertura en los medios de comunicación en todo el país y en la Región:

- Diario Clarín: [“Diversidad en las empresas: Cómo impactó la pandemia en la inclusión laboral de las mujeres”](#)
- Revista Mercado: [“Futuro del liderazgo: talento e inclusión”](#)
- iProfesional: [“Qué requisitos “irrenunciables” exigen los talentos “top” para aceptar una oferta de trabajo”](#)
- Business Insider: [“Necesitamos cambiar nuestro estilo de trabajo y vida, la lección de la pandemia de coronavirus”](#)
- Newsweek: [“Fortalecer la inclusión de la mujer en las organizaciones latinoamericanas, una tarea pendiente”](#)
- Perú21: [“Futuro del trabajo: Conoce los retos en la nueva gestión de talento e inclusión en la nueva normalidad”](#)
- El Empresario: [“Flexible y con tiempo para la familia: el escenario laboral que se viene post pandemia”](#)
- ADN: [“¿Es posible conciliar la vida familiar y laboral?”](#)
- Portafolio: [“Tecnología y diversidad: los grandes cambios en el trabajo”](#)

PATERNIDAD Y EMPRESA: DILEMAS VISIBLES Y RECOMPENSAS INVISIBLES

Esta investigación, dirigida por el Dr. Marc Grau Grau, Profesor de la Universidad Internacional de Cataluña, forma parte del estudio internacional realizado en otros países como España, Israel y México. En Argentina el estudio se replica en alianza con el Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School y de la Facultad de Comunicación de la Universidad Austral.

Objetivo general: Conocer la situación de los varones, a través de su experiencia como padres y como profesionales para comprender cómo ambos roles se integran y se enriquecen mutuamente, el impacto que tiene el hecho de ser padres en su desarrollo laboral y el apoyo que reciben por parte de las empresas para poder asumir plenamente su paternidad.

Empresas participantes:



PUBLICACIONES



17th International Review of Leave Policies and Related Research 2021

Título del capítulo: Argentina

Autoras: Patricia Debeljuh y Constanza Ginestra

Editores: Alison Koslowski, Ivana Dobrotic, Sonja Blum, Gayle Kaufman, Peter Moss

Editorial: Deposit Hagen

Año de publicación: agosto 2021

Por primera vez, Argentina está presente este año en el *International Review of Leave Policies and Research*, un estudio que se viene impulsando desde el 2005 en 47 países que recoge las licencias de maternidad, paternidad y cuidado infantil y otras medidas relacionadas con el empleo para apoyar desde el ámbito público y desde las empresas a los padres y madres que trabajan. El aporte de CONFyE se puede [consultar acá](#).

ALGUNAS REPERCUSIONES EN PRENSA

EL 95%. Según un reciente estudio conjunto Padres transfieren habilidades de su trabajo a su familia

El 95% de los padres reconoce haber desarrollado habilidades en el ambiente laboral que pueden transferir a sus hogares y viceversa de acuerdo con un estudio que analizó el nuevo rol de la paternidad realizado por el IAE Business School, la Universidad Austral y la Universidad Internacional de Cataluña.

El estudio efectuado inicialmente en España, Israel y México, pero que luego se extendió a otros países entre ellos la Argentina, identificó que experimentaron los padres en relación con el empoderamiento entre trabajo y familia así como la percepción del apoyo a su paternidad por parte de la esposa.



LA INVESTIGACIÓN SE BASÓ EN EL NUEVO ROL DE LA PATERNIDAD.

Para el estudio se entrevistó a 40 líderes, padres con una edad promedio de 42 años, y entre sus conclusiones se evidencia la importancia que se da a la familia y la influencia que tiene en sus vidas. En Argentina, el 90% de los encuestados percibió un empoderamiento alto o moderado del trabajo a la familia, y el 99% una mayor participación de igual grado, pero de la esfera familiar a la laboral.

Por otro lado, el 47% de los entrevistados indicó que las empresas en las que se desempeñan tienen una cultura que apoya a la familia, mientras que el 50% manifestó que las empresas cuentan con políticas, pero no son bien vistas por los jefes, y solo el 3% que no percibe a la empresa como promotora en este sentido.

El hecho de que el padre involucre en casa tiene un impacto positivo en los hijos, favoreciendo

desarrollar habilidades en el trabajo que se pueden transferir al hogar, y a la inversa.

Se señaló, además, la existencia de diferentes tipos de padres, los segmentados, que se separan su rol familiar y laboral y que resultan ser el 37,9%, los integrados (entre el ámbito familiar y laboral) en el que se identificó un 40%, y los "volkеры", correspondiente a un 22,2%, que mantiene una estrategia de separación en un ámbito de trabajo y otro en el hogar.

El estudio demostró, entre otras cosas, que la vida familiar ofrece diversas oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades para el padre trabajador (y viceversa), y que resulta clave para el trabajador no disociar la vida familiar de la laboral.

Apertura
CRONISTA • APERTURA • EMPRESAS • EVENTOS CORPORATIVOS EL CRONISTA

1° Management Profile

Los mitos que derribó la pandemia: eso "del trabajo a la casa" ya no existe más

Patricia Debeljuh, directora del Centro Conciliación Familia y Empresa de IAE Business School, Universidad Austral afirmó que la pandemia aceleró en 10 años la incorporación de nuevas prácticas laborales

"Sería bueno desarrollar de los organizadores de empresas de carreras, entendida como el flujo para llevarla a cabo"

"No que generar una cultura organizacional de liderazgo, desde cada uno de sus integrantes por lo que importa"

El estudio demostró, entre otras cosas, que la vida familiar ofrece diversas oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades para el padre trabajador (y viceversa), y que resulta clave para el trabajador no disociar la vida familiar de la laboral.

OPINIÓN

El desafío de crear una real igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional

El desafío de crear una real igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional es un tema que ha cobrado fuerza en los últimos tiempos. En un mundo donde la tecnología avanza rápidamente, es crucial que todos tengan acceso a las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Esto implica no solo proporcionar acceso a la educación y la formación, sino también garantizar que las mujeres y las personas de diferentes orígenes tengan las mismas oportunidades de avanzar en sus carreras. La igualdad de oportunidades es fundamental para el desarrollo profesional y el bienestar de la sociedad en su conjunto.

GÉNERO Y PODER

Un liderazgo distinto

El liderazgo femenino es una realidad que ha ganado terreno en los últimos años. Las mujeres están demostrando que no solo pueden liderar, sino que lo hacen de una manera única y efectiva. Este tipo de liderazgo se caracteriza por ser más colaborativo, empático y orientado a largo plazo.

Las empresas que adoptan este tipo de liderazgo están experimentando mejores resultados y mayor compromiso de sus empleados. El liderazgo femenino es una fuerza poderosa que está cambiando el mundo del trabajo y creando un futuro más equitativo y próspero.

Hacia un nuevo mundo laboral y familiar
GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

Patricia Debeljuh nos invitó a la presentación de "Hacia un nuevo mundo laboral y familiar", la nueva guía de buenas prácticas para la conciliación de familia y empresa.

Por Dra. María Amalia Caballero - dirección@sembravalores.org.ar

Enfoque viernes 12 de noviembre | 2021

Cómo impactan las "habilidades familiares" en el entorno laboral: el IAE presentó una nueva edición de su guía de buenas prácticas

A raíz de la profundización del trabajo remoto, producto del contexto sanitario que marcó la agenda de los últimos dos años, el Centro Conciliación Familia y Empresa (CONFyE) se propuso analizar el cambio de paradigmas en distintos entornos profesionales, para confeccionar un manual con consejos prácticos y dotar a las empresas de una nueva herramienta. A continuación, resumimos algunas de sus principales conclusiones.

Hacia un nuevo mundo laboral y familiar
GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

iPROUP Economía Digital | Mundo Fintech

Buenas prácticas: se presentó la guía de las nuevas costumbres post pandemia

La Guía de Buenas Prácticas del Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School describe cómo se adaptaron las empresas post pandemia

Géner. Virasoro, jueves 19 de agosto de 2021

LA HOJA

EDUCACIÓN

A fortalecernos juntos de cara a la "nueva normalidad"

Como un aporte de Las Marías a la comunidad, lanzamos un proyecto para promover un abordaje optimista y contenedor

El viernes pasado realizamos en la Fundación un encuentro que reunió a los directores de escuelas de Virasoro y a una especialista de Buenos Aires que, vía teleconferencia, compartió una oportuna mirada sobre cómo empezar a encarar "la nueva normalidad" con un espíritu optimista después de tanto tiempo de efectos negativos en los niños y en todas las familias.

El encuentro, a su vez, sirvió como puntapié inicial para una serie de charlas en las escuelas de Virasoro, a cargo de la psicopedagoga Ivana Gussella, para abordar todo lo que rodea a la pandemia y cómo encararlo con vistas al futuro: los miedos, las emociones, el encierro, los duelos, el aislamiento y sobre todo cómo "salir fortalecidos" apalancados en todas las cosas nuevas y buenas que también hemos aprendido en todo este tiempo.

El encuentro del viernes contó con la participación de gran cantidad de directivos de escuelas de Virasoro, y desde Buenos Aires disertó la Dra. en Filosofía Patricia Debeljuh, Directora del Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School de la Universidad Austral. También, con

MANAGEMENT | MARKETING

Paternidad y empresas: Involucrarse en el hogar

El 95% de los padres reconoce haber desarrollado habilidades en el ambiente laboral que pueden transferir a sus hogares y viceversa.

9 de septiembre, 2021

El estudio demostró, entre otras cosas, que la vida familiar ofrece diversas oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades para el padre trabajador (y viceversa), y que resulta clave para el trabajador no disociar la vida familiar de la laboral.

ViaPérez
Ciudades a ciudad, Argentina en red

Cómo transitar el 2021 con las secuelas que dejó el Covid-19

La especialista en conciliación trabajo-familia, Patricia Debeljuh, en su paso por Pérez, habló de cómo compatibilizar el hogar con la escuela y la profesión.

El estudio demostró, entre otras cosas, que la vida familiar ofrece diversas oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades para el padre trabajador (y viceversa), y que resulta clave para el trabajador no disociar la vida familiar de la laboral.

INNOVACIÓN

DUPLAS PARA CRECER: FORMACIÓN Y MENTOREO CRUZADO DE EMPRESAS

Por segundo año consecutivo se lanzó “Duplas para crecer” impulsado desde el Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School junto a las empresas Co-Fundadoras del Club IFREI.

Se trata de una iniciativa pionera en el país lanzada en 2020 en la que CEO’S y directivos de una empresa asumen el compromiso de mentorear durante 3/4 meses a talentos con alto potencial y nivel directivo de otras compañías y de sector diferente.

La experiencia de las dos primeras ediciones tuvo un alto nivel de compromiso y satisfacción de los participantes quienes en una escala de 1 a 10 evaluaron en promedio con un 9,5 la opción definitivamente lo recomendaría a otras personas. En esta edición participaron directivos de:



EL PADRE POSITIVO

PADRES LÍDERES, FAMILIAS POSITIVAS

LANZAMIENTO | JULIO 2021

Programa online

EL PADRE POSITIVO

Curso asincrónico de 10 módulos para hacer a tu ritmo
Actividad gratuita por tiempo limitado

¿QUÉ APRENDERÁS EN EL CURSO?

Abordaremos los conceptos de inteligencia emocional y empatía y por qué es importante desarrollarlos como padre. Experimentaremos la escucha activa con claves para educar con el ejemplo. Hablaremos de liderazgo y de la integración entre el trabajo y la familia.

INSCRIBITE
bit.ly/padrepositivo

Se desarrolló un curso asincrónico para padres en colaboración con la Facultad de Comunicación y el Instituto de Ciencias para la Familia de la Universidad Austral, Paternitas e InterMedia con el objetivo de entrenar a los varones para que cuenten con un rol más activo en la crianza de sus hijos dentro del marco de la investigación “Paternidad y Empresas”.

Más de 300 padres se inscribieron para abordar conceptos de inteligencia emocional, empatía y la importancia del rol del padre.

MUJER CONECTADA

LANZAMIENTO | OCTUBRE 2021

Programa MUJERCONECTADA

Unimos los puntos entre tu liderazgo, tu emprendimiento y la innovación digital

Capacitación gratuita sincrónica y asincrónica de 5 módulos

A través de contenidos, herramientas, networking y sesiones de mentoreo te ayudamos a desafiar cinco fronteras para potenciar tu emprendimiento: el desarrollo personal, la actitud emprendedora, la innovación digital, el desarrollo de oportunidades de mercado y la comunicación en red.

El único límite es el que se impone cada una: el objetivo es que lleguen lo más alto posible, potenciando una red de emprendedoras líderes en sus comunidades.

INSCRIBITE
mujeres2000.org.ar

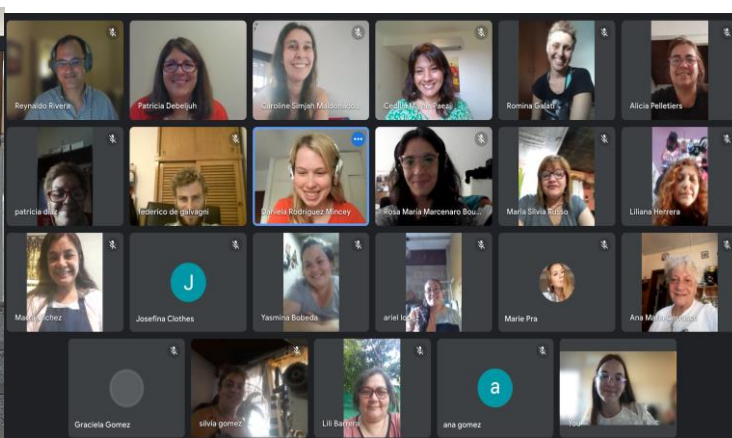
UNIVERSIDAD AUSTRAL
COMUNICACIÓN

IAE CONFyE

MUJERES2000
CONVOCA TORIA

CONFyE y la Facultad de Comunicación de la Universidad Austral trabajaron en conjunto con la ONG Mujeres 2000 para impulsar un programa de formación dirigido a mujeres de barrios vulnerables con el fin de contribuir a su empoderamiento personal y al desarrollo económico de sus negocios, entrenándolas en competencias de liderazgo, innovación digital y comunicación.

Participaron 18 emprendedoras de las zonas de Tigre y Bancalari que contaron con clases sincrónicas semanales y contenidos asincrónicos diseñados especialmente para visibilizar el potencial transformador de las mujeres en sus comunidades. La iniciativa también contó con estudiantes de la Facultad de Comunicación que participaron en esta experiencia de aprendizaje – servicio.



“Trabajar con estas emprendedoras fue una gran experiencia. Creo que no solo aprendieron ellas, sino también nosotras. Son mujeres que se esfuerzan y dan lo mejor cada día; apasionadas por lo que hacen y que no se limitan, sino que buscan ir siempre más allá. Están explorando, probando, creando... todo el tiempo reinventándose para salir adelante, para lograr sus objetivos.

Particularmente, me encantó escucharlas contar sus historias y descubrir que, sin ellas darse cuenta, estaban llevando a cabo todo aquello que a nosotros se nos enseña de manera teórica. Ellas lo hicieron a prueba y error, observando a la competencia, poniéndose en el lugar de sus clientes. Tienen una habilidad para lo que hacen, más allá de la técnica necesaria para la elaboración de sus productos, que en la primera charla que tuvimos me sorprendió gratamente.

Trabajar con ellas fue un verdadero placer y una experiencia que espero se repita en los años siguientes. Si bien nos soy adivina, creo que sus emprendimientos tienen por delante un gran futuro.

Les deseo a todas ellas los mejores de los éxitos, y no dudo que llegaran lejos.” Testimonio de una alumna de la Facultad de Comunicación de la Universidad Austral, participante en esta iniciativa.

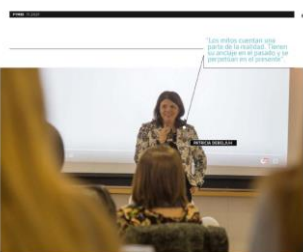
SEMINARIO WO&MEN

El 15 y 16 de julio se realizó de manera virtual la XIII edición de este encuentro bajo el título: “Igualdad de oportunidades entre varones y mujeres: dejando atrás los mitos de las industrias masculinizadas” que contó con la participación de 55 asistentes de 23 empresas, de 7 países y 5 provincias de Argentina.

De la mano de los Profesores Rodolfo Q. Rivarola y Patricia Debeljuh del IAE Business School se compartieron ideas concretas para identificar y destrabar sesgos culturales propios y organizacionales. Junto a María del Carmen Bernal del W20 para el G20 y Alejandra Moreno de MAREA Consulting se reflexionó sobre cómo incluir a los varones como aliados de la inclusión.

Además, dos paneles de líderes y expertos intercambiaron experiencias para promover el talento de las mujeres en entornos masculinizados y contribuyeron a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

Repercusión en diario Clarín Pymes: “Un sesgo masculino que atrasa décadas”



hablar del tema si no se tiene el apoyo de los socios... El sesgo masculino es un problema que afecta a todas las empresas... Un sesgo masculino que atrasa décadas... El sesgo masculino es un problema que afecta a todas las empresas... Un sesgo masculino que atrasa décadas...

El sesgo masculino es un problema que afecta a todas las empresas... Un sesgo masculino que atrasa décadas... El sesgo masculino es un problema que afecta a todas las empresas... Un sesgo masculino que atrasa décadas...

El sesgo masculino es un problema que afecta a todas las empresas... Un sesgo masculino que atrasa décadas... El sesgo masculino es un problema que afecta a todas las empresas... Un sesgo masculino que atrasa décadas...

El sesgo masculino es un problema que afecta a todas las empresas... Un sesgo masculino que atrasa décadas... El sesgo masculino es un problema que afecta a todas las empresas... Un sesgo masculino que atrasa décadas...

DIFUSIÓN E INFLUENCIA

PRIMER FORO INTERNACIONAL: EMPRESA, CULTURA Y SOCIEDAD

El 2 y 3 de septiembre se realizó el Primer Foro Internacional “Empresa, Cultura y Sociedad” impulsado por CONFyE, la Facultad de Comunicación y el Instituto de Ciencias para la Familia de la Universidad Austral con el objetivo de reflejar el protagonismo de una nueva paternidad a través de paneles de discusión de expertos.

**PRIMER FORO INTERNACIONAL
EMPRESA, CULTURA Y SOCIEDAD**

COMMUNICATION, CULTURE & CHANGE IN ORGANIZATIONS

AGENDA - 9.00 A 12.00

EL PROTAGONISMO DE UNA NUEVA PATERNIDAD
Dilemas visibles y recompensas invisibles

9.00 - 9.15 AM (GMT-3): Apertura
Prof. Rodrigo Rivera - IAE Business School
Prof. Patricia Debeljuh - IAE Business School

9.15 - 10.15 AM (GMT-3): Presentación de la Investigación
Prof. Marc Grau Grau - Universidad Internacional de Cataluña y Harvard Kennedy School

10.15 - 10.30 AM (GMT-3): Break

10.30 - 11.45 AM (GMT-3): Panel de líderes: Paternidad & Empresas
Lic. Justo Nator - Director Regional de Recursos Humanos (Coro sur) - Senkoll
Lic. Mateo Salinas - Gerente General - Edkoo
Lic. Luciano Sara - Gerente de Recursos Humanos - Promosion
Prof. Reynaldo Rivera - Universidad Austral
Prof. Marc Grau Grau - Universidad Internacional de Cataluña y Harvard Kennedy School

11.45 - 12.00 AM (GMT-3): Cierre y conclusiones

**PRIMER FORO INTERNACIONAL
EMPRESA, CULTURA Y SOCIEDAD**

La Paternidad Situada
Aproximaciones desde la Orientación Familiar

3 SEP

CON TRANSMISIÓN ONLINE

Informes e inscripciones
<https://bit.ly/paternidadsituada>

ORGANIZADORES:
AUSTRAL IAE CONFyE AUSTRAL

EN COLABORACIÓN CON:
ULC UNIVERSITAT DE BARCELONA IIS

ACCIONES EN EL ÁMBITO PÚBLICO y ORGANISMOS INTERNACIONALES

- El 29 de abril Patricia Debeljuh fue invitada a participar del foro titulado: "Algunas claves para la próxima administración" organizado por la Universidad de los Hemisferios, Universidad Casa Grande, Universidad del Azuay y por el movimiento Razón & Emoción de Ecuador, con el objetivo de aportar a las nuevas autoridades herramientas sobre temas relevantes alineados a la modernización pública.
- Se realizó un ciclo de encuentros de co-creación para repensar la recuperación económica de las mujeres post pandemia y elaborar propuestas para la reactivación productiva de PyMES, Comercio, Turismo, Hotelería y Gastronomía, organizados por la Dirección General de Articulación Institucional para la Igualdad de Género de la Secretaría para la Igualdad de Género del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Participación en el diseño, co-creación e implementación de un Laboratorio de Innovación Multiactor para desarrollar medidas de prevención de la corrupción en pequeñas y medianas empresas (PYMES) en el Ecuador, con enfoque de género y desde una perspectiva empresarial organizado por:



CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN

“Las 2 Semanas de la Conciliación”

Como todos los años, impulsamos esta campaña de comunicación que comienza el 1 de mayo con el Día Internacional del Trabajo, y culmina el 15 de mayo con el Día Internacional de la Familia. A través de piezas gráficas y material especialmente diseñado y seleccionado, buscamos apoyar a las empresas y organizaciones para que puedan difundir durante esas dos semanas entre sus colaboradores y su cadena de valor esta campaña.

Con esta iniciativa queremos invitar a todos a reflexionar acerca del lugar que ocupa el trabajo y la vida familiar en nuestras vidas, y descubrir el enriquecimiento que puede darse entre estos dos ámbitos para el desarrollo personal y social.

En el 2021 la campaña tuvo foco en la toma de conciencia acerca de la importancia del cuidado de la persona en los dos ámbitos claves para su desarrollo integral: trabajo y familia.

LAS DOS SEMANAS DE LA CONCILIACIÓN
DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (01 MAYO)
DÍA INTERNACIONAL DE LA FAMILIA (15 MAYO)

CUIDAR EN EL TRABAJO ES:
 Crear entre todos un entorno en el que cada persona pueda ser valorada por lo que es, sin etiquetas que la condicionen ni estereotipos que la discriminen.

Cuidar en el trabajo es crear un ambiente laboral psicológicamente seguro.

Campaña de comunicación promovida por el Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School - Argentina. "CUIDA2 EN EL TRABAJO Y EN LA FAMILIA" IAE CONFyE

LAS DOS SEMANAS DE LA CONCILIACIÓN
DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (01 MAYO)
DÍA INTERNACIONAL DE LA FAMILIA (15 MAYO)

CUIDAR EN LA FAMILIA ES:
 Inculcar a nuestro alrededor la cultura del trabajo, explicando a la familia las demandas laborales genuinas.

Cuidar en la familia es valorar el trabajo como fuente de desarrollo personal y de bienestar para nuestros seres queridos.

Campaña de comunicación promovida por el Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School - Argentina. "CUIDA2 EN EL TRABAJO Y EN LA FAMILIA" IAE CONFyE

LAS 2 SEMANAS DE LA CONCILIACIÓN
DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (01 MAYO)
DÍA INTERNACIONAL DE LA FAMILIA (15 MAYO)

“CUIDA2 EN EL TRABAJO Y EN LA FAMILIA” IAE CONFyE

CUIDAR EN EL TRABAJO ES:
 Crear un entorno laboral familiarmente responsable.

CUIDAR EN LA FAMILIA ES:
 Cuidarnos en primer lugar a nosotros mismos para poder cuidar a otros.

CUIDAR EN EL TRABAJO ES:
 Crear un espacio laboral seguro, cuidándonos entre todos.

CUIDAR EN LA FAMILIA ES:
 Dedicar nuestras mayores energías para que cada uno de nuestros seres queridos sea feliz.

CUIDAR EN EL TRABAJO ES:
 Velar y extremar los cuidados, pensando en la salud de todos.

CUIDAR EN LA FAMILIA ES:
 Garantizar que las cuestiones laborales -salvo caso de fuerza mayor- no se lleven al ámbito personal / familiar.

CUIDAR EN EL TRABAJO ES:
 Valorar el trabajo como fuente de desarrollo personal y de bienestar para nuestros seres queridos.

CUIDAR EN LA FAMILIA ES:
 Entender que crear hogar es una responsabilidad de todos.

Campaña de comunicación promovida por el Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School - Argentina.

AGRADECIMIENTOS

UNA VEZ MAS, GRACIAS A TODAS LAS EMPRESAS Y A SUS DIRECTIVOS QUE NOS HAN APOYADO PARA IMPULSAR CADA UNA DE ESTAS INICIATIVAS. TERMINA UN AÑO MÁS DE APRENDIZAJES COMPARTIDOS, DE COLABORACIÓN Y COOPERACIÓN PARA ARTICULAR SINERGIAS Y POTENCIAR EL TRABAJO CONJUNTO. GRACIAS POR TANTOS LOGROS. GRACIAS POR HACERLOS POSIBLES.

¡HASTA 2022!



confye@iae.edu.ar



[CONFyE](#)

[Web CONFyE](#)

[@centroconfye](#)

