



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



# "EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL"



## Objetivo

Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.



## ODS Conexos:

**OSD 1** Fin de la pobreza  
**ODS 5** Igualdad de Género  
**ODS 8** Trabajo decente y crecimiento económico  
**ODS 10** Reducción de las desigualdades



## Tipo de Iniciativa

Acción  
Proyecto  
Programa

## METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

**Meta 17.17** Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas y contribuir al desarrollo sostenible.

**Meta 17.18** De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la

disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.

**Meta 17.19** De aquí a 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y complementen el producto interno bruto, y apoyar la creación de capacidad estadística en los países en desarrollo.



## Palabras Clave:

*"Alianzas", "Cooperación internacional", "Inversiones para desarrollo", "Indicadores para desarrollo sostenible"*



# RESUMEN EJECUTIVO

Creemos que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo. Desde una perspectiva de Derechos Humanos, nuestra tarea es generar y sostener entornos laborales diversos e inclusivos. Para ello llevamos adelante nuestros programas de inclusión social y promovemos oportunidades de empleo a personas en desventaja. En alianza con CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento), desde 2009 generamos información para el debate público y la elaboración de políticas públicas en relación a la situación laboral de las mujeres y personas mayores de 45 años y así implementar propuestas de acción en este campo.



# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Trabajamos junto a CIPPEC en diferentes investigaciones para contar con datos actualizados, fiables y robustos para generar información de valor para la toma de decisiones de los actores sociales en cuanto a la calidad de vida de las personas y del entorno laboral. Apoyamos su investigación “Diagnóstico y recomendaciones de políticas públicas sobre población argentina de 45-70 años en situación de riesgo y vulnerabilidad” ya que nuestro programa “Mayores talentos, valorando la experiencia” tiene por objetivo mejorar las condiciones de empleabilidad de personas mayores de 45 años.

Como Empresa Familiarmente Responsable () apoyamos las iniciativas de CIPPEC sobre estos temas:

- “Un análisis de las políticas de cuidado infantil: caso de estudio en la provincia Santa Fe”

- “Diálogos de Protección Social” sobre los desafíos del mercado laboral actual y el rol de la mujer en el trabajo.
- “Protección Social y Mercado Laboral: Los desafíos de articulación productiva-reproductiva reflejados en las licencias de maternidad y paternidad”.
- “Recomendaciones para una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares”.
- “Un análisis de las licencias en los niveles subnacionales”.

En 2019 acompañamos su proyecto “Mujeres en el mercado de trabajo: una deuda y una oportunidad” para evidenciar las brechas de género en el mercado laboral y promover acciones para cerrarlas. Este trabajo culminó en la presentación del libro “El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos”, que tiene el propósito de alentar el debate sobre la dimensión económica de la desigualdad de género, a menudo

invisibilizada, y ofrecer un insumo a quienes puedan propiciar políticas públicas para transformar la realidad.

Fue presentada en la Conferencia Internacional “El género del trabajo”, en la que Mónica Flores Barragán, presidente de ManpowerGroup LATAM, expuso en el panel “Hacia una agenda de trabajo decente para las mujeres”, junto a expertas y referentes locales e internacionales.

En 2020 firmamos un nuevo acuerdo para continuar con nuestro acompañamiento a CIPPEC en el abordaje sobre perspectiva de género y este año especialmente sobre la incidencia de la crisis del COVID19 con el fin de promover políticas públicas que contemplen la situación de mujeres y varones y den respuesta a esta problemática.



## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

Cantidad de encuentros

Cantidad de publicaciones

## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### SOCIO CULTURALES.

### OTRAS

- Falta de datos que permita tomar decisiones al respecto.
- Una arraigada cultura androcéntrica.
- Menor participación laboral femenina: un 58% de las mujeres trabaja VS. un 80% de los varones. Además, las mujeres dedican más tiempo al cuidado de familiares.
- “Paredes de cristal”: las mujeres participan más en los sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía.
- “Techo de cristal”: las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de alcanzar puestos jerárquicos.
- La mayoría de las búsquedas laborales están dirigidas a personas más jóvenes.
- Se considera a las personas de más de 45 años como desactualizadas cuando en realidad cuentan con experiencia y talento, son idóneas para capacitar fuerza de trabajo más joven y son comprometidas.

“ En **ManpowerGroup** creemos que el empleo significativo y sostenible tiene el poder de cambiar el mundo.

## Alianzas Estratégicas

*Privadas (Cadena de valor/Empresa par)*

*Públicas Nacionales*

*Organismos Internacionales*

### **Organizaciones de la sociedad civil**

*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.*

- *Club IFREI (Centro ConFyE – IAE)*
- *Área de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*
- *Subsecretaria de Género y Diversidad Sexual – Provincia de BA*
- *Hogar Amparo Maternal, CABA*
- *Centro Amparo, Provincia de BA*
- *Fondo de Población de Naciones Unidas*
- *Enlaces Territoriales para la equidad de género*
- *Hogar “Casa del Reencuentro” de la Fundación Junta Parroquial Nuestra Señora del Pilar*
- *Asociación Civil Diagonal.*
- *Servicio de Empleo de la Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA).*
- *Municipalidad de Almirante Brown.*
- *Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.*



“ Nuestra iniciativa  
**“Construyendo  
Puentes, hacia un mundo  
laboral más inclusivo”**  
funciona como el marco de  
acción para el desarrollo  
de nuestros programas de  
inclusión laboral.

## Cadena de Valor

*Las investigaciones que llevamos adelante con CIPPEC nutren nuestro compromiso con la promoción de la diversidad e inclusión en la esfera laboral. Nuestra iniciativa “Construyendo Puentes, hacia un mundo laboral más inclusivo” funciona como el marco de acción para el desarrollo de nuestros programas de inclusión laboral. Además, a través de “Construyendo Puentes” acercamos a nuestros clientes la posibilidad de brindar oportunidades de empleo y de formación a personas con discapacidad, jóvenes de bajos recursos, refugiados, mujeres y adultos mayores. Así, nuestros clientes crean valor social compartido, evaluando cuál es el mejor candidato para un puesto no solo por el perfil, sino también promoviendo la inclusión y la diversidad en su empresa.*



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

COPYRIGHT 2020