



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



“CONSTRUYENDO PUENTES HACIA UN MUNDO LABORAL MÁS INCLUSIVO”

Objetivo

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

ODS Conexos:

OSD 1 Fin de la pobreza

ODS 10 Reducción de las desigualdades

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

Meta 8.5 Para 2020 reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Meta 8.6 Para 2030 lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos (hombres, mujeres, jóvenes,

personas con discapacidad, etc.) y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, mujeres y personas con empleos precarios.



Palabras Clave:

Diversidad - Inclusión - Igualdad - Oportunidades - Empleo - Socios - Colectivos en desventaja – Crecimiento económico – Trabajo decente – Empleabilidad juvenil – Derechos laborales – Trabajo seguro

RESUMEN EJECUTIVO

A través de la iniciativa “Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo” promovemos oportunidades de empleo a personas en desventaja. Como expertos en la gestión de capital humano, parte fundamental de nuestra tarea es generar y sostener entornos laborales diversos e inclusivos. Por eso en nuestra cadena de valor promovemos culturas corporativas abiertas, diversas y comprometidas con sus colaboradores y familias. En alianza con gobiernos, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil desarrollamos 6 programas de inclusión y diversidad, reconociendo anualmente como nuestros “Socios en la Inclusión” a aquellas empresas cliente de ManpowerGroup que promueven oportunidades de formación y empleo para personas en desventaja.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

“Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo” nació en 2008 como fruto de un proceso de diálogo con diferentes grupos de interés, principalmente colaboradores y organizaciones sociales aliadas. A partir de esto, se identificaron las dificultades a las que se enfrentan los participantes de nuestros programas de inclusión laboral a la hora de acceder a un trabajo formal. En este marco, y como parte de una estrategia de negocios invitamos a las empresas a crear valor social compartido, evaluando cuál es el mejor candidato para el puesto no sólo por perfil, sino valorando la posibilidad de comprometerse activamente promoviendo la inclusión y la diversidad en su empresa. De esta forma se brindan oportunidades a personas en desventaja que en procesos habituales de selección de recursos humanos no

suelen ser consideradas. Aquellas empresas cliente que se comprometen son reconocidas anualmente como nuestros “Socios en la Inclusión”.

Las acciones implementadas en el marco de esta iniciativa están estrechamente vinculadas a nuestros seis programas de inclusión laboral, que son ejecutados a partir de las acciones emprendidas por los voluntarios corporativos de la organización. En este sentido, “Construyendo Puentes” representa la matriz bajo la cual se llevan a cabo las actividades de formación laboral que apuntan a la mejora de las condiciones de empleabilidad de los participantes de nuestros programas: personas con discapacidad (“Oportunidades para todos”); jóvenes de bajos recursos

(“Juntos por los jóvenes”), mujeres en proceso de reinserción laboral (“Con la mujer por la equidad”), mayores de 45 años (“Mayores Talentos. Valorando la experiencia”), refugiados y migrantes en el país (“Sin Fronteras”) y la comunidad LGTBI+ (“Orgullosos de Nuestra Diversidad”). En 2019 decidimos definir la identidad de nuestro programa de inclusión de la diversidad sexual en el ámbito laboral bajo el nombre “Orgullosos de nuestra diversidad”. En primer lugar, capacitamos a nuestros colaboradores con el fin de concientizar en la temática y pusimos el foco en rediseñar procesos internos y participar en las redes de diversidad sexual. Los voluntarios de ManpowerGroup dictan los talleres a cada uno de estos públicos, con la colaboración de aliados en las problemáticas específicas.



Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

SOCIO CULTURALES.

OTRAS

Una de las principales barreras tiene que ver con los prejuicios y temores a la hora de contratar a personas provenientes de grupos sociales en desventaja. La falta de conciencia social agudiza la discriminación a estos colectivos porque no reconoce la ventaja competitiva derivada de la diversidad que garantiza negocios más sostenibles. Por eso, todavía son muy escasos los programas o políticas en las empresas que promuevan oportunidades de empleo a personas en desventaja que genere entornos laborales diversos e inclusivos.

Esto viene aparejado de la inexistencia de políticas públicas a nivel nacional que acompañen al sector privado en potenciar el desarrollo de organizaciones cada vez más inclusivas.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

Estimulando un hábito de apertura a diferentes colectivos sociales, nos volvemos más adaptables a un contexto heterogéneo, mejoramos la comprensión del mismo y podemos identificar nuevas oportunidades estratégicas, permitiendo incluso el desarrollo de nuevos modelos de negocios. Contribuimos así 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 desde el inicio de este camino 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 - nuestros aliados.

Las metas propias del programa que hemos alcanzado entre 2008 y 2019.

- INDICADORES DE GESTIÓN
- 310 empresas son reconocidas por ManpowerGroup como "socias en la inclusión".
- 12.481 jóvenes de bajos recursos de todo el país fueron capacitados desde 2004
- 74 jóvenes de bajos recursos obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup desde 2014
- 813 personas refugiadas participaron de los talleres de orientación laboral
- Desde 2004, 100 personas refugiadas han obtenido un empleo a través de ManpowerGroup
- 557 mujeres en proceso de reinserción laboral fueron entrenadas para mejorar sus condiciones de empleabilidad desde 2008.
- Desde 2014, 10 mujeres han obtenido un empleo a través de ManpowerGroup
- Desde 2010, 1.256 personas mayores de 45 años participaron en talleres de actualización sobre el mercado laboral
- 506 personas mayores de 45 años obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup desde 2011
- 1.229 personas con discapacidad han obtenido un empleo a través de ManpowerGroup desde 2004
- Desde 2018, 3 personas de la comunidad LGTBI+ obtuvieron un empleo a través de ManpowerGroup

“ Como **expertos en la gestión de capital humano**, parte fundamental de nuestra tarea es generar y sostener entornos laborales diversos e inclusivos.

Alianzas Estratégicas

Privadas

Públicas Nacionales

Organismos Internacionales

Organizaciones de la sociedad civil

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.

Hemos logrado más de 40 alianzas estratégicas con diferentes actores de la sociedad expertos o referentes de las problemáticas específicas, como por ejemplo: Fundación Forge, Cimientos, Pescar, Conciencia, Pléroma, Enlaces Territoriales, Asociación Civil Doncel, ACNUR, ADRA, AMIA, Hogar Amparo Maternal, PRIDE CONECTION Argentina, y variados organismos y dependencias de Gobierno de la Ciudad y Municipales.

“ En **ManpowerGroup** desarrollamos 6 programas de inclusión y diversidad, junto a nuestros **“Socios en la Inclusión”**”

Cadena de Valor

A través de esta iniciativa promovemos culturas corporativas abiertas, diversas y comprometidas con sus colaboradores y familias en nuestra cadena de valor. Creamos procesos de diálogo con nuestros grupos de interés ya que nos brindan el input sobre cuáles son las dificultades a las que se enfrentan los participantes de los programas de inclusión laboral y cuáles son las mejores prácticas que debemos promover. En alianza con nuestras empresas clientes, gobiernos y organizaciones de la sociedad civil desarrollamos nuestros programas de inclusión y diversidad. En este marco, invitamos a las empresas a crear valor social compartido y a promover la inclusión desde una perspectiva de diversidad.



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

COPYRIGHT 2020