

**METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA:** 🇨🇦 **8.5** 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

🇨🇦 **8.6** Para el 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

🇨🇦 **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.



**Objetivo:**  
 PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS

**#AlianzasEstratégicas:**  
 Privado – Público /  
 Privado – OSC

## Resumen Ejecutivo

A través de la iniciativa “Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo”, promovemos oportunidades de empleo a personas de colectivos 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 promovemos en nuestra cadena de valor forjar 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, sucursales y empleados de ManpowerGroup que promueven oportunidades de formación y empleo para personas en desventaja.

**#PalabrasClave:** "Diversidad", "Inclusión", "Igualdad", "Oportunidades", "Empleo", "Socios", "Colectivos en desventaja".

## Descripción

### • Antecedentes

“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 del cual se identificaron las dificultades que se le presentan a los participantes de los programas de inclusión laboral para acceder a un trabajo en el mercado laboral formal. En este marco, y como parte de una estrategia de negocios que permita dar participación activa a nuestros clientes de las acciones de inclusión laboral que desarrollamos, 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; dando una oportunidad a personas en desventaja que en procesos habituales de selección de recursos humanos no suelen ser consideradas.



Quienes se comprometen e involucran con esta propuesta -ya sean clientes, empleados o sucursales de la compañía-, son reconocidos anualmente como nuestros “Socios en la Inclusión”. Las acciones implementadas en el marco de esta iniciativa están estrechamente vinculadas a nuestros cinco 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 (“La Mujer en la Empresa Contemporánea”), mayores de 45 años (“Mayores Talentos. Valorando la experiencia”) y refugiados y migrantes en el país (“Sin Fronteras”). Los voluntarios de ManpowerGroup dictan los talleres a cada uno de estos públicos, con la colaboración de +40 aliados en las problemáticas específicas.

#### • Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones.

Todavía existen ciertos temores o prejuicios en la inclusión de personas provenientes de grupos sociales en desventaja. Consideramos que hoy en día, cualquier ventaja competitiva a largo plazo dependerá de que más personas puedan formar parte de la fuerza laboral de manera sostenible, potenciando la necesidad de desarrollar organizaciones cada vez más inclusivas. En este sentido, se debe considerar que las prácticas inclusivas responden a una estrategia de largo plazo que trasciende diversas situaciones coyunturales, tales como épocas de crisis económicas.

#### • Contribución de la iniciativa al ODS y su proyección en tiempo

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. En términos de capacitación, hemos formado a +10.000 personas y, desde 2008, +2000 participantes de nuestros programas han conseguido un empleo a través de ManpowerGroup. Además, hemos reconocido a +230 empresas y +120 sucursales y colaboradores de la compañía por lograr oportunidades de empleo para los participantes de nuestros programas.



• Link

[www.manpower.com.ar/ReportedeSustentabilidad2016.pdf](http://www.manpower.com.ar/ReportedeSustentabilidad2016.pdf)

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



---

 Meta de Prioridad Nacional. Informe Voluntario Nacional 2017.

PROSPERIDAD

