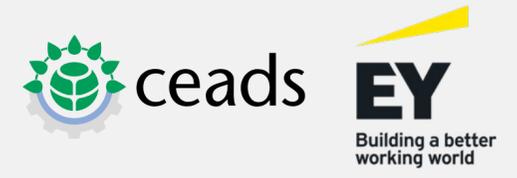




CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



TRABAJANDO PARA CAMBIAR EL MUNDO: PLANETA



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



Tipo de Iniciativa

- Acción
- Proyecto
- Programa



Localización:

- Alcance Nacional

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, empleo, trabajo decente*

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 LGTBIQ+ (“Orgullosos de Nuestra Diversidad”). 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

USO DE INDICADORES DE GESTIÓN

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 2021.

- 340 empresas reconocidas por ManpowerGroup como "socias en la inclusión".
- 14.461 jóvenes de bajos recursos de todo el país fueron capacitados desde 2004
- 910 personas refugiadas participaron de los talleres de orientación laboral
- 516 mujeres en proceso de reinserción laboral fueron entrenadas para mejorar sus condiciones de empleabilidad desde 2008.
- Desde 2014, 56 mujeres en desventaja han obtenido un empleo a través de ManpowerGroup
- Desde 2010, 1.302 personas mayores de 45 años participaron en talleres de actualización sobre el mercado laboral
- 1.259 personas con discapacidad han obtenido un empleo a través de ManpowerGroup desde 2004

“ 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 (Cadena de valor/Empresa par)
- Sector Público
- 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 CONNECTION 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.

Anexo



Reporte de Sustentabilidad 2020

Diversidad e inclusión



Creemos en el valor diferencial que tienen las sociedades diversas. Trabajamos para mejorar la empleabilidad de personas con menos oportunidades. A través de nuestros servicios y el desarrollo de programas específicos para distintos grupos de interés, generamos un aporte concreto en los ODS 5, 8 y 10 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Comité de Diversidad e Inclusión



En 2020, creamos el Comité de Diversidad e Inclusión para toda la región latinoamericana, liderado por nuestro país. Está conformado por líderes de ManpowerGroup de Argentina, Brasil, Caribe y Centroamérica, Chile, Colombia, México, Paraguay, Perú, Uruguay.

El propósito del Comité es fomentar una organización más diversa e inclusiva generando conciencia y ayudando a nuestros colaboradores y empresas a comprender los beneficios de potenciar entornos de trabajo con oportunidades para todos.

En primer lugar, realizamos un FODA por país y otro a nivel regional. Además, realizamos capacitaciones para todos los integrantes del Comité con el objetivo de nivelar los conocimientos en diversidad.

Mes de la diversidad

Capacitación en diversidad e inclusión

Club IFREI del Centro Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School

Construyendo Puentes hacia un mundo laboral más inclusivo



A través de esta iniciativa, invitamos a nuestros clientes a evaluar a los candidatos no solo por su perfil sino también considerando la posibilidad de ofrecer oportunidades de empleo y de formación a personas con discapacidad, jóvenes de bajos recursos, mujeres en proceso de reincorporación laboral, adultos mayores e integrantes...

Reporte Sustentabilidad
(Link)



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

COPYRIGHT 2022