

**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.



## 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.

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

### #ODSConexos

**ODS 1** Fin de la pobreza **ODS 10**  
Reducción de las desigualdades

**#PalabrasClave:** “Diversidad”, “Inclusión”, “Igualdad”, “Oportunidades”, “Empleo”, “Socios”, “Colectivos en desventaja”, “Crecimiento económico”, “Trabajo decente”, “Empleabilidad juvenil”, “Derechos laborales”, “Trabajo seguro”.

## 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.

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 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.

Las metas propias del programa que hemos alcanzado entre 2008 y 2018.

#### INDICADORES DE GESTIÓN

- Más de 250 empresas son reconocidas por ManpowerGroup como “socias en la inclusión”.
- 11.915 jóvenes de bajos recursos de todo el país fueron capacitados desde 2004.
- 800 personas refugiadas participaron de los talleres de orientación laboral
- Desde 2008, 484 mujeres en proceso de reinserción laboral fueron entrenadas para mejorar sus condiciones de empleabilidad.



- Desde 2010, 1.099 personas mayores de 45 años participaron en talleres de actualización sobre el mercado laboral
- 1.213 personas con discapacidad han obtenido un empleo a través de ManpowerGroup desde 2004

## • Alianzas

PRIVADAS (CADENA DE VALOR/EMPRESA PAR)

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 CONNECTION Argentina, y variados organismos y dependencias de Gobierno de la Ciudad y Municipales.

## • 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.

