

Programa Empresas Inclusivas | PEI

Objetivo General

Promover en la ciudad de Buenos Aires una cultura empresarial inclusiva a través de la adopción de estrategias y políticas de gestión de talentos en las empresas, que fortalezcan el empleo basado en los criterios de Diversidad, Equidad e Inclusión | DEI

¿Qué es Diversidad, Equidad e Inclusión?

Los conceptos de diversidad, equidad e inclusión se suelen utilizar indistintamente. Al respecto el Programa *Principles for Responsible Investments* | PRI de Naciones Unidas ofrece en su documento “*Diversity, Equity & Inclusion: Key action areas for investors*” una descripción de cada término que puede utilizarse como referencia para la implementación del PEI:

Diversidad

La diversidad se define como la presencia de la diferencia dentro de un contexto dado como es una organización. El término puede referirse a una diversidad de identidades o características, tales como género, raza y orientación sexual. La diversidad se refiere a un grupo. Sin embargo, una persona puede traer diversidad adicional a una empresa.

Equidad

Equidad significa que las personas tienen acceso equitativo, oportunidad, recursos y poder para prosperar. El objetivo es moverse más allá de las barreras históricas y sistémicas para lograr un mayor equilibrio en el trato y los resultados.

La equidad a menudo se confunde con la igualdad. La igualdad significa que todas las personas son tratadas de forma idéntica, sin tener en cuenta las barreras y desventajas que existen para grupos particulares.

Inclusión

La inclusión se describe como las acciones tomadas para entender, abrazar y aprovechar las fortalezas únicas y facetas de la identidad de todos los individuos para sentirse bienvenido, valorado y apoyado. Va más allá de la representación. Es el nivel de empoderamiento y participación que tienen los individuos dentro de un entorno determinado. La inclusión no es una consecuencia natural de la diversidad.

La activista norteamericana y líder en el pensamiento DEI, *Verna Myers*, lo ejemplificó así: *La diversidad es que te inviten a la fiesta, la inclusión es que te inviten a bailar.*

Marco Conceptual

Agenda Global 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible | ODS de Naciones Unidas (ONU)

En 2015 con la publicación de la Agenda 2030 y sus 17 objetivos globales, los líderes mundiales se comprometieron a avanzar hacia 2030 en un sendero de desarrollo que priorice la erradicación de la pobreza, la protección del planeta y la prosperidad de las personas como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible comprometida con *no dejar a nadie atrás*.

En este marco, la Agenda Global enfocada en los conceptos de Diversidad, Equidad e Inclusión se referencia en los **ODS 5 - Igualdad de Género - ODS 8 - Crecimiento Económico Inclusivo y Sostenible, Empleo y Trabajo Decente - y ODS 10 - Reducción de las Desigualdades** - y sus metas asociadas.

Esta Agenda nos aporta tres ideas fuertes y novedosas:

1. Nos presenta un gran consenso mundial sobre cuáles son los temas importantes para el desarrollo humano hacia 2030, expresado en los 17 ODS y sus 169 metas;
2. Configura una redefinición del concepto de sostenibilidad, que involucra ahora un amplio abanico de temas económicos, sociales, ambientales y de gobernanza pública;
3. Es una agenda que debe ser abordada mediante alianzas de articulación público-privada, ya que no es suficiente con políticas estatales, tampoco alcanza con la acción de las ONGs o los Organismos Internacionales y son asuntos que el mercado tampoco resuelve de manera unívoca.

Estas metas solo serán alcanzables mediante el compromiso del sector público, de las empresas y de las organizaciones de la sociedad civil.

Por ello, resulta indispensable fortalecer las empresas, haciendo foco en los ejes previstos de diversidad, equidad e inclusión, no solo en la senda de esta Agenda, sino también en el sentido de robustecer sus capacidades de respuesta ante las demandas sociales, ambientales y económicas del entorno y de la ciudad de Buenos Aires.

Ventajas para las empresas que definen estrategias y gestión del talento basados en los criterios de diversidad, equidad e inclusión

- Mejora los resultados económicos y financieros.
- Estimula la creatividad y la innovación incorporando habilidades diferentes.
- Fortalece la atracción y retención de talentos.
- Promueve la convivencia y el buen clima organizacional.
- Fortalece la imagen y reputación empresarial y su relación con clientes y proveedores
- Asegura el cumplimiento de la normativa relacionada disminuyendo riesgos legales y económicos

Socios Estratégicos

Las actividades a realizarse en el marco del presente Programa serán llevadas adelante, en conjunto con la Subsecretaría de Desarrollo Inclusivo, por socios estratégicos de los ámbitos público y privado, seleccionados en base a su experiencia, reputación y liderazgo y relacionados con las temáticas de relevancia al mismo. Entre ellos, se incluyen:

- Universidad de Buenos Aires | Centro Nacional de Responsabilidad Social Empresarial y Capital Social (CENARSECS)
- Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad de Buenos Aires
- ManpowerGroup Argentina
- Ministerio de Desarrollo Económico y Producción | GCBA
 - DG Inserción Laboral de la Mujer | Subsecretaría de Desarrollo Inclusivo
 - DG Inclusión Social | Subsecretaría de Desarrollo Inclusivo
 - Unidad de Coordinación Gestión de Políticas Productivas
 - Subsecretaría de Trabajo, Industria y Comercio
 - Subsecretaría de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
 - DG Políticas de Juventud
- Unidad para la Igualdad de Género | Jefe de Gobierno
- Secretaría de Ambiente | Agencia de Protección Ambiental | Jefe de Gobierno
- Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural | Vice Jefatura Gobierno
- Secretaría de Bienestar Integral | Ministerio de Salud

- Secretaría de Desarrollo del Potencial Humano | Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat
- Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS) | Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat