

Programa de Vigilancia Inclusiva Securitas Uruguay



Video Institucional del Programa: <https://www.youtube.com/watch?v=faga3BCjPaA>

Conversamos con Soledad Collazo y Yohanna Scavino, quienes lideran este programa en la empresa y conocimos sus principales desafíos.

¿Cómo surge y cuál es el objetivo del programa de Vigilancia Inclusiva de Securitas?

El Programa de Vigilancia Inclusiva, surge en el año 2007 en Securitas Colombia, con el objetivo de contribuir a la generación de una cultura inclusiva y brindar igualdad de oportunidades en el mercado laboral. El programa apunta a generar empleo de calidad y contribuir al desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad. Para lograr estos objetivos se apunta a identificar y desarrollar estrategias de inclusión laboral junto a los clientes, creando sinergias con organizaciones de la sociedad civil y del Estado para promover inclusión laboral.

En Uruguay, el programa empieza en 2013, convirtiendo a Securitas Uruguay en la primera empresa de seguridad privada de nuestro país que promueve y realiza inclusión laboral de personas con discapacidad motriz.

¿Cuáles han sido los principales desafíos de la empresa para su implementación?

Han sido varios los desafíos que enfrentamos, incluso hoy en día. Por un lado identificamos barreras a la interna de la organización, y por el otro, hacia la externa.

Uno de los primeros y principales retos fue sensibilizar y capacitar en la temática internamente; concientizar a nuestros colaboradores acerca de la importancia de este programa. Para nosotros es fundamental que nuestro equipo esté comprometido y fomente la inclusión de personas con discapacidad motriz en los servicios, ya que sin ellos el programa no podría avanzar ni crecer, son los principales voceros.

Hacia afuera nos encontramos frente a dos grandes desafíos. Si bien hoy en día existe, cuando empezamos no había en Uruguay un registro nacional de personas con discapaci-

dad donde pudiéramos obtener los perfiles de aquellas personas que tuvieran interés de trabajar. Este aspecto dificultó el proceso de selección, demorando el acceso al candidato. Otro de nuestros principales retos es sensibilizar y sumar nuevos clientes, ya que por el tipo de industria resulta desafiante la inclusión, debiendo trabajar en romper barreras y prejuicios.

¿Qué le recomendarían a quienes tienen que liderar estos procesos a la interna de las organizaciones?

Lo principal es estar convencidos de desarrollar un programa de inclusión. El mismo tiene que ser estructurado, con lineamientos y procedimientos claros que faciliten su desarrollo en la organización. Es clave contar con objetivos medibles y compartidos, el programa deja de ser de un área para ser asumido como propio por todos los integrantes del equipo.

¿Cuentan o han contado con el apoyo de alguna organización durante el proceso?

Al comienzo contamos con diferentes aliados estratégicos, expertos en discapacidad que nos apoyaban en las instancias de sensibilización y capacitación a nuestro equipo y a los clientes. Luego de 5 años, tenemos experiencia y conocimientos que nos permiten liderar el programa.

Sí mantenemos el apoyo del Programa Nacional de Discapacidad (Pronadis) y otros organismos públicos y privados para el reclutamiento de personas con discapacidad motriz, realizando nosotros la selección de los candidatos.

¿Cuáles han sido los principales impactos a nivel interno y externo?

El involucramiento de la Gerencia General y liderazgo en la implementación de Vigilancia Inclusiva, fortaleció el trabajo en equipo y la articulación entre distintas áreas. Todos los colaboradores de Securitas conocen del programa, que además nos permitió conocer aspectos personales y familiares de compañeros que antes no se conocían. Cuando un

empleado cuenta que en Securitas tenemos un programa de inclusión lo hace con orgullo. El programa nos ha fortalecido en el sentido de pertenencia a la organización. Somos una empresa conformada por más de 3.400 personas y programas como éste hacen que todos estemos orgullosos de ser parte.

En cuanto a los clientes, ellos también están orgullosos de sumarse y promover oportunidades laborales a personas que pueden desempeñar las tareas para las cuales fueron contratadas. Es un ganar – ganar a la hora de ofrecer empleo y desempeñarlo.

DESTACADOS

5 años de antigüedad

47 personas con discapacidad
participaron del programa

40 empresas sensibilizadas
en temas de inclusión

16 empresas clientes participaron en 2017

El Programa Vigilancia Inclusiva obtuvo el Reconocimiento de DERES a las mejores prácticas en 2014.

Este programa aporta a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Para conocer más acerca de este Programa:



Soledad Collazo
Coordinadora de RSE
mcollazo@securitasuruguay.com



Yohanna Scavino
Gestión Humana
yscavino@securitasuruguay.com

Reporte de Sustentabilidad 2017:
<https://www.securitasuruguay.com/rsc/Reporte/>