

ESPECIAL RRHH - DIVERSIDAD

Por Jessica Mateu

# Seguridad sin barreras

Securitas emplea a personas con discapacidad motriz para ocupar cargos de guardias de seguridad en el Aeropuerto de Ezeiza, shoppings, bancos y firmas de diversos rubros con la certeza de que, si se quiere, se puede.



# E

El 97,5 % de las personas con algún tipo de discapacidad son "desempleados", asegura Patricia

con presencia en Argentina desde hace 19 años. Sabe lo que ocurre en el país porque desde 2011 la empresa contrata empleados con alguna discapacidad física. Lo hace a través del Programa Seguridad Inclusiva, que nació en la filial colombiana y rápidamente se adoptó

hoy no están en actividad ya que son consideradas personas en riesgo.

Todos ellos cumplirán (y volverán a hacerlo cuando la situación se normalice) con tareas en puestos de guardia de seguridad para distintos clientes de Securitas. Puntualmente

TEL: 011 5254 1111

Selocco, directora de Comunicación y Asuntos Públicos de Securitas Argentina, la compañía de origen sueco

en la Argentina. Comenzaron con tres contratados y este año llegaron a 27 empleados aunque, por la pandemia,

para Banco Santander, Banco Francés, Banco Galicia, AA2000, Cencosud y Refinería Bahía Blanca. De esta ma-

FORBES.COM



nera, estas compañías colaboran con una sociedad que precisa más oportunidades de trabajo, en especial para minorías, que aun así representan a muchísimas personas.

De esta manera se alinean con uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que definió la Organización de Naciones Unidas. Puntualmente, el 8: Trabajo Decente, cuya meta 8.5 se refiere a que en la próxima década los países firmantes, entre los que se halla la Argentina, se comprometen a "lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor".

"En Securitas Argentina consideramos que la gestión de la diversidad en el ámbito laboral brinda oportunidades y beneficios tanto al negocio como a la sociedad en su conjunto: genera creatividad e innovación, mejora el clima organizacional, atrae y retiene talentos, contribuye a nuestro compromiso con la comunidad en la que operamos, y promueve oportunidades de trabajo de calidad", explica Sclocco. También aclara que la firma no busca la creación de puestos específicos, sino incorporar a las personas con discapacidad en equipos de trabajo ya existentes y mixtos. Señala, en este sentido, que es clave realizar una descripción adecuada del puesto y comprender si está alineado a la discapacidad motriz. Para ello, Securitas trabaja con terapeutas ocupacionales que hacen un análisis del cargo y definen qué tipo de discapacidad es compatible con la tarea. También analiza variables como las barreras edilicias del lugar de trabajo y se asegura de que se encuentren perfectamente compensadas.

El desarrollo de este programa de inclusión en la filial local no es un pedido de la división iberoamericana que integra y que está liderada por España; ni siquiera de Suiza, donde está la casi matriz. "En esos lugares la gente con discapacidad no tiene que ir a buscar trabajo; el Estado se ocupa de todo lo

que necesita. Tiene subsidios, jubilaciones por invalidez, y los que quieren pueden trabajar", aclara la ejecutiva.

La inclusión, además, forma parte del pilar de la compañía que promueve la generación de empleo de calidad y el mejoramiento de la empleabilidad de sus colaboradores. De hecho, también tienen proveedores con discapacidad, muchos de los cuales conocieron gracias a su trabajo con la ONG La Usina.

Sclocco está convencida de que, para llevar adelante este tipo de iniciativas privadas en Argentina, es fundamental tener aliados y socios estratégicos. La ONG La Usina, especializada en el tema, colabora con Securitas brindan-

## EN ARGENTINA, EL 97,5% DE LAS PERSONAS CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD SON DESEMPLEADAS.

do, entre otras cosas, talleres de sensibilización para que los compañeros del equipo al que se integra el nuevo empleado tenga las herramientas adecuadas para asegurar su plena inclusión. Así, reciben formación específica en cuestiones puntuales como diversidad, discapacidad, derechos, integración y pautas para el trato de una persona usuaria de silla de ruedas. También cuenta con el apoyo de Inclúyeme, un portal dedicado a la selección y contratación del personal con discapacidad; y trabaja de manera articulada con los organismos de control de la industria de la seguridad para lograr las autorizaciones correspondientes, dado que el marco regulatorio pide un apto físico del cien por ciento. De hecho, esta fue una de las trabas con las que Securitas se encontró cuando quiso instalar el programa. Hoy es una muestra de que, cuando hay voluntad, todo obstáculo puede sortearse de manera exitosa.

Para poder avanzar con la contra-

tación de estas personas que por su discapacidad motriz no están en condiciones de cumplir con un apto físico, como el que exige el marco regulatorio, las autoridades de la empresa dialogaron con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y luego con el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Más tarde con la Policía de Seguridad Aeroportuaria (dado que en el Aeropuerto de Ezeiza se desempeñan algunos de estos guardias) y, finalmente, después de no pocos trámites, lograron la autorización para emplearlos.

Securitas estableció también convenios de colaboración con los organismos públicos que lideran la agenda de inclusión en Argentina: la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS); la Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS), dependiente del gobierno porteño, y el Ministerio de Trabajo de Seguridad Social de la Nación (MTSS). "La alianza entre lo público, lo privado y el sector social son clave en este tipo de iniciativas", subraya la ejecutiva.

Asimismo, la compañía desarrolló protocolos eficientes para que los 27 empleados con alguna dificultad motriz pudieran ocupar, sin inconvenientes, puestos en distintas compañías. Dos de ellos, además, cumplen la función de monitoristas en el centro de operaciones de tecnología de la propia Securitas.

Es clave que el cliente esté de acuerdo con sumar un guardia con discapacidad. Para el proceso de reclutamiento, primero se diseña el servicio que se le va a brindar al cliente. Esto implica visitar el espacio en el que tendrá que desempeñar sus funciones, realizar un estudio de cuáles son las necesidades puntuales del contratista, qué puestos y cuántos hay que cubrir y durante cuántas horas. En base a estas y otras variables, se analizan los riesgos del cliente y de Securitas como proveedor. En ese contexto, se hace una propuesta y es la compañía que contrata el servicio la que decide si quiere o no incluir personal con una discapacidad motriz.



**U**

**na oportunidad que vale.** En su mayoría, este tipo de empleados son, al menos en Securitas, personas

que adquirieron la discapacidad como consecuencia de haber sufrido algún tipo de accidente y que no tienen una destacada formación profesional. Son trabajadores que por la falta de empleo suelen vivir de changas, limosnas o de la venta callejera. Precisamente por haber sido discriminados, con pocas o nulas oportunidades de empleo formal, suelen ser responsables a la hora de cumplir con su trabajo. Tal es el caso de Basilio, uno de los primeros empleados del programa, quien cayó de un andamio en el edificio en construcción en el que se desempeñaba como obrero y desde entonces se moviliza en su silla de ruedas. "Vive en la villa de emergencia de Villa Fiorito y trabaja en el Unicenter, en Martínez. Es destacable porque tiene un alto nivel de compromiso; no falta nunca", reconoce Sclocco.

Si bien indica que "encontramos un denominador común, que es que los trabajadores que incluimos tienen un alto compromiso con su tarea, también nos ha pasado en algunos casos que no tenían vocación de servicio. Y que sea una persona empática es clave en este rubro. Hay gente, con o sin discapacidad motriz, que la tiene y otra que no", reconoce la ejecutiva. También indica que "este es un programa que busca inclusiones felices; que la gente que se incorpora pueda estar mucho tiempo con nosotros".

Securitas es uno de los 10 empleadores más grandes del país. Por ello la seguridad privada es, para los contratados con discapacidad motriz, "el primer escalón para conseguir un empleo formal".

Los guardias con discapacidad tienen las mismas obligaciones y responsabilidades e idénticos beneficios que el resto. La única diferencia es que no realizan turnos rotativos porque, en



**Seguridad inclusiva**

Desde 2011 la empresa contrata empleados con alguna discapacidad motriz.

ajustarse a esa realidad para no perjudicarlos. Por eso, la compañía tiene un equipo dedicado al seguimiento específico de estos empleados.

Además de tener que estar como compañía bien dispuesta a enfrentar los no pocos obstáculos que existen para poder ser realmente inclusivos, es clave analizar si el lugar de trabajo cumple con los requerimientos necesarios y, en caso de que eso no ocurra, encontrar la manera de poder adaptarse y transformarse. "Es fundamental que el edificio se accesible. Es decir, con rampas, baños y sistema de evacuación que contemple las necesidades de las personas con discapacidad, entre un montón de otras cuestiones", comenta Sclocco. Por eso es muy útil buscar aliados y conversar con empresas que, como esta, dieron los prime-

## PARA SECURITAS LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD BRINDA BENEFICIOS AL NEGOCIO DE LAS EMPRESAS.

municipios, como lo hace Securitas, "ya que buscamos que la gente viva cerca de donde tiene que desempeñarse o con transporte público para facilitarle el acceso. Hay que cuidar cada detalle", sostiene la ejecutiva.

En el campo de la inclusión hay un montón de nuevos caminos que se pueden contemplar. Sin embargo, fal-

general, son personas que tienen terapias físicas semanales o son deportistas paraolímpicos, por lo hay que

ros pasos en generar programas, políticas e iniciativas inclusivas. También trabajar con bolsas de trabajo en los

tan incentivos desde el sector público. Aun así, "la experiencia es lindísima", concluye con satisfacción Sclocco. 📍

## [...] ESPECIAL RRHH - DIVERSIDAD

Por Jesica Mateu

Securitas emplea a personas con discapacidad motriz para ocupar cargos de guardias de seguridad en el Aeropuerto de Ezeiza, shoppings, bancos y firmas de [...]

## ESPECIAL RRHH - DIVERSIDAD

Por Jesica Mateu

Securitas emplea a personas con discapacidad motriz para ocupar cargos de guardias de seguridad en el Aeropuerto de Ezeiza, shoppings, bancos y firmas de diversos rubros con la certeza de que, si se quiere, se puede.

El 97,5 % de las personas con algún tipo de discapacidad son desempleados, asegura Patricia Sclocco, directora de Comunicación y Asuntos Públicos de Securitas Argentina, la compañía de origen sueco con presencia en Argentina desde hace 19 años. Sabe lo que ocurre en el país porque desde 2011 la empresa contrata empleados con alguna discapacidad física. Lo hace a través del Programa Seguridad Inclusiva, que nació en la filial colombiana y rápidamente se adoptó en la Argentina. Comenzaron con tres contratados y este año llegaron a 27 empleados aunque, por la pandemia, hoy no están en actividad ya que son consideradas personas en riesgo.

Todos ellos cumplirán (y volverán a hacerlo cuando la situación se normalice) con tareas en puestos de guardia de seguridad para distintos clientes de Securitas. Puntualmente para Banco Santander, Banco Francés, Banco Galicia, AA2000, Cenc.osud y Refinería Bahía Blanca. De esta manera, estas compañías colaboran con una sociedad que precisa más oportunidades de trabajo, en especial para minorías, que aun así representan a muchísimas personas.

De esta manera se alinean con uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que definió la Organización de Naciones Unidas. Puntualmente, el 8: Trabajo Decente, cuya meta 8.5 se refiere a que en la próxima década los países firmantes, entre los que se halla la Argentina, se comprometen a lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

En Securitas Argentina consideramos que la gestión de la diversidad en el ámbito laboral brinda oportunidades y beneficios tanto al negocio como a la sociedad en su conjunto: genera creatividad e innovación, mejora el clima organizacional, atrae y retiene talentos, contribuye a nuestro compromiso con la comunidad en la que operamos, y promueve oportunidades de trabajo de calidad, explica Sclocco. También aclara que la firma no busca la creación de puestos específicos, sino incorporar a las personas con discapacidad en equipos de trabajo ya existentes y mixtos. Señala, en este sentido, que es clave realizar una descripción adecuada del puesto y comprender si está alineado a la discapacidad motriz. Para ello, Securitas trabaja con terapeutas ocupacionales que hacen un análisis del cargo y definen qué tipo de discapacidad es compatible con la tarea. También analiza variables como las barreras edilicias del lugar de trabajo y se asegura de que se encuentren perfectamente compensadas.

El desarrollo de este programa de inclusión en la filial local no es un pedido de la división iberoamericana que integra y que está liderada por España; ni siquiera de Suiza, donde está la casi matriz. En esos lugares la gente con discapacidad no tiene que ir a buscar trabajo; el Estado se ocupa de todo lo que necesita. Tiene subsidios, jubilaciones por invalidez, y los que quieren pueden trabajar, aclara la ejecutiva.

La inclusión, además, forma parte del pilar de la compañía que promueve la generación de empleo de calidad y el mejoramiento de la empleabilidad de sus colaboradores. De hecho, también tienen proveedores con discapacidad, muchos de los cuales conocieron gracias a su trabajo con la ONG La Usina.

Sclocco está convencida de que, para llevar adelante este tipo de iniciativas privadas en Argentina, es fundamental tener aliados y socios estratégicos. La ONG La Usina, especializada en el tema, colabora con Securitas brindando, entre otras cosas, talleres de sensibilización para que los compañeros del equipo al que se integra el nuevo empleado tenga las herramientas adecuadas para asegurar su plena inclusión. Así, reciben formación específica en cuestiones puntuales como diversidad, discapacidad, derechos, integración y pautas para el trato de una persona usuaria de silla de ruedas. También cuenta con el apoyo de Incluyeme, un portal dedicado a la selección y contratación del personal con discapacidad; y trabaja de manera articulada con los organismos de control de la industria de la seguridad para lograr las autorizaciones correspondientes, dado que el marco regulatorio pide un apto físico del cien por ciento. De hecho, esta fue una de las trabas con las que Securitas se encontró cuando quiso instalar el programa. Hoy es una muestra de que, cuando hay voluntad, todo obstáculo puede sortearse de manera exitosa. Para poder avanzar con la contratación de estas personas que por su discapacidad motriz no están en condiciones de cumplir con un apto físico, como el que exige el marco regulatorio, las autoridades de la empresa dialogaron con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y luego con el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Más tarde con la Policía de Seguridad Aeroportuaria (dado que en el Aeropuerto de Ezeiza se desempeñan algunos de estos guardias) y, finalmente, después de no pocos trámites, lograron la autorización para emplearlos.

Securitas estableció también convenios de colaboración con los organismos públicos que lideran la agenda de inclusión en Argentina: la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS); la Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS), dependiente del gobierno porteño, y el Ministerio de Trabajo de Seguridad Social de la Nación (MTSS). La alianza entre lo público, lo privado y el sector social son clave en este tipo de iniciativas, subraya la ejecutiva.

Asimismo, la compañía desarrolló protocolos eficientes para que los 27 empleados con alguna dificultad motriz pudieran ocupar, sin



inconvenientes, puestos en distintas compañías. Dos de ellos, además, cumplen la función de monitoristas en el centro de operaciones de tecnología de la propia Securitas.

Es clave que el cliente esté de acuerdo con sumar un guardia con discapacidad. Para el proceso de reclutamiento, primero se diseña el servicio que se le va a brindar al cliente. Esto implica visitar el espacio en el que tendrá que desempeñar sus funciones, realizar un estudio de cuáles son las necesidades puntuales del contratista, qué puestos y cuántos hay que cubrir y durante cuántas horas. En base a estas y otras variables, se analizan los riesgos del cliente y de Securitas como proveedor. En ese contexto, se hace una propuesta y es la compañía que contrata el servicio la que decide si quiere o no incluir personal con una discapacidad motriz.

EN ARGENTINA, EL 97,5% DE LAS PERSONAS CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD SON DESEMPLEADAS. una oportunidad que vale. En su mayoría, este tipo de empleados son, al menos en Securitas, personas que adquirieron la discapacidad como consecuencia de haber sufrido algún tipo de accidente y que no tienen una destacada formación profesional. Son trabajadores que por la falta de empleo suelen vivir de changas, limosnas o de la venta callejera. Precisamente por haber sido discriminados, con pocas o nulas oportunidades de empleo formal, suelen ser responsables a la hora de cumplir con su trabajo. Tal es el caso de Basilio, uno de los primeros empleados del programa, quien cayó de un andamio en el edificio en construcción en el que se desempeñaba como obrero y desde entonces se moviliza en su silla de ruedas. `Vive en la villa de emergencia de Villa Fiorito y trabaja en el Unicenter, en Martínez. Es destacable porque tiene un alto nivel de compromiso; no falta nunca`, reconoce Sclocco.

Si bien indica que `encontramos un denominador común, que es que los trabajadores que incluimos tienen un alto compromiso con su marca, también nos ha pasado en algunos casos que no tenían vocación de servicio. Y que sea una persona empática es clave en este rubro. Hay gente, con o sin discapacidad motriz, que la tiene y otra que no`, reconoce la ejecutiva. También indica que `este es un programa que busca inclusiones felices; que la gente que se incorpora pueda estar mucho tiempo con nosotros`.

Securitas es uno de los 10 empleadores más grandes del país. Por ello la seguridad privada es, para los contratados con discapacidad motriz, `el primer escalón para conseguir un empleo formal`.

Los guardias con discapacidad tienen las mismas obligaciones y responsabilidades e idénticos beneficios que el resto. La única diferencia es que no realizan turnos rotativos porque, en general, son personas que tienen terapias físicas semanales o son deportistas paraolímpicos, por lo que hay que ajustarse a esa realidad para no perjudicarlos. Por eso, la compañía tiene un equipo dedicado al seguimiento específico de estos empleados.

Además de tener que estar como compañía bien dispuesta a enfrentar los no pocos obstáculos que existen para poder ser realmente inclusivos, es clave analizar si el lugar de trabajo cumple con los requerimientos necesarios y, en caso de que eso no ocurra, encontrar la manera de poder adaptarse y transformarse. `Es fundamental que el edificio sea accesible. Es decir, con rampas, baños y sistema de evacuación que contemple las necesidades de las personas con discapacidad, entre un montón de otras cuestiones`, comenta Sclocco. Por eso es muy útil buscar aliados y conversar con empresas que, como esta, dieron los primeros pasos en generar programas, políticas e iniciativas inclusivas. También trabajar con bolsas de trabajo en los municipios, como lo hace Securitas, `ya que buscamos que la gente viva cerca de donde tiene que desempeñarse o con transporte público para facilitarle el acceso. Hay que cuidar cada detalle`, sostiene la ejecutiva.

En el campo de la inclusión hay un montón de nuevos caminos que se pueden contemplar. Sin embargo, faltan incentivos desde el sector público. Aun así, `la experiencia es lindísima`, concluye con satisfacción Sclocco.

PARA SECURITAS LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD BRINDA BENEFICIOS AL NEGOCIO DE LAS EMPRESAS. Seguridad inclusiva

Desde 2011 la empresa contrata empleados con alguna discapacidad motriz.