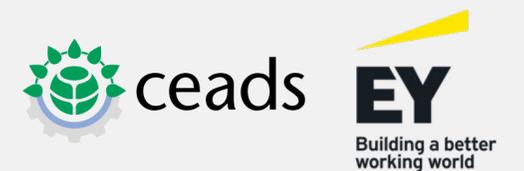




CONECTANDO EMPRESAS CON ODS



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL



Objetivo

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



ODS Conexos:

ODS 10 Reducción de las desigualdades



Tipo de Iniciativa

Política empresarial



Localización:

- Provincia: Buenos Aires

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 8.8 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:

“Empleo pleno y productivo”, “Trabajo decente”, “Personas con discapacidad”, “Derechos laborales”, “Trabajo seguro”.

RESUMEN EJECUTIVO

El programa Diversidad e inclusión laboral de Vasa apunta a promover y desarrollar una cultura inclusiva que sea parte de la estrategia de negocio. En este sentido, desde 2018 la compañía comenzó a implementar procesos de inclusión de personas con discapacidad. Los mismos incluyen análisis de puestos de trabajo, selección y evaluación de candidatos, presentación y asesoramiento al equipo de trabajo, inserción del colaborador y seguimiento.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

El programa Diversidad e inclusión laboral de Vasa apunta a promover y desarrollar una cultura inclusiva que sea parte de la estrategia de negocio. Para la compañía, la diversidad es la base de la innovación y es un valor fundamental para lograr resiliencia y adaptabilidad frente a los cambios. De esta manera, convencidos de que la diversidad aporta valor a las empresas promoviendo mayor creatividad, compromiso y motivación, desde 2018 Vasa comenzó a implementar procesos de inclusión de personas con discapacidad.

Así, en 2018 se sumó una persona para cubrir un puesto de cadete administrativo, que fue sumando responsabilidades gradualmente: incorporó nuevas tareas como archivo, actualización de cartelera y recepción en el horario de almuerzo de la recepcionista, incrementando de esta manera sus horas de trabajo (de 4 a 8 horas). A partir de este caso exitoso, en 2019 se incorporó otro candidato al área de reciclado y huerta, como operario de reciclaje, en línea con el compromiso de Vasa con el ambiente y la sustentabilidad.

ACCIONES IMPLEMENTADAS:

- Proceso de inclusión laboral: análisis de puesto, evaluación y selección de candidatos y asesoramiento al equipo de trabajo en el que se remite al caso específico de acuerdo a la persona a integrar, su tipo de discapacidad y tarea a desempeñar. Para ello se implementó un cronograma de tareas específico y se compartió con cada colaborador con discapacidad un mapa de la planta para facilitar este proceso.
- Acompañamiento por parte de Manpower Group y del servicio social y médico de Vasa: coordinación con jefe de unidad y colaborador con discapacidad. Para lograr una correcta adaptación e integración se estableció un seguimiento presencial de manera quincenal por 3 meses tanto con el colaborador con discapacidad como con su jefe directo. Este proceso de acompañamiento implicó charlas individuales confidenciales centradas -en el caso del candidato- en las tareas a realizar, el vínculo con su jefe y con el equipo de trabajo; mientras que en el caso de los

jefes se realiza un seguimiento sobre aquello en lo que falte mejorar para alcanzar los objetivos y si hubiera que realizar otras adaptaciones.

- Con el fin de trabajar en una política de diversidad e inclusión, se realizaron junto con Manpower Group encuentros y charlas para compartir la experiencia con el fin de promover la replicabilidad de la iniciativa.
- Se diseñó una estrategia de comunicación puntual vinculada a diversidad e inclusión para fechas claves. Desde Recursos Humanos se realizaron piezas claves para sensibilizar sobre la temática en fechas puntuales.

RECURSOS UTILIZADOS

Análisis, evaluación y generación de dos nuevos puestos de trabajo para personas con discapacidad. Acompañamiento y seguimiento de la incorporación del nuevo personal por parte de Manpower Group partir de un trabajo articulado con el servicio social y médico de VASA.

Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

OTRAS

Por el tipo de tareas del puesto operario de reciclaje, el desafío es lograr una mayor integración con el resto del equipo de trabajo de Vasa, ya que el mantenimiento de la huerta y del reciclado se realiza en forma individual sin requerir trabajar en conjunto con el resto de la planta, a diferencia del puesto de cadete que implica la recorrida por planta y la comunicación constante con todos los sectores.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

- 2 personas con discapacidad intelectual se incorporaron a Vasa para cubrir los puestos de cadete administrativo y operario de reciclaje.
- Para lograr una correcta integración y realizar un acompañamiento se realizan reuniones cada tres meses.

“ El **programa Diversidad e inclusión laboral** de Vasa apunta a promover y desarrollar una cultura inclusiva que sea parte de la estrategia de negocio.

Alianzas Estratégicas

- *Privadas*

La iniciativa se lleva adelante junto a Manpower Group, en el marco de su programa “Construyendo puentes hacia un mundo laboral más inclusivo”.

Cadena de Valor

El programa se desarrolla en alianza con Sertec, la compañía que le provee servicio integral de limpieza a Vasa. A pedido de nuestra empresa, Sertec incluyó una persona con discapacidad para el puesto de operario de reciclaje.



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

COPYRIGHT 2020