

# El potencial de la diversidad

**Conseguir empleo para quienes no tienen experiencia, viven con una discapacidad o pasaron los 45 años es una tarea complicada. Pero, en los últimos años, varias compañías modificaron sus políticas de Recursos Humanos y hoy ofrecen oportunidades sin distinciones.**

Por Karina Pontoriero

**L**a riqueza está en la diversidad. Una frase trillada, pero de la que se hicieron eco varias compañías que, en los últimos años, desarrollaron políticas de empleo inclusivas con el fin de generar igualdad de oportunidades y promover valores que, en algunos casos, transformaron la cultura empresarial. “Una cultura diversa e inclusiva no solo implica respetar y aceptar las distintas miradas del mundo. También es reconocer y, especialmente, valorar al otro en lo que lo hace úni-

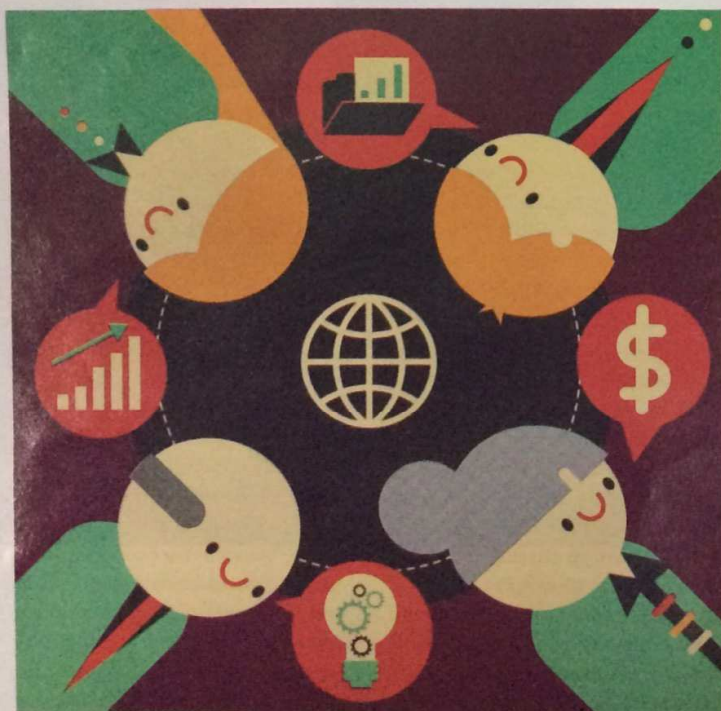
co y diferente”, define Cecilia Rena, gerente Corporativo de Estrategias de Sustentabilidad de Grupo Arcor. La empresa redefinió sus prácticas de sustentabilidad en 2016 y se jugó nuevamente por la diversidad y la inclusión, basándose en tres ejes: inclusión de personas con discapacidad, equidad de género y convivencia intergeneracional. Con un gran trabajo previo de investigación y relevamiento de puestos, infraestructura para garantizar la accesibilidad, más formación y sensibilización en las áreas donde se sumarían los nuevos colaboradores, el proyecto logró emplear a 200 personas con discapacidad en el grupo, en posiciones de todos los sectores, desde operarios hasta administrativos y profesionales, y con discapacidades de todo tipo.

Tanto Rena como María Belén Vallone, gerente Corporativo de Planeamiento y Desarrollo de RR.HH. de la firma, aseguran que la inclusión de estos perfiles logró un cambio positivo en la cultura de la empresa, que la integración ha sido absoluta y que cumplieron con el objetivo de sumar valor. “Es una experiencia enriquecedora, con alto nivel de éxito”, definen. “Una de las mayores dificultades que enfrentamos al comenzar con el proceso de selección para emplear a personas con discapacidad fue encontrar fuentes de reclutamiento. Es algo que debe mejorar”, revela Rena. En Adecco ya iniciaron el cambio: en sus anuncios dejan en claro su compromiso con la igualdad y la no discriminación. Adecco integra el Club

de Empresas e Instituciones Comprometidas con la Discapacidad, una red de empleadores que promueve el trabajo a personas con diferentes capacidades y desde el año 2006 desarrolla el programa “Discapacidad & habilidades”, que ayuda a insertarse laboralmente a gente con discapacidad. En el último año, consiguieron trabajo 375 personas.

Arcos Dorados fue la primera empresa en adherirse al programa “Empleo con Apoyo” de Fundación Discar, que hoy da trabajo a más de 100 jóvenes con discapacidad intelectual en locales de todo el país. Además, la firma –que es reconocida por ofrecer oportunidades y posibilidad de desarrollar una carrera a jóvenes sin experiencia– integra el programa “Capacitación para el trabajo” del Ministerio de Trabajo de la Nación. “Este acuerdo nos permite incorporar jóvenes de sectores vulnerables con la finalidad de darles formación laboral durante seis meses. Terminado ese período, tienen la posibilidad de ingresar a la compañía bajo la modalidad de contrato por tiempo indeterminado”, cuenta Ricardo Méndez, director General de McDonald’s. Desde que se sumó a esta iniciativa, en el año 2012, la compañía capacitó a cerca de 3000 jóvenes –un 60 por ciento terminó la capacitación y más del 90 por ciento fue incorporado de manera efectiva.

La empresa Blue Star Group, dueña de las tiendas Isadora y Todomoda, también es parte del programa de capacitación para el trabajo del Ministerio de Trabajo, que comprende prácticas *on the job* junto al equipo de entrenamiento e instancias de tutorías con el supervisor Regional y la encargada de tienda designada. “Participamos en tres ediciones y capacitamos a 500 jóvenes, dándoles la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y competencias, y creando equipos preparados para afrontar los desafíos actuales y venideros de la organización”, relata Mario Falguieres, director de Capital Humano Casa Matriz de la firma. En el año 2014, Florencia Gómez ingresó como aprendiz a BSG; hoy es *Store Manager* y asegura que trabajar para la compañía le sirvió no solo para capacitarse, sino también para crecer a nivel personal: “El programa de entrenamiento me permit-





tió desarrollar diferentes habilidades que no sabía que tenía, sumar conocimientos, responsabilidades y, sobre todo, me dio un gran sentido de pertenencia. Hoy me siento mucho más preparada para afrontar desafíos profesionales”.

“Jóvenes con futuro” se llama el programa de inserción de jóvenes que lleva adelante Carrefour, también junto con el Ministerio de Trabajo, destinado a chicos de entre 18 y 25 años que no cuentan con experiencia laboral, sin importar si finalizaron o no sus estudios secundarios. “El objetivo de este programa, por el que ya pasaron más de 200 jóvenes, es evitar que caigan en empleos no registrados y brindarles la oportunidad de vivir una experiencia real de trabajo”, cuenta Candela Arias, gerente de RSE y Sustentabilidad de la compañía. De los 20.000 empleados del *retailer*, el 35 por ciento son jóvenes de esa franja etaria. Reciben una completa formación en temáticas variadas como bromatología, computación o seguridad e higiene, materias que exceden el *retail* y resultan de utilidad para empleos posteriores. En el año 2007, Dow Chemical Company puso en marcha “Buen Trabajo: mejores capacidades y oportunidades para jóvenes”, que aborda la problemática de desempleo para jóvenes.

## Para atraer a más clientes, las empresas entienden que necesitan perfiles internos distintos.

Desde su lanzamiento, en la ciudad de Bahía Blanca, el programa capacitó a más de 1300 jóvenes y calculan que un 60 por ciento logró insertarse en el mercado laboral. Este programa se complementa con “Construir la Fuerza Laboral del Mañana”, uno de los ejes de la estrategia de inversión social de la empresa, y se orienta a jóvenes de 18 a 35 años no calificados y con empleo informal. A partir de un trabajo conjunto con diversos actores, como universidades, empresas aliadas y sindicatos, detectaron las necesidades educativas y laborales de la población para organizar los cursos teórico prácticos que se dictan gratuitamente. “Además de contribuir a mejorar los indicadores de empleabilidad, el proyecto valoriza la calificación de mano de obra en una región con alta demanda, en función de los polos industriales”, explica Gastón Remy, CEO de Dow en la Argentina.



**Candela Arias, gerente de RSE y Sustentabilidad de Carrefour.** En la cadena de *retail*, el 10 por ciento del plantel está ocupado por personas de entre 45 y 65 años.

### El trabajo después del trabajo

“Por un lado, muchas mujeres deciden volver a trabajar luego de haber criado a sus hijos y, por otro, varias personas se quedan sin empleo después de haberse desempeñado durante años en un mismo trabajo”, cuenta Esther Parietti, directora de Sustentabilidad de Adecco Argentina. Para cubrir estas necesidades, la compañía desarrolla el programa “Capacitación +45”, que capacita a adultos mayores de 45 años en talleres donde se brinda formación sobre técnica de ventas, marketing, finanzas o nuevas tecnologías, analizan sus fortalezas y debilidades, y los asesoran para detectar oportunidades y generar redes de contacto, con el fin de brindarles herramientas para la orientación y la búsqueda de empleo que favorezcan su reinserción laboral.

La expansión de Carrefour al formato Express se presentó como una solución a la dificultad de los adultos mayores de 45 para volver al trabajo. “Necesitábamos tomar gente –recuerda Arias– y creímos que este formato, donde el trato con el cliente es más cercano, era propicio para desarrollar

“Yo Trabajo”. El programa está dirigido a adultos mayores de 45 años, con experiencia en atención al cliente y secundario completo. La respuesta inicial fue abrumadora: recibieron más de 9000 postulaciones y comentarios positivos en las redes sociales. El balance también es positivo: al crear equipos de trabajo mixtos y con mayor diversidad, el clima laboral mejoró notablemente. “Lo que comenzó como un programa de inclusión se convirtió en una política de RSE de Carrefour”, cuenta la ejecutiva. Hoy, el 10 por ciento de su plantel está integrado por adultos de entre 45 y 65 años. En cuestiones de género, Arcor se propuso un nuevo desafío: que el 50 por ciento de sus talentos calificados sean mujeres, un objetivo ambicioso teniendo en cuenta que la mayoría de los puestos son ocupados por ingenieros. “Todo esto se relaciona con los valores de respeto y protección de los Derechos Humanos que promueve la compañía”, explica Vallone. Un desafío similar enfrenta Carrefour, a través del programa “Mujeres Líderes”, que busca potenciar el desarrollo de las mujeres en la organización, con políticas sostenibles en el tiempo. En 2010, solo el 19



**Mario Falgueres, director de Capital Humano de Blue Star Group.** La firma capacitó a más de 500 jóvenes en el marco de un programa con el Ministerio de Trabajo.





Esther Parietti, directora de Sustentabilidad de Adecco. La firma desarrolla el programa "Capacitación +45", con talleres de formación para personas de más de 45 años.



María Belén Vallone, gerente Corporativo de Planeamiento y Desarrollo de RR.HH. de Arcor. Uno de los ejes de la cordobesa es la inclusión de personas con discapacidad.

por ciento de los puestos directivos de la empresa de *retail* eran ocupados por mujeres. Hoy, ya representan un 29 por ciento. En ninguno de los casos se busca que las mujeres tengan mayores beneficios que los hombres; por el contrario, el foco está en ofrecer y alcanzar igualdad de oportunidades.

A través de la Red de Innovación para la mujer (WIN, por sus siglas en inglés), Dow apoya el desarrollo profesional de las mujeres, sin dejar de tener en cuenta sus necesidades específicas. La empresa fue una de las 10 primeras en firmar los Principios de Empoderamiento de las Mujeres elaborados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), una acción que se encuadra dentro del grupo de trabajo "Empresas por la Igualdad" -iniciativa de PNUD Argentina, la Red Argentina del Pacto

Global de la ONU y Carrefour-, por la que se comprometió a promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel, tratar a hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, defender los derechos humanos y la no discrimi-

## Primer jubilado de "Empleo con Apoyo"

Pedro Heredia llegó a McDonald's en agosto de 1993 a través del programa "Empleo con Apoyo" de Fundación Discar y se ganó su lugar en el local de Lomas de Zamora, donde se desempeñó en tareas de atención al cliente, limpieza y, eventualmente, en el sector de cocina. Conocido en el barrio y por los clientes habituales, sus compañeros siempre destacaron su energía y buena predisposición. Incluso, llegó a ser reconocido como "Crew del mes". En enero de este año, se convirtió en el primer jubilado del programa "Empleo con apoyo" en McDonald's.

nación, y evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género, entre otros principios.

### El sueño del emprendimiento propio es posible

"En Pan American Energy desarrollamos programas en alianza con ins-

## La diversidad de género tiene acciones propias que se enfocan en el liderazgo femenino.

tituciones gubernamentales y no gubernamentales para fortalecer las economías locales en poblaciones cercanas a nuestras operaciones", dice Agustina Zenarruza, responsable de RSE de la firma. Estas iniciativas responden a necesidades puntuales de la comunidad y solo en el último año implementaron 67 programas a través de cuatro ejes: educación y cultura, salud y deporte, ambiente y desarrollo local.

Un caso ejemplificador es el del barrio Nueva España, cerca del Parque Industrial de Neuquén, una de las zonas más castigadas por las inundaciones de abril de 2014. "Como la comunidad estaba

compuesta mayormente por trabajadores desocupados o con empleo informal, propusimos impulsar la conformación de un grupo de trabajo que potenciara sus capacidades y les permita en el corto y mediano plazo generar ingresos genuinos a sus familias y dignificarse a través del trabajo", agrega Zenarruza. PAE acompañó con asistencia técnica, capacitaciones, infraestructura para la producción de alimentos, asesoramiento legal y contable, y desarrollo de estrategias de comercialización. "Hoy somos siete familias que vivimos de CoopyVindas y estamos pensando en incorporar a nuevos socios. Para nosotros, 2017 será un año de sueños y proyectos. Nuestra meta es seguir capacitándonos para mantenernos a la

vanguardia de nuestro mercado, ampliar el equipamiento en la sala de elaboración para optimizar los tiempos de producción y la distribución de los pedidos", cuenta Marcelo Gómez, vecino y socio de la Cooperativa Nueva España, que tiene una proyección de facturación anual de más de \$ 1,2 millón. *HRSE*

