

Premio

Valor Compartido

Cámara de Comercio de Bogotá

CASO SECURITAS COLOMBIA

CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ

Los criterios de evaluación de las 53 postulaciones recibidas fueron:

El Premio de Valor Compartido, creado por la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), es un reconocimiento a las empresas que a partir de un negocio rentable han logrado mejorar condiciones sociales, económicas o ambientales. Esta iniciativa tiene como propósito promover una nueva cultura empresarial basada en las compañías como protagonistas del bienestar de la sociedad.



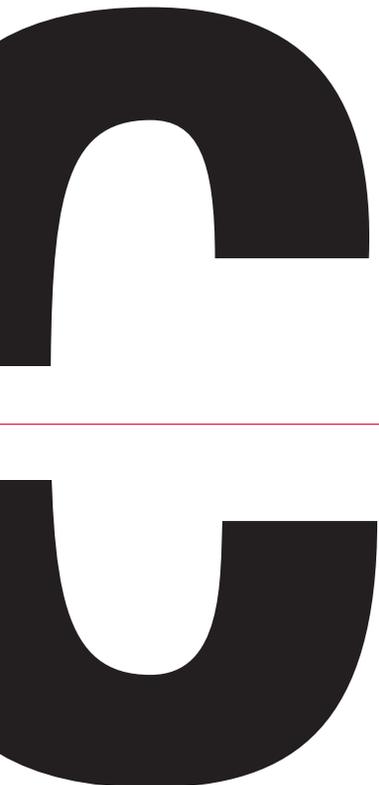
Impacto y contribución para solucionar una problemática específica y para obtener beneficio económico en la empresa.



Potencial y acciones de escalabilidad para ampliar la cobertura del proyecto o para su réplica.



Enfoque innovador para solucionar un problema determinado, así como la huella del proyecto en la organización interna de la empresa.



reando valor

a través de la inclusión laboral

Securitas es una compañía multinacional que cuenta con más de 300.000 empleados en 51 países del mundo. Hace presencia en Colombia desde 2007, después de adquirir a Burns de Colombia antes Socovic, y se dedica a ofrecer soluciones de seguridad adecuadas a las necesidades particulares de cada cliente, a través de un riguroso análisis.

Desde el momento de su llegada, la compañía estructuró un exitoso programa de inclusión social y laboral para población discapacitada. El programa de Vigilancia Inclusiva hace parte de la oferta de servicios y se ha alineado con el modelo de negocios de la compañía, aprovechando los elementos consignados en su Código de Conducta, enfocado en ciudadanía corporativa y derechos humanos.

La empresa ofrece servicios de seguridad mixtos, compuestos por personal en condición de discapacidad y personal no discapacitado, haciendo práctico su principio de equidad de oportunidades e integrando las habilidades particulares de su talento humano a las labores propias del sector.

Víctimas de guerra, excombatientes, discapacitados por enfermedades como hemiparesia o con sus miembros superiores o inferiores amputados hacen parte del personal que participa en el programa.

El Centro Comercial Gran Estación, el Centro Comercial Plaza 39, la Universidad Central y la Revista Semana, entre otros, son algunos de los clientes que han contratado los servicios de Vigilancia Inclusiva de Securitas.

En 2006, el Centro Comercial Gran Estación inició un proceso para contratar los servicios de seguridad en sus instalaciones y seleccionó a la empresa Socovic. Por solicitud del Centro Comercial, fueron contratadas personas en condición de discapacidad física. Un año después, cuando Securitas adquiere a Socovic decide estructurar la línea de prestación de servicios de seguridad con personal en condición de discapacidad, y articular este ejercicio de inclusión laboral con sus políticas de responsabilidad corporativa.

Este programa se ha consolidado en alianza con el Centro Comercial Gran Estación y la Fundación Arcángeles, institución encargada de la rehabilitación física y psicosocial de los beneficiarios. Sólo las personas que han pasado por ese proceso pueden postularse a las vacantes de la compañía.

La sensibilización y educación a los clientes y la formación del talento humano de la organización han sido fundamentales para asegurar el éxito del programa. La empresa ofrece capacitaciones en el tema de discapacidad, trabajo con personal en condición de discapacidad, ventajas y oportunidades, entre otros aspectos.

El programa de Vigilancia Inclusiva se implementa en las empresas clientes a través de las siguientes fases:



Contextualización del programa:

Transferencia de la experiencia y conocimiento sobre el trabajo con personas en condición de discapacidad.



Preparación del contexto:

Se evalúan las condiciones de la empresa cliente y las necesidades de seguridad para luego gestionar acciones que lleven a la buena prestación del servicio.



Implementación del servicio: Se presta el servicio y se evalúa su funcionamiento.



Seguimiento y sostenibilidad:

Se identifican las oportunidades del programa para asegurar su sostenibilidad y evitar los riesgos en la gestión futura.

"En Colombia estamos completamente comprometidos con el tema de Vigilancia Inclusiva y hemos encontrado que podemos llegar a un gran objetivo, ser responsables y económicamente rentables".

Sandra Carvajal
Gerente General de Securitas Colombia.

Caso Securitas Colombia

"En la medida en que seamos mejores seres humanos tendremos mejores empresas, y un mejor mundo para todos".

Sandra Carvajal
Gerente General de Securitas Colombia.

Securitas es la empresa pionera en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector de seguridad. En el imaginario colectivo el guarda de seguridad es una persona que no tiene ninguna clase de discapacidad y que garantiza la protección de una zona por sus habilidades físicas. No obstante, el programa de Vigilancia Inclusiva rompe con estos paradigmas y establece una nueva clase de guardas, que se caracterizan no por sus discapacidades, sino por sus habilidades.

Convencer a los clientes sobre las ventajas de vincular guardas de seguridad en condición de discapacidad ha sido uno de los retos del proyecto. Sin embargo, el seguimiento que realiza Securitas ha permitido tener indicadores de gestión y medición del impacto que dan cuenta de los buenos resultados.

El éxito logrado en Colombia ha permitido su expansión a otros países de Latinoamérica como Chile, Perú, Uruguay y Argentina.

“Tenemos indicadores establecidos para medir la efectividad del programa. No sólo somos una empresa de seguridad con personal en condición de discapacidad, sino una compañía que aprovecha las distintas habilidades de las personas y ofrece un servicio completo, útil y de calidad”.

Paola Pachón
Coordinadora
de RSE y Bienestar
de Securitas Colombia.

Impacto con valor social

Los beneficios para la empresa

>

Securitas ha desarrollado una línea de negocio de Vigilancia Inclusiva.

La compañía además de prestar un servicio con calidad aporta a las políticas de inclusión de las compañías.

Valor Social Creado

>

Hasta el momento, 155 personas discapacitadas se desempeñan en el área de seguridad en América Latina.

Las familias de los beneficiados son capacitadas en otros oficios para impulsar el emprendimiento y generar una fuente alternativa de ingresos.

Se ha promovido la inclusión social y laboral de personas en condición de discapacidad.

Entrevista

Securitas generó una innovación en la prestación de servicios de vigilancia en el país al incluir personal en condición de discapacidad para determinadas tareas. Otros países como Chile, Perú, Uruguay y Argentina han adoptado esta iniciativa de Vigilancia Inclusiva y se han nutrido de la experiencia colombiana.

Sandra Carvajal,
Gerente General
Securitas Colombia

**Paola Pachón
Rodríguez,**
Coordinadora
RSE y Bienestar
Securitas Colombia

¿Cómo surgió esta iniciativa de Vigilancia Inclusiva?

Sandra Carvajal: La idea surgió del señor Augusto Salazar, del Centro Comercial Gran Estación, quien pensó en este aspecto de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad. Posteriormente, le dimos forma al programa, con unos objetivos claros y desde una perspectiva sostenible para que el vigilante realmente prestara el servicio de vigilancia. Desde entonces hemos venido trabajando en esta iniciativa y ha funcionado muy bien.

Diseñamos y utilizamos dispositivos de seguridad mixtos, no sólo integrados por personas discapacitadas. De esa manera, cada persona pone al servicio del dispositivo su mayor fortaleza. Quienes caminan tienen unas habilidades y aquellos que no lo hacen tienen otras, al mezclarlas logramos un gran desempeño. Los beneficios así como los controles y exigencias al personal son iguales para todo nuestro equipo y ese es un factor de éxito.

Paola Pachón: Vigilancia Inclusiva es el programa bandera de la organización que permite sensibilizar a toda la compañía sobre temas de inclusión laboral y derechos humanos. Somos pioneros en Colombia y a nivel internacional. Recibimos el Premio Securitas a nivel mundial en 2009 con este programa y actualmente se está replicando en otros países en los que la empresa hace presencia.

¿Cuáles fueron las motivaciones para llegar a esta iniciativa?

Sandra Carvajal: Desde nuestra casa matriz en Suecia tenemos un código de ética y lineamientos muy claros en sostenibilidad. En Colombia, estamos completamente comprometidos con el tema de Vigilancia Inclusiva y hemos encontrado que podemos llegar a ser responsables y económicamente rentables.

¿Cómo se involucra la alta gerencia en el desarrollo de estas iniciativas?

Sandra Carvajal: Entre todos nos hemos venido formando al interior de la organización. Nuestra sede fue escogida para liderar la responsabilidad social a nivel internacional y llevar el programa a toda la división iberoamericana. En reuniones periódicas se analizan el avance del programa, el cual está alineado con el negocio, teniendo presente la gestión de sostenibilidad. El monitoreo y seguimiento ha sido fundamental para el éxito de la iniciativa, y por ello los gerentes de otros países creen en lo que hacemos y lo han incorporado en sus actividades.

Paola Pachón: Tenemos unos indicadores ya establecidos para medir la efectividad del programa y por ello hace parte de nuestro negocio, no sólo es una empresa de seguridad con personal en condición de discapacidad, sino una compañía que aprovecha las distintas habilidades y ofrece un servicio muy completo, útil y de calidad.

¿Cómo fue el proceso de implementación?

Paola Pachón: Ha sido todo un aprendizaje. Hemos trabajado para tener un talento humano comprometido con esta labor de inclusión, y capaz de comprender que es posible prestar un servicio de seguridad con altos estándares de calidad. Hemos especializado personal al interior de la organización para los asuntos relacionados con la operación.

Además hemos sensibilizado a nuestros clientes, para que asuman la inclusión en su gestión y para que se convenzan de que las personas con discapacidad pueden desarrollar tareas de seguridad sin ningún problema. Nos hemos enfocado en las habilidades de cada uno de nuestros trabajadores. Miramos



Paola Pachón. Coordinadora RSE y Bienestar Securitas Colombia

las necesidades del cliente y analizamos las habilidades de nuestros guardas. Teniendo en cuenta el tipo de discapacidad se analiza el rol que puede desempeñar.

¿Qué resultado se espera alcanzar con este programa?

Sandra Carvajal: Queremos aportar para tener un mundo mejor para nuestros hijos y nietos. Que nuestros trabajadores tengan unas mejores condiciones día a día, porque el talento humano es el capital más importante de nuestra compañía. Queremos contagiar al sector de seguridad, porque el desarrollo de la vigilancia inclusiva es aún muy incipiente. Somos pioneros en este aspecto y son pocas las compañías que hacen esta labor de manera juiciosa.

Paola Pachón: Trabajamos para que un día la vigilancia inclusiva sea un elemento común en las empresas de este sector, que no sea un elemento adicional, sino que sea natural en todas las compañías.

¿Cuáles son las proyecciones a futuro del programa?

Sandra Carvajal: Queremos que crezca a nivel local e internacional. Securitas hace presencia en 53 países en el mundo y hoy el programa de Vigilancia Inclusiva opera en seis países, la idea es impulsarlo para que esté en más lugares.

“Con la Fundación Arcángeles estamos trabajando para que la vigilancia inclusiva sea un día un elemento común en las empresas del sector, para que no sea un elemento adicional, sino que sea natural en todas las compañías”.

Paola Pachón
Coordinadora
de RSE
y Bienestar
de Securitas
Colombia.

“Queremos aportar para tener un mundo mejor para nuestros hijos y nietos”.

Sandra Carvajal Gerente
General de Securitas Colombia.



Sandra Carvajal. Gerente General de Securitas Colombia.