Prácticas inspiradoras orientadas a la diversidad e inclusión

DERES EMPRESAS POR EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Noviembre 2022

Índice

03 Introducción

04 Grupo de Trabajo Social DERES 2022

05 Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad MIDES

06 Buenas prácticas orientadas a la diversidad e inclusión

07 Las organizaciones verdaderamente inclusivas

09 Prácticas Empresariales

30 Instituciones Sociales

Introducción

Como la Red más amplia de empresas que promueve, impulsa y tracciona hacia el desarrollo sostenible de Uruguay, DERES asume el gran desafío de que el empresariado local gestione de forma inclusiva y sustentable a través de la incorporación de conceptos y prácticas responsables.

En este sentido, ofrecemos a las empresas la oportunidad de sumarse a los Grupos de Trabajo, los cuales son espacios cuidados y abiertos, conformados por colaboradores de las empresas socias de la red, donde intercambian experiencias y desafíos buscando soluciones concretas para implementar en sus trabajos.

Este año organizamos los Grupos de Trabajo bajo los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza, es decir, que las empresas se sumaron a alguno de los grupos temáticos conformados para contribuir y aprender de forma conjunta.

El filósofo Bruno Latour define que “una red es un conjunto de posiciones en las cuales un hecho tiene significado” (Latour, 1995), es decir, a la forma en que se producen los hechos.

Esta es la esencia de DERES y, por lo tanto, de nuestros grupos de trabajo, donde prima la diversidad de rubros, de sectores, de dimensión y de origen, básicamente un conjunto de posiciones donde el desarrollo sostenible obtiene un significado y se materializa a través de la cooperación.

En este contexto, el Grupo de Trabajo Social identificó en sus diversas empresas y organizaciones integrantes la contribución al acceso y al desarrollo laboral de los sujetos, por lo que decidieron producir esta Guía de Prácticas Inspiradoras para impulsar y motivar su réplica en el mercado. Desde DERES celebramos esto, la forma de producir hechos a través de la cooperación en un marco diverso es el camino hacia el desarrollo sostenible, esto es un ejemplo más que se pone a disposición de la sociedad.

Agradecemos a las empresas y organizaciones que presentaron sus prácticas inspiradoras e invitamos a replicar esfuerzos para continuar contribuyendo al desarrollo sostenible sin dejar a nadie atrás.

Carolina Devoto
Directora Ejecutiva
DERES

Grupo de Trabajo Social DERES 2022

El propósito del Grupo de trabajo Social de DERES es promover desde y hacia las empresas socias, programas y acciones que fomenten el acceso y desarrollo laboral de todas las personas.

Para alcanzarlo, durante 2022 nos fijamos los siguientes objetivos:

- Promover la igualdad de oportunidades
- Fomentar alianzas con ong´s, fundaciones, instituciones, empresas y entes públicos que promuevan la inclusión social
- Sensibilizar a directivos y equipos de RRHH sobre diversidad e inclusión
- Sensibilizar sobre sesgos no conscientes y derribar barreras

Los invitamos a conocer las “Prácticas Inspiradoras” desarrolladas en las empresas y organizaciones que integran este Grupo, con el objetivo de impulsar y motivar que se repliquen estos casos de éxito.

Podrán encontrar en esta “base de prácticas inspiradoras”, acciones, programas e ideas para desarrollar el potencial de las personas que integran las organizaciones, así como de quienes tienen vínculo con las mismas.

Son ejemplos de acciones concretadas en el sector público, privado y sociedad civil, que esperamos sean de inspiración para continuar promoviendo la inclusión y diversidad en toda la sociedad.

Grupo de Trabajo Social de DERES
Noviembre, 2022

Buenas prácticas orientadas a la diversidad e inclusión

Desde la Dirección de Discapacidad de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social agradecemos la oportunidad de estar colaborando en la presente guía de: “Buenas Prácticas orientadas a la diversidad e inclusión”, elaborada por el Grupo de trabajo social de DERES, la cual busca brindar los recursos y conocimientos técnicos para que las empresas logren inclusiones laborales.

Este material permite sistematizar experiencias de tres actores claves para la inclusión laboral de personas con discapacidad: las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), el Estado con sus diferentes organismos, así como los empleadores y trabajadores de la actividad privada, en tanto son actores claves para el diseño y desarrollo de políticas públicas que se orienten a la empleabilidad de las personas con discapacidad, así como al fomento de una cultura empresarial que tenga como pilar el tener equipos de trabajo diversos e inclusivos.

Entendemos que, dentro de los principales desafíos para favorecer la inclusión laboral, debemos trabajar en el conocimiento, intercambio y capitalización de experiencias concretas, así como de las normativas nacionales que reconocen el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Pero uno de los objetivos más importantes tiene que ver con derribar las barreras que impiden la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad, esto tiene que ver con los prejuicios y mitos que aún permanecen como barreras que confirman la propia definición de la discapacidad.

Desde la Dirección de Discapacidad entendemos a este Grupo de Empresas como un espacio fundamental para promocionar el trabajo conjunto realizado en este sentido con instituciones públicas y empresas privadas del Uruguay y lograr así la inclusión plena de las personas con discapacidad y la inclusión laboral de las mismas como eje clave para generar procesos de vida independiente.

Karen Sass
Directora
Dirección de discapacidad
Secretaria Nacional de Cuidados y Discapacidad
Ministerio de Desarrollo Social

El Departamento de Empleo de la Dirección de Discapacidad de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad trabaja tanto con empresas públicas como privadas en lo que respecta al asesoramiento sobre inclusión laboral, así como también con las personas en situación de discapacidad que se encuentran en un proceso de búsqueda de empleo y que están comprendidas en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad.

En lo que concierne al ámbito privado, se encuentra vigente la Ley 19.691 de Promoción del trabajo para personas con discapacidad (y su correspondiente decreto 73/019), la cual establece que aquellos empleadores con 25 trabajadores permanentes o más, deben contratar un 4 % de personas en situación discapacidad. De acuerdo a lo establecido por la ley, las mismas deben reunir las condiciones e idoneidad para el cargo, ello considerando la implementación de los ajustes necesarios.

A grandes rasgos se pueden destacar algunos aspectos de la ley:

- Las empresas deben difundir adecuadamente los llamados que comprenda a personas en situación de discapacidad, y el número de cargos previsto.
- Sanciones: Las multas por incumplimiento serán destinadas a solventar los gastos de la Comisión de Inclusión Laboral (creada por la presente ley para su seguimiento)
- Licencia extraordinaria sin goce de sueldo: hasta 3 meses continuos

Quienes no cuenten con el registro pueden recibir información mediante el siguiente correo electrónico: registrodiscapacidad@mides.gub.uy

Registro de Empleadores en el MTSS:

Los empleadores deben inscribirse en el registro que estará a cargo de la Dirección Nacional de Empleo del MTSS. Deben presentar informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral.

Aportes jubilatorios patronales: Para las personas en situación de discapacidad que ingresen a trabajar a partir del 18/11/2018, los aportes se realizarán en forma gradual:

- 25% del aporte en el primer año.
- 50% del aporte en el segundo año.
- 75% del aporte en el tercer año.
- 100% del aporte finalizados los tres primeros años

Despido: vinculado a una “causa razonable”, es decir, no podrá ser vinculado a la situación de discapacidad. En caso contrario, se deberá abonar una indemnización especial. En todo caso, se contratará a otra persona en situación de discapacidad para ocupar el puesto de trabajo.

Accesibilidad: Se deben generar las condiciones adecuadas al puesto de trabajo. Quienes realicen obras por accesibilidad podrán podrán acceder a los beneficios y las obligaciones establecidas en la Ley N° 16.906.

Ministerio de Desarrollo Social

Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad MIDES

"Ajustes razonables": es un elemento fundamental para el proceso de inclusión laboral y es un derecho de la persona a recibir las adaptaciones al puesto de trabajo que se consideren pertinente. Como consecuencia, su denegación implica una situación de discriminación. Lo principal de los ajustes razonables es tener en cuenta a las personas durante todo el proceso y por ello es fundamental la voz de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad.

Es un "traje a medida" en relación a las necesidades y requerimientos de cada persona.

Acciones desde la Dirección de Discapacidad (Mides):

Desde el Departamento de Empleo, se generan acciones en pos de fortalecer los procesos de inclusión laboral. De este modo, se realiza asesoramiento técnico a las empresas en relación a la normativa, la implementación de ajustes razonables, de accesibilidad, de difusión de llamados, preselección de personal, charlas de sensibilización, etc. Las empresas que deseen solicitar asesoramiento pueden ingresar a tramites.gub.uy a la sección de "registro de empresas inclusivas", "asesoramiento".

Las personas en situación de discapacidad (que formen parte del Registro Nacional de Personas con Discapacidad) pueden solicitar entrevista de orientación laboral cuando lo deseen a través de tramites.gub.uy ("solicitud de entrevista de orientación laboral") por teléfono, a través de las distintas vías de comunicación o presencialmente en el MIDES. La misma implica elaborar un perfil profesional, recibir orientación sobre posibilidades laborales y conocer otros recursos de empleo y capacitación disponibles. • La ley plantea que las empresas pueden solicitar postulantes para los distintos cargos disponibles. Las interesadas deben ingresar a tramites.gub.uy a la sección de "registro de empresas inclusivas", "preselección de personal". La figura del/la operador/a laboral4 juega un rol importante y es desde el departamento de empleo que se define o evalúa si la persona requiere su acompañamiento.

Más allá de los diversos avances en materia normativa que representan un claro fortalecimiento en la promoción y ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad, aún persisten retos vinculado a su inclusión y efectiva participación en distintos espacios de la vida social, entre ellos el laboral. Barreras actitudinales, culturales, mitos, prejuicios, sobreprotección, infantilización, idea de no productividad, mirada medicalizada y caritativa, entre otros tantos son ejemplos de los desafíos aún presentes.

Celebramos apuestas e iniciativas de encuentros y espacios de sensibilización e información que permiten problematizar colectivamente, repensarnos cada uno desde nuestro lugar, con el propósito de generar mayores oportunidades para todas y todos.

Departamento de Empleo - SNDyC . Mides
MAIL: empleodiscapacidad@mides.gub.uy
TELÉFONO: 24000302 int. 6151/6152/6153
WHATSAPP: 091512419

Las organizaciones verdaderamente inclusivas

La diversidad es una característica intrínseca del ser humano y esa diversidad es la que nos enriquece como personas, como organizaciones, como sociedad.

Si bien Uruguay es considerado uno de los países más igualitario de América Latina todavía hay grupos que siguen siendo excluidos y se encuentran con desigualdad de oportunidades, entre ellos se encuentran las personas en situación de pobreza, personas afrodescendientes, personas LGTBIQ+, personas con discapacidad y mujeres jefas de hogar.

Como empresas, tanto públicas como privadas, es mucho lo que podemos hacer para generar igualdad de oportunidades. A través de nuestras prácticas, políticas y modelos de negocio podemos ir generando las transformaciones que necesitamos para reducir las brechas que existen.

Con el trabajo que venimos realizando desde 4D, junto a muchas otras organizaciones, acompañando estos procesos de transformación, hemos podido comprobar de esta manera que no solamente estamos ayudando a crear una sociedad más inclusiva, sino que también nuestras empresas y organizaciones se hacen más resilientes, más creativas, y más innovadoras con la riqueza de la diversidad.

Las organizaciones verdaderamente inclusivas son mejores lugares de trabajo para todos los y las colaboradoras y acceden a una mayor diversidad de clientes.

Mercedes Viola
4 D Lab
Directora

Prácticas Empresariales

farmashop®

Nuestra motivación en todo lo que hacemos consiste en garantizar una experiencia única a cada persona que busca una oportunidad de empleo y a quienes integran nuestro equipo de trabajo. Todas nuestras oportunidades, tanto en lo que refiere a postulaciones internas como a avisos externos, están abiertas a aquellas personas que reúnan los requisitos definidos para el cargo. Creemos en el talento sin etiquetas y promovemos oportunidades para todos sin distinción de género, religión, discapacidad, raza o etnia. Fomentamos la comunicación de puertas abiertas y contamos con diversos canales para que cada persona tenga la oportunidad de participar e involucrarse.

UM UNIVERSIDAD DE MONTEVIDEO

ANIMA BACHILLERATO TECNOLÓGICO

UDE UNIVERSIDAD DE LA EMPRESA

uniendo

UCU

Programas de empleo

En Farmashop trabajamos para promover una cultura inclusiva, vivimos la equidad como propósito y valoramos la diversidad. Estamos convencidos de que todas las personas merecen las mismas oportunidades de acceder a oportunidades, aportar valor y crecer en el mundo laboral. Desde el primer día de trabajo, establecemos la tolerancia cero a cualquier conducta de discriminación o acoso laboral y/o sexual. Erradicar discriminaciones y violencias es necesario si queremos promover una cultura igualitaria reduciendo las asimetrías.

Primer Empleo

Comprometidos con acompañar a las personas en su desarrollo profesional contamos con un programa orientado a quienes buscan su primera experiencia laboral. El compromiso y la actitud son las principales cualidades que buscamos en este tipo de perfiles, luego acompañamos a los jóvenes en la formación y el desarrollo de habilidades técnicas otorgando becas para que desarrollen conocimientos necesarios para proyectar un plan de carrera. Además generamos alianzas estratégicas con el objetivo de que jóvenes profesionales hagan pasantías en la compañía.

Mamás, Tías y Abuelas:

El programa está dirigido a mujeres entre 30 y 55 años que buscan la oportunidad de reinsertarse en el mercado laboral. Su experiencia, calidez y compromiso repercuten positivamente en la experiencia de nuestros clientes y suma valor a todo el equipo de trabajo. Estamos convencidos de que nunca es tarde para un nuevo desafío.

Farmashop Te Suma:

Seguimos generando acciones con el propósito de incluir a las personas con discapacidad. Lo primero que tenemos en cuenta al momento de definir cualquier acción es que debemos cuestionar las etiquetas y los sesgos, es por eso que siempre anteponemos la persona a la discapacidad. La discapacidad es tal, en el marco de una situación o contexto y si hacemos algunos ajustes de diseño: como lo puede ser el adaptar nuestros espacios de trabajo para que sean accesibles, entonces garantizamos las mismas oportunidades. Este es el camino que estamos transitando en Farmashop y cada vez que incluimos a una persona revisamos estructuralmente nuestros lugares de trabajo y prácticas.

Estamos comprometidos con garantizar, respetar y promover los derechos de las personas con discapacidad y el acceso a oportunidades de empleo dignas. En este sentido, trabajamos junto a Uniendo, así como también formamos parte de la Red de Empresas inclusivas y del Comité Directivo de CEO por la inclusión.

son víctimas de la exclusión social, laboral y académica desde muy temprana edad.

Pride Connection Uruguay:
Desde 2021 integramos Pride Connection Uruguay (Cámara de Comercio LGBTIQ+) como empresa aliada al colectivo.

En 2021 y 2022 participamos del evento anual y OM by Farmashop tuvo presencia con un stand. Además, estamos trabajando conjuntamente para generar oportunidades para personas trans quienes son víctimas de la exclusión social, laboral y académica desde muy temprana edad.

Para conocer más acerca de Farmashop, ingresa aquí:

Contacto:

atracciondetalento@farmashop.com.uy
inclusion@farmashop.com.uy

¿Cómo integramos la perspectiva de género desde Gemma?

La mirada de género está naturalmente integrada en cada uno de nuestros movimientos y acciones, y es nuestra ocupación permanente la inclusión de varones que aporten a esta dinámica el natural equilibrio en nuestra integración y percepción de la vida y de las acciones necesarias para cuidarla, preservarla y desarrollarla.

Partiendo de esa toma de conciencia, fuimos profundizando en la sistematización de la estrategia con perspectiva de género, identificando objetivos específicos en el ser y hacer de Gemma.

Objetivos específicos

- Dar cuenta de nuestro compromiso con este desafío global gestionando las operaciones y servicios de la empresa.
- Identificar necesidades y desarrollar servicios y recursos que impulsen y acompañen a los equipos de trabajo de las organizaciones a integrar la perspectiva de género en su gestión estratégica.
- Desarrollar actividades de encuentro, capacitación y sensibilización en la temática para contribuir a la agenda local y regional sobre este desafío.
- Generar alianzas con organizaciones referentes en la temática que nos permitan consolidar nuestra gestión y a la vez, contribuir al trabajo colaborativo.
- El aprendizaje de mirar hacia adentro.

80%
de las socias mujeres

100%
dirección femenina

67%
de mujeres en el equipo de consultoría

El honorario percibido por hora de consultoría es igual para mujeres y hombres.

Gemma es una empresa que se caracteriza por un liderazgo femenino, no porque seamos mayoritariamente mujeres, sino porque nos interesa como equipo humano despertar y darle lugar a esta cualidad que por tanto tiempo se ha desmerecido.

Nuestro compromiso con la temática nos lleva necesariamente a mirarnos y a realizar nuestra tarea profesional desde nuestra propia experiencia.
En el camino nos interpelan nuestras propias contradicciones y reflexionamos sobre la práctica, de manera de habilitar espacios que nos permitan hacer conscientes algunas conductas, decisiones e incluso declaraciones que pueden inconscientemente contener principios a los cuales no adherimos.

¿Cómo integramos la perspectiva de género desde Gemma?

Alianzas

- 2019: WEPs. Gemma adhiere a la iniciativa de ONU Mujeres y Pacto Global.
- Desde el año 2015, venimos desarrollando distintas actividades en conjunto con Ceprodih
- Desde esta línea de trabajo, hace 5 años realizamos anualmente un Desayuno Solidario
- Trabajamos en alianzas con otras Empresas B enfocadas en temas de género para ampliar el alcance y la profundidad de nuestro aporte a la temática.
- Actualmente elaboramos propuestas de trabajo junto a Ivana Calcagno de Youhub y Mercedes Viola de 4 DLab.

Comunicación

- Publicaciones en redes sociales.
- Generación de contenido en nuestro boletín mensual.
- Notas para medios y publicaciones.
- Actividades abiertas de sensibilización

Trabajamos 4 tipos de propuestas:

- Realización de diagnósticos de género.
- Diseño de plan de acción en función del diagnóstico de género.
- Incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de sustentabilidad y de comunicación.
- Encuentros vivenciales y talleres de Sensibilización

Reconocimiento por la Integración y transversalización de la perspectiva de género en la organización.

En 2020, Gemma recibió el Reconocimiento en categoría Cumplimiento por la Integración y transversalización de la perspectiva de género en la organización. Además, el reconocimiento adicional por ser una práctica inspiradora y que mejora la competitividad de la empresa.

NUESTRA PRÁCTICA CONTRIBUYE A LOS SIGUIENTES OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:

Programas de Inclusión

En el 2003 LATU enmarcado en la política de responsabilidad social comienza a generar convenios con Ongs e instituciones educativas (Gurises Unidos, Ceprodih, Fundación Los Pinos, Fundación Tenis) incluyendo pasantes en situación de vulnerabilidad social. Dicha inserción fue principalmente para puestos iniciales de etiquetado, empaquetado, lavado de materiales de laboratorio y tareas administrativas.

En el año 2005 se genera el programa de Pasantía Terciaria para jóvenes estudiantes de nivel terciario o recién recibidos sin experiencia laboral vinculada a su formación técnica. No será considerada experiencia laboral "técnica" experiencias honorarias o pasantías de formación, así como experiencias docentes.

En el 2011 se crea el programa PEL (primera experiencia laboral) destinado a hijos/as de funcionarios/as efectivos mayores de 18 años con o sin formación y experiencia laboral (reconocida Mejores Prácticas de Responsabilidad Social Empresaria DERES 2013).

Desde hace muchos años el LATU se encuentra comprometido con la inclusión de personas en situación de discapacidad. En el 2021 se consolida dicho interés a través de la creación del PIL (Programa Inclusión Laboral para personas en situación de discapacidad y enfermedades raras).
Estos programas de inclusión se inscriben en la premisa de que la empleabilidad es la vía para reducir los niveles de desempleo, al tiempo que se aumentan las competencias de la fuerza de trabajo y la probabilidad de obtener un nuevo empleo.

Todas las pasantías implican una relación contractual de dependencia siendo remuneradas y variando la extensión de la duración de las mismas. Estos programas se desarrollan tanto en la sede LATU Montevideo, LATU Fray Bentos y Latitud.

Nuestros programas de inclusión se inscriben en la premisa de que la empleabilidad es la vía para reducir los niveles de desempleo, al tiempo que se aumentan las competencias de la fuerza de trabajo y la probabilidad de obtener un nuevo empleo.

A partir de lo detallado en la tabla han formado parte de los distintos programas un total de 839 personas.

Qué factores deben existir para que pueda implementarse:

- Apertura y flexibilidad por parte de las áreas de la empresa para recibir perfiles que se puedan ajustar a tareas de nivel operativo así como tareas que requieran cierta complejidad técnica.
- La generación y consolidación de convenios y alianzas con distintas instituciones educativas favorece este tipo de contrataciones.
- Es recomendable contar con la figura de un tutor o referente del pasante a lo largo de la pasantía.
- El proceso de inducción por el cual participan todas las personas que ingresan a estos programas consiste en una charla en la cual participan de distintas áreas de la institución: Calidad, Personal, Higiene y Seguridad, Comunicación e Informática.
- Desde Capital Humano, pasado el período de prueba, se mantiene una instancia de entrevista de seguimiento donde se recogen las vivencias, impresiones evaluando el nivel de adaptación a las tareas, equipo e institución. Asimismo, previo al egreso también se mantiene una entrevista relevando cómo fue la experiencia en la institución, qué perspectiva a futuro tiene, así como sugerencias para plantear.
- Frente al ingreso de una persona del Programa PIL se genera una instancia de sensibilización con el equipo que recibe al nuevo integrante y con distintos miembros de la institución que tendrán contacto con el mismo.

Programa	Fecha de inicio del programa	Contratos[1]
Pasantes PEL	2011	102
Pasante Ong	2003	258
Pasantes Terciarios	2005	466
PIL	2019	13

Alcance: Ong. Gurises Unidos, Centro Educativo Los Pinos, Ceprodih (Centro de Promoción por la Dignidad Humana), Centro de estudios terciarios, universitarios y no universitarios, MIDES, INAU.

Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contactos de referencia

www.latu.org.uy
www.latitud.org.uy

Los 1: Programa de afinidad para personas +60

La población de Personas Mayores en el Uruguay y en la mayoría de los países desarrollados del continente americano y del mundo, conforma un relevante y cada vez más importante segmento de las sociedades.

Los esfuerzos en prevención de la salud, así como también los avances de la medicina, han generado que las personas vivan más años, siendo el ideal que lo hagan desde una posición proactiva a nivel familiar y social, acompañado por el cuidado y atención del entorno físico y emocional.

Atendiendo las necesidades de un segmento de nuestro público y sus familias, en 2005 Montevideo Shopping lanzó LOS 1, un programa de afinidad con el fin de generar un espacio en el cual las personas mayores, puedan disfrutar y crear vínculos con otras personas con las que tienen mucho en común.

Con más de 8.300 adherentes al programa desde sus inicios, significa la llegada directa a los socios y el respectivo impacto en sus núcleos familiares. Cabe destacar el importante rol de contención emocional que cumplen los funcionarios de Montevideo Shopping en aquellos socios del Programa que no tienen una familia que los respalde. El rol de Montevideo Shopping como polo social habilita la posibilidad de cruzar Campañas, permitiendo que Los 1 participen en forma activa en La Campaña del Abrigo tejiendo prendas en lana para recién nacidos, contando cuentos para nuestro Programa de afinidad para niños La Barra de Tremendo o construyendo casas en Un Techo para Uruguay.

Montevideo Shopping

¿CÓMO ASOCIARSE?

Para hacerse socios de este grupo, las personas mayores de 60 años se dirigen a Atención al Cliente, completan una Ficha con sus datos y reciben la Tarjeta Los 1 en forma gratuita, ingresando al banco de datos para recibir mailing de actividades.

Se genera cada año un calendario de actividades, promociones y descuentos con empresas ubicadas en el centro comercial; alianzas estratégicas con prestadores de servicios afines al grupo, actividades deportivas y una comunicación mensual personalizada con cada afiliado al programa.

ACTIVIDADES Y BENEFICIOS

- Salud: Actividades recreativas y deportivas y conferencias sobre tratamiento y prevención de enfermedades más comunes a esta edad.
- Cultura: Programa de conferencias y talleres en diversas áreas.
- Gastronomía: Propuestas con beneficios.
- Turismo: Paquetes y paseos para disfrutar en familia y con amigos.
- Entorno: Ámbito seguro y cálido que el Mall brinda todo el año.
- Afecto: Inherente a la propuesta en sí.
- Promociones: Amplitud en la oferta contemplando muchos de los productos y servicios que solo un Mall puede ofrecer en forma completa.
- Música y baile: Eventos abiertos.
- Juegos: Creación de tardes de juegos de cartas y bingos.
- Encuentros: Organización de tés y cenas para los integrantes.

PANDEMIA COVID

- Generamos una serie de 22 videos de clases con rutinas de gimnasia impartidas por Pablo Cabot online.
- Tips LOS UNO en Facebook, con consejos y recomendaciones sobre salud, ejercicios, alimentación y hábitos saludables.
- Durante 2021 entre otras cosas se retomaron las clases de gimnasia presenciales. Asimismo se continuó con las publicaciones en redes.

ODS A LOS QUE APORTA LA PRÁCTICA

Montevideo Shopping

Beneficios del Programa:

Descuentos en locales de Montevideo Shopping.
2x1 en cine para películas en promoción. De lunes a jueves presentando la Tarjeta Los 1.
Clases gratuitas de gimnasia en el Shopping: todos los martes, jueves y sábados en dos horarios: de 8 a 9 hs y de 9 a 10 hs.
Eventos y actividades gratuitas: lanzamientos de libros, conferencias, juegos, etc.
Excursiones.
Descuentos en actividades recreativas y educativas.

Contáctanos para conocer más sobre la práctica

https://montevideoshopping.com.uy/benefits-club/los-uno

PARTILUZ
Empleo para jóvenes, mujeres y mayores de 45 años

La OIT define que el alto desempleo, la informalidad y la falta de oportunidades de los jóvenes representan un desafío para los gobiernos.

A su vez Daniel Hardy fundador del Grupo *Movimiento Social Adultos Mayores sin Trabajo* planteaba que si bien en el año 2006 la desocupación entre los mayores de 45 años era del 19%, luego de la pandemia ese valor se ubica en el 33%.

La Ley N°19.937 recientemente aprobada, se orienta a desarrollar políticas activas de empleo que se encuentren dirigidas a favorecer el acceso de jóvenes entre 15 y 29 años, trabajadores mayores de 45 años y personas con discapacidad de forma de dar respuesta a esa problemática.

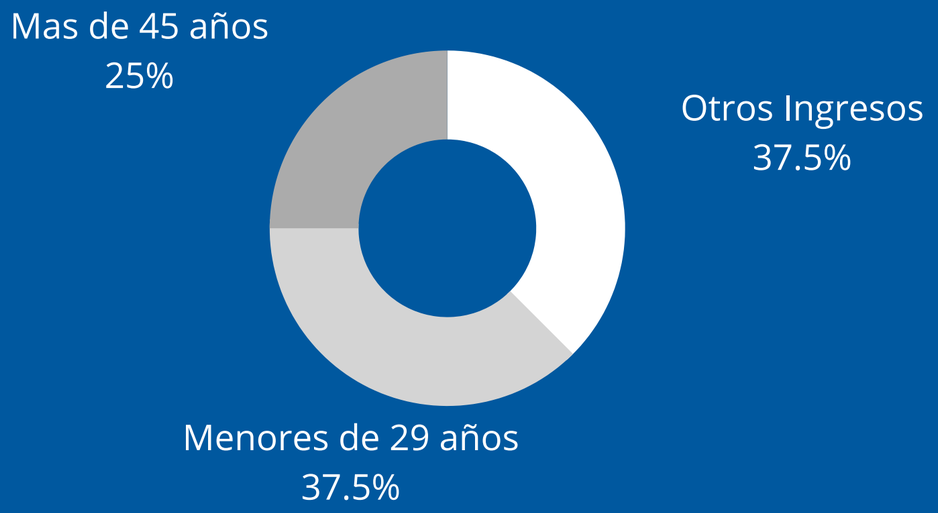
El porcentaje máximo de trabajadores contratados bajo las modalidades subsidiadas, no puede exceder el 20 % de la plantilla permanente de la empresa.

Esta ley brinda a los jóvenes entre 15 y 29 años, a aquellos que tienen más de 45 años y a las personas con discapacidad, mayores posibilidades de acceso a diversos puestos de trabajo mediante incentivos que le son otorgados a las empresas, fomentando de esa forma la contratación de estas personas.

PARTILUZ
Empleo para jóvenes, mujeres y mayores de 45 años

Desde PARTILUZ nos hemos orientado de forma paulatina a considerar personas mayores de 45 años y jóvenes en nuestros ingresos de personal.

Durante el año 2022 han ingresado en PARTILUZ:



Que aportan las personas mayores de 45 años:

- Alto nivel de motivación y compromiso son su trabajo
- Experiencias laborales previas que aportan ideas creativas para solucionar problemas
- Habilidades blandas o Soft Skills ampliamente desarrolladas que promueven la mejora de la comunicación y trabajo en equipo.

Que aportan las personas menores de 29 años:

- Alto nivel de energía
- Se involucran en actividades diversas
- Tienen interés en aprender
- Generar ambientes con diversidad de intereses que favorece un buen clima laboral

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Contacto:
https://www.partiluz.com.uy/

PwC Uruguay: Promoviendo la inserción laboral a edad temprana, a través de la educación dual

En PwC, promovemos la igualdad de oportunidades y valoramos el derecho de inclusión laboral. Trabajamos por una cultura inclusiva que valore las diferencias, una que nos permita ser nosotros mismos todos los días y que nos permita descubrir y desarrollar todo nuestro potencial.

A través de nuestra gestión comunitaria participamos de programas orientados a la educación y la integración laboral de los más jóvenes. Aportamos nuestro tiempo, habilidades y experiencia, para brindar herramientas de formación y crecimiento personal y profesional.

En este marco, desde el año 2018 participamos del programa de formación dual de ÁNIMA como empresa formadora. Tuvimos que realizar una pausa durante la pandemia y este año retomamos. Como objetivo nos propusimos cada año tener un aprendiz realizando la práctica en PwC.

En este sentido, a través del convenio con ÁNIMA, apoyamos en la articulación de los dos mundos, el del trabajo y el de la educación formal.

¿Qué aporta la práctica formativa al aprendiz?

Contacto con en el mundo laboral a una edad temprana
Experiencia laboral en una empresa poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en el aula, aplicando el “aprender haciendo” y obteniendo las herramientas para su acceso al mundo laboral.
Desarrollo de habilidades y conocimiento técnico. Aprendizaje continuo.
Acompañamiento constante por parte del tutor
Contacto con otros profesionales

¿Qué aporta la práctica formativa a la empresa formadora?

Guía en el desarrollo y capacitación de talento joven
Mejora del clima laboral
Espacio de intercambio de experiencias entre tutores
Compromiso con la comunidad

PwC Uruguay: Promoviendo la inserción laboral a edad temprana, a través de la educación dual

Impacto de la práctica:

A través de las prácticas formativas, hasta el momento, hemos brindado herramientas personales y profesionales a dos jóvenes para su inserción en el mundo laboral.

Daphne fue nuestra primera aprendiz en PwC y realizó la práctica formativa durante los años 2018 y 2019. Daphne logró la inserción laboral efectiva después de finalizado el ciclo en ÁNIMA. A continuación, su testimonio:

“Soy Daphne y tengo 21 años, ingresé en PwC cuando tenía 16 y cursaba administración de empresas en ÁNIMA. En mi transcurso por PwC, estuve principalmente en el área de Recursos Humanos y de Finanzas, aunque también pasé por Tax, por lo que aprendí sobre tareas, gestión interna y principalmente de las personas con las que trabajé, que me hicieron sentir parte del equipo. La experiencia es enriquecedora para todas las partes, principalmente para el estudiante, es una bajada a tierra muy necesaria.

Personalmente haber trabajado y conocido la realidad de una empresa, más internacional como lo es PwC, me permitió dar un enfoque necesario en mi proceso académico y profesional, me dio la capacidad de analizar el por y para qué de lo estudio, y cómo esto se aplica e influye en la realidad de una organización.

Además, gracias a una compañera que me referenció, trabajo en un estudio contable hace casi tres años, y actualmente curso la carrera de contador público. Sin dudas estoy agradecida de haber formado parte, de lo que aprendí y las oportunidades con las que cuento gracias a esta experiencia.”

La práctica formativa contribuye con Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contáctanos para conocer más sobre la práctica formativa y el rol de la empresa formadora:

Gisela Duran: gisela.duran@pwc.com
Belén Regueira: belen.regueira@pwc.com
Natalia Romero: natalia.romero@pwc.com
https://www.pwc.com.uy/

Marcha por los niños

En tanto celebramos nuestro 125 aniversario en el mundo, existe un aspecto de nuestra cultura que ha definitivamente contribuido a nuestra sostenibilidad. Apoyar a nuestras comunidades donde vivimos y trabajamos. Más allá de nuestro propósito y compromiso de hacer Doing now what patients need next, existe un profundo deseo de nuestros colaboradores de apoyar a otros y especialmente a los niños.

Un testimonio de esto es nuestro más grande compromiso con este evento de filantropía, Children's Walk. Lo que comenzó en 2003 como un proyecto piloto en Basel, Nutley y Palo Alto para apoyar a niños huérfanos en Malawi ha evolucionado ahora en una campaña global que se adoptó como parte de nuestra cultura siendo muy valorado por nuestros colaboradores. El compromiso fue en aumento con la continuación de los años, volviéndose una tradición. Cada año, los empleados de Roche se encuentran en sus afiliadas para realizar actividades de recaudación a través de diferentes actividades, especialmente correr o caminar, pero también bailar, pintar o ser voluntario por una buena causa. Típicamente, la fecha fue establecida en el Día del Niño Africano. Para realizar un impacto aún mayor, la compañía duplica lo recaudado por los empleados. Entonces todos los fondos recaudados a través de la Marcha va a al Fideicomiso de Caridad "Roche Employee Action & Charity Trust - Re&Act", nuestra organización de caridad global independiente y a las organicaciones no gubernamentales locales (ONGs), en apoyo al desarrollo de la primera infancia y educación en todo el mundo. Gracias a nuestra sociedad con UNICEF solamente ya 450.000 niños han sido beneficiados en programas de estudios en Etiopía, Malawi y Filipinas.

Cuando llegó la pandemia del Covid-19 al mundo, los empleados de Roche no solo trabajaron sin descanso para encontrar nuevas formas de trabajo a pesar de la pandemia, pero también mantuvieron viva la tradición de la Children's Walk. En 2020, un total de 135 sitios realizaron eventos, un altísimo número considerando las circunstancias y comparado a los 169 sitios en épocas de pre pandemia en 2019. Y el año pasado, vimos un record de participación con 26.000 personas siendo parte. La Marcha por los niños 2022 se unió a la celebración de 125 años de Roche. En total, 185 sitios de 80 países se registraron a realizar actividades.

https://www.roche.com/stories/roche-childrens-walk

En Uruguay - nuestro apoyo local

Apoyamos a la Escuela Roosevelt durante 2021 y redoblamos el apoyo en 2022 El proyecto que estamos llevando a cabo en colaboración con la escuela Roosevelt, consiste en construir una sala en la que se puedan guardar las sillas de los niños, liberando pasillos y zonas de tránsito para contribuir a la accesibilidad.Hemos contribuido económicamente así como también con materiales diversos para la construcción de dicha sala.

Además, hemos compartido varias instancias a lo largo del año entre nuestros colaboradores y los niños de la Escuela generando así un vínculo y un conocimiento mutuo y mayor de la causa. Como ser, día de la Marcha de Roche por los Niños, Día del Niño, Día de la Ñoquería Voluntaria.

La Escuela, pionera en América del Sur brinda atención integral a niños y jóvenes con discapacidad motriz y trastornos asociados ya cumple 80 años en nuestro país y casi equipara los años de nuestra organización en el Uruguay. De este modo, podemos ofrecer esa atención a niños y jóvenes para que tengan un mejor lugar y que sea además sostenible para el futuro. De acuerdo a nuestros objetivos a 2030, siendo inclusivos y equitativos.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Securitas Inclusiva: un programa que promueve la diversidad e inclusión en toda la organización

En Securitas promovemos la igualdad de oportunidades y el trabajo decente para todas las personas. Estamos comprometidos en valorar la diversidad y fomentar la inclusión, centrando nuestros esfuerzos desde el reclutamiento y selección de personas, enfocándonos en la inclusión de personas con discapacidad motriz, mujeres y personas extranjeras que residen en nuestro país.

Nos abocamos a:

- Promover la inclusión de personas con discapacidad, mujeres y personas extranjeras que residen en nuestro país.
- Sensibilizar a los clientes en Diversidad e Inclusión.
- Aumentar la conciencia y sensibilización de nuestro equipo a través de la formación en nuestro programa Securitas Inclusiva y del curso obligatorio de Diversidad y sesgos inconscientes.
- Generar alianzas y sinergias que promuevan la diversidad e inclusión

En Securitas somos pioneros en defender la diversidad, valorando el enriquecimiento organizacional con la variedad de pensamientos, culturas y prácticas.

Desde el 2011 estamos impulsando la inclusión de personas con discapacidad motriz, convencidos de las capacidades y competencias que tienen todas las personas, independientemente de cuál sea su condición física. En 2020 ampliamos el alcance del programa incluyendo específicamente a otros grupos poblacionales.

Securitas

Contar con un programa de diversidad e inclusión como el que tenemos en Securitas es una gran inspiración para otras empresas que quieren trabajar en estas temáticas.

En los últimos 3 años:
ingresaron 1.768 personas a nuestro equipo, de las cuales:

14,8% son personas extranjeras
13,6% son mujeres
1% son personas con discapacidad motriz

¿Qué hacemos para promover la diversidad e inclusión?

- Brindamos la oportunidad de que todas las personas que cumplan con los requisitos puedan postularse para un puesto vacante, aumentando la cantidad y calidad de los candidatos disponibles.
- Nos acercamos a nuestros clientes para sensibilizarlos y motivarlos a sumarse a nuestro programa.
- Compartimos las ventajas de ser una empresa diversa e inclusiva: mayor capacidad de reclutar a los mejores candidatos ya que todos se sentirán parte del proceso, mejores índices de retención de personal, reconocimiento público de la organización, mejora de la imagen corporativa y minimización de los riesgos jurídicos.
- Ampliamos nuestro modelo de reclutamiento, siendo específicos en cuanto a que los cargos no tienen género.
- Difundimos nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, destacando el ODS 5, 8 y 10.
- Generamos alianzas para promover la diversidad e inclusión, con organizaciones sociales, organismos públicos y empresas que nos ayuden a aumentar la inclusión.

A 2025 queremos aumentar la proporción de mujeres en Securitas Uruguay, alcanzando al 20% del total de empleados.

Securitas Inclusiva contribuye con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Contáctanos para conocer más de Securitas Inclusiva:

Maria Soledad Collazo mcollazo@securitauruguay.com
Yohanna Scavino yscavino@securitasuruguay.com

https://www.youtube.com/watch?v=94ibVBcV1CY

Reporte de Sostenibilidad

Programa de Inclusión laboral de Personas con Discapacidad

En Grupo TA-TA tenemos el objetivo de construir el “Mejor lugar para trabajar” e impactar positivamente en las comunidades donde operamos, logrando así la sonrisa de los colaboradores y la comunidad.

Desde el año 2000 desarrollamos nuestro Programa de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (PcD), promoviendo la incorporación de talento a la compañía y la diversidad e inclusión como pilares de nuestra cultura.

El Programa surgió a partir del compromiso con el desarrollo de las comunidades en el área de influencia de nuestras operaciones, donde identificamos la dificultad en el acceso a puestos de trabajo de calidad para las PcD y, específicamente, con Síndrome de Down.

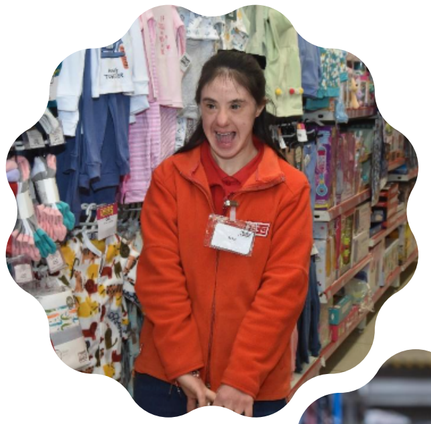
Nos transformamos así en pioneros y en la mayor empresa empleadora de personas con Síndrome de Down en el país.

La articulación con organizaciones especializadas en discapacidad ha sido un factor clave. Progresivamente, la generación de alianzas con distintas organizaciones facilitó la incorporación de nuevos talentos, incluyendo otras discapacidades intelectuales. Y en el año 2022, se dio un paso más a partir del ingreso de personas en distinta situación de discapacidad.

Nos transformamos así en pioneros y en la mayor empresa empleadora de personas con Síndrome de Down en el país.

La articulación con organizaciones especializadas en discapacidad ha sido un factor clave. Progresivamente, la generación de alianzas con distintas organizaciones facilitó la incorporación de nuevos talentos, incluyendo otras discapacidades intelectuales. Y en el año 2022, se dio un paso más a partir del ingreso de personas en distinta situación de discapacidad, no sólo intelectual.

El Programa cuenta actualmente con 40 colaboradores en distintas situaciones de discapacidad, en locales de distintos puntos del país, en roles de reposición y atención al cliente, fundamentalmente.



El Programa cuenta actualmente con 40 colaboradores en distintas situaciones de discapacidad, que trabajan en locales de BAS y Ta-Ta Supermercados, ubicados en varios puntos del país, así como también en Logística.

El Programa de Inclusión de PcD es uno de los pilares de nuestra cultura única.

4 Etapas:

- Proceso de selección desde un enfoque de talento e igualdad de oportunidades, en articulación con organizaciones especializadas en discapacidad.
- Sensibilización de los equipos previo a los nuevos ingresos.
- Acompañamiento en el ingreso de la PcD, donde se promueve el aprendizaje y adaptación progresivos.
- Seguimiento para promover que los colaboradores alcancen su máximo potencial y abordaje de situaciones específicas que requieran acompañamiento.

Año a año desarrollamos acciones a nivel interno y externo en el marco del 21 de Marzo, Día Mundial del Síndrome de Down y del 3 de diciembre, Día Internacional de las PcD. "Promovemos la sensibilización de nuestros colaboradores".

Promovemos la sensibilización de nuestros colaboradores en la temática:

- Presentamos el Programa en las inducciones a nuevos colaboradores de toda la compañía.
- Compartimos nuestra práctica y trabajamos en alianza con distintas organizaciones:
- Somos una de las empresas fundadoras de la Red de Empresas Inclusivas Uruguay en 2021 e integramos el Grupo de Trabajo Social de DERES.

En el año 2020 obtuvimos el Sello Uruguay Valora, que entrega la Asociación Uruguaya de Gestión de Personas a organizaciones que trabajan en la inclusión de PcD.

En 2021 recibimos el reconocimiento de DERES a las mejores prácticas empresariales que contribuyen con los ODS, en la categoría “Cumplimiento” y como Práctica Inspiradora.

Perspectivas futuras

El recorrido de estos más de 20 años ha generado aprendizaje en la organización sobre prácticas de inclusión, superación de barreras y trabajo en equipo, impactando de manera muy positiva en el desarrollo de todos los colaboradores y en el clima laboral.

Contacto: rse@tata.com.uy

¡Sigamos promoviendo juntos la inclusión!
https://www.youtube.com/watch?v=CjlFf91k5MM
Una cultura inclusiva #EsPosible:
https://www.youtube.com/watch?v=3Z0NDk6uwhg
Nuestro Reporte de Sustentabilidad:
https://sustentabilidad.tata.com.uy/Reporte-de-sustentabilidad.pdf

Umuntu Academy: formación en inclusión

En Uruguay más de 500.000 personas tienen algún tipo de discapacidad. El 50% de las mismas está en edad de trabajar (278.000 personas), según datos brindados por Inefop en la charla “Por el camino de la inclusión”. De ellas, el 80% está desempleada. La Ley 19.691 establece que las empresas privadas con 25 empleados o más deben emplear al 4% de su plantilla con algún tipo de discapacidad. A 4 años de aprobarse la ley, la gran mayoría de las empresas privadas está aún lejos de alcanzar la cuota.

En Umuntu consideramos que todas las personas pueden contribuir a la construcción de una sociedad más inclusiva y accesible si cuentan con las herramientas necesarias para derribar barreras. Por eso creamos Umuntu Academy: formación en inclusión, donde brindamos a empresas y organismos formación para generar procesos, servicios y productos accesibles e inclusivos hacia personas con discapacidad. También contamos con formación para el empleo para personas con discapacidad en formato accesible.

Los cursos, charlas y talleres son brindados -de forma presencial, virtual o híbrida- a diferentes áreas de la organización. La propuesta de formación va desde: Recursos Humanos accesibles e inclusivos, Liderazgo inclusivo, Comunicación Accesible e inclusiva, Speakers inclusivos, Atención al cliente accesible e inclusiva, Programación inclusiva y Eventos accesibles hasta cursos de Lengua de Señas Uruguaya y formación para el empleo dirigida a personas con discapacidad.

Umuntu Academy: formación en inclusión

Indicadores cuantitativos:

- Dictamos más de 100 capacitaciones a empresas nacionales y multinacionales como: Hospital Británico, Fundación Telefónica, Banco Santander, Banco Itaú, Colegio Seminario y Crédito de La Casa, entre otros.
- Brindamos más de 6 capacitaciones a organizaciones públicas como Antel, ANII y Agesic.
- Realizamos más de 15 instancias de formación para organismos internacionales en Uruguay: ONU Uruguay, OPS, ONU Mujeres, Banco Mundial.
- Generamos más de 15 capacitaciones para organismos internacionales en el exterior: Naciones Unidas Chile, CEPAL, Naciones Unidas LATAM.
- Realizamos 3 ediciones del curso “Comunicación accesible e inclusiva” a través de plataforma virtual con más de 25 alumnos particulares en cada edición, que representaban a más de 15 empresas.
- 95% de los alumnos manifiestan estar altamente satisfechos con la formación recibida
- Más de 20 personas con discapacidad participaron como invitados para capacitar a través de su experiencia.
- Más de 10 expertos y expertas nacionales e internacionales como docentes invitados.

Lo que motivó a Umuntu a convertir el área de formación en inclusión en una línea de negocios dentro de la empresa fue el impactar positivamente en la generación de empleo para personas con discapacidad, aportando formación tanto a la empresa como a la persona que está buscando empleo.

Contribuimos a los siguientes objetivos de Desarrollo Sostenible:

Contactos de referencia

Inés Gurgitano – ines@umuntu.uy

Web Umuntu: https://umuntu.uy/
Umuntu Academy: https://umuntu.uy/umuntu-2-2/

Desarrollar culturas inclusivas, auténticas y sostenibles

Objetivo:

Impulsar y conducir el valor de la inclusión para las organizaciones, las escuelas y la sociedad en su conjunto. Participar de espacios de diálogo y co-creación junto a personas con y sin discapacidad de diferentes países y organizaciones de América Latina.

Las organizaciones inclusivas reconocen en la diversidad la singularidad de cada persona y la oportunidad de desarrollar su potencial. Son espacios donde los y las colaboradoras se sienten bienvenidas y valoradas.

La diversidad es intrínseca a nuestra naturaleza.

- 15% de la población mundial, unos mil millones de personas, viven con alguna discapacidad.
- 180 estados miembros de las naciones unidas han ratificado la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- 80% de las personas con discapacidad viven en países en desarrollo.
- 64% de la población con discapacidad en edad laboral no se encuentra trabajando.
- 10 países de América del Sur cuentan con ley de cuotas para personas con discapacidad en instituciones públicas.
- 7 de estos países cuentan con ley de cuotas para personas con discapacidad en empresas privadas
- En Uruguay el 32% de esta población por barreras actitudinales y de infraestructura en sus entornos no alcanzan la primaria completa.
- La población afrodescendiente en Uruguay es la minoría más numerosa de Uruguay pero el 20% de ellos siguen viviendo por debajo de la línea de pobreza.
- Uruguay fue pionero en legalizar las uniones civiles entre personas del mismo sexo, pero la población trans continúa siendo excluida.
- Los hogares con jefatura femenina tienen dos veces más probabilidades de estar en situación de pobreza, a la vez que ganan 25% menos que los hombres.

Desarrollar culturas inclusivas, auténticas y sostenibles

Para desarrollar una cultura inclusiva auténtica y sostenible, acompañamos a las organizaciones y a las personas a transitar este proceso de inclusión:

- Talleres y programas de concientización, comunicación, equipos y liderazgo inclusivo.
- Consultorías en gestión del cambio cultural frente a la inclusión.
- Trabajo de investigación-acción colaborativa
- Capacitación en Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).
- Gestión del talento inclusivo.
- Estudios de accesibilidad.
- Apoyo en la creación de eventos, programas y capacitaciones inclusivas.

Efectos que logró las intervenciones:

- +500 Personas vinculadas al Ecosistema Emprendedor formadas en diversidad e Inclusión.
- + 500 Personas vinculadas al Sistema Educativo formadas en equidad, diversidad e Inclusión y diseño universal para el aprendizaje
- +500 Personas pertenecientes a organizaciones públicas y privadas, pequeñas, medianas y grandes empresas formadas sesgos no conscientes, en equidad, diversidad e Inclusión y en transformación hacia modelos organizacionales y empresariales de triple impacto: social, económico y medioambiental.
- + de 50 personas con discapacidad formadas sobre herramientas de desarrollo profesional y emprendedor.

ODS y metas a los que contribuimos:

Conócenos:

https://4dlab.uy/
https://economiainclusiva.net/

Instituciones Sociales

FORMACIÓN DUAL
Aprendemos trabajando, trabajamos aprendiendo

ÁNIMA es una propuesta educativa de Bachillerato Tecnológico en Administración y Tecnología de la Información y Comunicación de acceso gratuito para jóvenes entre 14 y 18 años de edad, de nivel socioeconómico desfavorable pertenecientes a los hogares de quintiles de ingresos más bajos de los departamentos de Montevideo y Canelones.

Nuestra misión es potenciar el desarrollo humano y profesional de jóvenes que viven en situación de vulnerabilidad social, brindándoles las herramientas necesarias para su realización personal.
Las principales problemáticas sociales que motivaron el surgimiento de ÁNIMA y que siguen vigentes actualmente son:

- La baja tasa de finalización de la educación media superior
- La alta tasa de desempleo juvenil
- La brecha de competencias entre el sector educativo y laboral

La formación dual es una modalidad educativa que reconoce e incorpora al mundo del trabajo como un espacio de aprendizaje de calidad, complementario al aula. De ésta manera, los y las jóvenes que transitan por ésta experiencia, además de asistir a clases en el aula, realizan prácticas formativas remuneradas en empresas formadoras, para potenciar el aprendizaje de calidad de forma articulada en la definición de las actividades y tareas que realizarán el o la aprendiz en la empresa, generando instancias para el acompañamiento y evaluación continua

ÁNIMA ES UNA GRAN COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DE LA FORMACIÓN DE JÓVENES.

FORMACIÓN DUAL
Aprendemos trabajando, trabajamos aprendiendo

ÁNIMA BACHILLERATO TECNOLÓGICO | FORMACIÓN DUAL

La formación dual es una modalidad educativa que reconoce e incorpora al mundo del trabajo como un espacio de aprendizaje de calidad, complementario al aula. De ésta manera, los y las jóvenes que transitan por ésta experiencia, además de asistir a clases en el aula, realizan prácticas formativas remuneradas en empresas formadoras, para potenciar el aprendizaje de calidad de forma articulada en la definición de las actividades y tareas que realizarán el o la aprendiz en la empresa, generando instancias para el acompañamiento y evaluación continua.

ÁNIMA elige la formación dual como vehículo, porque:

- Tiene un alto impacto en la motivación de los y las jóvenes, quienes al entender y vivenciar el valor de formarse se apropian de sus procesos de aprendizajes.
- Habilita el desarrollo competencial de los y las jóvenes, atiende esa brecha que desafía a nuestro país entre la educación formal y lo que el mercado laboral requiere.
- Y, a su vez, extiende el capital social de los y las jóvenes, posibilita extiendan sus redes de contacto, aspecto relevante para la integración social.

UN ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO PARA UNA FORMACIÓN INTEGRAL

APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS HACIA UN PERFIL DE EGRESO ACTUALIZADO

DESARROLLO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

HERRAMIENTAS EDUCATIVAS INNOVADORAS

PRÁCTICAS FORMATIVAS DE CALIDAD

MEJORA CONTÍNUA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN CONSTANTE

Una empresa en condiciones de recibir a un aprendiz es aquella que: se concibe como formadora y se corresponsabiliza en el proceso de formación de un/a joven, formaliza su vínculo contractual en línea con todos los requisitos legales, puede disponer de una tutor/a al servicio del proceso del aprendiz comprometido/a en asignar tareas relevantes y significativas para el proceso de aprendizaje, en línea con las competencias del perfil de egreso de la institución y participar de las instancias previstas de formación, seguimiento y evaluación de las prácticas propuesto por ÁNIMA.

El proceso de seguimiento y evaluación van muy entrecruzados y son claves en tanto buscan asegurar la calidad del proceso de aprendizaje dual. El o la aprendiz es evaluado por competencias desde ambos espacios de aprendizaje.

FORMACIÓN DUAL
Aprendemos trabajando, trabajamos aprendiendo

Impacto y resultados

En el año 2019 se realizó una Evaluación de impacto independiente, para poder visualizar cual es el impacto real que la propuesta genera en los y las jóvenes que participan de la misma, arrojando los siguientes resultados:

- La participación en la propuesta de formación dual de ÁNIMA aumenta en un 120% la probabilidad de finalizar bachillerato.
- El 70% del alumnado que egresa continúa estudios terciarios. Se multiplica casi por 4 la probabilidad de estudiar en la universidad.
- Más del 88% del alumnado que egresa participa del mercado laboral. La probabilidad de tener un trabajo formal aumenta en casi 40%.
- El 76% del alumnado que egresa trabaja en empresas formadoras.

Desde el año 2016 ÁNIMA implementa la formación dual, ya ha alcanzado a más de 400 jóvenes de contextos vulnerables, brindándoles la oportunidad de finalizar el ciclo de educación obligatoria con experiencia en sectores de gran crecimiento, potenciando su desarrollo personal y profesional y sus oportunidades de ingreso al mercado laboral. Contamos con más de 90 empresas que han sido formadoras a lo largo de estos 7 años, y con quienes hemos diseñado e implementado más de 250 prácticas formativas remuneradas.

De ésta forma, ÁNIMA promueve la continuidad educativa de los jóvenes y garantiza oportunidades de empleo calificado que les permitirán continuar formándose e insertarse en el mercado laboral formal una vez culminada la educación media.

Desde ÁNIMA estamos convencidos que la formación dual es una herramienta educativa que garantiza un gran impacto social y que tiene oportunidades para crecer y consolidarse como una propuesta de amplio alcance en nuestro país.

Contáctanos:

https://anima.edu.uy/

Desarrollo de Habilidades Socio Emocionales

Promoción de la salud mental y el bienestar en Centros Educativos, Deportivos, Contexto Critico y Privados de Libertad

Asociación Civil, laica, sin fines de lucro fundada en 2014.

Promovemos la formación integral de las personas, a través del desarrollo de virtudes, habilidades y fortalezas de la personalidad.

Generamos impacto social a través de la promoción del bienestar, formando personas proactivas y resilientes que sean agentes de cambio en su entorno.

Jóvenes Fuertes
EDUCACIÓN DEL CARÁCTER

Jóvenes Fuertes es una organización pionera en Uruguay en trabajar bajo un enfoque científico la educación del carácter, emocional y para el bienestar desde los postulados de la psicología positiva. Creemos en la investigación como herramienta esencial para generar intervenciones confiables, de validez psicoeducativa, y con soporte científico para la promoción del bienestar, fortalezas y virtudes del carácter apuntando a la integridad de la personalidad.

Nuestros programas tienen el objetivo de promocionar salud mental y bienestar en contextos educativos, deportivos, empresariales, contextos críticos y privados de libertad.

Las prácticas en educación tienen dos vías de intervención: estudiantes y profesores.

A nivel de estudiantes las intervenciones han sido eficaces en aumentar el bienestar y recursos personales como la autoestima, autoeficacia autoeficacia, desarrollo positivo adolescentee, incluso disminuir síntomas depresivos y conductas de riesgos: alcohol y cigarrillos, hemos alcanzado más de 8000 estudiantes que reportan alta satisfacción con los aprendizajes de fortalezas del carácter manifestando aplicabilidad de lo aprendido en sus vidas tanto intraescolar como extraescolar.

A nivel de docentes y personal educativo hemos alcanzado más de 400 participantes, las intervenciones han sido eficaces para aumentar el bienestar docente tanto subjetivo como psicológico, recursos relacionados a la salud docente.

Jóvenes Fuertes
EDUCACIÓN DEL CARÁCTER

Nuestro aporte a las comunidades y personas se traduce en resultados objetivos, cuantificables y de mejora de la calidad de vida. Siendo nuestras intervenciones de carácter diferencial al estar inspiradas en prácticas basadas en evidencias científicas en los campos de Psicología y Educación de los principales centros de investigación a nivel mundial.

Contamos con alianzas importantes a nivel nacional e internacional que nos permiten materializar nuestros objetivos, entre ellas: Universidad de Montevideo, Fundación UPM, Fundación Reaching U, Fundación Laetitia D´arembergy entre otras.

Las empresas nos convocan tanto para apoyar instituciones, crear planes de impacto social, o implementar talleres para el desarrollo de bienestar en sus equipos de trabajo.

¿Cómo desarrollamos un programa de RSE o Sostenibilidad para empresas?

En conjunto con la empresa elegimos la institución más indicada para brindar apoyo. Se toma en cuenta la zona de influencia (lugar geográfico), valores, propósito colectivo que pueda motivar a las personas de la organización, objetivos de impacto social y presupuesto disponible. Jóvenes Fuertes presenta un programa a medida, y lo gestionamos, de acuerdo a la preferencia de la empresa, con o sin la participación activa de la misma.

Contacto
Carina Zerbino – Coordinación General Jóvenes Fuertes
Jovenesfuertesuruguay@gmail.com
093974666

Desde el Grupo de trabajo Social de DERES queremos acercarles esta herramienta para fomentar el acceso y desarrollo laboral de todas las personas.

Hablamos del DADO, como símbolo de la diversidad e inclusión, considerando que tenemos diferentes aristas que debemos tener en cuenta a la hora de incluir las distintas personas en las organizaciones.

Con este DADO buscamos sensibilizar y:

- Generar las condiciones para promover el pleno ejercicio de derechos de todas las personas.
- Atender la diversidad, permitiendo la participación de todas las personas independientemente de su edad, sexo, identidad de género, discapacidad, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- Mostrar que la inclusión conlleva un proceso dentro de las organizaciones.
- Integrar diversas perspectivas, generando posibilidades a todas las personas, con foco en la equiparación de oportunidades.

Esperamos que con este DADO comiencen un proceso de identificación y eliminación de los sesgos no conscientes y otras barreras.

Grupo de trabajo Social de DERES
noviembre, 2022

DE RES

EMPRESAS POR EL DESARROLLO SOSTENIBLE