

## &gt;&gt; EXPANSIÓN &amp; EMPLEO

## &gt; INSERCIÓN LABORAL

# Casi 3.000 contratos gracias a Inserta

La incorporación en grandes empresas de casi 3.000 discapacitados a través de un programa de la Fundación ONCE es un logro antes impensable. **Por Ana Colmenarejo**

No hay excusa que valga. Aquellas empresas que hoy no cuentan con al menos un 2% de empleados con algún tipo de discapacidad en su plantilla es porque no quieren. La existencia de programas como Inserta, de la Fundación ONCE, demuestra que la integración laboral de este colectivo es posible y, además, tiene éxito. Desde que se puso en marcha en 1997, casi 3.000 personas con algún tipo de discapacidad han sido contratadas por las 97 empresas que se han adherido al programa a lo largo de este tiempo.

Hoy el convenio está vigente con 35 compañías. Cada empresa que firma un acuerdo Inserta se compromete al desarrollo de acciones que hagan posible la inserción laboral directa de discapacitados en su plantilla, así como la ejecución de medidas que contribuyan a la mejora de sus condiciones de vida. Accenture, Acciona, Alcampo, Axa, Banco Popular, Repsol, BBVA, Carrefour, Coca Cola, El Corte Inglés, Siemens y un largo etcétera de empresas españolas colaboran con el programa Inserta. «Los compromisos son rigurosos. Nosotros analizamos detalladamente el perfil de cada empresa para ver qué actuaciones se pueden llevar a cabo»,

afirma Josefa Torres, directora de formación y empleo de la Fundación ONCE. Torres valora de forma positiva los resultados del programa: «Es un instrumento que funciona y que ha ayudado a muchas compañías a llegar a ese 2%, e incluso a superarlo. Nos ha sorprendido mucho el compromiso de todos los participantes».

## Ejemplos de éxito

La integración de personas con capacidades diferentes es uno de los principales objetivos de Repsol, que firmó un convenio en noviembre de 2006 por un periodo de tres años. A través del acuerdo, la compañía adquirió el compromiso de incorporar a 150 personas. «En diciembre de 2005 trabajaban en el grupo 189 personas con discapacidad, en diciembre de 2008 eran ya 405, y en lo que va de año hemos realizado 32 nuevas contrataciones. Nuestra meta es mantener como mínimo el porcentaje del 2% (actualmente estamos en el 2,22%)», explica Lola Estrada, directora de relaciones laborales de la compañía.

Para Acciona, la gestión del empleo de personas con discapacidad no es sólo una obligación legal sino un reflejo de su responsabilidad so-



Noventa y siete empresas han contratado a casi 3.000 discapacitados desde 1997. / DREAMSTIME

«No se trata sólo de una obligación legal, sino del reflejo de un compromiso social»

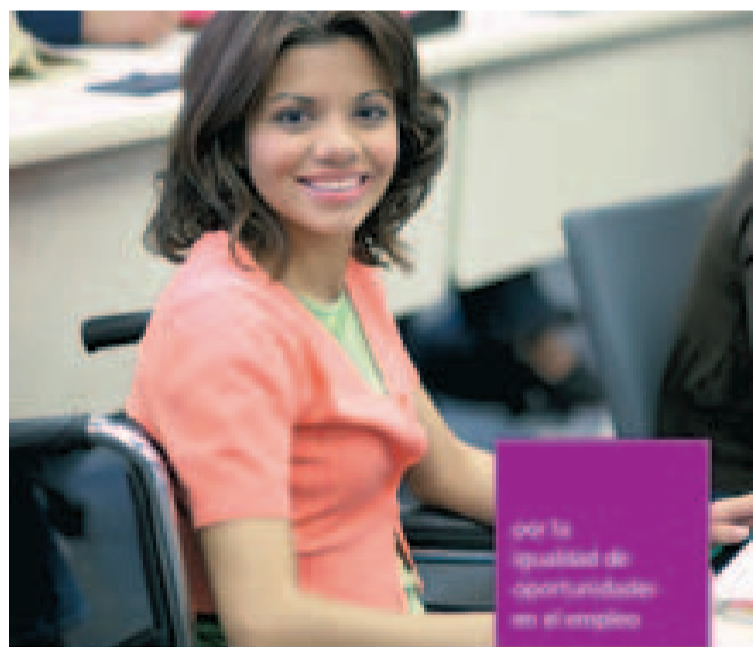
cial: «Queremos ser el cauce para la integración laboral de colectivos desfavorecidos. En este sentido, hemos querido diferenciarnos de nuestros competidores desarrollando acciones enfocadas a potenciar el empleo de discapacitados, promoviendo las buenas prácticas laborales y de integración», asegura Juan Manuel Cruz, director general del área de administración de recursos humanos de Acciona. La compañía se ha fijado el objetivo de alcanzar el 3% de empleados con discapacidad durante los próximos años: en 2006 tenía un 2,17%, mientras que a finales de 2008 contabilizaba un 2,44%. Además de ingenieros técnicos de informática, auxiliares administrativos, gestores de incidencias, limpiadores y peones de jardinería, Acciona está dando prioridad a las personas con especiales dificultades de trabajo para cubrir

puestos no sanitarios en el Hospital Infanta Sofía de Madrid. De las 115 personas incorporadas, un 9% tiene algún tipo de discapacidad.

Acciona también ha participado en un estudio enmarcado en las actividades del Programa Operativo Pluriregional de Lucha Contra la Discriminación, promovido por la Fundación ONCE, para conocer el grado de empleabilidad de personas con discapacidad en los puestos de trabajo existentes en sectores de actividad medioambiental (técnicos de recursos energéticos, operadores de telemando, operadores de planta de compostaje y vertedero y técnicos de mantenimiento en instalaciones de energía eólica).

Otro ejemplo es Carrefour. En 2008 se incorporaron 150 empleados a través de Inserta, lo que supone un 75% del total de personas con discapacidad contratadas el año pasado. «Este programa es la principal fuente de reclutamiento en la integración laboral de este colectivo. A 30 de abril de 2009, 880 personas con discapacidad trabajan con nosotros, lo que supone el 2,1% de la plantilla total», afirma Guillermo de Rueda, director de relaciones institucionales de la compañía. «Su contratación forma parte de la normalidad de una empresa que quiere implicarse en la sociedad», concluye.

## SECCIÓN EN COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN RANDSTAD



la plena integración social pasa por la integración laboral

acceder al mercado de trabajo en las mismas condiciones que otras personas

Para más información llame al 902 14 00 00 o consulte [www.fundacionrandstad.org](http://www.fundacionrandstad.org)

randstad fundación

Fundación Randstad, Vía de los Poblados 9 Edificio Triunfo II 28033 Madrid, [fundacion@randstad.es](mailto:fundacion@randstad.es)

## &gt; INFORME

# Aumentar la integración en tiempos difíciles

Un estudio muestra que el 95% de los ciudadanos con un empleo piensa que debería incrementarse, o al menos mantenerse, la inserción laboral de los grupos en riesgo de exclusión durante una crisis. **Por E&E**

El problema social que más preocupa a los ciudadanos es el desempleo (73%), seguido por la educación de los jóvenes (33%), la violencia doméstica (31%), la inmigración (22%), las personas mayores y el envejecimiento de la población (17%) y la discapacidad y dependencia (11%), según se desprende del informe *El ciudadano ante las actuaciones empresariales relacionadas con la integración de personas desfavorecidas* elaborado por la Fundación Empresa y Sociedad en colaboración con la consultora de investigación de mercados y opinión TNS.

Según este estudio, el 95% de los ciudadanos con un empleo cree que

debería aumentarse, o al menos mantenerse, la inserción laboral de grupos en riesgo de exclusión. La población española sigue pensando que los temas sociales son responsabilidad casi exclusiva de las Administraciones Públicas.

El respeto a los derechos de los trabajadores (62%) sigue siendo el factor que define a una empresa responsable en opinión del ciudadano, seguido a distancia por el cumplimiento de las leyes (30%). La transparencia en la información de su actividad (24%) y tener un equipo directivo ético (21%) aumentan su peso respecto a años anteriores, por la percepción que tienen sobre las causas que han pro-

vocado la actual crisis. Las personas con discapacidad (46%), los jóvenes y niños con dificultades (38%), los desempleados de larga duración (36%), las mujeres con dificultades (24%) y las personas mayores (22%) son, por este orden, los grupos de población a los que los encuestados quieren que las empresas dediquen sus recursos.

Un 35% menciona nombres de empresas que trabajan en este ámbito. Las cinco entidades más conocidas pertenecen al sector financiero y son las que más apoyo dan a las personas con discapacidad y mayores: La Caixa, Caja Madrid, Grupo Santander, Bancaja e Iberdrola.