

MÁS CONCIENCIA ANTE LA SOCIEDAD

Los proyectos sociales cobran una mayor importancia para las empresas

Los discapacitados, la tercera edad y los niños centran la mayor parte de la acción social. Un objetivo al que cada vez se suman más los propios empleados.

LAURA SÁNCHEZ

"Nuestro objetivo es hacer realidad la plenitud de ciudadanía para los hombres y mujeres con discapacidad en España, es decir, que participen en igualdad de oportunidades y que puedan gozar, al igual que el resto de los ciudadanos sin discapacidad, de los derechos fundamentales que se recogen en los tratados universales y en nuestra propia Carta Magna". Así de rotundo se muestra Carlos Rubén Fernández, presidente de la Fundación ONCE y

La igualdad de oportunidades para todos es uno de los principios que siguen las compañías.



Cada vez más empresas incorporan a su plantilla a personas con algún tipo de minusvalía o discapacidad.

del grupo Fundesa, al responder sobre los objetivos de los programas de acción social de la Fundación.

Y es que ya son muchas las empresas de muy diversos sectores que quieren aportar su granito de arena a la sociedad a través de sus programas de acción social. La Fundación ONCE, que lleva a cabo programas de integración laboral, a través de la formación y el empleo para personas con discapacidad, ha creado más de 50.000 empleos y ha impartido cursos para 40.000 alumnos que pertenecen a este colectivo.

Actualmente, su programa estrella es *Inserta*, un tipo de convenio dirigido a las empresas presentes en España que permite al empresario contratar personas con discapacidad, contando con el asesoramiento y los recursos de la Fundación. "Se trata de un plan a medida, en el que los empresarios pueden elegir en qué grado aceptan nuestra colaboración y cuyo coste puede ser cero, ya que lo único que tiene que aportar es su voluntad de ponerlo en marcha", destaca Fernández.

Una de las compañías que está llevando a cabo una gran política de incorporación de

Más y mejor

- La Fundación ONCE ha creado más de 50.000 empleos para discapacitados.
- MRW destinó en 2004 a su acción social el 1,6% de su facturación, que ascendió a 7.397,41 euros.
- En Grupo Siro, el 32,9% de los trabajadores en plantilla son discapacitados.
- Laboratorios Indas tiene varios proyectos de acción social para los discapacitados, para la tercera edad y para los niños.
- El 53% de la plantilla del Grupo Vips, que en la actualidad asciende a 7.100 empleados, son inmigrantes y el 60% son mujeres.
- En Barclays, 510 empleados —el 15% de la plantilla— participaron en acciones sociales diferentes en 2004, y la entidad financió 41 proyectos promovidos por empleados, un 135% más.

personas con discapacidad a su empresa es el grupo de transporte urgente MRW. Desde 1997, ha incorporado 247 personas con algún tipo de discapacidad, lo que supone el 14,7% de la plantilla.

Trabajo para todos

El año pasado, MRW firmó el tercer acuerdo con Fundesa, por el que se comprometió a la contratación de cien personas más con discapacidad durante el periodo 2004-2007. "Los compañeros que tienen algún tipo de discapacidad desarrollan su trabajo en función de sus características, así como de su preparación profesional, como cualquier otro empleado de la compañía. Así, ocupan todo tipo de cargos, siempre y cuando su discapacidad se lo permita. De hecho, en casi todos los departamentos hay alguna persona con discapacidad trabajando", asegura Esther Martín, directora de Acción Social de MRW.

Actualmente, este grupo dispone de once planes de acción social, dirigidos a diferentes colectivos, entre los que destacan los mayores, los estudiantes o las personas con algún tipo de discapacidad. En 2004, MRW destinó a su acción social el 1,6% de su

facturación, lo que supuso una cantidad de 7.397,41 euros. "Desde 1993 y de forma ininterrumpida, hemos ido creando este amplio abanico de planes ofreciendo lo que mejor sabemos hacer: transporte urgente. Así, estos colectivos pueden beneficiarse de los mismos servicios que cualquier otro cliente, totalmente gratis o abonando sólo una pequeña parte del servicio", explica Martín.

Las personas con discapacidad también son el objetivo de los programas de acción social del Grupo Siro, que en el año 1998 firmó un convenio con la ONCE para ofrecer puestos de trabajo a este colectivo y, hoy en día, los discapacitados ya suponen el 32,9% de la plantilla. "Contamos con dos plantas que tienen la calificación de centro especial de empleo, diseñadas para nuestros colaboradores con alguna discapacidad y donde los puestos de trabajo se adaptan según las necesidades de cada uno de ellos", destaca Jorge Juan González, director de Recursos Humanos de la compañía.

Estas personas pueden desempeñar todo tipo de cargos: encargados, maquinistas, carretilleros, técnicos de envasado, etcétera.

Por otra parte, el grupo se ha integrado en el programa *Óptima* (que fomenta la igualdad entre hombres y mujeres dentro de las empresas) y el 70% de los trabajadores son mujeres. "Nos interesa apoyarlas en todo para que puedan tener un equilibrio entre su vida laboral y familiar. Estamos estudiando la posibilidad de habilitar guarderías en nuestras instalaciones para que los niños pequeños encuentren un ambiente agradable mientras sus madres trabajan", explica González.

Una parte más del negocio

Laboratorios Indas lleva a cabo proyectos de acción social desde su fundación, en 1950, centrándose en la tercera edad, los discapacitados y los niños. "Queremos vincular nuestra acción social a nuestro negocio y, además, queremos que contribuya a una mayor motivación e integración de nuestros empleados con los objetivos de la compañía", destaca Fernando Sabido, director general del Área de Servicios de la compañía.

Para la tercera edad, Laboratorios Indas ha implantado programas conjuntos empresa-empleados, que consisten en visitas que los tra-

bajadores de la compañía hacen a residencias de mayores los viernes por la tarde, donde acompañan a los ancianos y les escuchan.

Para personas con discapacidad, aparte de que la empresa está llevando a cabo una intensa política de contratación de personas de este colectivo, Laboratorios Indas también tiene varios programas de acción social. Entre ellos, destacan los regalos que preparan los empleados y los envían a los discapacitados que están en el hospital Doctor Lafora de Madrid.

Para la infancia, Laboratorios Indas está invirtiendo en programas de lucha contra la enfermedad de chagas, un tipo de infección debida a picaduras de parásitos. "En 2004, invertimos más de 1,3 millones de euros en investigaciones en el ámbito sanitario", resalta Sabido.

Inmigrantes, mujeres maltratadas o colectivos con riesgo de exclusión social son otros beneficiarios

El Grupo Vips, por su parte, concentra sus programas de acción social en personas con dificultades de inserción laboral, como inmigrantes, mujeres maltratadas o reclusos en tercer grado penitenciario. "En 2004, la acción social de la empresa tuvo impacto en 950 ONG's y en 3.500 beneficiarios directos. Además, la compañía firmó 3.560 contratos para personas pertenecientes a colectivos de difícil inserción laboral", destaca Miguel Ángel García, director de Recursos Humanos del grupo.

Vips tiene también acuerdos para la inserción de colectivos muy específicos, como son las personas con espinas bífidas, en situación de asilo político, mujeres con cargas familiares o exdeportistas. La diversidad es un valor estratégico dentro de la cultura de la organización. Así, el 53% de la plantilla del grupo, que en la actualidad asciende a 7.100 empleados, son inmigrantes.

La política de empleo del grupo persigue tanto la integración como la estabilidad. "de ahí que el 95% de la plantilla tenga contrato indefinido. Además, el grupo ofrece

(Pasa a la página siguiente)



Muchos de los proyectos de acción social los promueven los propios empleados.

(Viene de la página anterior)

numerosos planes de formación y la posibilidad de desarrollar una carrera profesional. En la actualidad, el 35% de los inmigrantes en plantilla ha ascendido a puestos de gerencia", asegura García.

El grupo Vips también se ha incorporado al programa *Optima*, para facilitar el empleo femenino. El cumplimiento del programa permitió el pasado año que seis de cada diez incorporaciones y seis de cada diez personas que se promocionaron fueran mujeres. "Actualmente, la compañía está formada por 7.000 trabajadores de los que el 60% son mujeres", asegura García.

Implicación de empleados

Con la intención de que los empleados de la compañía participaran en los programas de acción social, Vodafone creó, en 2002, una asociación llamada *Solidarios Vodafone*. A través de ella, "se canalizan las inquietudes de solidaridad de todos los empleados hacia el mundo que nos rodea, así como los intereses de éstos en contribuir a la mejora de la calidad de vida de todas las personas y en especial de aquellas que viven en países y zonas que por sus carencias, necesitan de un apoyo especial", explican en Vodafone.

Hasta ahora, la compañía se ha centrado en acciones muy concretas ante catástrofes naturales, además de en colectivos desfavorecidos o marginados, como niños en países subdesarrollados, niños enfermos, o zonas con carencias materiales importantes. Pero, de aquí en adelante, "esperamos poner en práctica planes de acción a medio o largo plazo que tengan que ver con la educación en valores, educación y salud en las telecomunicaciones o ética comercial, por lo que nuestro objetivo se alarga a un público más cercano" destacan.

Los grupos financieros también están llevando a cabo programas de voluntariado. JP Morgan, por ejemplo, tiene varios. Destaca el *Matching Gift Program*, en el que participaron trece empleados en 2004, con una aportación total de 14.270 euros a ocho entidades y, en 2004, han participado 23 empleados con una aportación total de 16.643 euros a 18 entidades. En lo que va de 2005, han participado 34 empleados con una aportación total de 23.867 euros a veinte entidades.

Otros planes de voluntariado de JP Morgan son, por ejemplo, el *Junior Achievement*, que empezó en 2002 con un pequeño grupo de seis empleados voluntarios y que se han mantenido hasta 2004, dedicándole nueve horas cada uno a actuar como profesores en diversos

colegios públicos de Madrid en los varios programas. Entre ellos, destaca el *Personal Economics*, que consiste en cursos de introducción al mundo empresarial para estudiantes entre catorce y quince años de zonas desfavorecidas de Madrid.

El segundo programa se llama *Socios por un día*, cuyo objetivo es que los jóvenes de 16 y 17 años se acerquen al día a día del mundo laboral. JPMorgan ha invitado a algunos estudiantes a pasar un día en sus oficinas participando de un ambiente laboral real. "El objetivo es, por un lado, cumplir con el compromiso adquirido como empresa socialmente responsable y, por otro, apoyar el deseo y voluntad de nuestros empleados, como individuos también socialmente responsa-

ble", explican en el grupo. Por otra parte, Barclays destaca como su principal programa de acción social el *MAD Day (Make a different day)*, en el que participaron más de 340 voluntarios en 47 proyectos diferentes. Estas iniciativas consistieron en servicios de voluntariado para promover la cultura medioambiental a través de excursiones con diferentes asociaciones, promover la integración a través de actividades culturales o apoyar a los niños discapacitados a través de campeonatos deportivos y otras actividades.

"Los proyectos son propuestos por los empleados y la mayoría fueron dirigidos a los niños y, en particular, a los discapacitados. Estos proyectos demuestran cómo nuestros empleados y familias se sienten protagonistas

Dos formas originales de contribuir

Acompañar y escuchar a los ancianos en las residencias los viernes por la tarde

de la acción social del banco", destaca Leopoldo González-Echenique, secretario general de Barclays España.

En total, 510 empleados -el 15% de la plantilla- participaron en programas de acción social el año pasado. Además, la entidad financió 41 proyectos promovidos por empleados, un 13% más que en el ejercicio anterior.

McKinsey destaca dos programas entre su línea de acción social: los proyectos *pro-bono*, donde la compañía colabora con instituciones sin ánimo de lucro, y la campaña *Ayuda Activa*, que consta en la recaudación de fondos entre los empleados de la compañía y en la que participa el 45% de la plantilla. "El objetivo es apoyar a los más desfavorecidos, devolver algo a la sociedad", concluyen en McKinsey.

Preparar regalos para los discapacitados y enviárselos al hospital en Navidad

de la acción social del banco", destaca Leopoldo González-Echenique, secretario general de Barclays España.

En total, 510 empleados -el 15% de la plantilla- participaron en programas de acción social el año pasado. Además, la entidad financió 41 proyectos promovidos por empleados, un 13% más que en el ejercicio anterior.

McKinsey destaca dos programas entre su línea de acción social: los proyectos *pro-bono*, donde la compañía colabora con instituciones sin ánimo de lucro, y la campaña *Ayuda Activa*, que consta en la recaudación de fondos entre los empleados de la compañía y en la que participa el 45% de la plantilla. "El objetivo es apoyar a los más desfavorecidos, devolver algo a la sociedad", concluyen en McKinsey.

OPINIÓN



CARLOS RUBÉN FERNÁNDEZ
PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN ONCE
Y DEL GRUPO FUNDOSA

La responsabilidad social corporativa revaloriza el negocio de una compañía.

De la responsabilidad a la excelencia

El devenir del proceso de globalización a menudo hace saltar nuestras alarmas por lo que conlleva de homogeneización y de absorción de identidades. Así ha sucedido en Europa, ocurre en industrias y sectores concretos y también subyace en determinadas decisiones que tomamos con sintonía con arquetipos mayoritariamente generalizados. De ahí que muchas empresas competidoras contraten a personas que respondan a los mismos perfiles, con puntos de vista similares y decisiones homogéneas para, después, en un ejercicio de acrobacia para el que no han sido preparadas, pedirles creatividad, innovación y, lo más difícil para los tiempos que corren, diferenciación.

A fin de encontrar esa ventaja diferencial que nos ubique holgadamente en el mercado y en la mente de nuestros públicos, cada día más empresas apostamos por la responsabilidad social corporativa (RSC). Primero, porque es una forma correcta de hacer las cosas y, segundo, porque es un factor de diferenciación de la compañía que revaloriza el negocio. Sea cual sea el motivo, lo cierto es que, dentro de los programas de la RSC, han proliferado las iniciativas de acción social focalizadas en la inclusión de determinados grupos de personas en riesgo de exclusión.

Inmigrantes, personas con discapacidad, jóvenes y mujeres, entre otros colectivos, protagonizan los proyectos de responsabilidad social que gozan de mayor repercusión popular, empresarial y mediática. Una serie de iniciativas que, además de su fuerte calado en la opinión pública, por sí mismas, también han demostrado ofrecer un seguro retorno de inversión a medio y largo plazo.

Pronto saldrá a la luz un marco jurídico que previalmente regulará las políticas de RSC. No obstante, algunos capítulos de la acción social como es el del empleo de las personas con discapacidad, así como determinadas medidas de accesibili-



La inclusión laboral de colectivos desfavorecidos aporta pluralidad.

dad universal y de diseño para todos ya están recogidos en nuestro ordenamiento. Las cuotas mínimas del 2% de personas con discapacidad en la plantilla de empresas de más de cincuenta empleados y del 5% en las administraciones públicas, cada día más populares, pero que aún siguen sin cumplirse, datan de la Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad fechada en 1982. Una serie de normas de inserción laboral cuyo cumplimiento ha de ser una prioridad en las empresas que quieran emprender el camino de la RSC. Un abanico de proyectos sociales donde elegir que, con la asistencia y los recursos de las organizaciones que trabajan por la integración de las personas con discapacidad, el coste de ejecución para la empresa es prácticamente cero.

Son muchos los argumentos que defienden la rentabilidad de los programas de inserción laboral de los colectivos frecuentemente desfavorecidos. Sin

Inmigrantes, jóvenes, discapacitados y mujeres protagonizan los proyectos de mayor repercusión popular

embargo, la principal ventaja de incluir a estos grupos heterogéneos en nuestras organizaciones es la pluralidad que transmiten al equipo de trabajo y que se deja entrever en la creatividad de las ideas, en la frescura de las decisiones, en la innovación de los productos y servicios de la compañía y, en definitiva, en el conocimiento del mercado.

Diferenciación

Según los postulados de la evolución empresarial, no sobrevivirán las organizaciones más grandes sino las que mejor se adaptan a su entorno. En este sentido, qué mejor respaldo que el trasladar la diversidad inherente en la sociedad a los organigramas de la empresa.

La creación de una atmósfera dinámica no proviene de equipos homogéneos, sino de la conjunción de personas de diferentes edades, género, educación, trayectoria, étnia, credo, orientación sexual, estatus, nacionalidad y capacidad psíquica, física o sensorial en un contexto de sentido común y de respeto a las individualidades. La máxima es que los grupos heterogéneos son los que resuelven mejor los problemas complejos.