



EL RETO SOCIAL Repsol, Ferrovial y el grupo Mahou-San Miguel son ejemplos del compromiso empresarial con la igualdad de oportunidades.

El talento se esconde entre la diversidad

Beatriz Zúñiga, Madrid

"La sociedad es diversa y, si una empresa quiere ser responsable con ella, lo primero que tiene que hacer es incluir esa variedad en su organización". Esta reflexión de Alberto Durán, vicepresidente primero de la Fundación Once, es, según su experiencia, el pilar que debe regir las políticas de responsabilidad social corporativa de las empresas.

La integración de discapacitados y la igualdad entre sexos son los frentes en los que trabajan las firmas para reflejar la diversidad social. "Hay una legislación que obliga a cumplir unos mínimos, aunque la realidad es que no siempre se llega a ellos", señala Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

En materia de discapacidad, Durán reconoce que se ha avanzado

En 2010 se contrataron 45.000 personas con discapacidad, un 19% más que en el ejercicio anterior

Las políticas de promoción y conciliación laboral son herramientas básicas para lograr la equidad

mucho en los últimos cinco años. "En 2009, se ha contratado a 45.000 personas de este colectivo, un 19% más que el año anterior", señala.

Empresas como Repsol, que cuenta con 544 trabajadores con discapacidad -lo que supone más del 2% de su plantilla-, se han convertido en un referente. "Estamos desarrollando, junto con la petrolera, un progra-

ma para acercar la universidad a estas personas, ya que consideramos que la formación es una barrera que hay que superar", apunta Durán.

Las firmas apuestan por colaborar con fundaciones o desarrollar iniciativas de inclusión laboral dentro de su propia estructura. Por ejemplo, USP Hospitales cuenta con un programa de integración de discapacitados intelectuales y físicos, del que ya disfrutaban 58 personas. "Llevamos diez años con esta política porque para nosotros no es una cuestión de cumplir el 2% de cupo que exige la ley, sino de respetar un derecho", explica Francisco Álvaro, consejero delegado de USP Hospitales.

La Fundación Adecco cree que involucrar a la plantilla a través de voluntariado y planes familiares es un buen método para romper prejuicios. "La RSC es una herramienta para impulsar el talento de estas personas y demostrar que pueden cumplir tareas de forma eficiente como un trabajador más", puntualiza Mesonero. Según un informe elaborado por esta organización, el 43% de los discapacitados que trabajan desarrolla tareas administrativas, el 32% de tipo operativo y el 25% técnico.

La empresa de seguridad Casesa se estrena en la integración de colectivos desfavorecidos con un proyecto para generar empleo. "En nuestra plantilla siempre ha habido personas de este colectivo, pero no fue hasta el pasado marzo cuando creamos el Centro Especial de Empleo de Protección Castellana", afirma Fernando Rodríguez, director comercial de Casesa. La firma crea puestos en la prestación de servicios auxiliares. "Tras un proceso de selección, cada empleado se destina al puesto que más se adecue a sus aptitudes. No obstante, se llevan a cabo las adapta-



Javier Aguado, empleado con discapacidad que trabaja en la sede de Adecco.

ciones necesarias en el lugar de trabajo", explica Rodríguez. Aunque el proyecto lleva menos de un año en marcha, este centro especial de empleo ya ha dado trabajo a 15. "El objetivo es triplicar esta cifra a lo largo de 2011", matiza Rodríguez.

"El reto es tener una idea global del término igualdad y no interpretarlo como una forma de lograr sub-

venciones", recuerda Mesonero.

Garantizar los derechos de la mujer en la empresa es otra parte importante de esta visión. Según Gloria Juste, presidenta de la Fundación Mujer, Familia y Trabajo, la forma de materializarlo pasa por políticas de conciliación laboral y promoción laboral. Las organizaciones han apostado por crear planes de igual-

Legislación actual

PERSONAS DISCAPACITADAS

La ley establece que las empresas con más de 50 empleados, deben contar en su plantilla con un 2% de personas con una discapacidad superior al 33%. Sin embargo, no son muchas las empresas que lo cumplen. Por ello, en el año 2000 se aprobó un Real Decreto que contempla medidas excepcionales. Entre ellas, se potencia la colaboración con fundaciones y centros especiales de empleo. La Administración se ha comprometido a que el 7% de sus empleados pertenezcan a este colectivo. Además, apoya a las empresas con subvenciones, que se sitúan entre 2.500 euros y 6.000 euros anuales por cada trabajador discapacitado contratado.

EL PAPEL DE LA MUJER

Las empresas de más de 250 empleados están obligadas por ley a elaborar un plan de igualdad. Esta estrategia contempla medidas que van desde la adopción de políticas de discriminación positiva, mejora de la conciliación laboral y familiar, hasta decisiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos. Según explica María José Ramo, socia del Departamento Laboral de Garrigues, "la legislación también exige que las grandes empresas incluyan mujeres en el consejo de Administración, para que en 2015 se haya alcanzado una presencia equilibrada entre varones y mujeres". Actualmente, en las sociedades cotizadas las mujeres no llegan al 10% en los órganos de poder. "Las políticas evolucionarán para contemplar otras formas de diversidad, como la generacional; así las plantillas serán más heterogéneas cultural y sociológicamente", apunta Ramo.

dad que garanticen esta equidad. Carrefour es uno de las últimas compañías en firmarlo y, entre otras medidas, el documento recoge acciones como una excedencia especial para tramites en adopciones internacionales. "Se puede demostrar que estas medidas ayudan en el crecimiento económico y productivo de las organizaciones", matiza Juste.

Crear en la paridad, practicarla y demostrarlo

■ Para garantizar que las iniciativas de igualdad entre hombres y mujeres son prácticas, el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad ha creado el distintivo Igualdad en la Empresa. Mahou ha sido una de las 36 firmas que lo han obtenido este año, tras aprobar en 2009 un plan que contempla 57 medidas de igualdad dentro de la empresa. "Se ha establecido como objetivo prioritario el incremento de la presencia femenina en la compañía, que actualmente se sitúa entre el

15% y el 20%", afirma Jesús Núñez, director de Responsabilidad Corporativa del Grupo Mahou-San Miguel.

■ Los planes de igualdad conforman otra fórmula para potenciar la equidad en las corporaciones e igualar las oportunidades de todos los trabajadores. Dentro de su Plan de Igualdad de Oportunidades, Ferrovial ofrece a sus directivos participar en el programa Mujeres y Liderazgo, de la Escuela Internacional de

Negocios Alter, que realizan 20 mujeres entre 2010 y 2011. El objetivo de esta iniciativa es, según la compañía, contribuir a la promoción laboral de la mujer y mejorar su presencia en las esferas de dirección. La compañía ha puesto en marcha el proyecto Igual+ con acciones formativas y de comunicación interna, que ha sido reconocido como la mejor práctica del 2010 por el Observatorio de Comunicación Interna e Identidad Corporativa, organismo creado por IE

Business School, Inforpress y la revista *Capital Humano*.

■ La Fundación Másfamilia ha desarrollado el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (efr), una acreditación que desarrolla una metodología para la creación de procesos de conciliación en las organizaciones. "Además de cumplir con la ley, las compañías tienen que presentar un paquete de medidas de igualdad y conciliación", explica Roberto Martínez, director de la

Fundación Másfamilia. El certificado se creó en 2005 y ya se ha concedido a 243 empresas. Este año, se han acreditado 75 nuevas firmas, un 15,4% más que en 2009. MRW, Microsoft, Banesto, Mutua Madrileña o Indra son sólo algunas de las compañías que ya tienen este sello. De las nuevas empresas acreditadas en 2010, el 68% son pequeñas organizaciones y el 32% restante, grandes y medianas compañías. Según la experiencia de Martínez, la igualdad y la conciliación aún

no forman parte muy activa de las prácticas de RSC. "Esto se debe a que las políticas de responsabilidad social no están lideradas y gestionadas por los directores de personal", explica. Esta fundación defiende que, para llegar a la igualdad en el trabajo, es necesario un enfoque educativo e involucrar a las familias y al sistema. "El reto es ver la equidad como una igualdad de oportunidades y un factor de competitividad, o como algo obligatorio", señala Martínez.