

+ empleo

Vladimir Špidla

Comisario de Empleo,
Asuntos Sociales e Igualdad
de Oportunidades
de la Unión Europea

“La **crisis**
es un tiempo para
la **solidaridad**”



Nace www.portalento.es
el portal del empleo para
las personas con discapacidad

foro
inseta
Responsable

La **huella**
más social
de la empresa



C/ Bernardino Obregón, nº 26
28012 Madrid
www.fsc-inserta.es
www.portalento.es

Fundación ONCE

Presidente

Miguel Carballada

Vicepresidente 1º ejecutivo

Alberto Durán

Director general

Luis Crespo

FSC Inserta

Secretario

Fernando Martínez Garrido

Director general

Francisco Botía

Consejo de Redacción

Pepa Torres, Miguel Angel Cabra
de Luna, Francisco Botía, María
Tussy y Carlos Camina

Dirección de Comunicación y Nuevas Tecnologías de FSC Inserta

Directora

Montserrat Balas

mbalas.fsc@fundaciononce.es

Redacción

Antonio Almoguera (redactor jefe)
aalmoguera.fsc@fundaciononce.es

Patricia Encinas

pencinas.fsc@fundaciononce.es

Nathalie Domínguez Gay

ndominguez.fsc@fundaciononce.es

Jorge Colmenarejo

jcolmenarejo.fsc@fundaciononce.es

Diseño y maquetación

Agustín García Cruz

agarciacruz.fsc@fundaciononce.es

Infografía y fotografía

Javier Lorente

Imprime

Industrias Gráficas Afanías

C/ Aeronáuticas, 15

28925 Alcorcón (Madrid)

Depósito legal: M-30132-2009



FONDO SOCIAL EUROPEO

"El FSE invierte en tu futuro"



Fundación ONCE

4 Son noticia

- La discapacidad, asimilada en Sanidad, con **Trinidad Jiménez** al frente del Ministerio →
- Medidas para reforzar la actividad de los **CEE**
- Bio Car Wash, empresa partipada por el Grupo Fundosa abre su primera franquicia en Tarragona

8 En portada

- **X talento +empleo**. Las claves del nuevo Programa Por Talento 2007-2013. Balance del PO 2000-2006

14 Europa

- Entrevista con **Vladimir Špidla**, comisario de Empleo de la UE, y con **Belinda Pyke**, directora de Igualdad y Antidiscriminación de la Comisión Europea →

18 On line

- Nace **www.portalento.es**, nuevo portal para el empresario comprometido y los demandantes de empleo con discapacidad

20 Compromisos Inserta

- Las personas con discapacidad brillarán en **Endesa** →

24 A fondo

- **¿Conoce el empresario** a las personas con discapacidad?

27 Espacio CEE

- **FITEX**, telemarketing para la integración

28 Reportaje

- El **Foro Inserta Responsable** reúne a las empresas comprometidas con las políticas de diversidad

32 Testimonio

- Eugenia Cartagena

El empleo al que aspiramos

Sin solución de continuidad, Fundación ONCE, a través de su nueva FSC Inserta, ha comenzado este 2009 un nuevo e ilusionante ciclo de acción para la promoción del empleo y la formación de las personas con discapacidad. Una nueva singladura que culminará en 2015, a lo largo de la cual habrá de desarrollar con su reconocida experiencia el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Una muestra de la confianza que la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo deposita en la Fundación ONCE, en su papel de

FSC Inserta, la entidad sin ánimo de lucro de la Fundación ONCE, conoce bien los valores y signos de identidad de aquellos demandantes de empleo que acuden a nosotros para participar en los cursos de formación e itinerarios *ad hoc*. También el apoyo que necesita el emprendedor con discapacidad que sueña con hacer realidad su proyecto empresarial.

En un marco complicado de crisis general con caída de empleo y de las contrataciones, es el momento de poner en juego el talento. El empresario que nos conoce sabe de cuánto somos capaces de comprometernos

'Por Talento', homónimo del nuevo Programa Operativo, es la reafirmación de valores que son la divisa de la discapacidad

organismo intermedio, y que es fruto a todas luces de la eficacia, transparencia y ejemplaridad de la gestión que viene desarrollando desde 1988 en pro de la igualdad de oportunidades de este sector social en España.

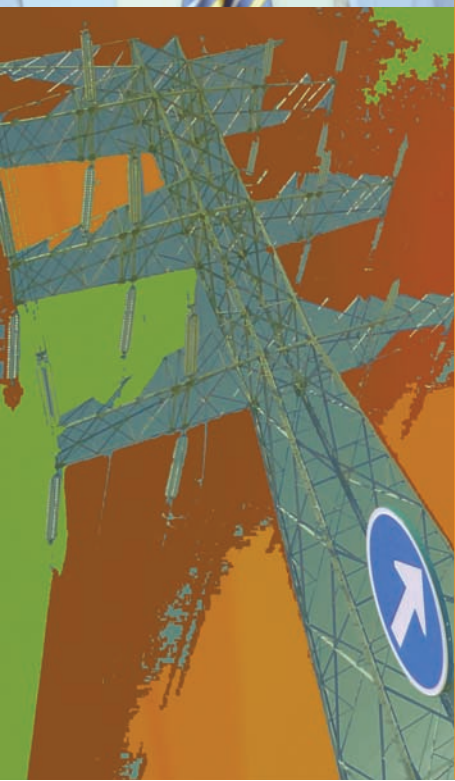
El nombre de cabecera de esta nueva publicación que tienes en las manos, homónimo del Programa Operativo Por Talento, no es un lema recurrente ni nos viene grande. Es una reafirmación de la divisa de este grupo humano: el talento, término que alude al ingenio, la actitud, la aptitud y el espíritu de superación de un sector social que aspira a su autonomía personal y al disfrute de los derechos como cualquier otro ciudadano. Y para ello sólo hay una llave maestra: la inclusión laboral.

y aportar a la cuenta de resultados. Las sucesivas campañas emprendidas por la ONCE, su Fundación y el CERMI contra cualquier estigma social y los avances normativos garantistas de la igualdad de oportunidades abren puertas a la esperanza.

Sólo la acción conjunta y consensuada del Ejecutivo con imaginativas y eficaces políticas y planes de empleo, y del mundo empresarial dinamizarán un mercado laboral, el de la discapacidad, cuya tasa de desempleo ronda el 36 por ciento, más del doble que la del resto de la población en edad laboral.

Tenemos por delante siete años para cambiar esta realidad.

+ info www.portalen-



NOTICIAS

Los amigos de 'Triunfo' se asocian

La Asociación de Amigos de Jesús María, una asociación que se dedica a la atención de personas con discapacidad intelectual, se ha unido a la Asociación de Amigos de 'Triunfo', una asociación que se dedica a la atención de personas con discapacidad intelectual, para formar una asociación que se dedica a la atención de personas con discapacidad intelectual.

Está participada por la Fundación ONCE

Bio Car Wash aterriza en Tarragona

La primera franquicia en Tarragona de la empresa de lavado ecológico de vehículos Bio Car Wash, participada por el Grupo Fundosa, está ya en marcha.

La apertura de este centro, que se ubica en el Polígono Industrial Riu Clar, ha sido posible gracias a un acuerdo suscrito entre Bio Car Wash y la Fundación Onada, entidad que ejerce como franquiciada.

Bio Car Wash es una empresa creada en 2005 y participada por el Grupo Fundosa desde 2008, especializada en la limpieza de



vehículos particulares y flotas de empresa, que destaca por su innovadora forma de lavado, totalmente ecológica. Los productos empleados por Bio Car Wash

son biodegradables y sólo emplean de cuatro a seis litros de agua por vehículo, cantidad insignificante comparada con los 250 litros que gasta un túnel de lavado convencional.

Bio Car Wash cuenta con una máquina de lavado totalmente autónoma, que puede ser utilizada por personas con discapacidad, ya que posee un motor eléctrico y un manillar que le permite ser trasladada sin esfuerzo a cualquier ubicación donde esté estacionado el vehículo a limpiar.

+ info www.fundosa.es

Europa fija criterios para ayudar a los trabajadores con discapacidad

La Comisión Europea ha aprobado dos documentos orientativos en los que se fijan los criterios de evaluación de ayudas destinadas tanto a la formación como a los trabajadores desfavorecidos y con discapacidad. Dichas orientaciones describen el tipo de información que la Comisión Europea necesita para su evaluación y la metodología que debe emplear para aclarar y simplificar las normas sobre ayudas estatales.

Para la comisaria responsable de Compe-

tencia, Neelie Kroes, estos documentos son "un paso útil y práctico para ayudar a las autoridades y empresas a comprender la mejor forma de lograr una rápida aprobación de la ayuda a la formación y la ayuda a los trabajadores con discapacidad". Se trata, en su opinión, "de una nueva aplicación de nuestro enfoque económico con respecto a la evaluación de las ayudas estatales".

+ info <http://ec.europa.eu>

Sanidad y Política Social, juntas

La última remodelación del Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero, acaecida seis días antes de que se cumpliera el primer año del Ejecutivo en esta segunda Legislatura, ha supuesto la asunción de la política social por parte del Ministerio de Sanidad, que pasa a llamarse Ministerio de Sanidad y Política Social. Al mando del mismo está Trinidad Jiménez, hasta ese momento secretaria de Estado para Iberoamérica, que releva a Bernat Soria, el científico que la ha antecedido como ministro de Sanidad.

Zapatero encomienda así a la nueva ministra la tarea de aplicar la Ley de Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

El remodelado ministerio ofrece a las personas con discapacidad los siguientes servicios: Información sobre discapacidad; el Catálogo Estatal de Servicios de Discapacidad; Centro de intermediación Telefónica para Personas sordas; centros de recuperación de minusválidos físicos; centros de atención a minusválidos físicos; centros de referencia estatal; turismo y termalismo para personas con discapacidad, Centro Especial de Subtitulado y Audiodescripción y el Centro Español de Documentación sobre Discapacidad.

El movimiento asociativo de la discapacidad ha saludado el nombramiento de Trinidad Jiménez y ha mostrado públicamente su confianza en que, con la conjunción de las políticas social y sanitaria, se superen las barreras que existen actualmente en-



tre estos dos ámbitos para conseguir un auténtico espacio sociosanitario.

Para las personas con discapacidad, la creación de una cartera en la que se integran ambos espacios de decisión, puede ser una oportunidad para llegar a un espacio sociosanitario integral.

Política social

Entre los cambios realizados en el Gobierno se encuentra además el nombramiento de Francisco Moza como secretario general de Política Social, un cargo que depende del Ministerio de Sanidad y Política Social. Hasta la última remodelación ministerial del Gobierno, los asuntos sociales eran asumidos por la Secretaría de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad, dirigida por Amparo Valcarce.

Igualmente han sido aprobados los nombramientos de Luis Pedro Villameriel como secretario técnico del Ministerio de Sanidad y Política Social; de Juan Carlos Mato como director general de Política Social, Familias y de la Infancia; y de Alfonso Jiménez, como director general de Farmacia y Productos Sanitarios.

Y en el año 2008, más de 4.000 empleos

Fundación ONCE crea **2.686 empleos** en los primeros cinco meses de 2009

Aun cuando las oficinas del INEM reciben cada día un mayor número de personas que se suman a la interminable lista de paro, Fundación ONCE no ha cesado en su empeño de seguir creando empleo. Así lo demuestran los 2.686 empleos creados por la Fundación ONCE para personas con discapacidad y 88 plazas ocupacionales en los primeros cinco meses de 2009. Este dato se dio a conocer en la reunión del Patronato de la Fundación ONCE el pasado 30 de junio.

En relación con el ejercicio de 2008, según los datos auditados por la consultora PriceWaterhouseCoopers y presentados en la reunión del patronato en el mes de marzo, en 2008 Fundación ONCE creó 4.836 puestos de trabajo, de los que 4.283 fueron para personas con discapacidad. A esta cifra se suman 554 plazas ocupacionales nuevas.

En lo que se refiere a la formación para el empleo de personas con discapacidad, en 2008 Fundación ONCE formó a 6.132 personas con discapacidad, 5.260 alumnos de for-

mación ocupacional y 872 de formación continua y se realizaron 878 cursos.

En cuanto a los resultados económicos, Fundación ONCE finalizó el pasado ejercicio con un resultado equilibrado. Con unos ingresos de 90,2 millones de euros, se dedicaron 61,9 millones a la formación y a la creación de empleo para personas con discapacidad y 28,2 millones de euros al programa de accesibilidad. También se recordó en el transcurso de la reunión del Patronato que el pasado año Fundación ONCE firmó 24 convenios marco de accesibilidad y 240 convenios de ejecución que se enmarcan dentro de la colaboración con el IMSERSO.

En este periodo se redactaron 72 planes de accesibilidad en distintas ciudades, se implantaron 82 taxis accesibles, se instalaron 369 semáforos sonoros y se adaptaron 774 vados peatonales en varias ciudades.

+ info www.fundaciononce.es



El pasado año la Fundación ONCE creó 4.836 puestos de trabajo, de los que 4.283 fueron para personas con discapacidad

Registra menor destrucción de empleo

La economía social se resiste a la crisis



La Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES) ha pedido al Ejecutivo medidas que, ante la crisis económica actual, apoyen a los emprendedores para que se puedan poner en marcha proyectos empresariales.

No obstante, el presidente de CEPES, José Antonio Pedreño, ha reconocido que la economía social se está resistiendo mejor a la crisis, puesto que la destrucción de empleo es menor que en el resto de los sectores pro-

ductivos y, en consecuencia, tiene una mayor capacidad de contención que el resto de las empresas del mercado.

En este sentido, Pedreño ha añadido que la figura del emprendedor es importantísima y debe ser "mucho más potenciado y dinamizado".

Entre las medidas de apoyo a la economía social que reclama Pedreño figura una bonificación temporal de la Seguridad Social de aquellas personas que se incorporan como socios estables, inde-

finidos, a las cooperativas o a sociedades laborales.

Por otra parte, el presidente de CEPES aboga por aumentar los recursos para los centros especiales de empleo y empresas de inserción, ya que los colectivos en riesgo de exclusión y las personas con discapacidad son "los sectores más afectados en estos momentos".

Por su parte, el sector de la discapacidad en España, ante los efectos negativos que la crisis económica está produciendo en las personas con discapacidad, ha animado a las administraciones y a las empresas a que aprovechen el potencial de la contratación pública para favorecer la inclusión de estas personas.

Desde Fundación ONCE y el movimiento asociativo se recuerda que aquellas compañías que por responsabilidad legal y social asuman con naturalidad variables con atención a la diversidad, la inclusión laboral de las personas con discapacidad o la accesibilidad y el diseño para todos, estarán mejor situadas, serán más competitivas y podrán aprovechar más la capacidad de compra del sector público.

+ info www.cep.es

Medidas de Choque

La portavoz del Grupo Parlamentario Socialista en la Comisión de Políticas Integrales de la Discapacidad, María José Sánchez Rubio, ha anunciado "la voluntad de los socialistas de impulsar medidas de choque para favorecer el empleo de las personas con discapacidad, en la actual crisis económica".

La portavoz socialista ha realizado estas declaraciones el 23 de junio en la comparecencia en el Congreso de Diputados del presidente del CERMI, Luis Cayo Pérez Bueno, ante la Comisión de Trabajo, en relación con la tramitación del Proyecto de Ley de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

Sánchez Rubio subrayó la importancia de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, que se desarrollará entre 2008 y 2012, con una dotación presupuestaria de 3.700 millones, así como la aprobación el pasado mes de marzo del plan de acción que la desarrolla, para "aumentar las tasas de actividad y de ocupación así como la inserción laboral de las personas con discapacidad, un colectivo especialmente vulnerable en una situación de crisis económica".

En el marco de esta Estrategia global, la portavoz socialista se muestra favorable a impulsar medidas extraordinarias, en la línea de conceder bonificaciones en materia de Seguridad Social, incrementar la financiación por las plazas de los centros especiales de empleo, la puesta en marcha de un portal de Internet para hacer más accesibles los productos y servicios de estos centros, favorecer el acceso a ayudas del ICO, o impulsar la contratación pública con centros especiales de empleo.



Fondo extraordinario

Los CEE necesitan un balón de oxígeno

personas con discapacidad. Según la Federación Empresarial Española de Centros Especiales de Empleo (FEACEM), en el último semestre de 2008 se destruyeron el 10 por ciento de los puestos protegidos

Por ello, FEACEM ha pedido al Gobierno la creación de un fondo extraordinario de 200 millones de euros para conservar los puestos de trabajo en los CEE. Esta demanda se enmarca dentro de una serie de propuestas coyunturales y urgentes que la citada federación ha trasladado al ejecutivo para ayudar al sector, que ocupa en España a 52.631 personas con discapacidad, empleadas en un total de 1.775 CEE.

En este sentido el Grupo Popular ha presentado una Proposición no de ley en el Congreso en la que insta al Gobierno a adoptar medidas para promover el empleo para personas con discapacidad en centros especiales. En concreto, propone actualizar las subvenciones establecidas en la Ley de Integración Social de los Minusválidos, dirigidas a CEE. El diputado popular Francisco Vañó –en la foto– sugiere impulsar un plan de contratación pú-

blica de personas con discapacidad en las administraciones públicas y que estos centros especiales de empleo se puedan acoger a las líneas de crédito del ICO.

Los populares entienden que la crisis económica incide en mayor medida sobre colectivos desfavorecidos, como las personas con discapacidad, puesto que la destrucción de la actividad empresarial afecta a su inserción laboral. Para evitar la caída de empleo en los cerca de 1.600 centros especiales que hay en España el PP propone nuevas ayudas que frenen la destrucción de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Por su parte, la Administración ha querido sumarse al fomento de medidas para ayudar a los CEE con la próxima puesta en marcha de un portal que recogerá los productos y servicios de estos centros. Así lo anunció la secretaria de Empleo, Maravillas Rojo, durante una reciente comparecencia en la Comisión de Discapacidad del Congreso de los Diputados.

+ info www.feacem.es

El empleo es uno de los sectores más castigados por la crisis económica, y son las personas con discapacidad las que, en mayor medida, están sintiendo las consecuencias.

Uno de los mecanismos de inclusión laboral, como paso previo al acceso al empleo ordinario, son los CEE, donde el 70 por ciento de los trabajadores han de ser

Paradores, puertas abiertas a la discapacidad

Paradores incorporará a su plantilla personas con discapacidad y promoverá la accesibilidad de sus establecimientos gracias a un acuerdo suscrito recientemente con la Fundación ONCE por el que la cadena pública hotelera se adhiere al Programa Inserta de la Fundación.

El convenio fue suscrito el pasado 22 de junio en el Parador de León por el vicepresidente 1º ejecutivo de la Fun-

dación ONCE, Alberto Durán y el presidente de Paradores, Miguel Martínez, quien además anunció que la cadena hotele-

ra ya tiene ultimada una nueva iniciativa dirigida específicamente a las personas

con discapacidad visual, como son los menús en Braille.


+ info www.paradores.es




X talento

+ empleo






Bajo el nombre **Por Talento**, Fundación ONCE pone en marcha el Programa Operativo de Lucha contra la discriminación 2007-2013, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Un **refrendo de la confianza** de las instituciones europeas en la experiencia de la Fundación ONCE como gestor de los programas de **inclusión sociolaboral** de las personas con discapacidad. Un nuevo reto conducido en gran parte por **FSC Inserta**, nueva marca de **Fundación ONCE**, que trabajará con el talento y la innovación como **'rompehielos'** en tiempos de crisis



Redacción

Desde el 1 de enero de 2009 la Fundación ONCE ha empezado a ejecutar a velocidad de crucero el nuevo Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013. Entre sus actores principales, la Fundación ONCE vuelve a asumir un papel protagonista como gestor privado de este inapreciable instrumento financiero del Fondo Social Europeo llamado a reforzar la cohesión económica y social de la UE. Pero no es el único operador en España, también Cáritas Española, Cruz Roja Española, Fundación Secretariado Gitano y la Fundación Luis Vives tienen competencias en la gestión de sus respectivos Programas en favor de otros grupos sociales en riesgo de exclusión.

Para Fundación ONCE, este nueva asignación supone un espaldarazo de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (la UAFSE). Un aval de la confianza en la experiencia, transparencia y resultados obtenidos por la Fundación ONCE desde 1994, año en que comenzó a gestionar la entidad Fondos Estructurales.




**"El trabajo,
una opción
real para
todos"**

Por Talento es el nombre que la Fundación ONCE, en su rol de organismo intermedio, da a este nuevo PO, en el que la integración sociolaboral de las personas con discapacidad se erige en una prioridad estratégica. De ahí que las acciones programadas para estos siete años tendrán el común denominador del talento como clave para la inserción de las personas con discapacidad al mercado de trabajo; para mantener y consolidar los empleos, atender la formación y desarrollo profesional y posibilitar un empleo más estable y de mayor calidad.

Zonas objetivo

Desde el punto de vista operativo, el Programa Por Talento se vertebra en cuatro zonas objetivo, que reciben los nombres de: **Convergencia, Competitividad, Phasing in y Phasing out.**

Las dos primeras son las dos grandes zonas del nuevo PO, cuyos presupuestos se ajustan a porcentajes de reparto establecidos en el Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR). Las regiones de Convergencia 



son Andalucía, Extremadura, Castilla-La Mancha y Galicia. El grupo de Phasing-out (Convergencia) está integrado por Asturias, Murcia, Ceuta y Melilla. Por otro lado, las Regiones de Competitividad lo forman Aragón, Baleares, Cantabria, Cataluña, Madrid, Navarra, La Rioja y País Vasco, mientras que el grupo de regiones Phasing-in (Competitividad) acoge a Canarias, Castilla y León y la Comunidad Valenciana.

Ejes de actuación

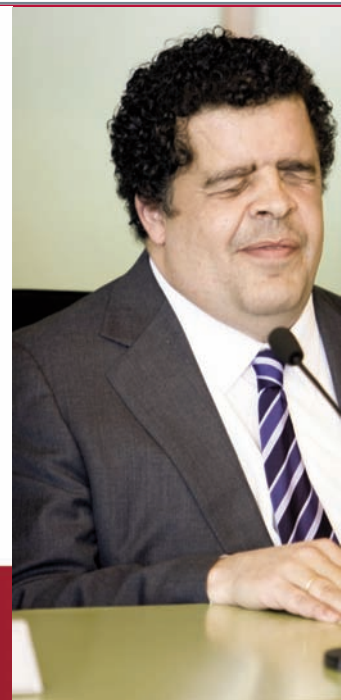
Desde una perspectiva estructural, la Fundación ONCE está involucrada en tres de los cinco ejes del nuevo PO. De entrada, en el eje 2, el principal, cuyo objeto es el fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres. Su razón de ser es: *"Atraer a más personas al mercado laboral, haciendo del trabajo una opción real para todos, fomentando la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando especialmente la integración sociolaboral de las personas jóvenes, paradas de larga duración, inmigrantes, con discapacidad y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo"*.

También participa en el eje 4, que busca la promoción de la cooperación transnacional e interregional; así como en el eje 5, con la prestación de asistencia técnica y apoyo a la gestión del PO, promoviendo la evaluación, la información, la comunicación y la realización de estudios.

FSC Inserta

Otra novedad de este 2009 es la creación de FSC Inserta, nombre que ha adoptado la Asociación para el Empleo y la Formación de las Personas con Discapacidad. Esta nueva entidad de la Fundación ONCE es heredera de Fundosa Social Consulting, y nace con la misión de ejecutar el grueso de las actuaciones finalistas de

El talento en juego. Arranca un nuevo PO, que recibe el nombre de Por Talento, término polisémico que evoca valores como el ingenio, la proactividad, la aptitud y el tesón, atributos que identifican a las personas con discapacidad. Es tiempo de abrirse paso con el talento en el mundo de la empresa



Luis Crespo
Director general de la Fundación ONCE

"La protección del empleo de las personas con discapacidad es urgente, por ser un grupo social más vulnerable y dotado de menores recursos"

Expectativas del Programa Por Talento

Por Talento es el nombre que adopta el nuevo Programa Operativo, para cuya ejecución la Fundación ONCE ha creado una nueva enseña. Una entidad sin ánimo de lucro llamada FSC Inserta, que hereda los valores, el conocimiento y la experiencia en la gestión de Fundosa Social Consulting, nuestra consultora de empleo para la discapacidad, integrada en el Grupo Fundosa, y que junto con Servime-
dia y Technosite desarrollaban el anterior PO 2000-2006.

Es innecesario por sabido invocar que el empleo es la puerta a una verdadera inclusión social y premisa insoslayable de todo proyecto de vida independiente. Un umbral que, a pesar de los innegables avances en la última década, supone un muro todavía para una gran mayoría de personas con discapacidad, grupo humano que soporta una tasa de desempleo en torno al 36%, más del doble que la del resto de la población en edad laboral.

Los datos son elocuentes: la generación de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario ha caído cerca de un 30 por ciento y alrededor de 137.000 personas con discapacidad figuran hoy inscritas como demandantes sólo en la Bolsa de Empleo de FSC Inserta. Después de haberse destruido un 10 por ciento de puestos de trabajo protegido en los últimos meses, podrían peligrar 12.500 empleos más en 2009 en el ambi-

to de los centros especiales de empleo, según las estimaciones de la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM). Estos pronósticos de la federación que agrupa a 1.775 CEE y emplean a 52.631 personas refuerzan la necesidad de la creación de un fondo extraordinario por parte del Gobierno capaz de actuar como balón de oxígeno, sin olvidar nuevos incentivos fiscales que sirvan de estímulo añadido a las empresas que contraten a personas con discapacidad.

La lacra del desempleo en este sector social es un *statu quo* inaceptable por ninguna sociedad desarrollada que aspira a alcanzar el Estado del Bienestar. Y es que, aunque la crisis que atravesamos afecta a la sociedad en su conjunto, su incidencia es mayor sobre un grupo humano especialmente vulnerable y dotado de menores recursos como es el de la discapacidad.

En este marco general, las ayudas y programas del Fondo Social Europeo representan un buen incentivo y un apoyo fundamental para poner diques y tratar de invertir este proceso.

Para Fundación ONCE, como viene haciéndolo desde hace 21 años, hacer posible la igualdad de oportunidades es más que un objetivo estratégico, es nuestra razón de ser. Por eso la responsabilidad otorgada nuevamente por el Fondo Social Europeo para ejecutar el Programa Por Talento hasta 2015 es un reto que nos compromete e ilusiona por partes iguales.

Por Talento, formación, compromiso y vocación de entrega, los profesionales con discapacidad son

mejora de la empleabilidad e inserción laboral de este ambicioso Programa Por Talento auspiciado por el FSE.

Líneas de acción

Aunque FSC Inserta interviene en diversos ejes de acción, su principal cometido será gestionar las acciones definidas en el referido Eje 2. Una línea medular que tiene por objeto fomentar la empleabilidad y la inclusión social entre hombres y mujeres, poniendo en juego itinerarios integrados de inserción sociolaboral para la adquisición de competencias básicas, rehabilitación profesional, orientación, asesoramiento, formación y prácticas en empresas, intermediación laboral, incluido el apoyo y seguimiento en el puesto de trabajo para facilitar la estabilidad en el empleo. La mejora de la competitividad de los centros especiales de empleo, el fomento del empleo con apoyo y un nuevo empuje al autoempleo y a la creación de empresas por emprendedores con discapacidad son objetivos principales del Programa Por Talento.

Firme compromiso

Fundación ONCE, con el apoyo de FSC Inserta, se compromete con la UAFSE para este periodo de ejecución a desarrollar itinerarios dirigidos a la inserción laboral de las personas con discapacidad, contribuyendo así a la empleabilidad de este grupo social. Igualmente llevará a cabo un conjunto de estudios e investigaciones que permitirán conocer, precisar y diseñar estrategias para optimizar las acciones y resultados del Programa Por Talento. La Fundación ONCE promoverá además la creación de redes de cooperación transnacional y transregional dentro del Eje 4, en áreas estratégicas y que favorezcan la promoción del empleo, como son la Educación, la RSC, la cooperación con los servicios públicos de Empleo de las comunidades autónomas, y la aplicación de la accesibilidad en las actividades y programas cofinanciados por los Fondos Estructurales.

Está prevista la atención de unas 80.000 personas con discapacidad entre 2009-2015 (periodo de elegibilidad), bien entendido que la persona beneficiaria contará sólo una vez con independencia del número de acciones en las que tome parte dentro del itinerario. ●

Programa Operativo 2000-2006

Cantera de oportunidades

Por número de contratos, acciones formativas y de beneficiarios con discapacidad obtenidos, el **balance del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación 2000-2006** ha sido un **éxito**. He aquí los **resultados**

Jorge Colmenarejo

al cierre del Programa Operativo 2000-2006, cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE), el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y Fundación ONCE, la cifra total de personas con discapacidad contratadas a través de la intermediación de Fundosa Social Consulting (FSC), consultora de recursos humanos de Fundación ONCE encargada de su gestión, alcanzaba los 25.732 para un objetivo acordado con la UAFSE de 15.727 contrataciones. Ello eleva el porcentaje de ejecución al 164%.

Un 60% de dichas contrataciones fueron realizadas por empresas externas al Grupo ONCE lo cual pone de manifiesto la meritoria labor de mediación realizada. Cabe, además, destacar el notable y progresivo incremento anual registrado en el número de contrataciones desde el año 2000 (que se saldó en 2.244) hasta 2008 (que ascendió a 3.342). La duración del Programa Operativo (PO), que inicial-

mente estaba prevista hasta 2006, se extendió hasta finales de 2008, gracias a las ampliaciones procedentes, entre otros, de las reservas de eficacia.

Por comunidades autónomas, Andalucía figura a la cabeza del número de contrataciones con 4.103, seguida de la Comunidad de Madrid con 3.629 y Cataluña con 3.528.

Más y mejor empleabilidad

La oferta formativa que FSC puso al servicio de las personas con discapacidad para aumentar sus posibilidades de inserción laboral merece un análisis especial. En el periodo a lo largo del cual se extendió el PO, el número de alumnos formados registró una cifra de 33.377 para un compromiso con la UAFSE de 22.801, lo cual supone un grado de cumplimiento del 146%.

La formación ocupacional ayudó a 20.525 alumnos a conseguir las cualificaciones profesionales necesarias para acceder al mercado laboral. Los talleres de habilidades sociolaborales contribuyeron a mejorar las estrategias de 7.329 personas con discapacidad en su búsqueda activa de empleo así como a dotarles de una mayor confianza a la hora de afrontar esta tarea.

Las acciones de autoempleo, por su parte, han dotado a 2.168 nuevos emprendedores de las herramientas necesarias para crear y consolidar un negocio viable. Por último, 3.355 alumnos se han beneficiado de la teleformación como instrumento para mejorar sus habilidades y destrezas en diversos sectores de actividad.

Bolsa de capacidades

Al final del periodo de ejecución del PO, la cifra de personas con discapacidad inscritas en la Bolsa de Empleo de FSC ascendía a 103.022, de las cuales 102.725 se

Un total de 33.377 alumnos siguieron cursos de formación dentro del Programa Operativo hasta el 31 de diciembre de 2008

	Objetivo 2000-2006	2000-2008	% Ejecución
Beneficiarios	69.090	102.725	149%
Alumnos formados	22.801	33.377	146%
Contratos	15.727	25.732	164%

han beneficiado de alguna acción en el marco de este Programa. Teniendo en cuenta que el objetivo de captación comprometido con la UAFSE era de 69.090 beneficiarios, el grado de ejecución definitivo representa el 149%.

Además, la cifra de demandantes en situación de desempleo alcanzaba los 67.950 en sólo 8 años, dato que muestra la eficiencia con la que se han administrado los fondos europeos a lo largo de este periodo. De todos estos demandantes, un 41,04% eran mujeres, un colectivo de especial interés por su multidiscriminación.

Perfiles

El perfil del demandante inscrito en la Bolsa de Empleo de FSC responde a un varón (59%), con edad comprendida entre los 25 y 45 años y con discapacidad física (52%). Las personas con discapacidad psíquica y sensorial totalizan un 28% y 11%, respectivamente, de las demandas

de empleo registradas. Por último, el 11% de las solicitudes de empleo recibidas por esta consultora de recursos humanos corresponden a personas con discapacidad mixta.

Situación previa

La Encuesta sobre Discapacidades Deficiencias y Estado de Salud (EDDES), realizada en 1999 por el Instituto Nacional de Estadística (INE), ponía de manifiesto el bajo nivel formativo desde el cual este colectivo partía, ya que sólo el 18% de las personas con discapacidad había terminado estudios superiores o secundarios frente al 44% de las personas sin discapacidad. Este mismo sondeo mostraba que las tasas de empleo de las personas con discapacidad entre 16 y 64 años (26%) eran muy inferiores a las de aquellos que no presentaban discapacidad (55%). La encuesta EDAD viene a arrojar nueva luz para conocer los progresos en todos los órdenes. ●

En este periodo, cerca de 26.000 personas con discapacidad consiguieron un contrato, 10.000 más de las acordadas con la UAFSE





Vladimir Špidla

Comisario de Empleo,
Asuntos Sociales e Igualdad
de Oportunidades de
la Unión Europea

**“Necesitamos
el talento
de todos
para hacer
frente a
la crisis”**

De nacionalidad checa, Vladimír Špidla lleva desde el año 2004 encabezando la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea. Amante de la historia y del arte, ocupó diversos cargos que le llevaron a ejercer la presidencia de su país en 2002, tras convertirse en el número uno del Partido Socialdemócrata de la República Checa. Špidla ha mostrado su confianza en el modelo social europeo que persigue los valores de justicia, igualdad y respeto por los derechos humanos y la dignidad individual.

Su máxima prioridad, luchar por la diversidad y la integración social de todos los colectivos en riesgo de exclusión social.

¿Qué opina sobre los avances producidos en la UE sobre la discriminación de las personas con discapacidad en el trabajo y, en general, en la sociedad (accesibilidad, tecnología...), durante los últimos cinco años?

A nivel general, las cosas han mejorado bastante en la mayoría de los países de la UE, aunque es cierto que la lucha contra la discriminación hace más de cinco años que está avanzando. Cada país de la UE dispone de una legislación para prohibir la discriminación laboral. Por ejemplo, un empresario tiene la obligación de ofrecer 'adaptaciones razonables' a los empleados con discapacidad, para facilitarles un entorno accesible en la medida de lo posible. Nosotros queríamos ir más lejos y en 2008 propusimos extender esta protección contra la discriminación fuera del entorno laboral, hacia áreas como los bienes y servicios, la educación y la protección social. Si esta propuesta es aprobada por los estados miembros y el Parlamento Europeo, implicaría, por ejemplo, que a una persona ciega no se le podría prohibir la entrada a un restaurante sólo por el hecho de tener un perro guía. La Comisión Europea también ha tratado los aspectos relacionados con la discapacidad en otras muchas áreas: desde el acceso público a las TIC (tecnologías de la información y comunicación) hasta la accesibilidad en los aeropuertos. Desde el año pasado, tanto las compañías aéreas como los aeropuertos deben ofrecer a los pasajeros con discapacidad la misma accesibilidad al

"El FSE puede utilizarse para reducir el impacto de la crisis. Por ejemplo, para la formación y reciclaje formativo de los trabajadores amenazados de despido"

transporte aéreo que al resto de los pasajeros y sin costes adicionales. Estas nuevas medidas significan que millones de ciudadanos europeos que no podían viajar en avión ahora pueden hacerlo. Sin embargo, las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables todavía tienen que hacer frente a la discriminación. Nuestras encuestas de opinión realizadas por todo el territorio de la UE (la última, de 2008) han reflejado que la mayoría de los europeos consideran que la discriminación sigue ampliamente extendida, particularmente por motivos de origen étnico (62%), orientación sexual (51%) y discapacidad (45%). Necesitamos continuar con nuestros esfuerzos.

La mujer con discapacidad es víctima de una doble discriminación. ¿Cómo está trabajando Europa en favor de una verdadera igualdad de oportunidades?

Somos conscientes de que las mujeres con discapacidad se enfrentan a una mayor discriminación. A menudo disponen de menos independencia y menor acceso a sus derechos, principalmente en materia de educación, formación y servicios sanitarios. Los estudios confirman que el lugar que ocupa la discapacidad es mucho más complicado para las mujeres que para los hombres. Hoy, las mujeres tienen un nivel de educación superior que el de los hombres. Pero cuando se trata de la discapacidad la situación es la opuesta. Esto no es aceptable. Por ello es urgente tratar conjuntamente estas dos formas de discriminación.

“La crisis supone un tiempo para la solidaridad. Juntos calmaremos mejor la tormenta”

➡ **Ante los efectos negativos que está trayendo consigo en el ámbito del empleo la crisis financiera internacional, ¿qué le diría al mundo empresarial sobre la situación especial que atraviesan las personas en riesgo de exclusión social?**

Queremos lanzar el mensaje a todas las compañías y empresarios de que la crisis supone un tiempo para la solidaridad, que juntos calmaremos mejor la tormenta. Necesitamos el talento de todos para hacer frente a la crisis, no sólo de un grupo de trabajadores. El trato hacia los grupos vulnerables, como las personas con discapacidad, muestra nuestra madurez como sociedad, muestra cómo los valores europeos se levantan en tiempos difíciles. Las organizaciones no gubernamentales (ONG) han avisado del peligro de que las personas con discapacidad sean las últimas en ser contratadas y las primeras en ser despedidas. La Comisión está trabajando muy duro y creando incentivos para los empresarios de manera que puedan ofrecer un empleo estable y duradero a los grupos vulnerables. Por el momento, hay una regulación en marcha (Regulación de Excepción Sectorial) que permite a los Estados de la UE subsidiar el empleo de los miembros desfavorecidos de la sociedad de una manera más generosa que antes. Hasta el 75% de los costes y el 100% de los

costes adicionales por contratar a personas con discapacidad pueden subsidiarse.

El Fondo Social Europeo es el mejor instrumento disponible en Europa para fomentar el empleo. ¿Qué valor tienen para usted los Programas Operativos?

El Fondo Social Europeo (FSE) es el principal instrumento de la Unión Europea para invertir en las personas. El periodo 2007-2013 cuenta con un presupuesto de 76.000 millones de euros en diversos proyectos en los Estados miembros. El FSE puede utilizarse para reducir el impacto de la crisis de diversas maneras. Por ejemplo, puede emplearse para la formación y reciclaje formativo de los trabajadores amenazados de despido. También hay proyectos específicos para apoyar grupos vulnerables y personas excluidas del mercado laboral. El FSE también se utiliza en la mayoría de los países para combatir las consecuencias negativas de la crisis. Apoyaremos aún más a los Estados miembros que quieran centrar sus programas de FSE en incorporar al mercado laboral a las personas y en mantener sus puestos de trabajo. En el Plan de Recuperación Económica de la UE, la Comisión propuso algunas modificaciones del FSE para adelantar cuanto antes los pagos y reducir los trámites burocráticos.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es hoy una realidad. ¿De qué modo se vincula con la legislación europea?

La Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un punto de referencia para la UE en cuanto a que, por primera vez, la Comunidad Europea ha incorporado la Convención a sus propios derechos. La Convención de la ONU reconoce que la discapacidad es un amplio tema de derechos humanos y un asunto legal. En concreto, significa que las personas con discapacidad tienen el mismo derecho de acceder a los bienes y servicios y de contribuir a la sociedad y a la economía como cualquiera. Desde la Unión Europea cooperamos estrechamente y coordinamos nuestras acciones con cada uno de los Estados miembros de la Unión para que podamos poner en práctica la Convención de la manera más efectiva. ●



Belinda Pyke, directora de Igualdad y Antidiscriminación de la Comisión Europea

“La sensibilización debe ir acompañada de buenas políticas”

La Comisión Europea está desarrollando las políticas sociales para las personas con discapacidad. ¿Cómo pueden verse afectadas por la crisis actual?

La gente está perdiendo su trabajo y las personas con discapacidad son más vulnerables. El riesgo de que se encuentren entre las primeras víctimas de esta crisis es real. También existe el peligro de que el recorte en los gastos públicos pueda afectar a los servicios que sean importantes para ellas, por ejemplo, que se destinen menos fondos a la oferta de servicios sociales en la comunidad, con la consecuente reducción de la calidad de vida. Es importante ser creativo y utilizar los retos que la crisis impone como una oportunidad y no como una amenaza a las personas con discapacidad.

Además de medidas como los programas operativos e incentivos a las empresas, ¿existe un plan de choque concreto para fomentar el empleo?

Pese a que se ha progresado mucho en los últimos años, aún faltan mejoras en el ámbito de la situación laboral de las personas con discapacidad, incluso antes de la crisis. Entiendo el miedo a que las mejoras realizadas en los últimos años puedan a perderse. Más aún por ser uno de los grupos con mayor vulnerabilidad. La nueva 'Estrategia de Lisboa' se centrará en el empleo y asegurará que las personas con discapacidad no salgan perdiendo. También trabajaremos en una nueva estrategia al respecto para los años siguientes a 2010.

¿Las administraciones públicas y la sociedad en general están suficientemente sensibilizadas?

“El papel activo de la Fundación ONCE en relación con el uso de los fondos sociales podría utilizarse como modelo para inspirar a otras organizaciones de Europa”



La capacidad de las personas con discapacidad para ser un grupo competente y productivo en una compañía está ampliamente subestimada. Desgraciadamente, no todos los empresarios saben que incorporar pequeñas adaptaciones en el lugar de trabajo puede eliminar la mayoría de las barreras que impiden a las personas con discapacidad desarrollar todo su potencial. El coste de estos cambios a menudo están cubiertos por los fondos nacionales. La sensibilización por sí sola no es suficiente, pero es necesaria y debe ir acompañada de buenas políticas y prácticas de empleo.

¿Cómo aborda Europa la discriminación múltiple?

El Parlamento Europeo ha dado su opinión favorable a una propuesta para la elaboración de una futura directiva que prohíbe la discriminación fuera del ámbito laboral por motivos de religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual, dado que la actual directiva sólo contempla la discriminación en el terreno laboral. Esta resolución también contempla la discriminación múltiple.

Desde Bruselas, ¿qué opinión se tiene sobre la Fundación ONCE como gestora del programa Por talento?

El papel activo de la Fundación en relación al uso de los Fondos Sociales Europeos para mejorar la contratación de las personas con discapacidad podría utilizarse como modelo para inspirar a otras organizaciones de Europa. ●

Nace el nuevo portal de empleo para la discapacidad

www.portalento.es el sitio más activo para la búsqueda de empleo

El portal, concebido y gestionado por FSC Inserta, pretende convertirse en un lugar de referencia tanto para los **empresarios comprometidos** con el talento como para los **demandantes de empleo** con discapacidad

La Fundación ONCE reafirma su apuesta por las nuevas tecnologías, como vehículo indispensable de la información, y lanza un nuevo portal de empleo para las personas con discapacidad en Internet. Lleva el nombre del nuevo Programa Operativo 2007-2013: *www.portalento.es*, un sitio concebido y gestionado por FSC Inserta, cuyo propósito es convertirse en el sitio de referencia para empleadores y candidatos de este sector social. Parada obligada digital, es un espacio dinámico capaz de poner frente a frente a empresarios comprometidos con el talento y a los profesionales demandantes de empleo con discapacidad. Un potente portal en internet que aspira a convertirse en un punto de encuentro, una eficaz herramienta para la generación de empleo y la formación del sector social de la discapacidad.

¿Qué ofrece al visitante? Al empresario, conocedor en mayor o menor medida de los valores de la discapacidad, la web le pone en sus manos, a través de un 'libro de ruta' ágil y bien estructurado, una información actualizada acerca de los diferentes servicios gratuitos de consultoría que puede obtener de FSC Inserta como entidad de intermediación laboral. Igualmente, muestra los beneficios que reporta para la empresa la contra-



Personal especializado de FSC Inserta se encarga de actualizar periódicamente los contenidos del portal



tación de personas con discapacidad. Beneficios que puede obtener en diferentes órdenes: por un lado, porque incluir en la plantilla a un empleado con discapacidad es una inversión en capital humano bien formado y proactivo de toda empresa socialmente responsable. Una apuesta rentable además, ya que la contratación de personas con discapacidad comporta bonificaciones a la cuota de la Seguridad Social, beneficios fiscales y subvenciones además de conferir una imagen de empresa socialmente responsable.

En www.portalento.es puede conocerse la normativa vigente de la que puede beneficiarse la empresa que cumple con la cuota de reserva de empleo que establece la LISMI. Entre otras, de la preferencia en la adjudicación de contratos del sector público, etcétera.

Para los demandantes

www.portalento.es atesora una bolsa activa de empleo, permanentemente actualizada, con las ofertas por sectores en tiempo real. Da a conocer los cursos de formación y diseño de itinerarios profesionales para los candidatos que lleva a cabo FSC Inserta, así como asesoramiento a los emprendedores que deseen llevar adelante su propio proyecto empresarial. Desde cómo preparar un currículum de forma adecuada, pasando por la formación y su preparación para integrarse en el mundo laboral.

Para Luis Crespo, director general de la Fundación ONCE, la red está sirviendo para que muchas personas con discapacidad encuentren empleo y participen en actividades de ocio y cultura. En el 18 Congreso Internacional de World Wide Web, celebrado en Madrid el pasado 22 de abril, dijo Crespo que *"para las personas con discapacidad, las nuevas tecnologías y el pleno acceso a la Red de redes puede marcar la diferencia entre la inclusión y el aislamiento"*.

La información en internet está posibilitando una vida más normalizada e independiente. De ahí la importancia que Fundación ONCE le da a las tecnologías de la sociedad del conocimiento, y en especial a la web www.portalento.es, el camino más corto para encontrar trabajo. ●

Los CEE tienen su web

El Gobierno prepara un portal en Internet con los productos y servicios de los centros especiales de empleo (CEE), que podría estar listo en unos tres meses y que pretende hacer más accesible la oferta de estos centros para que pueda llegar con más rapidez hasta su mercado potencial y preserve así a los CEE de la crisis.

Así fue anunciado en la Comisión de Discapacidad del Congreso de los Diputados el 21 de abril por la secretaria general de Empleo, Maravillas Rojo, quien afirmó que si se identifican con rapidez y transparencia, *"los productos y servicios de estos centros, serán mucho más accesibles"*. El portal que prepara el Gobierno recogerá además de

los productos y servicios de los centros especiales de empleo, sus características y precios.

Para Maravillas Rojo, la actual situación *"de dureza económica está afectando a muchos centros especiales de empleo, que no tienen suficiente demanda, y si no hay demanda, tampoco actividad"*. En 2008, manifestó, eran 51.408 personas con discapacidad las que trabajaban en los 1.760 CEE.

Otra medida que estudia el Gobierno para mejorar la situación de estos centros de trabajo es actualizar la cuantía de las subvenciones que les concede, porque, reconoció Rojo, *"probablemente sea bueno ampliar los mínimos"* que ahora se dan.



Gracias a la firma de un **Convenio Inserta** con Fundación ONCE, la compañía energética **incorporará a 50 personas con discapacidad** en su plantilla



Las personas con discapacidad brillarán en Endesa

Patricia Encinas

Con la sostenibilidad como bandera, Endesa apuesta cada vez más fuerte por incorporar la discapacidad a sus políticas sociales.

El último ejemplo: la firma de un Convenio Inserta con Fundación ONCE

En un momento en el que el gigante italiano de la electricidad Enel SpA ha adquirido el 25 por ciento de participación de Acciona en Endesa, por un valor de 11.100 millones de euros, la compañía energética, que ganó el año pasado 7.169 millones de euros –un 168% más que en 2007– sigue apostando por contribuir a la mejora de la sociedad.

En este apartado, de la mano de Fundación ONCE, Endesa ha decidido entrar a formar parte de un amplio grupo de compañías punteras, tanto a nivel nacional como internacional, que engrosan la lista de las empresas Inserta. Es decir, de aquellas que en su compromiso con la sociedad, han creído en las capacidades de las personas con discapacidad y les dan la oportunidad de formar parte de sus plantillas.

Así, el pasado 19 de febrero la Fundación ONCE y Endesa suscribieron un convenio Inserta, que se materializará en la contratación de 50 personas con discapaci-



dad por parte de la compañía de electricidad durante los próximos tres años.

Además, como fruto de este acuerdo, Endesa incluirá la discapacidad en sus estrategias de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), con acciones destinadas a eliminar barreras, mejorar la accesibilidad en sus bienes y servicios, y favorecer la integración laboral y social de las personas con discapacidad.

Tal como explicó durante la firma del acuerdo el vicepresidente 1º ejecutivo de la Fundación ONCE, Alberto Durán, "*Fundación ONCE lidera en España y en Europa, la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral, con más de 4.000 contrataciones anuales*".

Durán anunció que pese a las dificultades que se derivan del momento económico actual, "*desde la Fundación ONCE tenemos la firme intención de mejorar esta cifra y facilitar empleo a más personas con disca-*

Alberto Durán: "Fundación ONCE lidera en España y en Europa la incorporación de personas con discapacidad al mercado de trabajo"



A la izquierda, el director general de RRHH de Endesa, Germán Medina y el vicepresidente 1º ejecutivo de la Fundación ONCE, Alberto Durán

pacidad". El vicepresidente 1º ejecutivo de la Fundación ONCE destacó "*el compromiso social de Endesa, como muestra su apuesta por las energías renovables y la firma del presente acuerdo para incorporar a su plantilla a personas con discapacidad*".

Por su parte, el director general de Recursos Humanos (RR.HH.) de Endesa, Germán Medina, puso el acento en que "*Endesa es una empresa con una gran responsabilidad social*" y que "*busca convertirse en un referente de empresa comprometida*".

Inserta, eficaz programa por el empleo

El Programa Inserta, impulsado por Fundación ONCE, tiene como objetivo fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad así como acciones de RSC que contribuyan a la mejora de las condiciones de vida de estas personas y sus familias.

La adhesión al Programa Inserta se formaliza a través de la firma de un convenio mediante el cual se articula un plan de acción específico y personalizado, adaptado a cada empresa, en función de sus estrategias internas, de su objeto social y de su ámbito de negocio.

El eje fundamental del Programa es la generación de empleo directo a través de la incorporación de personas con discapacidad a la plantilla de la empresa.

Los ejes complementarios son:

- La integración laboral indirecta.
- Impulso de acciones en el ámbito de la accesibilidad global.
- La inclusión de la discapacidad en sus planes y estrategias de responsabilidad social.
- Acciones de difusión y sensibilización.

Integración laboral directa

Endesa promoverá también la integración laboral indirecta a través de la compra de bienes o servicios en Centros Especiales de Empleo del ámbito de la ONCE y su Fundación.

Por su parte, Fundación ONCE, a través de FSC Inserta, y con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, colaborará en la formación, selección y seguimiento de los posibles candidatos.

Además, si así lo consideran conveniente las partes firmantes, Fundación ONCE podrá acometer acciones de formación y cualificación de los candidatos con discapacidad para el desempeño de las tareas propias de los puestos de trabajo previstos. ●

+ info www.endesa.es

Germán Medina, director general de RR.HH. de Endesa

“Todas las personas de la plantilla de Endesa están plenamente capacitadas”

El **responsable de Recursos Humanos** de Endesa considera fundamental **promover la incorporación** de las personas con discapacidad **a cualquier puesto de trabajo** que puedan asumir, sin necesidad de **recurrir a una cuota de reserva**

¿Confía en las capacidades de la discapacidad?

El mundo de la discapacidad es muy heterogéneo y muchas veces no depende de la discapacidad de la persona el poder ocupar o no una vacante. Por ejemplo, hay discapacidades muy evidentes que impiden que una persona pueda subirse a un poste, pero hay otras que no lo impiden. En este sentido, queremos llevar a cabo con la Fundación un primer estudio para evaluar puestos de trabajo para identificar qué tipo de discapacidades serían más compatibles para determinados puestos. Y, por supuesto, queremos que nos ayude en la búsqueda activa de candidatos que se ajusten a los perfiles demandados.

¿Qué espacio ocupa la política social dentro de la RSE en Endesa?

Las políticas sociales son una parte inseparable de nuestro concepto de sostenibilidad y están en un plano de igualdad respecto de las demás políticas económicas, medioambientales, etcétera, que lo integran. En todos los casos, el criterio general que guía nuestra actuación en este terreno es promover y desarrollar iniciativas que tengan alguna relación con las actividades de Endesa, con los entornos en los que realiza sus iniciativas o con nuestra naturaleza empresarial.

¿Piensan llevar a cabo otro tipo de iniciativas que beneficien al colectivo de personas con discapacidad?

En los ámbitos de la organización de Endesa en los que podemos influir más directamente desde la Dirección de Recursos Humanos ya lo estamos haciendo, en estrecha colaboración con otras áreas de la empresa como las de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible o Comunicación. Me refiero, por

“El rendimiento de las personas con discapacidad es equiparable al del resto de la plantilla”

ejemplo, a orientar las compras de la compañía a centros especiales de empleo, acciones de sensibilización para que nuestros proveedores cumplan con la LISMI. También estamos invitando a los CEE a nuestras licitaciones para la contratación de productos y servicios, etc. Asimismo, vamos a poner en marcha otras iniciativas que reviertan directamente sobre nuestros



empleados con discapacidad y sobre sus familiares con discapacidades.

¿Cuántas personas con discapacidad trabajan en Endesa? ¿Cómo valora su rendimiento?

Actualmente, trabajan en la organización de Endesa en España unas 125 personas que formalmente han comunicado que tienen alguna discapacidad. Aunque es cierto que en algún caso tienen que ausentarse de la empresa para llevar a cabo alguna recuperación, terapia, etc., su rendimiento es plenamente equiparable al de las personas que no tienen declarada discapacidad alguna. Esto es algo que tenemos muy claro en Endesa: cuando seleccionamos una persona para un puesto, es porque es plenamente capaz de desarrollar el trabajo para el que ha sido contratada. Y las personas con discapacidad que forman parte de nuestra plantilla no son, en este sentido, una excepción.

En cuanto a los temas de accesibilidad que contempla el acuerdo, ¿cómo se va a materializar?

Hemos trabajado ya con uno de los CEE de la Fundación ONCE en la certificación de la accesibilidad de nuestra página web corporativa y estamos trabajando también en la accesibilidad de los edificios corporativos de Endesa. ●

Informe sobre las motivaciones que impulsan o no la contratación

¿Conoce el **empresario** a las **personas con** **discapacidad?**



¿Qué **motivaciones** alientan al empresario a incorporar en su plantilla a empleados con discapacidad? ¿Por razones económicas? ¿Por filantropía y compromiso ético? ¿Por cumplir con la cuota legal que marca la LISMI? Un **estudio de FSC Inserta**, elaborado a partir de más de 1.500 encuestas a **responsables de Recursos Humanos** de diversas grandes y pequeñas empresas, arroja luz sobre estas preguntas. Sus **conclusiones** permiten orientar las acciones en favor de la creación de empleo de y para este sector social



toda decisión empresarial, y la incorporación de nuevos activos al equipo humano de la empresa lo es, parte de un análisis previo de necesidades que incluye un cálculo de coste-beneficio. Pero, además, cualquier decisión del responsable de Recursos Humanos, que valora los currículos de los candidatos, está sujeta a otros factores de tipo emocional derivados de determinadas convicciones que entroncan en la responsabilidad social empresarial y de principios éticos que inspiran la filosofía de la empresa.

La contratación de personas con discapacidad no es una excepción. Tanto las empresas que deciden iniciar un proceso de incorporación de trabajadores con discapacidad a sus plantillas como las que deciden lo contrario lo hacen por motivos racionales o por estereotipos que interesan conocer.

Estos interrogantes han llevado al gabinete de Programas Especiales de FSC Inserta a la realización del 'Estudio de situación actual del entorno empresarial respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad', cuyas esclarecedoras conclusiones son el resultado de un trabajo de campo efectuado a partir de más de 1.500 encuestas dirigidas a responsables de Recursos Humanos de empresas tanto de más de cincuenta trabajadores, como de menores dimensiones.

El informe se vertebra en tres categorías

de empresas: aquellas que han contratado a personas con discapacidad (grupo 1), las que se han planteado la contratación aunque finalmente no la hayan llevado a término (grupo 2), y las que no se han planteado siquiera la posibilidad de contratar a trabajadores con discapacidad (grupo 3).

De este estudio se desprende que tres son los factores básicos que motivan la contratación: la principal **apuesta integradora** (un 68,8%) que refleja un compromiso ético con los principios de la igualdad de oportunidades. En segundo lugar, la **motivación legal** empuja al 25,9% de los encuestados, que desean cumplir con la Ley de Integración Social y Laboral de Minusválidos (LISMI), que establece la obligación a todas las empresas con más de cincuenta trabajadores de emplear a un mínimo del 2 por ciento de personas con discapacidad. Por último, también se contrata por una **motivación económica**, estrechamente ligada a las ventajas fiscales, económicas, bonificaciones de la cuota empresarial y subvenciones impulsadas desde las instituciones públicas. A ella se acogen el 28,8% de las empresas consultadas.

"Es que estamos obligados a cumplir con la cuota del 2 por ciento. Luego, además, ayudas a un colectivo que lo necesita", "es importante para la empresa obtener ventajas económicas por la incorporación de personas con discapacidad y si ade- ➔

La motivación legal es la principal razón para la contratación de personas con discapacidad en empresas de más de 50 empleados



➡ *más haces una buena acción, pues qué mejor*”, son dos testimonios indicativos del sentir de los encuestados.

La encuesta revela, sin embargo, que para la mayoría de las empresas de los grupos 1 y 2 –el 41% del total– la motivación integradora de las personas con discapacidad es la razón preferente (70,5% y 67,2% respectivamente).

Sin embargo, con respecto al tamaño de la empresa, la diferencia más notable para contratar o plantearse contratar a personas con discapacidad reside en la motivación legal. Así lo hace el 62,2% de las empresas de más de 50 empleados, mientras que apenas tiene relevancia (24,8%) entre las empresas de menos de cincuenta empleados.

Motivos para contratar

El 69,1% de las empresas de más de 50 empleados apuestan por la integración, frente al 29 por ciento que lo hacen por las ventajas económicas y fiscales, y sólo el 24,8 de éstas, por cumplir con la legislación. Es preocupante que únicamente el

“Hay un problema de desinformación porque el Estado legisla pero no controla”

1,6 de este segmento empresas lo hagan atraídas por el mayor grado de responsabilidad, motivación o ganas de los empleados con discapacidad en la empresa. Un dato que debiera abrir una reflexión por el desconocimiento de las cualidades de los candidatos con discapacidad.

Conocimiento de la LISMI

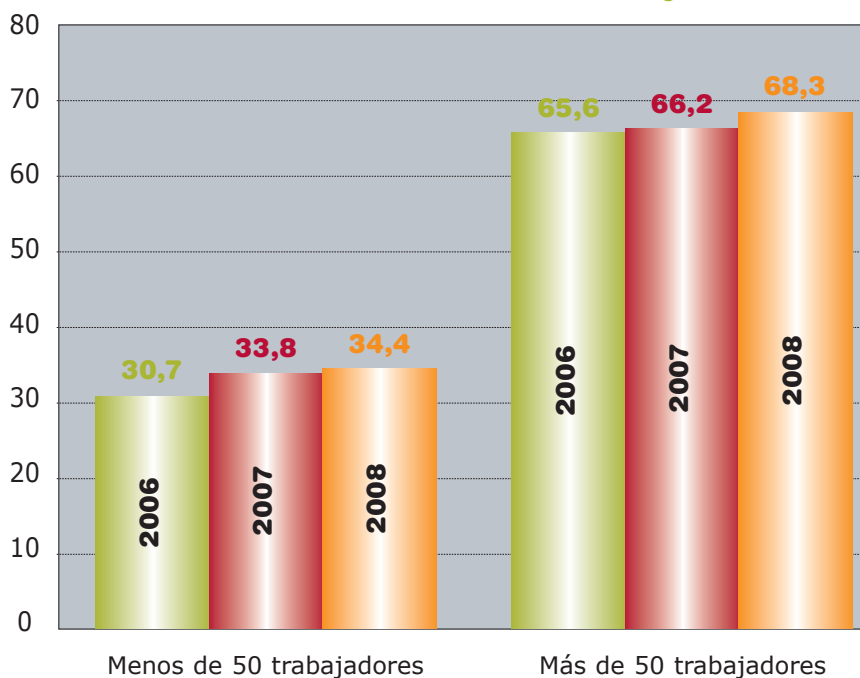
“Te exigen cumplir con la cuota de reserva cuando quieres participar en algún concurso oficial”. Así afirma un empresario del segmento de entidades del grupo 2 y 3, que representan el 79,8% del total. En general el papel de la LISMI que se deduce del discurso de los participantes en las dinámicas de grupo es el de medio de divulgación de la oportunidades de contratar a las personas con discapacidad. Sin embargo, sorprende comprobar que la ley es interpretada mayoritariamente no tanto como una obligación real sino como una conveniencia o un consejo.

De los testimonios de los encuestados se desprende que la conclusión de que la LISMI no ha generado en sus veintiséis años de vigencia la necesidad de contratar a personas con discapacidad, debido sobre todo a la laxitud por parte de la Administración en el control de su cumplimiento.

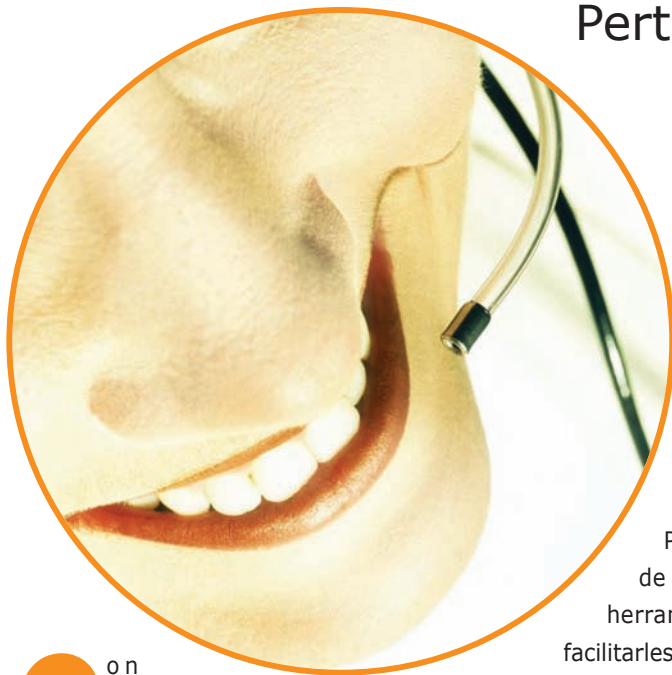
La Ley ha hecho que un número más o menos grande de empresas tome conciencia de que se debe contratar personas con discapacidad, movilizándolo a una parte de ellas para el inicio del proceso de selección, pero no ha creado una necesidad ni ha generado percepción de peligro por su no cumplimiento. Sólo existen dos excepciones: las empresas que deben cumplir con la Ley para poder concursar en las convocatorias de las administraciones públicas y aquellas que han sido objeto de inspecciones laborales.

El 68,8% de los empresarios afirma que ha contratado a personas con discapacidad por colaborar en la inserción laboral del grupo social de la discapacidad: “Estamos obligados a cumplir con la cuota del 2%. Además, se ayuda a un colectivo que lo necesita”, afirma un empresario. ●

Contratos a personas con discapacidad según el tamaño de empresa



+ info www.fsc-inserta.es



Perteneciente al Grupo Fundosa

Fitex, telemarketing para la **integración**

servicios que ofrece.

Fitex es pionero en la aplicación de políticas de integración para personas con discapacidad.

Para ello, pone a disposición de estos trabajadores las herramientas necesarias para facilitarles su incorporación al mundo

laboral. Además, apuesta por la conciliación de la vida familiar y laboral así como por la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, Fitex fomenta la formación continua de su equipo humano y desarrolla un plan global e individualizado de carrera para todos sus empleados.

Plantilla

En la actualidad, la plantilla de Fitex está compuesta por más de un centenar de trabajadores, el 85% de los cuales tienen discapacidad. De ellos, el 71% son mujeres, con una edad media de 37 años.

Según el director general de Fitex Cáceres, José Luis Machuca, el reto del centro especial de empleo es "*consolidarse como punto de referencia del sector del empleo y la discapacidad en Extremadura, ya que su responsabilidad social se traduce en la generación*

constante de oportunidades de integración sociolaboral para profesionales con discapacidad".

El pasado 2 de abril Fitex fue visitado por la vicepresidenta segunda y consejera de Economía, Comercio e Innovación de la Junta de Extremadura, María Dolores Aguilar Seco, quien asimismo quiso acercarse al primer telecentro



rural integrado por personas con discapacidad de Arroyo de la Luz, también del Grupo Fundosa, de la Fundación ONCE.

A lo largo de toda la visita le acompañaron el director general de Fundación ONCE, Luis Crespo; el presidente de Fitex, Santiago Galván; el director general de Fitex Cáceres, José Luis Machuca; y el director de Relaciones Institucionales de Caja de Extremadura, Antonio Bermejo. ●

Con fines que van más allá de la rentabilidad económica, Fundación ONCE, en colaboración con Caja Extremadura y la Corporación Empresarial de Extremadura crearon Fitex en el año 1998. Este centro especial de empleo ubicado en Cáceres aprovechó las crecientes necesidades del mercado en materia de teletrabajo y telemarketing para convertirse en un referente de empleo y discapacidad en Extremadura. Desde sus orígenes, Fitex trabaja con una filosofía de empresa basada en equipos humanos altamente cualificados, procedimientos de trabajo actualizados permanentemente, avanzada tecnología informática y mecanismos de control que permiten garantizar la calidad y los

El 85% de su plantilla, compuesta por cien personas, tiene discapacidad

Nace el Foro Inserta Responsable

La huella más **social** de la **empresa**

La Fundación ONCE, fiel a su compromiso de **crear empleo** para las personas con discapacidad, da luz verde al **Foro Inserta Responsable**, una iniciativa que nace con la vocación de conseguir mayor **implicación empresarial**





Los representantes de las empresas que forman parte del Foro Inserta, junto a los directivos de Fundación ONCE

La Responsabilidad Social Empresarial está más viva que nunca. Aún en momentos de crisis, las empresas continúan apostando por iniciativas que, en este ámbito, cuentan con el impulso de Fundación ONCE. Prueba de ello ha sido la reciente presentación en Bruselas de la Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad, una publicación pionera, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, que pretende ser una herramienta para valorar la calidad de las actuaciones que llevan a cabo las empresas en materia de RSE. También el portal Foro de Contratación Pública Socialmente Responsable (www.contratacionpublicasocial.com), presentado el pasado 7 de mayo por la Fundación ONCE, nace con la vocación de fomentar las políticas de RSE, concretamente, con la promoción de la compra responsable de bienes y servicios por parte de las administraciones públicas.

Foro Inserta Responsable

Consciente de la necesidad de contar con una plataforma de referencia para la información, formación y difusión de buenas prácticas y proyectos novedosos para la inserción laboral de las personas con discapacidad en la



Alberto Durán:
“La empresa tiene un papel crucial para incorporar la discapacidad en su estrategia de mercado. Con ella tendrá una mayor posición competitiva”

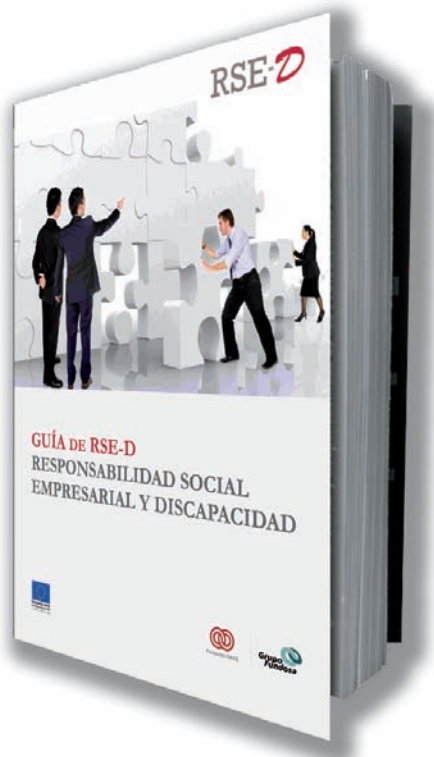
empresa ordinaria, Fundación ONCE constituyó el pasado 25 de marzo en Madrid el Foro Inserta Responsable. Lo hizo durante una jornada que bajo el lema de “Multiplica Talento” se celebró en el Complejo Deportivo Somontes y contó con la asistencia de cerca de un centenar de directivos de empresas punteras nacionales e internacionales. La presentación de esta iniciativa, enmarcada en el Programa Operativo de “Lucha contra la Discriminación”, cofinanciada por el FSE, corrió a cargo del vicepresidente 1º ejecutivo de la Fundación ONCE, Alberto Durán, quien explicó que el foro pretende prolongarse en el tiempo, dar ejemplo a empresas y conseguir nuevas adhesiones al Programa Inserta. El citado programa identifica socios estratégicos para el desarrollo de acciones que posibiliten la inserción laboral directa de personas con discapacidad en grandes empresas, así como la activación en dichas compañías de medidas y acciones que contribuyan, de manera directa o indirecta, a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

El vicepresidente 1º ejecutivo insistió en que con el Foro Inserta “se trata de sumar esfuerzos para favorecer el respeto a

Nueva 'Guía de RSE y Discapacidad'

Presentada
ante la Unión Europea

La RSE no es una moda pasajera ni siquiera en medio de la crisis económica que vivimos. Para la mayoría de los líderes empresariales de muchos países, la RSE adquiere cada día mayor relevancia en la vida de sus empresas. La ONCE y su Fundación aseguran que la crisis económica no debe frenar la Responsabilidad Social de las empresas. Para el vicepresidente 1º ejecutivo de la Fundación ONCE, Alberto Durán, "la Responsabilidad Social no debería estar en crisis para quien la entendiera como una inversión en búsqueda de confianza en la sociedad y en el consumidor". Durán hizo estas declaraciones en Bruselas, el pasado 28 de abril, en el acto de presentación de la Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad (RSE-D), una publicación pionera cofinanciada por el Fondo Social Europeo, cuyo propósito es ser una herramienta que permita a las empresas valorar la calidad de sus actuaciones en materia de RSE y plantea pautas para aquellas que deseen incorporarse a este reto. Por su parte, el presidente de la ONCE y de su Fundación, Miguel Carballada explicó que esta guía quiere poner a disposición de las empresas las "enormes posibilidades y beneficios que dentro del marco de la Res-



ponsabilidad Social se les abre en el mundo de las personas con discapacidad" Para alcanzar la excelencia en materia de RSE y Discapacidad, la guía propone abordar actuaciones en diversas áreas de la empresa afectadas por aspectos de importancia en esta materia como la integración laboral, la accesibilidad, las relaciones con proveedores y subcontratistas, la acción social o la comunicación. Además, incluye un cuestionario de autodiagnóstico, así como una serie de pautas para el reporte e indicadores de seguimiento útiles para el desarrollo de la dimensión de la discapacidad en el marco de la RSE.

➡ las personas con discapacidad como trabajadores, como clientes y servir de ejemplo para la actuación de otras empresas que hoy no están aquí pero que podrán estar en un futuro próximo".

Según Durán, "del Foro Inserta Responsable se deriva una relación más útil y rentable para los empresarios y además no renunciará a influir en políticas públicas". A su juicio, "en este foro deberíamos fomentar buenas prácticas y diseñar metodologías innovadoras en el marco de la gestión de la diversidad. Realizar estudios, publicaciones, configurar estudios sectoriales. Incluso, servirnos de algunos de vosotros para influir en determinados territorios y constituirnos en un referente de los temas de la acción social, no porque queramos solaparnos con nadie, sino contagiar de forma positiva a otros".

Tiempos de crisis

Acabado el almuerzo que se celebró en el restaurante La Perdiz situado dentro del Complejo Deportivo Somontes, el reconocido profesor y conferenciante Ignasi Carrera impartió una ponencia con el título de 'La perspectiva de la RSE en tiempos de crisis'. Carrera es autor de títulos que han sido éxitos editoriales como por ejemplo Vivir Solidariamente o Los nuevos retos de la lucha contra la pobreza.

La red de empresas que se integran en el Foro Inserta Responsable participará en diversas actividades como son desayunos de RSC-Discapacidad en los que las enseñanzas adheridas al Programa INSERTA compartirán sus experiencias en relación con la contratación de trabajadores con discapacidad. Además, se organizarán jornadas temáticas y formativas, así como seminarios a los que están llamados organizaciones del tercer sector, universidades, escuelas de negocios, asociaciones empresariales, sindicatos y profesionales y expertos en recursos humanos, entre otros. ●

+ info www.contratacionpublicasocial.com

Ventaja competitiva

“La RSE cotiza al alza”

Ignasi Carreras, director del Instituto de Innovación Social de ESADE

Siempre habrá quien opine que la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) es una moda pasajera que se desvanecerá con el tiempo, especialmente si la crisis económica es intensa y duradera. Afortunadamente, ésta no es la opinión generalizada. Para la mayoría de los líderes empresariales de muchos países, la RSE adquiere cada día mayor relevancia en la vida de sus empresas.

Así lo confirma The Global Business Barometer, una encuesta realizada por el servicio de estudios del semanario *The Economist* en noviembre y diciembre de 2007. Este estudio constata que el porcentaje de directivos que otorgan una prioridad alta o muy alta a la RSE en sus empresas, ha pasado del 34% al 56% en tres años y sus previsiones apuntan a que aumentará hasta el 70% dentro de tres años. Sólo un 4% de los líderes empresariales contestaron que la RSE es una pérdida de tiempo y dinero.

Éste y otros informes internacionales presentados recientemente ponen de manifiesto que la RSE cotiza al alza en las empresas. Otra cosa es que haya acuerdo sobre qué significa exactamente la expresión Responsabilidad Social Empresarial. Las interpretaciones van desde la filantropía hasta la plena integración de las cuestiones sociales y medioambientales en la estrategia empresarial. Lo que es indiscutible es el aumento paulatino del número de empresas que abordan la RSE con una visión a largo plazo y la aprovechan para articular sus ventajas competitivas.

Éstas son las empresas que han ido más allá de una RSE entendida meramente como una serie de actividades de patrocinio y acción social. Han logrado superar la etapa en la que la RSE se instrumentaliza para reducir los riesgos que amenazan a su marca y reputación por el impacto medioambiental de sus operaciones, o el incumplimiento de los derechos fundamentales en algún eslabón de sus ya muy deslocalizadas cadenas de producción.

La RSE avanza en las empresas cuando éstas dan pasos efectivos

“Hay un aumento paulatino de empresas que abordan la RSE con visión a largo plazo”

para incorporarla como parte esencial de sus valores y de la cultura organizativa. Y cobra todo su sentido cuando queda alineada con sus objetivos estratégicos y sus procesos de toma de decisiones a todos los niveles. Para estas empresas, la RSE es una catalizadora de innovación, ya sea porque hace evolucionar su forma de actuar y su propio modelo de negocio o bien porque impulsa el desarrollo de productos o mercados que responden a los nuevos planteamientos sociales y medioambientales de los consumidores y de la sociedad en general.



Si cada vez más líderes apuestan por integrar la RSE en la estrategia de la empresa es debido a que ven en ello una plataforma para el crecimiento y la diferenciación. La RSE deja de ser un coste y pasa a ser una inversión que les permite generar más valor económico de forma compatible con la generación de valor social y medioambiental. Creen que están desarrollando el tipo de empresa que más se ajusta a lo que serán las demandas futuras de sus diferentes grupos de interés, desde los accionistas a los consumidores. Saben que ésa será la empresa que triunfará en el siglo XXI. ●

Inteligencia emocional

“Es la capacidad para conocer nuestras emociones y las de los demás, y aprender a manejarlas, con el beneficio de todos y con un objetivo positivo”

Pensamiento positivo

“Es tener confianza en uno mismo, en el mundo, en las capacidades propias y en que siempre existe una solución, aunque no sea perfecta”

Habilidades sociales

“Es la forma de saber comunicarse, de saber moverse en el mundo en el que nos desenvolvemos, tanto a nivel personal como laboral y social”

La risa

“Lo es todo. Además de ser un placer, es curativa y ayuda a mantener una perspectiva más optimista de la vida”

Comunicación

“Saber hablar ayuda a entenderse con los demás, y además, saber expresar las emociones, aunque con medida, es importante para la propia salud mental”

Teatro

“Cuando siento que he ayudado a alguien a ser un poco más feliz, siento el mismo chute mental que cuando me subo a un escenario”



Eugenia Cartagena

“Es tan importante **escuchar** como **ser escuchado**”



Actriz por vocación y terapeuta por formación y convencimiento, Eugenia Cartagena asegura que el curso de formación de emprendedores del Grupo Fundosa en el que participó marcó un antes y un después en su vida. Además de ponerla en contacto con otras personas con discapacidad, la animó a llevar a cabo su propio proyecto empresarial: Escuchados, una plataforma que enseña a sus pacientes a desarrollar su potencial interior desde el fomento del pensamiento positivo.