



# En profundidad

## INTEGRACIÓN

### El sector salud apuesta por la integración laboral de las personas con discapacidad en sus políticas de RSC

La integración laboral de los discapacitados en las empresas del sector ha experimentado un gran crecimiento en los últimos años. Becas, programas formativos y actividades lúdicas contribuyen a que las personas con minusvalías se sientan uno más de la plantilla.

María Arribas, RSC

La última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) señala que en España existen un total de 3.847.900 personas con algún tipo de limitación o discapacidad. De ellas, un total de 1.474.400 se encuentran en edad de trabajar. Sin embargo, cuando se tiene algún tipo de minusvalía, conseguir un empleo, o simplemente desenvolverse con normalidad en la sociedad, se convierte en una dura y complicada prueba. La difícil realidad de estas personas y su día a día no han pasado desapercibidas para las empresas sanitarias que, cada vez con más frecuencia, dedican parte de sus acciones de responsabilidad social corporativa (RSC) a mejorar la calidad de vida de este colectivo, facilitando su integración en la vida cotidiana de la empresa y ofreciéndoles un trabajo y nuevas posibilidades de desarrollo.

La aseguradora DKV fue una de las primeras empresas sanitarias en crear un programa de inserción laboral específico para personas con discapacidad a través de la Fundación Integralia. Hoy es la empresa con un mayor número de personas con discapacidad en plantilla y una de las principales valedoras de los programas de inserción laboral de discapacitados. "Pensamos que en ese momento, el proyecto de negocio que se planteaba podía aunar un proyecto empresarial claro y una acción social de la compañía dirigida a la integración de personas con discapacidad que tuviese durabilidad y permanencia a largo plazo, como de hecho ha sido", explica Cristina González, directora general de esta Fundación.

La idea de la que se partía para el proyecto era la necesidad de muchas compañías de contratar a personas que pudiesen mantener un servicio de atención telefónica. Y la opción de Integralia, conseguir ese personal en un proceso de selección en el que los candidatos tuvieran algún tipo de discapacidad o minusvalía.

El proyecto, que en principio iba a estar dirigido exclusivamente a la aseguradora, pronto empezó a generar interés en otras empresas que acudieron a Integralia en busca de profesionales que atendieran sus teléfonos y mantuvieran el contacto con los clientes. "Nos fuimos dando cuenta de la demanda que había en el mercado empresarial y de que existía una necesidad de crecer, en cuanto al número de personas con discapacidad que pudieran tener acceso a este proyecto y pudiesen conseguir la integración socio-laboral", señala González, que asegura que "hacer servicios solamente para DKV limitaba mucho el proyecto en cuanto al número de personas integradas. De hecho, cuando comenzamos en el año 2000 sólo eran nueve las personas con discapacidad que había empleadas y ahora ya son 165 las personas que trabajan en nuestros diferentes centros a través de nuestra fundación".

Cifras como ésta son un gran desafío. No es fácil conseguirlos, como tampoco lo es hablar de personas con discapacidad, dado el gran número de tipologías que podemos encontrar en este



colectivo. Desde ciegos a parapléjicos pasando por personas con discapacidad intelectual o enfermedades mentales, son muchos los grados y tipos de minusvalía y no todos ellos tienen las mismas dificultades para integrarse en la sociedad y encontrar un empleo. La heterogeneidad de situaciones vividas por las personas con algún tipo de limitación se tiene cada vez más en cuenta en las organizaciones sanitarias a la hora de diseñar sus programas de RSC.

#### Oportunidades para todos

El programa de integración de Sanitas es un ejemplo de cómo las compañías médico-farmacéuticas apuestan por este colectivo. Premiada por la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (Conacee), que reconoció su compromiso con la inserción social y laboral de las personas con discapacidad, la compañía incrementó en un 22 por ciento el pasado año la contratación de personas con discapacidad respecto a 2008, lo que supone 50 personas.

Novartis es otra compañía que ha mostrado un gran espíritu de lucha por la integración laboral de discapacitados. Comprometida desde hace más de diez años con la integración de las personas con algún tipo de minusvalía, la empresa cuenta con un programa de civismo empresarial que establece entre sus objetivos la no discriminación de pacientes o empleados con minusvalía. De hecho, la compañía fue una de las primeras en contratar los servicios de *call-center* ofrecidos por Integralia.

Por su parte, la farmacéutica Sanofi-Aventis ha puesto en marcha un programa específico de empleo a personas con discapacidad. Es sólo otro ejemplo de hasta qué punto se han extendido estas políticas entre las empresas, que no apuestan únicamente por el empleo, sino también por la formación de futuros profesionales que tengan algún tipo de discapacidad o minusvalía.

Una de las aportaciones más novedosas en este sentido es el programa "Oportunidades para todos", que ha puesto en marcha recientemente Pfizer en colaboración con la Fundación Universia. Este proyecto permitirá a varios licenciados de las ramas de la Ciencias de la Salud, Administración y Dirección de Empresas, Derecho, Sociología, Ciencias de la Información, Finanzas, Psicología y Ciencias del Trabajo con una minusvalía superior al 33 por ciento, iniciar su actividad profesional en una gran compañía. En septiembre, los tres primeros seleccionados se incorporarán a la farmacéutica. Para José María Pertusa, director de Recursos Humanos de la Región Sur de Europa de Pfizer, la importancia de esta iniciativa radica en que "además de la aportación individual de cada uno de los becarios a sus equipos de trabajo, la integración de este colectivo en nuestra compañía contribuye a su diversidad y permite transmitir valores característicos de Pfizer, como son el respeto y la valoración de las personas por encima de factores como la discapacidad, la nacionalidad, la edad, la religión o la tendencia sexual".



## En profundidad



Iniciativas como ésta han conseguido que en los últimos años se experimentara un incremento del empleo de las personas con discapacidad. "Hemos tenido una etapa en los últimos cinco años en la que sí se veía un movimiento importante en lo que se refiere a intención de integrar a personas con discapacidad en las compañías con contratos laborales. Hay más predisposición entre los empresarios a la hora de favorecer la integración y apostar por estas personas", asegura González, quien añade que "en el último año y debido a la crisis, la demanda ha bajado".

Esta última es una preocupación compartida por asociaciones como AFEM (Asociación FEAPS para el Empleo de Personas con Discapacidad Intelectual), cuyo presidente, Alexandre Martínez, señala que las cifras de los últimos años han sido muy buenas, pero augura que la crisis pasará factura a este colectivo. De ahí la importancia de iniciativas que contribuyan a cambiar el concepto que, en algunas empresas, todavía se tiene de los discapacitados. "Las personas con discapacidad pueden trabajar con el mismo ahínco y seriedad que cualquiera", dice Martínez, que añade que "pueden desarrollar tareas en niveles de normalidad, siempre que hayan tenido la misma formación que otras personas y se les dote de las mismas herramientas. Lo que no se puede pedir, y de ahí viene la imagen errónea, es que, si les relegamos a tareas banales, sean personas que ofrezcan productividad a las empresas".



"Los trabajadores con discapacidad destacan por su proactividad, alto rendimiento y motivación y por ser un ejemplo de superación, trabajo duro y esfuerzo en la empresa"

"La Ley de Integración de 1982 exige que todas las empresas que tengan más de 50 empleados reserven un 2 por ciento de sus plazas a la integración de personas con discapacidad"

Esta idea de igualdad es precisamente la base del programa Oportunidades para Todos de Pfizer. "El nivel de exigencia para estos trabajadores es el mismo que para el resto de la plantilla. Hay personas con discapacidad que pueden aspirar a puestos directivos", asegura Pertusa, para quien "los trabajadores con discapacidad destacan en un alto número de ocasiones por ser muy proactivos y además, son ejemplos de superación, trabajo duro y esfuerzo", valores que son muy importantes a la hora de gestionar una empresa.

Si bien es cierto que los esfuerzos de las compañías por mejorar la calidad de vida de las personas con algún tipo de discapacidad han crecido en los últimos cinco años, no lo es menos que aún son muchos los recelos a la hora de contratar a trabajadores con algún tipo de limitación. "Las empresas tienen miedo a si sabrán ayudarles, a qué necesidades tendrán, qué adaptaciones requieren, si los costes de las adaptaciones serán muy elevados, o si habrá mucho absentismo", explica la directora general de la Fundación Integralia, para quien muchos de estos problemas se solucionarían si los empresarios apostasen por centros especializados en este tipo de contratos a la hora de poner en marcha sus programas de RSC.

Desde AFEM coinciden en la importancia de asesorarse al contratar a estas personas. "Los centros especiales de empleo han actuado como escaparate. Cuando las compañías se han dirigido a ellos y han visto cómo trabajan las personas con minusvalías, se han dado cuenta de que la labor que realizan es fantástica. Se acaban sus miedos", asegura su presidente, que aboga también por una mayor implicación de las administraciones de cara a favorecer la contratación en este colectivo. "Aunque podríamos decir que el gasto social tendría que incrementarse, el modelo español es muy válido. Lo que tenemos que hacer es actualizar la normativa, ya que la que tenemos es del año 1982", manifiesta Martínez. Y es que, para el presidente de AFEM, el fallo radica en que, pese a que la legislación española para integrar a las personas con discapacidad ha permitido crear más de 150.000 empleos para personas, cuestiones como la jubilación de los trabajadores con algún tipo de minusvalía o la gestión de las subvenciones para generar este tipo de empleo, están todavía pendientes de renovación en la ley.

No obstante, si hay algo en lo que coinciden tanto las asociaciones como las empresas es en que la colaboración, la solidaridad, la responsabilidad y el esfuerzo que realicen todas las partes implicadas: empresarios, discapacitados y trabajadores, son la clave para que la integración socio laboral de estas personas deje de ser un objetivo para convertirse en un hecho.

## Propuestas integradoras para todos los gustos

La oferta de acciones para demostrar el compromiso social de las compañías es una parte vital de la estrategia del sector salud, y la integración de las personas con discapacidad no se ha quedado al margen de sus esfuerzos de renovación. Entre las apuestas integradoras de las empresas e instituciones encontramos propuestas diversas y originales.

• **Integración de discapacitados auditivos.** La farmacéutica Pfizer firmó en 2007 un acuerdo con el Centro de educación Tres Olivos, especializado en la educación de personas con discapacidad auditiva, para favorecer su inclusión en el mercado laboral a través de la formación.



• **Puestos de estudio adaptados en la Universidad Autónoma.** El centro inauguraba el pasado mes de mayo cinco puestos de estudio adaptados financiados por la farmacéutica GlaxoSmithKline. Están dotados de un moderno sistema de reconocimiento de voz y un conversor de textos a braille.



• **Bailar por la integración.** La compañía sevillana Danza Mobile recibió en 2008 un donativo de 45.000 euros de la farmacéutica Baxter para financiar un programa que fomenta el desarrollo emocional y físico de las personas con discapacidad a través del baile.



• **Regatas adaptadas para disfrutar del verano.** La Fundación Alex, del grupo hospitalario USP, en colaboración con la Asociación para la Integración de Niños con síndrome de Down de Baleares, ha organizado una regata adaptada en la que participarán niños y niñas con discapacidad para concienciar a la población y recaudar fondos para nuevas acciones solidarias.

