

CICLO FORO INSERTA-EXPANSIÓN EMPLEO Y DIVERSIDAD

La diversidad hace que las empresas sean más competitivas

INCLUSIÓN/ En los últimos años, cada vez más compañías dan oportunidades a las personas con discapacidad. Además de reforzar su compromiso social, reciben valor añadido y un plus de productividad.

Jesús de las Casas. Madrid

Las personas con discapacidad en edad laboral –más de 1,8 millones– suponen el 6,2% del total de la población en edad de trabajar en España. De ellos, apenas el 35% –alrededor de 650.000– forman parte de la población activa. Según el último estudio del INE, la tasa de paro para las personas con discapacidad se situó en el 26,2% en 2017. Aunque esto implica una reducción del 2,4% respecto al año anterior, supera en 9 puntos al porcentaje de paro del resto de la población.

Si bien la evolución de la tasa de empleo es positiva, los datos muestran que aún existe una brecha que requiere mayor compromiso por parte del tejido empresarial. Así se destacó en la jornada *Empleo y diversidad, claves para ganar en competitividad*, que organizó EXPANSIÓN con la colaboración del Foro Inserta de Fundación Once y el Fondo Social Europeo. Este encuentro sirvió como presentación de un nuevo ciclo de jornadas que se celebrará a lo largo de los próximos meses en diferentes comunidades autónomas.

Estos eventos pondrán el foco en los nuevos retos y tendencias que llegarán en 2019, así como la hoja de ruta para las compañías en materia de empleo, diversidad y discapacidad. La iniciativa se enmarca en el programa de inclusión y economía social que desarrolla Fundación Once a través de Inserta con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, cuyo objetivo primordial es mejorar la formación y el empleo de las personas con discapacidad.

Colaboración

Un centenar de grandes empresas y entidades colaboradoras conforman el Foro Inserta Responsable, una plataforma de trabajo en red e innovación social que busca potenciar la inclusión en el ámbito laboral. Gracias a la colaboración de Inserta Empleo, las organizaciones que forman parte del Foro ya han llevado a cabo más de 20.000 contrataciones de personas con discapacidad.



De izq. a dcha.: Severino Rodríguez, director de gestión de programas y medios de Inserta Empleo; Mar Medeiros, directora del Programa Inserta de Fundación Once; Carmen Montes, directora territorial de Inserta Empleo Madrid; Carmen Grijalvo, directora territorial de Inserta Empleo Castilla y León; Sabina Lobato, directora de formación, empleo, proyectos y convenios de Fundación Once; Virginia Carcedo, directora general de Inserta Empleo y consultora de RRHH de Fundación Once; Luis Galindo, escritor, conferenciante y formador en liderazgo y motivación; Manuel del Pozo, director adjunto de EXPANSIÓN; Juan Manuel Cruz, director general del área de relaciones laborales, PRL y sostenibilidad de Acciona Infraestructuras; y Fernando Riaño, director de RSC, comunicación y relaciones institucionales de Ilunion.



Samantha Vallejo-Nágera, chef, empresaria y fundadora de Samantha de España; Estela S. Mazo, redactora jefe de EXPANSIÓN; y Juan Manuel Cruz, de Acciona Infraestructuras, debatieron en una mesa redonda durante la jornada.

Como punto de partida, la labor conjunta con las compañías es el pilar básico para mejorar esta situación. “Para nosotros, la colaboración con las empresas es clave y enfocamos nuestro trabajo según

sus inquietudes”, manifestó Sabina Lobato, directora de formación, empleo, proyectos y convenios de Fundación Once.

Dado que la tecnología y la transformación digital trans-

forman las perspectivas y generan nuevas oportunidades laborales, Lobato llamó la atención sobre la formación y la integración de las personas con discapacidad en este ámbito. “La incorporación de ta-

lento diverso a las organizaciones resulta fundamental: es algo que aporta beneficios y valor a las empresas”, aseguró la responsable de Fundación Once.

En la misma línea, “la formación de las personas muchas veces está alejada de las compañías, hay una brecha que supone un déficit en el mundo laboral”, señaló Virginia Carcedo, directora general de Inserta Empleo y consultora de recursos humanos de Fundación Once. Por esta razón, hizo énfasis en el intercambio de experiencias y la colaboración con las empresas, que facilita la difusión de buenas prácticas o el descubrimiento de tendencias en cuanto a empleo y tecnología.

Asimismo, Carcedo aludió

SABINA LOBATO
Directora formación, empleo y proyectos Fundación Once

“La incorporación de talento diverso aporta beneficios y valor a las empresas”

SAMANTHA VALLEJO-NÁGERA
Chef y empresaria

Tener a personas con discapacidad en nuestras empresas nos hace ser mejores personas”

VIRGINIA CARCEDO
Dir. gral. de Inserta Empleo y consultora Fundación Once

El talento diverso puede ser el elemento que diferencie a una empresa de las demás”

JUAN MANUEL CRUZ
Dir. gral. relaciones laborales de Acciona Infraestructuras

Cuando una persona con discapacidad se incorpora a un equipo de trabajo, sólo trae cosas buenas”

LUIS GALINDO
Escritor, conferenciante y formador en liderazgo

Fomentar la contratación de personas con discapacidad es un esfuerzo que mejora la sociedad”

OPORTUNIDAD

Sólo el 1,43% de los contratos en 2017 fueron para personas con discapacidad, aunque suponen el 6,2% de la población en edad laboral.

a la diversidad en el seno de las entidades como un factor para el éxito. En muchos casos, matizó que “la diferencia no está en el producto ni en el servicio, sino en el valor añadido: el talento diverso puede ser el elemento que diferencie a una empresa de las demás”. Así, incidió en que las personas con discapacidad “somos resilientes y ese es un valor añadido que podemos aportar”.

Desde su experiencia personal, Samantha Vallejo-Nágera, chef, empresaria y fundadora de Samantha de España, expresó que “tener a mi hijo en casa o a personas con discapacidad en nuestras empresas nos hace ser mejores personas”. Sobre ese ámbito corporativo, “muchas compañías sólo piensan en el beneficio y en la rentabilidad, pero hay que mantener ciertos valores”, precisó.

“Este asunto no sólo trata de RSC, sino de que las organizaciones adquieran determinadas características que las hagan mejores y más atractivas para las personas con talento”, comentó Juan Manuel Cruz, director general del área de relaciones laborales, PRL y sostenibilidad de Acciona Infraestructuras, además de vicepresidente del Consejo Asesor del Foro Inserta Responsable. En este sentido, indicó que “cuando una persona con discapacidad se incorpora a un equipo de trabajo, sólo trae cosas buenas”.

Por último, “fomentar la contratación de personas con discapacidad es un esfuerzo que mejora la sociedad”, declaró Luis Galindo, escritor, conferenciante y formador en liderazgo y motivación, que se refirió a los desafíos en términos de liderazgo para la gestión estratégica del talento diverso.