



Jornada La Diversidad, nuevo paradigma para diseñar estrategias de integración y gestión de la discapacidad

Según el ministro de Sanidad, Alfonso Alonso, “las empresas que apuestan por la diversidad se vuelven más competitivas”

- El ministro ha recalcado que el empleo es la vía fundamental para luchar contra la exclusión. Durante la presente legislatura las personas con discapacidad han firmado 640.000 contratos, “aunque siguen presentando una tasa de actividad muy baja y queda mucho por hacer”.
- Ignacio Tremiño, director del Real Patronato sobre Discapacidad ha destacado que en las empresas donde trabajan personas con discapacidad, el compromiso del resto de la plantilla se incrementa exponencialmente”.
- Compañías como Adecco, Airbus o Ericsson han compartido sus experiencias en estrategias de diversidad, coincidiendo en apostar por la discapacidad como ventaja competitiva y apelando a una normativa más europea que regule su integración laboral.

Madrid 14 de octubre de 2015. El ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Alfonso Alonso, ha recalcado la necesidad de diseñar políticas de diversidad y estrategias de integración laboral para las personas con discapacidad, en el ámbito de las empresas y de las entidades públicas.

En la jornada, organizada por el **Real Patronato sobre Discapacidad y la Fundación Adecco**, en el **CaixaForum de Madrid**, Alonso ha manifestado que el empleo es la vía fundamental para luchar contra la exclusión. “Durante la presente legislatura –señala Alonso- las personas con discapacidad han firmado 640.000 contratos, aunque su tasa de actividad sigue siendo muy baja y queda mucho por hacer. Además – ha destacado: “no incluir la discapacidad es desperdiciar el talento”.

Por su parte, el presidente del Grupo Adecco, **Enrique Sánchez** ha señalado que “es hora de dar por clausurada la etapa de discriminación al trabajador por cuestiones de edad, sexo o discapacidad. Desde Adecco gestionamos cerca de 600.000 contratos al año y tenemos plenamente constatado que el talento reside en cualquier persona: por eso instamos a las empresas a llevar a cabo procesos de selección por competencias, en los que sólo importen las capacidades del trabajador y no factores externos que se transforman en prejuicios”.

En la misma línea, **Francisco Mesonero**, director general de la Fundación Adecco, ha destacado en su ponencia: “La diversidad es una característica inherente a nuestra sociedad, que ha de trasladarse a las empresas. Negarla es nadar a contracorriente e integrarla no es política social o altruismo, sino visión estratégica, habida cuenta de los valores que albergan que se traducen en dosis extra de esfuerzo, motivación o sacrificio”. Además, Mesonero ha apelado a la “necesidad de abordar el acceso al empleo de las personas con discapacidad desde las primeras etapas de la vida., dotándola de competencias clave para su futura integración laboral”. En este sentido, Mesonero ha recalcado la importancia de “implementar mecanismos que garanticen un cambio de mentalidad en las empresas en paralelo a la realidad social, a través de políticas globales que comprendan acciones como voluntariados corporativos, jornadas de sensibilización, etc”.

A continuación, se ha abierto un debate, moderado por **Manuel Pimentel**, ex ministro de Empleo, en el que han participado **Pedro Montoya, General Secretary Airbus Group Spain, José Antonio López Muñoz, CEO de Ericsson Spain y Encarna Maroño, directora de RRHH de Grupo Adecco**. En el coloquio se han planteado cuáles son los principales retos de las empresas y de la sociedad de



cara a la integración laboral de las personas con discapacidad, o si estamos ante un buen marco legal de referencia. Los participantes han coincidido en la necesidad de una legislación que regule unos requisitos mínimos de integración laboral para personas con discapacidad, pero apelan a un marco de homogeneización europeo. También han coincidido en mejorar las políticas formativas de las personas con discapacidad, destacando especialmente la formación en idiomas o en estudios técnicos. En cuanto a la contratación, apuestan por que sea directa pero complementada con los Centros Especiales de Empleo.

Según **José Antonio López**, “la diversidad forma parte de la cultura corporativa de Ericsson, es algo imprescindible para nuestro modelo de negocio”. Por su parte, **Pedro Montoya**, ha señalado que “es el momento del empoderamiento de los empleados, para ir más allá y romper con las barreras que no son sólo físicas. Debemos crear una cultura de hacer algo más y no quedarnos en lo meramente legal”. Por último, **Encarna Maroño** ha destacado: “para que la diversidad sea realmente eficaz, es necesario el compromiso de la alta dirección de las empresas y no sólo de los responsables de Recursos Humanos”.

Además, la jornada ha contado con la presencia de **Joan Pahisa** y su charla “Attitude is Altitude”. Pahisa, ingeniero informático y deportista profesional con discapacidad, ha demostrado con su testimonio, que la actitud es la clave del éxito: “yo no destaco por una superación extraordinaria, todo lo que he hecho es enfrentarme a mis miedos. Sin embargo, en las empresas y en la sociedad en general sigue presuponiéndose que son negativas cuestiones que no lo son. Nuestra sociedad tiene un gran reto y es eliminar prejuicios y estereotipos que nos siguen nublando la vista”.

El director del Real Patronato sobre Discapacidad y director general de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, **Ignacio Tremiño**, ha clausurado la jornada con su ponencia “La Discapacidad, cuestión de estrategia”, donde ha puesto de relieve que la discapacidad es una prioridad para las políticas del Gobierno y debe abordarse de forma transversal”. Asimismo, ha destacado que “en las empresas donde trabajan personas con discapacidad el compromiso del resto de la plantilla se incrementa exponencialmente”.

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

- *Personas con discapacidad*
- *Mayores de 45 años parados de larga duración*
- *Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género*
- *Otros grupos en riesgo de exclusión social*

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:



fundación



Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil

irene.gil@adecco.com. Telf. 91 700 49 20

