

AULA ABIERTA SOBRE “EMPRESA, EMPLEO Y DISCAPACIDAD”

UNA VISIÓN MULTIDIMENSIONAL DE LA
INTEGRACIÓN LABORAL

RESUMEN DE CONFERENCIA

En España hay 3.800.000 personas con discapacidad, lo que constituye el 8,5% de la población, porcentaje que justifica suficientemente la incorporación de la discapacidad dentro de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial, y la consideración de este colectivo dentro de los grupos de interés de las empresas, no sólo como empleados, sino también como accionistas, inversores, proveedores y/o clientes.

De esta forma, las actuaciones dirigidas a las personas con discapacidad comienzan a ser, en la actualidad, una estrategia competitiva asumida de manera incipiente por algunas empresas que incluyen la discapacidad dentro de sus planes de RSE.

Éste fue el tema central que se abordó el pasado 18 de febrero en el Aula Abierta sobre “Empresa, Empleo y Discapacidad” celebrada en la Universidad de Comillas de Madrid y organizada conjuntamente por la Cátedra de Javier Benjumea (Focus-Abengoa) de Ética Económica y Empresarial y la Oficina de Antiguos Alumnos de dicha Universidad.

Tal como indicó Anna Bajo Sanjuán, investigadora en Responsabilidad Social de la Empresa en la Universidad Pontificia de Comillas, que intervino como moderadora de la mesa redonda, el objetivo de este acto ha sido ofrecer una visión amplia del papel que en la inclusión laboral de las personas con discapacidad desempeñan las empresas, los propios profesionales con discapacidad y las organizaciones que los representan.

Para ello, se analizó esta cuestión desde distintas perspectivas:

- **La discapacidad en la PYMES. Un análisis empírico**

Marta González Álvarez. Socia fundadora de Alcance-Consultoría Social

- **Profesionales con discapacidad: ¿Profesionales discapacitados?**

Oscar Da Pena Gallego. Consultor Advisory PI de PricewaterhouseCoopers

- **La experiencia de MRW**

Francisco Sosa Fernández. Director de Relaciones Externas de MRW

- **La integración desde Fundación ONCE**

Josefa Torres Martínez. Directora de Formación y Empleo de Fundación ONCE

Los participantes en la mesa redonda señalaron, de forma unánime, que más allá del cumplimiento de la actual normativa vigente en materia de contratación de personas con

discapacidad, la inserción laboral de este colectivo conlleva, como valor intangible, su talento y potencial el cual, en muchas ocasiones por desconocimiento y desinformación, suele ser menospreciado a priori sin valorar la rentabilidad que puede suponer para la empresa.

Josefa Torres, en su interesante intervención, señaló la alta tasa de inactividad que está presente entre las personas con discapacidad, “...*ni tienen trabajo ni lo buscan*”.

En unos casos, esta situación puede deberse a un déficit en su formación que, lógicamente, y como ocurre con el resto de la población, reduce las posibilidades de inserción en la empresa ordinaria. Sin embargo, en otras ocasiones, la razón puede ser la falta de motivación como consecuencia de las barreras que todavía, en pleno siglo XXI, nuestra sociedad impone a las personas con discapacidad.

De esta forma, como coincidieron en poner de relieve todos los ponentes, las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad están presentes tanto en lo que se refiere a la accesibilidad en los procesos de selección como, una vez superados éstos, en el posterior desempeño profesional, lo que les sitúa en clara desventaja y les imposibilita demostrar su nivel de capacitación.

En este sentido, Oscar Da Pena, desde su propia experiencia como profesional con discapacidad visual, comentó cómo las adaptaciones con las que contó en el proceso de selección (tiempo adicional para realizar las pruebas selectivas, accesibilidad a la información y a la web...) así como los recursos tecnológicos con los que cuenta actualmente en su puesto de trabajo (programas de software de voz en el ordenador y móvil...), le permiten realizar la actividad profesional para la que se ha formado, sin que la discapacidad sea un obstáculo.

No obstante, recogiendo las palabras de Josefa Torres “...*la discapacidad comienza a ser una cuestión transversal dentro de las empresas, que empiezan a realizar medidas de acción positiva en todos sus procesos*”.

Por ello, es importante que las empresas conozcan los recursos existentes actualmente y que permiten la aplicación en el entorno laboral de los principios de accesibilidad universal y diseño para todos, facilitando que las personas con discapacidad puedan realizar su actividad profesional en igualdad de condiciones que el resto de sus compañeros.

Este conocimiento acerca de las medidas de acción positiva que deben contemplarse en relación con las personas con discapacidad no debe vincularse exclusivamente a su contratación, ya que, como señaló Francisco Sosa en su intervención, son también “*potenciales clientes y consumidores*”.

No se puede perder de vista que en un entorno altamente competitivo, una empresa capaz de ofrecer productos, servicios y entornos (físicos y virtuales) accesibles para las personas con discapacidad, que cumplan con los criterios de accesibilidad universal y diseño para todos, cuenta con un plus diferenciador que puede situarle en el mercado por delante de otras empresas. Como apuntó Marta González, “... *la Acción Social Empresarial es rentable para la empresa y beneficiosa para sus destinatarios*”.

En definitiva, para que la incorporación de la discapacidad como estrategia competitiva responsable tenga éxito debe plantearse como un compromiso que implique a todos los que forman parte de las empresas, con un alcance mayor que las actuaciones puntuales dirigidas a las personas con discapacidad que se desarrollen como acción social.

Recogiendo las palabras con las que Josefa Torres cerró su intervención, “... *para alcanzar este objetivo TODOS, sociedad, empresa, personas con discapacidad y administraciones públicas, tenemos mucho que hacer*”.

© Irene Patiño Maceda

© Know Square S.L.