



“los equipos diversos terminan por aportar resultados extraordinarios a las organizaciones”



Entrevista a

Alba Escolà

Gerente de IMANCorp Foundation

En las empresas hay personas diversas, y cada vez hay un mayor consenso sobre el hecho de que eso es un valor al alza que enriquece a las compañías. Por eso, uno de los retos actuales es conseguir que las organizaciones sean lo más inclusivas posibles. El objetivo no es solamente ser diversas, sino generar negocio y crecer como compañías. IMANCorp Foundation, en palabras de su gerente Alba Escolà, trabaja para sensibilizar a las empresas a construir un compromiso e implicación corporativa con la discapacidad.

En un contexto como el actual, ¿de qué manera fomentar con éxito el talento inclusivo? ¿Cómo lo estáis haciendo desde IMANCorp Foundation?

Gestionar la diversidad no es una tarea sencilla y supone un verdadero reto para las organizaciones. Para fomentar con éxito el talento inclusivo, el liderazgo debe serlo también ya que de él depende impulsar procesos de gestión de la diversidad y promover una filosofía de

inclusión. Si algo caracteriza a IMANCorp Foundation es el trabajo comprometido con la sociedad. Apostamos por la diversidad, conscientes de que todos, como individuos, somos valiosos. Por consiguiente, a fin de favorecer y normalizar la inclusión sociolaboral hemos creado un programa de concienciación destinado a las empresas bajo el lema 'Conóceme por mis capacidades, no por mi discapacidad'.

En 2020 adquirís Diswork, como centro especial de empleo, abriéndoo de esta manera a una vertiente más social. ¿Qué experiencias en integración laboral de personas con diversidad funcional destacarías?

Nos sentimos especialmente orgullosos de aquellas personas que se forman con nosotros y que son capaces *a posteriori* de brillar en sus puestos de trabajo. Dotarles de herramientas para que así sea, acompañarles y empoderarles para que desarrollen sus tareas, es nuestro mayor éxito. Tanto es así, que una gran mayoría termina por integrarse plenamente en las plantillas de las empresas.

¿Cómo crees que hay que llevar a cabo la sensibilización sobre la discapacidad? ¿Existe una receta universal?

Tenemos un largo camino por recorrer todavía, pero todas las personas deberíamos sentirnos valoradas más allá de nuestras condiciones particulares. La receta universal no existe y falta mucho por explorar. Deberíamos encaminarnos en la búsqueda de verdaderas ventanas de oportunidades para las personas con discapacidad. Esto no llegará solo, sino que tiene que acompañarse de políticas inclusivas, cultura empresarial y la propia sociedad.

Y no solo de sensibilización hay que hablar, sino también, y por encima de todo, de respeto hacia las personas con discapacidad, tal y como refleja vuestra filosofía. ¿Es el principio de cualquier acción, medida y estrategia? ¿No es así? ¿Es la cultura corporativa la clave?

Así lo entendemos nosotros. Es parte de nuestro ADN como fundación, y tratamos de reflejarlo en todos nuestros proyectos. Para poder construir un modelo empresarial inclusivo la cultura corporativa es esencial junto a la promoción de actitudes positivas de respeto, valoración y tolerancia hacia la discapacidad.

¿En qué medida las empresas españolas se encuentran en consonancia con la Ley General de Discapacidad?

Estamos lejos de cumplir con los objetivos esperados. Si bien es cierto que con la llegada de la LGD se ha mejorado en este sentido, la realidad es que un alto porcentaje del tejido empresarial todavía no cumple con la reserva mínima de un 2% de su cuota de plantilla a trabajadores con discapacidad.

“todas las personas deberíamos sentirnos valoradas más allá de nuestras condiciones particulares”

¿De qué manera prestáis vuestra ayuda al tejido empresarial? ¿Es necesario un *coaching* estratégico de cara a facilitar la inserción laboral de los colectivos más vulnerables?

Aunque como sociedad hemos dado pasos agigantados en los últimos años, a nivel empresarial, aún persisten ciertos conceptos equivocados en relación a la contratación de personas con discapacidad. En esta realidad, nace nuestro programa de sensibilización, con el fin de ayudar a las empresas a construir un compromiso e implicación corporativa con la discapacidad. Está comprobado que las plantillas con diversidad de personas son equipos más tolerantes, implicados y con más sentimiento de pertenencia corporativo.

“para fomentar con éxito el talento inclusivo, el liderazgo debe serlo también ya que de él depende impulsar procesos de gestión de la diversidad y promover una filosofía de inclusión”

Y vinculado con esta cuestión, ¿qué dudas o problemas son, a día de hoy, los más recurrentes según vuestra percepción y expertise?

En Diswork la principal duda que se nos plantea parte de creencias erróneas del pasado y se relaciona con el nivel de calidad de los servicios prestados. En ocasiones, una de las misiones más arduas es la de hacer entender a los responsables de selección que una persona con discapacidad -en igualdad de condiciones a nivel curricular- es plenamente capaz para desempeñar un determinado trabajo como haría cualquier otra, incluso mejor, y desterrar la idea de problemas de adaptación o mayor absentismo.

Como compañía especializada en RRHH, Facility Services y Outsourcing, ¿cuál es, a vuestro juicio, el valor de aquellas organizaciones diversas y que promueven el liderazgo transversal, inclusivo, basado en las personas, en su talento y en su desarrollo?

La diversidad empresarial supone un valor estratégico en el que todo el talento se hace necesario para que la organización funcione de manera correcta. Sin duda, los equipos diversos terminan por aportar resultados extraordinarios a las organizaciones. ■

NO TE LO PUEDES PERDER...

El 8 de junio, **APD e IMANCorp Foundation** celebran un nuevo **#APDLive con Albert Espinosa**, Escritor, Guionista, Director de Cine y Creador de la exitosa serie de televisión **Pulseras Rojas**, como invitado de excepción. Un encuentro para debatir sobre **los cambios en la cultura de las compañías, los valores y la discapacidad en el mundo corporativo** con el fin de analizar **cómo puede ayudarnos el hecho de tener diferentes perfiles en los equipos**.



INSCRÍBETE YA