

discapacitados | política empresarial

La gestión de la diversidad preocupa a las grandes firmas

El modelo EDC de la Fundación Seeliger y Conde es una herramienta pionera en Europa

M D. R.
Área Monográficos

Muchas de las grandes empresas españolas están apostando con fuerza por la implantación del primer Modelo de Excelencia en Diversidad, que ha sido desarrollado por la Fundación Seeliger y Conde, consultora de referencia de la discapacidad en el mundo empresarial. Recientemente, Gas Natural Fenosa, Abertis, Critería y Cobega, entre otras, ya han iniciado el proceso para integrar en su organización esta herramienta pionera en Europa, sumándose así a otras compañías como Grupo Uriach e ISS Facility Services, ya en proceso de certificación.

El Modelo de Excelencia en Diversidad es una herramienta que permite mejorar el sistema de organización de las compañías y su gestión laboral, integrando la diversidad como un valor propio y de peso dentro de las políticas empresariales. Su aplicación posibilita la obtención de la Certificación EDC de Excelencia en Diversidad, acreditación con una validez de dos años que permite a la empresa conocer y auditar públicamente su evolución hacia la excelencia.

El modelo acompaña a la empresa en el análisis, el diagnóstico, la propuesta de mejoras y la implementación de las recomendaciones para avanzar hacia el cumplimiento eficiente de la legislación. La ley de integración social de minusválidos establece que toda empresa –pública o privada– con más de 50 trabajadores fijos está obligada a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% de la plantilla. Pero más allá de ayudar a cumplir con la normativa, el modelo ofrece destacados beneficios competitivos y sociales.

El director de Recursos Humanos de Gas Natural Fenosa, Miguel Ángel Aller,

asegura que su compañía “**apuesta firmemente por la gestión de la diversidad como motor productivo. Y el modelo impulsado por la Fundación Seeliger y Conde supone una herramienta de gran utilidad para lograr la excelencia en ese ámbito**”.

Por otro lado, el director corporativo de Personas y Organización de la compañía Abertis, Joan Rafel Herrero, sostiene que han puesto en marcha la implantación del modelo “**no solo para cumplir con la legislación vigente**”, sino porque “**una buena gestión en la diversidad ayuda a ser más productivos y socialmente comprometidos**”.

Xavier Ros, director de Personal de Seat, primera empresa certificada que ha obtenido un nivel de excelencia Plus en inclusión de la diversidad, pone de relieve que la implantación del modelo EDC en su empresa “**ha permitido poner de relieve aquellas prácticas excelentes que ya se estaban llevando a cabo, así como identificar aquellos aspectos potenciales de mejora, diseñando un plan de acción para seguir avanzando hacia la excelencia corporativa de la gestión de la diversidad en Seat**”.

AVAL DEL PROYECTO

Según ha declarado Ramon Giró, director de la Fundación Seeliger y Conde, “**todas estas grandes compañías suponen un importante aval para el proyecto y evidencian que la gestión de la diversidad está siendo incorporada en la agenda de las grandes empresas**”. Según confirma el propio Giró, la fundación está “**en negociaciones con otras grandes compañías españolas interesadas**”, lo que les permite “**constatar que se está iniciando un cambio de mentalidad en el panorama empresarial español, que ve en una buena integración de la diversidad una excelente oportunidad**”. ©



Operarios en la fábrica Seat de Martorell.

el análisis

INFORME OLIVENZA 2010

Discapacidad y mercado laboral

SOLO EL 28,3% de las personas españolas con discapacidad de entre 16 y 65 años tienen un trabajo remunerado, según indica el Informe Olivenza 2010, que elabora el Observatorio Estatal de la Discapacidad. Una cifra baja si se compara con el resto de población activa en España, que alcanza el 67,2%. Las principales causas de esta situación son el bajo nivel educativo que, como media, tienen las personas con discapacidad, las retenciones de los empresarios a la hora de contratarlas y



los problemas de accesibilidad que aún encuentran en muchos centros de trabajo, según el citado informe.

Para lograr la plena integración laboral de las personas con diversidad funcional y convertirse en la consultora de referencia en este ámbito para el mundo empresarial, en febrero del 2009 nació la Fundación Seeliger y Conde, una entidad sin ánimo de lucro promovida por la empresa con el mismo nombre, líder en España en búsqueda de directivos y consultoría de recursos humanos.

Ahora cumplir con la *LISMI es mucho MÁS FÁCIL

MEDIDAS ALTERNATIVAS - Emprendemos Proyectos Socialmente Necesarios mediante Donaciones / Patrocinios

Sé una Empresa Socialmente Responsable. Colabora con la Integración, 93 518.97.01 o info@disjob.com



Portal de Empleo para Personas con disCapacidad
www.disjob.com



www.feriadiscapacidad.com

* Ley de Integración del Minusválido, que establece que toda Empresa con más de 50 trabajadores tiene la obligación de contratar a un número de personas con discapacidad no inferior al 2% de la plantilla.