



Las empresas canarias se convierten en puente de la integración laboral en la II Jornada Intersectorial Tercer Sector



Convive Fundación Cepaim reúne a entidades para debatir sobre contra la discriminación en el trabajo y la necesidad de adaptar los entornos a las necesidades específicas de los empleados. La discriminación laboral por edad, sexo o formación académica han sido algunos de los problemas a los que se les ha intentado poner solución en la II Jornada de trabajo intersectorial Tercer Sector de Acción Social, Empresas y Municipios Rurales. Organizada por Convive Fundación Cepaim, juntó a múltiples empresas del sector para enriquecer el diálogo y facilitar el intercambio de experiencias, al mismo tiempo que se debatía sobre la integración laboral.

El evento contó con charlas de profesionales del sector, que compartieron su experiencia y explicaron las iniciativas que sus respectivas empresas están llevando a cabo. Para amenizar la jornada, se realizaron también actividades, como cuestionarios, rondas de preguntas y casos prácticos, en los que el público debía reflexionar sobre lo impartido.

Uno de los conceptos más sonados era la necesidad de flexibilidad en el entorno laboral. Empresas como el Grupo Alsa, la ONCE, el Cicca, o la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN) entre otras, coincidían en que para realizar una correcta inserción laboral, se tenía que llevar de manera adaptable a las necesidades de los empleados.

Las personas de diferentes grupos de edad no pueden seguir unos mismos horarios, igual que las personas con ciertas discapacidades físicas no podrán llevar a cabo ciertos trabajos manuales, argumentaron. Lo mismo pasa con las víctimas de violencia de género o con los migrantes, quienes pueden tener ciertas dificultades para desenvolverse con normalidad en el entorno de trabajo.

A las pocas horas de haber empezado, muchos participantes se dieron cuenta de que los objetivos de la mayoría de las empresas no eran tan diferentes como pensaban. Fue tal el sentimiento, que varios citaban a anteriores intervinientes, e incluso llegaron a saltarse algunos de los puntos de su presentación porque les resultaban repetitivos.



Otro de los comentarios que se repetía es la necesidad de ser puente entre los trabajadores y las empresas que los contratan . Según comentaron, estas entidades coinciden en que no pueden simplemente dejar a los empleados en las empresas y esperar que se adapten solos. Tienen que llevarlos de la mano y preocuparse por su integración. Para ellos: "Deben empezar a medir el éxito por algo más que la firma de un contrato".

Destacan también la necesidad de que todos estos cambios se pongan en marcha desde antes de entrar en los puestos de trabajo, empezando incluso por los cursos de formación. Explican que por eso mismo han creado nuevas formaciones profesionales, como la FP Dual , en la que las empresas mismas sirven también como formadoras. Recalcan no obstante, que la formación debe ir por ambas partes, puesto que también deben enseñar a las plantillas de las empresas a recibir adecuadamente a estos nuevos empleados.

Para crear estas mejoras, apuestan por una alianza con las empresas, una actualización rutinaria de las entrevistas de trabajo y herramientas como los currículos ciegos , en los que se ocultan datos de los solicitantes para evitar así posibles sesgos.