PUBLICACIÓN: Elnortedecastilla.es
PAÍS: ESP
TIPO: Web
AVE: €12090.38
AUDIENCIA: 2085433
AMD: 223896.00
TMU: 0.37 min
AUTOR: S. G
URL: www.elnortedecastilla.es
> 11 de noviembre de 2026 a las 11:07
> Versión en línea

«Las compañías inclusivas se adaptan mejor y ganan reputación, clientes y talento»



El Hotel Castilla Vieja de Palencia acoge el lunes 16 de noviembre la jornada 'Diálogos por la inclusión. Desayuno con talento' «El envejecimiento de la población, la dispersión geográfica y las mayores dificultades para acceder a la formación y al empleo», son los tres factores que marcan la realidad de las personas con discapacidad en Castilla y León. Así lo destaca Begoña Grijalvo, directora de Inserta Empleo Castilla y León y La Rioja, y la persona que abrirá la jornada 'Diálogos por la inclusión. Desayuno con talento', que tendrá lugar el próximo lunes 16 de noviembre en el Hotel Castilla Vieja de Palencia. La jornada incluirá, además, una ponencia de Pilar Llácer sobre 'El talento que viene: nuevas formas de trabajar, nuevas formas de seleccionar'. También se ha reservado un espacio para que los responsables de recursos humanos de tres empresas cuenten su experiencia en la búsqueda de talento.

En el caso de Inserta Empleo-Fundación ONCE su tarea es la de impulsar acciones que se pongan a disposición de la discapacidad.

Los datos que maneja, especialmente a través de su bolsa de empleo, hablan de «más de 13.000 personas, de las cuales el 57% son hombres, el 68% tienen más de 45 años y un 8% son menores de 30 años. El 67% de la bolsa de empleo tiene un grado de discapacidad inferior al 65%, destacando la discapacidad física en mayor medida en cualquier tramo de edad, si bien se observa que hay discapacidades que van en aumento como la psicosocial», señala la responsable. Históricamente «nuestro colectivo ha tenido más dificultades de acceso a formación, reglada o no reglada, por las características de nuestra comunidad y su dispersión, por problemas de accesibilidad que impedían su acceso a formación más cualificada, que muchas veces no había en el entorno rural».

Onclusive
Todos los derechos reservados
https://onclusive.com/en-gb/talk-to-us/

PUBLICACIÓN: Elnortedecastilla.es
PAÍS: ESP
TIPO: Web
AVE: €12090.38
AUDIENCIA: 2085433
AMD: 223896.00
TMU: 0.37 min
AUTOR: S. G
URL: www.elnortedecastilla.es
> 11 de noviembre de 2026 a las 11:07
> Versión en línea

-¿Cuáles son las barreras más difíciles de derribar a las que se enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo?

–Hay una serie de barreras externas a las personas con discapacidad que se pueden encontrar en las empresas como son los prejuicios, el desconocimiento de la discapacidad centrada en estereotipos, los procesos de selección anclados más en títulos que en competencias, la visión de algunos responsables de selección que siguen asociando la discapacidad con menor rendimiento o productividad, mayor absentismo laboral, falta de capacidades, etc. Estas barreras externas como los prejuicios, la falta de oportunidades o la discriminación sufrida, hacen mella en las personas y les conduce a una serie de barreras internas como tener baja autoestima, miedo al rechazo, inseguridad en las entrevistas, miedo al fracaso, comunicar que tienen una discapacidad. Cada época tiene sus dificultades. Cuando yo empecé a trabajar hace 30 años la mayor dificultad era que las empresas nos abrieran las puertas para que pudiéremos dar a conocer las ventajas de contratar a una persona con discapacidad; ahora el tejido empresarial es más inclusivo, pero los perfiles que necesitan son diferentes, más tecnológicos, más polivalentes y eso a veces choca directamente con la discapacidad. Desde Inserta Empleo realizamos un trabajo centrado en la orientación laboral de la persona con el objetivo de ayudarlas a reconocer su potencial, fortalecer sus capacidades, sin hacerlas responsables de las barreras que impone el entorno y contra las que luchamos cada día.

–¿De qué manera se cruzan los factores de género y discapacidad en el acceso al mercado de trabajo actual?

–Cuando hablamos de mujeres con discapacidad hablamos, en muchos casos, de una doble discriminación. Y si añadimos factores como la ruralidad, la edad o haber sufrido violencia de género, las dificultades se multiplican. La interseccionalidad sigue siendo una realidad que condiciona tanto el acceso a la formación como al empleo. Esta situación se refleja desde el inicio del proceso de incorporación al mercado laboral. Encontramos menos mujeres con discapacidad que hombres en búsqueda activa de empleo y, además, muchas siguen asumiendo una carga desproporcionada de responsabilidades familiares y de cuidados, lo que limita sus oportunidades de formación y desarrollo profesional. Por eso es fundamental impulsar medidas específicas. Desde Inserta Empleo y Fundación ONCE llevamos años desarrollando programas dirigidos a mejorar la capacitación, el empoderamiento y la empleabilidad de las mujeres con discapacidad, especialmente en ámbitos como las competencias digitales y los sectores tecnológicos, donde su presencia sigue siendo reducida. Las mujeres con discapacidad tienen talento, capacidad y mucho que aportar.

–Y la dispersión en una región cómo Castilla y León, ¿cómo afecta?

–La dispersión territorial es uno de los grandes condicionantes de nuestra comunidad. Hay personas que viven en municipios pequeños donde la oferta laboral es limitada o inexistente y donde el acceso al transporte público resulta complicado. Esto dificulta tanto la búsqueda activa de empleo como la asistencia a acciones formativas o procesos de selección. Por ello, resulta esencial acercar los servicios a los territorios mediante oficinas itinerantes, colaboración con entidades locales, orientación online y formación digital. Las nuevas tecnologías han abierto una vía muy importante para reducir las desigualdades derivadas del lugar de residencia. Inserta cuenta con un equipo de profesionales que se desplazan a las distintas provincias.

Onclusive Todos los derechos reservados https://onclusive.com/en-gb/talk-to-us/

PUBLICACIÓN: Elnortedecastilla.es
PAÍS: ESP
TIPO: Web
AVE: €12090.38
AUDIENCIA: 2085433
AMD: 223896.00
TMU: 0.37 min
AUTOR: S. G
URL: www.elnortedecastilla.es
> 11 de noviembre de 2026 a las 11:07
> Versión en línea

–¿Qué papel están jugando los ayuntamientos a la hora de dinamizar las oportunidades laborales locales?

–Los ayuntamientos son aliados estratégicos. Son la administración más cercana a los ciudadanos y conocen de primera mano las necesidades sociales y laborales de cada territorio. Por eso, la Fundación ONCE e Inserta Empleo ofrece a los ayuntamientos una colaboración que se plasma en lo que denominamos Convenio Municip, que aborda todo aquello que es bueno para las personas donde se incluye poner a su disposición todos nuestros servicios, llevar a cabo labores de sensibilización a la sociedad en general y al tejido empresarial, colaborar con el tejido asociativo experto en diferentes discapacidades, etc. Y precisamente en Palencia tenemos firmado este convenio de colaboración con el Ayuntamiento desde el año 2016 y uno de los compromisos es la participación de esta institución, en la figura de su alcaldesa, en eventos como el que vamos a llevar a cabo con empresas de Palencia el día 16 de este mes.

–¿Todavía es necesario dar argumentos a las empresas para convencerlas de que contratar talento con discapacidad es una ventaja competitiva?

–Cada vez menos, afortunadamente. Muchas empresas ya han comprobado que incorporar personas con discapacidad aporta valor, compromiso, diversidad de perspectivas y mejora del clima laboral. No obstante, todavía es necesario seguir divulgando experiencias de éxito y desmontando prejuicios. Algunas organizaciones continúan viendo la contratación de personas con discapacidad únicamente desde una vertiente social o de cumplimiento normativo. Nosotros creemos que es una ventaja competitiva porque los equipos diversos garantizan la sostenibilidad de las empresas. Los equipos diversos ven lo que otros no ven y, por lo tanto, les ayuda a innovar.

Cuando una empresa apuesta en serio por la inclusión, la cultura cambia. La gente se siente parte de algo más grande y genera orgullo de pertenencia. Las compañías inclusivas son más resilientes. Se adaptan mejor, se conectan con una sociedad cada vez más diversa y ganan reputación, clientes y talento. Nuestro objetivo es que se perciba, sobre todo, como una decisión estratégica basada en el talento.

–¿Cuál es el mayor desafío de Inserta Empleo de cara a lograr una tasa de empleo equitativa?

–El principal desafío es lograr que la inclusión laboral deje de ser una excepción y pase a formar parte de la normalidad en todas las empresas y territorios. Queremos que cualquier persona con discapacidad, independientemente de dónde viva, de su género o del tipo de discapacidad que tenga, pueda acceder a oportunidades laborales de calidad en igualdad de condiciones. Para ello debemos seguir fortaleciendo la formación, impulsar la transformación digital inclusiva, intensificar la colaboración con las empresas y llegar a aquellas personas que aún permanecen alejadas del mercado laboral. Ese es el gran reto y también nuestra principal motivación. Queremos que Europa siga generando oportunidades a través del Fondo Social Europeo, que es quien cofinancia nuestros servicios, para colectivos en situación de vulnerabilidad como las personas con discapacidad, porque se ha demostrado que sirven, si están bien gestionadas, y ha cambiado la vida a muchas personas. Y no queremos hacerlo solos, queremos contar con las administraciones y con el tejido empresarial, porque entre todos podemos construir un futuro mejor del que todos nos beneficiaremos.

Onclusive Todos los derechos reservados https://onclusive.com/en-gb/talk-to-us/