

INSERCIÓN LABORAL CON LA COLABORACIÓN DE RANDSTAD

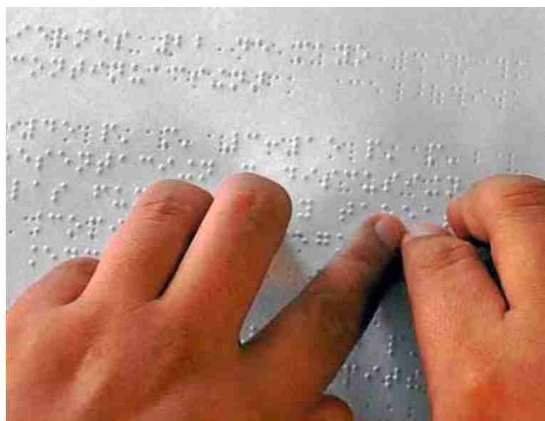
La cultura de la normalidad más visible

La integración de personas con discapacidad permite a PricewaterhouseCoopers presumir de las capacidades especiales que brindan nuevos empleados a su organización. Se trata de instaurar una cultura que entiende y hace patentes las cualidades de estos trabajadores. **Por T. Fernández**

Son una nueva cara de PricewaterhouseCoopers (PwC); la primera impresión con la que se topan los clientes y visitantes que acuden a las oficinas de la consultora. Gracias a una de las iniciativas de inserción laboral —el *Proyecto Diversia*— PwC ha comenzado a integrar a personas con síndrome de Down en puestos de soporte a las actividades con sus clientes. Mario Lara, socio responsable de Capital Humano de la firma, explica que estos empleados están de cara a los visitantes, y que la compañía no quiere ocultar a las personas con discapacidad que trabajan ella. “Por aquí pasan altos directivos que son acompañados por estos trabajadores, porque queremos que nuestros clientes perciban esta normalidad, cuando la tendencia en la sociedad española a ocultar la discapacidad”.

Para Alberto Durán, vicepresidente ejecutivo de Fundación Once —socia de PwC en diversos proyectos— “el problema de fondo es precisamente la invisibilidad, un factor que hace que muchos discapacitados recelen de participar en la sociedad y decidan no aspirar a determinadas cosas que no les suelen ser dadas”.

Durán asegura que proyectos como *Diversia* implican un choque cultural: “Una empresa como PwC, que vive de



Directivos y consultores senior con discapacidad visual participan en estos programas.

vender conocimiento, incorpora a personas que no irías a buscar cuando piensas en conocimiento. Eso implica que hay otras capacidades y cualidades que PricewaterhouseCoopers explota”.

Mario Lara coincide en la importancia de integrar en los proyectos de la consultora a personas con capacidades distintas, y asegura que “lo que hay que hacer es entenderlas

para que haya una cultura de normalidad en las organizaciones”.

En el marco de su convenio de colaboración con Fundación Once, PwC integra asimismo a personas con discapacidad visual. Lara insiste en que “se aprende a trabajar sin imágenes cuando lo haces con una persona ciega. Uno aprende a expresarse de otra forma”.

Algunos pioneros de este tipo de proyectos son directivos como Joaquín, el primero de este rango en la firma con discapacidad visual: o Andrés, un consultor de la división de consultoría que hoy es senior.

Estrategia definida

En un primer momento PwC iba de la mano de organizaciones que tienen que ver con la integración para desarrollar luego sus propias iniciativas y proponer proyectos a estas organizaciones. Esa estrategia es la

Frente a la tendencia a ocultar la discapacidad, en este caso se hace visible y cotidiana

que dio lugar a iniciativas como *Diversia*, pero también al *Plan Familia*, un conjunto de servicios a los profesionales de la firma en apoyo a familiares con discapacidad.

Retenciones

Mario Lara revela que el 8% de la población española tiene alguna discapacidad. Eso quiere decir que un 8% de los empleados debería vivir en su entorno con gente que tiene algún tipo de circunstancia especial. Este proyecto, desarrollado en colaboración con Fundación Once y MasVidaRed pretende brindar desde la firma un apoyo a los familiares de discapacitados en integración sociolaboral. Mario Lara explica que al poner en marcha esta iniciativa se encontró con una sorpresa: La retención de muchas personas y familias a reconocer que en su entorno hay alguien con este tipo de capacidades diferentes. “Había personas con discapacidad que no lo habían manifestado, aún a costa de perder algún tipo de beneficio fiscal”, asegura Lara, quien añade que, poco a poco, “van aflorando estas situaciones dentro de la firma. Se trata de ir integrando con normalidad el concepto de discapacidad en la cultura de la organización”.

La campaña de *Talento sin barreras* es otra de las iniciativas de inte-

gración, que pretende conseguir que el 3% de las nuevas incorporaciones de titulados superiores sean personas con discapacidad.

Lara explica que “una persona con discapacidad y titulación superior suele ocultar este aspecto. Queremos conseguir candidatos con perfil de titulados superiores, pero el problema es conseguir candidatos. Al lanzar esta iniciativa a principios del verano de 2009 conseguimos once candidatos que cumplían los requisitos requeridos por PwC, sobre un total de 400 solicitudes. Esto es una demostración de que ha de haber un volumen de personas con discapacidad que pueden desarrollar sus competencias”.

Además, la experiencia ha revelado otros aspectos no conocidos de esta integración. Lara afirma que “de los once candidatos intentamos incorporar a tres, y uno rechazó la oferta. Esto supone que a estas personas les cuesta en ocasiones salirse de entornos protegidos y prefieren moverse con fundaciones o instituciones que se consideran como entornos más protectoras”.

Escuela de integración

Además, PricewaterhouseCoopers pretende introducir la discapacidad como un elemento clave en el desarrollo de su estrategia, y quiere convertirse en una escuela de formación para personas con discapacidad de otras organizaciones.

El objetivo es que esos empleados ajenos con capacidades diferentes aprendan cosas distintas y valiosas y que luego pueden poner en práctica en las empresas en las que trabajan. De paso se involucra a muchas personas en este proyecto, porque los “visitantes” rotan por distintos departamentos.

UNA REALIDAD LABORAL

La cara de la integración

■ Lo que más le agobia a Alejandra —de momento— es hablar en inglés: “Lo llevo fatal, aunque también puedo dirigirme a los visitantes en francés, y en gallego. Mi padre es gallego, y coronel”, dice, mientras mira a Laura, la preparadora de la Fundación Once que la acompaña —todos los martes y jueves— durante sus tres primeros meses en la recepción de una de las oficinas de PricewaterhouseCoopers en Madrid. Pasado el periodo de aprendizaje, Alejandra Álvarez, de 24 años y la más pequeña de tres hermanos, volará sola y guiará sin más ayuda a las decenas de directivos y clientes que acuden diariamente a la sede de la consultora. También seguirá haciendo lo que más le gusta: la gestión de cartas, paquetes y documentos. Ella es una de las nuevas caras de la integración en PwC, pionera de la cultura de la normalidad que la firma pretende implantar dando visibilidad a profesionales con capacidades diferentes. Alejandra baja la cabeza para explicar su problema, “un fallo en un cromosoma que le impide aprender”, pero quienes trabajan con ella van con la cabeza bien alta. Tras un posgrado y su incorporación al programa *Stela*, está claro que aprende muy deprisa.



Alejandra Álvarez participa en el *Proyecto Diversia*. /Rafa Martín