

Jornada sobre mercados laborales inclusivos junto a la Fundación para la Diversidad

CÁMARA GRANADA DEFIENDE QUE LA INCLUSIÓN LABORAL NO SÓLO HACE UNA SOCIEDAD MEJOR SINO QUE “MEJORA LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS”

Granada, 12 de marzo de 2026 – “Una gestión de las personas centrada en la no discriminación y la diversidad, en la inclusión, no sólo hace una sociedad más justa, sino que, como empresas, hace nuestros equipos más ricos, más innovadores y, en definitiva, mejora nuestra competitividad”.

Así se ha expresado la presidenta de la comisión de RSC de Cámara Granada y vocal de su pleno, Inma Martín durante la inauguración de la jornada “Construyendo mercados laborales inclusivos” que la Corporación ha celebrado junto a la Fundación para la Diversidad.

Martín ha señalado que es evidente que a pesar de los pasos dados por las empresas granadinas en esta materia, “las empresas aún tienen retos que vencer”, por lo que ha señalado que “para Cámara Granada se convierte a su vez en un desafío al que intentamos atender desde la Comisión de RSC”

Por ello, la presidenta de dicha comisión ha encuadrado la jornada en los esfuerzos que Cámara Granada está desarrollando por impulsar “empresas responsables”, lo que, entre otras cosas, implica “empresas comprometidas con la igualdad y la no discriminación en todos los ámbitos”.

La jornada ha contado con la participación de la presidenta de la Fundación, la periodista y escritora, Teresa Viejo quien ha incidido en la misma idea expresada por Martín. “A estas alturas de políticas de diversidad y acciones a favor de la equidad y la inclusión”, ha argumentado, “ya tenemos suficiente evidencia científica con datos como para valorar que eso impacta en la cuenta de resultados. Las empresas que son diversas, que entienden la diversidad de sus clientes, tienen mejores beneficios económicos.”

Viejo ha apuntado que en su opinión en España se ha interiorizado la diversidad normativa, “es decir, conocemos cuál es el marco legal e institucional desde el cual nos movemos, lo que sucede es que eso tiene que capilarizarse en todas las organizaciones, y ahí tenemos, en realidad, todas las empresas, una gran brecha”.

Por ello, ha resaltado que siendo cierto que se están haciendo cosas muy bien y que empresas y organizaciones están tomando iniciativas, “al mismo tiempo tenemos que estimular la pedagogía para que todas las personas entendamos de verdad que abrirnos a la diversidad, sin juicio, sin confrontación, sin oposición, es bueno para nosotros”

Finalmente, la concejala de Educación, Empleo e Igualdad del Ayuntamiento de Granada, Encarnación González, se ha referido a las políticas que desarrolla su

institución “para responder a una sociedad que es diversa”. Desde ese punto de vista, ha destacado la labor que hace su concejalía para atender a colectivos vulnerables a quienes “le damos una segunda oportunidad para cualificarse y recualificarse”. Entre esos colectivos citó a parados de larga duración, migrantes o mujeres víctimas de violencia de género, entre otros, y la oportunidad que reciben de formarse y poder incorporarse nuevamente a las empresas.

La concejala se ha mostrado “muy agradecida a las empresas por la gran atención que nos prestan ante esa necesidad” y ha asegurado que “todos entendemos que la sociedad tiene que avanzar en ese camino”.

El evento, en el que ha participado medio centenar de representantes de empresas y ONGs granadinas, ha servido también para que la Fundación presentara el Termómetro de la Diversidad España 2025, a través del que mide diferentes parámetros relacionados con la diversidad entre las 1600 empresas que han suscrito la Carta de la Diversidad en nuestro país.

Entre otros datos, la directora de la Fundación, Sonia Río, ha explicado que las firmantes de la Carta tienen un 46 % de mujeres en sus plantillas, aunque solo 30 % en cargos directivos y que emplean a un 2,5 % de personas con discapacidad –por encima del umbral legal del 2%-- o a un 10 % de empleados/as de nacionalidad no española, inferior al promedio nacional del 14,2 %

En todo caso, a juicio de Río y a tenor del termómetro, en España se produce una diversidad a dos velocidades: “Existe una brecha clara entre grandes corporaciones y pymes, ya que mientras las primeras cuentan con estrategias estructuradas y equipos especializados, muchas pequeñas y medianas empresas todavía actúan por intuición”. Además, ha apuntado que el 70 % de las grandes empresas fija objetivos concretos en materia de representación, frente al 40 % de las pymes.

Mesa

redonda

Cámara Granada y la Fundación Diversidad habían planteado la jornada con el objetivo no solo de ofrecer un marco teórico sobre la inclusión laboral, sino de mostrar también las buenas prácticas de grandes empresas, pymes e instituciones que ya están trabajando adecuadamente por la no discriminación tanto desde el punto de vista de sus plantillas como de sus clientes.

De ello se han encargado en una mesa redonda, Lidl Supermercados, Cetursa Sierra Nevada, DeLuna Group, T-Systems Iberia y el Ayuntamiento de Granada.

Esther de la Torre, subdirectora de RRHH del Ayuntamiento de Granada ha subrayado que esta corporación fue una de las pioneras en España en convocar oposiciones para personas con discapacidad psíquica; sin embargo ha considerado que las grandes organizaciones tienen que pasar de la sensibilización a la acción. “La sensibilización es muy importante, pero tenemos que hacer cambios reales”, ha dicho.

Por su parte, Mónica Collar, Jefa de Relaciones Sociales & Engagement, DE&I, de Lidl Supermercados, ha destacado como su empresa ha “articulado” su plan de igualdad en torno a cuestiones como las 80 nacionalidades que están representadas en su plantilla o en los “diferentes modelos de mujer que existen”. En ese sentido, ha explicado que

hoy Lidl da oportunidades a personas cuyos familiares fallecen fuera de España “a poder organizar sus viajes adecuadamente, con excedencias especiales” o a personas que “quizá no tengan que acompañar a sus hijos al médico, sencillamente porque han decidido no tenerlos, pero que tienen padres a los que acompañar”.

Y es que, para Collar, un entorno laboral inclusivo lo define “una empresa diversa, real, auténtica, como reflejo de una sociedad, que centra su eje en el respeto y que pone en valor la diversidad de las personas”. Collar

María José Rienda, directora de actividades de montaña y sostenibilidad de Sierra Nevada, se ha mostrado especialmente orgullosa de cómo en Sierra Nevada se generaron espacios para que “una persona tuviera la oportunidad de llegar con una silla de ruedas y salir con una silla mono-squi”. Rienda ha destacado que así hay “deportistas que puede practicar un deporte al aire libre a su ritmo” y ha recordado que se espacio está habilitado también para sillas guiadas para deportistas autistas y otras capacidades.

“Estos deportista se siente libres y pueden moverse sin dificultad”, ha señalado. La directiva de Cetursa ha enfatizado también como desde la Sierra se trabaja con diferentes fundaciones, con las que se también la formación especializada entre profesores y especialistas. “Ellos necesitan también de un espacio accesible, que es patrocinado por CaixaBank”. Finalmente, Rienda ha recordado que la Federación de Deportes de Invierno ha introducido en sus estatutos en los últimos años el Deporte para Personas con Discapacidad”.

Por su parte, Rocío Solís, directora de Calidad de DeLuna Hotels y directora de Operaciones del Gran Hotel Luna de Granada ha destacado que en una empresa “centrada en el cliente”, la importancia de que nuestro equipo sea consciente de la diversidad es vital para que podamos abordar “la diversidad de nuestros clientes”.

Solís ha destacado como hito fundamental en su empresa la certificación como Autism Friendly “que supuso un antes y después para nuestra empresa, no sólo porque nos llevó a adaptar espacios o procesos y formación sino porque nos ha permitido conocer la realidad de las personas neurodivergentes”.

Finalmente, Cristina Caamiña Vicepresidenta de los Global Delivery Centers y miembros del Consejo Ejecutivo de T-Systems Iberia ha recordado el proceso de integración de 400 ingenieros y desarrolladores informáticos rusos en España al inicio de la guerra en Ucrania, cuando su multinacional se vio obligada a cerrar el Centro de San Petersburgo y se ofreció a los trabajadores instalarse en otros lugares. “Eso nos impulsó a conocer una nueva sensibilidad, una nueva realidad, conocer un contexto vital diferente. Pero lo logramos y nos sentimos muy orgullosos de haberlo hecho”.

A juicio de la directiva de T-Systems Iberia, acciones como esta refuerzan “nuestro propósito como empresa de poder evolucionar y transformar nuestro país, las regiones en las que estamos y, ayudando a nuestros clientes, Europa y el resto del mundo”. Para Caamiña, que ha destacado la paridad en el comité directivo del que forma parte, “es importante caminar demostrando que lo que predicas, lo haces”.

Sobre Fundación Diversidad

Fundación para la Diversidad promueve el mayor movimiento de empresas y organizaciones a favor de la gestión de la diversidad e inclusión de las personas independientemente del género, sexo, edad, cultura, origen, nacionalidad, discapacidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición individual o social. Con más de 1.800 empresas firmantes de la Carta de la Diversidad, una iniciativa pionera en Europa. Siendo la diversidad e inclusión un imperativo ético y legal, realizamos actividades de concienciación y divulgación dirigidas al equipo directivo y las plantillas. Fundación Diversidad tiene la convicción de que la diversidad además genera innovación, sostenibilidad y beneficios empresariales a largo plazo. Los socios de Fundación Diversidad son: Admiral Seguros, Alcon, Alsa, Allianz, Astrazeneca, AXA, BASF, BBI Communication, BD, Bunzl, CaixaBank, Clarios, Diageo, Iberdrola, JTI, LATAM Airlines, Leroy Merlin, Lilly, MASORANGE, Moeve, Nationale-Nederlanden, Provital Group, Real Madrid Club de Fútbol, Richemont, Sacyr, Towa Pharmaceuticals, UCI y Vivofácil.

Más información: fundaciondiversidad.com

Contacto de comunicación

Fundación Diversidad

Gonzalo Grandes

Teléfono: 680 988 987

Email: gonzalograndes@fundaciondiversidad.com