



Elsa González preside el desayuno informativo con empresas celebrado ayer en la UJI. S. BERZOSA

Uno de los principales retos de las organizaciones es proporcionar servicios y programas de calidad dirigidos a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. En este contexto, la Universitat Jaume I organizó ayer un desayuno informativo con empresas para fomentar la conexión entre las organizaciones y los programas de formación de la UJI para que las personas con discapacidad intelectual desarrollen su formación atendiendo a las necesidades que las empresas pretenden cubrir.

Y es que, una de las claves que se debatieron fue que las empresas entiendan que la contratación de personas con discapacidad intelectual no solo puede suponer un valor económico añadido para ellas sino también un motor de valor social.

En este escenario, la directora del programa Unidiversitat UJI-ONCE-FSE, Odet Moliner, hizo hincapié en la necesidad de actuar en dos direcciones: «dotar a estas personas de una formación adecuada y buscar el compromiso de los diferentes agentes sociales para fomentar su contratación», algo a lo que

EMPLEO. La UJI cuenta con programas de formación destinados a facilitar la incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral.

Discapacidad intelectual: un valor añadido en las empresas

LA ÚLTIMA

POR SARA BERZOSA

«pretende dar respuesta este programa». «Las prácticas formativas son muy importantes y para eso es necesario crear sinergias con las empresas y estas, precisamente, el objetivo de este acto», aseveró Moliner.

Por su parte, el vicerector de In-

novación, Transferencia y Divulgación Científica de la UJI, David Cabedo, manifestó que «más allá de las ventajas económicas de las empresas por la contratación de personas con discapacidad intelectual, la jornada nos permitirá descubrir que todas las personas tienen capacidades aunque en algunas personas queden un poco

más escondidas», declaró. Igualmente, Cabedo remarcó que «una empresa es un conjunto de personas que intentan conseguir un objetivo común, por lo que hay que aprovechar la capacidad de todos los trabajadores para conseguir esos objetivos».

A su vez, la vicerectora de Responsabilidad Social, Políticas Inclusivas e Igualdad, Elsa González, señaló que «las personas somos diferentes y todas esas diferencias caben en nuestras organizaciones».

Igualmente, el director del Gran Hotel Peñíscola, Francisco J. Ribera, puso en común su experiencia tras la contratación de Cristian, con discapacidad intelectual, asegurando que «saca el mismo trabajo que los demás empleados y, en ocasiones, incluso más», incidiendo en que «hay que favorecer la incorporación de estas personas a las empresas, y si es cuando son más jóvenes mejor».

Esta percepción fue también compartida por oaquínManzana, el Talent & Organization Development Manager / People de Sprinter, que apuntó que «la gestión de la diversidad no es una obligación sino un deber, ya que la diversidad enriquece a los equipos y añade más valor a las organizaciones».