

Experiencia de un Plan familia de Mutua Madrileña



Ana, empleada de Mutua Madrileña, nos ofrece un recorrido a través de la experiencia en la educación de su hijo Joel con TGD/TEA, un trastorno del desarrollo.

Joel, mi vida en ti

Como si de un cuento se tratara, Ana narra los nueve años de su hijo Joel que es un niño inteligente, feliz, guapo y con capacidades diferentes que ha desarrollado gracias al empeño y constancia que sus padres han realizado durante estos años y el apoyo que está recibiendo

a través de programas como el Plan Familia que la Fundación Adecco desarrolla para empleados de Mutua Madrileña.

“Quiero que mi hijo se integre en la sociedad”

Ana tiene claro que Joel debe crear su propia vida. “Sólo pienso en el futuro inmediato, no me propongo metas que desconozco si serán o no alcanzables, únicamente quiero proporcionar a Joel los medios necesarios para que día a día consiga ser un poco más autónomo”.

Joel, a través del **Plan Familia Mutua Madrileña**, se ha beneficiado de actividades y terapias que fortalecen su evolución, que incrementan sus capacidades y habilidades y que en definitiva le ayudan a ser, como decía Ana, un poco más autónomo. Tras nueve años en los que ha habido momentos difíciles y en los que se ha preguntado muchas cosas, “no pienso cómo sería mi hijo si no tuviera autismo, de hecho no puedo imaginármelo de otra forma, sería otro niño, no Joel, y así es como LE QUIERO”



Entrevista a Cristóbal Paus Moscardó, director de Recursos Humanos de Air Nostrum

“La diferencia de poder o no, es querer hacerlo”

Air Nostrum inició un Plan de Integración de personas con discapacidad en 2006. Junto con la Fundación Adecco han realizado Jornadas de Sensibilización destinadas a los empleados para dar a conocer las competencias, superación y adaptación al mundo laboral de las personas con discapacidad.

Azimut entrevista a Cristóbal Paus Moscardó, responsable de que la línea aérea sea una empresa socialmente responsable en la gestión de las personas.

Air Nostrum cumple con la LISMI, ¿ha supuesto mucho esfuerzo?

No especialmente. Creemos que la labor que realizamos al cumplir la LISMI no es para “ponernos una medalla”, si no todo lo contrario: nos cuestionamos si por cumplir con la Ley tenemos que ser premiados y reconocidos.

¿Habéis percibido cambios en la plantilla?

Si. Los empleados estamos tomando mayor conciencia de que la discapacidad es algo relativo y de que cada persona tiene sus capacidades. En Air Nostrum hay personas con discapacidad física y orgánica y trabajar a su lado nos enriquece y normaliza nuestro de trabajo. Aprendemos de ellos que “querer es poder” pues lo demuestran cada día en su puesto de trabajo. La gestión de la diversidad en la

empresa enriquece a la misma.

¿Cómo se han producido las integraciones?

Creemos que es importante integrar con normalidad, con naturalidad: donde hay un puesto de trabajo que cubrir, buscamos a la persona, y no viceversa. No nos planteamos sustituir empleo por compras a CEE, sino que queremos lograr un equilibrio por contratación.