

## Entrevista a Cristian Rovira, presidente de Fundación SIFU

### No hay transformación social sin la implicación del mundo empresarial

Con una trayectoria marcada por el compromiso social y la visión empresarial, Cristian Rovira es presidente de la Fundación SIFU, entidad sin ánimo de lucro con casi 20 años de trayectoria que tiene como objetivo promover y fomentar la integración social y la inserción laboral de las personas con discapacidad y con especiales dificultades de inserción. La Fundación SIFU nace a partir de la experiencia en inserción laboral de SIFU como Centro Especial de Empleo. Un proyecto al que Cristian Rovira se incorporó en 1995 con tan solo 22 años, cuando la compañía contaba con 100 trabajadores, y del que ha sido socio y vicepresidente hasta el año 2024. El grupo actualmente da trabajo a más de 6.000 personas, de las cuales más de 4.000 son personas con discapacidad.

Impulsor de SuperArte, un programa que promueve el talen-

to artístico de personas con discapacidad, Cristian apuesta por el arte como herramienta de sensibilización y transformación dentro y fuera de las organizaciones. Su visión conecta directamente con el reto de construir empresas más inclusivas, humanas y comprometidas, un desafío en el que el área de Recursos Humanos tiene un papel fundamental.

**Tu carrera es un ejemplo de cómo la visión empresarial puede ir de la mano del compromiso social. ¿Qué papel crees que debe jugar hoy el empresario en la transformación social?**

El sector empresarial representa el 80 % del PIB mundial, por lo tanto, no puede existir una transformación social sin la implicación del mundo empresarial. Hasta hace pocos años, esta transformación se impulsaba desde las ONG o las enti-

dades públicas; afortunadamente, hoy en día existen múltiples ejemplos e iniciativas empresariales que también buscan mejorar el mundo.

Estas iniciativas, además de cumplir un propósito, atraen mejor talento, ya que los jóvenes no buscan simplemente un empleo, sino un proyecto en el que puedan autorrealizarse.

**Desde tu experiencia, ¿cuáles son las principales barreras —visibles e invisibles— que aún existen en las empresas a la hora de integrar a personas con discapacidad?**

La principal barrera es el desconocimiento, y otra muy importante es el miedo a probar. Creo que las empresas deberían adaptarse a la persona con discapacidad, y que los departamentos de Recursos Humanos tendrían que ser más flexibles a la hora de seleccionar este tipo de talento.

Es cierto que siempre podremos encontrar un perfil sin discapacidad aparentemente más adecuado, pero también lo es que, si nos adaptamos a la persona con discapacidad, a largo plazo el beneficio para la compañía será mayor.

En la medida en que el departamento final donde vaya a incorporarse se implique y se adapte, se facilitará el acceso al talento con discapacidad.

**¿Cómo ha evolucionado la sensibilidad del tejido empresarial español respecto a la discapacidad en los últimos 10 años? ¿Qué retos siguen pendientes?**

La sensibilidad ha crecido mucho, ya sea por convicción personal o por exigencia normativa. La realidad es que cada vez más empresas buscan perfiles de personas con discapacidad.

El problema es que muchas veces ese "perfil perfecto" no existe. Por eso es clave la habilidad del departamento de RR. HH. para facilitar el acceso e integración de estos perfiles.

**Muchos profesionales de RRHH tienen la voluntad de integrar talento diverso, pero no saben por dónde empezar. ¿Qué tres consejos prácticos les darías para incorporar personas con discapacidad en sus plantillas?**



El primer consejo es contar con la implicación de toda la empresa. Si se falla, no pasa nada; se vuelve a intentar.

El segundo es adaptar la empresa desde el corto plazo. Habrá que invertir más tiempo en la incorporación y formación de esta persona con discapacidad, pero a largo plazo será un beneficio para todos: la compañía, la persona y la sociedad.

El tercer consejo es dejarse acompañar y asesorar por organizaciones especializadas en la inserción de personas con discapacidad.

**Háblanos de SuperArte: ¿qué te motivó a lanzar este proyecto y qué impacto estás viendo en las personas y empresas que participan?**

Nosotros entendemos la discapacidad desde la superación, la profesionalidad y la excelencia, no desde la caridad. Por eso intentamos mostrar al mundo nuestra visión a través del proyecto artístico más importante de Europa, visibilizando la excelencia en la inclusión y ayudando a cientos de personas con discapacidad a tocar un instrumento musical.

Afortunadamente, cada vez más empresas nos apoyan, ya sea becando artistas con discapacidad o asistiendo a nuestras galas por toda España.

**¿Crees que el arte y la cultura pueden ser herramientas efectivas de sensibilización en el mundo corporativo? ¿Cómo lo has vivido tú?**

Encima de un escenario no hay discapacidad, solo hay artistas. No hay nada que transmita más emoción que la música o cual-

quier otra forma de arte. Desde SuperArte, intentamos transmitir esa emoción, junto con el espíritu de superación y las espectaculares historias de nuestros becados.

**¿Qué le dirías a una empresa que aún ve la integración laboral de personas con discapacidad como una “obligación legal” más que como una oportunidad estratégica?**

La realidad es que la mayoría de organizaciones todavía ven la inserción como un mero cumplimiento legal, y por eso intentan minimizar el coste.

Lamentablemente, son estas organizaciones las que más dificultades tienen para contar con perfiles estables de personas con discapacidad, lo que al final les sale caro.

Por el contrario, aquellas que ven una oportunidad estratégica son las que más rendimiento obtienen —también económico— al integrar a personas con discapacidad en sus equipos.

**En tu libro “Responsabilidad Social Competitiva” hablas de “hacer bien el trabajo y hacer el bien con el trabajo”. ¿Crees que las nuevas generaciones de profesionales comparten esta visión?**

Afortunadamente, las nuevas generaciones tienen una mayor sensibilidad social y medioambiental. Les costará implicarse en proyectos que no contribuyan a transformar el mundo.

Del mismo modo, las organizaciones que integren estratégicamente ese propósito en su propuesta de valor conseguirán diferenciarse de la competencia y atraer el mejor talento.

**Si hoy tuvieras frente a ti a los 3.000 responsables de Recursos Humanos que nos leen, ¿qué mensaje les lanzarías para acelerar la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad en sus organizaciones?**

Los animaría a presentar al comité de dirección un proyecto a dos o tres años vista, que apueste por la diversidad en la compañía.

Ese plan debería incluir la sensibilización de la plantilla y la incorporación progresiva de perfiles con discapacidad, con el objetivo de alcanzar un 3% de personas con discapacidad en plantilla y demostrar que esta inversión puede traducirse en una cuenta de resultados positiva.

Así se puede evidenciar que la incorporación de personas con discapacidad puede ir acompañada, además, de una disminución de los costes laborales.

**“Las empresas que apuestan por la diversidad son las que realmente se diferencian y atraen al mejor talento.”**