



COCEMFE
Castilla y León

Nota de prensa

COCEMFE CASTILLA Y LEÓN PONE EN VALOR EL TALENTO DE LA DISCAPACIDAD

COCEMFE CASTILLA Y LEÓN ABORDA LA REALIDAD LABORAL DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

- Ha sido en la jornada Mujer, discapacidad, RSC y empleo, celebrada en el Consejo Económico y Social de Castilla y León (CESCYL), de Valladolid, este jueves 5 de marzo
- En ella, han intervenido Enrique Cabero Morán, presidente del CESCYL; Elena Verdeja, miembro de la junta directiva de COCEMFE CASTILLA Y LEÓN, y Jairo Miguel del Río, responsable del área de formación y empleo de COCEMFECYL
- Y ha incluido un conversatorio con la participación de Silvia Gómez Caballero, jefa de selección, comunicación y desarrollo del Grupo Entrepinares (Valladolid); Mafe Jiménez, gerente de Cervezas Esta Agrobeer (Torquemada, Palencia), y Amaya Alonso, exatleta paralímpica y fisioterapeuta (Valladolid)

Palencia, 5 de marzo de 2026

El Consejo Económico y Social de Castilla y León ha sido este año el escenario de la jornada 'Mujer, discapacidad, RSC y empleo', que COCEMFE Castilla y León ha organizado con motivo de los actos relacionados con el 8M, Día internacional de las mujeres. Con el foco puesto en la inserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad, se ha generado un espacio de escucha y reflexión para hablar sobre



COCEMFE
Castilla y León

género, discapacidad y empleo, a través de la labor de empresas, entidades y organismos comprometidos con un cambio que propicie la integración de este grupo social. Además, el evento ha incluido un diálogo con tres mujeres que, con sus buenas prácticas, demuestran día a día que hay posibilidad de un mercado laboral más justo, sostenible y equitativo.

“El acceso al trabajo no solo garantiza independencia económica: significa participación social, reconocimiento y posibilidad de desarrollar un proyecto de vida en igualdad de condiciones”. Es el mensaje que lanzó Elena Verdeja, miembro de la junta directiva de COCMEFECYL, quien abrió con su intervención una jornada en la que se ha hablado de discriminación, pero también de talento, derechos, oportunidades y responsabilidad compartida.

La también presidenta de Asociación de mujeres con discapacidad, AMUDIS, ha recordado que aún existen desigualdades importantes: **“Las mujeres con discapacidad continuamos enfrentando barreras añadidas para acceder y mantenernos en el empleo: mayores tasas de parcialidad, brechas salariales y menores posibilidades de promoción profesional”.** Y habló de la necesidad de **“transformar estructuras, miradas y formas de organización del trabajo”**, y destacó la importancia de que **“la responsabilidad social corporativa de las empresas adquiera un papel estratégico”.**

Elena Verdeja reconoció la apuesta de organizaciones por la inclusión, más allá del compromiso ético: **“También impulsa innovación, mejora el clima laboral, fortalece su reputación y contribuye al desarrollo sostenible del territorio”.** Pero esta acción no solo debe ser **“una iniciativa puntual sino un elemento natural de cualquier empresa”.** **“El progreso social se mide por la capacidad de incluir a todas las personas. Y ello requiere la colaboración entre empresas, administraciones públicas, tejido asociativo y ciudadanía”**, apuntó la presidenta de AMUDIS.

DATOS Y SITUACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

Este diálogo constructivo se reforzó con el siguiente ponente, Enrique Cabero Morán, presidente del Consejo Económico y Social de Castilla y León, órgano de carácter consultivo y foro de conocimiento de la situación socioeconómica de la Comunidad. En su intervención, puso sobre la mesa los datos que confirman la situación laboral de las personas con discapacidad: actualmente no suponen más de un 1.59% de los afiliados en a la Seguridad Social, y el número de contratos durante 2024 representó menos del 2 % del total de los registrados.

Con este análisis, Enrique Cabero, que recordó los cambios favorables de la normativa sobre discapacidad desde la Constitución en 1982 hasta la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad, en 2006, tachó de **“injusta y estúpida”** a una sociedad que no sabe aprovechar el talento de las personas: **“Hay desperdicio por discriminación, y solo avanzan aquellas sociedades que más invierten en políticas sociales, educación, igualdad y en el conocimiento del bienestar y el progreso”.** Y lamentó todo el talento perdido **“por la falta de oportunidades para formarse y acceder al mercado laboral. No debemos identificarlo solo con mentes superdotadas y reconocidas; es aquel que nos rodea y que cada uno de nosotros tenemos”.**



COCEMFE
Castilla y León

Como propuesta, consideró que **“en el ámbito de empleo es necesario que se realicen acciones positivas para favorecer a determinados grupos, grandes y minoritarios. Podría resultar discriminatorio reservar un cupo para la discapacidad, pero no lo es. Y deben tomarse medidas para reducir las causas que duplican la discriminación, como es el género y el edadismo, en el caso de las mujeres”**. El punto de partida para el cambio es **“la dignidad, pero también contar con un trabajo retribuido, que refuerza, a su vez, la autonomía y la libertad personal y, por último, poner en valor la capacidad de la persona y facilitar su acceso a los espacios de debate e influencia”**.

Cabero remarcó que existe un grave desajuste colectivo y una falta de inteligencia social y emocional: **“En España aún queda mucho por hacer, incluida Castilla y León, aunque somos una de las comunidades más favorables. Y esta evolución no solo es gracias a los poderes públicos, también a las organizaciones sindicales, empresariales y, sobre todo, a aquellas entidades sociales que tienen que ver con la discapacidad, como COCEMFE”**.

CÓMO DESARROLLAR ACCIONES RSC EN LAS EMPRESAS

Sobre el concepto y medidas de Responsabilidad Social Corporativa dirigidas a la empresa habló Jairo Miguel del Río, responsable del área de formación y empleo de COCEMFE CYL. **“Integrar valor social en la gestión es una responsabilidad ética, que mejora la calidad de vida de toda la plantilla, de la comunidad en la que opera y de la sociedad en su conjunto”**, explicó.

En el ámbito de la discapacidad se pueden desarrollar muchas acciones RSC: **“La mayor parte solo implican un cambio de actitud en la actuación diaria y en los hábitos de contratación de bienes y servicios, que revertirá directamente en el entorno y la percepción que los demás tengan sobre esa empresa”**, añadió Jairo Miguel.

Y es que se debe priorizar la capacidad profesional por encima de la discapacidad. COCEMFE CYL acompaña a las empresas en el proceso de **“desarrollar prácticas inclusivas, cuestionarse los estereotipos y prejuicios, apostar por las plantillas diversa y conocer los beneficios que aporta”**. El talento no se mide con los datos, sino con las acciones que deriven en el progreso social.

MUJERES QUE IMPULSAN EL CAMBIO

Y el siguiente y último tramo de la jornada incluyó el relato de tres mujeres sobre su recorrido profesional y las barreras de estereotipos, género y discapacidad que han superado para encontrar su sitio.

Ellas son Silvia Gómez Caballero, jefa de selección, comunicación y desarrollo del Grupo Entrepinares (Valladolid); Mafe Jiménez, gerente de Cervezas Yesta Agrobbeer (Torquemada, Palencia), y Amaya Alonso, gerente de Fisioterapia Amaya Alonso (Valladolid).

“Las empresas somos reflejo de la sociedad y no es positivo que personas con talento se queden fuera por prejuicios, desconocimiento o por no encajar en un estereotipo. Debemos sensibilizarnos y entender que no se toman decisiones por



COCEMFE
Castilla y León

‘buenismo’. Y trabajar con personas con discapacidad no supone rebajar la exigencia”. Fueron las reflexiones en voz alta de Silvia Gómez, psicóloga que descubrió el valor de los ‘recursos humanos’ antes de que dieran nombre a un área de trabajo.

“En los equipos, la diferencia no solo suma, sino que transforma”, añadió desde el conocimiento de muchos años de ayudar al desarrollo profesional y personal de muchas personas, y también en los resultados de éxito de sus compañeros con discapacidad en el Grupo Entrepinares, reconocidos por toda la plantilla. Por eso, para convencer de la importancia y ventajas de las plantillas diversas, propone: **“Apoyarnos en datos y evidencia de la buena marcha del negocio; buscar referentes, historias reales de personas que han aportado su valor y equipos que han mejorado, y tener acompañamiento en el proceso. No basta con sensibilizar; hay que facilitar herramientas y contar con la ayuda de expertos en discapacidad, como COCEMFE”.**

Compartió mesa y análisis con Mafé Jiménez, ingeniera forestal que desarrolla su vocación de conservación ambiental en el negocio de la cerveza artesanal. Llegó hace 12 años a España procedente de Colombia para ampliar sus estudios, y lidera el proyecto de recuperación de la fábrica de cervezas de Torquemada (Palencia).

Mantiene, dice, una lucha mayúscula **“contra la desconfianza hacia los conocimientos que una mujer puede tener en un sector tan masculinizado”** como es el suyo. Le ha ayudado haber descubierto a otras expertas en cultura cervecera para saber moverse en ese mundo y derribar prejuicios.

Además, estas barreras también tienen que ver con su origen y cultura: **“Reconozco que el entorno marca la personalidad y resulta difícil convivir con personas de distinta raza, condición física o mental. Pero, al ser mujer y extranjera, he notado una predisposición de los demás a creer que no tengo estudios o me vi forzada a salir de mi país. Y estar demostrando lo contrario en todo momento resulta algo agotador, aunque, a la vez, enriquecedor”.**

La historia de Amaya Alonso, exatleta paralímpica y fisioterapeuta, es una verdadera carrera de obstáculos: mujer, discapacidad visual y madre soltera. Ha participado en dos Juegos Paralímpicos en la modalidad de natación; tiene récord del mundo y europeo, y ha ejercido de fisioterapeuta en el deporte de élite. Tras los triunfos deportivos y un buen trabajo en Madrid, decidió empezar de cero en su tierra, Valladolid. **“La idea de montar mi negocio de fisioterapia vino de las experiencias del pasado, supeditada sin poder avanzar como profesional hacia la mejora de mis pacientes”,** relata

Para ella, la diferencia nunca existió porque forma parte de su ser, a pesar de que percibía una mirada social que le señalaba: **“Me han empujado a ser así desde la cuna. Si me caía, debía levantarme. Yo nunca he visto mi discapacidad como una complejidad, porque forma parte de mí; es algo que tengo muy integrado”.**

Le definen su constancia, la superación personal y una hiperactividad, que ha convertido en **“súper poder”:** **“Cada día sigo evolucionando y creciendo más”.** Un trabajo que considera imprescindible: **“Ahora estamos en un mundo muy tecnológico, en el que las altas esferas intentan conectarnos hacia fuera. Para**



COCEMFE
Castilla y León

crecer, es súper importante conocerse a sí mismo, hablarse bien para que también lo hagan los demás. Eso exige un bagaje y mucho trabajo interno que la sociedad no permite”.

Sobre COCEMFE CASTILLA Y LEÓN

COCEMFE CASTILLA Y LEÓN es la Confederación de Personas con discapacidad física y orgánica de Castilla y León, constituida en Burgos el 19 de mayo de 2005 y que representa a más de 13.000 personas con discapacidad en nuestra comunidad y a 93 asociaciones de personas con discapacidad física y orgánica en Castilla y León. Agrupa a la Federación Provincial de Palencia (FEDISPA), Burgos (COCEMFE BURGOS), Salamanca (COCEMFE SALAMANCA), Soria (FADISO) y León (COCEMFE LEÓN) y a diversas entidades autonómicas: la Federación de Fibromialgia y síndrome de fatiga crónica de Castilla y León (FFISCYL), la Federación de Parkinson de Castilla y León (FEPACYL), Asociación de Fibrosis Quística de Castilla y León, Corea de Huntington de Castilla y León, la Asociación de Esclerosis Lateral Amiotrófica de Castilla y León (ELACYL), Fundación AVIVA, Asociación de enfermedades raras de Castilla y León (ALER), Asociación de Linfedema y Lipedema de Castilla y León (ADELPRISECYL), Federación Regional de ALCER (Asociaciones para la lucha contra las enfermedades del riñón), y Asociación Leonesa de Enfermedades Inflamatorias Intestinales y Ostomía (ALEIIO).

Área de Comunicación e Incidencia Social. COCEMFE CASTILLA Y LEÓN

María José Andrés Tarlonte

C/ Gaspar Arroyo, 6 34005 - Palencia

Tfños: 979 745 840 / 605 324 769

fortalecimientoasociativo@cocemfecyl.es



COCEMFE

Castilla y León