

Fernando Riaño

«Me considero un aprendiz de mucha gente con la que he tenido la suerte de trabajar»

Las dificultades crecientes de visión no han impedido a **Fernando Riaño** [Der 00] ocupar puestos directivos en el ámbito jurídico y de la asesoría y recibir varios reconocimientos por sus logros profesionales, entre ellos el segundo puesto en el *ranking* Choiseul de líderes prometedores. Desde ILUNION, empresa de la Fundación ONCE, orienta su trabajo a lograr una mayor sensibilización en torno a la discapacidad. Su espíritu de superación le ha llevado, por otra parte, a la conquista de dos medallas de oro en campeonatos mundiales paralímpicos de duatlón y triatlón.

TEXTO *Fernando Serrano* [Com 14]

FOTOGRAFÍA *Pilar Martín Bravo*

FERNANDO RIAÑO HA VIVIDO SIEMPRE adaptándose a su dificultad visual y al entorno. Este riojano —criado en Haro, aunque nació en Burgos en 1975— ha tenido que lidiar desde pequeño con una enfermedad congénita degenerativa que le llevó a visitar el quirófano por primera vez con tan solo cuatro años. Tras estudiar Derecho en la Universidad de Navarra, fue una de las primeras personas con discapacidad visual severa en opositar a la carrera judicial. Aunque aprobó varios ejercicios, no consiguió acceder a una plaza, en lo que constituyó un episodio difícil y motivador para él. En 2007 terminó un MBA en la Universidad Pontificia Comillas con una nota perfecta: 10. En Barclays, donde trabajaba entonces, lo habían nombrado jefe del departamento de Diversidad e Integración para

Europa. En 2016 realizó otro posgrado en Harvard. Actualmente trabaja de director de Comunicación, Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social y Corporativa de ILUNION, una empresa de la Fundación ONCE que trata de generar empleo de calidad para personas con alguna discapacidad. En los últimos años ha recibido varios reconocimientos profesionales, entre ellos el premio Joven Talento Directivo concedido por la Fundación Príncipe de Girona y Seeliger y Conde (2012); fue la primera persona con discapacidad en lograrlo.

El deporte constituye otra faceta destacada en su trayectoria. Entre otros logros, ha sido campeón del mundo paralímpico de triatlón (2011) y campeón del mundo de duatlón (atletismo y ciclismo) de larga distancia (septiembre de 2018).

Fernando está casado con **Marta** y tienen tres hijos. Para él su familia es el principal apoyo en su vida profesional y su actividad deportiva.

Conoció el diagnóstico de su enfermedad siendo muy joven; supo que iba a perder la vista. ¿Cómo lo afrontó?

Al principio con normalidad; con la normalidad con que lo puede vivir un niño. Era distinto a mis compañeros porque no podía ver la pizarra y tenía dificultades de acceso a los textos escritos. Procuraba adaptarme a lo que iba ocurriendo y a lo que podía suceder. Echando la vista atrás, me doy cuenta de una cosa muy importante que aprendí desde entonces: el optimismo. Trataba de que todo tuviese un cariz optimista, dentro de las circunstancias.



Si pudiese cambiar algo de sus años de formación, ¿lo haría?

Trataría simplemente de hacer de mi situación algo más normal. Esto lo conseguí al cabo de un tiempo, después de toparme con muchas barreras, como la dificultad de lograr un empleo público. En este caso cambiaría las cosas que hay alrededor, esos obstáculos que surgen. Es decir, procuraría que el mundo fuera más amable y más accesible a pesar de la discapacidad, que es en parte el camino hacia el que vamos gracias a instituciones como el grupo social ONCE o el Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

¿Por qué se retiró de la oferta de empleo público en la carrera judicial?

Trabajé mucho y tengo claro que hice lo

correcto al intentar conseguir ese puesto. Adapté los contenidos: preparé los textos, los escaneé y los grabé para escuchar y estudiar los temas. En 2003 aprobé los dos primeros ejercicios, pero dejé la oposición por un desprendimiento de retina. Podría haber obtenido la plaza porque, sabiendo las notas previas, era posible conseguir la puntuación suficiente, pero seis días antes del examen sufrí este contratiempo súbito e inoperable. Me ingresaron y ahí tuve que dar al *reset* y replantear los proyectos de futuro. Además, me dijeron literalmente que «debido a mi discapacidad era incompatible funcionalmente con el puesto». Intenté enfocar de manera positiva los acontecimientos, algo que es más sencillo cuando han pasado que cuando te están sucediendo. Este suceso, más que una casualidad quizá fue

una causalidad. Aunque algunos conocidos me insistieron en que continuase estudiando, yo opté por cambiar de aires y hacer otra cosa.

Usted ha dicho: «No conozco a ningún juez o fiscal invidente». ¿Esto puede frenar a algunas personas a la hora de preparar oposiciones?

Sé de personas —también jueces y fiscales— que tienen una discapacidad sobrevenida en el ejercicio de su trabajo y hay invidentes que están trabajando en la Administración, pero no conozco ningún caso de una persona ciega que haya obtenido plaza en el ámbito judicial y en la fiscalía. En este campo, y en todos, creo que lo que se haga desde la perspectiva de la discapacidad va a repercutir positivamente en las generaciones futuras. Se

trata de dar el mensaje de la normalización y la inclusión, de hacer realidad que la diversidad tenga un enfoque inclusivo. Esto es bueno para la persona, las familias y la sociedad en su conjunto.

Esa normalización se percibe echando un vistazo a su currículum. Usted puede ser un ejemplo para muchas personas.

Yo no me pondría como ejemplo de nada. Más bien me considero un aprendiz de mucha gente con la que he tenido la suerte de trabajar, compartir espacios, empresas o universidad. Siempre digo que lo que pueda llegar a ser lo debo a otros: mis compañeros de trabajo, mis jefes, actuales o anteriores, mi familia... Soy una persona normal que ha intentado que la normalización de la discapacidad se convierta en una realidad.

¿Cómo cree que debe llevarse a cabo esa normalización?

En el día a día tratamos de que se entienda la discapacidad en términos de capacidad: es más importante el potencial de las personas que su limitación, independientemente de la discapacidad que posean. Una persona con discapacidad intelectual puede ser la persona con el perfil idóneo para ocupar un puesto de trabajo en una empresa. Una persona con parálisis cerebral, con las adaptaciones adecuadas para su puesto, puede ser el que mejor desempeño tenga en un entorno laboral. Entender esto supone uno de los grandes retos de nuestra sociedad.

El potencial de las personas con discapacidad se puede ver en películas como *Campeones* o *100 metros*. También se ha puesto de manifiesto en programas de televisión como *Informe Robinson*. ¿Esto contribuye a la normalización?

Para normalizar algo es muy importante darle visibilidad. Lo que no se comunica no existe, y lo que no aparece en diferentes canales y medios es difícil que se conozca. Una película como *Campeones*, en la que, por cierto, uno de los protagonis-



tas trabaja en ILUNION, contribuye a dar esa visibilidad, a normalizar y a poner en la agenda pública la realidad del colectivo de personas con discapacidad. Además, me parece que también es un síntoma y un símbolo de la madurez de la sociedad.

Usted acumula reconocimientos en el ámbito profesional y en el deportivo. ¿Cuál influye más en el otro?

Para mí el deporte es un *hobby*, pero también una necesidad casi vital. Desde pequeño me ha apasionado el ejercicio físico y, también desde hace mucho tiempo, la competición. Gracias a eso he conocido a gente excepcional. Cuando uno practica deporte o compite, sufre. Ese sufrimiento une mucho, y de esta manera he hecho grandes amigos; en primer lugar, entre los guías porque, en mi caso, siempre se hace deporte con otra persona. Por ejemplo

Javier García, que es con quien más veces he participado en campeonatos, es el padrino de nuestra hija pequeña. Al final todo está conectado y el deporte tiene un reflejo en tu vida personal y en tu trabajo. Además, me parece que hay muchos valores del deporte aplicables al mundo laboral.

¿Cuáles de esos valores del deporte están más reflejados en su vida?

El paradigma más cercano o más visible es el del tándem, que supone la unidad mínima de organización eficiente. En un tándem [una bicicleta donde dos personas pedalean a la vez y el que va delante es el que dirige el vehículo], primero se requiere confianza entre el guía y la persona invidente. Además, debe haber coordinación, conocimiento mutuo, compatibilidad de caracteres y empatía, porque



Detalles en su despacho: una foto con sus hijos en el pódium y un premio de la Fundación Barclays.



Acreditación de Fernando Riaño para el evento Alumni «La Universidad de Navarra, en Madrid», en 2016.

INCLUSIÓN

«Todo lo que se haga desde la perspectiva de la discapacidad va a repercutir positivamente en las generaciones futuras»

NORMALIZACIÓN

«Tratamos de que se entienda la discapacidad en términos de capacidad: es más importante el potencial de las personas que su limitación»

todos los días hay alguien que no tiene su mejor momento. Los dos damos las mismas pedaladas y recorremos la misma distancia, pero si uno se vacía en el esfuerzo y el otro no, eso no funciona y hay que parar. Otro ejemplo: cuando vamos nadando o corriendo, estamos atados, y eso requiere que tengamos confianza y seguridad en la otra persona. Esto se puede aplicar a la empresa, a la gestión de los equipos y a la vida en general. Recuerdo que, después de ganar el primer Campeonato de España, cuando participamos en la Copa del Mundo, grabamos en el tándem el lema «HHH», que significa humildad, humanidad y humor. Lo compartimos como filosofía y como concepto guía y yo. Son valores muy positivos para la gestión de los malos momentos, que más que derrotas son aprendizajes. Unas veces se gana y otras se aprende, sobre

todo cuando uno no tiene los resultados esperados.

¿Qué destacaría de su etapa universitaria?

Los recuerdos de mis años en la Universidad de Navarra son muy positivos, tanto por los amigos como los compañeros y profesores, con los que sigo en contacto para asuntos profesionales o de docencia, como puede ser algún seminario o clase. Supuso un periodo de aprendizaje en serio. Cada etapa es distinta; cuando pasas de primaria a secundaria y luego a bachillerato te das cuenta de que lo anterior es más sencillo. Pero cuando llegas a la universidad descubres que esos años son los realmente fundamentales. Siempre que voy a Pamplona visito el campus. Como anécdota, a la vuelta del viaje de novios, mi mujer y yo pasamos por la Universidad.



«Capacidades diferentes, posibilidades infinitas» es uno de los lemas de la Fundación ONCE.

Desde el lado de la discapacidad, ¿cómo vivió esos años de la carrera?

Necesitaba buscar soluciones para adaptar los apuntes. En la época de exámenes, a veces debía hacer varias pruebas el mismo día, a diferencia de mis compañeros. Podía presentarme a algunos ejercicios por escrito, pero tardaba mucho y la letra era ilegible. Tenía que estudiar de otra manera: con grabaciones, con ampliaciones, con diferentes textos y fórmulas para acceder al material... Ahora todo eso ha cambiado muchísimo, gracias a la tecnología. Por ejemplo, físicamente el braille requiere demasiado espacio; un libro como el *Quijote* ocuparía más de una estantería. Con los nuevos programas informáticos una persona puede guardar miles de libros en un dispositivo sencillo. Pero, en ocasio-

nes, las plataformas de formación de un centro educativo, de una universidad o de una escuela de negocios no son accesibles.

¿Qué pasos se podrían dar desde las universidades para mejorar esa adaptabilidad a la que usted se refiere?

Algunas universidades han dado un giro muy importante, un paso adelante en el compromiso claro y decidido en torno a la inclusión y a la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, la Universidad de Navarra y la Fundación ONCE han firmado un convenio destinado a favorecer la incorporación de personas con discapacidad —alumnos y profesionales— en el campus. Otro de los programas en esta dirección a nivel nacional es Campus Inclusivos, que va de la mano

de Oportunidad al Talento, un programa específico del Comisionado de Universidades de la Fundación ONCE. Hay otro proyecto, que creo que es pionero en el mundo, que se ha lanzado desde España y se llama Fundación Bequal, un organismo fundado por la ONCE, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo y la Fundación Seeliger y Conde. Bequal reconoce a las entidades excelentes desde el punto de vista de la responsabilidad social y de la discapacidad, después de analizar una serie de factores como estrategia, liderazgo, accesibilidad, compras o recursos humanos. Esta fundación evalúa la capacidad de las empresas para dotar de las

AÑOS UNIVERSITARIOS

«En la carrera necesitaba buscar soluciones para adaptar los apuntes. Tenía que estudiar de otra manera: con grabaciones, con ampliaciones... Ahora todo eso ha cambiado muchísimo, gracias a la tecnología»

APOSTAR

«No conozco ninguna organización o empresa que haya dado pasos hacia la incorporación de la responsabilidad social, y la discapacidad en particular, y se haya arrepentido de hacerlo»

HORIZONTES

«Si miramos hacia delante, vemos que tenemos grandes retos y que sigue habiendo barreras para las personas con discapacidad desde el punto de vista de la integración, de la inclusión y del acceso al mercado laboral»

mismas condiciones laborales a todas las personas, con discapacidad o no; de ahí el nombre Bequal (la traducción sería «Sé igual»).

Ya existen muchas organizaciones en España certificadas con el modelo Bequal, entre ellas alguna universidad. Creo que para ellas supone un antes y un después, por el valor que aporta este modelo. Ofrece una fotografía de su situación y muestra cuáles son los futuros pasos que deberían dar para mejorar su actividad y su estrategia. De hecho, no conozco ninguna organización o empresa que haya dado pasos hacia la incorporación de la responsabilidad social en su estrategia, y la discapacidad en particular, y se haya arrepentido de hacerlo. Ninguna de las que las han puesto como parte de su agenda ha rectificado; al contrario, han seguido trabajando para avanzar más.

Cuando una persona con discapacidad termina sus estudios, ¿tiene más barreras para acceder a un trabajo?

Yo intento ver el vaso medio lleno. Si echamos la vista atrás, nos damos cuenta de todo lo que hemos avanzado en los últimos treinta años. Si miramos hacia delante, vemos que tenemos grandes retos y sigue habiendo barreras desde el punto de vista de la integración, de la inclusión y del acceso al mercado laboral. Un dato objetivo es que cerca del 80 por ciento de las empresas no cumplen la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad de 2013, que, entre otras cosas, exige que al menos el 2 por ciento de la plantilla corresponda a personas con discapacidad. Además, las cifras de desempleo son alarmantes: actualmente cerca del 70 por ciento de jóvenes con discapacidad se encuentra en paro. Si a la discapacidad añadimos otras variables, como ser mujer o vivir en el ámbito rural, vamos sumando dificultades.

¿Qué acciones se pueden concretar para que más empresas avancen en esa dirección?

Sobre todo, se deben contar los casos de éxito, porque ya hay muchos. De hecho, varias empresas españolas lideran este campo. Que ILUNION en el último ejercicio haya creado más de 1 500 puestos de trabajo para personas con discapacidad confirma que es posible. En mi opinión, esta realidad tiene que ver con el liderazgo, y el liderazgo debería entenderse como socialmente responsable. Si un líder de una organización o empresa abandera esta reivindicación, se produce un efecto mimético. Además, posee una vertiente que podemos llamar «las tres erres»: responsabilidad, rentabilidad y reputación.

¿Cómo se dan estas tres erres?

Las políticas creadas desde la perspectiva de la sostenibilidad, entendida en una triple vertiente —social, ambiental y de gobernanza—, son algo positivo y que aporta prestigio. La repercusión de lo social es un valor pensado en clave de personas y, por lo tanto, constituye una dimensión relacionada con elementos que perduran en el tiempo, estratégicos en cualquier organización. No solo se gestionan aspectos tangibles, sino también otros intangibles. El capital humano de una organización, que es el más importante, no aparece en el balance. En los años 70-80, a la hora de tasar una empresa el 70 por ciento del valor tenía que ver con aspectos estrictamente financieros, tangibles. Hoy eso ha cambiado. Hay marcas cuyo intangible supera con creces el 80 por ciento. Esto habla de aspectos reputacionales, responsabilidad social y buen gobierno; de un liderazgo socialmente responsable y que construye valor a largo plazo. Es una de las grandes enseñanzas de la última crisis: la necesidad de dejar de pensar en el corto plazo. Uno de los lemas de ILUNION tiene relación con esto: «Personas que trabajan para personas». A veces, en la sociedad se nos olvida lo más básico, y el sentido común, que es el menos común de los sentidos, nos tiene que recordar más a menudo estos aspectos. ⁸⁶