



Guía de Buenas Prácticas de Inclusión Laboral



CC BY-NC-ND 4.0

This work © 2023 is licensed under CC BY-NC-ND 4.0



Better to Include



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fundación
INTEGRALIA





Obra elaborada por:

Fundación Integralia

dkvintegralia.org

Associação Salvador

associacaosalvador.com

Consortio de Cooperativa Social Mestieri Lombardia

mestierilombardia.it

Diseño

Vá Nancassa

Octubre 2023



Cofinanciado por
la Unión Europea

El proyecto BETTER TO INCLUDE está cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea. El contenido de esta guía es responsabilidad exclusiva de la Fundación Integralia, la Associação Salvador y el Consorcio de Cooperativa Social Mestieri Lombardia; y ni la Comisión Europea, ni el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) son responsables del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Guía de buenas prácticas de Inclusión laboral © 2023 by Cofinanciado por la Unión Europea, Fundación Integralia DKV, Associação Salvador y Consorcio de cooperativa social Mestieri Lombardia is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International



ÍNDICE

CAPITULO 1 - ESTADÍSTICAS DE DISCAPACIDAD DE EUROPA Y CADA PAÍS	9
CAPITULO 2 - NORMATIVAS SOBRE DISCAPACIDAD Y EMPLEO	16
CAPITULO 3 - BUENAS PRÁCTICAS	22
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	23
Proyecto "D" de Eficiencia.....	24
Funcionarios con discapacidad intelectual.....	26
AGRÍCOLA.....	28
NCO - Nuova Cooperazione Organizzata.....	29
Semear, Terra de Oportunidades	31
ALIMENTACIÓN	33
"El sentido del trabajo es un trabajo con sentido"	34
Pintalpina cervcería.....	36
ATENCIÓN AL CLIENTE.....	37
Mutua Terrassa - Fundació Integràlia Vallès	38
BANCA Y SEGUROS.....	40
Asistente personal para empleados con discapacidad.....	41
Ability Day.....	42
Programa de inclusión laboral	44
COMERCIO MINORISTA - RETAIL.....	46
Departamento de Diversidad e Inclusión (D&I)	47
"No menos del 4%"	49
FORMACIÓN	51
Life Project.....	52
Escuela Integralia	53
HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN.....	55
Cafés Joyeux.....	56
Albergo Ético - alojamientos turísticos accesibles atendidos	58
por personas con síndrome de Down.....	58
Frollalab.....	60
Asociación Rob de Matt	62
IMPRESIÓN E IMAGEN.....	63
Sprint.....	64
RECURSOS HUMANOS.....	66
Encuentros de Reclutamiento.....	67
No Limits - Rutas inclusivas para personas con discapacidad.....	69
Creación del equipo de Reclutamiento Inclusivo	71
FormidAbili	72
SERVICIOS A LAS EMPRESAS.....	74
L'Isola che non c'è	75
TECNOLÓGICO.....	77
Programas #IMPACT.....	78
Basetis es inclusiva	80
TURISMO	82
Contigo, Há Descuberta	83
Comprometidos con la neurodiversidad	85
CAPITULO 4 - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	87
CAPITULO 5 - RECURSOS ÚTILES	88
ANEXO.1- RELACIÓN BUENAS PRÁCTICAS	89
ANEXO.2 - CURSO DE FORMACIÓN SOBRE METODOLOGÍA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	91



AGRADECIMIENTOS

Nos gustaría expresar nuestro más sincero agradecimiento al programa Erasmus+ de la Unión Europea por su generosa financiación y apoyo. Su contribución ha sido decisiva para hacer realidad este proyecto y promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo en toda Europa.

También queremos expresar nuestra gratitud a las empresas y organizaciones sociales que generosamente han dedicado su tiempo, su experiencia y han compartido sus buenas prácticas con nosotros. El éxito de esta Guía de Buenas Prácticas para la Contratación Inclusiva a nivel europeo sólo ha sido posible gracias al compromiso y la colaboración de cada una de las organizaciones que han participado.

Agradecemos profundamente su valiosa contribución a la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en la contratación en toda Europa. Sus puntos de vista y experiencias han enriquecido significativamente este proyecto, convirtiéndolo en una fuente de inspiración y orientación para otras empresas y organizaciones que buscan hacer que sus procesos y cultura de contratación sean más inclusivos y equitativos.

Esta guía no sólo refleja la colaboración y dedicación de muchos, sino que también representa un paso importante hacia un futuro de contratación más inclusivo, accesible y justo. Esperamos que este recurso siga inspirando cambios positivos en toda la comunidad empresarial europea.

Gracias de nuevo a todos los implicados por hacer posible esta Guía.

Con gratitud,

El equipo de Better to Include





¿A QUIÉN VA DIRIGIDA LA GUÍA?

Esta guía pretende difundir buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, inspirando su réplica en diversos contextos.

Está dirigida a todas que buscan desarrollar e implementar políticas más inclusivas de inserción laboral de personas con discapacidad en sus organizaciones, desde profesionales de empresas pertenecientes al Comité de dirección o las áreas de recursos humanos, diversidad e inclusión y operaciones; hasta profesionales de entidades sociales o públicas que desarrollan proyectos para favorecer la empleabilidad de personas con discapacidad.

Esta guía recoge iniciativas muy variadas que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad, desde procesos de formación para la empleabilidad, contratación, acogida y mejoras en la cultura organizativa, que buscan ser fuente de inspiración para todas las personas que puedan leerla.





PRESENTACIÓN DEL PROYECTO Y ENTIDADES

El proyecto [BETTER TO INCLUDE](#) -financiado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea- está promovido por tres entidades con una larga trayectoria en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad, especialmente del empleo como lo son la Fundación Integralia, de España, la Associação Salvador, de Portugal y el Consorcio de Cooperativa Social Mestieri Lombardia, de Italia.

En primer objetivo ha sido el de fortalecer el trabajo conjunto de las entidades y apoyarnos en la consecución de nuestras metas comunes en cuanto al trabajo con personas con discapacidad; en este sentido a lo largo del 2023 se han mantenido distintos encuentros que nos han permitido compartir la forma de actuar de cada entidad para impulsar la empleabilidad de personas con discapacidad y ampliar el conocimiento respecto a las situación de las personas con discapacidad en cada país; descubriendo nuevos métodos de trabajo y enriqueciéndonos con la experiencia y especialidad de cada organización.

En segundo lugar, el proyecto buscaba mejorar la formación y capacitación de los técnicos, educadores y personal de apoyo en el ámbito de la formación, orientación e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad.

Por esta razón, las entidades participantes han compartido su experiencia y metodología de trabajo, y de este ejercicio se crea la [METODOLOGÍA BETTER TO INCLUDE](#) mucho más integral y completa, que contempla el trabajo individual con la persona con discapacidad y la empresa, y luego aborda el momento de la inclusión laboral con ambas partes.

Sobre esta metodología se ha diseñado un [CURSO DE FORMACIÓN PARA TÉCNICOS ESPECIALISTAS DE ENTIDADES SOCIALES](#), que ha sido validado en el marco del proyecto en un encuentro los días 19 y 20 de junio de 2023 en Lisboa y que compartimos y ponemos a disposición de otras entidades de discapacidad en Europa y el resto del mundo, en la [WEB](#) del proyecto.

Por último, el proyecto buscaba sensibilizar a empresas e informar a otras entidades, actores públicos y privados y a la sociedad en general sobre buenas prácticas sociolaborales; y por esta razón hemos elaborado la presente guía como producto de varios meses de investigación que recoge 28 iniciativas de formación e inclusión laboral de personas con discapacidad en España, Portugal, Italia y Polonia, que se recogen en el capítulo 7 de este documento.

Consideramos que dar visibilidad a otras buenas experiencias, pueden ser inspiradoras para todas aquellas personas que, desde las empresas, y entidades públicas y privadas, están comprometidas con la inclusión de personas con discapacidad y no cesan de probar distintas estrategias para que mejore la tasa de empleo del colectivo.



SOBRE LAS ENTIDADES QUE PROMUEVEN EL PROYECTO

[Fundación Integralia](#) es una entidad española con más de 23 años de trabajo que tiene como misión la inclusión socio laboral de personas con discapacidad y con dificultades para incorporarse al mercado laboral. Cuenta con 7 Centros Especiales de Empleo, cuya actividad productiva principal es la atención al cliente multicanal – contact center- y actividades para el sector digital (testing, accesibilidad, etc.) en los que trabajan más de 600 personas con discapacidad. Integralia también trabaja a nivel internacional en India, Perú, Colombia y Chile a través de alianza con entidades locales de discapacidad.

Fundación
INTEGRALIA

La [Asociación Salvador](#) actúa en el ámbito de la discapacidad motriz y fue fundada hace 20 años para promover la inclusión de las personas con discapacidad motriz en la sociedad portuguesa y mejorar su calidad de vida, potenciando su talento y concienciándolas sobre la igualdad de oportunidades. A lo largo del tiempo, ha desarrollado diferentes y ambiciosos proyectos que han tenido excelentes resultados y un impacto demostrado en la mejora de la integración y la calidad de vida de innumerables personas con discapacidad.



El [Consortio de Cooperativa Social Mestieri Lombardia](#), de Italia es la red regional de agencias de empleo autorizadas por la Región Lombardia para realizar servicios de intermediación, búsqueda, selección y apoyo a la recolocación de personas en riesgo de exclusión social, y dificultades para acceder de forma independiente al mercado laboral; entre los que se encuentra las personas con discapacidad. El Consortio está presente en 10 provincias de Lombardia y cuenta con 16 unidades organizativas locales y varios puntos de trabajo municipales.



ESTADÍSTICAS DE DISCAPACIDAD DE EUROPA Y CADA PAÍS

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define a las personas con discapacidad como "aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

Según las Naciones Unidas en la actualidad, más de 1000 millones de personas, aproximadamente el 15 por ciento de la población mundial, viven con algún tipo de discapacidad y el 80 por ciento vive en países en desarrollo. En la Unión Europea alrededor de 87 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad y las oportunidades de inclusión social y laboral son muy distintas en cada uno de los países miembro. La falta de accesibilidad de las instituciones educativas y lugares de trabajo, las infraestructuras, los productos, los servicios y la información son un factor determinante para conseguir una plena inclusión. Algunos datos clave según el Consejo de la Unión Europea¹ para entender la situación actual de los derechos de las personas que se perciben con discapacidad son:

- " 26,1 % del total de la población femenina
- " 21,8 % del total de la población masculina

Tan solo el 50 % de las personas con discapacidad en edad laboral está empleada, frente al 75 % de las personas sin discapacidad. El 28,4% de las personas con discapacidad se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social, frente al 17,8% de las personas sin discapacidad.

En términos de educación y formación, sólo el 29,4% de las personas con discapacidad obtienen un título de enseñanza superior, en comparación con el 43,8% de las personas sin discapacidad.

Respecto a la percepción social, el 52% de las personas con discapacidad se sienten discriminadas.

A medida que se envejece es más probable tener algún tipo de discapacidad.

Respecto a la población activa, el 17,9 % de las personas con discapacidad tienen entre 16 y 65 años, mientras que el 48,5 % son mayores de 65 años. La población en la Unión Europea está envejeciendo y presenta mayor riesgo de desarrollar enfermedades crónicas a causa de enfermedades no transmisibles y de lesiones, es por ello, que el número de personas con discapacidad no dejará de aumentar. En la actualidad, la población con discapacidad mayor de 65 años representa el 45% del total entre el colectivo.

Este hecho se puede explicar por una serie de factores, como las diferencias en la prevalencia de algunas discapacidades entre hombres y mujeres, las barreras sociales y culturales que enfrentan las mujeres con discapacidad, y las desigualdades en el acceso a los servicios y apoyos necesarios. Esto tiene implicaciones significativas para la igualdad de género y la inclusión social. Las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral, acceder a la educación y la atención sanitaria, y participar plenamente en la sociedad.

¿Cuántas personas con discapacidad viven en la UE?

87 millones
de europeos
tienen algún tipo
de discapacidad



1 de cada 4
europeos adultos

¹ Fuente: consilium.europa.eu/es/infographics/disability-eu-facts-figures



En la UE hay más mujeres con discapacidad que hombres



El 26,1 %



El 21,8 %

Retos a los que se enfrentan las personas con discapacidad



Desempleo

Trabaja el 50% de las personas con discapacidad en edad labor al frente al 75% de las personas sin discapacidad



De 2 a 5

Violencia doméstica

Las mujeres con discapacidad tienen una probabilidad de 2 a 5 veces mayor de sufrir violencia que otras mujeres

2x

Educación

Las personas con discapacidad tienen el doble de probabilidad de abandonar los estudios prematuramente



1 de cada 2

Discriminación

1 de cada 2 personas con discapacidad se siente discriminada

*Datos tomados de la Infografía - La discapacidad en la UE: datos y cifras. consilium.europa.eu/es/infographics/disability-eu-facts-figures



El 50,8 % de las personas con discapacidad participa en el mercado laboral, frente al 75 % de las personas sin discapacidad.



El 37,6 % de las personas con discapacidad está inactivo, frente al 17,6 % de las personas sin discapacidad.



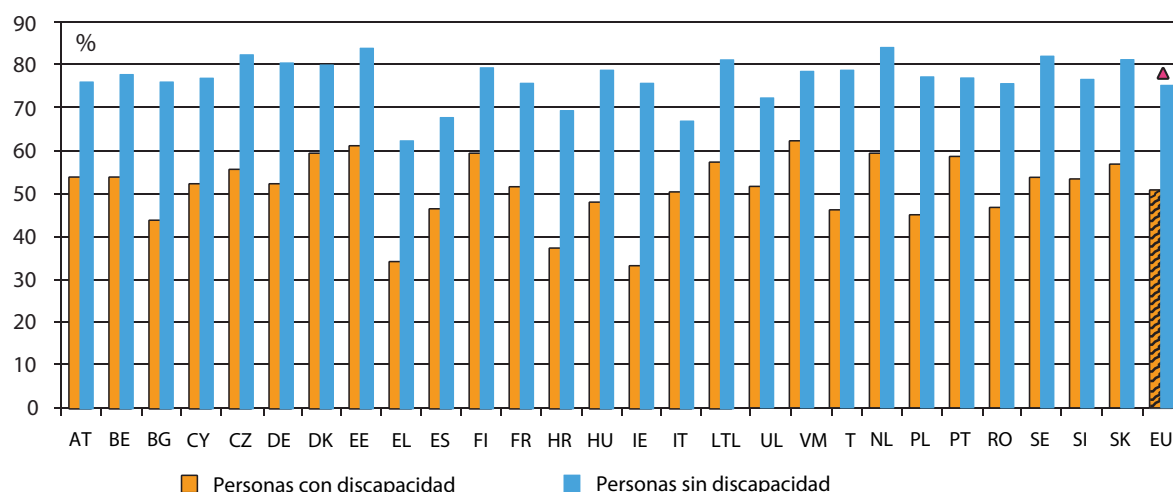
El 20,3 % de los jóvenes con discapacidad abandona los estudios prematuramente, frente a tan solo el 9,8 % de los que no tienen discapacidad.



Solo el 29,4 % de las personas con discapacidad consigue un título de enseñanza superior, frente al 43,8 % de las personas sin discapacidad.



A continuación, se muestra la tasa de empleo de las personas con y sin discapacidad en cada Estado miembro, edad de 20 a 64 años, año 2020².



ESTADÍSTICAS DE DISCAPACIDAD EN ESPAÑA, ITALIA Y PORTUGAL

Dato	España (INE 2021)	Italia (ISTAT-2022)	Portugal (INE 2001)
Personas con discapacidad	4,38 millones de personas con discapacidad	10,7 millones de personas con discapacidad	634 mil personas con discapacidad
Porcentaje de Personas con discapacidad sobre el total de la población	9,49% de la población total	17,7% de la población total	6,1% de la población total
Personas con discapacidad en edad activa (15 a 64 años).	1,9 millones	7,3 millones	406 mil
Tasa de empleo de las personas con discapacidad	34,6%	44,4%	32,2%

Situación de las personas con discapacidad en relación al empleo en España

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) 2020³, en España hay 4,38 millones de personas con discapacidad, lo que representa el 9,49% de la población total. De estas personas, 1,9 millones se encuentran en edad activa, es decir, de 16 a 64 años.

² Eurostat: ec.europa.eu/eurostat/data/database

³ INE.2020

La tasa de empleo de las personas con discapacidad en España es del 34,6%, esta tasa es inferior a la tasa de empleo de las personas sin discapacidad, que es del 77,7%. Además, los salarios en España de las personas con discapacidad son un 17,8% más bajos.

Tan solo una de cada cuatro personas con discapacidad tiene empleo

Los Centros Especiales de Empleo (CEE), son clave para la inclusión laboral de las personas con discapacidad ya que generaron el 27,8% de los contratos realizados en el año 2022. Los CEE en España son entidades que tienen como objetivo principal la inclusión laboral de personas con discapacidad. Fueron creados en el año 1982, mediante la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), actualmente Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

En España existen alrededor de 2.000 CEE, distribuidos por todo el territorio nacional. Estos centros se dedican a la realización de actividades empresariales productivas, con el fin de proporcionar empleo remunerado a las personas con discapacidad y facilitar su inclusión en el mercado laboral.

Los CEE se distinguen del resto de empresas por el hecho de que al menos el 70% de su plantilla está compuesta por personas con discapacidad. Asimismo, cuentan con el apoyo de medidas de apoyo y promoción, como los incentivos económicos y fiscales, que se otorgan para impulsar su actividad. En el año 2022, del total de contratos realizados en el ejercicio a personas con discapacidad, los CEE agruparon el 71%, poniendo de manifiesto la relevancia del empleo protegido para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas contrataciones son en ocupaciones de baja cualificación ya que las actividades económicas donde se emplea a más personas con discapacidad corresponden a servicios a edificios y actividades de jardinería, agrupando el 17,1% del total de contratos establecidos con el colectivo.

Situación de las personas con discapacidad en relación al empleo en Italia

Según datos del Instituto Nacional de Estadística Italiano (ISTAT-2022)⁴, en Italia hay 10,7 millones de personas con discapacidad, lo que representa el 17,7% de la población total. De estas personas, 7,3 millones se encuentran en edad activa, es decir, de 15 a 64 años.

La tasa de empleo de las personas con discapacidad en Italia es del 44,4%, lo que significa que 3,2 millones de personas con discapacidad tienen un empleo. Esta tasa es inferior a la tasa de empleo de las personas sin discapacidad, que es del 68,2%.

La brecha de empleo entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad se debe a una serie de factores, como la discriminación, la falta de adaptación del entorno laboral y la falta de formación y cualificación.

Los inscritos en la lista de colocación específica en el territorio nacional, con una discapacidad superior al 46%, según la Ley 68/99⁵, pasan de aproximadamente 700.000 en 2006 a más de 900.000 en 2018, con un aumento constante en los últimos tres años.

A nivel laboral, en 2021, solo el 12% del total de quienes tienen una discapacidad grave están ocupados, a diferencia del 28,9% de quienes han denunciado una discapacidad no grave. La desventaja es aún mayor en el caso de las trabajadoras, ya que sólo el 9,1% de las mujeres con discapacidades graves están empleadas, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje aumenta hasta el 16,1%.

El sector público acogió a la mayoría de las personas con discapacidad, con una concentración del 49,7%, seguido del sector de servicios con el 27%, y los sectores de la industria y la construcción con el 16,9%.

⁴ Fuente: egalite.org/es/italia-un-popolo-di-anziani-e-disabili-rapporto-istat-2022.

⁵ Real Decreto 994/1999, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de medidas de seguridad de los ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal.

Situación de las personas con discapacidad en relación al empleo en Portugal

En Portugal, los datos sobre personas con discapacidad son escasos y difíciles de analizar en comparación con otros países.

Según las encuestas de 2001, el 6,1% de la población tiene algún tipo de discapacidad, lo que representa 634.408 personas: auditiva - 13,1%; visual - 26,2%; motora (incluida la parálisis cerebral) - 26,2%; mental - 11,5%; otras - 23%.

En las encuestas posteriores (2011-2021) se abandonó el concepto de personas con discapacidad y se utilizó en su lugar la Clasificación Internacional del Funcionamiento, lo que dificulta el acceso a datos realistas sobre esta población. En cuanto al empleo, y según el Observatorio sobre Discapacidad y Derechos Humanos (ODDH) 2020, en 2018 la tasa de desempleo de las personas con discapacidad en Portugal se situó en el 18,6%, con una reducción del 1% en 2019 en comparación con 2018.

El informe "Personas con Discapacidad en Portugal - Indicadores de Derechos Humanos 2020" muestra que en junio de 2020 había 13270 personas con discapacidad registradas como desempleadas en las oficinas de empleo, un aumento del 10% en comparación con los datos globales de 2019.

Políticas de empleo de personas con discapacidad

En España, Italia y Portugal, los gobiernos están trabajando para mejorar la situación de empleo de las personas con discapacidad. Para ello, están adoptando una serie de políticas públicas, que se pueden agrupar en tres categorías principales:

1. Promoción de la igualdad de oportunidades

Estas políticas buscan crear un entorno laboral inclusivo y accesible para las personas con discapacidad. Para ello, se adoptan medidas como la sensibilización sobre la discapacidad, la formación de los empleadores y la adaptación del entorno laboral.

En España, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 ha desarrollado una [Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030](#)⁶, que incluye medidas para promover la inclusión laboral. Estas medidas incluyen:

- La creación de un Observatorio de la Discapacidad para el Empleo, que recopilará datos y analizará la situación de empleo de las personas con discapacidad.
- La elaboración de un Plan Nacional de Empleo para las Personas con Discapacidad, que definirá las medidas concretas para mejorar la empleabilidad de estas personas.

En Italia, el Ministerio del Trabajo y las Políticas Sociales ha desarrollado una estrategia para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, que incluye medidas como:

- La creación de un registro de empresas que contraten a personas con discapacidad.
- Mediante el Decreto de 8 de julio de 2021 se estableció un aumento de los recursos en favor del "Fondo Regional para el Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad", que financia programas regionales de inserción laboral y concede ayudas a los organismos que realizan actividades de apoyo e integración laboral de las personas con discapacidad.

En Portugal, el Instituto Nacional de Rehabilitación - instituto público perteneciente al Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social - ha desarrollado la Estrategia Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2021-2025, uno de cuyos ocho ejes de actuación es el trabajo, el empleo y la formación profesional.

⁶ Los indicadores demográficos para el año 2022, publicados por ISTAT el 7 de abril de 2023, confirman las tendencias crecientes en la prevalencia de las personas mayores en Italia, y también de las personas con discapacidad.

Los objetivos generales de este eje son 1 - Impulsar el sistema de apoyo a la integración profesional de las personas con discapacidad; 2 - Crear condiciones de contexto que favorezcan la empleabilidad de las personas con discapacidad; 3 - Desarrollar el emprendimiento y el autoempleo entre las personas con discapacidad.

Una de las medidas concretas para alcanzar estos objetivos es la creación del Programa de Apoyo al Empleo y la Cualificación de las Personas con Discapacidad, promovido por el Instituto de Empleo y Formación Profesional. Este programa consiste en el apoyo al empleo y la cualificación en el ámbito de la rehabilitación profesional, que incluye diversas modalidades de apoyo para personas con discapacidad con dificultades de acceso, mantenimiento y progresión en el empleo:

- Información, evaluación y orientación para la cualificación y el empleo;
- Apoyo a la colocación;
- Apoyo posterior a la colocación;
- Adaptación de los lugares de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas;
- Empleo con apoyo;
- Marca de empleador inclusivo;
- Productos de apoyo financiero.

2. Adaptación del entorno laboral

Las políticas pretenden facilitar el acceso al empleo adoptando medidas que logren la accesibilidad de los puestos de trabajo, los edificios y los servicios de transporte.

En España, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 ha aprobado un Real Decreto que establece las condiciones para la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad. Este Real Decreto establece que las empresas están obligadas a adaptar los puestos de trabajo de las personas con discapacidad, siempre que sea posible y sin que ello suponga una carga desproporcionada para la empresa.

En Italia, el Ministerio del Trabajo y las Políticas Sociales ha publicado una guía para la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad. Esta guía proporciona información sobre las medidas que pueden adoptarse para adaptar los puestos de trabajo, los edificios y los servicios de transporte.

En Portugal, una de las formas de apoyar la empleabilidad de las personas con discapacidad, promovida por el Instituto de Empleo y Formación, es una línea de financiación para adaptar los lugares de trabajo y eliminar las barreras arquitectónicas. Esta medida consiste en proporcionar apoyo financiero a los empresarios que necesiten adaptar el equipamiento o el puesto de trabajo a las dificultades funcionales de un trabajador discapacitado contratado con un contrato indefinido o de duración determinada de al menos 1 año, así como eliminar los obstáculos físicos que impidan o dificulten el acceso del trabajador al lugar de trabajo o su movilidad dentro de las instalaciones.

3. Formación y cualificación

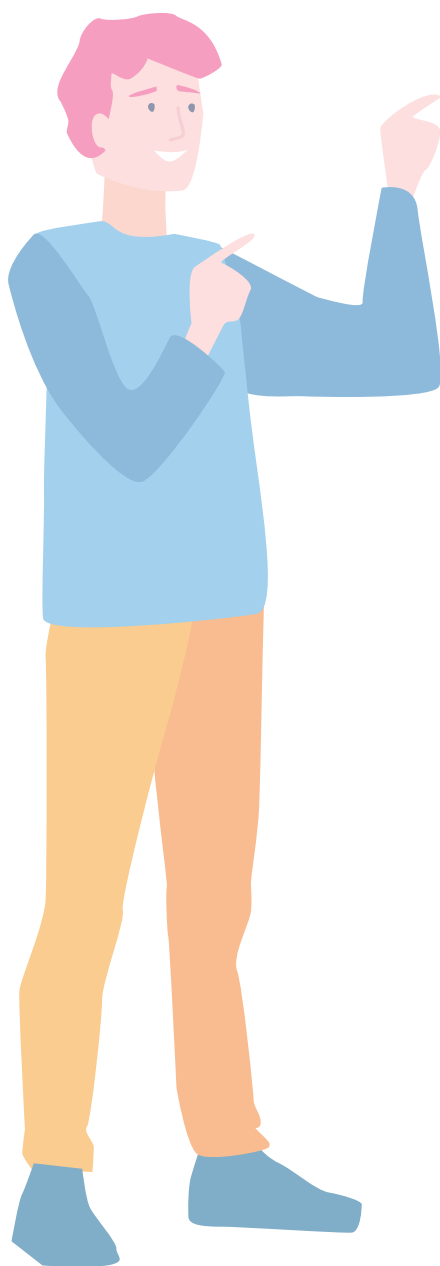
Las políticas quieren mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad a través de la formación. Para ello, se facilita la formación y cualificación adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad.

En España, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 ha puesto en marcha el Plan Nacional de Formación para el Empleo de las Personas con Discapacidad, que ofrece formación y cualificación adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad. Este plan está dirigido a personas con discapacidad de todas las edades y niveles de formación.

En Italia, actualmente existen dos herramientas principales para ayudar y mejorar el empleo de las personas con discapacidad. La primera medida innovadora, implementada por el Ministerio del Trabajo y las Políticas Sociales ha puesto en marcha el programa "GOL – Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori", que ofrece formación y cualificación a las personas mayores de 55 años incluidas las personas con discapacidad. La segunda legislación nacional, que promueve la formación, se gestiona a nivel regional y se denomina "Dote Impresa".

En Portugal, a través del Instituto de Empleo y Formación Profesional, se desarrolló un programa de Cualificación para personas con discapacidad, que permite la adquisición y desarrollo de competencias profesionales orientadas al ejercicio de una actividad en el mercado laboral a través de cursos de formación financiados, con el fin de potenciar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Estas políticas públicas son un paso importante para mejorar la situación de empleo de las personas con discapacidad en España, Italia y Portugal. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para reducir la brecha de empleo entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad.





NORMATIVAS SOBRE DISCAPACIDAD Y EMPLEO

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ([CNUDPD](#)), adoptada por las Naciones Unidas en 2006, supuso un avance importante para los derechos de las personas con discapacidad: todos los Estados miembros son Parte en ella y es la primera convención sobre derechos humanos celebrada también por la UE. Las Partes en la Convención están obligadas a promover, proteger y respetar los derechos humanos de todas las personas con discapacidad y a garantizar su igualdad con arreglo a la ley. Con esta Estrategia, la Comisión proporciona el marco de apoyo a las acciones de la UE y de los Estados miembros para implementar la CNUDPD.

En el año 2010, se estableció la [estrategia europea sobre discapacidad](#) para implementar la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; que cuenta con una nueva versión para el periodo 2021-2030. El objetivo de la estrategia es garantizar la plena participación en la sociedad de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás personas de la UE y fuera de ella, en consonancia con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que establecen la igualdad y la no discriminación como pilares de las políticas de la UE.

De igual manera, contribuye a la aplicación del [pilar europeo de derechos sociales](#), que sirve de guía para las políticas sociales y de empleo en Europa, y cuyo principio 17 subraya que las personas con discapacidad tienen derecho a una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.

Entre las iniciativas concretas lanzadas gracias a la estrategia europea, se encuentran:

[Acta Europea de Accesibilidad](#) [Directiva (UE) 2019/882 sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios].

Reglamentos sobre los [derechos de los pasajeros con movilidad reducida](#) en los principales medios de transporte.

[Directiva \(UE\) 2016/2102](#) sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público ([Directiva sobre accesibilidad de los sitios web](#)).

[Normas de accesibilidad a escala de la UE](#).

Proyecto piloto de la [Tarjeta Europea de Discapacidad](#).

[Tarjeta Europea de Estacionamiento](#).

Marcos de supervisión.

En relación con los principios consagrados en la estrategia europea sobre discapacidad, el Pilar de Derechos Sociales y el Semestre Europeo, la UE apoya una serie de iniciativas diseñadas para ayudar a las personas con discapacidad, en materia de empleo. Entre ellos se incluyen: adaptaciones en el lugar de trabajo, no discriminación, servicios públicos de empleo, incentivos financieros, accesibilidad y financiación de la UE.

Normativa de empleo para personas con discapacidad

Los Estados miembros de la UE tienen una variedad de políticas destinadas a apoyar el empleo de personas con discapacidad. Según el Informe de Eurofound de 2021 sobre las políticas de la UE en materia de integración en el mercado laboral, se encontraron 154 medidas diferentes, incluyendo apoyo a la creación de empleo; apoyo a personas con discapacidades (empleados, solicitantes de empleo); y apoyo para organizaciones que emplean⁷.

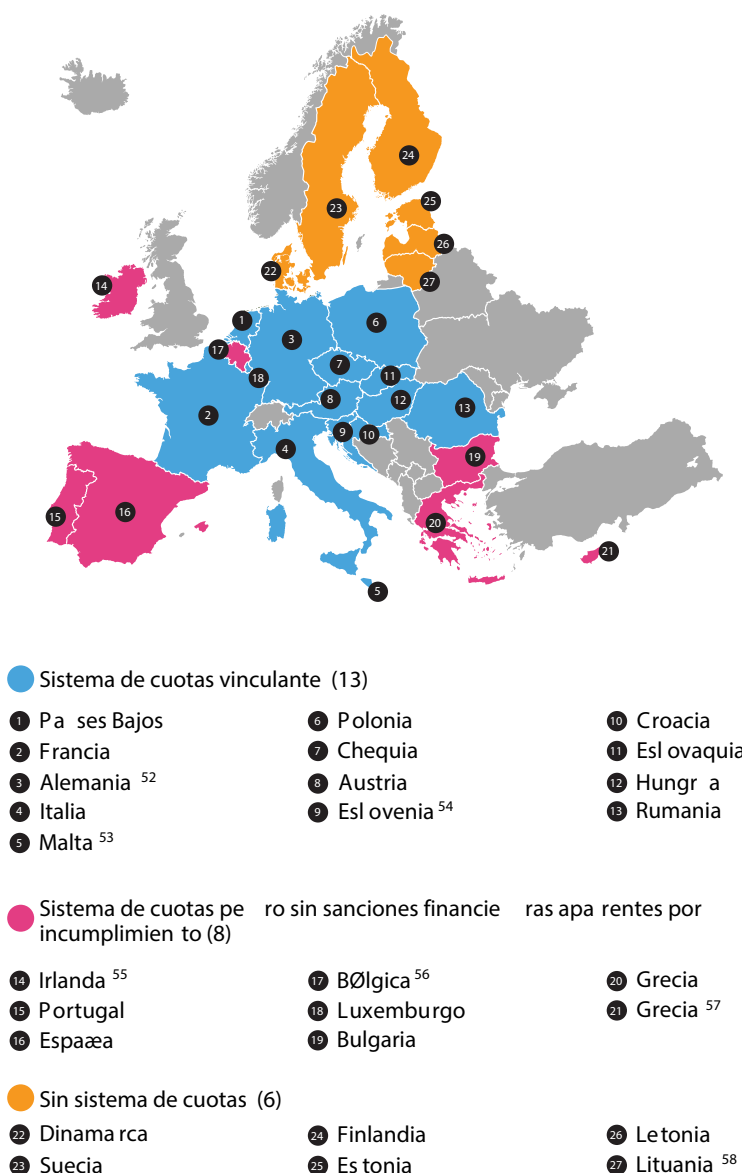
⁷ [Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States. Eurofound.2021.](#)



Las medidas aplicadas por los Estados miembros incluyen sistemas de cuotas; subsidios salariales; beneficios fiscales para fomentar la contratación en las empresas; asistencia con los costos de capacitación y ajustes razonables; la prestación de servicios individuales apoyo, incluida asistencia personal; y el pago de determinadas prestaciones por invalidez a los empleados con discapacidad a pesar de estar trabajando. Según Eurofound, 23 Estados miembros de la UE tienen sistemas de cuotas promover el empleo de personas con discapacidad. Dinamarca, Finlandia, Letonia y Suecia no utilizan sistemas de cuotas y dependen exclusivamente de otros enfoques.

“En un sistema de cuotas, las personas con discapacidad deben constituir un mínimo porcentaje de la fuerza laboral total. Entre los Estados miembros de la UE con cuotas, el porcentaje oscila entre el 1% y el 10% dependiendo del país, con la mayoría de los países tienen porcentajes entre el 2% y el 5%. La mayoría de los estados miembros tienen cuotas para entidades públicas y privadas. Por ejemplo, en algunas partes de Bélgica, Chipre, Estonia e Irlanda las cuotas sólo se aplican al sector público. En algunos países, la cuota se aplica sólo a empresas con un número mínimo de empleados, que oscila entre los 25 y 50⁸.”

Estados miembros de la UE con sistemas de cuotas para el empleo de personas con discapacidad



⁸ Foro Europeo de la Discapacidad (2023) [Séptimo Informe de Derechos Humanos – El derecho al trabajo: La situación laboral de las personas con discapacidad en Europa](#). Página 44.

Con relación a España, Italia y Portugal, países en los que operan las entidades que hemos elaborado la presente guía, encontramos diferencias en el sistema de cuotas actual para que las empresas cumplan con sus compromisos de contratación, tal y como se aprecia en la siguiente tabla comparativa:

	ESPAÑA	ITALIA	PORTUGAL
Ley	-Ley 7/04/1982 de Integración Social de las Personas con Discapacidad. (LISMI) -Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 noviembre. Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD)	Ley 68/99 sobre el derecho al empleo de las personas con discapacidad.	-Ley 38/2004 Cuotas de personas con discapacidad en el sector público. -Ley 4/2019 Cuotas de personas con discapacidad en el sector privado.
Año de la ley	1982	1999	2004 y 2019
Tipo de Empresas obligadas	La administración pública y empresas con más de 50 trabajadores.	Empresas y administraciones públicas con más de 15 trabajadores.	La administración pública y empresas con más de 75 trabajadores.
Beneficios para empresas	-Bonificaciones por la contratación y reducciones del coste de cuota de seguridad social de los trabajadores con discapacidad. -Posibilidad de ser proveedor para la administración pública.	Prestaciones contributivas y desgravaciones fiscales por cada persona contratada.	Hay una reducción de los costes fiscales y beneficios para la reputación (por ejemplo, la atribución pública de un sello de Marca de Empleador Inclusivo).





Sanciones	Las sanciones económicas, pueden ir entre 301 € y 1.000.000 €. Imposibilidad de contratar con la Administración Pública. Pérdida de todas las bonificaciones en materia laboral. Imposibilidad de recibir ayudas o subsidios de la Administración Pública. Sanciones de hasta 6.000 € anuales por persona con discapacidad no contratada o ausencia de Medidas Alternativas.	Las sanciones económicas pueden ser de dos tipologías: - De 702,43 € más un recargo de 34,02 € por cada día posterior de retraso, si el incumplimiento está relacionado con el envío tardío del prospecto; de 196,05 € por día por cada trabajador con discapacidad no contratado. Los responsables de las administraciones públicas infractoras están sujetos a sanciones penales, administrativas y disciplinarias. Las sanciones se destinarán a subvencionar el Fondo para el Derecho al Trabajo de las personas con discapacidad:	Las empresas que no cumplan con el régimen de cuotas están sujetas a la aplicación de multas y en caso de reincidencia, no podrán participar en concursos públicos y subastas.
Porcentaje de cuota de reserva	7% de personas con discapacidad. La administración pública, de este porcentaje el 2% para personas con discapacidad intelectual. 2% de personas con discapacidad para empresas.	El sector privado y público tiene los mismos porcentajes, según el número de trabajadores que tenga como se explica a continuación: -Empresas 16 a 35 =1 persona con discapacidad -Empresas de 35 a 50 trabajadores= 2 personas con discapacidad -Empresas con más de 50 trabajadores= 7 % del total de empleados.	En el sector público es el 5%. En el sector privado: medianas empresas (75 a 100 empleados) es el 1% y grandes empresas (más de 250 empleados) es el 2%.



Requisitos para personas con discapacidad	Personas con más de 33% de discapacidad Persona con incapacidad permanente de la Seguridad Social.	Personas con más de 33% de discapacidad. Personas con discapacidad visual o auditiva. Titulares de subsidio de invalidez. Personas en edad de trabajar con una reducción de su capacidad de trabajo del 45% Personas con invalidez provocada por la guerra o por servicio. Víctimas del terrorismo y la delincuencia organizada.	Personas con más de 60% de discapacidad.
Medidas alternativas de cumplimiento de la ley	-Comprar productos y servicios a CEE. Realizar donaciones a organizaciones que apoyan a las personas con discapacidad.	Tras solicitar la exención de la obligación de contratar, deben abonar una contribución al Fondo para el Derecho al Trabajo de las personas con discapacidad.	No se contemplan medidas alternativas en la legislación portuguesa.
Datos de cumplimiento de la ley en el país	-En España, el 25% de empresas cumplen con el porcentaje de trabajadores con discapacidad exigido por la ley ⁹ .	-De momento no existe un dato de cumplimiento a nivel nacional.	La aplicación de la ley es aún muy reciente, por lo que todavía no hay datos sobre su cumplimiento

Respecto a la puesta en marcha del sistema de cuotas, vemos que, de los 3 países, España es el que tiene más años de implementación (desde 1982) frente a Portugal, en 2019. En cuanto a la naturaleza de la empresa y su tamaño, en los 3 países se contempla el sector público y privado, y de determina el tamaño del cumplimiento a partir del número de trabajadores que tiene la empresa que oscila entre un mínimo de 16 a 75 trabajadores.

⁹ Según el [Barómetro de Empresas 54, de Deloitte. Año 2019.](#)

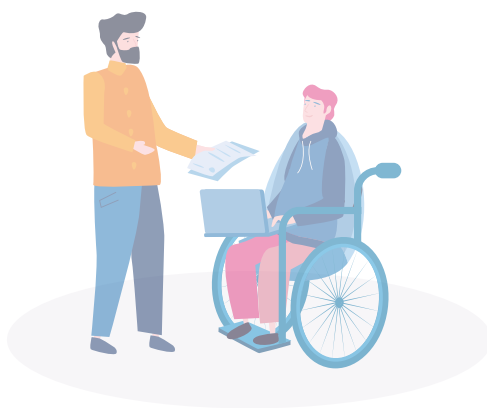
En todos existe un porcentaje de exigencia diferenciado para el sector público y privado, siendo la administración pública quien ostenta un porcentaje más elevado respecto a las empresas. En el caso del sector privado, Italia es el país con mayor exigencia, llegando a requerir hasta el 7% para las empresas con más de 50 trabajadores.

En cuanto al porcentaje de discapacidad de los trabajadores, para ser contabilizados dentro de la ley de cuotas, encontramos varias diferencias. En este sentido cabe resaltar que no existe un baremo unificado para la UE respecto al sistema de cuantificación de la discapacidad de los ciudadanos y por tanto los porcentajes varían de un país a otro. No obstante, en este caso, España e Italia coinciden en el 33% de la discapacidad como el porcentaje mínimo para obtener el reconocimiento de dicha condición, frente a Portugal que exige el 60%. En este sentido, Italia va más allá, por cuanto incluye otras condiciones directamente con el reconocimiento de discapacidad como son las personas con discapacidad visual o auditiva, y personas con invalidez o disminución en su capacidad de trabajo.

Algunos Estados miembros está permitido cumplir las cuotas mediante lo que se conoce como “medidas alternativas”, que consisten en la compra de productos y servicios de empresas que emplean a personas con discapacidad, o la subcontratación del trabajo a organizaciones de empleo protegido u organizaciones sociales que emplean a personas con discapacidad. Es el caso de España, donde todos los tipos de medidas alternativas mencionados son contemplados para el cumplimiento de la ley, y en Italia donde tras solicitar la exención de la obligación de contratar, deben abonar una contribución al Fondo para el Derecho al Trabajo de las personas con discapacidad. En Portugal, las medidas alternativas aún no están reglamentadas por ley. Si bien esta práctica promueve de alguna forma el empleo de personas con discapacidad, no constituye una mejora de la inclusión del colectivo en el mercado laboral abierto.

En la mayoría de los Estados miembros de la UE, si un empleador no cumple la cuota, debe abonar una multa, que la mayoría de los gobiernos suelen utilizar para financiar las políticas que promueven el empleo de personas con discapacidad, como apoyo salarial, incentivos, formación profesional y otras iniciativas. En el caso de Italia, la multa para las empresas por no contratar será de 196,05 € al día por cada persona con discapacidad no contratada; y en España la sanción económica oscila entre 301 € y 1.000.000 €; mientras que en Portugal no hay establecidas sanciones para las empresas incumplidoras. Otro tipo de sanciones por incumplimiento de la contratación son la pérdida de las bonificaciones en materia laboral o la imposibilidad de recibir ayudas o subsidios, como ocurre en el caso de España, Italia y Portugal.

En relación con el cumplimiento de las empresas, es difícil determinarlo por cuanto no existen muchos estudios de fuentes oficiales. Encontramos que en España¹⁰ solo el 25% de empresas cumplen con el porcentaje de trabajadores exigidos por la ley, frente a Italia donde se estima que “el 55,1% de las 95.000 empresas y administraciones públicas obligadas al cumplimiento normativo”¹¹. En cuanto a Portugal, debido a la reciente implementación de la ley, no se cuenta aún con datos para determinar el porcentaje de cumplimiento por parte de las empresas.



¹⁰ Idem

¹¹ [Inform L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia](#). Fondazione Studi Consulenti del Lavoro. 2019



BUENAS PRÁCTICAS

Antes de presentar el trabajo de buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, que consideramos pueden ser inspiradoras para los lectores de la guía; es necesario aclarar lo que las entidades que hicimos el ejercicio de identificación y recopilación de la información, consideramos una buena práctica.

Una buena práctica debe contar con algunas de las características que enumeraremos a continuación:

- Debe contribuir claramente a la estrategia de gestión de la diversidad de la empresa/organización.
- Debe generar empleo estable y de calidad.
- Debe asegurar un proceso de adaptación y acompañamiento.
- Debe incluir un componente de formación para empleados de la compañía a distintos niveles y para las propias personas con discapacidad.
- Debe ser replicable en otros territorios e idealmente, escalable.
- Debe contemplar indicadores (KPI's) de medición.
- Debe tener reconocimiento por parte del mercado, la sociedad o el territorio donde actúa.

Aunque las experiencias seleccionadas no cuentan con todas estas características, sí que reúnen al menos 3 de ellas, razón por la cual hemos considerado su relevancia como para incluirla en esta selección.

Tras la búsqueda de experiencia, entre las 3 entidades identificamos 28 buenas prácticas, siendo 9 de Italia, 10 de Portugal, 8 de España y 1 de Polonia. Tras la identificación, cada una de las entidades contactamos con los impulsores de la iniciativa y realizó una entrevista y solicitó información directamente.

Existen dos tipos de iniciativas, de tipo formativo y de Inclusión laboral; ya que a la hora de recopilar las buenas prácticas nos encontramos con entidades con una propuesta de formación para el empleo de personas con discapacidad muy destacables y que han generado un alto impacto en la inclusión laboral y, por otro lado, empresas o entidades que realizan actividades productivas, y han contratado a personas con discapacidad.

El orden de presentación de las experiencias se ha realizado por tipo de sector productivo, recopilando 12 sectores:

- " Administración pública
- " Alimentación
- " Atención al cliente
- " Banca y seguros
- " Comercio minorista (Retail)
- " Formación
- " Hostelería y restauración
- " Impresión e imagen
- " Recursos Humanos
- " Servicios a las empresas
- " Tecnología
- " Turismo



ADMINISTRACIÓN PÚBLICA





Proyecto "D" de Eficiencia

Sector: **Administración pública de ámbito municipal.**

Categoría de la práctica: **Formación e inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Intelectual y física.**

Breve resumen de la práctica: el proyecto pone en marcha una metodología de trabajo que busca conectar a todos los agentes involucrados en la inclusión laboral de personas con discapacidad: Entidades sociales, administración pública y empresas; a través de la sensibilización y capacitación de las empresas sobre la importancia de la contratación inclusiva; y la capacitación de los candidatos con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo.

Objetivo: promover la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral de la ciudad de Oporto para tratar de disminuir la tasa de desempleo entre este colectivo.

Necesidad detectada: falta de reconocimiento de las capacidades de todas las personas en la ciudad de Oporto.

Descripción detallada: el proyecto se estructura en 2 fases:

Fase 1 - Sensibilización y captación de empresas:

"Sunset networking" y presentación de las medidas de apoyo a la contratación: Momento informal de networking para la divulgación del proyecto, sensibilización de las empresas para la inclusión en el mercado laboral y presentación de las medidas de apoyo a la contratación.

Conferencia sobre la diversidad de reclutamiento y selección: Capacitación de las Empresas en la gestión de recursos humanos enfocados en las personas con discapacidad.

RH Talks - Workshop sobre la gestión de recursos humanos: Evento trimestral de divulgación de buenas prácticas de recursos humanos donde se destaca una empresa reconocida por su integración y gestión de carrera de personas con discapacidad.

Fase 2 - Capacitación de los candidatos:

Programa de desarrollo de competencias para la empleabilidad, que les permite presentarse de forma más segura y eficaz al mercado laboral.

El programa de capacitación de los candidatos contempla 10 pasos:

1. Presentación de casos exitosos.
2. Definición del objetivo profesional.
3. Herramientas de búsqueda de empleo.
4. Simulación de entrevistas.
5. Comunicación.
6. Gestión del tiempo y stress.
7. Gestión de expectativas y asertividad.
8. Imagen y presentación personal.
9. Fotografía profesional.
10. Presentación de procedimientos.

Cuando finalizan estas dos fases, se organiza el día "D", una iniciativa de networking, marketing profesional y reclutamiento para permitir un encuentro entre empresas y candidatos. El circuito se estructura en una serie de entrevistas de 10 minutos donde los candidatos y las empresas se conocen, completándose con el feedback a los candidatos. Es una iniciativa eficaz y de coste moderado.

Para organizar el circuito de entrevistas, es necesario que previamente:

Las empresas indiquen los perfiles para cada puesto de trabajo que necesitan.

Las entidades del consorcio asignen los candidatos de acuerdo con las características personales, formación y expectativas, procurando hacer un matching perfecto. Los candidatos pueden hacer su presentación con soporte de CV, portfolio, presentaciones digitales y otros recursos.

Después de un momento de pausa para recuperar energía y promover el networking, se inicia un nuevo circuito de feedback sobre la entrevista. Una conversación entre la empresa y el candidato donde se apuntan mejoras en las herramientas de empleabilidad, dando sugerencias de carrera, de formación y se transmiten algunos contactos facilitadores.

Recursos necesarios: formadores, espacios físicos ofrecidos por cada socio, catering, iniciativas de team building y divulgación en las redes sociales del municipio y en las redes institucionales de cada socio.

Beneficios:

Entidad Social: 7 entidades involucradas en esta iniciativa, compartiendo contactos, buenas prácticas y procedimientos.
Empleados / familias: 22 personas incorporadas al mercado laboral en tres ediciones: 7 candidatos en 2019; 9 candidatos en 2020/2021; 6 candidatos en 2021/2022.
Empresa: 50 empresas participantes en el proyecto: 9 empresas presentes en 2019; 19 empresas presentes en 2020/2021; 22 empresas presentadas en 2021/2022.

Claves del éxito:

- " Formación específica e intensiva para los candidatos
- " Acercamiento entre empresarios y candidatos con discapacidad
- " Creación de redes
- " Intercambio de buenas prácticas
- " Implicación de los distintos sectores (privado, público y social).

Colaboraciones / Alianzas: municipio de Oporto con la Ciudad de las Profesiones (responsable por la promoción del talento y la empleabilidad para la población en general); entidades que trabajan con personas con discapacidad y desarrollan proyectos de empleo para esta población (Associação Salvador y Associação de Paralisia Cerebral de Porto); entidades educativas universitarias con apoyos para estudiantes con discapacidad (Universidade do Porto e Instituto Politécnico do Porto); entidades con contactos privilegiados con empresas (Associação Empresarial de Portugal) y entidades con responsabilidad nacional en el ámbito de la formación y empleo (IEFP Porto).

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Página web proyecto \(D\) de Eficiência](#)
- # [Projeto \(D\) de Eficiência ajuda a valorizar e promover as competências de empregabilidade](#)
- # [Testimonios de los participantes de la 1ª Edición \(D\) de Eficiência](#)
- # [\(D\)Eficiência | Inclusão no mercado de trabalho de pessoas portadoras de deficiência](#)
- # [Noticia Diario Porto. Diciembre 2022](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Consorcio entidades del sector social, público y coordinadas por el municipio de Oporto.](#)

Actividad: [Promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas.](#)

Empleados: [17 personas \(12 personas encargadas en el diseño e implementación + 5 formadores\).](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [16%](#)

Web: coesaosocial.cm-porto.pt

Localización: [Oporto, Portugal.](#)

Alcance: [Regional.](#)





Funcionarios con discapacidad intelectual

Sector: **Administración Pública.**

Categoría de la práctica: **Inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Intelectual.**

Breve resumen de la práctica: el Ministerio de Hacienda y Función Pública - Gobierno de España adapta una convocatoria de empleo público para personas con discapacidad intelectual, para el puesto de ordenanza o servicios auxiliares de apoyo, en la Administración Pública a nivel estatal, que consigue mejores resultados de participación y aprobación.

Objetivo: dar acceso a personas con discapacidad intelectual a puestos de trabajo en la función pública.

Necesidad detectada: dificultad para cubrir con el 2% de personal con discapacidad intelectual (prevista por la última reforma de ley para el sector público en España), a pesar de haber creado una convocatoria de empleo público exclusivamente para este colectivo.

Descripción detallada: el Ministerio se pone en contacto con la entidad Plena Inclusión (Confederación española de discapacidad intelectual), para poder adaptar una convocatoria de plazas exclusivas para personas con discapacidad intelectual. Destacando las siguientes acciones:

- La flexibilización de los requisitos de titulación exigidos para el acceso y su compensación con un certificado de escolaridad.
- La adaptación a lectura fácil de las bases de la convocatoria y el formulario de inscripción.
- La modificación del tipo de examen respecto al modelo generalista, que recoge los siguientes cambios: preguntas tipo test con solo 3 alternativas de respuesta, la no penalización de las respuestas incorrectas y número máximo de 25 preguntas 2 por 1 hora de examen.
- El remplazo de un bloque de contenidos sobre cultura general que eran complejas, por un bloque de preguntas sobre la Administración General del Estado y el resto de los contenidos relacionados con el puesto directamente.
- La elaboración de un temario de contenidos en lectura fácil y algunos ejemplos de exámenes y ejercicios, que se pusieron a disposición en las webs de las entidades de personas con discapacidad intelectual para facilitar su preparación para el examen.
- La puesta a disposición por parte de las entidades con discapacidad intelectual de una plataforma MOODLE y un foro online para los opositores con el fin de facilitar la preparación del examen, notificar de novedades sobre la convocatoria y canalizar dudas de opositores y familias. Tras unos años, esta plataforma MOODLE fue sustituida por una [aplicación](#).
- El suministro de instrucciones precisas sobre la logística relacionada con el día del examen: Lugar, número de acompañantes, tiempos, etc.
- La participación de funcionarios voluntarios que acompañan a los opositores con discapacidad el día del examen. Algunos de estos voluntarios, se forman para dar un mejor apoyo a las personas.

Recursos necesarios: se ha contado con la participación de personal técnico especializado en intervención de personas con discapacidad intelectual y lectura fácil para la adaptación del protocolo y los documentos asociados a la convocatoria.

Beneficios:

- Empleados / familias: tanto las personas implicadas directamente, como sus familias, se benefician del trabajo sistemático de este tipo de iniciativas ya que allanan el camino hacia la inclusión laboral de la persona, que conlleva a su vez, bienestar a su grupo familiar.
- Administración pública: las nuevas convocatorias redactadas con el método de lectura fácil y las adaptaciones de todo el proceso facilitaron la participación de más personas con discapacidad intelectual en las convocatorias posteriores y a la utilización de este modelo para otros organismos de la administración pública a nivel nacional, regional y local.

Claves del éxito:

- " Participación de organizaciones de discapacidad intelectual en el proceso.
- " Adaptación de todo proceso, con escucha y mejora permanente.
- " Difusión de los procesos y resultados en las comunidades autónomas y organismos públicos provinciales.

Colaboraciones / Alianzas: Plena Inclusión, es una confederación que cuenta con más de 900 entidades asociada a nivel estatal.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Bases de la Convocatoria Oposiciones 30 Marzo 2022 en lectura fácil](#)
- # [Protocolo para Administraciones Públicas convocantes de oposiciones específicas para personas con discapacidad intelectual](#)
- # [Empleo público y el apoyo en el puesto de trabajo](#)
- # [Empleo público y accesibilidad cognitiva](#)
- # [Las personas con discapacidad intelectual en la función pública: informe sobre situación, recomendaciones y apoyos tecnológicos](#)

Reconocimientos:

- ! [2021 - Premio Europeo Project Zero](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Ministerio de Hacienda y Función Pública - Gobierno de España.](#)

Actividad: [Propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de hacienda pública, de presupuestos y de gastos, fundamentalmente.](#)

Empleados: [3 millones.](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [2%](#)

Web: hacienda.gob.es

Localización: [España.](#)

Alcance: [Nacional.](#)



AGRÍCOLA





NCO - Nuova Cooperazione Organizzata

Sector: **Agrícola.**

Categoría de la práctica: **Formación e inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Psicosocial.**

Breve resumen de la práctica: NCO combina el desarrollo de actividades sociales destinadas a generar beneficios inclusivos y de actividades empresariales con oportunidades de trabajo digno, vías terapéuticas y de rehabilitación para colectivos en riesgo de exclusión social como personas con discapacidad predominantemente de tipo psicosocial, menores, ex detenidos y ex drogadictos; con el apoyo de valores como el trabajo, la memoria, la legalidad y la sostenibilidad.

Objetivo: restaurar los derechos, la dignidad y las oportunidades de empleo de las personas, con especial atención a personas en riesgo de exclusión social.

Necesidad detectada: la necesidad de potenciar las actividades agrícolas y otras actividades vinculadas a este sector (embalaje y packaging y gestión del marketing online), para facilitar la inclusión laboral de la población en riesgo de exclusión y/o con discapacidad; aprovechando los activos incautados a la delincuencia organizada en un territorio que vivió dos décadas de violencia.

Descripción detallada: planificación de las actividades sociales destinadas a generar beneficios inclusivos, promover vías terapéuticas, de rehabilitación y de salud para personas con dificultades y las actividades empresariales programadas. Promoción del trabajo en red entre consorcios y cooperativas asociadas para permitir la generación de asociaciones que, a partir de actividades de agricultura social actividades de acogida y turismo social y responsable, actividades de restauración y catering, comunicación y comercialización, transformación de frutas y hortalizas y otros servicios diversos para la comunidad como mantenimiento del verde, renovación y mantenimiento de edificios interiores y exteriores, servicios de limpieza, jardinería, gestión de comedores de empresa, favorecen la inserción laboral de las personas con discapacidad. El recorrido inicial tiene una duración mínima de 2 meses y con un máximo de 2 años, en base a la normativa de los PTRI - Proyectos Terapéuticos Rehabilitados Individualizados establecido da la Región Campania. En algunos casos, se activa un período de prácticas con una duración mínima de 2 meses y con un máximo de 1 año, con la posibilidad de contratación al final del período de prácticas.

Recursos necesarios:

- " Profesionales voluntarios del sector agrícola.
- " Profesionales de la restauración que dan apoyo a las actividades proyectadas.

Beneficios:

Entidad Social: desarrollo de actividades de sensibilización e información a la comunidad para luchar contra las malas costumbres de las mafias.

Empleados / familias: inclusión social de personas con discapacidad y riesgo de exclusión.

Empresa: promoción de la cultura de la legalidad, de la igualdad de derechos; promover propuestas de formación e intercambio de buenas prácticas.

Claves del éxito:

- " Formación laboral con prácticas.
- " Apoyo de personal educativo.
- " Implicación de profesionales y artesanos de los sectores involucrados.

Colaboraciones / Alianzas: Comité don Peppe Diana, Libre Asociaciones Nombres y Números contra las mafias, Foro Nacional Agricultura Social, ConfCooperative Campania.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Web corporativa NCO Cooperazione](#)
- # [Web tienda electrónica NCO Cooperazione](#)
- # [Dossier NCO](#)



Artículos en periódicos locales, nacionales y revistas especializadas tales como:

- " LEGAMBIENTE
- " Forum Nazionale di Agricoltura Sociale
- " Libera
- " Agenzia di comunicazione sociale Etika

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Nueva Cooperación Organizada](#).

Actividad: [Inclusión laboral a través de la formación en actividades agrícolas, de restauración y vinculadas](#).

Empleados: [112](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [40%](#)

Web: ncocooperazione.com

Localización: [Caserta - Campania \(Italia\)](#).

Alcance: [Regional](#).





Semear, Terra de Oportunidades

Sector: **Agrícola.**

Categoría de la práctica: **Formación e inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Intelectual.**

Breve resumen de la práctica: es un proyecto de formación e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en las áreas de agricultura, almacenamiento e industria alimentaria. Tiende un puente entre las personas con discapacidad, el Estado y las empresas para conocer las necesidades y contribuir a la formación de las personas con discapacidad que facilita su inclusión en el mercado laboral.

Objetivo: formar e incluir laboralmente personas con discapacidad intelectual.

Necesidad detectada: carencia de servicios especializados/específicos para la inclusión profesional de personas con discapacidad intelectual leve a moderada, especialmente servicios de acompañamiento en la transición de los cursos de formación al mercado de trabajo, actuando como intermediario entre la persona y la empresa y preparando a las empresas con las herramientas para su integración laboral y organizativa.

Descripción detallada: Semear desarrolla 3 proyectos propios: Terra de agricultura, una tienda de comestibles y un proyecto de cerámica y además desarrolla un programa de campus para periodos de vacaciones. Aunque se trata de itinerarios personalizados, el proceso formativo tiene una duración mínima de 27 meses. Además, se trabajan las habilidades personales y sociales, transversales al tema de la empleabilidad, donde la práctica incluye una experiencia laboral de transición que tiene una duración de 3 meses, y donde el beneficiario pasa 3 días a la semana en la empresa y 2 días en Semear. En este caso, realiza un periodo de prácticas de 6 meses, en el que el alumno está en la empresa todo el tiempo con el apoyo regular del gestor de casos de Semear. Al finalizar, el alumno podrá integrarse en la empresa. El proceso de formación y prácticas no está remunerado y a lo largo del proceso también se trabaja estrechamente con las familias de los alumnos.

Recursos necesarios: 1 técnico experto en empleabilidad, 1 gestor de casos y 2 pedagogos en formación.

Beneficios:

Entidad Social: desarrollo de sistemas de producción y transformación agraria que permitan no sólo reforzar las posibilidades de aprendizaje y empleo de estos ciudadanos, sino también garantizar la sostenibilidad de todas las iniciativas.

Empleados/familias: formación profesional y desarrollo personal y social adecuados para la plena inclusión sociolaboral y una mayor autonomía financiera.

Empresa: aprendizaje de estrategias y consejos sobre regulación emocional y comunicación con las personas con discapacidad.

Claves del éxito: pedagogía diferencial: integración de experiencias laborales en contexto real durante el itinerario formativo para fomentar las competencias transversales para la empleabilidad y permitir la criba profesional. Acercamiento gradual al mercado laboral a través de formación en el puesto de trabajo y prácticas con aumento progresivo de responsabilidad en la empresa, que permitan un aprendizaje consolidado de la función. Acompañamiento de la persona en todo el proceso de inclusión profesional, incluyendo las fases de transición. Acompañamiento y formación de la empresa, en el sentido de su futura autonomía en la integración de personas con dificultades intelectuales. Información sobre las medidas e incentivos de apoyo a la contratación de personas con discapacidad y la mediación con las entidades estatales que promueven las respectivas medidas.

Colaboraciones / Alianzas: IIEP, entidades privadas y una red de alianzas que integra a familias, empresas, entidades públicas (municipios), agentes educativos, técnicos especializados y población en general.

Recursos adicionales / Enlaces:

[SEMEAR - Terra de oportunidades - Semear](#)

Testimonios / Reconocimientos:

- ! Semear fue distinguida con el Sello de Buenas Prácticas en Intervención Social 2021.
- ! La Asociación BIPP gana el Sello de Marca de Empleador Inclusivo 2021.
- ! El programa Semear ha sido elegido ganador del Premio BPI "la Caixa" Capacitar 2020.
- ! Premio BIPP (premio Fundación CEPESA al Valor Social 2020) por el proyecto SEMEAR EMPREGA dentro del proyecto Semear Academia.
- ! BIPP fue uno de los ganadores del 2019 Loyalty Community Award. Por 2ª vez, fuimos distinguidos con el Premio Fidelidade Comunidade, la 1ª en 2017 y ahora en 2019.

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Associação BIPP](#).

Actividad: [Implementación de programas sostenibles que promueven la participación activa de las personas con discapacidad en la sociedad.](#)

Empleados: [47](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [30%](#)

Web: semear.pt

Localización: [Estoril \(Portugal\)](#).

Alcance: [Local](#).



ALIMENTACIÓN





"El sentido del trabajo es un trabajo con sentido"

Sector: **Alimentación.**

Categoría de la práctica: **Inclusión laboral y formación.**

Tipo de discapacidad: **Discapacidad intelectual, trastorno mental y personas en situación de vulnerabilidad.**

Breve resumen de la práctica: La Fageda es una empresa de inclusión social que facilita el empleo principalmente a personas con discapacidad mental e intelectual de la comarca de La Garrotxa, en Cataluña; a través de la producción de yogures, mermeladas y helados.

Objetivo: incluir laboralmente a personas con discapacidad intelectual, trastorno mental y situación de vulnerabilidad para dar, a través del trabajo, sentido y bienestar a sus vidas.

Necesidad detectada: en el año 1982, Cristóbal Colón, tras 10 años de experiencia como mozo de manicomio decide impulsar una alternativa ocupacional y productiva para el colectivo de personas con trastornos mentales, como una alternativa a los tratamientos terapéuticos de la época.

Descripción detallada: para el correcto funcionamiento del centro de trabajo, se cuida cada uno de los momentos de la persona, desde su captación, hasta su seguimiento, de la siguiente manera:

Captación de talento: el talento es derivado del Hospital de salud mental o de los consorcios de servicios sociales de La Garrotxa.

Equipo de valoración: se cuenta con un equipo especializado de educadores, psicólogos y terapeutas, para valorar los puestos y realizar ajustes al puesto de trabajo. La clave está en conseguir que este equipo de profesionales sociales conozca muy bien el negocio y la estructura productiva para determinar de una manera acertada los puestos de trabajo.

Formación en el puesto de trabajo: La Fageda está acreditada como centro de formación, y por tanto ofrece a los empleados con discapacidad la posibilidad de formarse en su puesto de trabajo y obtener un certificado de profesionalidad en el sector de la producción alimentaria.

Condiciones laborales flexibles: existe flexibilidad en el desempeño del puesto de trabajo que se adapta a las necesidades de las personas, especialmente a aquellas con enfermedad mental, tales como las reducciones de jornadas o el número y duración de los descansos durante la jornada laboral.

Estructura organizativa: los terapeutas trabajan in situ en las plantas de producción, junto al personal técnico que supervisa el trabajo de la plantilla con discapacidad.

Formación de los managers en doble vía: el personal técnico recibe una formación previa para tratar y orientar adecuadamente a las personas con discapacidad. De la misma manera, el equipo de profesionales sociales que apoyan la actividad productiva recibe una formación técnica para poder resolver incidencias u orientar a los trabajadores sobre su desempeño laboral.

Plan individual para los trabajadores: además de un plan de carrera, los trabajadores con discapacidad tienen un plan de desarrollo que garantiza su autonomía personal y su crecimiento en ámbitos de la vida personal y social.

Recursos necesarios:

- " Equipo de 46 terapeutas.
- " Equipo de 137 técnicos que acompañan a los trabajadores con discapacidad en su actividad laboral.

Beneficios:

Entidad Social: a través del resto de entidades jurídicas que ha creado La Fageda, se atiende y/o se crea empleo para otros colectivos en riesgo de exclusión social como jóvenes y personas desempleadas de larga duración.

Empleados / familias: 133 personas con discapacidad contratadas sacan adelante las actividades productivas.

Claves del éxito:

- " El liderazgo de la persona que impulsa la iniciativa.
- " El ambiente de trabajo generado por una filosofía que pone a la persona en el centro y genera fuertes relaciones interpersonales.
- " Equilibrio entre las necesidades económicas y las necesidades de las personas.
- " La atención profesional personalizada e individualizada ofrecida a los empleados con discapacidad.

Colaboraciones / Alianzas: hospital de salud mental, consorcios de servicios sociales de La Garrotxa.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Historia y testimonios en el canal de Youtube la Fageda](#)
- # [Libro La Fageda. Historia de una locura empresarial social y rentable](#)

Reconocimientos:

- ! 2012 premio INTEGRA de BBVA.
- ! 2015 premio EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities) Employment for All Award (Zadar, Croacia, mayo 2015).
- ! 2021 premio Nacional Alares a la Excelencia en la Inclusión Social, de la Fundación Alares (Madrid).

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [La Fageda Fundació](#).

Actividad: [Centro Especial de Empleo que ocupa a través de sus actividades productivas a personas con discapacidad intelectual, trastorno mental grave o en situación de vulnerabilidad.](#)

Empleados: [350](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [50%](#)

Web: [fageda.com/es](#)

Localización: [La Garrotxa \(Catalunya\)](#).

Alcance: [Local](#).





Pintalpina cervecería

Sector: **Alimentación.**

Categoría de la práctica: **Formación e Inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Intelectual.**

Breve resumen de la práctica: Pintalpina es una cervecería creada por la Cooperativa Social Elianto, que cuenta con un área para el desarrollo de habilidades y formación de jóvenes entre 16 y 30 años con discapacidad intelectual, en las distintas actividades profesionales que se desarrollan en una cervecería, para potenciar su inclusión laboral.

Objetivo: impulsar un proyecto que permita la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en una actividad que les permita desarrollar un papel social activo y reconocido dentro de la comunidad.

Necesidad detectada: falta de formación e inclusión laboral en jóvenes con discapacidad (16 a 30 años).

Descripción detallada: tres itinerarios formativos:

Prácticas educativas para aprendizaje de la actividad profesional.

Prácticas inclusivas para el desarrollo de las soft skills de cada persona.

Prácticas profesionales para adaptación a la actividad profesional.

Cada área de prácticas consta de acciones de formación en situación, simulaciones y actividades laborales reales con la estrecha supervisión de un formador y/o de una figura pedagógica que acompaña a los jóvenes en sus itinerarios de crecimiento.

Recursos necesarios:

- " Pedagogo para la formación, el desarrollo y el seguimiento de los itinerarios formativos y de inserción laboral.

Beneficios:

Entidad Social: promover la inserción laboral de las personas con discapacidad; el respeto de las personas y el reconocimiento de la identidad de los demás; contribuir a crear un entorno cooperativo donde se puedan valorizar las competencias de cada persona independientemente de su discapacidad.

Empleados / familias: adquisición de los conocimientos y las habilidades necesarias para llevar a cabo una actividad profesional en un ámbito laboral.

Empresa: promover el intercambio de buenas prácticas y el modelo de formación para la mejor participación de los jóvenes con discapacidad en la empresa; promover la cultura de la igualdad de derechos entre las personas.

Claves del éxito:

- " La presencia de una educadora a tiempo completo, durante la formación y el desarrollo de la actividad laboral, representa el elemento cualificado de la intervención.
- " El rol del supervisor está siempre presente y atento para extraer datos objetivos, que le permitan modificar los itinerarios educativos con el fin de reorientar la intervención y aumentar las posibilidades de éxito de la iniciativa.

Colaboraciones / Alianzas: Fundación Cariplo, Altromercato, Carrefour Market, varias entidades del tercer sector para la venta y distribución del producto.

Enlaces:

- # pintalpina.it/sociale
- # instagram.com/pintalpina

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: **Cooperativa Social Elianto.**

Actividad: **Inclusión social de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión a través del fomento de la diversidad, la equidad social y la promoción del trabajo.**

Empleados: **5 socios - 4 socios trabajadores - 50 practicantes.**

Porcentaje de empleados con discapacidad: **50%**

Web: pintalpina.it

Localización: **Sondrio (Italia).**

Alcance: **Local.**

ATENCIÓN AL CLIENTE





Mutua Terrassa - Fundació Integralia Vallès

Sector: **Atención al cliente.**

Categoría de la práctica: **Inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Física.**

Breve resumen de la práctica: Mutua Terrassa crea en 2015 la Fundación Integralia Vallès para generar empleo para personas con discapacidad de la comarca del Vallés en Cataluña con la puesta en marcha de un call center de atención a pacientes y usuarios de la Mutua. El centro de trabajo de la Fundación Integralia Vallès, actúa bajo la figura de Centro Especial de Empleo (CEE).

Objetivo: implementar un servicio de atención al cliente de calidad y profesionalizado a través de un modelo integrado de atención que diera respuesta a las necesidades de la población y que fuese acorde a los valores de la organización.

Necesidad detectada: falta de alternativas de empleo o Centros Especiales de Empleo (CEE) para personas con discapacidad física en la zona del Vallès y mejora de la atención telefónica de la compañía.

Descripción detallada: Mutua Terrassa valoró diversas iniciativas existentes en el mercado de call center de personas con discapacidad e identificó a la Fundación Integralia como un partner ideal para impulsar la iniciativa. Para iniciar el proyecto, se constituye la Fundación Integralia Vallès y se marca el objetivo de formar un equipo de personas con experiencia en contact center y residentes en la zona de Vallés. El equipo de 15 personas con discapacidad -mayoritariamente física-, inician su actividad laboral para Mutua Terrassa desde las instalaciones de Fundación Integralia y un año después y ya con experiencia en la atención telefónica, se traslada al centro de Integralia Vallés. La puesta en marcha del call center para la atención telefónica de la Atención Primaria ha permitido una mejor calidad de los servicios prestados a los pacientes y usuarios.

Desde hace unos años Mutua Terrassa ha implementado el Programa Integra't, que facilita la experiencia por un día del personal de los centros de trabajo en el call center de la Fundación y viceversa, acercando a los empleados de ambas organizaciones y generando una mayor empatía. Mutua Terrassa trabaja conjuntamente con la Fundación Integralia Vallès para conseguir la incorporación del personal del call center en la propia compañía o en otras empresas de la zona. Mutua Terrassa reconoce a la fundación como una cantera de talento con discapacidad, gracias a la cual ya ha podido contratar directamente a 3 personas con discapacidad.

Recursos necesarios:

- " Profesionales de las áreas de Atención al paciente, RRHH y tecnología de Mutua Terrassa.
- " Adaptaciones a las instalaciones para la accesibilidad y de los puestos de trabajo.
- " 1 técnico de la Unidad de Apoyo, que realiza el acompañamiento a los empleados con discapacidad del centro de trabajo.

Beneficios:

Entidad Social: gracias a esta iniciativa, la Fundació Integralia Vallès ha garantizado la integración en el mundo laboral de las personas con grandes discapacidades físicas (personas en el grupo de especiales dificultades) sin excluir ningún tipo de discapacidad y convertirse en un medio para facilitar la incorporación del mayor número posible de personas con discapacidad en la empresa ordinaria.

Empleados / familias: "Primero las personas" es uno de los cinco valores de Mútua Terrassa. La voluntad de contribuir a la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral en la zona del Vallès benefició de forma decidida y directa a la empleabilidad de personas con discapacidad, como así también, a su entorno familiar y social.

Empresa: para Mútua Terrassa representa una actividad, despliegue territorial, crecimiento de la cartera de servicios, inserción efectiva en la empresa ordinaria y mayor visibilidad para un proyecto de inserción.



Claves del éxito:

- " La capacidad de ver la discapacidad como una oportunidad.
- " Impulsar un proyecto de inclusión de la mano de entidades especializadas y con experiencia.
- " Cuidar de las personas.
- " Promover un modelo de CEE, en el que la experiencia laboral de las personas sea un trampolín para conseguir un empleo en la empresa ordinaria.

Colaboraciones / Alianzas: Oficina de empleo del Ayuntamiento de Terrassa (FOMENT) y ayuntamientos de otros municipios vecinos. Esta actuación está impulsada y subvencionada por el Departamento de Empresa y Trabajo, y financiada al 100% por el fondo REACT-UE como parte de la respuesta de la Unión Europea a la pandemia de la COVID-19.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Página web Fundación Integralia Vallès](#)
- # [Noticia sobre Integralia Vallès en Canal Terrassa](#)

Reconocimientos:

- ! 2015 reconocimiento internacional. Premio Internacional a la Excelencia en Responsabilidad Social Corporativa, 39.º Congreso Internacional de Hospitales. Chicago, 6 de octubre de 2015.
- ! 2017 premio CAMBRA al Compromiso y la Sostenibilidad a Mútua Terrassa otorgado por la Cambra de Comerç i Indústria de Terrassa.

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Mutua Terrassa](#).

Actividad: [Atención a la salud, la autonomía personal y el bienestar de las personas](#).

Empleados: [5.104](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [4%](#)

Web: mutuaterrassa.com

Localización: [Terrassa \(España\)](#).

Alcance: [Local](#).



BANCA Y SEGUROS





Asistente personal para empleados con discapacidad

Sector: **Banca y seguro.**

Categoría de la práctica: **Inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Distintos tipos de discapacidades.**

Breve resumen de la práctica: el Banco de Santander pone en marcha un proceso de contratación de asistentes personales para acompañamiento de las personas con discapacidad que trabajan en la entidad.

Objetivo: facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad que trabajan en el banco y generar el mejor ambiente de trabajo para ellos.

Necesidad detectada: algunos trabajadores con discapacidad del banco requieren de asistencia personal que es prestada por sus familiares en el centro de trabajo, necesidad que también se identifica en algunos de los candidatos que se presentan a las ofertas de empleo.

Descripción detallada: siempre que se inicia un proceso de integración de un empleado con discapacidad, se realiza una evaluación de todas sus necesidades específicas para que esta inclusión sea plena y efectiva. En una fase inicial, se escucha al trabajador, su familia y entidades de discapacidad, para preparar la oficina y definir un plan de acogida para cualquier eventualidad. Se escucha también, de una forma sistemática al asistente personal, reuniendo información que nos permita mejorar la experiencia del trabajador. Los asistentes personales ayudan a los empleados con sus necesidades de apoyo en diversas actividades cotidianas: orientación en edificio, atención en sus necesidades fisiológicas, apoyo con la alimentación.

Recursos necesarios:

- " Asistentes personales.
- " Coordinador del área de Recursos Humanos.

Beneficios:

Entidad Social: las organizaciones sociales que promueven proyectos de apoyo a la empleabilidad de las personas con discapacidad colaboran con un socio experimentado y dedicado a este ámbito.

Empleados / familias: promover la autonomía e independencia de los trabajadores y, en consecuencia, mejorar su calidad de vida y la de sus familias, liberándoles de los costes asociados a un asistente personal durante las horas de trabajo y/o a la asistencia informal de su propia familia.

Empresa: Cambio cultural, cívico y empresarial en todo el equipo.

Claves del éxito:

- " Implicar y escuchar activamente a las distintas partes interesadas (empleado con discapacidad, familia, asistentes personales, RRHH, organizaciones sociales con proyectos de empleabilidad para personas con discapacidad).
- " Contratar asistentes personales adaptados a las necesidades.

Colaboraciones / Alianzas: Fundação Santander, Associação Salvador, Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger (APSA), Valor T, Grace, Terra de Sonhos, Inclusive Community Forum (ICF), Café Joyeux Portugal.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Informe de Banca responsable 2021](#)
- # [Fundación Santander](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: **Banco Santander Totta, S.A.**

Actividad: **Banca privada.**

Empleados: **4.653**

Porcentaje de empleados con discapacidad: **2,3%**

Web: santander.pt/institucional

Localización: **Lisboa y Oporto, Portugal.**

Alcance: **Nacional.**



Ability Day

Sector: **Banca y seguros.**

Categoría de la práctica: **Inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Distintos tipos de discapacidades.**

Breve resumen de la práctica: BNP Paribas organiza un evento de reclutamiento inclusivo adaptado a cualquier forma de discapacidad.

Objetivo: desarrollar un evento que permita a las entidades sociales y a las personas con discapacidad conocer mejor el banco y las opciones laborales que ofrece; de igual manera, que los profesionales del banco rompan los estereotipos sobre las personas con discapacidad y las valoren como posibles candidatos a un puesto de trabajo.

Necesidad detectada: dificultad para posicionar a BNP Paribas como empresa empleadora para personas con discapacidad, ya que el Grupo se dio cuenta de que este segmento del mercado de contratación percibía las oportunidades anunciadas como inaccesibles.

Descripción detallada: durante el Ability Day, BNP Paribas recibe la visita de candidatos interesados en conocer mejor el banco, en un formato similar al de una feria de empleo, en el que diferentes equipos presentan su actividad y rutina diaria. Los participantes también tienen la oportunidad de ser entrevistados en el propio evento o de concertar una reunión con el reclutador más adelante. Al mismo tiempo, los responsables de las áreas de negocio de BNP Paribas -jefes de equipo o gerentes- tienen la oportunidad de asistir a presentaciones de asociaciones que representan a personas con discapacidad, con espacio para debatir asuntos relacionados con el tema de la inclusión en el contexto laboral, deconstruyendo creencias limitantes sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Recursos necesarios:

- " Oficinas de BNP Paribas, que cumplen todos los requisitos en materia de accesibilidad.
- " Equipos de Recursos Humanos, Comunicación, Logística, Informática, etc., tanto en su preparación como en la acogida y acompañamiento de los participantes.
- " Material escrito utilizado se traduce al braille y se cuenta con la presencia de un intérprete de lengua de signos portuguesa.

Beneficios:

Entidad Social: mejor relación de las organizaciones sociales que promueven proyectos de apoyo a la empleabilidad de las personas con discapacidad y mayor entendimiento de las necesidades de talento del BNP Paribas.

Empleados / familias: optar a un puesto de trabajo en BNP Paribas.

Empresa: presentación de las oficinas y los diferentes departamentos de BNP Paribas a los candidatos, acceso a un pool de talento en un plazo muy corto de tiempo, aceleración de los procesos de selección en los que participarán los candidatos.

Claves del éxito:

- " Contar con un espacio físico accesible: es esencial que el espacio físico esté bien preparado para acoger a todos sin importar su discapacidad.
- " Medidas de comunicación adaptadas, tales como la adaptación de material a braille o el intérprete en lengua de signos.
- " Análisis y plan de contingencia: como se trata de un evento que prevé mucha interacción social, también es importante prestar atención a la neurodiversidad de los participantes, previendo cuáles pueden ser los desencadenantes de posibles situaciones incómodas, no sólo para alertar a los equipos implicados sobre ellas, sino también para buscar soluciones que reduzcan las posibles molestias de algunos participantes.

Colaboraciones / Alianzas: Associação Salvador, Café Joyeux, CADin, APSA, Valor T, APPDI, ASHBIP.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Noticia sobre Ability Day en la web de BNP Paribas](#)

**Reconocimientos:**

! [HR Magazine Inclusion and Diversity Award 2022](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [BNP Paribas](#).

Actividad: [Banca y seguros](#).

Empleados: [8.000](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [2%](#)

Web: bnpparibas.pt/en

Localización: [Lisboa y Oporto, Portugal](#).

Alcance: [Regional](#).





Programa de inclusión laboral

Sector: Banca y seguros.

Categoría de la práctica: Inclusión laboral y formación.

Tipo de discapacidad: Distintos tipos de discapacidades.

Breve resumen de la práctica: Ergo Hestia inicia el programa de inclusión de personas con discapacidad en 2004 con la creación de la Fundación Integralia, cuya misión está centrada en la integración profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral. En primer lugar, la fundación creó puestos de trabajo en el Grupo ERGO Hestia (GEH), y con el tiempo, también ofrecen servicios como agencia de contratación para otras empresas ajenas a GEH. Desde la fundación impulsan una serie de proyectos dedicados a la formación de personas con discapacidad, que preparan integralmente a estas personas para el trabajo.

Objetivo: incrementar la contratación de personas con discapacidad en ERGO Hestia.

Necesidad detectada: alta tasa de desempleo de las personas con discapacidad en Polonia (67%), razón por la cual desde ERGO Hestia se propusieron contribuir a la solución de este problema, incrementando la contratación de personas de este colectivo.

Descripción detallada: El programa cuenta con 4 vías para la incorporación de trabajadores con discapacidad:

Ofertas de empleo generalistas: a través de las ofertas ofrecidas por la compañía, se presentan candidatos con discapacidad. No se publican ofertas específicas o exclusivas para este colectivo. Si la compañía o el trabajador consideran que necesitan algún soporte especial, se deriva a la Fundación Integralia.

ERGO Integralia: desde la fundación captan y presentan candidatos con discapacidad a ERGO Hestia, y si la compañía les selecciona, estos son contratados a través de la fundación durante un periodo de 2 años, hasta conseguir una total adaptación a la compañía. Durante este tiempo Integralia realiza la evaluación de desempeño junto con el manager del área de ERGO Hestia, en el que está incorporado el trabajador.

Programa Metoo: es un programa de beneficios internos a través del cual se ofrece un paquete de beneficios a los trabajadores con discapacidad dentro de los que se encuentran: ayudas técnicas y la movilidad y comunicación y la autonomía personal de las personas con discapacidad; asistencia médica especializada, medicina y 2 días libres extra. Aquellos trabajadores que quieren acceder al programa deben declarar su discapacidad y de esta manera consiguen aflorarla. Durante el año se realiza una o varias campañas de comunicación sobre este programa con el fin de darlo a conocer entre los nuevos empleados. Cuando es necesario, los empleados con discapacidad reciben apoyo adicional de la fundación en forma de sesiones individuales con un coach, psicólogo o capacitación especial.

Programa de prácticas Eficient: programa dirigido a estudiantes universitarios con discapacidad, que buscan generar oportunidades de prácticas en la compañía para estos estudiantes e identificar talento para ofrecerles posteriormente una posición laboral. Este programa ha tenido muy buenos resultados, e incluso ERGO Hestia ha animado a otras compañías partners para que lo repliquen y se interesen por captar talento con discapacidad a través de un programa de estas características. Fundación Integralia gestiona y coordina este programa para ERGO Hestia y otras compañías.

De manera transversal, desde la compañía se realizan:

Acciones de comunicación: interna y externa, resaltando el valor de los empleados con discapacidad.

Acciones de formación y sensibilización a: nuevos empleados en GEH – onboarding y a los equipos de empleados, los empleados de recursos humanos y los gerentes de ERGO Hestia.

Las formaciones tienen una duración aproximada de 2,5 horas para garantizar la correcta acogida de los empleados con discapacidad. Además, la fundación actúa como mentor para cada gerente y le brinda orientación en situaciones que requieren apoyo adicional.

Recursos necesarios:

- Esta iniciativa está liderada por los responsables de las áreas de Marketing y Comunicación, Negocio Responsable y Recursos Humanos.

Beneficios:

Entidad Social: gracias a la experiencia y al impulso del Grupo ERGO Hestia, la Fundación ha conseguido ser reconocida como una entidad exitosa, que actualmente presta servicios para más de 332 empresas, consiguiendo que más personas con discapacidad se inserten en el mercado laboral y contribuyendo a la sostenibilidad de la misma entidad.

Empleados / familias: las personas con discapacidad pueden utilizar los servicios y la ayuda de expertos: un asesor profesional y un agente de empleo. Los estudiantes y graduados tienen la oportunidad de adquirir su primera experiencia profesional en el marco de programas de aprendizaje o prácticas organizados en el Grupo ERGO Hestia.

Empresa: contar con una cultura corporativa orientada a la inclusión, sobrepasando la cuota de empleados con discapacidad exigida por la ley. Ergo Hestia tiene un gran reconocimiento como marca empleadora inclusiva.

Claves del éxito:

- " El soporte e impulso a la iniciativa por parte del Comité de Dirección de la compañía.
- " La formación sobre discapacidad que se ha ofrecido a los directivos, managers y en general a la plantilla de la empresa.
- " La estrategia de inclusión laboral de personas con discapacidad está vinculada a varios de los 50 KPI que tiene la compañía en temas sociales y medio ambientales.

Colaboraciones / Alianzas: ERGO solo colabora con Fundación Integralia para canalizar todas las acciones relacionadas con el colectivo de personas con discapacidad.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Informe de sostenibilidad de ERGO Hestia 2022](#)
- # [Página web Integralia](#)
- # [Página web Programa de prácticas eficient](#)
- # [Video historia trabajador con discapacidad de ERGO Hestia](#)

Reconocimientos:

- ! 2022 - Medalla del Amigo de la Integración para el presidente del Grupo ERGO Hestia Piotr M. Śliwicki por muchos años de apoyo a las actividades en el campo de la inclusión social y el aumento de la sensibilidad a las necesidades de las personas con discapacidad.
- ! 2022 - Símbolo de Responsabilidad Social 2022 para todas las actividades que involucren a personas con discapacidad en entornos empresariales.
- ! 2020 - Escudo de Bronce en el Festival de Cine Responsable 2020 por la campaña ME TOO.

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [ERGO Hestia](#).

Actividad: [Compañía de seguros](#).

Empleados: [2.900](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [3,5%](#)

Web: [ergohestia.pl](#)

Localización: [Sopot, Polonia](#).

Alcance: [Nacional](#).



COMERCIO MINORISTA – RETAIL





Departamento de Diversidad e Inclusión (D&I)

Sector: Comercio minorista – retail.

Categoría de la práctica: Inclusión laboral.

Tipo de discapacidad: Intelectual y física.

Breve resumen de la práctica: El Corte Inglés Grandes Almacenes crea un departamento de Diversidad e Inclusión - D&I.

Objetivo: mejorar la capacidad de respuesta a las necesidades que se le presentan a la empresa en materia de diversidad e inclusión.

Necesidad detectada: El Corte Inglés ha experimentado un amplio alcance y crecimiento del ámbito de diversidad e inclusión en los últimos años y por tanto surgió la necesidad de crear un departamento de D&I, con personas dedicadas a tiempo completo a esta materia para conseguir mejores resultados.

Descripción detallada: El Departamento de Diversidad e Inclusión tiene como misión velar por el cumplimiento de todas las acciones que comprende el plan de inclusión y entre sus funciones se encuentran:

- Relación con las instituciones sociales (contacto muy frecuente con las entidades sociales para solicitar perfiles, pedir apoyo de seguimiento, difundir buenas prácticas, etc.).
- Procesos de reclutamiento y selección (procesos adaptados a las especificidades de las personas con discapacidad - forma de divulgación, adaptación de funciones, horarios flexibles, entrevistas, etc.).
- Gestión de contratos (renovaciones, cambios a contratos indefinidos y no renovaciones).
- Gestión de prácticas, formalización y seguimiento de las mismas.
- Organización de eventos internos (acciones de sensibilización, exposiciones, cine inclusivo, voluntariado, etc.).
- Participación en eventos externos para el intercambio de conocimientos y experiencias, buenas prácticas y difusión de los resultados de los proyectos.
- Gestión de datos y elaboración de diversos tipos de informes a nivel nacional.
- Elaboración de publicaciones para la intranet y redes sociales de la empresa (con Employer Branding).
- Formación interna para empleados (módulo de Diversidad e Inclusión).
- Proceso de solicitud del Sello Empleador Inclusivo y del Sello Diversidad (cada 2 años).

Recursos necesarios:

- " El equipo está formado por 3 personas, 2 de las cuales están en Lisboa y 1 en Vila Nova de Gaia, cubriendo así todo el país y todos sus talleres en Portugal.

Beneficios:

- Entidad Social: mejor coordinación con las organizaciones sociales que promueven proyectos de apoyo a la empleabilidad de las personas con discapacidad (por ejemplo, actividades de sensibilización, facilitación de procesos de derivación de ofertas/solicitantes, apoyo de técnicos experimentados en cada caso/tipo de discapacidad, creando así una red de apoyo a la formación, selección y seguimiento de la colocación y post colocación).
- Empleados / familias: mayor autonomía y participación sociolaboral; acompañamiento personalizado; implicación en una estructura de confianza y resolución rápida de problemas.
- Empresa: plena autonomía para tratar las cuestiones de D&I.

Claves del éxito:

- " Procesos personalizados de contratación, selección e integración adaptados a las necesidades de cada caso.
- " Respuesta rápida a los problemas relacionados con los candidatos y/o trabajadores con discapacidad.
- " Mayor implicación y relación con las entidades sociales.

Colaboraciones / Alianzas: actualmente trabaja con cerca de 20 entidades, como Asociación Salvador, OED, APPC, que ayudan diariamente en las diferentes fases del proceso de reclutamiento, selección e integración de personas con discapacidades u otros públicos en situación de vulnerabilidad.

**Recursos adicionales / Enlaces:**

- # [Vídeo testimonio de trabajadores con discapacidad de El Corte Inglés](#)
- # [Vídeo sobre Diversidad e Inclusión em El Corte Inglés](#)

Reconocimientos:

- ! [Reconocimiento como Sello de Marca de Empleador Inclusivo por el Instituto de Empleo y Formación Profesional, por 3 años consecutivos \(2021,2022 y 2023\)](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [El Corte Inglés Grandes Almacenes](#).

Actividad: [Empresa de distribución minorista vinculada al Grupo El Corte Inglés](#).

Empleados: [3.200](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [2,80%](#)

Web: [elcorteingles.pt](#)

Localización: [Lisboa y Vila Nova de Gaia \(Portugal\)](#).

Alcance: [Nacional](#).





"No menos del 4%"

Sector: Comercio minorista – retail.

Categoría de la práctica: Inclusión laboral y formación.

Tipo de discapacidad: Diferentes tipos de discapacidades.

Breve resumen de la práctica: Leroy Merlín desarrolla una estrategia de comunicación interna y de alianzas con partners, dirigida a todos sus centros y sus equipos directivos, que pone foco en impulsar la selección de personas con discapacidad destacando el valor aportado por personas de este perfil.

Objetivo: alcanzar el 4% de personas con discapacidad en su plantilla, a diciembre de 2023. No solo a nivel nacional, sino por cada centro de trabajo (tiendas y servicios centrales).

Necesidad detectada: incrementar el número de trabajadores con discapacidad.

Descripción detallada: las principales actividades desarrolladas son:

Campaña de comunicación "Capaces de todo" a nivel interno y externo con un doble objetivo: por un lado, concienciar a los managers y equipos del valor que aportan los perfiles con discapacidad; y, por otro lado, posicionarse como un empleador de referencia para este colectivo y atraer al talento con discapacidad.

Alineación con las regiones: involucrar RRHH de las regiones para que se generen más oportunidades de empleo para personas con discapacidad y crear una comunidad de líderes inclusivos en la cual compartir buenas prácticas. Desde el área de Diversidad e Inclusión se envía un reporte mensual por regiones y tiendas; y se da visibilidad a una buena práctica a favor de la inclusión de personas con discapacidad.

Alianza con partners: las entidades de discapacidad juegan un papel clave en el proyecto. Desde la compañía cuentan con 4 partners estratégicos a nivel nacional (Fundación Adecco, Randstad, Inserta Empleo y Fundación Integra) y además con 37 entidades locales para acceder a una amplia cantera de candidatos con discapacidad. Con los partners se reúnen mensualmente para dar feedback sobre los procesos de selección y los candidatos derivados.

Sensibilización y formación sobre discapacidad: desde la compañía se ha desarrollado un itinerario formativo sobre discapacidad compuestos de 2 acciones: el nuevo paradigma de la discapacidad, impartido por Fundación Pegasus y Selección inclusiva, impartido por ETHIKOS CONSULTORES.

Acompañamiento y seguimiento: seguimiento de la responsable de diversidad e inclusión a las tiendas para velar que se cumpla con el objetivo marcado.

Recursos necesarios:

- " 1 responsable de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- " 2 técnicos de selección exclusivos para identificar candidatos con discapacidad.

Beneficios:

Entidad Social: colabora estrechamente con diversas entidades sin ánimo de lucro que trabajan día a día por mejorar la calidad de vida de los colectivos vulnerables en los que centra su Acción Social, y cuenta con la participación como voluntarios de empleados de Leroy Merlín en toda España, quienes participan como voluntarios, que ofrecen horas de su tiempo a causas sociales.

Empleados / familias: gracias a los programas de colaboración que han creado con varias organizaciones, los empleados con discapacidad pueden formarse y acceder profesionalmente a mejores puestos de trabajo, beneficio que repercute en su calidad de vida y en su entorno familiar.

Empresa: desde Leroy Merlín se sienten orgullosos y muy satisfechos con la colaboración e implicación de todos y cada uno de sus empleados, quienes no solo aprendieron más sobre inclusión y el talento de las personas con discapacidad, sino que también generaron un cambio cultural en la propia organización.

Claves del éxito:

- " Involucrar a los colaboradores, desde la alta dirección hasta los empleados de las tiendas.
- " Sensibilización.
- " Pasar del modelo de para las personas a con las personas.

Colaboraciones / Alianzas: Fundación Adecco, Randstad, Inserta Empleo y Fundación Integra y además con 37 entidades locales.

**Enlaces:**

[Huella de Valor](#)

Testimonios / Reconocimientos:

! [Primer premio en la categoría Top Diversity 2022, por el proyecto "No menos del 4%"](#)

! [Premio a la Mejor Práctica en Inclusión Laboral de la Fundación Adecco, por la Política 360 de Discapacidad.](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Leroy Merlin](#).

Actividad: [Multinacional dedicada a la venta de productos de bricolaje.](#)

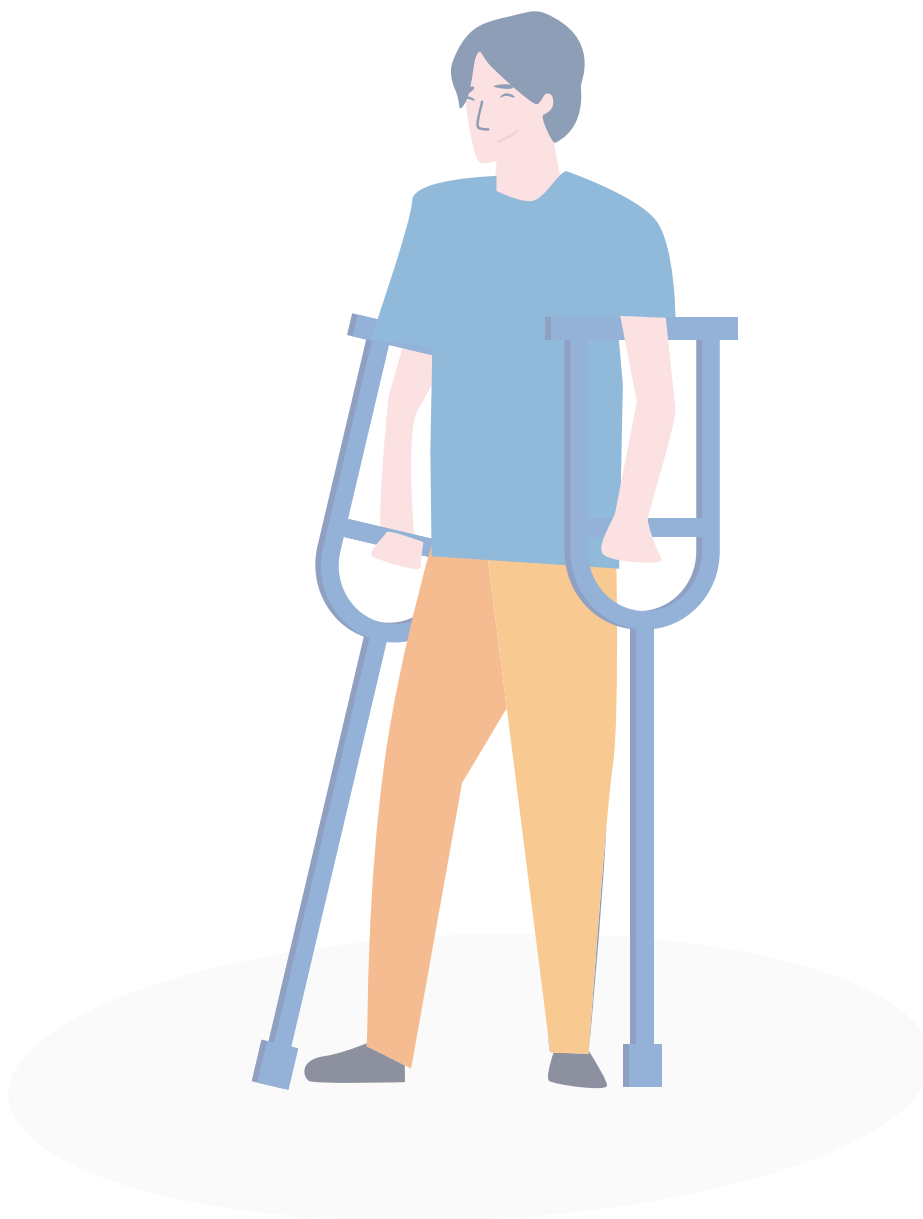
Empleados: [17.949 en 132 tiendas](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [3,29%](#)

Web: corporativo.leroymerlin.es

Localización: [España.](#)

Alcance: [Nacional.](#)



FORMACIÓN





Life Project

Sector: **Formación.**

Categoría de la práctica: **Formación.**

Tipo de discapacidad: **Intelectual, específicamente Trastorno del Espectro Autista (TEA).**

Breve resumen de la práctica: la Cooperativa Focus pone en marcha un programa de formación para inclusión laboral para 8 a 12 jóvenes con trastorno del espectro autista a través de itinerarios de prácticas en diversos puestos de trabajo.

Objetivo: inclusión laboral.

Necesidad detectada: identificar dificultades para trabajar con personas con discapacidad en un contexto laboral.

Descripción detallada:

Formación: El programa de formación tiene una duración de 10 semanas durante las cuales los jóvenes realizan tres rotaciones de prácticas en las que exploran posibles carreras profesionales mientras van adquiriendo habilidades. Durante todo el periodo de formación se cuenta con una presencia continuada y permanente del equipo de instrucción y apoyo para potenciar los puntos fuertes y las habilidades de los alumnos y detectar sus intereses.

Prácticas: Aprendizaje mediante prácticas laborales en el puesto de trabajo (learning by doing) durante todo el periodo de formación. Un equipo de tutores planifica las prácticas, conciencia sobre la discapacidad, realiza la comunicación periódica con las familias, prepara a los alumnos para la incorporación a los centros de prácticas, coordina las reuniones de planificación para la búsqueda de empleo y las visitas a los alumnos y la información a todos los miembros del equipo.

Recursos necesarios:

- " 2 personas a jornada completa en el local de trabajo, un espacio de formación y materiales de formación, recursos de proyección, internet, etc.

Beneficios:

Entidad Social: diseñar, desarrollar y aplicar soluciones innovadoras que conduzcan a la participación activa de las personas con TEA en la sociedad.

Empleados / familias: maximizar la autonomía para fomentar el bienestar y la calidad de vida.

Empresa: contratar a personas con discapacidad con gran capacidad de autonomía.

Claves del éxito:

- " Número reducido de alumnos, para facilitar el aprendizaje.
- " Evaluación y personalización de cada proceso para adaptarlo a las necesidades de cada beneficiario.
- " Equipo multifuncional que supervisa los procesos.

Colaboraciones / Alianzas: la Cooperativa Focus colabora con varias entidades sociales, como Pais em rede, APCB, MAPADI, APPACDM PORTO, Centro Novais e Sousa, Creci Braga.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Projetos | Cooperativa Focus](#)

Reconocimientos:

- ! [Premio BPI Capacitar 2017](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: **Cooperativa Focus.**

Actividad: **Desarrolla proyectos para personas con trastorno del espectro autista.**

Empleados: **16**

Porcentaje de empleados con discapacidad: **0%**

Web: cooperativafocus.pt

Localización: **Oporto, Leça do Balio y, Vale de Cambra - (Portugal).**

Alcance: **Regional.**



Escuela Integralia

Sector: **Formación.**

Categoría de la práctica: **Formación e inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Distintos tipos de discapacidades.**

Breve resumen de la práctica: la práctica de la Fundación Integralia consiste en un programa de formación a través de una escuela especializada en el desarrollo de habilidades para actividad de contact center y sector digital, el manejo de las herramientas necesarias para desarrollar esta actividad y prácticas en entorno real que permitan el acercamiento al puesto de trabajo allanando la curva de aprendizaje habitual. El proyecto incluye un acompañamiento continuado en todo el proceso formativo y de prácticas para que los alumnos puedan tener un feedback donde conozcan sus fortalezas, áreas de mejora y pautas concretas encaminadas a mejorar sus competencias en cada momento.

Objetivo: facilitar oportunidades laborales a personas con discapacidad en desempleo, que necesitan formación para iniciar su vida laboral o reenfocar su carrera profesional, capacitándolos en un sector con amplia demanda.

Necesidad detectada: falta de experiencia laboral, formación y competencias necesarias para que las personas con discapacidad puedan desarrollar la actividad laboral de sectores en crecimiento como contact center y el sector digital.

Descripción detallada: el proyecto formativo incluye: el manejo de los conocimientos y las herramientas necesarias para desarrollar la actividad de los sectores de contact center y actividad digital; y prácticas en entorno real para el desarrollo de las habilidades. Además, también tienen un acompañamiento continuado en todo el proceso formativo y de prácticas para que los/as alumnos/as puedan tener un feedback directo en cada momento. Anualmente, se realizan un promedio de 15 formaciones impartidas en la Escuela Integralia, con la participación aproximada de más de 200 personas, las cuales garantizan el empleo en los 7 Centros Especiales Empleo operados por la Fundación Integralia o en empresas de estas industrias, con quienes la fundación colabora y ayuda a incorporar a personas con discapacidad a sus plantillas. En los 11 años de implementación del programa, 1.702 personas con discapacidad se han formado en la Escuela Integralia.

Recursos necesarios:

- " Equipo de formadores/facilitadores especializados en las materias en Soft y Hard Skills necesarias en Contact Center y para la transformación digital del sector.
- " Profesores expertos en las diferentes especialidades como son, accesibilidad web, testing para usuarios, etc.
- " Expertos profesionales de las empresas TIC colaboradoras.

Beneficios:

Entidad Social: Fundación Integralia en colaboración con empresas de Contact Center y Atención al cliente realiza cursos especializados en banca, seguros, telecomunicaciones, utilities y sanitario, o en el sector tecnológico en actividades como accesibilidad, testing, etc. que cuentan con prácticas post-formativas y se compromete a la inserción laboral de mínimo el 60% de los alumnos. Las personas no contratadas se incorporan a itinerarios formativos o pasan a formar de la Bolsa de Trabajo de Integralia para los nuevos proyectos laborales que se presenten; un proceso circular que beneficia a las partes implicadas en el proyecto.

Empleados / familias: favorecer la capacitación de personas en riesgo de exclusión que han dado una nueva orientación a su perfil profesional, facilitándoles formaciones en sectores en crecimiento como el de atención al cliente o tecnológicos con alta empleabilidad. Apoyo con personal especializado (coaching en la adaptación de los alumnos seleccionados en su puesto de trabajo y a su entorno laboral). Recolocación (outplacement) de los trabajadores con discapacidad cuyos contratos hayan finalizado por fin de campaña o de gestión del servicio. El empleo permite el desarrollo personal, genera autonomía, ayuda a socializar e incluir.

Empresa: acceso a talento con discapacidad con las habilidades y competencias básicas para desarrollar en diferentes puestos de trabajo. Transforma las organizaciones en empresas más inclusivas que aprovechen el talento diverso.



Claves del éxito:

- " Desarrollar un programa de capacitación teórico-práctica para el sector de Contact Center o Negocio Digital con acercamiento al puesto de trabajo en entorno real.
- " Acompañamiento de un mentor de Escuela, constituye un valor diferencial respecto al de otros modelos formativos porque nos permite dar a cada uno, los recursos y oportunidades que necesitan para obtener resultados similares a los de cualquier empresa.
- " El conocimiento integral de la fundación sobre la actividad empresarial y el contexto de la persona con discapacidad genera entendimiento y complicidades entre ambos. Además, ayuda a enriquecer y a crecer personal y profesionalmente, una faceta que, por distintos motivos, no ha sido accesible a gran parte de las personas con discapacidad.

Colaboraciones / Alianzas: Inserta Empleo, Cocemfe, Konecta, Incorpora, Discatel, o Integra.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Web Escuela Integralia](#)

Testimonios:

- " [Video testimonios alumnos Escuela Integralia](#)
- " [Video testimonio alumnos escuela Integralia](#)
- " [Escuela Integralia en Colombia](#)

Reconocimientos

- ! [2024 Finalista de Zero Project categoría educación inclusiva y tecnologías de la información y la comunicación \(TIC\)](#)
- ! 2020 - Premios Alares en la categoría Centro Especial de Empleo por su trabajo en la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- ! 2022 - FEDEPE: Mención Especial por impulsar el desarrollo profesional de las mujeres con discapacidad
- ! 2010 - Premio a la Innovación y Compromiso Social de la Empresa de la Fundación SERES

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Fundación Integralia](#)

Actividad: [Inclusión socio laboral de personas con discapacidad y enfermedades crónicas/degenerativas, con prioridad en la alta discapacidad y con dificultades para incorporarse al mercado laboral.](#)

Empleados: [640](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [99,52%](#)

Web: [dkvintegralia.org](#)

Localización: [Madrid, Sant Just Desvern y Terrassa \(Barcelona\), Badajoz, Denia \(Alicante\), Gijón \(Asturias\), Jerez de la Frontera y San Fernando \(Cádiz\), Zaragoza - \(España\).](#)

Alcance: [Nacional e internacional](#)



HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN





Cafés Joyeux

Sector: **Hostelería y restauración.**

Categoría de la práctica: **Formación e inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Intelectual.**

Breve resumen de la práctica: Café Joyeux es un proyecto nacido en Francia en 2017, que implementa la Associação VilacomVida en Portugal y está formado por una cadena de cafés que forma y contrata a jóvenes mayores de 18 años con discapacidad intelectual del desarrollo (DID). Los jóvenes Equipiers trabajan, al mismo tiempo que reciben una formación polivalente en el área de la restauración.

Objetivo: dar una respuesta inclusiva e integradora a los jóvenes con DID, que les permita una mejor transición de la vida escolar al mundo laboral, incrementando su autonomización aprovechando y estimulando todo el potencial de estos jóvenes.

Necesidad detectada: dificultad en la transición de los jóvenes con DID de la vida escolar al mundo laboral.

Descripción detallada: el proyecto comienza con la selección de candidatos, en la que participan varios equipos, incluido Recursos Humanos. Una vez entrevistados y seleccionados, los candidatos son capacitados en diversos roles por un equipo especializado durante 3 meses de prueba, donde obtienen experiencia y confianza en tareas como barista, caja, cocina y servicio al cliente. Al final del periodo de prueba, la mayoría de los participantes se integran con un contrato fijo. El proceso de formación, que puede durar hasta 2 años, se realiza a través de la Escuela Joyeux, que capacita a los participantes en habilidades técnicas y transversales. Este entrenamiento valora la experiencia en la empresa, combinando atributos técnicos y profesionales con conocimientos y actitudes laborales. Se emplea una metodología llamada FAST, que utiliza una pedagogía positiva basada en material didáctico y premia en lugar de castigar. Este método comienza con un análisis de la situación laboral, identificando habilidades y conocimientos necesarios para crear un entorno de aprendizaje. El objetivo es comprender al individuo en un contexto laboral global, lo que requiere interacción y retroalimentación entre los equipos para mejorar el proceso.

Recursos necesarios:

- " 1 o 2 gerentes por café.
- " Supervisor responsable para la cocina.
- " Responsable para sala y servicio al cliente.
- " Equipo Impacto, Equipo Marketing y Comunicación, Finanzas y Recursos Humanos.

Beneficios:

Entidad Social: reforzar las posibilidades de aprendizaje y empleo de estos ciudadanos, garantizando al mismo tiempo la sostenibilidad del proyecto.

Empleado / Familias: incremento nivel autoconfianza y autoestima, vida social más activa.

Empresa: ambiente de confianza y alegría.

Claves del éxito:

- " Combinar el aprendizaje y la formación, con un trabajo con contrato fijo.
- " Ofrece una formación polivalente (barista, caja, servicio de mesa y cocina).
- " Contratar para formar, generando confianza y motivación para los jóvenes y sus familias.

Colaboraciones / Alianzas: Rede Social Cascais, Cidades das Profissões, Crinabel, Valor T, CERC Lisboa, CERCICA, Pais em Rede, APPACDM de Lisboa, CADIn, APSA, AFID, Operação Emprego Deficiência (OED), Associação QE (Quinta Essência), Pais 21- Down Portugal, Centro de Desenvolvimento Infantil DIFERENÇAS, Fundação Liga, Associação Salvador.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Página web Cafés Joyeux Portugal](#)
- # [Perfil de Instagram Cafés Joyeux Portugal](#)

**Reconocimientos:**

- ! Premio Finalista Nacional de Turismo Inclusivo 2022
- ! Premio Finalista AHRESP 2023

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Associação VilacomVida / Café Joyeux](#).

Actividad: [Inclusión social de niños y jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo \(DID\)](#).

Empleados: [33](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [12%](#)

Web: vilacomvida.pt

Localización: [Lisboa, Portugal](#).

Alcance: [Regional](#).





Albergo Ético - alojamientos turísticos accesibles atendidos por personas con síndrome de Down

Sector: **Hostelería y restauración.**

Categoría de la práctica: **Formación.**

Tipo de discapacidad: **Intelectual, física y sensorial.**

Breve resumen de la práctica: Albergo Ético es un modelo de alojamientos turísticos sostenibles en los que se desarrolla un programa de formación profesional a través del cual las personas con síndrome de Down y/o con déficit cognitivo, sensorial y físico aprenden tareas como la gestión de la recepción, sala de desayunos, cocina y habitaciones. Así mismo, el proyecto incluye a las familias a quienes se implican fomentando su responsabilidad y participación a través del Pacto de Formación, para que los jóvenes incluidos en el programa puedan adquirir un alto grado de autonomía personal. Los hoteles éticos tienen una media de 20-25 habitaciones y son comparables a los hoteles familiares tradicionales.

Objetivo: aumentar la independencia e incrementar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad -favoreciendo su inclusión social- a través de su formación y empleo y, al mismo tiempo, apoyar a sus familias, desarrollar las competencias necesarias para el ejercicio de la ciudadanía activa y sensibilizar al tejido empresarial y, en particular, al sector del turismo de hostelería y restauración.

Necesidad detectada: apoyo a la protección social de personas con discapacidad, colectivos vulnerables y en riesgo de pobreza.

Descripción detallada: se desarrollan tres actividades principales:

Formación: durante tres años se desarrollan actividades formativas a través de las cuales los beneficiarios adquieren competencias profesionales específicas en el ámbito laboral y personal. El programa formativo se centra en el aprendizaje y la gestión de las diversas actividades de hostelería y restauración a través de la metodología learning by doing: hostelería, recepción, servicio de desayuno, limpieza de habitaciones, servicio de mesa y cocina, entre otras.

La Academia de la Independencia: durante un período de cinco años aproximadamente, los beneficiarios del programa viven de forma independiente en una casa de huéspedes. El modelo implica que las personas más expertas tutoricen a los recién llegados, en un mecanismo de educación entre pares (peer to peer) mediante el acompañamiento, la emulación, el apoyo y el control mutuo. Se realizan actividades colaterales que estimulan la independencia, el crecimiento y la seguridad personal, entre ellas: judo, caminata nórdica, senderismo, maratón, masaje shiatsu, talleres de arte, laboratorios digitales, modelo sin barreras, grupo WhatsApp, etc.

Recepción turística: las actividades formativas y la Academia de la Independencia, tienen como objetivo desarrollar una actividad de hostelería y restauración completa, que ofrece un modelo de recepción turística de calidad media-alta, combinado perfectamente con una actividad de alto impacto social.

Recursos necesarios:

- " Profesionales que imparten la formación en el Albergo Ético siguiendo el Método Download de inspiración Montessoriana.
- " Técnicos especializados en actividades de sensibilización a emprendedores.

Beneficios:

Entidad Social: sensibilización de la comunidad.

Empleados / familias: inclusión laboral y autonomía personal de las personas con discapacidad.

Empresa: red empresarial local sobre la inclusión social de las personas con discapacidad; potenciar un modelo de turismo accesible de alto impacto social.

Claves del éxito:

- " Una formación inclusiva atenta a las nuevas necesidades emergentes, con la aplicación del Método Download que se basa en los principios de paridad de trato, accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.
- " Las actividades de sensibilización dirigidas a los emprendedores tienen como objetivo revolucionar la perspectiva de contratar a un trabajador con discapacidad, poniendo en valor su talento y no como una



carga y/o una obligación normativa.

- " El involucrar a las empresas permite la inclusión de personas con discapacidad, con el resultado final de una entrada plena en la sociedad civil activa como voluntario, trabajador y ciudadano independiente.
- " Las estructuras de Albergo Ético son estructuras para todos, sin barreras, un ejemplo de turismo accesible.

Colaboraciones / Alianzas: Frolla Microbiscottificio, Fondazione Haiku Lugano, Fiu Embrace (Miami), Cooperativa Sociale Etnos, Mestieri Lombardia sede di Sondrio, SpaH - Benessere in Comunità.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Libro Albergo Ético](#)
- # [Reportaje sobre experiencia de Albergo ético](#)

Testimonios / Reconocimientos: Albergo Ético ha recibido varios premios, entre ellos:

- ! Premio per le Strategie di Coesione Sociale per i Giovani, Fondazione Unicredit, 2017
- ! Premio Patrimonio umano Unesco Colline Langhe - Monferrato – Roero, 2018
- ! Premio Campione - City Angels, 2020
- ! Premio Angelo Ferro per l'Innovazione sociale, 2021
- ! Premio Volontariato ed Economia civile, città di Asti e Regione Piemonte, 2021

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Download Società Cooperativa Sociale O.n.l.u.s. - Albergo Ético](#).

Actividad: [Inclusión laboral y formación de personas con discapacidad, en especial, personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual, sensorial y física.](#)

Empleados: 45

Porcentaje de empleados con discapacidad: 30%

Web: albergoetico.it

Localización: [Asti \(Italia\)](#).

Alcance: [Nacional](#).





Frollalab

Sector: **Hostelería y restauración.**

Categoría de la práctica: **Formación e inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Intelectual.**

Breve resumen de la práctica: Frollalab es un proyecto que incluye la producción y venta de alimentos, destacando la producción y venta de galletas y pasteles. El proyecto cuenta con una tienda que los sábados y domingos abre "Diversamente bar" para ofrecer servicio de desayunos, bar y un foodtruck (Frollabus), un servicio que nace en tiempo de pandemia y que ofrece un servicio móvil de desayunos.

Objetivo: formar e incluir laboralmente a las personas con discapacidad a través del oficio de la pastelería y la restauración.

Necesidad detectada: al finalizar la etapa escolar, los jóvenes con discapacidad tienen muchas dificultades para encontrar un puesto de trabajo adecuado, y si lo encuentran, con frecuencia está alejado de sus capacidades y aspiraciones. La ausencia de estudios y experiencias laborales orientadas y adaptadas a ellos, a menudo se traducen en frustración, insatisfacción y aislamiento de la persona, una situación que afecta también a todo su entorno familiar.

Descripción detallada: los jóvenes que entran a formar parte del proyecto Frollalab, acceden a un itinerario de formación en el que adquieren competencias profesionales específicas en el ámbito de la producción de pastelería y competencias más transversales necesarias para vivir de forma autónoma. En el itinerario de bienvenida, las personas pasan por las diferentes áreas y contextos que integran el proyecto: laboratorio de pastelería, bar y furgoneta ambulante; con la finalidad de conocer mejor sus capacidades, habilidades e intereses. De este modo, los profesionales que forman parte del proyecto pueden adaptar mejor los itinerarios formativos y las actividades a cada persona, según sus deseos y capacidades: actividades que no exijan contacto con el público (el laboratorio de pastelería) y actividades que impliquen un contacto directo con el público (la tienda, el bar, la furgoneta ambulante, eventos diversos, etc.). Los jóvenes trabajan en pequeños grupos acompañados por especialistas del sector y educadores.

Recursos necesarios: profesionales del sector de la pastelería y profesionales.

Beneficios:

- Entidad Social: contribuye a crear un entorno motivador para todos los miembros del grupo de trabajo; mejora del porcentaje de personas con discapacidad contratadas.
- Empleados / familias: favorece el desarrollo de competencias personales, la comunicación verbal, grado de escucha y comprensión, ampliación y mejora de las relaciones interpersonales.
- Empresa: incorpora la diversidad en los equipos de la empresa; aprender a trabajar con personas que tienen diferentes habilidades.

Claves del éxito:

- " La formación adecuada y un trabajo continuo de aprendizaje en el puesto de trabajo.
- " La confianza depositada en los jóvenes que, al responsabilizarse y recibir el reconocimiento de su trabajo en la empresa, tiende a reconocerse más en su función y, por lo tanto, hacer una mayor contribución para sí mismo (por su empoderamiento) como así también, para la empresa en la que trabaja.
- " La desvinculación familiar que se produce en el paso de algunos de los jóvenes por el programan, genera mayor autonomía e independencia.

Colaboraciones / Alianzas: autoridades locales y empresas privadas de la provincia de Ancona y de la región Marche. Las escuelas primaria y secundaria, las escuelas de hostelería y restauración, Clementoni, cooperativas sociales y asociaciones de voluntarios.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Libro sobre la experiencia Albergue Ético.](#)
- # [Reportaje y vídeo sobre Albergue ético.](#)



Testimonios / Reconocimientos:

- ! Premio Ciudadano Europeo del año 2021, por ofrecer oportunidades de inclusión social y laboral para las personas con discapacidad. El premio, de valor simbólico, fue entregado en Bruselas el 9 de noviembre de 2021 en representación de Italia.
- ! HOMI Special edition Sustainable Award (marzo 2022).
- ! Premio Cambiamenti CNA 2021 Menzione speciale inclusività (novembre 2021).
- ! Solidarietà Hug (febbraio 2020).
- ! Inclusione 3.0 (gennaio 2019).

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Frolla Cooperativa Social - Frollalab](#).

Actividad: [Formación e inclusión laboral de personas con discapacidad](#).

Empleados: [48](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [42%](#)

Web: frollalab.it

Localización: [Osimo, Ancona - Regione Marche \(Italia\)](#).

Alcance: [Regional](#).





Asociación Rob de Matt

Sector: **Hostelería y restauración.**

Categoría de la práctica: **Inclusión laboral y formación.**

Tipo de discapacidad: **Psicosocial y cognitiva.**

Breve resumen de la práctica: la Asociación Rob de Matt desarrolla un programa de formación inclusivo en un restaurante, a través de un itinerario con actividades de prácticas, para personas con discapacidad psicosocial e intelectual seleccionadas por su habilidad e interés en el sector de la restauración. Los alumnos que desarrollan el programa son incluidos en el equipo profesional del restaurante, bajo un modelo de aprendizaje learning by doing.

Objetivo: el objetivo del programa formativo es la inclusión laboral de los alumnos a través de su contratación.

Necesidad detectada: escasa inserción laboral y formación en competencias laborales para personas con discapacidad

Descripción detallada: el curso básico de restauración y servicio de mesa es de 60 horas, dividido en 3 módulos de 20 horas cada uno repartidos en las siguientes áreas:

Módulo 1 Risto-bar/cafetería

Módulo 2 Área de servicio en las mesas

Módulo 3 Gestión de relaciones con el cliente

La formación sirve para tomar conciencia de las propias competencias para desempeñar el rol y las tareas. Las competencias y conocimientos adquiridos durante el curso se profundizan en posteriores actividades de prácticas extracurriculares, con una duración mínima de 2 meses y máxima de 12 meses. Por último, se incorporan las personas más motivadas y dispuestas a profundizar, en el ámbito laboral.

Recursos necesarios: dos responsables de prácticas (función de gestión y educación), siete tutores de empresa distribuidos entre los responsables de sala y cocina.

Beneficios:

Entidad Social: promover la inserción laboral de personas desfavorecidas y la cultura de la inclusión social

Empleados / familias: mejorar el bienestar y la autoestima tanto de los familiares como de los candidatos; mejorar el nivel de vida

Empresa: proporcionar servicios a las empresas tanto en términos de formación como de intercambio de buenas prácticas; incorporación de la diversidad en los equipos de la empresa.

Claves del éxito:

- " Los itinerarios de desarrollo de las personas participantes incluyen el refuerzo de las competencias sociales/ relacionales y profesionales y también contemplan la mejora de su bienestar.
- " El equipo de trabajo, ya que actualmente cuenta con siete empleados con discapacidad procedentes de distintos períodos de prácticas.
- " La visibilidad alcanzada en los últimos años por el proyecto ha permitido aumentar la sensibilización de la sociedad sobre la inclusión social y laboral.

Colaboraciones / Alianzas: empresas privadas, empresas públicas que disfrutan de servicios de restauración: Cps, Consorcio Sir, Afol, Fundación S. Carlo, Centro Servicio Formación Lombardía, A&I, IAL Lombardía.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Vídeo experiencia Rob de Matt](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: **Rob de Matt - Restaurante y Bistrot.**

Actividad: **Inclusión social a través de la restauración y la celebración de eventos.**

Empleados: **20 empleados y 8 aprendices (es una media).**

Porcentaje de empleados con discapacidad: **20%**

Web: robdematt.org

Localización: **Milán, Italia.**

Alcance: **Local.**

IMPRESIÓN E IMAGEN





Sprint

Sector: **Impresión e imagen.**

Categoría de la práctica: **Formación.**

Tipo de discapacidad: **Psíquica y cognitiva, riesgo de exclusión.**

Breve resumen de la práctica: es un programa de formación en impresión textil (serigrafía, láser, digital, etc.).

Objetivo: proveer de herramientas para la Inclusión social a adolescentes y jóvenes, con o sin discapacidad en situación de vulnerabilidad.

Necesidad detectada: adolescentes y jóvenes, que se encuentran en riesgo de exclusión a las que se suman situaciones de abandono escolar, conflictos con agencias educativas, dificultades de relación con la familia, grupo y/o figuras adultas en general, dificultades de acceso al mercado laboral.

Descripción detallada: se detectan los jóvenes con dificultades en colaboración con los centros de salud mental del territorio y los servicios públicos de adicciones patológicas del Sistema Nacional de Salud (SerT). Sprint inicia un proceso de reinserción social o laboral que constituye el instrumento principal de intervención preventiva y educativa. Este proceso de re-inclusión social o laboral implica un itinerario formativo que se diseña a medida de cada persona y cuenta con la presencia activa de tutores en los diferentes itinerarios personalizados para cada proyecto, de acuerdo con los servicios remitentes, la duración, los objetivos y las modalidades de acceso (días a la semana, horarios). Tales como:

Prácticas curriculares, 2 meses.

Prácticas de readaptación asociativa, mínimo 2 meses hasta un máximo de 24 meses.

Prácticas de formación y orientación, mínimo 2 meses como máximo 12 meses.

Prácticas de inserción o reinserción laboral, mínimo 2 meses hasta un máximo de 12 meses.

Recursos necesarios:

- " Profesionales de la serigrafía y de distintos tipos de impresión.
- " Socios-trabajadores y empleados implicados en el proyecto.

Beneficios:

Entidad Social: promover la valorización de las personas desfavorecidas y su inserción laboral.

Empleados / familias: aumento de la autoestima, de la autoeficacia de la dimensión relacional y de la integración social, aumento del sentido de responsabilidad y, en general, de la calidad de vida, adquisición de las competencias sociales y relacionales, contratación.

Empresa: fomentar la adquisición de habilidades para aprender a trabajar con personas que tienen diferentes habilidades, la aceptación de la diversidad en los equipos de la empresa, el cambio de perspectiva en los servicios y proyectos.

Claves del éxito:

- " El proceso de inserción laboral, dirigido a la resocialización o la contratación, pasa por una serie de atenciones y que determinan el valor del servicio.
- " A través del camino y la presencia constante del tutor de referencia, el adolescente puede experimentar gradualmente dentro de un entorno sensible pero calificador, tanto que puede sentirse cada vez más parte de un grupo y una organización en general, mejorando sus niveles de autoestima y confianza.
- " Compartir las necesidades/objetivos con los servicios sociales y una estrecha relación de colaboración durante el desarrollo del aprendizaje.

Colaboraciones / Alianzas: Provincia de Lecco, Consorzio Consolida, Centro de formación profesional polivalente, Mestieri Lombardia, Casa Don Guanella, Consorzio Desio Brianza, DSM y SerT Regione Lombardia, Servicio Colocación Discapacitados y Grupos Débiles, CFPP Lecco, Departamento de Salud Mental y Adicciones ASST Lecco.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # cooperativasprint.it



DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: **Cooperativa Social Sprint.**

Actividad: **formación para jóvenes y adolescentes en riesgo de exclusión y/o con discapacidad (básicamente cognitivas y psíquicas).**

Empleados: **12**

Porcentaje de empleados con discapacidad: **40%**

Web: sprintcoop.it

Localización: **Civate (Italia).**

Alcance: **Local.**



RECURSOS HUMANOS





Encuentros de Reclutamiento

Sector: **Recursos Humanos.**

Categoría de la práctica: **Formación e inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Física.**

Breve resumen de la práctica: la Associação Salvador pone en marcha encuentro de speed recruitment para reunir a empresas y a candidatos con discapacidad.

Objetivo: presentar candidatos con discapacidad que buscan empleo a empresas que desean reclutar talento.

Necesidad detectada: falta de espacios de encuentro entre las empresas y los candidatos con discapacidad, que les permitan conocerse y explorar las posibilidades de inclusión laboral. Dificultad de los candidatos con discapacidad para acceder a oportunidades adaptadas a sus necesidades y de las empresas para encontrar talento con discapacidad.

Descripción detallada: el encuentro reúne a 40 empresas y 40 candidatos, y se inicia con un discurso inspiracional sobre la diversidad e inclusión en las empresas. La actividad principal gira en torno a speed recruitment, un proceso en el que cada empresa y cada candidato tienen la oportunidad de mantener varias entrevistas de trabajo de 15 minutos de duración. Previo al encuentro se realiza un cribado y una selección preliminar para adecuar el perfil y el interés de los candidatos a las necesidades y oportunidades de las empresas participantes. Los candidatos tienen acceso a la lista de las empresas con las que mantendrán una entrevista de quince minutos, y las empresas tienen acceso a los CV de los participantes, con el fin de facilitar un mejor conocimiento de las partes y mejorar el contacto durante la entrevista. Después de las entrevistas, se realiza un seguimiento y evaluación con las empresas y con los candidatos, con el fin de facilitar el proceso de inclusión de los candidatos en el mercado laboral y recoger la opinión de ambas partes sobre aspectos como el desempeño del candidato, forma de integración y acogida por parte del empresario, forma de inclusión y participación del candidato en la dinámica de la empresa, etc. Las reuniones de reclutamiento se realizan preferentemente en formato presencial, pero también existe la modalidad online. Por lo general, se combina el uso de ambas modalidades para facilitar la presencia de todas aquellas personas con mayores dificultades de movilidad y la participación de empresas y particulares que se encuentran lejos de los lugares donde se celebran las reuniones presenciales de contratación.

Recursos necesarios:

2 responsables del proyecto de empleabilidad de la Asociación Salvador.

40 empresas, representadas por responsables de contratación; y 40 candidatos.

Se requiere de una sala con buenas condiciones acústicas, con mesas y sillas para cada empresa, que permita la distancia entre empresas, una buena comunicación y privacidad durante las entrevistas.

Beneficios:

Entidad Social: creación de redes; difusión del proyecto; promoción de nuevas prácticas; sensibilización de los implicados.

Empleados/familias: creación de redes y formación para futuras entrevistas.

Empresa: tiempo para compartir buenas prácticas y contacto/entrevistas rápidas con posibles candidatos con discapacidad física.

Claves del éxito:

- " Promoción de un encuentro entre personas con discapacidad física desempleadas o en busca de una oportunidad en el mercado laboral y reclutadores en busca de talento, sin coste alguno para los participantes.
- " Formato que permite un mayor número de entrevistas.
- " Asignación personalizada de las entrevistas y de acuerdo a la proximidad/conocimiento entre los técnicos del proyecto promotor del evento y las empresas/candidatos.

Colaboraciones / Alianzas: la Asociación Salvador trabaja en colaboración con diversas entidades sociales relacionadas con la discapacidad, con el objetivo de captar candidatos, promover su formación y trabajar sus competencias para la empleabilidad.



Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Noticia sobre encuentro de reclutamiento](#)
- # [Video Encuentro de empleo 2019](#)

Testimonios: "La Reunión de Contratación es un momento de nervios, pero también es el momento de poner a prueba todo lo que hemos aprendido durante los cursos de formación y el Bootcamp en entrevistas cortas con empresas que realmente están contratando y cuyas vacantes podrían encajar con nuestro perfil.

Es el momento de comprobar si nos hemos preparado bien para la entrevista y de causar una buena primera impresión a las empresas, lo que podría desembocar en una oportunidad laboral.

Sin embargo, aunque esto no ocurra inmediatamente, es una oportunidad para dar a conocer tu perfil, mejorar tu comportamiento en la entrevista y establecer contactos con los reclutadores, que pueden "abrirte la puerta" a una futura oportunidad laboral"

- Joana Bernardo, antigua participante en el proyecto "Destino: Empleo" y actual empleada del Santander.

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Associação Salvador.](#)

Actividad: [Atención a personas con discapacidad física.](#)

Empleados: [23](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [3%](#)

Web: associacaosalvador.com

Localización: [Portugal.](#)

Alcance: [Nacional.](#)





No Limits - Rutas inclusivas para personas con discapacidad

Sector: **Recursos Humanos.**

Categoría de la práctica: **Inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Intelectual, psicosocial y física.**

Breve resumen de la práctica: Mestieri Lombardia desarrolla itinerarios individualizados con el apoyo de un tutor dedicado a la persona con discapacidad, con el fin de promover el bienestar personal y la inserción laboral en contextos empresariales y de cooperación.

Objetivo: prestar servicios de orientación, selección, acompañamiento profesional y tutoría de personas con problemas de marginalidad social y dificultades para insertarse autónomamente en el mercado laboral, en toda la Región de Lombardia.

Necesidad detectada: se observa la existencia de un público objetivo de personas desempleadas, jóvenes de entre 18 y 30 años que han terminado la escuela, con diversos tipos de discapacidad (intelectual, psicosocial y física), que no han encontrado una oportunidad en el mercado laboral.

Descripción detallada: en Italia, a cada candidato (persona en busca de un puesto de trabajo) se le asigna un presupuesto de acuerdo con una serie de variables, la "dote"¹¹, que puede "invertir" en sí mismo para activar servicios de trabajo útiles para la mejora de soft y hard skills o en itinerarios de formación para facilitar la inserción en el mundo laboral. La persona interesada debe presentar una solicitud de ayuda y la agencia de Mestieri realiza reuniones/entrevistas previas que le permitirán conocer con mayor detalle a la persona demandante y a partir de ahí, iniciar el proceso de diseño del itinerario específico que pueda llevar hacia la inserción laboral en un periodo de 6 a 12 meses.

Para cada candidato se define un itinerario individualizado, que cuenta con la supervisión exhaustiva de un tutor, tanto para la mejora de las habilidades como para la mediación hacia los contextos empresariales.

A través del servicio de orientación profesional el tutor podrá realizar: apoyo a la búsqueda activa de empleo, análisis de los recursos económicos disponibles, Coaching, prácticas, apoyo a la creación de empresas, ayuda para la búsqueda de asistentes familiares, formación, verificación periódica del proceso, inserción laboral y valoración final del proceso.

Recursos necesarios: equipo multidisciplinar con competencias psico-socioeducativas y experiencia en el mundo de las políticas activas para el trabajo y la discapacidad.

Beneficios:

Entidad Social: promover la inserción laboral de las personas con discapacidad; el respeto de las personas y el reconocimiento de la identidad de los demás; consolidar la red de colaboración con los diferentes organismos del tercer sector implicados en el proyecto, mejorar la capacidad de trabajo, sensibilizar e informar al territorio sobre las políticas activas de empleo.

Empleados / familias: aumentar la autoestima, la empleabilidad, las competencias y la autonomía, mejorar el bienestar del candidato y, en consecuencia, también de sus familias.

Empresa: fomentar el intercambio de buenas prácticas y el modelo de formación para la mejor participación de los jóvenes con discapacidad en la empresa; promover la cultura de la igualdad de derechos.

Claves del éxito:

- " Equipo multidisciplinar.
- " Tutor personalizado.
- " Recursos económicos dedicados a cada intervención.
- " Posibilidad de realizar importantes acciones de búsqueda activa de empresas y contextos sensibles a nivel regional.

¹¹ Oficialmente se denomina con este nombre a la cuantía dinero que dispone la persona con discapacidad para financiar las actuaciones que decida

Colaboraciones / Alianzas: Mychef; Zara; Leroy Merlin; Tag Innova School; Fundación Cariplo; Fundación J.P. Morgan; Fundación Azimut; Unes; Municipio de Milán; Consorcio CGM; Confcooperativa; Cooxjop; Región Lombardía.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Vídeo proyecto No Limits](#)
- # [Entrevista a Stefano Radaelli](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Mestieri Lombardia](#).

Actividad: [Red regional de Agencias de Trabajo acreditadas por la Región de Lombardía y autorizadas por el Ministerio de Trabajo para la prestación de servicios al trabajador: orientación, selección, acompañamiento profesional y tutoría de personas con problemas de marginalidad social y dificultades para insertarse autónomamente en el mercado laboral.](#)

Empleados: [100](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [10%](#)

Web: [mestierilombardia.it](#)

Localización: [Región de Lombardía](#).

Alcance: [Regional](#).





Creación del equipo de Reclutamiento Inclusivo

Sector: [Consultoría Recursos Humanos](#).

Categoría de la práctica: [Inclusión laboral](#).

Tipo de discapacidad: [Distintos tipos de discapacidades](#).

Breve resumen de la práctica: Michael Page crea un equipo especializado y dedicado exclusivamente al reclutamiento de profesionales cualificados con discapacidad para impulsar su inclusión en el mercado laboral.

Objetivo: acercar los perfiles de los profesionales cualificados con discapacidad a los reclutadores, darles mayor visibilidad e integrar a estos potenciales empleados en el mercado laboral.

Necesidad detectada: identificación de una brecha en el mercado laboral entre las personas con discapacidad y las oportunidades de empleo existentes en las empresas clientes de Michael Page, antes de que se entrara en vigor la Ley de cuotas de personas con discapacidad en Portugal.

Descripción detallada: creación de un equipo especializado para el reclutamiento de profesionales cualificados con discapacidad que desarrolla las siguientes funciones: Relación con instituciones colaboradoras; adaptación de procesos de reclutamiento y selección; gestión de contratos (renovaciones, cambios a indefinidos y no renovaciones); formalización y seguimiento de procesos de contratación; organización de eventos internos (acciones de sensibilización, exposiciones, cine inclusivo, voluntariado, etc.); presencia en eventos externos con intercambio de buenas prácticas; gestión de datos y elaboración de diversos tipos de informes a nivel nacional; elaboración de publicaciones para la intranet y redes sociales de la empresa; formación interna para empleados (módulo de Diversidad e Inclusión) y externa para Responsables de Contratación de las empresas clientes.

Recursos necesarios:

- " El equipo de contratación inclusiva está formado por 2 miembros con cobertura nacional.
- " 1 profesional con discapacidad (Certificado Polivalente de Discapacidad) para reforzar el equipo.

Beneficios:

Entidad Social: mayor capacidad para trabajar/implicar el proyecto con las organizaciones sociales
Empleados/familias: canal/herramienta de apoyo a la empleabilidad
Empresa: beneficio económico por la capacidad de responder a la necesidad de especializarse en la contratación de perfiles de personas con discapacidad; beneficio reputacional.

Claves del éxito:

- " Utilización de la red de contactos de Michael Page para difundir información relativa a la contratación inclusiva.
- " Capacidad de trabajo, resiliencia y profesionalidad de los candidatos con discapacidades físicas o cognitivas.
- " Efecto agregador/conciliador en los equipos de trabajo en los que se incluye a estas personas.

Colaboraciones / Alianzas: Associação Salvador, ICF de la Nueva Universidad de Lisboa, APSA - Asociación Portuguesa del Síndrome de Asperger e Incorpora / ARIA.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Web Proyecto Ability](#)

Testimonios:

- " [Vídeo testimonio participantes Ability Day](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Michael Page](#).

Actividad: [Selección especializada de mandos intermedios y directivos](#).

Empleados: 94

Porcentaje de empleados con discapacidad: 0%

Web: [michaelpage.pt](#)

Localización: [Lisboa y Oporto \(Portugal\)](#).

Alcance: [Nacional](#).



FormidAbili

Sector: **Recursos Humanos.**

Categoría de la práctica: **Formación e inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Intelectual y psicosocial.**

Breve resumen de la práctica: FormidAbili es un programa de inclusión, implementado por RiGeneramo para diferentes empresas en Italia, en el cual se ha conseguido la incorporación laboral de persona con discapacidad en distintos en las áreas de ventas, jardinería y restauración.

Objetivo: impulsar una economía inclusiva que valore, desde una perspectiva empresarial, a las personas con su diversidad e incluya a personas con discapacidad a través de nuevos servicios y generando nuevas áreas de actividad.

Necesidad detectada: la falta de una cultura inclusiva en las empresas. La necesidad de generar confianza y procedimientos para la contratación de personas con discapacidad y la dificultad de las empresas para captar, seleccionar y retener candidatos para la inserción laboral de personas con discapacidad.

Descripción detallada: FormidAbili es un programa compuesto por varias iniciativas, entre las que se destacan:

Apoyo a la actividad de ventas: es un proyecto en colaboración con las tiendas Leroy Merlin y Bricocenter donde se han incorporado personas con discapacidad intelectual después de realizar una formación específica.

Formación de personal para cafeterías: es un proyecto en colaboración con Makers Cafés de Leroy Merlin a través del que realizan inserción laboral de personas con discapacidad en actividades de atención al cliente, preparación de café y capuchinos y en el servicio de barra y mesas.

Cuidado verde: es un proyecto de trabajos de jardinería en zonas verdes adyacentes a comercios desarrollado por cooperativas de personas con discapacidad.

Para llevar a cabo este tipo de proyecto, RiGeneramo recoge las necesidades de la empresa para desarrollar un proyecto a medida y formar a los candidatos a través de un itinerario personalizado que potencia sus habilidades, sus pasiones, inclinaciones e intereses. Además, el espacio donde se desarrolla y las relaciones que se generan en el proyecto, permiten incrementar el impacto en términos de retorno económico y social.

Como estrategia transversal a la implementación de proyectos de inserción laboral se hace necesario sensibilizar a la plantilla y proponer acciones para reforzar la autoestima de las personas con discapacidad.

En el caso de Leroy Merlin Italia, se realiza también la actividad Gran Televisor, que es un programa pionero conducido por jóvenes con síndrome de Asperger que entrevistan a invitados especiales.

Recursos necesarios:

- " Un técnico experto en empleabilidad e inserción de personas con discapacidad.
- " Psicólogos expertos en la formación del personal en la empresa.
- " Tutores en las empresas.

Beneficios:

Entidad Social: promover la cultura de la inserción y de la valorización profesional de las personas con discapacidad; promover el cuidado del entorno de trabajo y brindar formación específica para los empleados.

Empleados / familias: mejorar el bienestar, la autoestima y el nivel de ingresos tanto del candidato como de la familia.

Empresa: promover itinerarios de formación; generar oportunidades de empleo en otras empresas para los jóvenes con discapacidad formados en sus cursos.



Claves del éxito:

- " Formación para los candidatos.
- " Presencia de un tutor de la empresa diseño.
- " Creación de un proceso recogida de las necesidades de la empresa de forma puntual y a medida.
- " Diseño de un itinerario creado a partir de las habilidades, pasiones, inclinaciones e intereses de cada persona.
- " La tienda se transforma en un punto de conexión que crea relaciones y que incluye a las personas más vulnerables, en actividades capaces de producir valor económico y social.

Colaboraciones / Alianzas: Fondazione Adecco, AIPD, ANGSA, Secondo sogno.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [FormidAbili es un proyecto piloto sobre la inclusión laboral](#)
- # [IL NOSTRO BILANCIO](#)
- # [Reportaje \(RI\)GENERIAMO i FormidAbili](#)
- # [SocialTV: entrevista a Simona Sancì y Luca Pereno](#)

Reconocimientos:

- ! (RI) GENERAMO ha sido incluida entre las mejores realidades en el ámbito "Capital natural" del "Premio por el desarrollo sostenible" (noviembre de 2022). En concreto, (RI)GENERAMO ha sido reconocida por proyecto "L'Energia del Bosco", realizado en sinergia con Leroy Merlin Italia y PEF.

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [RiGeneramo](#).

Actividad: [Inclusión de personas con discapacidad y/o riesgo de exclusión a través de la generación de nuevas áreas de actividad en las empresas.](#)

Empleados: [839](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [8,34%](#)

Web: [ri-generiamo.it](#)

Localización: [Turín \(Italia\)](#).

Alcance: [Nacional](#).



SERVICIOS A LAS EMPRESAS





L'isola che non c'è

Sector: Servicios a empresas de comercio, comunicación (redacción, gráficos, programación y desarrollo web)

fundraising, back office y entrada de datos.

Categoría de la práctica: Formación e Inclusión laboral.

Tipo de discapacidad: Cognitiva y física.

Breve resumen de la práctica: Why Not Cooperativa Sociale proporciona, a través de esta iniciativa, servicios de mediación, formación y acompañamiento a las empresas y a las personas con discapacidad, favoreciendo su contratación y la adaptación al puesto de trabajo. El modelo combina la atención personalizada con la cooperación con empresas y organizaciones sociales para facilitar la inclusión laboral.

Objetivo: satisfacer las necesidades emergentes de empresas a través de la formación, la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Necesidad detectada: falta de servicios de mediación, formación y acompañamiento a las empresas y a las personas en situación de vulnerabilidad, favoreciendo su contratación y la adaptación al puesto de trabajo.

Descripción detallada: el análisis de esta necesidad hace posible delinear los objetivos del proyecto para aumentar las oportunidades de trabajo de las personas más vulnerables, generando los siguientes cambios:

Mejora del encuentro entre la oferta y la demanda mediante la estructuración de un sistema de formación y acompañamiento de los trabajadores con discapacidad, que desde el principio implique también a algunas empresas interesadas, en clave de planificación a medio plazo, formar a los futuros trabajadores directamente sobre las tareas que van a realizar.

Contratación de personas con discapacidad por parte de un sistema integrado de cooperativas sociales, de modo que las empresas puedan cumplir las obligaciones de la Ley 68/99 en materia de contratación de personas con discapacidad. Ofreciendo una amplia gama de sectores de inclusión y contratación: embalaje y ensamblajes simples, ensamblajes complejos, gestión de zonas verdes, limpieza y desinfección, puertas y gestión de centralitas, comedores corporativos, personalización de uniformes corporativos e industria del regalo, sitios web y comunicación digital.

Superación de la fragmentación de diferentes organizaciones que se ocupan de la inserción de las personas con fragilidades en mundo laboral, para aumentar las oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad y ofrecer a las empresas un "servicio único y global".

Creación de Rutas personalizadas tanto para las empresas como para los participantes, instrumento necesario en ambos casos para crear un emparejamiento más eficaz y consolidado por los resultados del proyecto. Para preparar a los aprendices gradualmente y de acuerdo con sus necesidades de experiencia laboral son Las Islas Formativas de Base y las Islas Formativas Avanzadas: en las primeras hay una mayor presencia del personal educativo, ya que el trabajo principal es la formación de la identidad laboral, también se implementan algunas habilidades profesionales básicas a través del Peer Tutoring (Tutorías entre iguales). En las segundas es mayor la presencia de personal con especificaciones competencias profesionales, los maestros de arte, donde se centra en la calidad del trabajo realizado y sobre la productividad.

Recursos necesarios: 1 pedagogo. 4 maestros de arte. 2 responsables de servicios. Para alcanzar los objetivos mencionados, se han utilizado los siguientes instrumentos:

Comercial para el área social, una figura capaz de ponerse en contacto con las empresas, apoyarlas en la elección de las herramientas y en el uso de las políticas activas del trabajo más adecuadas a sus necesidades.

Cadena de Suministro de servicios a las empresas ofrecidas por las cooperativas, gracias a la creación de un sistema integrado, las cooperativas también comienzan a intercambiar conocimientos y mejores prácticas en una gama más amplia de sectores, lo que hace que la oferta a las empresas sea más atractiva y personalizable.

Creación de redes y asociaciones entre las organizaciones que participan en el proyecto, en particular con las empresas.



Beneficios:

Entidad Social: promover la formación en la empresa de personas con discapacidad y la inserción laboral.
 Empleados / familias: favorecer el bienestar tanto del candidato con discapacidad como de las familias; aumento de los ingresos familiares; mejora del nivel de vida.
 Empresa: apoyar a las empresas para que puedan tener personal con discapacidad en su plantilla, sensibilizando, formando y acompañando tanto al trabajador como a la empresa, para que la inclusión sea un éxito.

Claves del éxito:

- " El Proyecto Incluir propuesto por el Programa Emergo 2016 para la evaluación de los itinerarios de inserción laboral en los que, a través de entrevistas tanto a las personas insertadas (ya sean internos o empleados), a los maestros de arte, a los tutores y a los responsables de los servicios se les crea una observación de 360 grados de la ruta útil también para el rediseño en curso de la misma. Todo esto hace posible que el Equipo Multidisciplinar, en el que participa el personal de cooperativas y organismos acreditados en el trabajo, rediseñara las rutas haciendo lo necesario para probar a los aprendices diferentes islas de formación básica. Esto ha aumentado las posibilidades de cada persona, especialmente las más frágiles, de encontrar el camino más adecuado para sus habilidades emergentes.
- " La atención a los tiempos.
- " La construcción de asociaciones.
- " La personalización de los proyectos individualizados.

Colaboraciones / Alianzas: Red Hat, Sorint, Webresults, AB energie, Xella, Velati, Sinteco

Recursos adicionales / Enlaces:

[Proyectos innovadores recientes](#)

Testimonios / Reconocimientos:

- ! [Whynot: Nuestras historias](#)
- ! [Whynot: Servicios de negocios](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Why Not Società Cooperativa Sociale O.n.l.u.s.](#)

Actividad: [Formación y acompañamiento para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, atención a las empresas y a las entidades sociales para la inclusión de personas con discapacidad.](#)

Empleados: 27

Porcentaje de empleados con discapacidad: 67%

Web: cooperativawhynot.it

Localización: [Bérgamo \(Italia\).](#)

Alcance: [Regional.](#)



TECNOLÓGICO





Programas #IMPACT

Sector: **Tecnología.**

Categoría de la práctica: **Inclusión y formación.**

Tipo de discapacidad: **Diferentes tipos de discapacidades.**

Breve resumen de la práctica: Fundación Goodjob pone en marcha una iniciativa para identificar y proporcionar las capacitaciones necesarias a través del programa #IMPACT a las personas con discapacidad, adaptándola a los distintos niveles de empleabilidad, necesidades de apoyo y tipos de puestos de trabajo a desempeñar en el sector tecnológico.

Objetivo: crear puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas ordinarias, dentro del ámbito tecnológico.

Necesidad detectada: mejorar la empleabilidad y la inclusión laboral en el sector tecnológico de las personas con discapacidad.

Descripción detallada: El proyecto consta de un itinerario de 5 programas IMPACT para facilitar el empleo de personas con discapacidad en empresas del sector tecnológico:

Programa IMPACT#cero de habilidades y conocimientos para acceder a un mundo digital e integrarse en un entorno cada vez más tecnológico

Programa IMPACT#denarius de empleabilidad en programación SAP/ABAP para personas con discapacidad

Programa IMPACT#include de empleabilidad destinado a desarrollar competencias en el sector de la ciberseguridad

Programa IMPACT#dev enfocado en temas de programación básica dirigido a personas con discapacidad

Programa IMPACT#understand de empleabilidad en Big data y Cloud para personas con discapacidad, con el objetivo desarrollar soluciones de análisis para todo tipo de sectores.

Para llevar a cabo cada uno de los programas #IMPACT y conseguir resultados exitosos se realizan los siguientes pasos:

Selección de participantes: Se seleccionan personas con discapacidad que tengan una motivación tecnológica, sin que necesariamente tengan formación específica ni experiencia.

Características de la Formación: Los contenidos de las formaciones ofrecidas son adaptados a las necesidades de accesibilidad de los alumnos. Se trata de formaciones gratuitas en modalidad online y con una duración de los programas formativos que oscila entre 4 y 8 semanas, con una intensidad de 5 horas diarias.

Refuerzos pedagógicos: Tutorías semanales con los alumnos para revisar aquellos contenidos en los tengan más dificultad y que puedan superar la capacitación.

Preparador laboral: Se le asigna a cada persona una preparadora laboral que acompaña al participante desde la fase de capacitación y durante todo el primer año de empleo, realizando un seguimiento periódico para asegurarse de la correcta acogida y adaptación a la empresa.

Contratación: Los participantes que superen el periodo de capacitación y sean seleccionados por las empresas colaboradoras de los programas, son contratados. Inicialmente, través de los CEE de la Fundación GoodJob durante un año, con el objetivo de que posteriormente, sean contratadas directamente por las empresas que colaboran en el Programa.

Recursos necesarios:

- " Técnicos especialistas.
- " Formadores del Área de Desarrollo de Proyectos.

Beneficios:

Entidad Social: Consolida el proceso de mejora continua en el desempeño de todas las actividades realizadas por la Entidad y fomenta y consigue un ambiente motivador de todos los miembros de su equipo.

Empleados / familias: Los distintos proyectos formativos tienen como objetivo además de la preparación profesional, potenciar las habilidades emocionales, relacionales, comunicativas, físicas, de cuidado de la salud, etc. de personas con discapacidad, favoreciendo su empleabilidad y, además, su bienestar, autonomía y desarrollo personal que conlleva un beneficio para su entorno familiar.

Empresa: Apoya a las empresas para que puedan contar con personal con discapacidad en su plantilla,

sensibilizando, formando y acompañando tanto al trabajador como a la compañía, para que la inclusión sea exitosa.

Claves del éxito:

- " Diseño de una amplia oferta formativa en el ámbito tecnológico adaptada a los diferentes niveles de conocimiento para que los participantes puedan adquirir las competencias necesarias para el empleo teniendo en cuenta las necesidades de las empresas que colaboran en los Programas #IMPACT.
- " Apoyo y acompañamiento por parte del personal técnico de la Fundación al trabajador y a la compañía, para que la integración sea exitosa.

Colaboraciones / Alianzas: ROOTED con, REVISTA SIC, GRUPO TELEFÓNICA, ATOS; ENTELGY INNOTECH; CSA, WISE SECURITY, SIEMENS, MTP, CAPGEMINI, NTT DATA, entre otros.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Video programa Fundación GoodJob](#)
- # [Testimonio Colaboración Telefónica Tech en Programa IMPACT#include](#)
- # [Contenido y testimonios programa IMPACT#include](#)

Reconocimientos

- ! Premios Fundación "la Caixa" a la Innovación Social 2022
- ! [Finalista de Zero Project 2024 categoría educación inclusiva y tecnologías de la información y la comunicación \(TIC\)](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Fundación Goodjob.](#)

Actividad: [Formación e inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad.](#)

Empleados: [146](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [80,82%](#)

Web: fundaciongoodjob.org

Localización: [Madrid, Barcelona, Valladolid, León \(España\).](#)

Alcance: [Nacional.](#)





Basetis es inclusiva

Sector: **Tecnología.**

Categoría de la práctica: **Inclusión laboral.**

Tipo de discapacidad: **Distintos tipos de discapacidades.**

Breve resumen de la práctica: Basetis impulsa una iniciativa para establecer vínculos con diferentes entidades para la incorporación de personas de entornos vulnerables o con alguna discapacidad, propuestas por los empleados de la compañía con la finalidad de seleccionar candidatos en riesgo de exclusión y/o discapacidad para un puesto de trabajo.

Objetivo: incorporar en la empresa a personas en riesgo de exclusión social o con alguna discapacidad.

Necesidad detectada: se manifiesta por parte de la empresa y de los empleados, la voluntad de incorporar personas que tienen más dificultades para acceder a puestos de trabajo en el ámbito de la consultoría.

Descripción detallada: se enmarca dentro de las iniciativas "Experiences", que han resultado muy enriquecedoras para los empleados, tanto por el conocimiento que generan como por su retorno social. En 2015 se firma el primer Acuerdo Marco con la Comissió catalana d'Ajuda al Refugiat (CCAR) para recibir candidaturas de personas refugiadas para trabajar en Basetis. Gracias a esta colaboración se incorporan varias personas al equipo de la empresa. Desde entonces, se pone a disposición de cada una de las personas que forman la organización, la posibilidad de proponer entidades del tercer sector especializadas en discapacidad y personas en riesgo de exclusión, valorando la misión vital de las entidades del tercer sector. De esta manera, entre otras acciones inclusivas, se colabora, además, con donaciones, patrocinios y servicios pro-bono con los que se aporta conocimiento tecnológico a iniciativas para mejorar la sociedad.

Recursos necesarios:

- " Área social.
- " Área de Join para la captación de talento.
- " Horas de Sheltering, acompañamiento a las personas con discapacidad durante los primeros meses.

Beneficios:

Entidad Social: En Basetis se valora la misión vital de las entidades del tercer sector, razón por la cual colabora con ellas a través de donaciones, patrocinios y de servicios pro-bono con los que aporta su conocimiento tecnológico a iniciativas para mejorar la sociedad.

Empleados / familias: El equipo profesional y sus familias son parte activa de los proyectos inclusivos porque la empresa, desde su misión y valores se alinea con los principios de la economía del bien común, creando un entorno donde empleados y familias pueden mostrarse tal y como son y, al mismo tiempo, mejorar y crecer en todas las vertientes, incluidas la personal y la profesional.

Empresa: Aprender a trabajar con personas que presentan capacidades diversas, incorporación de la diversidad a los equipos de la empresa, cambio de perspectiva en servicios y proyectos.

Claves del éxito: Basetis lo compone un equipo de personas apasionadas por las tecnologías de la información que, además, trabaja para fortalecer la dignidad humana, la solidaridad y la participación comunitaria. Y por sobre todo está convencido como grupo de personas con un propósito, de que es necesario potenciar la cooperación por encima de la competencia y el bien de todas las personas por encima del ánimo de lucro es la transformación que necesita nuestra sociedad. Ese convencimiento es la clave de su éxito.

Colaboraciones / Alianzas: FEM- Fundación para la Esclerosis Múltiple, ACAPPS, Fundación Intermedia, Formació i treball. (Caritas), FriquiFund, CCAR y Factoria F5, que es una escuela digital inclusiva y solidaria que promueve el sector TIC y ofrece oportunidades a personas en riesgo de exclusión social.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Web sobre el compromiso social de Basetis](#)

**Reconocimientos:**

- ! Empresa socialmente responsable desde del 2017. Gracias al carácter social y ético de Basetis y el plan de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), computamos en los tres tipos de experiencia: económica, medioambiental o social.
- ! Concurso buenas prácticas 2019. Desde el Área de Social decidimos presentarnos con dos proyectos: nuestra política de donaciones y patrocinios y el modelo teal de nuestra organización.

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: **Basetis.**

Actividad: **Consultora tecnológica.**

Empleados: **360**

Porcentaje de empleados con discapacidad: **3%**

Web: **basetis.com**

Localización: **Barcelona, España.**

Alcance: **Nacional.**



TURISMO





Contigo, Há Descoberta

Sector: [Turismo](#).

Categoría de la práctica: [Inclusión laboral y formación](#).

Tipo de discapacidad: [Distintos tipos de discapacidades](#).

Breve resumen de la práctica: Contigo, Há Descoberta es un proyecto de turismo inclusivo, social y de naturaleza, impulsado por ASTA - Asociación Socio terapéutica de Almeida y que forma parte de la Carta Europea de Turismo Sostenible Terras do Lince.

Objetivo: dar una respuesta a la elevada tasa de desempleo de personas con parálisis cerebral y multidiscapacidad, a través de un proyecto de inclusión laboral con apoyo que se desarrolla dentro de la propia organización.

Necesidad detectada: falta de oportunidades formación e inclusión laboral de personas con parálisis cerebral y multidiscapacidad, en zonas de interior del país como Cabreira do Cóa, con bajo dinamismo socioeconómico y cultural.

Descripción detallada: ASTA integra este proyecto como un segmento más en las respuestas ya existentes en la zona y aprovechando la logística y las herramientas a su disposición, con programas de reconocimiento del patrimonio histórico y de naturaleza (durante las visitas guiadas por "acompañantes" a las aldeas históricas (Almeida y Castelo Mendo) y en las rutas de senderismo de la propia aldea de Cabreira); experimentación de prácticas artesanales en talleres de alfarería, tejido y transformación de lana de oveja, recreación del pan de pueblo cocido en el horno comunitario y elaboración de queso fresco de cabra, descubrimiento del ciclo de las velas de cera de abeja y del papel reciclado, etc., donde los "compañeros" transmiten los conocimientos adquiridos a lo largo de los años, con técnicas tradicionales para enseñar a los visitantes. Para llevar a cabo el proyecto cuenta con un equipo de técnicos especializados para cada etapa del proceso; y realiza una evaluación/diagnóstico y definición del itinerario personalizado de cada participante. La formación, orientación y acompañamiento está adaptada al perfil de cada beneficiario.

Recursos necesarios:

- " 1 coordinadora de Proyectos; 1 operador turístico e informático; 1 psicóloga; 4 monitores de los ateliers; 2 empleadas de cocina; 1 empleada de los servicios generales.
- " Equipo de Comunicación, Marketing y Relaciones Públicas.
- " Equipo de Logística Interna y Gestión de los Transportes.

Beneficios:

- " Entidad Social: empresa social que promueve la cultura regional y aumenta la tasa de empleabilidad de las personas con parálisis cerebral y multidiscapacidad.
- " Empleados / familias: creación de 43 oportunidades laborales que garantizan un futuro con mayor bienestar, remuneración justa.
- " Empresa: prácticas sostenibles, evitar abandono rural, sensibilizar.

Claves del éxito:

- " Aprovechamiento de los recursos existentes y de la cultura regional.
- " Formación en el puesto de trabajo.
- " Apoyo personalizado.
- " Sostenibilidad del proyecto.

Colaboraciones / Alianzas: como parte de la promoción de actividades conjuntas como el deporte y el intercambio de recursos, trabajan en alianza con CERCIG y ADM Estrela. En cuanto a la difusión del proyecto, trabajan con la Rede Aldeias Históricas de Portugal y la Rede Animar

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Facebook: Contigo hay descubrimiento](#)
- # [Instagram: Turismo inclusivo, social e de natureza](#)
- # [Experiencias tradicionales guiadas por gente especial](#)

**Testimonios / Reconocimientos:**

- ! [Prémio Fidelidade Comunidade | ASTA | Vencedores 2021](#)
- ! [Inature. Con ellos hay descubrimiento](#)
- ! [Público. En Cabreira, el turismo transforma carencias en eficiencias](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [ASTA - Associação Socio Terapêuta de Alemida, IPSS.](#)

Actividad: [Ayudar a las personas necesitadas de atención especializada \(esencialmente jóvenes de al menos 18 años que tengan una discapacidad intelectual o multidiscapacidad\) y ofrecerles la posibilidad de tener una forma de vida válida y significativa, contribuyendo a su inclusión social, humana y económica.](#)

Empleados: [42](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [0%](#)

Web: [asta.pt](#)

Localización: [Cabreira do Cóa, Almeida \(Portugal\).](#)

Alcance: [Regional.](#)





Comprometidos con la neurodiversidad

Sector: Cultural.

Categoría de la práctica: Inclusión laboral y formación.

Tipo de discapacidad: Intelectual y física.

Breve resumen de la práctica: Casa Batlló ha implementado el servicio de atención al visitante, con un equipo de personas neurodivergentes.

Objetivo: convertirse en un proyecto más inclusivo incorporando a personas con discapacidad en su equipo de atención a visitantes.

Necesidad detectada: la necesidad de brindar mayor accesibilidad a los visitantes con algún tipo de discapacidad inició un proceso que comenzó con modificaciones en la estructura física del edificio que mejoraron la accesibilidad física del mismo. A partir de este proceso, la entidad se planteó que también podría ser más inclusiva, facilitando el empleo a personas con discapacidad, razón por la cual se propuso que los puestos de personal de atención al visitante, fueran ocupados por personas con discapacidad.

Descripción detallada:

Análisis de puestos de trabajo de atención al visitante: Se replantearon los puestos de trabajo, se redistribuyeron y redefinieron. A raíz del análisis se identificaron 2 categorías de puestos de atención al visitante presencial y telefónica.

Generación de alianzas estratégicas: Se identificaron distintas entidades especializadas en discapacidad para poder abordar el reto de la inclusión. El servicio de atención al visitante presencial es prestado por Specialisterne, con 60 personas con neurodiversidad y el servicio de atención a la visitante telefónica es prestado por Fundación Integralia a través de personas con discapacidad.

Acompañamiento a los trabajadores con discapacidad: El acompañamiento es un elemento clave, por esa razón diariamente en el turno de trabajo se cuenta con la presencia de varios técnicos especializados de Specialisterne para poder apoyar al equipo de trabajo y se facilita desde la empresa un despacho para poder realizar las intervenciones necesarias con el personal.

Adecuación de espacios para los trabajadores con discapacidad: Se habilitaron o readecuaron 3 espacios físicos:

- Espacio para comer, especialmente dotada para favorecer la interacción y disfrute de las personas con neurodiversidad.
- Espacio de silencio, para descansar y para ser utilizado en momentos de estrés.
- Espacio para las entidades colaboradoras, de manera que pueda ser utilizada para reuniones de seguimiento con los trabajadores, formaciones, etc.

Formación y sensibilización a trabajadores, al equipo contratado por Casa Batlló y a los coordinadores directos del servicio de atención al público, en sensibilización y aprendizaje sobre qué es la neurodiversidad, para vencer miedos y conseguir un trabajo mejor.

Recursos necesarios: redes colaborativas con entidades especializadas.

Beneficios:

Entidad Social: la entidad colaboradora en esta iniciativa inclusiva cuenta con una amplia experiencia de más de 15 años en el mundo del autismo, y gracias a esta oportunidad brindada por Casa Batlló, ha abierto sus contrataciones a todo el ámbito de la Neurodiversidad.

Empleados / familias: este reto -la inclusión dentro de la plantilla de personas con autismo- provoca ilusión a los directivos que han confiado en este proyecto que es compartida por las personas que trabajan en un entorno diverso e inclusivo.

Empresa: Casa Batlló es la primera entidad cultural a nivel internacional que cuenta con un equipo de personas neurodivergentes para atender a los visitantes. Su visita es accesible para personas en sillas de ruedas y, con una SmartGuide audioguía con detalladas explicaciones para discapacidad visual y para discapacidad auditiva, que ha generado el prestigio internacional e infinidad de reconocimientos.

**Claves del éxito:**

- " Formación del coordinador del equipo en neurodiversidad y sensibilización de la plantilla de manera permanente.
- " Acompañamiento de los trabajadores y empleo con apoyo.
- " Alianzas estratégicas con entidades especializadas en la gestión de la discapacidad y el empleo inclusivo.
- " Redefinición de los puestos y reasignación de responsabilidades.

Colaboraciones / Alianzas: Specialisterne y Fundación Integralia.

Recursos adicionales / Enlaces:

- # [Vídeo abrimos nuestras puertas a la neurodiversidad](#)
- # [Vídeo del equipo de atención al visitante](#)

DATOS ORGANIZACIÓN

Nombre: [Casa Batllò](#).

Actividad: [Casa Museo en Barcelona diseñada por el arquitecto Antonio Gaudí. Patrimonio Mundial de la UNESCO desde 2005.](#)

Empleados: [100 externos y 50 en plantilla.](#)

Porcentaje de empleados con discapacidad: [40% \(60 personas contratadas a través de alianzas con entidades sociales\).](#)

Web: [casabatllo.es](#)

Localización: [Barcelona, España.](#)

Alcance: [Local.](#)





CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al finalizar la lectura de las Buenas Prácticas, podemos concluir que son diferentes, de distintos países, con resultados diversos, pero todas son fácilmente adaptables a las circunstancias de cada empresa o entidad. Algunas han contado con importantes recursos humanos y económicos; sin embargo, otras, sólo con la voluntad y la implicación de un grupo de personas con creatividad e ingenio. Algunas influyen en la vida social y laboral de muchos y otras, sólo cuentan para un pequeño grupo de personas. Todas son importantes y nos dejan la certeza de que son sólo una muestra de otras tantas que, por razones de espacio, no hemos podido incluir en esta Guía.

Este proyecto abre una gran oportunidad pedagógica, ya que se puede aprender al replicar y/o perfeccionar el modelo, creando nuevas propuestas de Buenas Prácticas inclusivas.

A continuación, recogemos, lo que a nuestro modo debe ver, son las claves de éxito más importantes de las prácticas seleccionadas:

La participación del órgano de dirección y los mandos intermedios de la organización desde el inicio de la práctica de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Considerar las acciones de sensibilización como elementos imprescindibles para generar una cultura organizacional diversa e inclusiva, y un equipo directivo y plantilla de trabajadores comprometidos con la inclusión de las personas con discapacidad.

Definir un área o división encargada de impulsar los resultados de inclusión de la compañía para que se definan KPI y se cree un sistema de seguimiento y evaluación a las acciones implementadas, que permita la elaboración de informes periódicos con los avances de las iniciativas implementadas.

Establecer vínculos de colaboración con las entidades de personas con discapacidad; y las administraciones públicas, de manera que los proyectos reúnan el conocimiento de cada uno de los agentes de cambio y se consigan los resultados esperados.

Impulsar la accesibilidad en todos los niveles, tomando medidas concretas no sólo para derribar las barreras físicas sino también las digitales, y reflejarlo en todos los espacios y las comunicaciones internas y externas de la organización.

Difundir el compromiso de la compañía con la inclusión con los distintos grupos de interés: trabajadores, proveedores, clientes, entre otros, con el fin de concienciar y contagiar a otros para sumarlos a la causa.

Esperamos que estas iniciativas hayan sido fuente de inspiración para tu empresa u organización y que tengas en cuenta que se pueden replicar, copiar, imitar, reproducir, mejorar y mucho más. ¡Adelante!





RECURSOS ÚTILES

A continuación, incluimos aquellos enlaces a páginas web, documentos, resoluciones, etc; que consideramos podrán ser de utilidad para la implementación de buenas prácticas de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad en tu empresa u organización.

INTERNACIONAL

- " [Carta de principios de promoción del empleo de las personas con discapacidad, de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT \(GBDN\).](#)
- " [Herramienta de autoevaluación para empresas en relación a de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT \(GBDN\).](#)
- " [¿Qué ganan las empresas con la inclusión de personas con discapacidad? Foro Económico Mundial \(FEM\) \(2019\).](#)
- " [Enfoques para aumentar el empleo y la calidad del empleo entre los jóvenes con discapacidad.](#)
- " [Guía de comunicación inclusive y discapacidad.](#)

EUROPA

- " [Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de diciembre de 2022, sobre la igualdad de derechos para las personas con discapacidad.](#)
- " [Séptimo informe sobre derechos humanos del Foro Europeo de Discapacidad. El derecho al trabajo: la situación laboral de las personas con discapacidad en Europa.](#)
- " [Informe europeo sobre actitudes hacia la discapacidad en el empleo.](#)
- " [Kit de herramientas para profesionales sobre el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo para mejorar los resultados de las personas con discapacidad en Europa.](#)
- " [Carta Europea de la diversidad.](#)

ESPAÑA

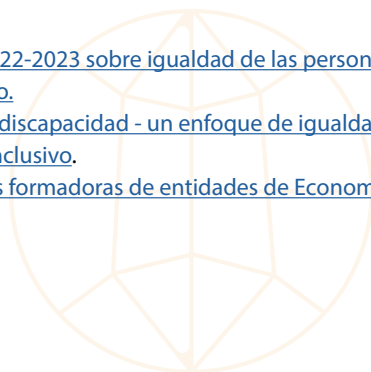
- " [Estrategia Española Sobre Discapacidad-2022-2030.](#)
- " [Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España.](#)
- " [Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. España. Ministerio de trabajo y Economía social.](#)
- " [Libro blanco sobre Discapacidad y empleo en España 2023.](#)
- " [Ficha del Semestre Europeo 2022-2023 sobre igualdad de las personas con discapacidad en España.](#)

ITALIA

- " [La inclusión laboral de las personas con discapacidad en Italia.](#)
- " [Normas sobre el empleo de personas con discapacidad.](#)
- " [Prospecto informativo sobre discapacidad.](#)
- " [Ficha del Semestre Europeo 2022-2023 sobre igualdad de las personas con discapacidad en Italia.](#)

PORTUGAL

- " [Ficha del Semestre Europeo 2022-2023 sobre igualdad de las personas con discapacidad en Portugal.](#)
- " [Guía de reclutamiento inclusivo.](#)
- " [El empleo de las personas con discapacidad - un enfoque de igualdad de oportunidades.](#)
- " [Toolkit para el reclutamiento inclusivo.](#)
- " [Guía de formación de personas formadoras de entidades de Economía Social.](#)





ANEXO 1. RELACIÓN BUENAS PRÁCTICAS

NOMBRE PRACTICA	ORGANIZACION	PAIS	SECTOR	CATEGORIA	
Proyecto "D" de Eficiencia	Consortio entidades del Sector Social, Público y coordinadas por el Municipio de Oporto	Portugal	Administración Pública	Formación e inclusión laboral	24
Funcionarios con discapacidad intelectual	Ministerio de Hacienda y Función Pública	España	Administración Pública	Inclusión laboral	26
NCO - Nuova Cooperazione Organizzata	Nueva Cooperación Organizada	Italia	Agrícola	Formación e inclusión laboral	29
Semear Terra de oportunidades	Associação BIPP	Portugal	Agrícola	Formación e inclusión laboral	31
"El sentido del trabajo es un trabajo con sentido"	La Fageda	España	Alimentación	Inclusión laboral y formación	34
Pintalpina cervecería	Cooperativa Social Elianto	Italia	Alimentación	Formación e inclusión laboral	36
Mutua Terrassa Fundació Integràlia Vallès	Mutua Terrassa	España	Atención al cliente	Inclusión laboral	38
Asistente personal para empleados con discapacidad	Banco Santander Totta, S.A.	Portugal	Banca y Seguros	Inclusión laboral	41
Ability Day	BNP Paribas	Portugal	Banca y Seguros	Inclusión laboral	42
Programa de Inclusión Laboral	ERGO Hestia	Polonia	Banca y Seguros	Inclusión laboral y formación	44
Departamento de Diversidad e Inclusión (D&I)	El Corte Inglés Grandes Almacenes	Portugal	Comercio Minorista – Retail	Inclusión laboral	47
"No menos del 4%"	Leroy Merlin	España	Comercio Minorista – Retail	Inclusión laboral y formación	49
Life Project	Cooperativa Focus	Portugal	Formación	Formación	52



Escuela Integralia	Fundación integralia	España	Formación	Formación e inclusión laboral	53
Cafés Joyeux	Associação VilacomVid	Portugal	Hostelería y Restauración	Formación e inclusión laboral	56
Albergo Ético	Download Società Cooperativa Sociale O.n.l.u.s.	Italia	Hostelería y Restauración	Formación	58
Frollalab	Frolla Cooperativa Social	Italia	Hostelería y Restauración	Formación e inclusión laboral	60
Rob de Matt - Restaurante y Bistro	Asociación Rob de Matt	Italia	Hostelería y Restauración	Inclusión laboral y formación	62
Sprint	Cooperativa Social Sprint	Italia	Impresión e imagen	Formación	64
Encuentros de Reclutamiento	Associação Salvador	Portugal	Recursos Humanos	Formación e inclusión laboral	67
No Limits- Rutas inclusivas para personas con discapacidad	Michael Page	Portugal	Recursos Humanos	Inclusión laboral	69
Creación del equipo de Reclutamiento Inclusivo	RiGeneramo	Italia	Recursos Humanos	Inclusión laboral	71
FormidAbili	Mestieri Lombardia -	Italia	Recursos Humanos	Formación e inclusión laboral	72
L'Isola che non c'è (Neverland)	Why Not Società Cooperativa Sociale O.n.l.u.s.	Italia	Servicios a las empresas	Inclusión laboral	75
Programas #IMPACT	Fundación GoodJob	España	Tecnología	Inclusión laboral y formación	78
Basetis es inclusiva	Basetis 48	España	Tecnología	Inclusión laboral	80
Contigo, Há Descoberta	ASTA - Associação Socio Terapeuta de Alemida, IPSS	Portugal	Turismo	Inclusión laboral y formación	83
Comprometidos con la neurodiversidad	Casa Batllò	España	Turismo	Inclusión laboral y formación	85



ANEXO 2. CURSO DE FORMACIÓN SOBRE METODOLOGÍA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

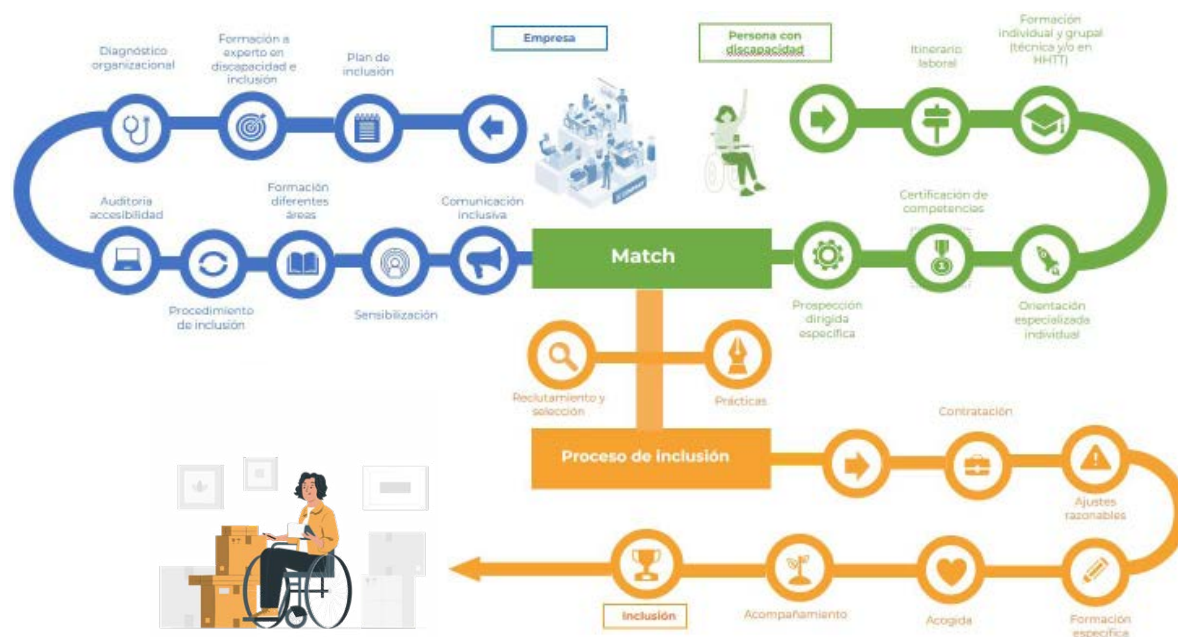
El proyecto **BETTER TO INCLUDE** está promovido por Fundación Integralia, de España, la Associação Salvador, de Portugal y el Consorcio de Cooperativa Social Mestieri Lombardia, de Italia; y financiado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea.

Entre otros, este proyecto tiene como objetivo, mejorar la formación y capacitación de los técnicos, educadores y personal de apoyo en el ámbito de la formación, orientación e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad.

Las entidades participantes han compartido su experiencia y metodología de trabajo, y de este ejercicio se crea la **METODOLOGÍA BETTER TO INCLUDE** mucho más integral y completa, que contempla el trabajo individual con la persona con discapacidad y la empresa, y luego aborda el momento de la inclusión laboral con ambas partes.

Sobre esta metodología se ha diseñado un **CURSO DE FORMACIÓN PARA TÉCNICOS ESPECIALISTAS DE ENTIDADES SOCIALES**, que ha sido validado en el marco del proyecto y que compartimos y ponemos a disposición de otras entidades de discapacidad en Europa y el resto del mundo.

METODOLOGÍA BETTER TO INCLUDE





Presentación: El **CURSO DE FORMACIÓN** realiza un recorrido por la **METODOLOGÍA BETTER TO INCLUDE** con el fin de que los técnicos especialistas de entidades sociales acompañen a las personas con discapacidad en su camino hacia el empleo y a las empresas, en sus procesos de inclusión laboral de una manera más exitosa y estable en el tiempo.



Público: Técnicos, educadores y personal de apoyo en el ámbito de la formación, orientación e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad.

Duración del curso: 18 Horas.



CONTENIDOS DEL CURSO

	Plan de Inclusión	Compromiso de la empresa con la diversidad: estrategias para llegar a las empresas
	Compromiso alta dirección	Aprobación por parte del comité de dirección para llevar a cabo un proyecto de diversidad e inclusión
	Formación experto en discapacidad e inclusión	Compromiso de la empresa con la diversidad: estrategias para llegar a las empresas
	Diagnóstico organizacional	Diagnóstico organizacional
	Auditoria accesibilidad	Realización de una auditoría sobre accesibilidad (barreras y facilitadores)
	Formacion diferentes areas	Formación a comités de dirección, RRHH, otras áreas implicadas (como comunicación, riesgos laborales,...) gerentes áreas
	Sensibilización	Sensibilización a mandos intermedios y a toda la plantilla
	Procedimiento de inclusión	Creación de un procedimiento de inclusión, política y comisión para el seguimiento
	Comunicacion inclusiva	Comunicación interna y externa de la gestión del cambio cultural



CONTENIDOS DEL CURSO



Creación del plan individual de empleo y orientación (itinerario laboral)



Formación técnica y en habilidades transversales individual y grupal



Orientación especializada individual para la búsqueda activa de empleo



Certificación de las competencias



Prospección dirigida específica (intermediación laboral) Encaje persona-puesto

CONTENIDOS DEL CURSO



Reclutamiento y selección



Prácticas



Contratación



Ajustes razonables



**Formación específica si fuese necesario-
Escuela Adhoc**



Acogida



**Acompañamiento por parte del experto en
discapacidad e inclusión y el tutor de la entidad**



Feedback de la metodología y cierre



Better to Include



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fundación
INTEGRALIA

