



PAQUETE DE RECURSOS / KIT DE HERRAMIENTAS

Producto Intelectual

El Proyecto ACTI-VET.

Nr de Referencia: 2020-1-BE01-KA202-074992

Contenido

Introducción	2
¿Para qué y para quién es este manual?	3
MEJORES PRÁCTICAS	5
BÉLGICA	5
Mejores prácticas 1 — DiversiCom	5
Buenas prácticas 2 — SABX	8
Buenas prácticas 3 — NOS PILIFS	11
Mejores prácticas 4 — Sisahm	12
BULGARIA	13
Mejores prácticas 1 — TRABAJO DE DREAMS	13
Mejores prácticas 2 — RAINA Knyaginya — P" LTD — EL TOWN DE PANAGYURISHTE	15
Buenas prácticas 3 — ACTIVIDADES ECONÓMICAS NO FERROOS METALS COMBINE/NFM/" , EL TOWN DE PLOVDIV	15
Mejores prácticas 4 — MUNICIPAL ENTERPRISE «PROLET» LTD., EL BAJO DE PIRDOP	16
.....	16
ITALIA	17
Mejores prácticas 1 — Diversitalavoro	17
Mejores prácticas 2 — Estaciones de trabajo	18
Buenas prácticas 3 — PFI	20
Mejores prácticas 4 — TutorialMe — Gestión de la discapacidad	23
POLONIA	25
Mejores prácticas 1 — EMPLOYMENTO APOYADO	25
Mejores prácticas 2 — DATOS NACIONALES DE EMPLEADOS DE PERSONAS DISPONSALES — OBPON	27
Buenas prácticas 3 — POPON	28
Mejores prácticas 4-100 MIRRORS INCLUSIVOS	29
OTROS RECURSOS:	30
PORTUGAL	31
Mejores prácticas 1 — VALOR T	31
La mejor práctica 2 — «JERONIMO MARTINS» GRUPO DE BUSINESS CREADO EL «CENTRO INCLUIDO» (Centro DE INCLUIDO)	32
Mejores prácticas 3 — ICF Portugal, O Inclusive Community Forum	33
Mejores prácticas 4 — El Corte Inglés	34
ESPAÑA	35
Mejores prácticas 1 — aplicación SOY CAPPAZ	35
Buenas prácticas 2 — «PLENA INCLUSION» APP DE EMPLOYMENTO PÚBLICO ACCESIBLE	36
Mejores prácticas 3 — Laborvalia ENTITY	37
Mejores prácticas 4 — PROGRAMA INSERTA	38
CONCLUSIONES	39

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Introducción

El conjunto de herramientas ACTI-VET para educadores de EFP de personas con discapacidad proporciona directrices sobre los métodos de formación y el enfoque de ejecución, los objetivos de las actividades de formación, la tipología de los alumnos y los criterios de evaluación que deben adoptarse.

El objetivo principal de este conjunto de herramientas es equipar a los educadores de EFP con herramientas de educación no formal para mejorar la forma en que enseñan. Mostrar diferentes tipos de mejores prácticas nacionales que pueden utilizarse.

Además, en cuanto a las necesidades del grupo destinatario, este conjunto de herramientas contribuirá al desarrollo de las capacidades pedagógicas y personales de los profesores y formadores de EFP, proporcionándoles actividades interactivas, cooperativas y de resolución de problemas que mejoren la formación que imparten, así como las competencias digitales de sus estudiantes y aprendices.

Este conjunto de herramientas se basa en el marco de competencias para los estudiantes de EFP que se ha desarrollado en el marco del proyecto ACTI-VET con el fin de definir las competencias adecuadas para la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Este marco de competencias reúne un conjunto de competencias (conocimientos, habilidades y habilidades personales) que una persona necesita para alcanzar un nivel adecuado de «maestría» en un área determinada, de modo que aplique las habilidades adecuadas para lograr un rendimiento exitoso.

El conjunto de herramientas incluye actividades para nueve (9) ámbitos de competencia:

1. Trabajo en equipo
2. Adaptabilidad
3. Iniciativa
4. Inteligencia emocional
5. Autonomía
6. Habilidades de comunicación
7. Integración e integración
8. Integración e inclusión en el lugar de trabajo
9. Autoconciencia y confianza en sí mismo



Imagen 1: ACTI-VET logo

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



¿Para qué y para quién es este manual?

Este manual para formadores tiene como objetivo proporcionar directrices a los formadores para ayudar a adaptar los lugares de trabajo a las discapacidades existentes, adaptando el trabajo a las competencias clave necesarias que se han desarrollado en los materiales de formación.

Por lo tanto, no es un manual de formación, ya que los materiales de capacitación ya están creados, pero este documento tiene como objetivo enseñar cómo aplicar cada competencia a los individuos con el fin de proporcionar un trabajo adecuado, dependiendo de su discapacidad, ya que no es lo mismo tener una discapacidad sensorial (por ejemplo, falta de visión), una discapacidad intelectual o una discapacidad psiquiátrica.

El objetivo es identificar técnicas de adaptación que no descuiden las necesidades formativas de las personas con discapacidad, pero que también tengan en cuenta los beneficios que esta formación tendrá para el formador y para el aprendiz, así como para el resto de los empleados de la empresa. El beneficio para el becario es claro, para entrar en el mercado de trabajo y tener una posición en la empresa. El beneficio para el empleador es que el trabajo encontrará un candidato perfecto. La discapacidad no suele considerarse para trabajos, pero debemos tratar de ver la especificidad de cada discapacidad y del puesto de trabajo para que ambos encajen perfectamente. Por ejemplo, una persona sorda puede realizar tareas en un ambiente muy tranquilo o muy ruidoso, donde las personas que escuchan pueden sentirse incómodas; otro ejemplo puede ser la facilidad con la que las personas con síndrome de Down pueden realizar tareas repetitivas que otros pueden encontrar demasiado monótonas. Se trata de mirar las necesidades del trabajador y el trabajo para encontrar una pareja perfecta.

Para formar a las personas con discapacidad, la formación debe estar vinculada a los objetivos del trabajo, es decir, debe mirar los requisitos del trabajo y lo que la persona que va a hacer no sabe cómo hacerlo. Una vez que hemos analizado lo que la persona no sabe hacer, debemos considerar las limitaciones personales de cada persona para evitar la frustración y la imposibilidad de lograr los objetivos del trabajo.

Un error muy común que a menudo se comete cuando se trata de enseñar conocimientos es la generalización del aprendizaje. Cuando hay una persona con una discapacidad intelectual en el grupo, no es posible generalizar. De hecho, cuanto mayor sea la discapacidad intelectual, menos debería generalizarse.

El tipo de alumno variará según la discapacidad que tenga cada persona. Podemos decir que hay 5 tipos principales de estudiantes: personas con discapacidad física, personas con discapacidad auditiva, personas con discapacidad visual, personas con discapacidad

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



intelectual y personas con discapacidades mentales. Pero dentro de cada grupo hay tantas posibilidades como personas con discapacidad.

Si nos encontramos con un estudiante con plena inteligencia que tiene una discapacidad sensorial (problemas de visión, movilidad, audición, etc.) podemos utilizar materiales para compensar esta discapacidad sensorial. Los ejemplos son imágenes o descripciones de imágenes o el alfabeto braille. Todos estos son elementos que ayudan a la persona a aliviar su discapacidad sensorial y a poder llevar a cabo una actividad laboral normal.

Por otro lado, si nos enfrentamos a una persona que tiene plena movilidad pero, por otro lado, tiene una discapacidad intelectual, debemos iniciar una adaptación a través de un cierto número de comandos que la persona puede ejecutar. Para ello, podemos utilizar pictogramas o signos para recordar a la persona las tareas a realizar, mejorando así su capacidad de memoria. Además de llevar a cabo una serie de recordatorios necesarios para que la persona no olvide los pasos a realizar, reduciendo el período de recuperación que esta persona necesitaría.

Finalmente, podemos encontrar personas cuya discapacidad es psiquiátrica, como las personas con trastornos psiquiátricos. En estos casos lo que hay que considerar es el nivel de tolerancia al estrés que tiene la persona, y el educador debe ser ayudado a aprender a ver cuál es ese límite y cuándo se está alcanzando.

A continuación, se desarrollarán una serie de buenas prácticas y herramientas para que los formadores puedan comprender cómo adaptar los lugares de trabajo y la formación a las personas en función de su tipo de discapacidad. Es importante tener en cuenta que se trata de un documento general y que, en la práctica, es necesario considerar el grado de discapacidad y la necesidad de repetición que cada persona tendrá que aprender las habilidades requeridas.



Imagen 2: Banner del proyecto ACTI-VET

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992

MEJORES PRÁCTICAS

Tenemos que analizar los **métodos de adaptación de los puestos de trabajo y las mejores prácticas en los planes de acción de las empresas para adaptar el trabajo**. No solo algo teórico, sino que también puede ser **algo más práctico**, como la plataforma para encontrar y ofrecer puestos de trabajo para personas con discapacidad de la que hablamos en el encuentro en Roma. **Para cada país**, se buscan 4 buenas prácticas, por lo que en los países con más de un socio se compartirá el trabajo.

BÉLGICA

Mejores prácticas 1 — DiversiCom

La misión de DiversiCom es promover la diversidad en el lugar de trabajo y facilitar el empleo de personas con discapacidad en función de sus habilidades. Su misión se basa en tres ejes:

Discapacidad y empleo

La tasa de empleo belga para las personas con discapacidad se encuentra entre las más bajas de Europa: 35 %, frente al 50 % en la UE. Sin embargo, en muchos casos, la capacidad de trabajo de las personas con discapacidad está probada y los empleadores de trabajadores discapacitados están satisfechos.

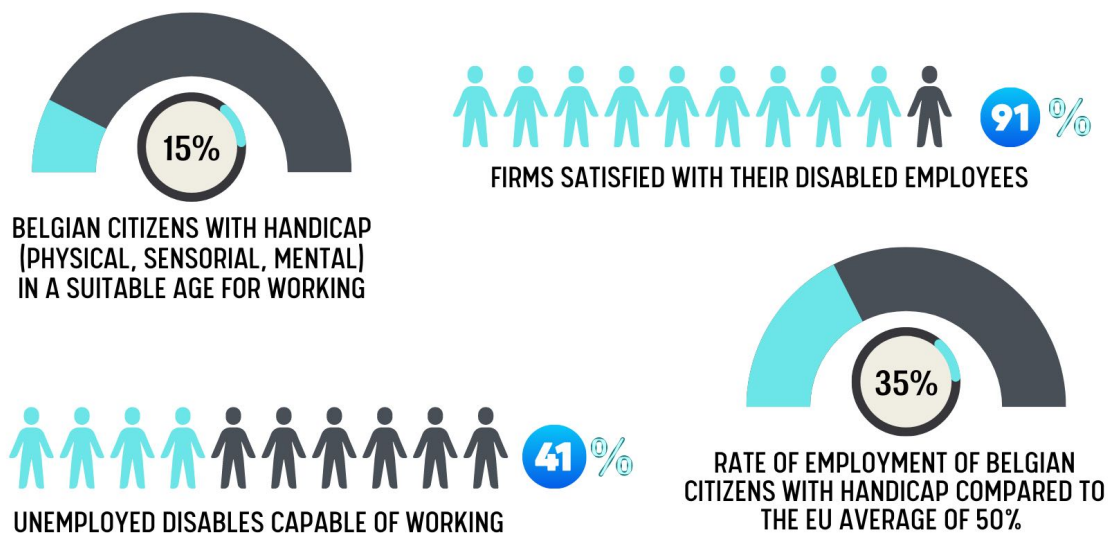


Gráfico 1: Empleo discapacitados Bélgica

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Responsabilidad social y diversidad en los negocios

En una empresa, la preocupación por combinar el beneficio y la responsabilidad social se mide a diferentes niveles: el uso de los beneficios, las opciones ecológicas, el respeto por los clientes y las partes interesadas, la gestión de recursos humanos, etc. La diversificación de perfiles y habilidades a través de una política de contratación abierta a las discapacidades es una medida responsable cuyo impacto afecta directamente al trabajador, la empresa y la sociedad en general.

TO BOOST THE EMPLOYMENT OF DISABLED ON 3

- 1 THE WORKER AND HIS ENTOURAGE
 - RELATIONSHIPS, SOCIAL INTEGRATION (SOCIAL IMPACT)
 - FINANCIALLY INDEPENDENT (ECONOMIC IMPACT)
 - PUBLIC UTILITY, PROFESSIONAL DEVELOPMENT (PSYCHOLOGICAL IMPACT)
 - 2 THE FIRM
 - SOCIAL RESPONSIBILITY AND DIVERSITY (RSE IMPACT)
 - SALARY COMPENSATIONS (ECONOMIC IMPACT)
 - DIVERSIFICATION OF FIGURES AND SKILLS (RESOURCE IMPACT)
 - MODEL, TEAM SPIRIT AND ESTEEM (HUMAN IMPACT)
 - 3 THE SOCIETY
 - INTEGRATED AND RESPONSIBLE (SOCIAL IMPACT)
 - DECREASE OF UNEMPLOYMENT AND SOCIAL COSTS (ECONOMIC IMPACT)
 - MENTAL AND BEHAVIOURAL DEVELOPMENT (SOCIO-CULTURAL IMPACT)
- TO TALK ABOUT HAVE AN IMPACT TOO
- FIRM VISIBILITY (REPUTATION IMPACT)
 - EMPOWERMENT OF STAKEHOLDERS, REPORTING THE SUCCESS OF THE EXPERIENCE (CIVIC IMPACT)
 - DEVELOPMENT OF MATURITY ABOUT HANDICAPS (SOCIO-CULTURAL IMPACT)
 - EXPLOITATION SERVICES OFFERED BY DISABLED WORKERS (ECONOMIC IMPACT)

IMPACT STUDY DIVERSICOM 2015-2019. [CLICK HERE TO READ THE IMPACT ASSESSMENT](#)
"5 YEARS OF PROFESSIONAL INCLUSION". REALIZED BY BAIN&COMPANY AND BNP PARIBAS FORTIS

Gráfico 2: Empleo de discapacitados

La comunicación como factor de cambio de comportamiento

Informar sobre los factores de éxito y los beneficios de la diversidad en el trabajo alienta a otros a creer en ella. Es contribuir a la evolución de las actitudes hacia la discapacidad, en la empresa y más allá. Es empoderar a la empresa y al trabajador discapacitado como portavoces para su éxito conjunto.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

WE TAKE CARE OF...

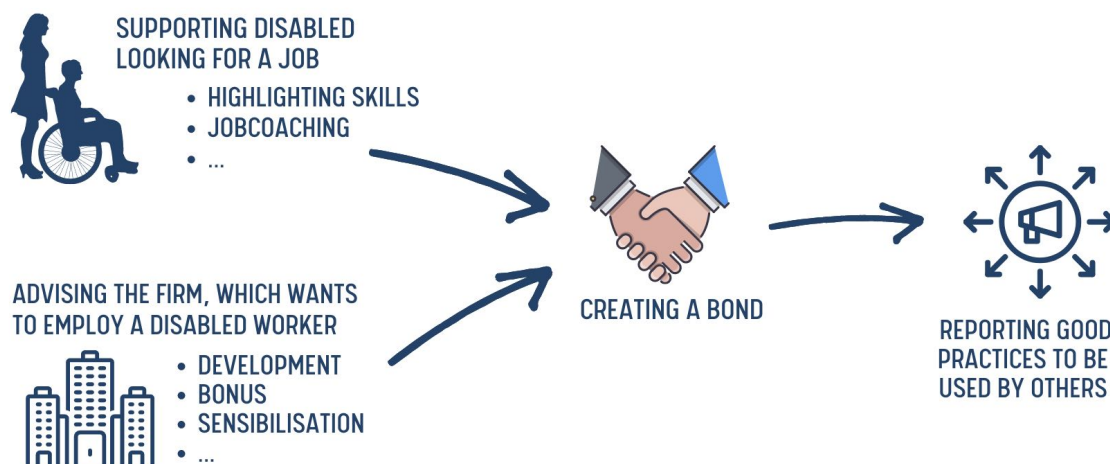


Gráfico 3: Apoyo a los discapacitados en Bélgica

DiversiCom fue creado en 2014 por un grupo de amigos reunidos por su fundador.

Algunos de ellos están discapacitados; otros han participado durante más de 20 años en proyectos de apoyo a los jóvenes discapacitados.

Su punto de partida es una observación: la discapacidad y el empleo en Bélgica no se mezclan muy bien. Si bien la discapacidad afecta al 15 % de la población belga en edad de trabajar, la tasa de empleo de las personas con discapacidad es apenas del 35 %, frente a una media del 50 % en la Unión Europea.

Los obstáculos están ahí: falta de conocimiento sobre la discapacidad que genera prejuicios y comportamientos discriminatorios, un sistema social que no anima a las personas con discapacidad a probarse en el trabajo, accesibilidad que deja algo que desear, políticas de empleo y discapacidad repartidas por diferentes niveles de competencia. Las mentalidades están cambiando. Y se reconoce el impacto de la integración profesional exitosa. Para el trabajador discapacitado, trabajar es... como para todos los demás, una utilidad reconocida y un papel socio-económico, una vida relacional y autonomía financiera. Para la empresa, contratar a una persona discapacitada significa una mayor diversidad, habilidades específicas desarrolladas más allá de la discapacidad, un potencial de ejemplaridad y solidaridad, un absentismo inferior al promedio, una posible reducción de los costes salariales gracias a las bonificaciones laborales. Para la empresa, está siendo más inclusiva al tiempo que reduce las cargas sociales.

Fuente: <https://www.diversicom.be/>

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992

Buenas prácticas 2 — SABX

El Service d'Accompagnement de Bruxelles fue fundado el 27 de marzo de 1995 y entró en funcionamiento el 1.º de noviembre de 1995. En el momento de su fundación, SABx se hizo cargo de las actividades de un antiguo Service d'Accompagnement, activo desde 1977. Este servicio había sido reconocido y apoyado por la Comunidad Francesa durante más de 10 años.

Por lo tanto, SABx ha tenido tres activos importantes desde el principio:

- Una metodología de acompañamiento reconocida en la Comunidad Francesa y en varios otros estados de la Unión Europea
- Una red de contactos dentro del tejido socioeconómico local y regional, bien establecida y muy variada
- Personal que ya ha sido formado en la metodología de acompañamiento y que la practica desde hace más de 10 años, para algunos

El Servicio de Acompañamiento de Bruselas cuenta con una docena de personal/acompañantes con diversos antecedentes, pero todos formados en una metodología de vanguardia reconocida internacionalmente: el sistema de acompañamiento Carat.

Nuestro equipo multidisciplinar da la bienvenida a nuestros usuarios, tomando el tiempo para:

- Establecer un clima de confianza
- Comprender el proyecto, la ambición y la asistencia solicitada
- Ayudar a establecer objetivos claros y realistas
- Trabajos en la construcción de un programa personalizado
- Establecer objetivos operativos
- En cada momento, durante el trabajo de coaching, todo el equipo moviliza TODOS sus recursos y capacidades para avanzar progresivamente hacia la consecución de los objetivos establecidos.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



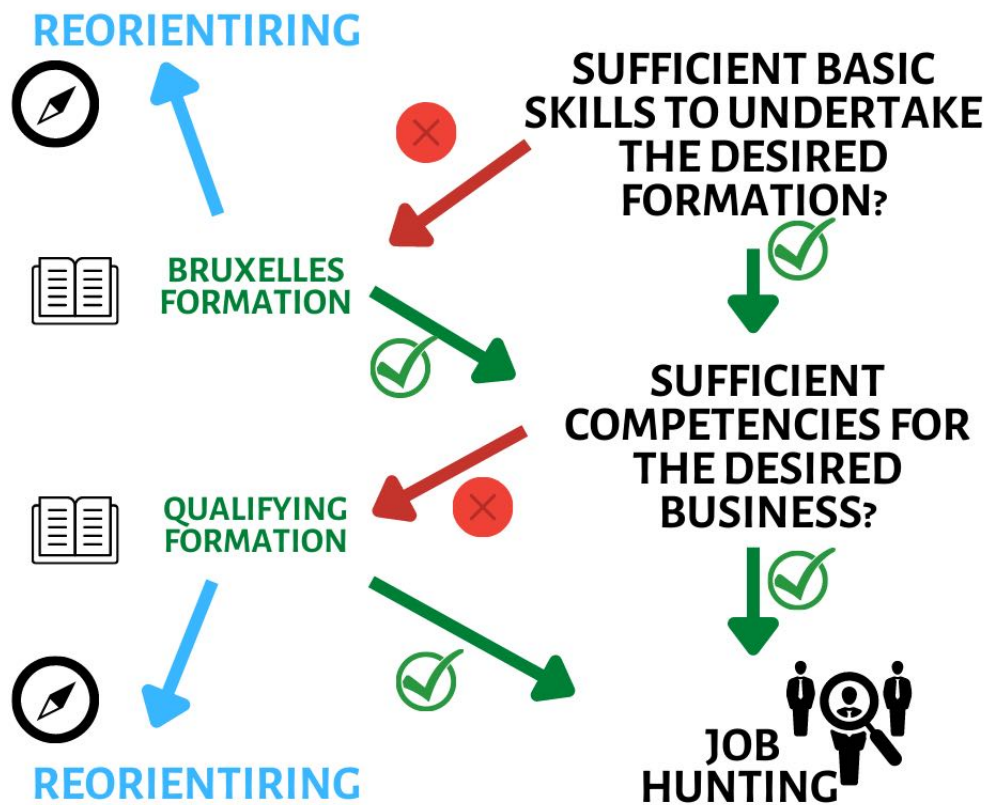


Gráfico 4: el sistema de acompañamiento Carat

En cualquier momento, los entrenadores están ahí para ayudar con:

- Aclarar la motivación y las habilidades
- Empezar experiencias de campo, pasantías, etc.
- Reelaborar el programa para lograr el éxito
- Ayuda a comprobar el progreso, para ver si es real, suficiente y sólido
- Todo ello sobre la base de evaluaciones frecuentes.

Una vez alcanzado el objetivo, nuestro equipo permanece disponible:

- Tan pronto como surja un problema.
- Si los logros se ven amenazados.
- Tratar de alcanzar nuevos objetivos, de hacer nuevos progresos.
- El usuario permanece en control de su proyecto. Pueden interrumpirlo en cualquier momento.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992

Objetivo

El objetivo del Service d'Accompagnement de Bruxelles es la autonomía y participación de las personas con discapacidad en la sociedad, sus mecanismos y redes, en todos los ámbitos de la vida de las personas en la sociedad, incluyendo

- empleo
- la vivienda,
- tiempo libre,
- la cultura,
- salud física y mental,
- relaciones y comunicación,
- gestión administrativa y financiera,
- ciudadanía

El objetivo de SABx es permitir a cada uno de sus usuarios lograr una participación óptima en la sociedad o mantener sus habilidades.

Público objetivo

El SABx está dirigido a jóvenes y adultos con discapacidad (mental y física) que quieran mejorar o mantener su autonomía personal. El Service d'Accompagnement de Bruxelles acompaña a personas sin distinción de sexo, raza, condiciones sociales, opiniones políticas, filosóficas o religiosas. Respeta a la persona, sus valores y sus elecciones. Está obligado por el secreto profesional. Ofrecemos apoyo INDIVIDUAL y a medida hasta el logro sostenible del objetivo perseguido por la persona con discapacidad.

El SABx trabaja en un entorno abierto o, si es necesario, en una institución. Utiliza tan a menudo como sea posible los circuitos de apoyo e intervención destinados al público no discapacitado.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



Buenas prácticas 3 — NOS PILIFS

La misión de la Granja Nos Pilifs es proporcionar empleos útiles, remunerativos y gratificantes para 145 trabajadores con discapacidad y para los aproximadamente cuarenta empleados que supervisan a estos trabajadores extraordinarios.

Esta misión está respaldada por fuertes valores que se aplican a todos los sectores de actividad de la granja; estos valores son su columna vertebral.

La compañía permite que casi 145 personas con discapacidad se ganen la vida de su trabajo y se integren plenamente en la vida de una empresa. Se compromete a proporcionarles trabajos gratificantes que correspondan a sus ciclos de vida y a su desarrollo profesional y personal. Gracias a sus múltiples actividades y negocios, sus trabajadores pueden desarrollar relaciones sociales que son tan enriquecedoras para ellos como para aquellos que entran en contacto con su singularidad. Para sus empleados, tener un trabajo, establecer lazos sociales, participar activamente, pero a su propio ritmo, en la vida y desarrollo de la empresa es un factor de emancipación y autonomía. Le preocupa que todas sus actividades estén en consonancia con el desarrollo sostenible. Ha puesto la economía circular en el centro de sus prácticas y el respeto por el medio ambiente es parte de nuestro ADN. La compañía combina las palabras adaptación e innovación, raíces locales y visión global, ecología y economía, productos orgánicos y trabajo ético.

En Nos Pilifs Farm hay tiendas:

- Un centro de jardinería: vende plantas, flores y herramientas de jardinería
- Una tienda de comestibles: es posible hacer compras y comprar pan orgánico fresco
- Un restaurante llamado Estaminet donde es posible comer todos los días



Imagen 3: sitio web de la imagen Nos Pilifs Farm

En la Granja hay muchos servicios:



- Una empresa de mantenimiento de jardines: los jardineros trabajan en los jardines de los clientes
- Un taller orgánico donde se elaboran galletas
- Un taller de carpintero donde hacen objetos de madera vieja
- Un vivero donde se cultivan las plantas
- Cursos para niños durante las vacaciones escolares

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992

Imagen 4: sitio web de la imagen Nos Pilifs Farm

- Talleres para aprender a trabajar
- Talleres para aprender a hacer jardinería.
- Visitas al parque
- Organización de los partidos

Fuente: www.fermenospilifs.be de www.fermenospilifs.be

Mejores prácticas 4 — Sisahm

El proyecto de apoyo a la formación profesional comenzó en 2012. Está subvencionado por el Fondo Social Europeo y se lleva a cabo en colaboración con el Service Phare, Bruxelles-Formation y la consulta social de Actiris. Este proyecto ofrece un apoyo específico y personalizado para las personas con discapacidad antes, durante y después de la formación profesional en la región de Bruselas Capital.

Las condiciones de entrada:

- Tener al menos 18 años,
- Vivir en la región de Bruselas,
- Ser admitido en el servicio Phare,
- Estar registrado en Actiris.



Imagen 5: logotipo Sisahm

El apoyo se proporciona en 3 etapas:

- Reflexión en profundidad sobre el proyecto profesional del becario: evaluación y orientación,
- Apoyo individualizado durante la formación: preparación para las pruebas de ingreso, asistencia a los cursos, revisión de las asignaturas, sensibilización de los formadores
- Después del entrenamiento: apoyo en la búsqueda de una pasantía o un trabajo.

También se ofrecen talleres en grupos pequeños para apoyar a las personas en su formación y búsqueda de empleo. Estos talleres se centran en diferentes temas, como

- Conocimiento del mundo del trabajo
- Elección de la profesión y la formación
- Consejos sobre cómo encontrar un trabajo (escribir un CV, carta de presentación, preparación para una entrevista)

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



- Presentación de diversos cursos de formación que dan lugar a cualificaciones (animación, asistente de cuidado de niños, trabajo de almacén).

Fuente: <https://sisahm.one>

BULGARIA

El desarrollo de las relaciones sociales relacionadas con la economía social y solidaria, los tipos de entidades y las medidas para su promoción, así como los términos y condiciones de las actividades de las empresas sociales en Bulgaria están regulados por la Ley de Empresas de Economía Social y Solidaria. La ley tiene como objetivo promover el desarrollo de la economía social y solidaria como un sector económico con normas especiales dirigidas a las personas con discapacidad para:

- mejorar el acceso al empleo y la formación para la adquisición o mejora de las cualificaciones profesionales a fin de elevar el nivel de vida.
- crear condiciones para apoyar la inclusión social y la vida independiente.

La política estatal de emprendimiento social se aplica a través del Ministerio de Trabajo y Política Social. En el sitio web del Ministerio se ha creado un menú separado «Economía Social» con secciones: «Documentos normativos», «Eurointegración», «Registro de empresas sociales». Aquí hay cuatro ejemplos de empresas sociales en Bulgaria:

Mejores prácticas 1 — TRABAJO DE DREAMS

La Empresa Social «Taller de Sueños» fue creada por el Municipio de Veliko Tarnovo con el objetivo de brindar oportunidades de empleo protegido a personas que abandonan instituciones especializadas, así como empleo para personas con discapacidad permanente en el territorio del municipio. Es una forma innovadora de servicio social para construir un entorno de apoyo para la inclusión social, trabajando activamente durante 10 años. Emplea:

- personas con retraso mental que abandonan instituciones especializadas.
- personas alojadas en viviendas protegidas.
- personas con discapacidad permanente.
- personas con discapacidad procedentes de un asilo de ancianos.

La estructura de la empresa social incluye cuatro talleres protegidos:

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



- para la producción de souvenirs cerámicos.
- para recuerdos de cuero.
- para prendas de punto y textiles.
- para paneles de recuerdo y postales, utilizando los llamados gráficos de hilo, camisetas impresas, etc.

La empresa ofrece oportunidades adicionales de educación y formación profesional para las personas con discapacidad; crea programas de empleo con reglas especiales para personas con discapacidades mentales; proporcionar un lugar de trabajo accesible para todos, incluidas las personas con discapacidades graves. El empleo subvencionado en este caso consiste en servicios diseñados para dar cabida a la capacidad de las personas con discapacidad para ser empleadas permanentemente en el mercado laboral abierto. Estos servicios ofrecen diferentes tipos de apoyo, como la colocación y el coaching, la provisión de ayudas para ayudar a las personas a realizar sus tareas, la capacitación especializada para realizar el trabajo y el apoyo individual.



El impacto social de la empresa «Taller de Sueños» se refleja en la creación de empleos protegidos para personas con discapacidad que nunca han trabajado, así como en la provisión de fondos para programas adicionales de terapia ocupacional en viviendas

Imagen 6: puesto de trabajo inhabilitado. Fuente: Canva

protegidas en el municipio de Veliko Tarnovo. Otro resultado importante es la creación de condiciones para el desarrollo de nuevas habilidades profesionales y hábitos de trabajo para el empleo protegido de personas con discapacidad intelectual, la mayoría de las cuales son usuarios de servicios sociales en instituciones especializadas o personas de viviendas protegidas en el municipio. Todos ellos han sido formados en los siguientes módulos: Arte Aplicado, Cerámica, Recuerdo y Cuero, Tejido y Textiles. Además de los cursos puramente vocacionales, las personas con retraso mental también participan en capacitaciones para aumentar la motivación para el empleo protegido y la capacitación sobre condiciones de trabajo seguras.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992

Mejores prácticas 2 — RAINA Knyaginya — P" LTD — EL TOWN DE PANAGYURISHTE

La empresa social proporciona empleo a personas con diversos grados de capacidad de trabajo reducida. Para una adaptación rápida y exitosa al proceso de empleo, la empresa practica la tutoría de empleados de alto nivel, así como cualquier forma de apoyo físico y emocional-psicológico para las personas con discapacidad, así como invertir en:

- su capital humano, en el desarrollo del personal y la formación profesional continua con un enfoque en los empleados con capacidad de trabajo reducida.
- aumentar la productividad a través de la automatización de la producción, lo que requiere el mantenimiento de las cualificaciones y habilidades de los trabajadores, es decir, el aprendizaje permanente.

Las actividades desarrolladas por Raina Knyaginya — P Ltd. se encuentran en cuatro áreas:

- Producción de plástico, incluida la producción de productos plásticos mediante el método de fundición de materiales termoplásticos en forma fría/envases cosméticos, perchas de plástico para ropa, asas para publicidad y bolsas de embalaje/. Desde 2005 la empresa ha sido certificada según el sistema de calidad ISO9001-2000.
- Producción de sastrería para la producción de ropa de trabajo especial, trajes de esquiador, ropa de caza, etc.
- Producción de embalajes de cartón.
- Fabricación de emblemas y letreros en relieve en tela y PVC.

Buenas prácticas 3 — ACTIVIDADES ECONÓMICAS NO FERROOS METALS COMBINE/NFM/", EL TOWN DE PLOVDIV

Establecida en junio de 2003 como filial de la sociedad privada del mismo nombre. El objetivo principal es crear y desarrollar una empresa especializada para brindar oportunidades de empleo a las personas empleadas en KCM, así como oportunidades de empleo para personas con discapacidad permanente en el territorio del Municipio de Plovdiv, el Municipio de Asenovgrad y el Municipio de Kuklen, como una forma innovadora de empresa especializada para crear un modelo de responsabilidad social corporativa para la inclusión social activa, a través de:

- Percepción de las personas con discapacidad en la empresa como un recurso humano económicamente activo con problemas de salud.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



- Buscar oportunidades para incluir activamente a las personas con discapacidad en las actividades de la empresa mediante la adaptación de actividades, procesos y lugares de trabajo. Lograr una mayor productividad individual, respectivamente rentabilidad y competitividad de la empresa y realizar su desarrollo sostenible.

Mejores prácticas 4 — MUNICIPAL ENTERPRISE «PROLET» LTD., EL BAJO DE PIRDOP

Municipal Enterprise «Prolet» Ltd., la ciudad de Pirdop — una asociación público-privada entre un municipio y una corporación para apoyar la preservación y expansión del empleo para las personas con discapacidad.

La empresa municipal proporciona empleo a más de 30 personas con capacidad de trabajo permanentemente reducida y es la única empresa autónoma de orientación social en la región de Sredna Gora. La ambición de la compañía es expandir la producción y lograr un ciclo de producción completo para aumentar la competitividad de Prolet Ltd, mantener el empleo y crear nuevos empleos para las personas con discapacidades. La empresa municipal Prolet Ltd. se especializa en la producción de:

- embalaje de papel — sobres y cajas multicolores en varios tamaños.
- tazas de cartón desechables.
- productos de hormigón para revestimiento externo e interno.



Imagen 7: Inclusión. Fuente: Canva

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ITALIA

Mejores prácticas 1 — Diversitalavoro

En 2008, Fondazione Adecco per le pari opportunità creó «Diversitalavoro», un **foro profesional** que coincide con la oferta y la demanda de mano de obra entre las personas con discapacidad y las empresas. Diversitalavoro tiene como objetivo facilitar el acceso al mercado laboral no solo a las personas con discapacidad, sino que también está orientada a otras personas consideradas «diferentes» o discriminadas como transgénero, personas LGBTQ y personas pertenecientes a las categorías protegidas (Ley italiana 68/99).

Los datos más recientes muestran que 2015 registró su mejor año en términos de contrataciones realizadas: 80 puestos de trabajo obtenidos, lo que representa el 9 % de los que participaron en el servicio (años anteriores habían sido entre el 5 y el 7 por ciento). Se trata en su mayoría de contratos de duración determinada. De 2007 a 2015, más de 1.400 personas fueron seleccionadas en reuniones de formación y reuniones con empresas en los Foros de Carreras; 600 participantes en reuniones individuales de formación para beneficiarios; y 3.000 entrevistas entre candidatos preseleccionados y empresas. ¿Qué cualificaciones educativas tienen los beneficiarios? El 64 % de los graduados, el 14 % son estudiantes o estudiantes universitarios, y el 22 % con títulos de máster. El área de estudio predominante es la economía (43 %), para el 15 % de ingeniería y el 9 % un área más generalmente técnico-científica. Otras zonas para el 33 %. Entre 2007 y 2015, más hombres (56 %) que mujeres (42 %) participaron en el servicio: El 82 % eran italianos, el 94 % estaban matriculados en categorías protegidas, el 18 % eran extranjeros de los cuales el 82 % eran de Europa del Este y el 18 % de América del Sur y África; El 2 % eran personas transgénero.

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, Fondazione Sodalitas e INTERACTION lanzó una plataforma llamada **Inclusive Mindset**. Es un proyecto que trabaja para fomentar la creación de acciones concretas, la difusión de mentalidades y mejores prácticas que hagan que el mercado laboral sea más inclusivo, abierto a habilidades y talentos. Especialmente para las personas desfavorecidas por el estigma y los prejuicios o limitadas por la incapacidad de expresar su potencial. Inclusive Mindset promueve las siguientes actividades:

- **el Día del Trabajo Inclusivo**, el encuentro directo entre empresas y candidatos, centrado en las habilidades, aptitudes y talento.
- **la plataforma digital y social** activa los 365 días del año, para la orientación, la gestión de aplicaciones a puestos de trabajo de la empresa y la prueba de las habilidades y el conocimiento del mercado laboral.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



- **la Academia Inclusiva Mindset**, para compartir la formación en diversidad e inclusión, las experiencias y las mejores prácticas, se redujo a caminos específicos para los beneficiarios de proyectos, los gerentes de la empresa y las partes interesadas de las instituciones y el tercer sector.
- **los premios anuales Inclusive Mindset Awards** dedicados a organizaciones que destacan por su capacidad para materializar acciones positivas de diversidad e inclusión que combinan el impacto social, mejoran las condiciones de empleo y empleabilidad, así como crean vías para el desarrollo económico.



Inclusive Mindset trabaja para crear oportunidades para igualar el talento y fomentar una mentalidad capaz de abrazar el cambio social, cultural y demográfico: el hábitat esencial para la innovación social y los enfoques disruptivos de los desafíos del desarrollo sostenible.

Imagen 8: Logotipo de la Fundación Adecco

Fondazione Adecco per le pari opportunità ha estado trabajando en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad y categorías desfavorecidas desde 2001. Fortalece la relación entre la inclusión social y las oportunidades de trabajo que conectan a las personas desfavorecidas y las empresas.

Realiza una serie del proyecto en colaboración con Empresas, Municipios y organizaciones sin ánimo de lucro para:

- Mejorar las competencias de las personas con discapacidad
- Promover el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad
- Educar a las empresas sobre la cultura de integración de las personas con discapacidad

Fondazione Adecco se asocia con sucursales italianas pertenecientes a empresas nacionales e internacionales como Ernst & Young (EY), Ikea, Boston Consulting Group (BCG), BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS, Vodafone, etc.

Mejores prácticas 2 — Estaciones de trabajo

Progetto Itaca y Fondazione Italiana Accenture iniciaron un proyecto en 2012 para combatir el estigma y la exclusión social de las personas con discapacidad mental ofreciendo una oportunidad profesional concreta que es el primer paso hacia la reintegración en la sociedad y el mundo del trabajo y la recuperación del derecho a la ciudadanía activa. El objetivo de Job Stations es la inclusión de personas con

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



discapacidades mentales en el lugar de trabajo. Job Stations transforma la discapacidad en capacidad, basada en el principio de que todos tenemos el potencial de ser sacados.

El modelo de estaciones JOB facilita el empleo de **personas con discapacidades mentales, los llamados JOB Stationers.**

El JOB Stationer trabaja en centros de trabajo inteligentes asistidos, las estaciones JOB, y siempre cuenta con el apoyo del Tutor, un profesional especializado en gestión de discapacidad cuya tarea es dialogar con la empresa y garantizar la calidad del trabajo realizado.

La persona de referencia del lado de la empresa es el **Supervisor**, que coordina y gestiona el trabajo del JOB Stationer confiándole actividades que se pueden planificar, puede rastrearse hasta procedimientos claros y tener plazos regulares y recurrentes.

Al principio, el JOB Stationer trabaja en el entorno seguro de la estación JOB y luego, gradualmente y de acuerdo con sus tareas, puede comenzar a trabajar directamente en la empresa.

La figura del **Tutor** es una de las principales fortalezas del modelo JOB Stations: apoya al JOB Stationer y asegura la calidad del trabajo realizado a través de un monitoreo, soporte y mediación constantes con la empresa. Esta cifra representa el valor añadido y la clave del éxito del proyecto.

Un tutor es una persona que se especializa en la gestión de la discapacidad y el reemplazo y acompaña al JOB Stationer a lo largo de su viaje de regreso al mundo del trabajo.

Esta cifra es el punto de referencia tanto para el JOB Stationer como para el Supervisor de la empresa, ya que facilita la relación entre estas dos partes y también se ocupa de todos los servicios que siguen a la persona desde un punto de vista clínico.

El JOB Stationer se selecciona a través de una entrevista preliminar con el Tutor y luego finalmente se propone como candidato a las empresas. Por lo general, comienza con un contrato de prácticas y luego progresa contractualmente a un estatus permanente.



Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992

Imagen 9: JOB stationer image source: website

Él/ella inicialmente hace su trabajo en la estación JOB y luego se coloca gradualmente en la empresa. En ambas etapas, es apoyado por el Tutor y entrenado por el Supervisor de la compañía. Los centros de trabajo inteligente asistido se encuentran en: Milán (3 centros), Monza, Turín, Pavia, Parma, Bolonia y Roma.

Fuente: <https://jobstations.it/>

Buenas prácticas 3 — PFI

Capodarco FORMAZIONE Impresa Sociale srl promovió una serie de cursos de formación denominados «PFI» — **Percorsi Formativi Individualizzati**. Los PFI — Caminos de Capacitación Individualizados — están dirigidos a jóvenes con discapacidad que han completado la escolarización obligatoria o han terminado la escuela secundaria. El servicio es gratuito, financiado anualmente por la Región del Lacio, con el apoyo del FSE y gestionado por la Ciudad Metropolitana de Roma Capital, y está dirigido a cada alumno que cursa un curso, ofreciendo apoyo indirecto también a la unidad familiar a través de entrevistas, asesoramiento, orientación e información.

El objetivo general de los cursos es la **profesionalización del alumno**. Cada alumno se beneficia de un curso de formación individualizado que se caracteriza por la flexibilidad, la fuerte integración con los agentes del área (escuelas, empresas públicas y privadas, servicios de empleo, servicios sociales territoriales), el seguimiento continuo, la verificación y el rediseño en itinere de los cursos de formación individualizados.

Los cursos tienen una duración de 900 horas/año y consisten en conferencias y pasantías siguiendo las siguientes fases:

- Primera fase: recepción, conocido, orientación inicial a las profesiones.
- Segunda fase: adquisición de habilidades básicas generales, de trabajo y de comunicación, transferibles a diferentes tareas y contextos (aula).
- Tercera fase: adquisición y profundización de habilidades profesionales específicas (internship).
- Cuarta etapa: consolidación de competencias y habilidades profesionales, confirmación consciente y validación de autoconocimiento y know-how (restitución), certificación y acompañamiento de salida.

En particular, en la filosofía de Capodarco Formazione la actividad formativa en su conjunto asume un papel central y autónomo en la construcción de un camino de crecimiento y desarrollo personal y profesional, preparatorio para una posible colocación laboral en los casos en que se considere apropiado proporcionarla. Las

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



necesidades y características de algunas personas, de hecho, no siempre hacen de la colocación laboral una oportunidad, sino, por el contrario, un factor de riesgo innecesario.

Las actividades formativas se llevan a cabo en el aula, en la empresa y en los talleres para aquellos becarios que no puedan beneficiarse de la colocación, según un calendario previsto en el proyecto inicial y que pueda adaptarse a las necesidades del individuo.

La atención se centra en las necesidades de todas las personas que acceden a sus servicios en un intento de darles la oportunidad de una experiencia humana y relacional donde puedan sentirse vistos y reconocidos en sus características específicas como seres humanos únicos e irrepetibles y donde el comportamiento del entrenador está marcado por acciones de estímulo y apoyo frente a las dificultades experimentadas.

El espíritu consiste en crear una red relacional entre los alumnos y condiciones favorables para construir relaciones pacíficas. Lo que se aplica sensiblemente por cada formador individual es una actitud sin prejuicios, abierta y de aceptación dirigida a apoyar la realización de relaciones genuinas. El foco está en promover la participación y compartir a través de la valoración y el respeto de las diferencias y la confrontación siempre con especial atención a las necesidades emocionales de cada persona.

Con el fin de promover la integración y la inclusión, también se garantizan acciones dirigidas a la construcción de redes territoriales con el objetivo de eliminar cualquier obstáculo a la concreción real de ese proceso de inclusión que resulta esencial para el bienestar de cada uno de nosotros. Nos referimos a la construcción de relaciones con los servicios, escuelas, parroquias, familia, y todas aquellas figuras que, por diferentes razones, rotan en la vida de los estudiantes.

En resumen, el itinerario de formación individualizado, que sitúa la relación en el centro, se estructura de la siguiente manera:

- Identificación de necesidades.
- Individualización del camino.
- Individualización de un Plan de Entrenamiento Individualizado.

Por lo que se refiere a las actividades de prácticas de formación, se presta especial atención a los siguientes aspectos:

- Tutoría constante para detectar cualquier problema y estímulo continuo para superar dificultades (entrenador/tutor Capodarco Formazione).
- Relación continua con el tutor de la empresa para construir una colaboración que pueda garantizar el apoyo del joven aprendiz y la realización de una experiencia de aprendizaje y un crecimiento personal y profesional.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



- Trabajo de apoyo con el mentor de negocios con respecto a sus necesidades y las del alumno.
- Atención constante a la construcción de una buena relación con las familias en las características de alianza y colaboración para superar cualquier temor relacionado con el desarrollo de una mayor y gradual autonomía del hijo/hija.

En resumen, se puede resumir que el objetivo de la actividad de pasantía es la **adquisición de habilidades técnico-profesionales y competencias transversales**, en relación con la dimensión de relacionar y tratar los problemas.

El propósito de la pasantía es la promoción del conocimiento del mundo del trabajo (organización, reglas, niveles de responsabilidad, habilidades necesarias) y la adquisición de habilidades técnicas y profesionales específicas del perfil elegido.

La actividad formativa de la pasantía consta de **tres acciones**:

Acción 1 — Encontrar empresas

Encontrar empresas es un punto nodal y estratégico para el éxito de la intervención.

Esquemáticamente, esto se hace por:

- Envío de material informativo, por carta o correo electrónico, a las empresas identificadas.
- Teléfono de contacto: identificación de la persona de contacto de la empresa, verificación del interés en participar en el proyecto, definición de una reunión.
- Reunión con la persona de contacto de la empresa: presentación del proyecto, acuerdo de empresa/empresa.
- Análisis de la empresa para: estructura y organización funcional de la empresa; datos sobre las personas con discapacidad que ya forman parte de la fuerza de trabajo (número, tipo, tareas, cuestiones críticas), organización del ciclo de producción; análisis de puestos de trabajo ofrecidos, y habilidades laborales requeridas.

A raíz de estas reuniones, se lleva a cabo la adecuación y preparación del proyecto de formación en prácticas con el calendario, los objetivos (habilidades que deben adquirirse a nivel laboral y relacional), las pólizas de seguro, etc.

Acción 2 — Iniciación y gestión de la experiencia

El instructor/tutor Capodarco Formazione acompaña al aprendiz en la fase de socialización y adaptación al medio ambiente, la adquisición gradual de habilidades y la integración con los colegas y el grupo de trabajo. El formador/tutor actúa como intermediario entre la persona colocada y la empresa, asegura la adecuada circularidad

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

de la información entre las partes involucradas, apoya a la persona y promueve su inserción social y relacional involucrando al grupo de trabajo, previene problemas e interviene rápidamente en caso de dificultades manifiestas sugiriendo acciones correctivas, colabora con el tutor de la empresa.

Acción 3 — Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación se realizan a través de la observación directa del aprendiz, entrevistas con compañeros de trabajo y el tutor de la empresa, y el uso de formas especialmente estructuradas que señalan el nivel cuantitativo y cualitativo de las habilidades profesionales logradas o a aumentar, las habilidades transversales relacionadas con el entorno de trabajo y la relación, y el nivel de integración y satisfacción de la persona y la empresa.

Los formularios se elaboran conjuntamente con el mentor de la empresa y se discuten con el aprendiz y están destinados a realizar evaluaciones objetivamente mensurables capaces de proporcionar criterios objetivos tanto para determinar la positividad de la experiencia como para realizar acciones correctivas y complementarias para mejorar el rendimiento de la persona. Las evaluaciones tienen como objetivo verificar la consecución efectiva de los objetivos definidos en el proyecto de prácticas inicial.

Mejores prácticas 4 — TutorialMe — Gestión de la discapacidad

TutorialMe — Gestión de Discapacidad es una plataforma web diseñada para facilitar la adecuación de la oferta de trabajo y la demanda y creada en 2020 por Fondazione Allianz UMANA MENTE en colaboración con el Coordinamento degli Atenei Lombardi per la Disabilità (C.A.L.D.). Es una herramienta accesible y completamente gratuita que es el resultado de la investigación realizada en 2017 por la Fundación Allianz UMANA MENTE, la Fundación Sodalitas y la C.A.L.D. que mostró que 4 de las 250 empresas encuestadas utilizan herramientas «tradicionales» para contratar empleados con discapacidad, como Centros de Empleo (27 %) y Agencias especializadas (18 %): a partir de estos datos, se sintió la necesidad de desarrollar una herramienta nueva y más inmediata para la interacción entre los trabajadores con discapacidad y el mercado laboral. Las universidades que se han unido a la iniciativa incluyen Politecnico Milano, Scuola Normale Superiore, Università Commerciale Luigi Bocconi, Università degli Studi di Milano Bicocca y Università Cattolica del Sacro Cuore.

TutorialMe es una **web que tiene como objetivo canalizar la formación en línea y la colocación laboral** de los jóvenes que han participado en el proyecto 'Aprendiendo desde la excelencia' y facilitar el encuentro entre las realidades de excelencia en diferentes sectores profesionales y solicitantes de empleo. La plataforma web pretende

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



promover una nueva cultura de discapacidad, creando oportunidades de inserción laboral para jóvenes, graduados y estudiantes universitarios, y momentos de formación remota a través de videotutoriales, realizados gracias a la supervisión científica del C.A.L.D.

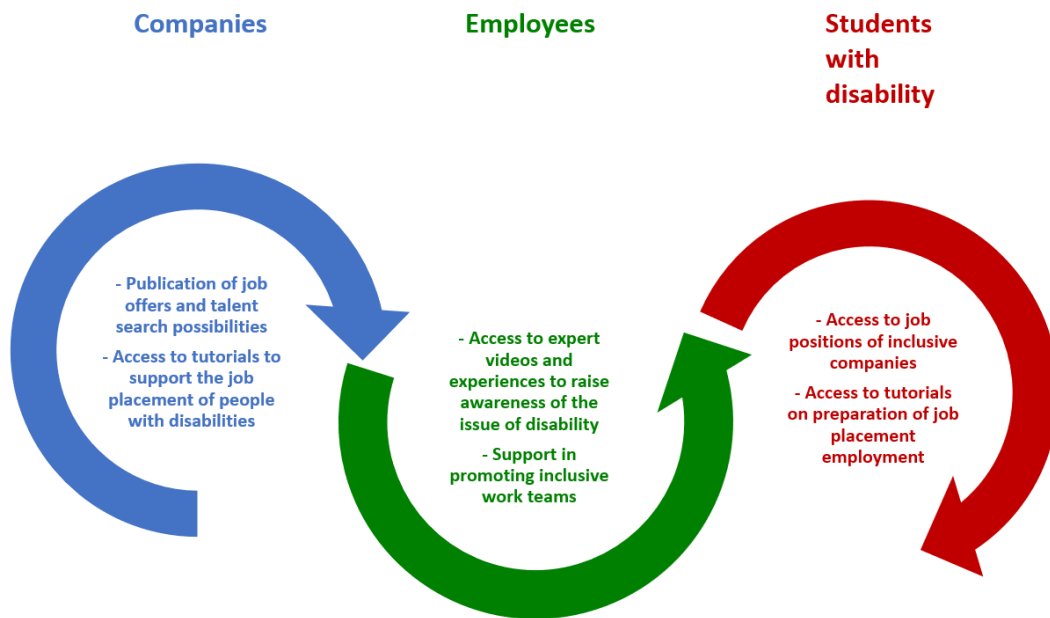


Gráfico 5: Plan de colocación TutorialMe

En consecuencia, la estructura del sitio está organizada en dos secciones principales: uno dedicado al lado de la demanda, el otro al lado de la oferta de roles y posibilidades en el mercado laboral.

La primera está dedicada a personas con discapacidad que pueden solicitar un puesto de trabajo entre las publicadas por las empresas asociadas. Los jóvenes que se registran también pueden acceder de primera mano a la sección de vídeo dedicada a la colocación laboral y a los testimonios en vídeo de quienes experimentan discapacidad.

La segunda sección está dedicada a las empresas que pueden publicar puestos de trabajo y ver los currículos de los jóvenes. En esta sección hay tutoriales dedicados a la formación del personal de la empresa para facilitar la incorporación más fácil de los empleados con discapacidad una vez que son contratados por la empresa.

Además, el objetivo de TutorialMe no solo es proporcionar oportunidades de empleo individuales a las personas con discapacidad, sino también contribuir a la construcción de herramientas útiles para facilitar la movilidad laboral y mejorar el potencial de progresión profesional. En este sentido, la implicación de la Fundación Sodalitas, conocida por su compromiso con la difusión de los valores de la sostenibilidad corporativa, es significativa. También ha promovido la «Carta para la Igualdad de

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992

Oportunidades», una declaración de intenciones firmada voluntariamente por empresas de todos los tamaños, para una cultura corporativa y políticas inclusivas de recursos humanos, con el fin de garantizar el empleo y la posible promoción profesional en consonancia con las capacidades y aspiraciones individuales.

Fuente: <https://www.managingdisability.it/>

POLONIA

En Polonia, podemos encontrar varios métodos e instrumentos/herramientas sobre la integración laboral de las personas con discapacidad en el trabajo. Aquí, para el propósito del proyecto, nos gustaría presentar cuatro de las mejores prácticas: 1. servicios de especialistas en empleo apoyados; 2. plataforma en línea de colocación laboral tanto para empleadores como para personas con discapacidad que buscan trabajo; 3. actividades de la Asociación Polaca de Empleadores de Personas Discapacitadas y 4. 100 MIRRORS INCLUSIVE-Erasmus + proyecto y sus resultados finales.

Mejores prácticas 1 — EMPLOYMENTO APOYADO

Según la definición presentada por la Unión Europea para el Empleo Apoyado, «el empleo apoyado es el apoyo a las personas con diversas discapacidades o a las personas excluidas para obtener y mantener el trabajo en el mercado laboral abierto».

1. Empleo (trabajo) a cambio de una remuneración: las personas con discapacidad deben recibir una remuneración acorde con el trabajo realizado. Si la cuantía del salario mínimo se determina en cada país, la persona con discapacidad debe recibir al menos su equivalente o salario de acuerdo con la tasa adoptada para un puesto determinado.
2. Mercado laboral abierto: las personas con discapacidad deben ser empleados ordinarios con las mismas condiciones de remuneración y empleo, así como empleados cualificados en los sectores público, privado y no gubernamental.
3. Apoyo continuo: se refiere a la comprensión más amplia de la ayuda durante el empleo remunerado. El apoyo es individual y se basa en las necesidades tanto de la persona/empleado como del empleador.

Definición de la Asociación Mundial de Empleo Apoyado — Asociación Mundial de Empleo Apoyado (WASE) — El empleo apoyado es el trabajo remunerado realizado por personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, con el apoyo constante de

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



otras personas. El trabajo remunerado significa el mismo salario por el mismo trabajo que las personas no discapacitadas. »

Se consta de un proceso de apoyo en cinco etapas:

1. Compromiso con el cliente — se basa en los valores clave de disponibilidad y elección basada en el conocimiento.
2. Perfil vocacional — empoderar a la persona a lo largo de todo el proceso.
3. Búsqueda de empleo: la autodeterminación y la elección consciente basada en el conocimiento son valores clave del empleo apoyado.
4. Compromiso del empleador — Disponibilidad, flexibilidad y confidencialidad son valores clave que deben protegerse durante todo el proceso.
5. La flexibilidad, la confidencialidad y el respeto son los principales elementos del apoyo efectivo. Las medidas de apoyo se aplican especialmente cuando una persona con discapacidad está empleada a cambio de una remuneración. Estas medidas se aplican proporcionando un cuidador/entrenador de trabajo.

El apoyo al empleo dentro y fuera es uno de los elementos fundamentales del empleo apoyado y la etapa cinco del proceso de empleo apoyado. El objetivo no es solo apoyar al cliente que comienza el nuevo trabajo, sino también mantener el trabajo durante un período. En lugar de conceptos de rehabilitación, que capacitarán sistemáticamente al cliente para el trabajo y no prestarán atención a la cultura de la empresa y los métodos de trabajo internos, el empleo apoyado proporciona apoyo individual (a largo plazo) en el lugar de trabajo que involucra al cliente, empleador, compañeros de trabajo y mentores. La implementación y el nivel de soporte siempre depende de la necesidad individual del cliente.

Un tema importante para aumentar la independencia del cliente es fortalecer la capacidad del cliente con respecto a la autogestión y la autoinstrucción. Diferentes estrategias podrían ser útiles para empoderar la autogestión.

Por ejemplo, si el cliente se olvida de tomar su descanso a veces o olvida cuánto tiempo tiene que trabajar en una determinada tarea, entonces una alarma de reloj o tarjetas de recuerdo podrían ayudar al cliente a llegar a tiempo.

Por lo tanto, es útil preparar junto con el cliente, mentor y otros compañeros de trabajo estrategias efectivas, individuales y bien pensadas, que consideren el estilo de aprendizaje (visual, táctil, auditivo) del cliente. En este punto, el especialista en empleo apoyado ya no será necesario en el lugar de trabajo y el cliente puede completar sus tareas y deberes laborales bajo la condición del entorno natural. Pero el SES se mantiene en contacto con el cliente y la empresa en caso de problemas importantes y sigue apoyando el bienestar de la persona, así como la sostenibilidad del empleo.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



Para garantizar el bienestar y la sostenibilidad del empleo, el SES junto con el cliente desarrolla un plan de apoyo y carrera a largo plazo.

En Polonia, hay dos organizaciones que promueven el empleo apoyado en PL de muchas maneras: formación para especialistas en empleo apoyados, establecimiento de normas, cooperación con EUSE y otras instituciones europeas activas en SE:

1. Unión Polaca de Empleo Apoyado - <http://puzw.pl/portal/>
2. Federación Polaca de Empleo Apoyado - <http://pfzw.pl/en/>

Mejores prácticas 2 — DATOS NACIONALES DE EMPLEADOS DE PERSONAS DISPENSABLES — OBPON

La empresa fue creada como respuesta a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Es un lugar que conecta a los empleadores ofreciendo la posibilidad de trabajo remoto y estacionario con personas que buscan tal solución. Gracias a OBPON el trabajo ya no tiene que estar asociado con limitaciones en cuanto al lugar o tiempo de trabajo.



Las personas con discapacidad son empleadas en base a contratos de trabajo en forma de teletrabajo. En la era de la pandemia, esta solución es muy beneficiosa tanto para el empleador, que no tiene que adaptar el lugar de trabajo, como para el empleado, que a menudo

Imagen 10: Imagen de la página web de OBPON

no podía hacer el trabajo en un lugar estacionario debido a su discapacidad. Además, el trabajo a distancia significa que no hay restricciones territoriales: el empleado se encuentra en toda Polonia y el contrato se celebra a distancia. Todos los problemas relacionados con la documentación requerida recaen en OBPON.

Una gran facilitación para el empleador es también la ayuda en el proceso de preparación del empleado para el empleo, es decir, la organización de cursos de salud y seguridad, exámenes preliminares, exámenes de médicos especializados, suministro de sistemas de trabajo a distancia o apoyo en el proceso de incorporación.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992

La economía pospandémica ha demostrado a las empresas que el trabajo a distancia puede ser una parte integral del empleo. Están prestando más atención a la diversidad en su fuerza laboral, y esto se refleja en un aumento gradual en el interés en la contratación de personas con discapacidad. OBPON es un ejemplo de la construcción de un negocio basado en la apertura, la tolerancia y la responsabilidad social. El empleo de personas con discapacidad y la promoción de su activación profesional en el lugar de trabajo es uno de los principales supuestos del portal.

Fuente: <https://obpon.pl/>

Buenas prácticas 3 — POPON

La Organización Polaca de Empleadores de Personas con Discapacidad (POPON) se creó para representar los intereses de sus miembros en el ámbito de la legislación. Popon es la asociación más grande de empresarios que emplean a personas con discapacidad. Ha estado activo desde 1995. Reúne a casi 600 empresas e instituciones que emplean a un total de aproximadamente 65 mil empleados, incluyendo más de 35 mil personas con discapacidad. La organización tiene oficinas en nueve grandes ciudades polacas, y está ofreciendo una enorme ayuda a los empleadores en todas las cuestiones legales y prácticas del empleo de personas con discapacidad. Dado que en Polonia las normas jurídicas relativas al empleo de personas con discapacidad están cambiando con bastante frecuencia, los empleadores miembros del POPON pueden participar regularmente en formaciones sobre el tema.

Popon también participa en proyectos nacionales y de la UE que promueven las mejores prácticas en el empleo de las personas con discapacidad.

Popon presta servicios a los empleadores con el fin de facilitar el empleo de personas con discapacidad, tales como:

1. Certificado Lugar para discapacitados — El propósito de la certificación es identificar y promover lugares que sean accesibles y amigables para las personas con discapacidades. Al emitir el certificado, los expertos de POPON confirman que en un espacio determinado, a partir de la fecha del certificado, no existen barreras arquitectónicas. El personal y las personas empleadas en el lugar están preparados para el contacto con clientes con discapacidades. Las personas con discapacidad que visitan un lugar tienen la seguridad de que está libre de barreras arquitectónicas y que se reunirán con la apertura y amabilidad del personal que trabaja aquí, que podrá proporcionarles asistencia rápida y profesional si es necesario.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



2. Capacitaciones — Capacitación para empleadores de personas con discapacidad basada en un programa de capacitación o taller preparado individualmente.
3. Asesoría legal.
4. Elaboración de Planes de Rehabilitación Individual.
5. Ofertas de empleo — POPON está registrada como agencia de empleo y tiene muchos años de experiencia en el campo de la contratación y selección de empleados, con especial énfasis en los trabajadores discapacitados. Gracias a los numerosos contactos y la cooperación permanente con, entre otros, las oficinas de carrera, así como a una amplia base de datos que incluye a personas discapacitadas de todo el país, POPON recluta de manera efectiva y rápida para todos los puestos, desde trabajadores de cuello azul hasta gerentes de clase alta. El tiempo de entrega del servicio no excede de 30 días desde el momento de ordenar el servicio.

Más información: <https://popon.pl/>

Mejores prácticas 4-100 MIRRORS INCLUSIVOS

El proyecto se dedicó a las mujeres con discapacidad para ayudarles a regresar al mercado laboral a través de servicios de formación y orientación, así como la promoción de las mejores prácticas en toda la UE.



El objetivo principal de este proyecto fue promover el emprendimiento inclusivo para las mujeres con discapacidad mediante el desarrollo de una metodología basada en el coaching y la tutoría de personas con discapacidad física, que estén dispuestas a convertirse en empresarias a través de la búsqueda de empleo y el coaching

Imagen 11: Inclusión 2. Fuente: Canva

impartido por empresarios exitosos con discapacidad. Esta formación es un programa fresco, nuevo y enérgico con un innovador formato curricular que introduce a los estudiantes a las habilidades necesarias para convertirse en un emprendedor y contribuye al autodesarrollo y atributos y competencias personales relacionadas.

En la plataforma de e-learning ofrecemos entre otros materiales:

- Una guía sobre cómo capacitar a las mujeres discapacitadas para desarrollar emprendimiento inclusivo.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992

- Un Manual de Emprendimiento Inclusivo para ayudar al lector a evaluar y elevar su emprendimiento.

La Guía también explica las diferencias entre la tutoría y el coaching como dos prácticas ampliamente reconocidas para la adquisición de habilidades y competencias. Sin embargo, Coaching y Mentoring atienden diferentes necesidades y, por lo tanto, se abordan con diferentes enfoques metodológicos.

En el sitio web del proyecto también puedes encontrar: Una colección de empresarias europeas con discapacidad: retratos de mujeres traducidos a diferentes idiomas, incluyendo video entrevistas subtituladas en inglés.

OTROS RECURSOS:

1. Vídeo (versión polaca) sobre buenas y malas prácticas de integración de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo: <https://www.integracja.org/wydarzenia/dobre-i-zle-praktyki-zatrudnianie-osob-z-niepelnosprawnoscia/>
2. Manual de instrucciones: Trabajo y discapacidad, integración exitosa basada en las experiencias de Bélgica (Versión polaca) https://psoni.org.pl/wp-content/uploads/2015/09/praca_belgia.pdf
3. Proyecto Erasmus+: RED DE SES. Los objetivos del proyecto fueron los siguientes: ampliar los conocimientos sobre el funcionamiento socioprofesional de las personas con discapacidad; aprender sobre el método efectivo y probado de activación profesional de las personas con discapacidad: empleo apoyado; actualización de las capacidades y cualificaciones de los especialistas en empleo apoyados en los países socios, intercambio de mejores prácticas entre el SES; expresando sus opiniones sobre el funcionamiento del sistema de activación social-profesional de las personas con discapacidad en los países socios.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



PORTUGAL

Mejores prácticas 1 — VALOR T

Contexto: en Portugal hay muchos esfuerzos dispersos de buenas prácticas para apoyar la empleabilidad de las personas con discapacidad, por lo que elegimos un ejemplo que logró estandarizar el vínculo entre empleador y empleado, a nivel nacional. Es una plataforma llamada «Valor T».

Valor T es un buen ejemplo de un emparejamiento entre todos los empleadores y todos los interesados en conseguir un trabajo, además de las entidades que pueden intervenir y dar apoyo en este proceso: Valor T fue creado y es administrado por Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, esta es una organización laica católica portuguesa sin fines de lucro. Tiene derecho a mantener y operar loterías y apuestas en todo Portugal. La plataforma «Valor T» fue creada y promovida a nivel nacional, es ampliamente publicitada para empresas y personas con discapacidad para conocerlas, a través de videos que pasan y todos los puntos de venta de lotería en Portugal. Además, hubo un gran esfuerzo para que todas las ONG con discapacidad se reúnan y conozcan y trabajen con Valor T, así como con empresas con fines de lucro para conocerlo y usarlo.

Valor T es reciente y por el momento, lo que hace es la intermediación laboral, enfocada en acercar las habilidades de los candidatos, personas con discapacidad, a las necesidades de los empleadores, en las diferentes etapas de contratación.

1. Se basa en el Registro de Candidatos en una plataforma en línea y el monitoreo en la búsqueda de habilidades con evaluación de su potencial profesional.
2. Identifica empresas y empleos interesados en incluir a personas con discapacidad en sus recursos humanos
3. igualar las dos entidades (empleador y futuro empleado) y apoyar la colocación laboral

Esta plataforma tiene algunos factores de éxito importantes: es el único que puede hacer este esfuerzo de emparejamiento a nivel nacional, hace mucha publicidad para adquirir un gran número de candidatos y empleadores, tiene contratos de asociación formales e informales con el gran objetivo de poder maximizar su ámbito de aplicación y apoyo; cuenta con un equipo exclusivamente para esta plataforma, cuenta con el apoyo del dinero europeo y las obligaciones de control de calidad e impacto a inspeccionar.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



La mejor práctica 2 — «JERONIMO MARTINS» GRUPO DE BUSINESS CREADO EL «CENTRO INCLUIDO» (Centro DE INCLUIDO)

Otro buen ejemplo es el grupo empresarial portugués «Jeronimo Martins», que se ha mostrado centrado en las tendencias de cada fase, con la sostenibilidad ambiental y actualmente en la empleabilidad de los más desprotegidos, incluidas las personas con discapacidad. En su grupo de empresas existe una de las mayores cadenas de hipermercados portuguesas que se centra en la formación de personas con discapacidad para integrar sus recursos humanos en diversas áreas. Para que esto se haga mejor, recientemente ha creado el Centro Incluir. En otras palabras, creó un centro de formación desde cero que imita un auténtico hipermercado donde las personas con discapacidad, antes de ser empleadas, vienen a entrenar y descubrir el área donde pueden ser más valiosas en la cadena de empleo de la empresa. En el centro de inclusión, uno aprende a trabajar en las áreas de su mayor interés, al tiempo que detecta sus mayores activos como colaborador en una empresa del grupo a la que puede unirse. En este centro de capacitación y capacitación, solo vienen personas que ya han pasado la fase de entrevista y que tienen muchas probabilidades de ser contratadas. Se consideran los diversos tipos de discapacidades: signos y fuentes elegidas para facilitar la lectura para aquellos con capacidades visuales reducidas, plano de planta táctil para personas ciegas, traducción del portugués al braille, código de color para personas ciegas de color, auriculares para la comodidad de las personas con autismo, son algunos ejemplos. La persona y la empresa aprenden mutuamente la mejor manera de adaptarse y conocer la mejor manera de trabajar juntos.

Son muchos los casos de buenas prácticas de empleabilidad, pero éstas tienen la calidad de, Valor T, siendo transversales a todo el territorio y queriendo unir a todas las partes interesadas y al Centro Incluir, destacando por el cuidado y esfuerzo que hace para que el trabajo de integración de la persona con discapacidad se lleve a cabo de la manera más eficiente y sin posibles contratiempos.

La asociación NOVAMENTE ya ha utilizado estos dos ejemplos de empleabilidad bien adaptada y confirma que funcionan y que ambos también son socios entre sí.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Mejores prácticas 3 — ICF Portugal, O Inclusive Community Forum

El Foro Comunitario Inclusivo (ICF) es una iniciativa de la Universidade Nova SBE y tiene como objetivo promover una comunidad más inclusiva.

¿Cómo? Conectar y crear una red compuesta por todas las personas involucradas en la vida de las personas con discapacidad, desafiándolas a desempeñar un papel activo en la co-creación de soluciones. Las personas con discapacidad, sus representantes y cuidadores, las empresas y la sociedad en general son reunidos por el ICF para discutir temas y crear soluciones.

En el caso de la empleabilidad, el ICF realizó una encuesta sobre la situación de empleabilidad de las personas con discapacidad en Portugal, analizó las razones por las que ya no estaban empleadas y la forma en que le gustaría ser empleada y reunió a los diversos grupos de la sociedad, presentó las conclusiones y lanzó desafíos para crear respuestas/soluciones.

De aquí nacen proyectos de empleabilidad, tales como:

- compromiso con la empleabilidad, más de 100 empresas han firmado con ICF el compromiso de emplear a personas con discapacidad en su personal en un plazo límite
- los grupos peer to peer (un estudiante universitario y una persona con una discapacidad que sueña con conseguir un trabajo) se reúnen durante meses y aprenden a hacer currículums, entrevistas, saben cómo valorarse a sí mismos y juntos van a las empresas a presentarse para ser contratados para puestos de trabajo disponibles en esa empresa. Los estudiantes universitarios obtienen de su acercamiento a una persona con una discapacidad y de toda la realidad que los rodea; la persona con discapacidad gana aprendiendo con un compañero de manera continua y dinámica, ambos ganan presentándose a las empresas interesadas, las empresas ganan asistiendo a presentaciones de estas personas que probablemente se convertirán en sus empleados y que se presenten de una manera pragmática más completa.
- formación para la empleabilidad: tres ONG, dos grupos de empresas se reunieron para formar a personas con discapacidad. Las ONG que capacitan a las personas con discapacidad no saben exactamente qué se pretende, en general, de la persona que emplean; las empresas piden cualidades imposibles de las personas con discapacidad. Unimos los dos mundos. Las dos grandes empresas ya proporcionaron formación a sus empleados en las áreas que consideran importantes, por ejemplo: comunicación, digitalización, ciberseguridad, gestión de conflictos, etc. Adaptaron mínimamente estos cursos de formación y los pusieron a disposición de las personas con discapacidad. Las personas con

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



discapacidad se hicieron más cualificadas para asuntos de interés para las empresas actuales, las empresas se quedaron con candidatos formados con ítems que les interesaban, todos ganados al conocerse y hacer esta experiencia conjunta, trayendo sus realidades que suelen ser tan distantes y sin comprensión.

Hasta ahora, el ICF se ha centrado en dos temas que siempre han tenido la inclusión de las personas con discapacidad en la comunidad como un denominador común: empleabilidad y educación.

Al ser parte de Nova SBE, siendo parte del Centro de Conocimiento de Liderazgo para el Impacto de Nova SBE, ICF tiene su amplia red de contactos y socios que le permite no solo aprovechar y escalar sus iniciativas, sino también su potencial de impacto.

Mejores prácticas 4 — El Corte Inglés

Es una cadena de megatiendas que venden ropa, electrónica, hogar, supermercado, etc. al público.

Estas cadenas de tiendas tienen una política de preparación y fomento de la contratación de personas con discapacidad



Existe un área de recursos humanos de la empresa dedicada solo a personas con discapacidad. Se ponen en contacto con las ONG para que las personas con discapacidad presenten vacantes que tienen y se reúnan con posibles candidatos. Varias veces al año, integra a un grupo de personas que visitan las tiendas, realizan pasantías y descubren

Imagen 12: Supermercado. Fuente: Canva

las áreas donde son más apreciadas. Son enviados a estas áreas de la empresa para trabajar allí. Sus futuros colegas están capacitados para recibir mejor y apoyar a la persona con una discapacidad, una persona se convertirá en su mentor. A menudo el mentor de este nuevo colaborador, es también una persona con una discapacidad, otras veces es un colega o su supervisor. El nuevo empleado se coloca en una fase de pre-empleo, como una pasantía, donde forma sus funciones futuras y se forma en el entorno de la empresa, los conceptos, etc. En esta etapa e incluso cuando una persona con discapacidad finalmente se une como colaborador, se invita a la persona con discapacidad a presentar a una persona de contacto desde fuera de la empresa a la que

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



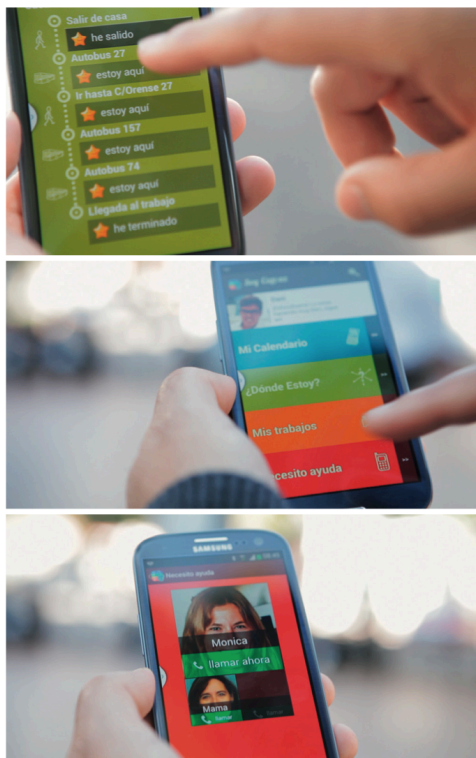
se le puede pedir apoyo adicional (enseñando cómo utilizar el transporte al trabajo, leer el contrato, trucos sobre cómo recordar tareas, dudas de relación, etc.). esta persona es preferiblemente un técnico de ONG, cuando esto no es posible, es un cuidador informal.

El Corte en Inglaterra tiene una tasa ejemplar de empleabilidad de las personas con discapacidad. En la experiencia de la asociación, las personas que se integran allí son tratadas como familiares y se tienen en cuenta para el crecimiento profesional. Es una victoria para todos.

ESPAÑA

Mejores prácticas 1 — aplicación SOY CAPPAZ

Fundación MAPFRE y Fundación GMP ofrecen apoyo a las personas con discapacidad intelectual a través de diferentes iniciativas, una de las cuales es la [aplicación gratuita SOY CAPPAZ](#), una herramienta que ayuda a las personas con discapacidad a entrar en el mundo del trabajo y con la que pueden desarrollar sus vidas de manera más independiente.



Esta aplicación refuerza que las personas con discapacidad intelectual pueden llevar una vida independiente, tanto personal como laboral, y mejorar su autonomía e integración profesional. Ayuda a recordar citas y tareas y facilita la movilidad, además de ofrecer soluciones accesibles que les permitan ser más autónomos, además de facilitar la vida de sus personas de apoyo: miembros de la familia, tutores o mediadores laborales. Esta aplicación está disponible para dispositivos Android y es fácil de acceder y usar. Tiene varias funcionalidades:

Mi calendario: para recordar lo importante para las citas y la programación de eventos. Tiene acceso a Google Calendar, lo que permite a una persona de soporte actualizar y revisar las fechas.

Imagen 13: SOY CAPPAZ App

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992

¿Dónde estoy? para viajes autónomos y seguros a lo largo de las rutas incluidas. El inicio de la ruta, puntos intermedios o paradas y el destino están marcados. Todo esto puede ser visto en vivo por la persona de apoyo.

Mi trabajo: De forma muy sencilla, la aplicación nos muestra cómo llevar a cabo las actividades que hay que realizar día a día a través de vídeos demostrativos que explican todas las tareas que se deben realizar (por ejemplo, escanear o imprimir documentos, poner en marcha un electrodoméstico). El video se puede ver seleccionando desde la galería o directamente escaneando un código de barras proporcionado por la propia aplicación.

Necesita ayuda: Esta es la función para ponerse en contacto con personas de apoyo directamente cuando necesite ayuda. Soja CAPPAZ le permite organizar sus números de teléfono en orden de preferencia y programar los posibles horarios para realizar llamadas, dependiendo del tipo de persona de apoyo que desee consultar.

Con esta aplicación el usuario se siente apoyado y acompañado en sus actividades diarias, trayendo tranquilidad a las personas de apoyo al mismo tiempo. Es muy útil y fácil de usar por lo que podemos considerarlo como una buena práctica.

Fuente: <https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/integracion/app-soy-cappaz/>

Buenas prácticas 2 — «PLENA INCLUSION» APP DE EMPLOYMENTO PÚBLICO ACCESIBLE

¿Buscando trabajo? ¿Has pensado en preparar una oposición y trabajar en una administración pública? La inclusión completa ha creado una app para saber cuándo hay ofertas públicas de empleo para personas con discapacidad intelectual.

Esta aplicación también se puede utilizar:

- Con teléfonos Android.
- Con los teléfonos Apple en breve.
- Como un sitio web.

El empleo público está trabajando en una administración. Por ejemplo: en un ministerio o en un ayuntamiento. Las ofertas de trabajo de esta aplicación son para personas que tienen un certificado de al menos 33 % de discapacidad intelectual.

La aplicación proporciona información de empleo en la administración estatal, regional o local.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



Por ejemplo, en este momento hay información de empleo en Andalucía, Asturias, Castilla y León o las Islas Canarias.

También hay respuestas a las preguntas más frecuentes.

La información también está organizada por llamadas. Una llamada es cuando una administración pública ofrece un trabajo.

En cada llamada puedes encontrar:

- Información básica. Por ejemplo: ¿qué es una oposición?
- Aplicación original de la llamada y versión en fácil lectura.
- Documento para suscribirse a la llamada.
- Lugares donde pueden ayudarte a preparar a la oposición.
- Cuando se publica la fecha y el lugar, información sobre cómo llegar al lugar del examen.
- Temas a preparar para el examen.
- Ejemplos de exámenes para prepararte.
- Ejercicios para estudiar.
- Enlaces a la información que se publica de la convocatoria.

Hemos realizado la solicitud con el apoyo de Fundación Mutua Madrileña.

Fuente: <https://www.plenainclusion.org/>

Mejores prácticas 3 — Laborvalia ENTITY

Laborvalía es una entidad promovida por la Diputación Provincial de Ciudad Real y la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, fundada en 2002. Está formado por 16 trabajadores ocupacionales de la provincia de Ciudad Real que trabajan para personas con diferentes habilidades tratando de mejorar su calidad de vida a partir de un modelo de atención que promueve un entorno comunitario que facilita el desarrollo de la persona como miembro individual y activo de la comunidad. Este objetivo incluye otros como:



- Crear conciencia y sensibilizar a la sociedad en relación con el mundo de la discapacidad mental.
- Contribuir a la creación de una nueva cultura en la que la integración de las personas con discapacidad sea una prioridad.

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



- Promover la integración social y un mayor grado de autonomía y desarrollo personal de las personas con discapacidad mental.
- Sensibilizar a las empresas sobre las capacidades laborales de las personas con discapacidad.
- Ofrecer a las empresas un servicio de colocación, asesoramiento y monitoreo continuo a través del programa de empleo apoyado.
- Proporcionar un servicio de apoyo y ayuda a las familias de personas con discapacidades.

Los fundamentos de la Asociación son, por un lado, ofrecer oportunidades reales de empleo como parte del proyecto vital de la persona y, por otro, establecer una red de apoyos dentro de su círculo más cercano.

Fuente: <http://laborvalia.es/>

Mejores prácticas 4 — PROGRAMA INSERTA

El Programa INSERTA está dirigido a empresas que incluyan dentro de sus políticas estratégicas la implementación de un sistema de gestión basado en los principios de Responsabilidad Social Corporativa, fundamentalmente a través de la integración voluntaria de las preocupaciones sociales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus partes interesadas, y específicamente promoviendo su compromiso con el grupo de personas con discapacidad, para lo cual la Fundación ONCE ofrece a la empresa su asesoramiento especializado.



Imagen 14: Banner web de Formación y Empleo

La adhesión al Programa se materializa a través de la firma de un Acuerdo, a través del cual se articula un plan de acción específico de manera coordinada y que, progresivamente para cada uno de los años, determina las acciones a emprender de acuerdo con las necesidades, las especificidades del negocio, el objeto, el objetivo social y las estrategias de cada empresa.

Los ámbitos de actuación del Acuerdo INSERTA, en el que la Fundación ONCE asesora a las empresas, se componen de los siguientes:

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



- Desarrollo de proyectos estratégicos para la generación de empleo directo y promoción de la formación para personas con discapacidad.
- Integración laboral indirecta.
- Promoción de acciones en el ámbito de la accesibilidad de bienes y servicios.
- Inclusión de acciones y estrategias relacionadas con la discapacidad en los planes de responsabilidad social de las grandes empresas.
- Acciones de difusión y sensibilización social.
- Proyectos que contribuyen a la mejora del grupo de personas con discapacidad.

Fuente: <https://www.fundaciononce.es/es/que-hacemos/formacion-y-empleo>

CONCLUSIONES

Las conclusiones extraídas de las buenas prácticas presentadas en Bélgica, Bulgaria, Italia y Polonia ponen de relieve el compromiso de estos países con la promoción de la diversidad, la inclusión y las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Cada país muestra iniciativas y legislación específicas para apoyar la integración social y económica de las personas con discapacidad. Bélgica demuestra un apoyo proactivo a través de programas como DiversiCom, SABx y Nos Pilifs Farm, que hacen hincapié en entornos de trabajo inclusivos y en el desarrollo personal. Bulgaria se centra en la Ley de Empresas de Economía Social y Solidaria para promover el empleo y la inclusión social de las personas con discapacidad. Italia presenta iniciativas como Diversitalavoro, Job Stations, PFI y TutorialMe, que fomentan el espíritu empresarial inclusivo y facilitan la búsqueda de empleo. Polonia pone en marcha especialistas en empleo con apoyo, la Base de Datos Nacional de Empresarios de Personas con Discapacidad (OBPON), la Asociación Polaca de Empresarios de Personas con Discapacidad y el proyecto 100 Mirrors Inclusive para ayudar a la integración laboral y apoyar a las mujeres con discapacidad en el emprendimiento. En general, estas prácticas demuestran esfuerzos positivos para crear una mano de obra inclusiva y diversa, promover la igualdad de oportunidades y fomentar el sentido de pertenencia de las personas con discapacidad.

Además, estas buenas prácticas muestran los esfuerzos de colaboración entre gobiernos, fundaciones, organizaciones y empresarios para crear un entorno laboral integrador. Destacan la importancia de reconocer los talentos y habilidades únicos de las personas con discapacidad y de proporcionarles el apoyo necesario para prosperar

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



en las carreras que elijan. En general, estas buenas prácticas ejemplifican un enfoque positivo y proactivo para promover la diversidad, la inclusión y la capacitación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.



Imagen 15: Diversidad. Fuente: Canva

Proyecto Acti-VET. Referencia nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union