



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea



ACTINBOOK

**RECONOCIMIENTO Y
VALIDACION DEL
APRENDIZAJE
INFORMAL Y NO
FORMAL EN LOS
PROGRAMAS DE
APRENDIZAJE EN EL
LUGAR DE TRABAJO**

-MANUAL-



TTítulo y acrónimo: ACceso a Entornos de Formación Profesional y Educativa Inclusivos (ACTI-VET)

Tipo de proyecto: KA202 - Asociaciones estratégicas para la educación y formación profesional

Nº de referencia: 2020-1-BE01-KA202-074992

Deliverable Number & Name: IO4 - ACTINBOOK Manual para el reconocimiento y la validación de los aprendizajes informales y no formales adquiridos en el marco de esquemas de WBL por personas con discapacidad

Socio responsable: INOVA

Versiones	Fecha	Estado	Colaboradores
3	2022	Final	All partners

TABLA DE CONTENIDOS

00

Bienvenido al ACTINBOOK

01

Impacto del aprendizaje no formal/informal a través de la formación profesional y continua

02

Metodología europea de reconocimiento y transparencia

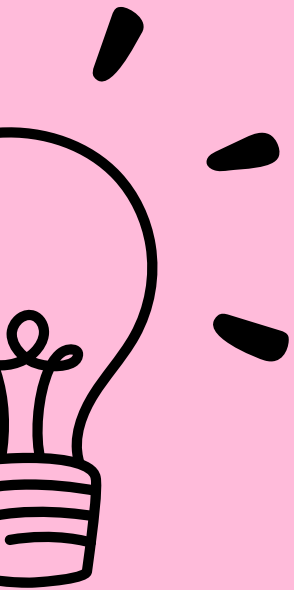
03

Qué hacer y qué no hacer para alcanzar mejor el objetivo de reconocimiento

04

Recomendaciones de personas con discapacidad

BIENVENIDO AL ACTINBOOK

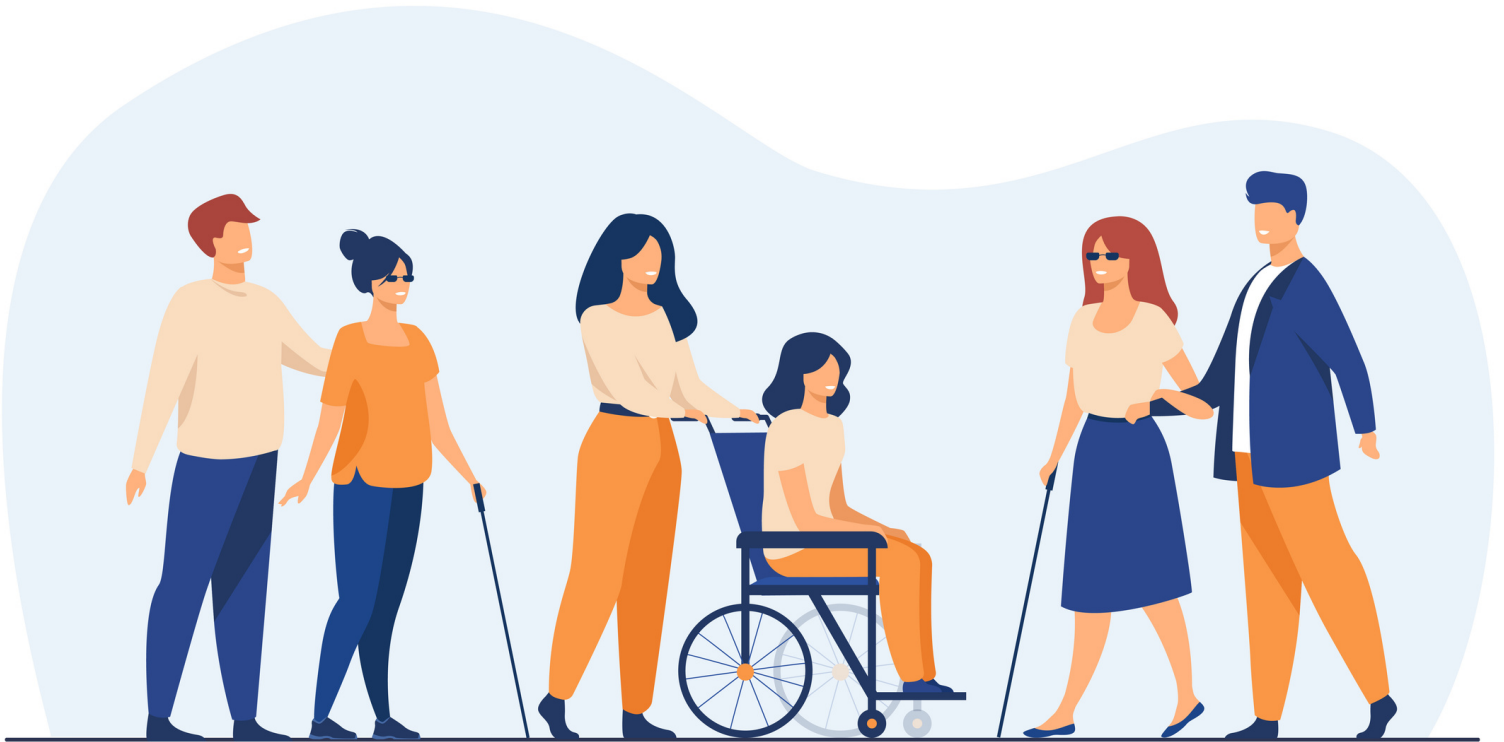
A simple line-art illustration of a lightbulb with a glowing filament, positioned on the left side of the page. Three small black teardrop shapes are scattered around the bulb, suggesting an idea or inspiration.

Con el fin de mejorar la calidad y la eficacia de los programas de **Aprendizaje Basado en el Trabajo (ABT)** para personas con discapacidad, se ha desarrollado ACTINBOOK para apoyar las actividades de aprendizaje permanente basadas en programas de ABT.

El objetivo de este manual es facilitar el proceso de reconocimiento y transparencia de las repercusiones del aprendizaje no formal/informal a nivel europeo para fomentar la participación en programas de aprendizaje/formación mediante la eliminación de obstáculos legales y la facilitación del reconocimiento de las cualificaciones profesionales y la experiencia adquirida en el lugar de trabajo.

A través de esto, el propósito de este conjunto de herramientas es::

- ayudar a las organizaciones de EFP a reflexionar sobre las prácticas actuales de reconocimiento/validación del aprendizaje no formal/informal
- capacitar a los orientadores vocacionales/profesionales para ofrecer un servicio de reconocimiento y validación innovador, sencillo y de calidad
- proporcionar una guía metodológica para medir el aprendizaje que mejora la capacidad laboral de los jóvenes discapacitados.



01

IMPACTO DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL A TRAVÉS DEL APRENDIZAJE PERMANENTE



El aprendizaje no formal a través de programas de formación profesional y continua puede tener un impacto significativo en las personas con discapacidad, ofreciéndoles oportunidades para desarrollar sus capacidades, adquirir experiencia laboral práctica y mejorar su empleabilidad.

Los programas, como el aprendizaje, las prácticas y la formación en el puesto de trabajo, pueden ofrecer a las personas oportunidades de aprendizaje no formal e informal.

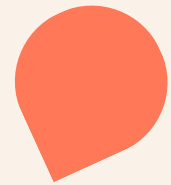
Aprendizaje en el trabajo

Aprendizaje no formal

Experiencias de aprendizaje estructuradas que tienen lugar fuera de las instituciones educativas tradicionales, como talleres, seminarios y programas de formación.

Experiencias de aprendizaje que tienen lugar a través de actividades e interacciones cotidianas, como aprender de compañeros, mentores y retos en el puesto de trabajo.

Aprendizaje informal



A TRAVÉS DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE PERMANENTE, LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PUEDEN PARTICIPAR EN UNA SERIE DE OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL.

EXPERIENCIA LABORAL PRÁCTICA

Los programas de Aprendizaje Basado en la Comunidad pueden ofrecer a las personas con discapacidad la oportunidad de adquirir experiencia laboral práctica en el campo de su elección, ayudándoles a desarrollar aptitudes prácticas que se demandan en el mercado laboral.

FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

Los programas WBL pueden ofrecer a las personas con discapacidad la oportunidad de recibir formación y desarrollar nuevas habilidades mientras trabajan en un entorno real.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS INTERPERSONALES

Los programas de WBL también pueden ayudar a las personas con discapacidad a desarrollar habilidades interpersonales, como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la gestión del tiempo, que son esenciales para tener éxito en cualquier trabajo.

EXPOSICIÓN A DIFERENTES TRAYECTORIAS PROFESIONALES

Los programas de aprendizaje basado en el trabajo pueden ayudar a las personas con discapacidad a tomar decisiones informadas sobre sus futuras trayectorias profesionales y aumentar sus posibilidades de conseguir un empleo que se ajuste a sus intereses y objetivos. La NFL a través de programas de aprendizaje basado en el trabajo puede tener un impacto transformador en estas personas, proporcionándoles las habilidades, los conocimientos y la experiencia necesarios para tener éxito en el mercado laboral y alcanzar sus objetivos profesionales.

TUTORÍA Y COACHING

Los programas de aprendizaje a lo largo de la vida pueden ofrecer a las personas con discapacidad acceso a profesionales con experiencia que pueden proporcionarles orientación, apoyo y comentarios sobre su trabajo.

EL IMPACTO DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL

El aprendizaje no formal e informal a través del aprendizaje basado en el trabajo (ABT) puede tener un impacto significativo en el desarrollo de las capacidades y competencias de las personas

DESARROLLO DE COMPETENCIAS TRANSFERIBLES

01

El aprendizaje no formal e informal a través de las nuevas tecnologías puede desarrollar una serie de competencias transferibles que pueden aplicarse en diversos contextos. Estas competencias pueden incluir la comunicación, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la gestión del tiempo.

EXPERIENCIA EN EL MUNDO REAL

02

El aprendizaje no formal e informal a través de las nuevas tecnologías proporciona a las personas experiencia en el mundo real, lo que les permite desarrollar una comprensión profunda de cómo aplicar sus conocimientos y capacidades en un entorno práctico.

MAYOR EMPLEABILIDAD

03

El aprendizaje no formal e informal a través de la formación profesional y la formación continua puede aumentar la empleabilidad al proporcionar a las personas las competencias y la experiencia pertinentes que buscan los empresarios.



CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL

04

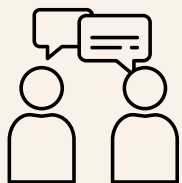
El aprendizaje no formal e informal a través de las nuevas tecnologías también puede conducir al crecimiento personal y profesional, ya que los individuos desarrollan nuevas perspectivas y puntos de vista que pueden ayudarles a ser más eficaces y seguros en su trabajo.

MEJORA DEL RENDIMIENTO

05

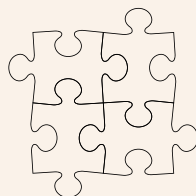
El aprendizaje no formal e informal a través de la formación profesional y el aprendizaje permanente también puede mejorar el rendimiento, ya que las personas desarrollan las capacidades y los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo con eficacia. Esto puede dar lugar a mejores resultados tanto para el individuo como para su empleador.

COMPETENCIAS TRASFERIBLES



COMUNICACIÓN

La comunicación eficaz es esencial en todo tipo de entornos laborales, y el aprendizaje permanente puede ayudar a las personas a desarrollar habilidades como la escucha activa, la expresión oral clara y concisa y la redacción eficaz.



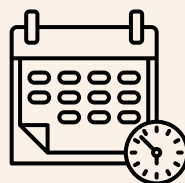
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Pensamiento crítico, creatividad y resolución de problemas: estas habilidades son valiosas en una amplia gama de entornos y pueden ayudar a las personas a superar retos y encontrar soluciones innovadoras a los problemas.



TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN

La mayoría de los trabajos requieren cierto grado de trabajo en equipo y colaboración, y el aprendizaje permanente puede ayudar a las personas a desarrollar aptitudes como el trabajo en colaboración, la creación de relaciones y la resolución de conflictos.



GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO

La gestión eficaz del tiempo y la organización son destrezas importantes en todo tipo de entornos laborales, y el Aprendizaje Basado en la Comunidad puede ayudar a las personas a desarrollar destrezas como la priorización de tareas, la gestión de plazos y el mantenimiento de la concentración y la organización.



ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD

El aprendizaje no formal e informal a través de las nuevas tecnologías puede ayudar a las personas a desarrollar aptitudes como la adaptabilidad y la flexibilidad, que resultan valiosas en los actuales entornos laborales en rápida evolución.



¡LAS EXPERIENCIAS WBL PUEDEN MEJORAR EL RENDIMIENTO!



EXPERIENCIA PRÁCTICA

Al participar en programas de Aprendizaje Basado en la Comunidad, las personas pueden adquirir experiencia práctica en el campo de su elección, lo que puede ayudarles a aplicar los conocimientos teóricos en entornos reales y a desarrollar sus capacidades de resolución de problemas y de pensamiento crítico. Esto puede mejorar el rendimiento en el trabajo, ya que las personas confían más en sus capacidades y están mejor preparadas para afrontar nuevos retos.



COMENTARIOS Y MEJORAS

Los programas de aprendizaje permanente también pueden ofrecer a las personas la oportunidad de recibir información sobre su rendimiento e identificar áreas de mejora. Esto puede ayudar a las personas a desarrollar una mentalidad de crecimiento y un deseo de mejorar continuamente sus habilidades y conocimientos.



ESTAR AL DÍA DE LAS ÚLTIMAS TENDENCIAS

Además, los programas de formación profesional continua también pueden ayudar a las personas a mantenerse al día de las últimas tendencias y mejores prácticas del sector, lo que puede mejorar su eficacia general en el trabajo. Esto puede ayudar a las personas a ser más productivas, eficientes y valiosas para sus empleadores.



LAS EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE PERMANENTE PUEDEN AUMENTAR LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO.

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS DEL SECTOR Y COMPETENCIAS TÉCNICAS

Los programas WBL también pueden proporcionar a las personas conocimientos específicos de la industria y habilidades técnicas que se demandan en la mano de obra. Al adquirir experiencia práctica y conocimientos en el campo elegido, las personas pueden demostrar a los posibles empleadores que poseen las aptitudes y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo con eficacia.

OPORTUNIDADES DE ESTABLECER CONTACTOS Y DE CONOCER TRAYECTORIAS PROFESIONALES

Los programas WBL también pueden ofrecer a las personas oportunidades de establecer contactos y de conocer diferentes trayectorias profesionales, lo que puede ayudarles a tomar decisiones informadas sobre sus futuras trayectorias profesionales y aumentar sus posibilidades de conseguir un trabajo que se ajuste a sus intereses y objetivos.



LAS EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE A LO LARGO DE TODA LA VIDA PUEDEN POTENCIAR EL CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL.

SALIR DE LA ZONA DE CONFORT

Los programas de Aprendizaje Basado en la Comunidad pueden desafiar a las personas a salir de su zona de confort, asumir nuevas responsabilidades y desarrollar nuevas formas de pensar y de resolver problemas. Esto puede ayudar a las personas a desarrollar la confianza en sí mismas, la resiliencia y la adaptabilidad, que son rasgos valiosos en cualquier entorno profesional.

ABRIR HORIZONTES

Los programas de WBL también pueden exponer a las personas a diferentes culturas, perspectivas y formas de trabajar, lo que puede ampliar sus horizontes y ayudarles a desarrollar una comprensión más matizada del mundo que les rodea. Esto puede ayudar a las personas a ser más empáticas, abiertas de mente y culturalmente competentes, que son habilidades valiosas en la fuerza de trabajo globalizada de hoy en día.

DESARROLLO PROFESIONAL

Los programas WBL pueden ofrecer a las personas con discapacidad la oportunidad de aprender nuevas habilidades, adquirir experiencia laboral práctica y demostrar sus capacidades en entornos reales. Al completar con éxito tareas y proyectos, las personas pueden sentirse realizadas, lo que puede contribuir a aumentar su autoestima y la confianza en sus capacidades.

Los programas de formación en alternancia pueden proporcionar a las personas con discapacidad un entorno de aprendizaje propicio, en el que pueden recibir comentarios, orientación y estímulo de sus supervisores y compañeros.



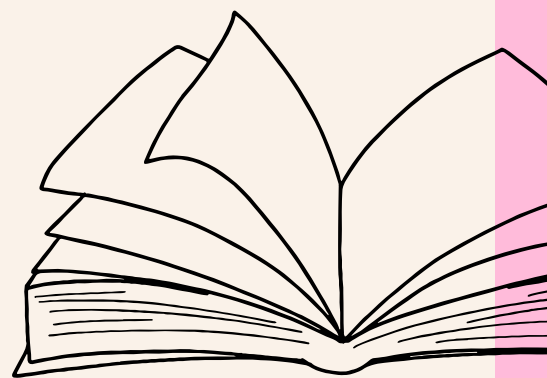
02

METODOLOGÍA

EUROPEA DE

RECONOCIMIENTO Y

TRANSPARENCIA



En este capítulo se presentan estrategias nacionales que pueden ayudar a las personas con discapacidad a acceder a oportunidades de empleo significativas y a desarrollar las capacidades que necesitan para tener éxito en el lugar de trabajo.

All around Europe, mechanisms for the recognition and validation of skills and learning take many different forms!

En toda Europa, los mecanismos de reconocimiento y validación de las competencias y el aprendizaje adoptan formas muy diversas.



PORTUGAL

VALOR T

O1

Este proyecto pretende poner en contacto a empresas que buscan candidatos para un empleo adaptado y a personas con algún grado de discapacidad, acompañando a ambas partes en el proceso.

¿CÓMO IMPLEMENTARLO?

En primer lugar, las empresas publican sus ofertas de empleo en Valor T, mientras tanto, los candidatos comienzan a inscribirse y se inicia un proceso de criba, los valores y capacidades de los candidatos son evaluados por el equipo de Valor T, y se encuentra un matching

BENEFICIOS E IMPACTO

Este proyecto pretende facilitar el emparejamiento entre candidatos y empresas, tiene un radio de trabajo nacional, el hecho de que más que una mera cartelera de empleo online y más un proceso intermedio entre empresas y candidatos da más posibilidades de éxito en los emparejamientos que realizan

LECCIONES APRENDIDAS

Es importante asegurarse siempre de que el trabajo realizado con esta población no se limite a la búsqueda de un empleo, sino también a un acompañamiento continuo de cada caso, y a un esfuerzo por dar a los candidatos una mejor oportunidad trabajando con ellos para encontrar puestos adecuados y también para mejorar ellos mismos mientras esperan encontrar un empleo.

PORTUGAL

EL CORTE INGLÉS

02

Este proyecto pretende facilitar y mejorar la tasa de éxito de la integración de trabajadores con discapacidad en la plantilla de El Corte Inglés. Se pone en marcha un programa de Mentoring para facilitar la integración, la comprensión de funciones y así el compromiso con la empresa

¿CÓMO IMPLEMENTARLO?

En primer lugar, la empresa se pone en contacto con sus socios, informándoles de que tiene una vacante, después recibe la información de los candidatos y comienzan las entrevistas. Cuando se elige al candidato final, se le asigna un mentor, cuya función es ayudar al candidato a entender su puesto, y facilitarle cualquier duda que le pueda surgir durante este tiempo de adaptación, relacionada o no con la carencia. Además, se mantiene un estricto contacto tanto con la persona como con el referente para asegurar que el proceso se desarrolla de la mejor manera posible

BENEICIOS E IMPACTO

Este proyecto pretende facilitar la adecuación entre los candidatos y la empresa. El proceso de tutoría permite un enfoque individualizado que garantiza mejor que tanto la empresa como el individuo sean tenidos en cuenta y que se haga todo lo posible para facilitar la incorporación a la empresa y la adaptación no solo al puesto de trabajo en sí, sino también al equipo.

LECCIONES APRENDIDAS

Es vital para asegurar el éxito del proceso de adaptación que las vías de comunicación sean claras, y que para asegurar el éxito de la adaptación un programa de tutoría sea clave para esta adaptación

ITALIA

PROGRAMA DE APRENDIZAJE DE ROCCO MAGNOLI PARA PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN EN SU TALLER DE CERÁMICA

01

El programa se creó en 2014, en colaboración con la Asociación Italiana para el Síndrome de Down (AIPD) y la Región de Toscana. Su objetivo principal es ofrecer formación profesional y oportunidades de empleo a personas con discapacidad, centrándose en el desarrollo de habilidades prácticas en la industria de la cerámica, a través de talleres.

El programa de aprendizaje se adapta a las necesidades y capacidades de cada participante, centrándose en el desarrollo de habilidades prácticas y el conocimiento de la producción cerámica. Los aprendices reciben formación en el puesto de trabajo y trabajan junto a ceramistas experimentados en un entorno solidario e integrador. También se les proporciona apoyo y tutoría continuos para ayudarles a alcanzar sus objetivos.

El programa de aprendizaje está abierto a jóvenes con síndrome de Down de entre 18 y 28 años que hayan terminado la educación secundaria. Los aprendices son seleccionados en función de su interés por la cerámica, su capacidad para trabajar en equipo y sus ganas de aprender.

El programa ha tenido un gran éxito a la hora de proporcionar oportunidades de empleo significativas a personas con síndrome de Down, y muchos de los participantes han conseguido un empleo remunerado en la industria cerámica o en campos relacionados. Además de los beneficios para los aprendices, el programa también ha tenido un impacto positivo en la empresa, con un aumento de la productividad y una mejora de la cultura del lugar de trabajo.

ITALIA



PROGRAMA DE APRENDIZAJE DE ROCCO MAGNOLI PARA PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN EN SU TALLER DE CERÁMICA

FORMACIÓN PROFESIONAL Y APOYO

01

El programa incluía formación profesional y apoyo de la AIPD y otras organizaciones locales. Los aprendices recibieron tutoría y apoyo continuos a lo largo del programa para ayudarles a alcanzar sus objetivos.

CONTRATACIÓN DE APRENDICES

02

La selección de los aprendices se basó en su interés por la cerámica, su capacidad para trabajar en equipo y sus ganas de aprender. Los aprendices habían terminado la enseñanza secundaria y tenían entre 18 y 28 años.

FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

03

Los aprendices recibieron formación en el puesto de trabajo y trabajaron junto a ceramistas experimentados en un entorno solidario e integrador. Aprendieron una serie de técnicas, como la fabricación de cerámica, el esmaltado, la cocción y el envasado. También aprendieron a conocer las diferentes herramientas y técnicas utilizadas en la industria cerámica y a manejar la maquinaria y el equipo utilizados en el taller.

DESARROLLO DE LA ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

04

El programa se desarrolla como un curso de dos años, con aprendices que trabajan cuatro horas al día, cuatro días a la semana. El programa incluía formación en el puesto de trabajo, formación profesional y apoyo de la AIPD y otras organizaciones locales.

REMUNERACIÓN Y ESTIPENDIO

05

Los aprendices recibían un estipendio durante su aprendizaje, lo que les ayudaba a mantenerse mientras aprendían nuevas habilidades y adquirían experiencia laboral.

OPORTUNIDADES DE EMPLEO

06

Muchos de los aprendices consiguieron un empleo remunerado en la industria cerámica o en campos afines. El programa proporcionó una vía de acceso al empleo a personas con discapacidad, contribuyendo a promover la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo.

ITALIA

PROGRAMA DE APRENDIZAJE DE ROCCO MAGNOLI PARA PERSONAS CON SÍNDROME DE DOWN EN SU TALLER DE CERÁMICA

BENEFICIOS E IMPACTO

- Oportunidades de empleo
- Desarrollo de competencias
- Inclusión y diversidad
- Impacto positivo en la empresa
- Impacto social

LECCIONES APRENDIDAS

I

La asociación y la colaboración son esenciales

II

El aprendizaje basado en el trabajo puede conducir a un empleo significativo

III

La inclusión y la diversidad conducen a resultados positivos

IV

El apoyo y la tutoría son fundamentales

V

Los programas pueden tener un impacto social positivo

ITALIA

PROYECTO DE ACOMPañAMIENTO (PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO)

02

El Proyecto Acompañante es un programa desarrollado por la Asociación Nacional de Ciegos (Associazione Nazionale Subvedenti) en colaboración con empresas e instituciones públicas. El programa ofrece oportunidades de aprendizaje basadas en el trabajo a personas con discapacidad visual y pretende promover su inclusión social y su desarrollo profesional.

El programa ofrece apoyo y formación individualizados a cada participante, incluida formación en orientación y movilidad, adaptaciones del lugar de trabajo y asistencia técnica. Los participantes también reciben apoyo continuo y tutoría a lo largo del programa para ayudarles a tener éxito en sus puestos de aprendizaje basados en el trabajo.

El Proyecto de Acompañamiento ha conseguido ofrecer oportunidades de empleo significativas a personas con discapacidad visual en diversos campos, como la hostelería, las finanzas y la administración pública. El programa también ha contribuido a promover una mayor inclusión social y concienciación sobre las capacidades de las personas con discapacidad.

El Proyecto de Acompañamiento demuestra el potencial de las estrategias de aprendizaje basadas en el trabajo para promover la inclusión, la diversidad y el impacto social positivo en el contexto italiano.

ITALIA



PROYECTO DE ACOMPAÑAMIENTO (PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO)

IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES PARTICIPANTES

01

El programa identifica a posibles participantes ciegos o con discapacidad visual interesados en aprovechar oportunidades de aprendizaje basadas en el trabajo.

EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES DE LOS PARTICIPANTES

02

El personal del programa evalúa las necesidades de cada participante, incluidas sus aptitudes, capacidades y necesidades de apoyo, para determinar el puesto de aprendizaje en alternancia más adecuado.

IDENTIFICACIÓN DE POSIBLES EMPLEADORES

03

El programa identifica posibles empleadores que estén dispuestos a ofrecer oportunidades de aprendizaje basadas en el trabajo a los participantes con discapacidad visual. Los empleadores pueden ser empresas o instituciones públicas de diversos sectores.

DESARROLLAR PLANES DE APRENDIZAJE EN EL TRABAJO

04

El personal del programa trabaja con los participantes y las empresas para desarrollar planes individualizados de aprendizaje en el trabajo que describan las tareas y responsabilidades de las prácticas, así como las adaptaciones o adaptaciones necesarias en el lugar de trabajo.

FORMACIÓN EN ORIENTACIÓN Y MOVILIDAD

05

El personal del programa proporciona asistencia técnica y formación a los participantes para garantizar que son capaces de utilizar cualquier equipo o tecnología necesarios para desempeñar sus funciones laborales.

SEGUIMIENTO Y APOYO

06

El personal del programa ofrece un seguimiento y un apoyo continuos a los participantes durante sus periodos de prácticas. Esto incluye reuniones periódicas con los participantes y los empleadores, así como tutorías de profesionales experimentados.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

07

El personal del programa evalúa el éxito del aprendizaje basado en el trabajo y proporciona apoyo a los participantes en caso necesario. Esto puede incluir ayuda en la búsqueda de empleo u otras oportunidades de formación y desarrollo.

¿CÓMO IMPLEMENTARLO?

ITALIA

PROYECTO DE ACOMPAÑAMIENTO (PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO)

BENEFICIOS E IMPACTO

El objetivo del programa es promover una mayor inclusión social de las personas con discapacidad visual, ofreciéndoles oportunidades de empleo significativas y aumentando la concienciación sobre sus capacidades. Esto tiene un impacto positivo tanto en los participantes como en la comunidad en general, al promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

El Proyecto de Acompañamiento ha tenido un impacto positivo en los participantes, al proporcionarles las habilidades, los conocimientos y la experiencia necesarios para tener éxito en el lugar de trabajo. Muchos participantes han conseguido un empleo fijo gracias a sus prácticas de aprendizaje en el lugar de trabajo.

LECCIONES APRENDIDAS

El Proyecto de Acompañamiento es un ejemplo de éxito de programa de aprendizaje basado en el trabajo para personas con discapacidad en el contexto italiano. El programa ofrece apoyo y formación individualizados, promueve la inclusión social y tiene un impacto positivo en los participantes y en la comunidad en general.

BULGARIA

ORIENTACIÓN PROFESIONAL A TRAVÉS DE LOS SERVICIOS SOCIALES PARA EL EMPLEO CON APOYO

01

Las personas con discapacidad deben tener acceso a formas adecuadas de formación profesional, mientras que las oportunidades para su empleo deben anunciarse en el mercado laboral abierto.

¿CÓMO IMPLEMENTARLO?

I
Aplicar un enfoque individual a la introducción de los principios de la orientación profesional especializada para personas con discapacidad e introducir el modelo de Empleo con Apoyo, especialmente para personas con discapacidad intelectual, como herramienta para entrar en el mercado laboral abierto.

II
El proceso de resocialización de las personas socialmente desfavorecidas debe incluir la oferta de oportunidades de empleo en el mercado laboral abierto.

III
Desarrollo y aplicación de medidas con incentivos económicos para apoyar a los empresarios de entornos laborales convencionales a crear puestos de trabajo para personas con discapacidad.

IV
Encontrar nuevas oportunidades laborales para las personas con discapacidad que tengan en cuenta su potencial y sus capacidades, en lugar de sus limitaciones y dificultades.

V
Correspondencia de las aptitudes y preferencias individuales con los requisitos del puesto de trabajo

VI
Servicios de consultoría para empresarios: orientación práctica para mejorar los entornos de trabajo, diseño universal e innovación creativa

BULGARIA



ORIENTACIÓN PROFESIONAL A TRAVÉS DE LOS SERVICIOS SOCIALES PARA EL EMPLEO CON APOYO

BENEFICIOS E IMPACTO

- Empleo protegido. El empleo protegido de las personas con discapacidad permanente no está regulado en la legislación búlgara.
- Empresas y cooperativas especializadas para personas con discapacidad. Emplean a equipos de trabajo mixtos. Las empresas participan en el mercado en igualdad de condiciones con las empresas que no emplean a personas con discapacidad, lo que las hace no competitivas.
- Mercado laboral abierto
- Formas de empleo a domicilio y teletrabajo
- Emprendimiento social

LECCIONES APRENDIDAS

FORMACIÓN PROFESIONAL

Las personas con discapacidad deben tener acceso a formas adecuadas de formación profesional y las oportunidades de empleo deben anunciarse en el mercado laboral abierto.

Información y comunicación accesibles. Un elemento importante en la vida de las personas discapacitadas es su información y la posibilidad de comunicarse en función de su discapacidad.

ENTORNOS ACCESIBLES

BULGARIA

ORIENTACIÓN PROFESIONAL A TRAVÉS DE LOS SERVICIOS SOCIALES PARA EL EMPLEO CON APOYO

OFICINA DE EMPLEO EN LA
CIUDAD DE VELIKO
TARNOVO

ANUNCIOS PÚBLICOS DE
EMPLEO

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

CONTACTO DIRECTO CON
EMPRESAS PRIVADAS

¿DÓNDE BUSCAR
ORIENTACIÓN?

BULGARIA

SERVICIOS INNOVADORES PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE DISCAPACITADOS

02

El principal objetivo del proyecto es ampliar las oportunidades de mediación y asistencia para que las personas con discapacidad encuentren un empleo, incluida la mediación electrónica, para superar la exclusión social y electrónica mediante la aplicación de enfoques innovadores: construcción de un sitio electrónico, asesoramiento electrónico y formación en línea.

¿COMO IMPLEMENTARLO?

I
Se establecen contactos con empleadores y se proporciona tutoría para acceder al empleo.

II
Orientación profesional en relación con las cualidades personales de las personas con discapacidad del grupo destinatario

III
Se proporciona apoyo al autoempleo a las personas con discapacidad para que pongan en marcha sus propias empresas, así como ayuda para desarrollar ideas de proyectos y planes de negocio.

IV
El emprendimiento social es una forma de empleo para personas con discapacidad permanente que tiene mucho éxito, es sostenible y contribuye a su autoestima, autoexpresión y satisfacción con los resultados obtenidos. El desarrollo de negocios por parte de estas personas les permite convertirse en empresarios y empleadores de otros

BULGARIA

SERVICIOS INNOVADORES PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE DISCAPACITADOS

BENEFICIOS E IMPACTO

- O1** Los servicios innovadores creados por el proyecto contribuyen a que los representantes del grupo destinatario reciban diferentes actividades centradas en el rendimiento individual.
- O2** El acceso a una rehabilitación compleja para la plena inclusión en la vida de la sociedad del grupo destinatario se proporciona a través del apoyo con consultas para el desarrollo de habilidades sociales y motivación, apoyo psicológico y otros tipos de consultas individuales en función de las necesidades de los usuarios.

LECCIONES APRENDIDAS

- I** Promoción y aplicación de una política de uso generalizado de los servicios sociales para el empleo con apoyo, que también se inscribe en el contexto de las estrategias y objetivos de la UE para la inclusión social.
- II** Prestación del servicio a través de la página web especializada de la oficina a un número ilimitado de personas con discapacidad.
- III** Desarrollo del primer sistema de evaluación de la idoneidad profesional en Bulgaria para personas con discapacidad y anexos con la metodología desarrollada para una carpeta informativa sobre ocupaciones y un breve glosario.
- IV** Animar a los empresarios a utilizar nuevas formas de empleo.

BÉLGICA

01

PRÁCTICAS SUBVENCIONADAS

Esta estrategia consiste en ofrecer a los estudiantes discapacitados formación y apoyo en el puesto de trabajo mientras siguen estudiando. Esto les ayuda a adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para tener éxito en la carrera que elijan. Es un tipo de programa de aprendizaje basado en el trabajo que proporciona a las personas discapacitadas de Bélgica una valiosa experiencia laboral y formación profesional.

¿CÓMO IMPLEMENTARLO?

1. **DEFINICIÓN:** Las prácticas con apoyo son un programa estructurado de aprendizaje basado en el trabajo diseñado para ayudar a las personas discapacitadas a adquirir experiencia laboral, desarrollar sus capacidades y aumentar sus posibilidades de encontrar empleo. Las prácticas cuentan con el apoyo de un preparador laboral que proporciona apoyo individualizado para ayudar al becario a tener éxito en el lugar de trabajo.

2. **ELEGIBILIDAD:** Las prácticas con apoyo están disponibles para personas discapacitadas en Bélgica que tengan entre 18 y 30 años y hayan completado la educación secundaria. El becario también debe tener una discapacidad reconocida por el gobierno.

3. **DURACIÓN:** Las prácticas subvencionadas en Bélgica suelen durar entre 6 y 12 meses. Durante este tiempo, el becario trabaja en un empleo real con un empleador local y recibe apoyo y formación de un preparador laboral.

4. **FORMACIÓN:** Las prácticas tuteladas en Bélgica proporcionan al becario una serie de competencias, como comunicación en el lugar de trabajo, competencias específicas del puesto y estrategias de resolución de problemas. Esta formación está diseñada para ayudar al becario a tener éxito en el lugar de trabajo y prepararlo para futuras oportunidades de empleo.

5. **APOYO DEL ENTRENADOR LABORAL:** El entrenador laboral proporciona apoyo individualizado al becario durante todo el periodo de prácticas. Este apoyo puede incluir formación sobre comunicación en el lugar de trabajo, obligaciones laborales y estrategias de resolución de problemas. El preparador laboral también trabaja con el empresario para identificar y poner en práctica adaptaciones razonables que ayuden al becario a desempeñar su trabajo con eficacia.

BENEFICIOS E IMPACTO

Al proporcionar experiencia laboral real y formación profesional, los periodos de prácticas con apoyo ayudan a las personas discapacitadas a desarrollar las capacidades y la experiencia necesarias para encontrar y mantener un empleo.

BÉLGICA

ORIENTACIÓN LABORAL

02

Las personas discapacitadas también pueden beneficiarse de la orientación laboral, que consiste en trabajar con un orientador para desarrollar habilidades y estrategias que les permitan tener éxito en el lugar de trabajo. Los preparadores laborales pueden ayudar a las personas discapacitadas a superar los retos y desarrollar estrategias de éxito.

¿CÓMO IMPLEMENTARLO?

1. **EVALUACIÓN:** En Bélgica, los preparadores laborales trabajan con las personas discapacitadas para evaluar sus capacidades, intereses y preferencias laborales. Esto ayuda a los preparadores laborales a identificar oportunidades de empleo adecuadas y desarrollar estrategias para el éxito.

2. **ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS:** Una vez evaluadas las capacidades y los intereses de la persona discapacitada, los preparadores laborales le ayudan a fijar objetivos de empleo. Esto puede incluir la identificación de trabajos o sectores específicos que les interesen y el desarrollo de un plan para alcanzar sus objetivos laborales.

3. **BÚSQUEDA DE EMPLEO:** En Bélgica, los preparadores laborales ayudan a las personas discapacitadas a buscar oportunidades de empleo que se ajusten a sus capacidades e intereses. Esto puede implicar la elaboración de un currículum vitae, la práctica de técnicas de entrevista y la creación de redes con posibles empleadores.

4. **APOYO EN EL PUESTO DE TRABAJO:** Una vez que la persona discapacitada ha encontrado un empleo, los preparadores laborales le proporcionan apoyo continuo para ayudarle a tener éxito en el puesto de trabajo. Puede tratarse de formación sobre comunicación en el lugar de trabajo, obligaciones laborales y estrategias de resolución de problemas.

5. **ALOJAMIENTO:** En Bélgica, los preparadores laborales trabajan con las empresas para identificar y aplicar adaptaciones razonables que ayuden a las personas discapacitadas a desempeñar su trabajo con eficacia. Esto puede implicar modificar el entorno de trabajo, proporcionar equipos especializados o ajustar las obligaciones laborales.

BENEFICIOS E IMPACTO

En general, la orientación laboral es una estrategia importante para ayudar a las personas discapacitadas de Bélgica a encontrar y mantener un empleo. Mediante un apoyo individualizado, los preparadores laborales pueden ayudar a las personas discapacitadas a superar los obstáculos al empleo y alcanzar sus objetivos laborales.

PROGRAMAS DE WBL EN BÉLGICA

VDBA

01

VDAB es el Servicio Flamenco de Empleo y Formación Profesional, y ofrece una serie de programas de formación profesional continua para personas discapacitadas. Estos programas incluyen prácticas con apoyo, aprendizaje y formación en el puesto de trabajo.

CAPACIT

03

CAPACIT es un centro de formación para personas con discapacidad en Valonia, que ofrece una serie de programas de formación continua. Estos programas incluyen aprendizaje, empleo con apoyo y formación en sectores específicos.

ECONOMÍA SOCIAL

05

En Bélgica, el sector de la economía social ofrece oportunidades de empleo a las personas discapacitadas a través de una serie de programas de formación en alternancia. Estos programas incluyen el empleo con apoyo, la formación en el puesto de trabajo y el aprendizaje en diversos sectores.

ACTIRIS

02

ACTIRIS es el Servicio Público de Empleo de Bruselas, y también ofrece programas de aprendizaje y formación profesional para personas discapacitadas. Estos programas incluyen aprendizaje, formación en el puesto de trabajo y oportunidades de empleo personalizadas.

EMPRESAS INCLUSIVAS

04

En Bélgica también hay muchas empresas inclusivas que ofrecen programas de formación y empleo para personas discapacitadas. Estas empresas tienen un firme compromiso con la diversidad y la inclusión, y ofrecen oportunidades de formación y empleo a personas discapacitadas.

POLONIA

PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE TÍTULOS

01

Si tiene intención de trabajar en Polonia de forma permanente y continua en una profesión regulada y ha obtenido cualificaciones que le autorizan a ejercer una profesión regulada en otro Estado miembro de la Unión Europea, sus cualificaciones deben ser reconocidas en Polonia: debe obtener una decisión de reconocimiento de las cualificaciones profesionales obtenidas en su país de origen.

El procedimiento de reconocimiento de cualificaciones lo llevan a cabo las autoridades competentes para la profesión en cuestión. Sólo una decisión positiva de la autoridad competente le da derecho a solicitar el ejercicio de una determinada profesión regulada en Polonia.

Si quiere trabajar en Polonia de forma ocasional o temporal y tiene derecho a ejercer en uno de los Estados miembros de la UE (el país de residencia), puede prestar un servicio transfronterizo: basta con que haga la declaración correspondiente. Se le aplicará el procedimiento simplificado.

BENEFICIOS E IMPACTO

Un prestador de servicios cuyas cualificaciones hayan sido verificadas y reconocidas puede utilizar el título profesional establecido para la profesión en Polonia.

POLONIA

PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE TÍTULOS

¿CÓMO IMPLEMENTARLO?

En el procedimiento de reconocimiento de cualificaciones se realizan comprobaciones:



Nivel de educación



Títulos que dan derecho a ejercer la profesión en cuestión en el país donde se obtuvieron.

Si el alcance de la educación, la formación o el examen exigidos por la ley para ejercer una profesión en Polonia, así como el alcance de las actividades profesionales en el país del solicitante difieren significativamente, la autoridad podrá condicionar la decisión sobre el reconocimiento de las cualificaciones en una profesión regulada a:

- La realización por parte del solicitante de unas prácticas de adaptación, de una duración máxima de 3 años.
- La realización de una prueba de aptitud.

Son las llamadas medidas compensatorias. Por regla general, es el interesado quien elige qué medida debe aplicarse. No es necesario aplicar medidas compensatorias si los conocimientos, aptitudes y competencias adquiridos por el solicitante durante su experiencia laboral pueden compensar estas diferencias total o parcialmente.

En caso de que una profesión no esté regulada en el Estado miembro del solicitante, la persona que solicite el reconocimiento de cualificaciones en Polonia en una profesión regulada deberá

- presentar una prueba de cualificación
- presentar un documento que confirme la finalización de la formación regulada o
- confirmar el ejercicio a tiempo completo de esa profesión durante un año (o un periodo equivalente a tiempo parcial) en los últimos diez años

POLONIA

RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES DE ENTRENADOR PERSONAL (COACH, MENTOR, TUTOR)

02

Para la profesión de entrenador personal (coach, mentor, tutor), se prefiere una titulación universitaria, a ser posible en ciencias sociales. La formación superior no es obligatoria en los procedimientos de acreditación, pero cuenta para el periodo de práctica profesional exigido para la acreditación.

A la hora de elegir una especialización concreta en la profesión de entrenador personal es importante determinar para quién se va a llevar a cabo el coaching: si para individuos o grupos, si se van a ofrecer los servicios a empresas o clientes fuera del ámbito empresarial, si se va a dirigir a un grupo específico de género, profesional o social. La elección de la especialización influye en los métodos y herramientas de coaching utilizados.

La profesión de entrenador personal en Polonia no está regulada por ley, por lo que no se exigen títulos, cualificaciones ni licencias profesionales para acceder a ella. Sin embargo, las organizaciones profesionales tienen sus propios sistemas de acreditación para entrenadores y programas de formación, así como códigos deontológicos. Las organizaciones más importantes implicadas en la acreditación de la profesión son:

- Federación Internacional de Coaching,
- Consejo Europeo de Mentoring y Coaching,
- Cámara de Coaching

POLONIA



RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES DE ENTRENADOR PERSONAL (COACH, MENTOR, TUTOR)

BENEFICIOS E IMPACTO

Un entrenador personal (coach, mentor, tutor), en función de su formación y experiencia, puede realizar un trabajo con distintos niveles de complejidad:

COACHING OPERATIVO

Implica el apoyo continuo al cliente en la fijación de tareas, la planificación de actividades, el seguimiento de los progresos y la resolución de los problemas que surjan.

ENTRENAMIENTO POR COMPETENCIAS

Apoyo al cliente en el proceso de aprendizaje y desarrollo de las habilidades necesarias, produciendo más resultados a largo plazo. En este nivel, el entrenador personal (coach) apoya el proceso de autoaprendizaje y autoobservación del cliente.

COACHING PSICOLÓGICO

Apoyar a los clientes en el cambio de su estructura mental interna o en la modificación de patrones de pensamiento y sentimiento. En este caso, al entrenador o preparador personal (coach) se le deben exigir sólidos conocimientos psicológicos, una elevada conciencia de sí mismo y una adecuada preparación interpersonal, así como el uso de supervisión profesional.

COACHING TRANSFORMACIONAL

Apoya un amplio desarrollo personal, que progresa a través de la creación de una visión vital para el cliente y el descubrimiento por parte de éste de su misión y sus valores. En este caso, se requiere un alto nivel de madurez personal por parte del entrenador personal (coach) y una actitud de apertura y empatía.

LECCIONES APRENDIDAS

- La profesión de entrenador personal (coach, mentor, tutor) no tiene una vía tradicional de promoción y ascenso profesional.
- Como entrenador personal tiene la oportunidad de recibir encargos para proyectos complejos y a largo plazo, lo que se traduce en los ingresos que puede obtener por ello.
- Un entrenador personal que dirige su propio negocio puede ampliarlo y emplear a otros entrenadores.

BÚSQUEDA DE FORMACIÓN OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y EMPLEO

O1

Se trata de atraer a empresas que puedan ofrecer oportunidades para la formación y futura contratación de trabajadores con discapacidades significativas, que hayan desarrollado un nivel suficiente de calidad en su desempeño.

¿CÓMO IMPLEMENTARLO?

- Búsqueda directa a través de empresas de colocación de la zona
- Búsqueda indirecta a partir de las ofertas de empleo recibidas por personas con discapacidad inscritas en el servicio público de empleo:

1. Identificación de la empresa a captar.
2. Acción comercial para contactar con la empresa
3. Análisis de las posibles tareas
4. Selección de candidatos susceptibles de aprender las tareas
5. Firma del convenio de prácticas formativas
6. Comunicación a la inspección de trabajo de la incorporación del becario.

BENEFICIOS E IMPACTO

- Obtención de oportunidades de formación en el puesto de trabajo adaptadas a las posibilidades reales de personas concretas.
- Adecuación de la formación a las demandas reales de un posible puesto de trabajo.
- Desarrollo de redes naturales de apoyo entre iguales que apoyen y acompañen el aprendizaje y desempeño de la persona con discapacidad.
- Capacitación del entorno laboral para incorporar a personas con discapacidad gravemente afectadas.

LECCIONES APRENDIDAS

- Las oportunidades para el desarrollo de procesos de aprendizaje en el lugar de trabajo requieren la colaboración de la empresa
- Las entidades deben realizar un trabajo sistemático de exploración y acción comercial permanente en el mercado laboral.
- Una persona con discapacidad, al igual que el resto de personas, necesita contar con el apoyo de sus compañeros para su aprendizaje e inclusión
- Las personas con discapacidad severa pueden desarrollar procesos de formación en el puesto de trabajo y tener opciones de desempeñar puestos de trabajo en las mismas condiciones que sus compañeros sin discapacidad si cuentan con los apoyos adecuados.

ESPAÑA

APOYO A LA FORMACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO MEDIANTE LA FIGURA DE LA ASISTENCIA PERSONAL

02

Se trata de contar con un Asistente Personal que pueda llevar a cabo el proceso de acompañamiento en el puesto de trabajo, facilitando así la financiación del entrenador que la persona con discapacidad necesitaría.

BENEFICIOS E IMPACTO

I
Disponer de un entrenador personal en el lugar de trabajo, que pueda adaptarse a las necesidades específicas de formación de la persona.

II
Adaptación de la formación a las exigencias reales de un posible puesto de trabajo.

III
Desarrollo de redes naturales de apoyo entre iguales que apoyen y acompañen el aprendizaje y el rendimiento de la persona con discapacidad.

IV
Formación del entorno laboral para incorporar a personas con discapacidad gravemente afectadas.

Que la persona con discapacidad, al igual que las demás personas, necesita tener procesos de aprendizaje que se ajusten a sus posibilidades de aprendizaje.

Que la asistencia personal es un recurso adecuado y posible para las personas con discapacidades graves con vistas a la formación en el puesto de trabajo.

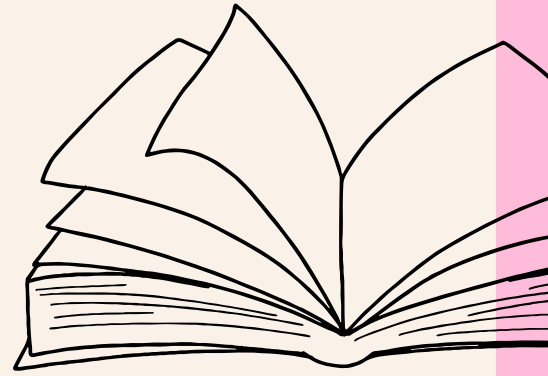
LECCIONES APRENDIDAS

Que las personas con discapacidades graves puedan desarrollar procesos de formación en el puesto de trabajo y tengan opciones de realizar trabajos en las mismas condiciones que sus compañeros sin discapacidad si cuentan con los apoyos adecuados.



03

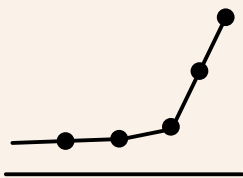
QUÉ HACER Y QUÉ NO HACER PARA LOGRAR MEJOR EL RECONOCIMIENTO



"Más aprendizaje basado en el trabajo" pide la Unión Europea. En la actualidad existen numerosas herramientas e infraestructuras creadas en la Comunidad para la cooperación en el ámbito del aprendizaje basado en el trabajo.

El siguiente paso es trasladar el metanivel del marco de la UE al nivel concreto de la aplicación de los paradigmas teóricos en los sistemas de los Estados miembros.

Así, las principales cuestiones que se plantean son:




¿EN QUÉ ÁMBITOS HAY QUE
INVERTIR?




¿QUÉ HAY QUE HACER PARA
QUE ESTOS MECANISMOS SEAN
MÁS EFICACES?




¿EN QUÉ ÁMBITOS HAY QUE INVERTIR?




Consolidar el marco de gobernanza, implicando a todos los agentes pertinentes, incluidos los interlocutores sociales.




Construir alianzas estables escuela-empresa para el diseño e implementación compartida de itinerarios de aprendizaje, aumentar la capacidad de respuesta de la formación impartida a las necesidades del mercado laboral y reducir el desajuste de competencias.




Ampliar las oportunidades a un público más amplio de usuarios, jóvenes y adultos.




Insertar permanentemente elementos de la formación profesional y continua en los programas educativos de todos los niveles y en todos los segmentos de la oferta educativa y de formación.



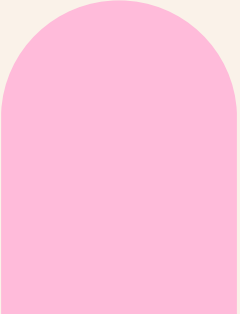
Adoptar enfoques sistemáticos para la formación de profesores, formadores y mentores, con especial atención a la enseñanza en un entorno laboral.

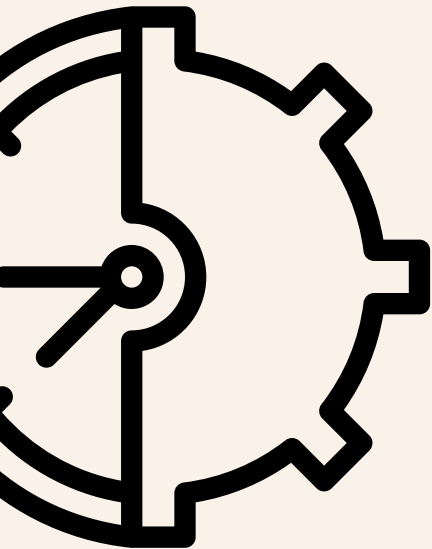


Definir normas de calidad compartidas para el aprendizaje basado en el trabajo, garantizando al mismo tiempo los resultados esperados de las prácticas.



Diseñar y aplicar sistemas, metodologías y herramientas para el reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral, en una lógica de acumulación progresiva de resultados de aprendizaje y cualificación cada vez mayor.





¿QUÉ HAY QUE HACER PARA PARA QUE ESTOS MECANISMOS SEAN MÁS EFICACES?

01

Es necesario un mayor compromiso, especialmente por parte de los agentes institucionales, dirigido, sobre todo, a definir métodos realistas e instrumentos concretos para garantizar su consecución.

Las recomendaciones adoptadas y los compromisos contraídos fueron seguidos de acciones de reforma, que en este momento deben ir acompañadas de un seguimiento y una evaluación adecuados de los efectos de las medidas adoptadas en los contextos de aplicación

03

La implicación directa de las empresas en las iniciativas y la apertura de la movilidad a los aprendices destinatarios son pasos clave para el éxito de la WBL. En este caso, no se trata sólo de promover el aprovechamiento de una oportunidad, sino de apoyar el desarrollo de una cultura empresarial en la que el enriquecimiento de las competencias de sus trabajadores se perciba como una inversión, capaz de ofrecer un rendimiento concreto en términos de competitividad y productividad.

En primer lugar, por tanto, sería necesario identificar los recursos del sistema que permitan su realización: las empresas, sobre todo las pequeñas, tienen dificultades para distraer a sus aprendices del trabajo ordinario para permitirles una experiencia de aprendizaje en el extranjero y, para poder hacerlo, deben contar con mecanismos adecuados de incentivación y recompensa, así como con algunos nudos burocráticos que el contrato de trabajo, que vincula al aprendiz con la empresa, conlleva (por ejemplo, el seguro).

02

No es necesario lanzar nuevas iniciativas, sino racionalizar los dispositivos existentes, favorecer las posibles sinergias e identificar los solapamientos y las necesidades aún no satisfechas. Para ello, la interoperabilidad entre plataformas, hoy completamente utópica, podría ser en cambio una vía de trabajo en la que invertir.

También sería deseable que los grupos de trabajo activados incluyeran sujetos representativos de los niveles de decisión adecuados (comunitario, nacional, territorial, sectorial) y con capacidad suficiente para aplicar y difundir los resultados de las reuniones en sus propios contextos de referencia.

04

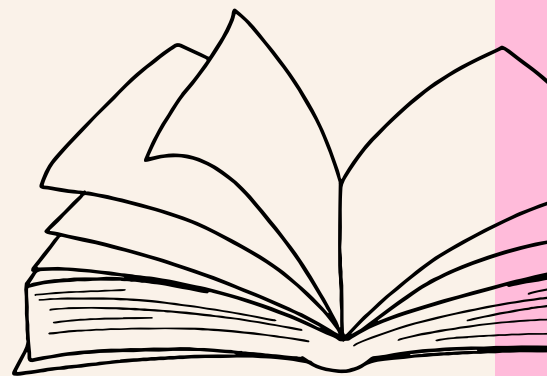
Por lo que se refiere a las experiencias llevadas a cabo con las acciones piloto (incluido Erasmus+), es esencial la activación de un circuito virtuoso entre las políticas y las prácticas, en la lógica de la integración de los resultados de las experiencias exitosas de los proyectos en los sistemas de educación y formación.

Para crear sinergias eficaces, no basta con que las asociaciones difundan los resultados de sus proyectos de forma continua y a posteriori. Por el contrario, es necesaria la implicación directa y ex ante de los agentes institucionales en las iniciativas de los proyectos.



04

RECOMENDACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



En el proyecto ACTIVET hemos incluido a personas con discapacidad desde el principio. Han participado en talleres, entrevistas en vídeo, reuniones locales y seminarios.

Estas personas han compartido sus experiencias laborales, sus conocimientos y sus sueños, y su participación en el proyecto les ha hecho sentirse ciudadanos importantes y valiosos.

En este capítulo se presentarán algunas recomendaciones dadas por los ACTeams en el ámbito de la empleabilidad, la orientación y la inclusión.

Además, también encontrarás los enlaces a las entrevistas que se hicieron a los miembros de estos equipos - personas con discapacidad. Así que cuando encuentres este símbolo, ¡disfruta y escucha lo que nuestra gente tiene que decir!



RECOMENDACIONES & TESTIMONIOS

De las entrevistas a los miembros de los ACTeams, así como de las reuniones con organizaciones locales de apoyo a las personas con discapacidad, que se llevaron a cabo a lo largo de la duración del proyecto, se desprenden las siguientes recomendaciones/soluciones y puntos de vista:

ACCESIBILIDAD

01

La necesidad de garantizar que todos los lugares de trabajo cumplen las normas de accesibilidad, incluidas rampas, ascensores y baños accesibles. Asegúrese de que el entorno digital, como sitios web y programas informáticos, también sea accesible.

INCENTIVOS FINANCIEROS

02

Establecer exenciones fiscales, ayudas o subvenciones para las empresas que contraten y apoyen activamente a empleados con discapacidad, creando un incentivo para que los empresarios den prioridad a la inclusividad.

CONTRATACIÓN INCLUSIVA

03

Anime a los empresarios a adoptar prácticas de contratación inclusivas promoviendo anuncios de empleo diversos, ofreciendo formatos de solicitud accesibles e impartiendo formación de sensibilización sobre discapacidad a los responsables de contratación.

ADAPTACIONES RAZONABLES

04

La necesidad de ayudar a los empresarios a realizar adaptaciones razonables, como horarios de trabajo flexibles, tecnologías de apoyo y puestos de trabajo ergonómicos, para garantizar un entorno laboral cómodo y productivo a los empleados con discapacidad.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN

05

La necesidad de poner en marcha programas de formación profesional específicamente diseñados para personas con discapacidad, centrados en el desarrollo de habilidades y la integración laboral. Colaborar con instituciones educativas, ONG y organismos públicos para ofrecer cursos y talleres a medida.



RECOMENDACIONES & TESTIMONIOS

TUTORÍA Y TRABAJO EN RED 06

Crear programas de tutoría y actos de creación de redes para personas con discapacidad, conectándolas con profesionales de su campo y facilitando el intercambio de experiencias, consejos y recursos.

PROTECCIÓN JURÍDICA 08

Reforzar las leyes y normativas contra la discriminación para proteger a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, haciendo hincapié en su aplicación y control.

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN 07

Promover la concienciación sobre la discapacidad mediante campañas en los medios de comunicación, actos y material educativo para cuestionar los estereotipos y fomentar una cultura laboral más integradora.

SERVICIOS DE APOYO 09

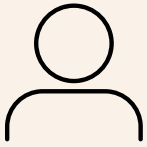
Ofrecer servicios integrales de apoyo, como orientación profesional, ayuda para la colocación y apoyo continuo a las personas con discapacidad que se incorporan al mercado laboral.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Establecer un sistema para supervisar y evaluar la eficacia de las políticas e iniciativas relacionadas con la inclusión de la discapacidad, utilizando los datos para mejorar continuamente las estrategias y los programas.



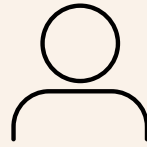
RECOMENDACIONES & TESTIMONIOS



STELIYAN JORDANOV

Estudiante de la Escuela
Profesional de Turismo

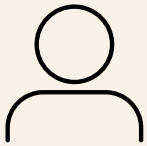
Se alegró de participar en el proyecto porque le ayudó a darse cuenta de que no está solo, conoció a otras personas con discapacidad y participó en talleres y cursos de formación en línea.



DANIEL

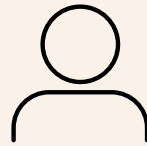
Persona con discapacidad

Gracias a su participación en el proyecto ha aprendido muchas cosas, como que las personas con dislexia pueden trabajar y participar en proyectos de la UE. Conoció organizaciones de Bulgaria y Europa que prestan servicios a personas con discapacidad.



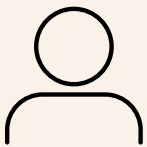
LUIS SILVESTRE

Le alegró participar en los talleres del proyecto y compartir con los demás sus experiencias laborales y conocer la situación de las personas con discapacidad en Europa.



MARTA FRIAS

Ha participado en el proyecto ACTIVET desde el principio. Participó en talleres en los que compartió sus experiencias laborales y sus problemas para encontrar empleo.

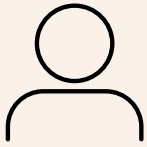


JOSE LUIZ CATELLS

Quería compartir sus ideas con otras personas con discapacidad y buscar soluciones. A José le gustaría viajar a otros países y aprender idiomas.

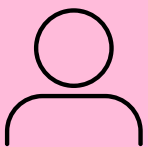
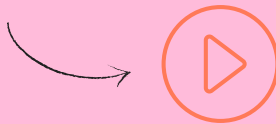


RECOMENDACIONES & TESTIMONIOS



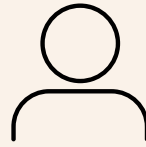
Mujer con discapacidad,
empleada en el sector del
comercio

"He trabajado en el Taller de Actividades Profesionales, donde he aprendido mucho y he realizado varios cursos, como el de camarero, el de restauración y el de atención al cliente. Siempre tengo un tutor en el trabajo, una persona que me presenta a mis compañeros y mis tareas y supervisa mi trabajo. Me ayudó mucho tener un tutor en la empresa, me sentí más segura. Ahora trabajo en el mercado laboral abierto y no necesito un mentor. Por eso me interesaba mucho participar en este proyecto y compartir mis experiencias. Los tutores internos deberían trabajar en todas las empresas que emplean a personas con discapacidad. También deberían actualizar sus competencias periódicamente".



SARAH LIMET

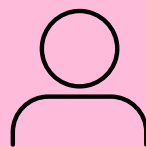
Belgium



Coordinadora de formación
en la Organización Polaca de
Empresarios de Personas con
Discapacidad y mujeres con
discapacidad

"Tengo una amplia experiencia en el ámbito del empleo de personas discapacitadas. Como persona discapacitada, entiendo perfectamente sus problemas y retos. Intento formar y preparar a empresarios y directivos de empresas sobre cómo emplear a personas con discapacidad, para que tengan los conocimientos adecuados sobre cómo orientar a los trabajadores con discapacidad.

Gracias al proyecto ACTIVET he mejorado mis habilidades y capacidades para aprender y aplicar nueva información en el trabajo, para adaptarme al cambio, la capacidad de escuchar y resolver los problemas de otras personas, la creación de asociaciones. He aprendido más sobre capacidad de negociación, coordinación y motivación de los empleados, toma rápida de decisiones y habilidades interpersonales".

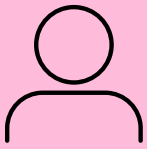


ELISABETH GALOUZINE

Belgium



RECOMENDACIONES & TESTIMONIOS



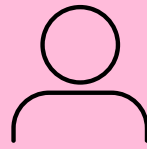
CARLOS ALMEIDA

Persona con discapacidad y trabajando como reponedor

Carlos estaba muy contento de participar en el proyecto y dice que lo que aprendió le ayudó a conseguir un empleo y a ser mejor trabajador, ya que le permitió organizar mejor su trabajo.

Carlos participó en talleres y en formación en línea. Según él, lo mejor de trabajar con un tutor en el puesto de trabajo es que el tutor le ayuda a organizar mejor su trabajo y a entender lo que tiene que hacer. Carlos también afirma que es importante compartir su historia y sus dificultades con sus compañeros de trabajo.

Carlos dice que para las personas con discapacidad es difícil encontrar trabajo y que piensa que la sociedad no cree que puedan tenerlo.



OMAR MARTINS

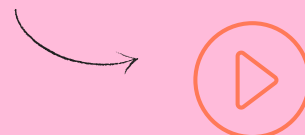
Persona con discapacidad y trabajando como reponedor

Omar dice que para él es muy importante tener una persona de contacto en la empresa, que le ayude a mantenerse motivado y a ser mejor; también le ayuda a sobrellevar la sensación y el estrés que le produce a veces no poder hacer frente a la carga de trabajo (o su percepción de ello).

Omar afirma que lo más importante a la hora de contratar a una persona con discapacidad es reconocer que la persona es diferente a los demás trabajadores, pero que tiene capacidades y hay que respetarlas.

También afirmó que tener a una persona en la empresa, más cerca de él, hace que quiera trabajar no sólo más, sino también mejor. Omar afirmó que es muy importante que las empresas estén preparadas para integrar a personas con discapacidad.

Él tiene dos trabajos y en uno de ellos dice que el hecho de que la empresa no esté preparada hace que su trabajo sea mucho más difícil.





EL PROYECTO ACTIVET

ACTIVET pretende desarrollar estrategias de apoyo a la inclusión laboral de jóvenes y adultos afectados por discapacidades (cognitivas, psicológicas, lingüísticas, visuales, auditivas y motoras) que buscan oportunidades de empleo.

Se perseguirá un objetivo similar mediante la participación de las personas discapacitadas y los empresarios en la definición del proyecto de formación y del itinerario de aprendizaje basado en el trabajo y el desarrollo de herramientas y planes de estudios específicos para los profesionales encargados de impartir programas de aprendizaje basado en el trabajo para personas discapacitadas (orientadores laborales/profesionales de la EFP y tutores en la empresa).

Así pues, el proyecto fomentará la inclusión de los ciudadanos desfavorecidos en la vida laboral y en las oportunidades de formación en el trabajo mediante un apoyo profesional adaptado a sus necesidades.





ACTINBOOK

Proyecto ACTIVET 2020
Programa Erasmus+



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea