



EMPLEO PARA TODOS

6 Buenas prácticas en estrategias de empleo para
personas con discapacidades



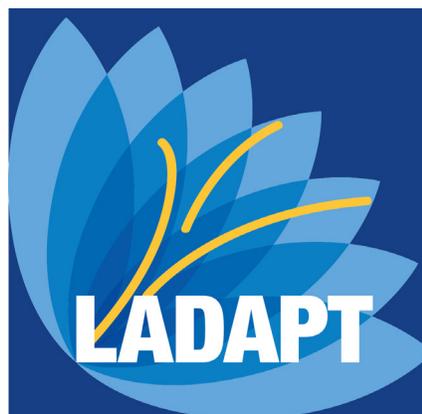
**IMPROVING SERVICES
IMPROVING LIVES**

The European Association of Service Providers
for Persons with Disabilities

La EASPD es una red de ONG europeas que representa a más de 17.000 organizaciones proveedoras de atención sanitaria y social en todo el continente y para todo tipo de discapacidades, trabajando para la promoción de la igualdad de oportunidades para personas con discapacidades mediante sistemas de servicios efectivos y de alta calidad.

LADAPT

L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (LADAPT; 'Asociación para la inserción social y profesional de personas con discapacidades') es una asociación sin ánimo de lucro que lucha por la integración de las personas con discapacidades. Creada en 1929 por una veintena de personas con discapacidades, siempre se ha centrado en un objetivo concreto: asegurar de que estas personas puedan integrarse en actividades sociales y profesionales. Las actividades de LADAPT se orientan pues hacia la escolarización, la formación de adultos, la inserción laboral, el empleo con apoyo y el desarrollo de servicios asistenciales.



www.ladapt.net



Disability, Equality, Security Careers. Back on
the ground (DESC 2)

El DESC 2 es un proyecto financiado por Erasmus+ y creado como continuación del DESC1. Su objetivo consiste en desarrollar los resultados del primer proyecto, que se dedicó a promover la igualdad de oportunidades e itinerarios profesionales para personas jóvenes con discapacidades en Europa. DESC2 pretende recoger evidencias de la efectividad de las metodologías de empleo inclusivo para todos los actores implicados.



Con el apoyo económico del Programa de la Unión Europea por el Empleo y la Innovación Social "EaSI" (2014-2020).

La información contenida en esta publicación no refleja necesariamente la posición oficial de la Comisión Europea

Índice

Prólogo	4
Introducción	7
Selección	8
Buenas prácticas	
Empresas	
Now Group - Irlanda del Norte	10
Grupo SIFU - España	12
Eker & Tohum - Turquía	14
Servicios	
Landsforeningen Lev- Dinamarca	16
Dafür - Austria	18
La Red para la Inclusión Laboral de Barcelona (XIB) - España	20
Conclusión	23

¡Hola!

Es un gran placer para mí haber recibido la invitación de escribir el prólogo de este cuaderno de Empleo para Todos, que presenta a los ganadores de este año del premio homónimo. El periodo que nos ha tocado vivir está caracterizado por la pandemia de coronavirus, que ha provocado cambios tan enormes y bruscos en nuestras vidas. Nuestros hábitos de vida chocan ahora con la seguridad sanitaria, problema además agravado por el trastorno provocado a todo nuestro sistema económico. Todas las actividades comerciales y sociales han tenido que paralizarse durante de momento casi dos meses, y el mantenimiento del distanciamiento social entre personas ha provocado en determinadas actividades graves recortes de personal, del orden del 40%-50%. Esta situación ha desvelado la vulnerabilidad de nuestros sistemas sociales y ha agudizado la propagación de la precariedad. Y como siempre, esta crisis está afectando en mayor medida a quienes ya eran más vulnerables, como las personas con discapacidades.

Este rápido repaso al momento histórico actual nos aporta una idea del abismo que se ha abierto entre el «antes y después» de la COVID-19, por lo que cabe destacar la importancia de recopilar buenas prácticas como se lleva a cabo en este cuaderno, y de prestarles la atención que merecen. Y es que, ahora más que nunca, necesitamos buenas prácticas que nos devuelvan la esperanza, así como innovaciones que nos aporten nuevas ideas e inspiración. Pero independientemente de la situación, ser capaces de asegurar unos empleos suficientes y adecuadamente remunerados constituye un derecho fundamental para todos, incluyendo a las personas con discapacidades. El trabajo constituye una de las facetas definitorias de la existencia humana y, en numerosas sociedades, la capacidad de trabajar es considerada una de las principales contribuciones que puede hacer toda persona a su comunidad. Sin embargo, pese a las leyes nacionales e internacionales existentes —como el artículo 27 de la CDPD de la ONU—, a muchas personas con discapacidades se les sigue negando en todo el mundo el derecho al trabajo. Siguen siendo discriminadas y carecen de acceso a las mismas oportunidades educativas y de formación que sus pares «sin discapacidades». Así que es imperativo empoderar y dar voz a las personas con discapacidades, así como a otros actores claves implicados en este ámbito, con el fin de erradicar las barreras institucionales que obstaculizan sus progresos. Mi deseo es pues que, en un futuro no tan lejano, las personas con discapacidades ya no necesiten eventos especiales, ceremonias ni recopilaciones de buenas prácticas, pues una vez que sus derechos sean plenamente respetados, el valor añadido que suponen se impondrá por sí solo. Y entonces será toda la sociedad en su conjunto la que experimente un verdadero progreso moral y ciudadano.

¡No dejéis de contribuir a este objetivo, por favor!

Dr. Fabrizio Fea

Vicepresidente y miembro del Comité Permanente sobre Empleo de la EASPD





Foto: Associação para a Recuperação de Cidadãos Inadaptados da Lousã (ARCIL), Portugal, organización nominada el premio Empleo para Todos de 2017.

INTRODUCCIÓN

“Todo el mundo tiene derecho al trabajo, a elegir empleo libremente, a unas condiciones laborales justas y favorables y a la protección contra el desempleo”. Eleanor Roosevelt.



Foto: Institut für Inklusive Bildung gemeinnützige GmbH, Alemania, nominada al premio Empleo para Todos, 2017.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental, como se reconoce en varios instrumentos legales internacionales. Y hallar un empleo estable en el mercado laboral general no solo cumple con este derecho al trabajo sino que también facilita el disfrute personal de toda una serie de otros derechos humanos. Pero trabajar es mucho más que un derecho, pues contar con un empleo a menudo pasa a formar parte inherente de la identidad una persona, permitiéndole ser económicamente independiente, aportar a la economía familiar y contribuir activamente a su comunidad. En la EASPD creemos que hay que desplegar todos los esfuerzos posibles para crear sistemas laborales efectivos, que permitan el empleo de personas con discapacidades, contribuyendo así al cambio de la realidad social y a una plena implementación del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU. Así que, como parte de nuestros esfuerzos por fomentar la implementación de diferentes sistemas de inserción laboral de las personas con discapacidades, la EASPD junto con LADAPT hemos indagado en los 6 mejores modelos o sistemas de promoción del empleo para estas personas. Hemos analizado numerosas propuestas de diversos empleadores y empresas, así como de servicios sociales y proveedores de apoyos, para dar con las «buenas prácticas» óptimas: aquellas que aseguran una inserción laboral más sostenible y activa de las personas con discapacidades. Y hemos elegido las 6 prácticas, en ambas categorías de actores (3 de cada), que en nuestra opinión mejor promueven el empleo de las personas con discapacidades. Luego hemos invitado a 4 de las organizaciones nominadas (2 de cada categoría) a organizar un taller

para presentar sus prácticas, en el marco de la conferencia en línea de la EASPD y LADAPT: Road to Employment for Persons with Disabilities ('Camino al empleo para personas con discapacidades'). En esta misma conferencia se anunció a los ganadores en cada categoría. Las numerosas candidaturas recibidas, incluyendo las de muchas organizaciones que no estuvieron entre las nominadas a este premio, hicieron gala de:

- Un deseo de contribuir a la mejora de las oportunidades de empleo para personas con discapacidades.
- Un nivel cada vez mayor de apoyo a estos servicios.
- Brindar oportunidades de apoyo a organizaciones y prácticas.
- Toda una variedad de modelos de mejora.
- Actuaciones en diversos niveles comunitarios así como en diversas áreas de empleo.
- Una plataforma de actores interesados en mejorar la situación laboral de las personas con discapacidades.

Este cuaderno presenta 6 prácticas destinadas a promover un modelo laboral más sostenible para las personas con discapacidades. Desde la EASPD y LADAPT pensamos que estas prácticas o modelos poseen el potencial de ofrecerles empleos de mayor nivel y calidad.

SELECCIÓN

Categorías y criterios de selección

El premio Empleo para Todos considera y premia a dos categorías diferentes de entidades:

- Empresas/Empleadores que están promoviendo e incorporando activamente verdaderas oportunidades de empleo para personas con discapacidades.
- Servicios sociales/Proveedores de apoyos que hayan demostrado unas cualidades excepcionales en su contribución a este tipo de empleos.

Es cierto que ambos tipos distintos de entidades ofrecen igualmente visiones positivas sobre el lugar de las personas con discapacidades en el mercado laboral. No obstante, sus contribuciones y ayudas suelen darse de maneras a menudo muy diferentes. Es por esto que el premio Empleo para Todos las diferencia en dos categorías, para valorar sus esfuerzos en base a las peculiaridades de cada grupo. Las prácticas presentadas por los candidatos a la EASPD y LADAPT pasan una rigurosa preselección, realizada primero por un jurado interno compuesto por miembros de nuestras organizaciones, y luego por un jurado independiente integrado por 12 personas expertas en la materia, proveedores de servicios y responsables de políticas.

Hemos recibido numerosas ideas muy interesantes relacionadas con el empleo para las personas con discapacidades. Así que el jurado ha tenido que trabajar duro para reducir la lista de nominados primero a 6 entidades, luego a 3 y finalmente solo a 1, la ganadora del premio. La selección de entidades nominadas se ha realizado en base a:

- Su promoción del artículo 27 de la CDPD de la ONU.
- Los efectos de la práctica en cuestión sobre las personas implicadas.
- Las expectativas de futuro de la práctica propuesta.
- Su posibilidad de replicación El Gran Jurado ha puntuado a los nominados en base a varios puntos o condiciones: En qué medida se trata de una práctica ya en marcha y sus expectativas de futuro.
- En qué medida la práctica ha demostrado su eficacia a la hora de mejorar el acceso de personas con discapacidades a empleos reales. En qué medida fomenta un incremento en la calidad del trabajo y en las oportunidades profesionales
- En qué medida es un proceso centrado en la persona y que promueve la autonomía personal y entornos empoderadores.

Foto: Associação para a Recuperação de Cidadãos Inadaptados da Lousã (ARCIL), Portugal, organización nominada el premio Empleo para Todos de 2017.

Por fin, sin más preámbulo,
presentamos a los nominados al
premio Empleo para Todos 2020...



NOW GROUP

PROGRAMA VERVE

NOW Group es una empresa social muy galardonada que apoya a personas con dificultades en el aprendizaje y autismo ofreciéndoles empleos con futuro.

Su programa Verve se inició en 2018 con una duración de cuatro años. Está financiado por el Departamento de economía y autoridades locales del Fondo Social Europeo. Se trata de un programa centrado en la persona que tiene como objetivo ayudarla a integrarse en el mercado laboral general mediante apoyos personalizados adaptados a sus necesidades y aspiraciones. Los participantes en el mismo suelen sufrir una serie de problemas que limitan su acceso al empleo, como bajos niveles de alfabetización, destrezas matemáticas y autoconfianza, dificultades para desplazarse de forma autónoma y muy poca —o ninguna— experiencia laboral previa.

El programa ofrece cursos de formación académicos de 12 semanas consistentes en aprendizajes tanto teóricos como prácticos, orientados hacia sectores pujantes en el crecimiento económico de Irlanda del Norte, como la hostelería. Esto permite a sus participantes adquirir una perspectiva integral del sector empresarial que les interesa y los prepara para convertirse en miembros bien formados, cualificados y «listos para trabajar» de la mano de obra que buscan los empleadores locales. El programa también apoya a sus participantes ofreciéndoles grupos de socialización, opciones de ocupación de sus jornadas e incluso medidas de apoyo a sus familias, lo que en última

instancia les asegura mejoras en términos de salud y educación, así como un futuro más brillante, redundando esto a su vez positivamente en el conjunto de su comunidad.

En sus dos primeros años, este proyecto ha ofrecido apoyo a 541 personas (75% de su objetivo para todo el periodo de 4 años), 177 de las cuales han logrado un empleo (84% de su objetivo para todo el periodo). Lo que equivale, en términos monetarios, a una inversión de 3691 libras por persona, frente al objetivo inicial de invertir 6000 libras por persona. Verve ha logrado además que un impresionante 33% de los participantes consigan empleos remunerados, 93% de los cuales han durado un mínimo de 6 meses.

www.nowgroup.org

15-17 Grosvenor Road Belfast, BT12 4GN

Irlanda del Norte





EKER

Autism in Workforce

Gracias al apoyo de la fundación de autismo Tohum, Eker inició este programa de empleo como modelo de futuro aplicable a cualquier empresa en toda Turquía. Sus objetivos básicos consisten en facilitar la integración social de personas con autismo, aliviar las abrumadoras preocupaciones de sus padres con respecto a su futuro y abrirles el acceso que se merecen al mercado laboral. Al plasmar en la realidad el concepto de empleo remunerado y relevante para la persona con autismo, el programa Autism in Workforce ofrece un modelo empresarial sostenible que puede ser aplicado en todos los tipos de organizaciones, ya sean públicas o privadas. El equipo de este proyecto

incluye a un psicólogo especialista supervisor que ha formado a tres "preparadores laborales" para la orientación de las personas con autismo, tanto en cuestiones de trabajo como en las facetas sociales del mismo en el propio lugar de trabajo. Cada preparador laboral asesora a dos empleados con autismo. A día de hoy, hay seis jóvenes con autismo trabajando activamente en las fábricas de Eker.

Así, Autism in Workforce ha demostrado que, mediante preparadores laborales y ofreciendo oportunidades de empleo apropiadas, las personas con autismo pueden integrarse en el mundo laboral y trabajar en instalaciones

industriales. Este proyecto garantiza así una verdadera autonomía, capacidad de Tautocuidado, ingresos y oportunidades de socialización para personas con trastorno de espectro autista (TEA), que a menudo se hallan socialmente aisladas tras el fallecimiento de sus padres, sin formación, experiencia laboral ni vínculos sociales.

Este proyecto demuestra la sostenibilidad de su modelo empresarial constatando que sus empleados con autismo son miembros eficientes y valiosos para sus equipos. El supervisor del proyecto redacta informes mensuales sobre su conducta y capacidades laborales que luego son evaluados por la fundación de autismo Tohum, elaborando conjuntamente planes de progreso y mejora para estos empleados.

Estos informes de progresos demuestran de forma tangible que el rendimiento de sus cinco jóvenes con TEA ha mejorado un 191%. Los participantes en el programa Autism in Workforce trabajan en una planta de empaquetado junto con otros empleados neurotípicos. Unos datos cuantificables y verificados muestran que los empleados con TEA igualan, y en algunos casos incluso superan, el rendimiento de sus compañeros. En cualquier caso, se ha demostrado que los niveles de productividad se han incrementado en las plantas donde trabajan estos cinco empleados.

www.eker.com/EN/Main/

Odunluk Mah. Erdogan Binyucel Cad. No: 13/A, 16110, Nilufer, Bursa

Turquía



GRUPO SIFU

Una empresa inclusiva de éxito



Grupo SIFU fue fundado en Barcelona en 1993 como una empresa inclusiva, cuando el mercado laboral español no ofrecía ningún tipo de oportunidades a las personas con discapacidades. En menos de tres décadas, el crecimiento de esta empresa ha sido imparable, expandiendo su actividad profesional a más de 30 delegaciones en toda España y estableciendo su primera oficina internacional en Francia en 2018.

El Grupo SIFU comenzó como una iniciativa pionera en España, por lo que este modelo práctico no solo ha demostrado ser sostenible, sino que incluso es considerado

una referencia internacional. Se trata de la empresa privada que emplea a un mayor número de personas con discapacidades en toda España. Actualmente cuenta con más de 4500 empleados, de los cuales el 89% presentan algún tipo de discapacidad y el 31% son consideradas personas con una gran necesidad de apoyos debido a su situación. La misión de SIFU consiste en promover un entorno laboral con igualdad de oportunidades para todos. Como empresa de servicios en instalaciones, ofrece a otras empresas diversos servicios como limpieza, gestión medioambiental,

mantenimiento, suministros, gestión de instalaciones y asesoramiento legal en temas de discapacidades. Sus empleados trabajan pues en todas esas áreas. Más de 1600 clientes, tanto del sector público como del privado, han declarado un nivel de satisfacción del 95% con los servicios contratados. El Grupo SIFU también aporta apoyos especializados a sus empleados gracias a una unidad específica que les ofrece asesoramiento, orientaciones, guía y apoyos individualizados y personalizados.

Buscan contratar a personas con cualquier tipo de discapacidad (de un mínimo del 33%, según certificado médico) y también numerosos usuarios de sus servicios tienen múltiples discapacidades y una elevada necesidad de apoyos.

El Grupo SIFU también ha creado una fundación, que es una organización no

lucrativa orientada a la promoción y fomento de la integración social y laboral de personas con discapacidades. Esta fundación parte del planteamiento de que todas las personas deben contar con igualdad de oportunidades de acceso al mercado laboral, por lo que ha creado en 2019 un programa de empleo inclusivo cuyo objetivo consiste en poner en contacto a los empleados del Grupo SIFU con otras empresas para poder cubrir plazas vacantes.

A día de hoy, las prácticas de este grupo han recibido numerosos reconocimientos formales, financiación y otras formas de apoyos por parte de todo tipo de instituciones públicas, organizaciones sociales, redes, empleadores y otros actores claves. networks, employers or other stakeholders.

www.gruposifu.com

**C/ Femades 19-25 Bajos,
l'Hospitalet de Llobregat,
Barcelona 08907**

España



LANDSFORENINGEN LEV

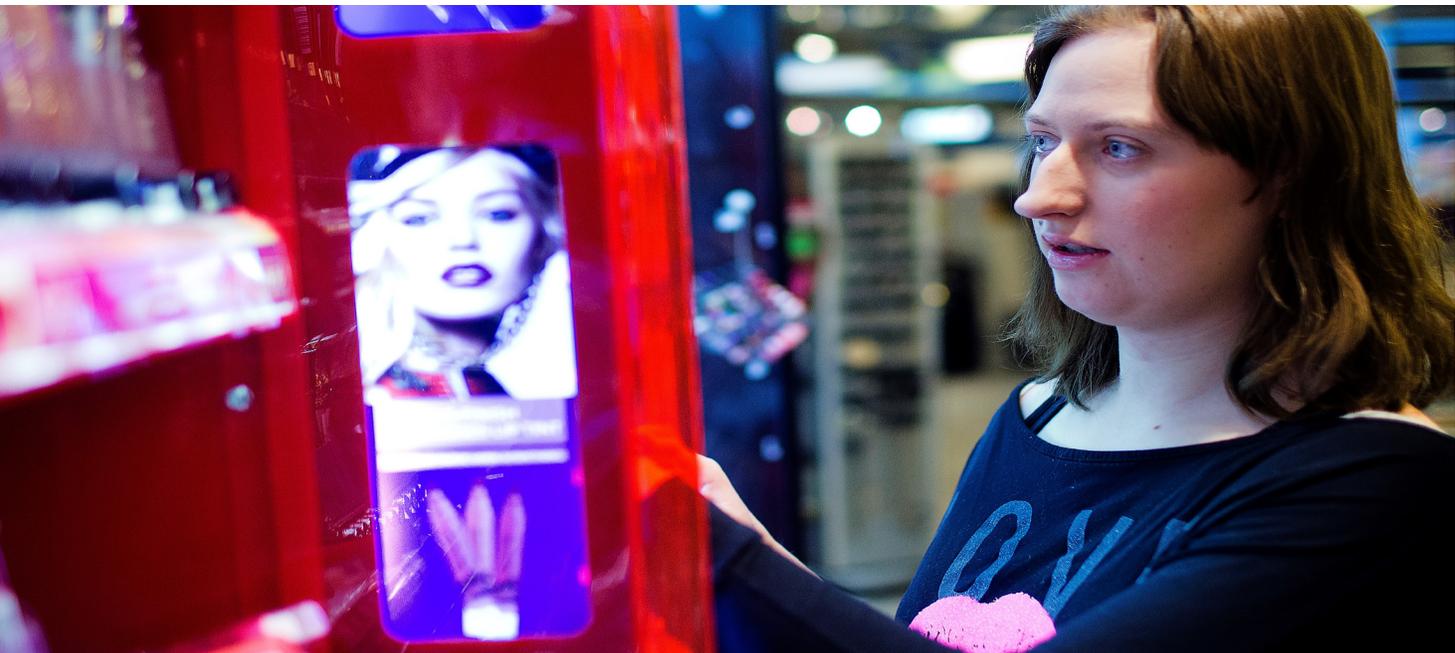
KLAPjob



KLAPjob promueve la inclusión en el mercado laboral general, como alternativa real a los centros especiales de empleo protegido.

Desde 2009, más de 3600 personas con discapacidades intelectuales y cognitivas han logrado empleos con condiciones especiales en el mercado laboral general gracias a K LAPjob. Y estas cifras siguen aumentando con resultados muy satisfactorios tanto para los empleados—que se sienten más incluidos

en la sociedad al incorporarse al mercado laboral general— como para las empresas, que quieren demostrar su responsabilidad social corporativa. K LAPjob crea empleos para personas con discapacidades intelectuales, autismo, paresia cerebral, epilepsia, distrofia muscular o personas con daño cerebral adquirido u otros tipos de discapacidades que provoquen limitaciones cognitivas. Todos estos contratados en empleos con condiciones especiales reciben una pensión por discapacidad



u otros beneficios sociales del Estado. Los empleos creados por esta organización son todos a tiempo parcial, en servicios no especializados y con condiciones especiales, lo que supone que el empleador ha de tener en cuenta las necesidades de apoyos particulares del empleado. El procedimiento comienza con la definición del empleo en sí y su publicación en jobnet.dk, como cualquier otra oferta de trabajo. Por otro lado, toda persona con discapacidades que busque empleo recibe orientaciones para elegir de entre las diversas ofertas laborales anunciadas aquella que mejor se adapte a sus circunstancias. Unos asesores laborales se encargan de que la entrevista de trabajo gire en torno a las capacidades y habilidades del candidato. Antes de la incorporación laboral, la empresa y el empleado deben ponerse de acuerdo sobre sus necesidades de apoyos en el puesto de trabajo.

LKAPjob es una iniciativa de la plataforma de organizaciones Lev – Inclusion Denmark. Las empresas suelen mostrarse muy satisfechas de poder cooperar con una ONG

con tan amplios conocimientos sobre las discapacidades intelectuales. Los asesores laborales de KLAPjob también descargan a las empresas de los considerables trámites administrativos relacionados con los empleos con condiciones especiales.

Esta organización se basa en acuerdos de cooperación nacional con empresas que operan en todo el país. La descripción de funciones laborales de un futuro empleado de KLAPjob es definida entre esta organización y responsables de la sede central de la empresa. Entonces, los asesores laborales de KLAPjob contactan con las delegaciones locales de la empresa y las ayudan a identificar puestos de trabajo específicos adecuados. A continuación, establecen las condiciones con el candidato y fijan el periodo de prácticas y los tareas posteriores.

www.lev.dk

Blekinge Boulevard 2, 2630 Taastrup

Dinamarca

KLAPjob

Job til mennesker
med kognitive handicap



DAFÜR UNTERNEHMENS- UND PERSONALBERATUNG GMBH

Asesoría laboral (programa NEBA)

El **dafür** Unternehmens- und Personalberatung GmbH es un centro regional especializado en formación profesional e inserción laboral para personas con discapacidades. Opera en el estado federal de Vorarlberg, Austria, con el objetivo de asegurar el derecho al empleo de personas con discapacidades o desfavorecidas, partiendo del principio de que el trabajo es un prerrequisito esencial para la vida autónoma. Ofrece apoyos para la búsqueda y mantenimiento de empleos pagados, adecuados y productivos, centrándose en los puntos fuertes de los candidatos, una sólida red y teniendo siempre en cuenta tanto los intereses de los empleadores como de los que buscan trabajo. **dafür** ofrece diferentes servicios a personas con todo tipo de discapacidades, desde el final de la educación obligatoria hasta la jubilación. Sus servicios incluyen orientación y formación profesional juvenil, así como apoyos y asesoría laboral. El principal objetivo del programa de asesoría laboral NEBA consiste en ayudar a personas con discapacidades a lograr mantenerse empleadas con continuidad en el mercado laboral general. Mediante cursos guiados de formación para el empleo y periodos de prácticas, se ayuda a quienes busquen trabajo a identificar sus puntos fuertes y las medidas de apoyo laboral que necesitan antes de comenzar a trabajar. Los asesores laborales de **dafür** ofrecen además apoyos personalizados e intensivos a personas con discapacidades directamente en su puesto de trabajo. En todo este proceso, el apoyo de los empleadores resulta igualmente importante. Los asesores laborales intentan que se generen vínculos

entre la persona con discapacidades y sus colegas y responsables, incluyendo así a todos los actores claves implicados. Sus actividades más importantes consisten en la formación y desarrollo de en el lugar de trabajo, (re) organización de los procesos laborales, gestión de conflictos y formación en cuestiones de movilidad y desplazamientos. La promoción de la sensibilización y las orientaciones sobre entorno laboral y discapacidades también constituyen tareas importantes de este programa. Desde la iniciación en el puesto de trabajo hasta intervenciones personalizadas de planificación y evaluación, pasando por apoyos y orientaciones continuas, el proceso de asesoría laboral del programa sigue los principios del empleo con apoyos y de la gestión de casos. Ofrece sus servicios a personas que poseen un reconocimiento legal de su situación de discapacidad, así como a jóvenes socioeconómicamente desfavorecidos y en riesgo de exclusión social.

www.dafuer.at

Markus-Sittikus-Str. 20, 6845 Hohenems, Vorarlberg

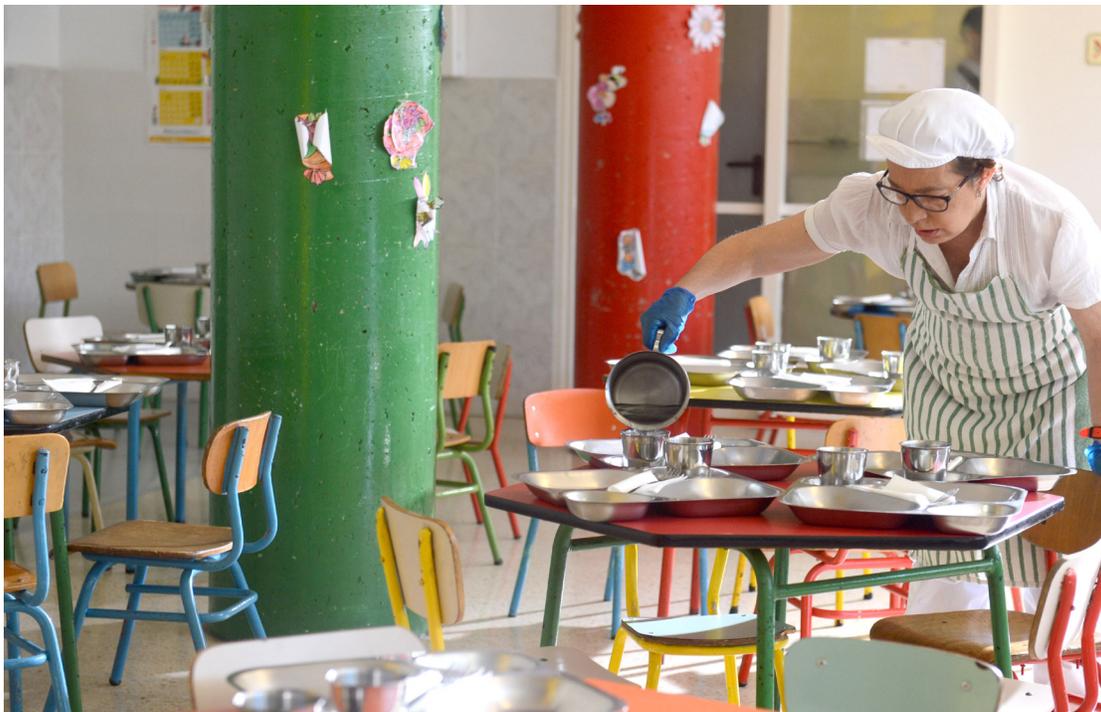
Austria



LA RED PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE BARCELONA

La XIB (Red para la Inclusión Laboral de Barcelona) fue creada en 2014 para promover la inserción de personas con discapacidades y/o trastornos psicológicos en el mercado laboral general. Se trata de una estrategia de actuación público-privada promovida por el ayuntamiento de Barcelona a través de su Instituto Municipal para Personas con Discapacidades (IMPD) y organizaciones de esta ciudad especializadas en la promoción de la inserción en el mercado laboral general de personas con todo tipo de discapacidades (psicológicas, físicas, sensoriales e intelectuales).

Desde sus comienzos, sus objetivos y trabajo se han preocupados e inseguridades comunes provocadas por los cambios en el sector empresarial en cuestión, así como nuevas técnicas para abordar las repercusiones que dichos cambios pueden acabar teniendo en la inserción laboral de las personas a las que atienden. El resultado de esta primera fase, que resultó fundamental para generar confianza y un sentimiento de identidad como red, ha consistido en progresar en la respuesta a un reto básico: el diseño de una serie de estrategias dirigidas a ciertos actores claves que intervienen en la



inserción laboral, como las empresas locales. Desde entonces, su objetivo ha sido generar oportunidades de empleo en empresas para personas con diversidad funcional y asegurar su inclusión orientado a crear un modelo de gestión colaborativa entre estos tres actores.

Ha ayudado así a más de 8000 personas desde 2014 y ha colaborado en la contratación de más de 3000 empleados, con unos resultados numéricos que se incrementan cada año, así como la cantidad de servicios sociales participantes.

Esta práctica se inició con el intercambio de información y conocimientos sobre las necesidades de las personas con discapacidades y de sus familias beneficiarias de los servicios, y sobre las diferentes actuaciones de los equipos de empleo que gestionaban la inserción laboral. También recogieron las implicación de tres actores claves: las empresas que son

potenciales empleadoras y que necesitan cubrir puestos vacantes, las personas con diversidad funcional o con enfermedades mentales que están buscando trabajo, y los servicios de apoyo y orientación en inserción laboral.

INCLOU FUTUR, un servicio diseñado por XIB y específicamente dirigido a las empresas locales, fue lanzado en 2019 para ofrecerles asesoría, asistencia y apoyo en la inserción laboral de personas con diversidad funcional. Se trata pues de un servicio dedicado a la sensibilización, asesoría y apoyo a las pymes barcelonesas.

<https://ajuntamentbarcelona.cat/accessible/>

Institut Municipal de Persones amb Discapacitat València 344 1r 08009 Barcelona

Spain

Foto: Fundación Aura, España.





Foto: Centro comercial Carrefour,
ganador del premio Empleo para
Todos de 2017



CONCLUSIÓN

El artículo 27 de Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU reconoce el derecho de las mismas a tener un empleo. Pero a menudo, las organizaciones e individuos que se esfuerzan un día sí y otro también por ayudar a las personas con discapacidades en su trabajo fallan en cambio en dar a conocer a los demás lo que están haciendo.

El premio Empleo para Todos es la manera que tenemos en la EASPD de celebrar públicamente estas actuaciones, de poner el foco en ellas para asegurar que las personas con discapacidades puedan ocupar el lugar que se merecen en el mercado laboral. Esta es la cuarta edición de este premio, en esta ocasión organizada conjuntamente con nuestros socios franceses de Ladapt.

¡Esperamos que, como a nosotros, estas historias de los nominados al premio de 2020 os hayan resultado inspiradoras, así como su creatividad y ambición de marcar la diferencia!

James Crowe

Presidente de la EASPD

Copyright © EASPD 2020. Todos los derechos reservados.

Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada o introducida en un sistema de recuperación sin el permiso previo de los propietarios del copyright.