

ERASMUS +
ASOCIACIÓN ESTRATÉGICA EN EL ÁMBITO DE
LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN
PROFESIONAL

PROYECTO

PACETRAINING

N. 2017-1-IT01-KA202-006052 TAZA G86J17000780006

**I.O. 3 Diseño, planificación y ejecución de
una estrategia de comunicación ad hoc
dirigida a las empresas**



Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)	4
3. DEFINICIÓN NORMATIVA DE PERSONA CON DISCAPACIDAD EN PAÍSES ASOCIADOS	5
4. OBLIGACIÓN DE ACUERDO CON LA LEY LOCAL Y NACIONAL PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	8
5. Y 6. LEY DE IGUALDAD DE TRATO	9
6. CORPORACIONES QUE TIENEN EL OBJETIVO DE SER SOCIALMENTE RESPONSABLES CON LAS DISCAPACIDADES	11
7. BENEFICIOS PARA LAS CORPORACIONES	12
8. BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS	14
9. RIESGOS E IMPEDIMENTALES PARA SABER PERSONAS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES	15
10. (a) ESTADÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL A NIVEL LOCAL	16
10. (b) LA INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL COMO ELEMENTO DE VALOR	18
11. MENSAJE CLAVE	19
12. OBJETO DE ESTE DOCUMENTO	20
13. HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN	21
14. ALCANCE DE LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN	22
15. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN	23
16. EVALUACIÓN DE NUESTRA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN	24



1) INTRODUCCIÓN

Esta investigación se centra en cómo la contratación de personas con necesidades especiales proporciona un valor añadido a la organización general de la empresa y actúa como un proceso natural de formación de equipos. De esta manera, esta temática se centra en la Responsabilidad Social Corporativa y lo importante que es para la empresa y para los empleados, la integración de las personas con necesidades especiales (SN). Varios estudios demuestran que emplear a personas con necesidades especiales beneficia a la organización general de las empresas y actúa como un proceso natural de formación de equipos. Sin embargo, estas investigaciones también muestran que un número limitado de empresas comprenden los beneficios que se derivan de emplear necesidades especiales.

Este proyecto tiene como objetivo diseñar una estrategia ad hoc de sensibilización y comunicación dirigida a las empresas con, como mensaje clave, el beneficio para ellas y los beneficios sociales globales, como la mejora de la calidad de vida de SN y sus familias, sociales y de salud. reducción de costes asistenciales y, sobre todo, inclusión social.

3

El primer tema de la investigación trata sobre la definición de Responsabilidad Social Corporativa y la implementación de este concepto en la Agenda de la UE. Luego tratamos de explicar la definición normativa de persona discapacitada, nos enfocamos en la definición dada por organismos internacionales como OMS y ONU. La obligación de acuerdo con la legislación local y nacional para el empleo de personas con discapacidad es otro tema de esta investigación, donde hablamos de las distintas normativas de cada país que participa en este proyecto. La ley sobre la igualdad de trato es otro tema del que hablamos en esta investigación.

Luego nos enfocamos más en los beneficios para la empresa y para los empleados en lo importante que es el empleo y la integración de personas con necesidades especiales. Nuestra investigación también trata de explicar cómo se crea un trabajo en equipo, luego de la integración de personas con necesidades especiales, tema del que hablamos en los Riesgos e impedimentos para atender a personas con necesidades educativas especiales.



Los temas finales de esta investigación son las estadísticas de empleo del mercado laboral en cada uno de los países socios.

Todo este informe final, tiene antecedentes previos de investigación de cada país cuyo integrante en este proyecto.

2) RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

Responsabilidad social empresarial se define en la Comunicación del Comité Europeo de 25 de octubre de 2011 se refiere a las empresas que van voluntariamente más allá de lo que exige la ley para alcanzar los objetivos sociales y ambientales en el transcurso de sus actividades comerciales diarias. Las iniciativas de RSE surgen del compromiso de la respectiva empresa y se basan en la iniciativa y la responsabilidad personal. La forma en que una empresa asume su responsabilidad social depende de la industria, el tamaño y los mercados en los que opera. Hoy en día se espera que las empresas no solo estén comprometidas con la RSE, sino que también demuestren que están a la altura de sus responsabilidades, esto significa adoptar una política corporativa que sepa conciliar los objetivos económicos con los sociales y ambientales, en una perspectiva de futuro. sustentabilidad. La responsabilidad social incluye internamente la gestión de los recursos humanos, los derechos de los trabajadores, la salud y seguridad en el trabajo, la gestión de los recursos naturales y los efectos sobre el medio ambiente, y externamente las comunidades locales, los clientes, los consumidores, el respeto de los derechos humanos y las expectativas ambientales y sociales. En tiempos de digitalización y disponibilidad de información a nivel mundial, las empresas se encuentran potencialmente bajo vigilancia permanente y no pueden escapar a la demanda de RSE o la evaluación de sus actividades, esto plantea el desafío de demostrar responsabilidad social con palabras y acciones.

4

La responsabilidad social corporativa es, por tanto, referida a varios aspectos y actividades sobre cuatro áreas de intervención de la corporación:

1. En el ámbito laboral, la corporación debe adoptar políticas específicas en materia de RRHH que contribuyan a mejorar las condiciones laborales: facilitar la conciliación con la vida privada; garantizar más seguridad en términos de salud y bienestar; facilitar el acceso a categorías de trabajadores discapacitados y considerar el crecimiento y la satisfacción del trabajador.



2. Para el mercado se pueden adoptar políticas para una gestión responsable de la cadena de abastecimiento. Pueden realizar elecciones éticas para el suministro de productos o servicios y la comunicación.
3. Para la comunidad y el territorio se pueden realizar intervenciones que apoyen la investigación, el crecimiento económico y cultural, el empleo y la integración social.
4. En lo que respecta al medio ambiente, las corporaciones pueden actuar con responsabilidad reduciendo el consumo de energía, utilizando la disposición y reciclaje de residuos que protegen el medio ambiente, favoreciendo a los proveedores virtuosos prestando atención al impacto ambiental y las innovaciones relacionadas.

La UE incluyó a CRS en la agenda desde el Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 como uno de los instrumentos estratégicos para lograr una sociedad más competitiva y cohesionada y para modernizar y fortalecer el modelo social europeo. En el Libro Verde del Comité Europeo, publicado en 2001, la responsabilidad social fue definida como "La integración voluntaria de las preocupaciones sociales y ambientales de las corporaciones en sus negocios y relaciones con las partes involucradas". La nueva definición se incluye en la revisión de la estrategia europea sobre la responsabilidad social empresarial 2011-2014 como valor añadido de algunos estándares de las "corporaciones responsables" para relanzar el crecimiento económico y social europeo.

5

3) DEFINICIÓN NORMATIVA DE PERSONA CON DISCAPACIDAD.

La discapacidad (o minusvalía) es la condición de una persona que, debido a una o más minusvalías, tiene una capacidad reducida para interactuar con el entorno social, por lo que es menos independiente en las actividades diarias y a menudo se encuentra en desventaja para participar en la vida social.

No sale de una definición unívoca de la palabra, incluso si el concepto de discapacidad fue discutido durante la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, redactando un documento final aprobado por la Asamblea General del 25 de agosto de 2006.

La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de 1980 de la OMS distinguió:



- Deficiencia definida como pérdida o anomalía de una función psicológica, fisiológica o anatómica y representa la extensión de una condición patológica. Si este trastorno es congénito se denomina deficiencia;
- Discapacidad o cualquier limitación de la capacidad de actuar, como consecuencia natural de una condición de discapacidad;
- Minusvalía o desventaja vivida por una persona con discapacidad o minusvalía.

En la década de los 90, la OMS pidió a un equipo de expertos que formulara nuevamente la clasificación considerando estos conceptos. La nueva clasificación, ICF (Clasificación Internacional del Funcionamiento), define la salud de las personas más que los límites, afirmando que la persona "sana" es "un individuo en un estado de bienestar psicofísico", invirtiendo el concepto de salud. Además, introduce una clasificación de factores ambientales.

El concepto de discapacidad cambia y se convierte en un término que identifica las dificultades de la persona tanto a nivel personal como en la participación social.

En esta clasificación, los factores biomédicos y patológicos no son los únicos a ser considerados, sino que también se involucra la interacción social; el enfoque se vuelve multiperspectiva: biológica, personal, social. El mismo vocabulario utilizado es indicador de este cambio de perspectiva, porque las palabras deficiencia, discapacidad y minusvalía (que atestiguaban un enfoque médico) son reemplazadas por Estructuras Corporales, Actividades y Participación.

El estándar se vuelve cada vez más complejo porque se consideran también los factores sociales y no solo los orgánicos.

La ICIDH fue coherente con una perspectiva organicista y el punto de partida es siempre la condición mórbida (enfermedades congénitas, accidente) que da origen a una deficiencia, como una pérdida funcional, física o psíquica contra el cuerpo. Tal deficiencia puede convertirse en discapacidad, una restricción de la persona en las actividades diarias, mientras que esto puede convertirse en una discapacidad o en la desventaja social que se manifiesta en la interacción con el entorno.

El ICF tiene una perspectiva multidimensional que no se limita solo a factores orgánicos, definidos como funciones y estructuras corporales. De hecho, todo el ICF es principalmente una división en dos categorías, que pueden subdividirse aún más:



- Parte 1: funcionamiento y discapacidad, incluidos factores orgánicos;
 1. Estructuras corporales (órganos y estructuras anatómicas)
 2. Funciones corporales (las funciones fisiológicas realizadas por estas estructuras)
- Parte 2: Factores contextuales;
 1. Factores ambientales (es decir, del entorno físico-social)
 2. Factores personales, es decir, la capacidad de interacción con el entorno físico-social.

Cada factor interactúa con el otro, y los factores ambientales y personales no son menos importantes que los factores orgánicos. El patrón general es: funciones y estructuras corporales <-> Actividades <-> Participación.

La ICIDH evaluó los factores de discapacidad a partir de la deficiencia, mientras que la ICF evalúa las capacidades restantes de la persona (esto se desprende del nombre del estándar, es decir, clasificación internacional de funcionamiento), reemplazando el concepto de "umbral funcional" por el uno de "grado de discapacidad".

Lo que realmente es diferente es el campo de aplicación: mientras que la ICIDH se limita al área de la discapacidad, la ICF describe los diferentes grados de funcionamiento a partir de la interacción de sus factores y proporcionando también varias subclases de un mismo parámetro.

- Estructuras corporales
- Funciones mentales
- Funciones mentales globales
- Funciones de orientación
- Orientación a la persona
- Orientación a uno mismo

Entonces la discapacidad se ve desde un punto de vista dinámico porque no solo depende de condiciones patológicas crónicas, sino también de factores psíquicos y sociales, en incesante desarrollo.



4) OBLIGACIÓN DE ACUERDO CON LA LEY LOCAL Y NACIONAL PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cada país tiene sus propias leyes de acuerdo al empleo de las personas con discapacidad, por eso en este tema vamos a discriminar a cada país, y explicaremos las leyes vigentes sobre este tema.

En Alemania, los empleadores con un promedio de al menos 20 puestos de trabajo al año deben cubrir al menos el cinco por ciento de estos puestos con personas con discapacidades graves (§ 71 (1) SGB IX). Por cada puesto de trabajo desocupado hay que abonar entre 105 y 260 euros al mes. El monto depende del tamaño de la empresa y del grado de cumplimiento de la tasa de empleo. Para las pequeñas empresas, se aplican reglas especiales. Para el 31 de marzo de cada año, los empleadores deben informar a la Agencia Federal de Empleo si han cumplido suficientemente con sus obligaciones laborales.

En Italia, el artículo 1 de la Ley 68/99 establece: "La presente ley tiene como objetivo promover la inserción y la integración laboral de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo a través de servicios de apoyo y empleo específicos". La Ley 68/99 establece que los empleadores públicos y privados con más de 15 empleados están legalmente obligados a contratar trabajadores pertenecientes a las categorías protegidas (personas discapacitadas) inscritos en listas especiales administradas por la Central de Empleo. Además, el artículo 18 de la Ley 68/99 establece un sistema de acciones para los empleadores que contraten a más de 50 personas, exigiéndoles que empleen, según el número de trabajadores contratados, algunas personas con discapacidad. La participación es del 7% para las empresas que superan los 50 empleados; para los que tienen entre 36 y 50 empleados 2 discapacitados y 1 discapacitado si los empleados tienen entre 15 y 35 años (para los que tienen menos de 15 empleados el número se limita a los nuevos empleos). La Ley 68/99 prevé también incentivos y bonificaciones fiscales para las empresas que contraten a personas con discapacidad y, sobre todo, una serie de políticas orientadas a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Para las empresas que no emplean a personas con discapacidad, la ley prevé sanciones administrativas, decididas por los "direzioni provinciali del lavoro".

La Constitución española, con el fin de facilitar la integración laboral, estableció la Ley 13/1982 una serie de mecanismos, como la necesidad de que las empresas con más de 50 trabajadores tengan el 2% de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad; o la existencia de centros especiales de empleo donde trabajan personas discapacitadas. Por su parte, el artículo 15.d) de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece la adecuación del puesto de trabajo a la persona. Esto significa que es obligación del empresario, y por tanto, correlativo derecho del trabajador, la



adecuación del puesto de trabajo a las circunstancias personales del trabajador.

La ley finlandesa no reconoce ninguna obligación para las empresas finlandesas de contratar discapacitados; no existe un sistema de cuotas como en muchos otros países europeos. Sin embargo, hoy en día la Responsabilidad Social Corporativa se considera beneficiosa para la marca de la empresa. Las empresas tienen derecho a proporcionar un informe de RSE que pueda promover y mejorar su imagen pública.

El Ministerio de Bienestar Social de Letonia considera la posibilidad de establecer un sistema de cuotas de empleo para personas con discapacidad. Está previsto que, inicialmente, el sistema de cuotas se extienda a las administraciones públicas y empresas públicas, pero aún no se ha debatido una propuesta concreta

5) LEY DE IGUALDAD DE TRATO

La conciencia de que las personas con discapacidad necesitan protección contra la discriminación es una adquisición reciente. Tradicionalmente, las personas discapacitadas han sido consideradas como objetos de programas asistenciales, asistenciales y asistenciales más que como individuos con derechos.

El Tratado de Amsterdam incluye en el Tratado de la UE el art. 13, cláusula antidiscriminatoria que, por primera vez, prohíbe la discriminación por sexo, raza, origen y religión, creencias personales, edad y discapacidad, y que delega en el Consejo la adopción de medidas contra las discriminaciones.

Ni la legislación de la UE ni el derecho internacional establecen nuevos derechos para las personas con discapacidad, pero consideran la discapacidad como una cuestión de derechos humanos y participación en la vida social y no más como una cuestión de bienestar.

La Directiva 2000/78 / CE de 27 de noviembre de 2000 establece que el empleo y las condiciones de trabajo son elementos clave para garantizar la igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos y que la discriminación basada en la religión o creencias personales, discapacidades, tendencias de edad o sexo puede ser perjudicial para la consecución del Tratado CE y, en particular, la consecución de un alto nivel de empleo y protección social, la mejora de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.



En Italia, la Ley n. 68/1999 considera las acciones positivas para la integración laboral de las personas con discapacidad, ya que representa el empleo focalizado de las personas con discapacidad como una serie de instrumentos técnicos, apoyos y acciones positivas que permiten evaluar adecuadamente a las personas con discapacidad y colocarlas en un puesto adecuado.

Una de las principales tareas de las Oficinas de Integración en Alemania es apoyar a las empresas y oficinas administrativas en la creación y mantenimiento de puestos de trabajo para personas con discapacidades graves. Para ello, se dispone de una amplia gama de asistencia financiera, técnica y personal. Además, los empleadores y las personas con discapacidades graves de la empresa cuentan con el apoyo del equipo de integración de la empresa. Está formado por los representantes de la discapacidad, el consejo de empresa o de personal y el representante del empleador. Para la Oficina de Integración, el equipo de integración operativa es una especie de vínculo entre la Oficina de Integración y el empleador.

Los servicios de las oficinas de integración se financian con el impuesto de compensación de cuotas. Las oficinas de integración cobran la compensación a los empleadores que no cumplen o cumplen parcialmente sus obligaciones laborales. La salida de equilibrado tiene dos funciones: una función de equilibrado y una función de accionamiento. Por un lado, tiene la tarea de proporcionar una compensación económica a los empleadores que cumplen con sus obligaciones laborales y, por lo tanto, incurren en costos adicionales. Por otro lado, el gravamen compensatorio debería motivar a los empleadores a emplear a personas con discapacidad grave.

La Constitución de la República de Letonia (1922) establece que "toda persona tiene derecho a elegir libremente su empleo y lugar de trabajo de acuerdo con sus capacidades y calificaciones". (Artículo 106).

La Ley del Trabajo (en vigor desde 2002) es una ley que regula las relaciones legales entre empleadores y empleados establecidas sobre la base de un contrato de trabajo. El artículo 7 enfatiza el principio de igualdad: "Toda persona tiene el mismo derecho al trabajo, a condiciones de trabajo justas, seguras y saludables, así como a una remuneración justa". Estos derechos "se garantizarán sin discriminación directa o indirecta, independientemente de la raza, el color de piel, el género, la edad, la discapacidad, las convicciones religiosas, políticas o de otro tipo, el origen étnico o social, la propiedad o el estado civil, la orientación sexual u otras circunstancias. Con el fin de promover la adopción del principio de igualdad de derechos en relación con las personas con discapacidad,



6) CORPORACIONES QUE TIENEN COMO OBJETIVO SER SOCIALMENTE RESPONSABLES ANTE LAS DISCAPACIDADES

El objetivo de las empresas sociales es crear puestos de trabajo, en particular para los discapacitados y los desempleados de larga duración.

Las empresas sociales no se diferencian de otras empresas, como empresas. Producen bienes y servicios para el mercado y tratan de obtener ganancias, al igual que cualquier otro negocio. Una empresa social puede operar en cualquier sector o línea de negocio. Paga a todos sus empleados un salario en virtud de un convenio colectivo y siempre tiene una inscripción en el Registro de Comercio de Finlandia.

La diferencia con otras empresas radica en que al menos el 30% de los empleados de una empresa social son discapacitados o todos son discapacitados o han estado desempleados a largo plazo. Además, la empresa debe tener una inscripción en el registro de empresas sociales del Ministerio de Economía y Empleo. Solo una empresa con una entrada en este registro puede usar el nombre y la identificación comercial de una empresa social en sus operaciones comerciales y marketing.

11

Las corporaciones cuyo objetivo es ser socialmente responsables con las discapacidades son conscientes de su papel. Entre los elementos que favorecen la inserción también están los métodos adoptados por la corporación, especialmente un buen ambiente interno, la atención hacia la persona discapacitada, la sensibilidad de los demás trabajadores y la presencia del tutor.

El tutor es una figura muy importante, capaz de promover y fomentar actitudes y relaciones positivas.

Por otro lado, podemos considerar lo que no fomenta la inserción: la falta de conocimiento mutuo entre el individuo y la corporación, emparejamiento ineficaz individuo-corporación, difícil relación con los servicios de envío. Generalmente, estos son elementos determinantes de una gestión que no da importancia a las características de quien se involucra en el proceso de inserción.

Entonces, para las corporaciones socialmente responsables, podemos considerar prioritaria la presencia de los servicios como un punto de referencia para los referentes corporativos. En consecuencia, existe un conocimiento más preciso del tipo de discapacidad y una estrategia más efectiva para la inserción exitosa.



Como afirman las corporaciones socialmente responsables, pioneras en el campo de la inserción de personas con discapacidad, la RSE no es una opción: planificar la sostenibilidad de una corporación significa adoptar una estrategia para competir en el mercado laboral.

Las ventajas son tangibles desde varios puntos de vista:

- Ambiente corporativo;
- Competitividad productiva;
- Relaciones con la comunidad local;
- Reputación y retención de clientes
- Relaciones con las instituciones financieras.

7) BENEFICIOS PARA LAS CORPORACIONES

El modelo de gestión que se está implementando a nivel internacional es el modelo de Responsabilidad Social Corporativa. Con una mejor reputación y activando inversiones, las empresas logran una mejora en la situación empresarial a nivel económico y financiero. La práctica de una gestión socialmente responsable motiva y aumenta la productividad de los trabajadores. La responsabilidad social garantiza la fidelidad del cliente. Los clientes admiran a aquellas empresas que valoran a sus empleados, desarrollan proyectos sociales, se preocupan por el medio ambiente y se esfuerzan contra la corrupción.

Cada país tiene sus propios subsidios y deducción de impuestos para promover el empleo de personas con necesidades especiales. Es realmente importante implementar políticas efectivas que motiven a los empleadores a contratar personas con tales necesidades.

En Italia, el empleador que contrata a una persona discapacitada con una discapacidad superior al 50% puede obtener un reembolso global de los gastos cubiertos para adaptar el lugar de trabajo o comprar dispositivos tecnológicos para el teletrabajo y eliminar las barreras arquitectónicas.

El incentivo se debe a todos los empleadores privados, incluidos los despachos profesionales y los organismos públicos y se debe a las cooperativas y las agencias de trabajo. Se debe incluso si el empleador, público o privado, está legalmente obligado a contratar a una persona discapacitada (empleo obligatorio).



Los ratios de trabajo con incentivos son tanto los activados a partir del 1 de enero de 2016 como los que se formalizarán hasta agotar los fondos.

En Alemania, las Oficinas de Integración, las Agencias de Empleo u otras agencias de rehabilitación verifican las condiciones para otorgar una subvención a los empleadores para promover el empleo de personas con discapacidad. Se les otorga: subsidios económicos para la formación de personas con discapacidad severa; subsidios económicos para la contratación de personas con discapacidades graves; subvenciones económicas para la asistencia en la vida laboral de personas con discapacidad.

Los estados federales también presentan regularmente programas de subsidios especiales temporales en los que principalmente aquellos empleadores reciben subsidios que contratan a personas con discapacidades sin obligaciones laborales o laborales (§ 71 SGB IX).

Para promover el empleo de personas con discapacidad en España entre las ventajas económicas derivadas de la contratación de una persona con discapacidad destacan estas tres:

1. Bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social que van desde los 3.500 euros y pueden ascender a más de 6.000 euros en función del grado de discapacidad, sexo y edad del trabajador, además del tipo de contrato y jornada laboral. Lógicamente, los contratos temporales recibirán una bonificación inferior al contrato indefinido.
2. Deducción del Impuesto de Sociedades de 6.000 € en la tarifa completa por cada persona contratada.
3. Subvención de hasta 901 euros para la adecuación en el puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas para minusválidos.

En Finlandia se concede una subvención a los empleadores destinada a promover el empleo de los desempleados que buscan empleo. Un empleador que contrate a un solicitante de empleo desempleado puede recibir asistencia financiera en forma de subsidio salarial que cubre el 30, 40 o 50% de los costos de nómina. El propósito del subsidio es compensar la menor productividad del empleado. El subsidio salarial también es una compensación por el hecho de que el empleador dedica más tiempo a orientar al empleado. La Oficina de TE puede mejorar el empleo de una persona con capacidad laboral parcial otorgando un subsidio para arreglar las condiciones laborales.

Como empleador, uno puede ser elegible para un subsidio para arreglar las condiciones de trabajo si la discapacidad o enfermedad de la persona a contratar o una persona que ya está trabajando requiere:



1. Nuevas herramientas o muebles
2. Trabajos de alteración en el lugar de trabajo
3. Asistencia de otro empleado para realizar tareas laborales.

En Letonia, los empleos subvencionados se financian con cargo al presupuesto estatal con la cofinanciación del proyecto de la UE "Trabajador desempleado subvencionado", además de atraer fondos de los empleadores. El empleador puede recibir:

1. Beca única para la producción y compra de ayudas técnicas para adecuar el lugar de trabajo al desempleado discapacitado según el tipo y gravedad de su trastorno funcional, en base a la conclusión del ergo terapeuta;
2. Las ayudas para el pago del desempleado discapacitado por el importe del salario mínimo durante los primeros 12 meses, el 75% del salario mínimo mensual. para los 12 meses del período de implementación de la medida; la subvención para el salario del mentor.
3. Subsidio único para los costos de los exámenes médicos obligatorios previstos en las disposiciones reglamentarias.

14

8) BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS

Responsabilidad Social Corporativa, contribuye a la inclusión e integración de personas con necesidades especiales a la fuerza laboral. La integración de esos empleados brinda beneficios para el personal actual y también beneficios para las personas discapacitadas contratadas en la corporación.

Partiendo de los beneficios para los empleados de una corporación socialmente responsable con la discapacidad, hay que señalar el fuerte impacto y las consecuencias para el ambiente interno: un espacio relajado para la persona con discapacidad favorece la comunicación y la implicación de todos los trabajadores. con consecuencias positivas sobre el bienestar psicofísico de los recursos humanos. El personal tiene un papel muy importante en la RSE; los recursos humanos son fundamentales para crear valor. Un lugar de trabajo positivo puede fomentar el despliegue de energías y talentos de las personas que trabajan en la corporación y mejorar el desempeño corporativo.

La responsabilidad social hacia la discapacidad es ante todo una elección ética. Cuando una corporación decide volverse socialmente responsable, su



gestión no puede limitarse al aspecto económico y financiero. Los beneficios pueden afectar a varios aspectos. La responsabilidad social de hecho:

Si analizamos el punto de vista de las personas con discapacidad contratadas por una corporación socialmente responsable, podemos señalar una clara mejora de la autoconfianza del individuo y un apoyo real a su familia.

La persona discapacitada puede verse a sí misma como un individuo capaz de interactuar tanto en un contexto privado como laboral, experimentando roles que solo una organización laboral puede hacerles desempeñar. Desde la ira, la frustración, el aburrimiento y la inutilidad, pueden desafiar la discapacidad y superar sus límites. Las personas con discapacidad, que luchan en la vida diaria, a menudo aportan nuevas formas de pensar y actuar en la vida laboral y, a través de la cooperación y el compromiso con otros empleados, promueven las habilidades sociales de todos los involucrados. Debido a sus limitaciones, dependiendo de su gravedad y grado de discapacidad, las personas discapacitadas ofrecen una forma de trabajar altamente motivada y eficiente y suelen mostrar una lealtad superior a la media con su empleador.

15

9) RIESGOS E IMPEDIMENTALES PARA SABER PERSONAS CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

El empleo específico utiliza instrumentos flexibles que tienen en cuenta las necesidades tanto de las empresas como de las personas con discapacidad. Para las personas discapacitadas con grandes dificultades para ser admitidas en el mercado laboral, se puede acordar un convenio de integración laboral; el empleador puede elegir a la persona y la persona discapacitada puede tener algunos beneficios, por ejemplo, un período de formación, un período de prueba más largo o un contrato temporal.

Estos instrumentos son aún más importantes para la inserción laboral de personas con trastornos mentales. De hecho, la experiencia de las cooperativas sociales, pero también de los padres y profesores, dice que las personas con trastornos mentales necesitan apoyo a través de actividades de formación profesional, experiencias de trabajo guiado. Por eso la escuela, los servicios de salud y las familias siguen impulsando la inserción laboral de nuevas categorías de personas con discapacidad, especialmente las que padecen trastornos mentales. Se deben crear y utilizar canales de comunicación con los grupos de interés dentro de la organización. También es importante evaluar los hallazgos de tales herramientas de comunicación.



Esta medida tiene como objetivo establecer canales de información y diálogo para facilitar el conocimiento mutuo de las expectativas, explicar las decisiones tomadas e involucrar a los grupos de interés en proyectos e iniciativas, conduciendo al compromiso mutuo y la cooperación constructiva.

Para las personas discapacitadas, las mayores dificultades comienzan después de la educación obligatoria. Cuando salen de la escuela, se vuelven casi invisibles. A menudo, los adultos jóvenes y los adultos se quedan en casa, con escasas oportunidades de interacción social y no hacen valer su derecho a la igualdad. Si hablamos del Síndrome de Down, podemos ver que solo el 31,4% sobre 24 funcionan. Y el 60% de los trabajadores no tiene contratos estándar. En la mayoría de los casos, trabajan en cooperativas sociales, sin contrato real y sin percibir un salario. Peor aún es la situación de las personas autistas: solo el 10% sobre 20 funciona.

El verdadero eje del bienestar no puede ser la familia, sobre la que recae la carga de cuidar a la persona discapacitada, especialmente en la edad adulta. El bienestar no puede centrarse solo en el apoyo económico. Italia invierte menos dinero que otros países europeos en discapacidad.

Según las encuestas del Censis, los riesgos de inserción laboral de las personas con discapacidad aumentan a medida que envejecen.

Otra preocupación de las familias de las personas discapacitadas es el futuro de sus hijos, especialmente cuando no podrán cuidar de ellos. Esta situación debería hacer pensar en todas las familias que cuidan a una persona discapacitada y sentirlo como una carga.

16

10a) ESTADÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL A NIVEL LOCAL

En Alemania, según la Agencia de Empleo, el número de empleados con discapacidad grave resultante del procedimiento de notificación en virtud del SGB IX ha aumentado significativamente en los últimos años. De 2007 a 2015, este número aumentó en 224.000 a 1,03 millones. Este crecimiento se puede atribuir en gran parte a un aumento en el número de empleados de edad avanzada con discapacidades graves: el empleo en el grupo de 50 años o más ha aumentado en un 52 por ciento (240.000) desde 2007. Al mismo tiempo, el número de trabajadores de mediana edad (35 a menos de 45) disminuyó en un 26 por ciento (40.000).

La tasa media de empleo de las personas con discapacidad grave no ha cambiado en los últimos años. Para 2015, la tasa de notificación fue del 4,7 por ciento. Para los empleadores públicos, fue del 6,6 por ciento por cuarto año



consecutivo. Las tasas de empleo más altas, a su vez, llegaron a las autoridades federales con un 10 por ciento. Entre los empleadores privados, la tasa de empleo fue del 4,1 por ciento. Aunque no cumplieron con la cuota reglamentaria del 5 por ciento, pudieron repetir el buen resultado de 2014.

Según la Encuesta de Población Activa, en España, la empleabilidad de las personas con discapacidad está aumentando. En 2016, la tasa de actividad de las personas con discapacidad se situó en casi el 36%. Este buen desempeño es el resultado de una serie de medidas adoptadas para promover el empleo de los trabajadores con discapacidad, entre las que se encuentran las destinadas a fomentar el empleo ordinario. Las medidas se crean bien a través de incentivos como subsidios, bonificaciones y reducciones en las cuotas de contribución; bien mediante el establecimiento de una cuota de reserva en las empresas para el empleo de personas con discapacidad.

Según EU-SILC (Estadísticas de la Unión Europea sobre ingresos y condiciones de vida), la tasa de empleo de los discapacitados en Finlandia llega al 55%. Sin embargo, las estimaciones finlandesas sobre la tasa de empleo de adultos discapacitados varían significativamente de las estadísticas de EU-SILC. Las estimaciones finlandesas de la tasa de empleo son aproximadamente del 17 al 20%.¹. El número finlandés se basa en varios datos de registro, mientras que la tasa EU-SILC se basa en una encuesta. Las estimaciones finlandesas también incluyen solo el trabajo con salario remunerado, por lo que la estimación no incluye la práctica laboral o actividades similares al trabajo sin salario. Según un estudio de Kehitysvammaliitto (Asociación finlandesa de discapacidades intelectuales y del desarrollo FAIDD), En Finlandia hay 25.000 personas con discapacidad mental en edad de trabajar. Aproximadamente 500 personas con discapacidad mental que trabajan en el mercado laboral abierto; 2000 en el empleo asistido y 6000 en talleres protegidos. Se estima que 3000 discapacitados mentales podrían conseguir un trabajo en el mercado laboral abierto con el tipo de apoyo adecuado.

En Letonia, unSegún los datos informados en la conferencia sobre accesibilidad del mercado laboral para personas con discapacidad el 29 de noviembre de 2017, hay aproximadamente un tercio de las personas con discapacidad que están desempleadas y la tasa de desempleo está aumentando. Solo el 37% de las personas con discapacidad están en relación laboral.

Según Italia, los datos del Job Centre in Asti (Informe 2015) señalan que solo 155 de las 926 inserciones laborales del IPC en Asti, desde 2016 hasta ahora



(contratos de trabajo y formación), involucran a personas con discapacidad psíquica (17%). En este grupo, 46 personas (30%) participan en las actividades de orientación y apoyo que ofrece la "Agenzia Piemonte Lavoro" (sistema regional de empleo). En el caso específico, se denominan actividades de los "Gruppi di Parola" (Grupos de palabras).

En estos grupos puedes hablar de:

- tu propia experiencia laboral, solo o en grupo;
- cómo se ve a sí mismo como empleado;
- Cómo te comportas con las demás personas;

Estos grupos asumen:

- compartir una percepción del grupo como un lugar en el que se suspende la acción;
- la oferta de un espacio donde se tengan en cuenta los problemas cotidianos, las relaciones con los compañeros y otras personas de la red organizativa a la que pertenece;
- la elaboración de eventos operativos, partiendo de la experiencia real a través del debate.

18

El número de discapacitados psíquicos inscritos en el IPC de Asti aumenta de 357 a 420, de 2009 a 2015. La media de inserciones laborales sobre el total de inscritos en ese período es del 5%, mientras que la media de personas que participan en el "Gruppi di Parola" sobre el total de ocupados es del 29%.

10b) LA INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL COMO ELEMENTO DE VALOR

La buena educación es un indicador muy importante para recibir un trabajo, especialmente la educación profesional o vocacional, y es aún más importante entre las personas discapacitadas que se encuentran en el grupo socialmente desfavorecido. No podemos hablar de inserción laboral sin hablar de formación. Para ir a trabajar tienes que sentirte mayor y, trabajando, sigues construyendo tu identidad adulta. Es necesario construir un curso, antes y durante la experiencia laboral, que ayude a los jóvenes discapacitados a sentirse y comportarse como adultos, a aprender a trabajar y luego a realizar una tarea específica.



Las empresas deben tener buen conocimiento de las políticas y prácticas gubernamentales contra la discriminación, el acceso y la equidad, y la igualdad de oportunidades de empleo para garantizar que los derechos de las personas no sean violados o negados. Sin embargo, las empresas y los empleadores necesitan más información y conciencia sobre el empleo de los discapacitados, aunque hay material de orientación y capacitación disponible para que los empleadores y la comunidad laboral encuentren y apoyen a un empleado con discapacidades.

La diversidad en la comunidad laboral enriquece a toda la organización. Individuos de los diversos orígenes pueden ofrecer una selección de diferentes talentos, habilidades y experiencias que pueden beneficiar a la organización y su desempeño laboral. Es una situación en la que todos ganan tanto para el empleador como para el empleado discapacitado.

11) MENSAJE CLAVE

Aunque en los últimos años hubo una mejora en el empleo de personas con necesidades especiales, hay muchas más cosas que debemos hacer para vivir en una sociedad mejor donde la inclusión y la integración se ven como cosas normales. Según los cálculos de Eurostat y la Asociación Europea de Síndrome de Down, el 1% de la población de la UE tiene algunas dificultades de aprendizaje relacionadas con la salud. En 2014, la población de la UE se estimó aproximadamente en 507 millones de personas, lo que significa que casi 5 millones de personas en la UE27 tienen algunas dificultades de aprendizaje sobre la salud.

Para mejorar la integración e inclusión en el mercado laboral, la sensibilización de los jóvenes de manera inmediata en el sistema educativo es fundamental para que la próxima generación vea y asimile la integración como un proceso natural y que todas las personas a pesar de su discapacidad tengan la misma oportunidades.

Los Estados Públicos pueden tener un papel importante en este sistema de integración, dando más facilidades a la hora de contratar personas SEN, y dando más subsidios y esforzándose en controlar las cuotas obligadas de personas SEN en las empresas.

La educación y la conciencia son los objetivos más importantes para nosotros, y esos son los objetivos del proyecto Pacetraining.

19



12) OBJETO DE ESTE DOCUMENTO

Este documento describe el borrador de la estrategia de comunicación externa para el Proyecto Pacetraining del 1 de diciembre de 2017 al 30 de marzo de 2020. Este es un documento de trabajo, que actualmente se encuentra en revisión con todo el consorcio. Nos esforzamos por comunicarnos claramente con nuestro grupo objetivo, que son las empresas en el campo del turismo y las artes culinarias, sobre el valor agregado para ellos y los beneficios sociales generales de contratar personas con discapacidades mentales. Esto nos ha permitido:

- Elaborar una poderosa estrategia de comunicación de acuerdo con los mensajes clave encontrados en la investigación realizada por todos los socios.
- Mostrar resultados e impactar a la sociedad para asegurar que nuestras herramientas de comunicación se traduzcan en políticas y prácticas.
- Crear una red sólida para crear un mayor impacto en nuestro principal grupo objetivo (empresas en el campo del turismo y las artes culinarias).
- Difunda un mensaje positivo y poderoso que muestre los beneficios de contratar personal de SN.

20

Los mensajes clave encontrados por todos los socios en la investigación son:

- **Incrementar el espíritu de equipo y asegurar una mejora en el entorno empresarial.**
- **Mejora de las relaciones laborales entre el personal.**
- **Lealtad de un empleador de SN a una empresa.**
- **Mejorar la reputación de la empresa a través de una campaña de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).**
- **Refuerzo de la identidad corporativa, valor intangible de la empresa.**
- **Ofrecer igualdad de oportunidades a personas de todos los orígenes es fundamental para el espíritu de la empresa.**



13) HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

13.1 En línea:

los [Sitio web del Proyecto Pacetraining](#) incluye información sobre los beneficios de contratar personal de SN y un conjunto de herramientas desarrolladas por el consorcio. Las siguientes herramientas también se publicarán en el sitio:

- Base de datos de Instituciones, de todos los países socios, que promueve la inclusión social y laboral de las personas con SN.
- El vídeo realizado por el socio español en colaboración con estará disponible en el sitio web, también en versiones con subtítulos en todos los idiomas de la asociación para aumentar las visualizaciones.

13.2 Desconectado

- Se creó un folleto que se presentó en la Conferencia EFVET 2018 en Como y en la Conferencia EFVET 2019 en las Islas Azores, donde los socios reservaron una mesa para presentar e informar a posibles emprendedores sobre el proyecto y sus objetivos.

13.3 Audiovisual

- Se grabó un vídeo para promover las ventajas de contratar personal de la SN. Se realizaron entrevistas con los empleados de la SN y con los empleadores de estas personas, que demostraron con hechos reales que la contratación de personal de la SN puede ser un valor añadido para las empresas, y que genera un sentimiento natural de creación de equipo entre su personal habitual. Para ello, el socio principal de esta OI. (CECE), se puso en contacto con algunas empresas que cuentan con personal de la SN en su plantilla, y a partir de un guión preparado se creó un vídeo positivo y dinámico centrado en el valor añadido del personal de la SN en una empresa.

El vídeo se presentó en los actos y conferencias, y también se colgó en la página web del proyecto y en las redes sociales de cada institución asociada.



14) ALCANCE DE LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

14.1 Objetivos

Los objetivos a corto plazo eran los siguientes:

- Asegúrese de que nuestro material de comunicación esté en inglés y en todos los idiomas de los socios para que sea fácilmente comprensible para el público en general.
- Transmitir con éxito el mensaje de que la contratación de una persona con SN puede ser un valor agregado para la empresa.
- Crear una red entre Empresas del ámbito del Turismo y las Artes Culinarias.
- Monitorear y evaluar la efectividad de nuestras comunicaciones y ser flexibles para cambiar, mejorar y evolucionar la estrategia basada en aprendizajes.

Los objetivos a largo plazo eran:

- Ampliar la estrategia de comunicación a otros sectores económicos.
- Estimular la conciencia de la sociedad sobre una nueva reforma de la política del mercado laboral, facilitando el acceso de las personas con SN al mercado laboral.

22

14.2 Audiencia

- Empresas del ámbito de la Gestión Hotelera y las Artes Culinarias.
- Familias SN
- Instituciones que promueven la Inclusión Social y Laboral

El objetivo era llegar al mayor número posible de empresarios interesados e implicarlos en esta estrategia de comunicación. Pudieron mejorar la investigación explicando cuáles son los principales obstáculos a la hora de contratar personal de la SN, de modo que el proyecto pudo obtener información directa del grupo destinatario. Esto ha ayudado a garantizar que la investigación sea relevante para ese público y que los proyectos estén mejor diseñados.

Esto también nos permitió reforzar nuestra conexión con las empresas. Se deseaba crear una estrategia de comunicación eficaz que ayudara a crear colaboraciones y a transmitir el mensaje principal del proyecto sobre el valor añadido de la contratación de personal de la SN.



15) PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

La estrategia de comunicación de entrenamiento de ritmo implicará una combinación de medios de comunicación en línea y fuera de línea. Consulte la tabla (a continuación) para obtener una lista de posibles medios y actividades de comunicación.

Desconectado	En línea
<ul style="list-style-type: none"> • Encuentros presenciales con empresas del ámbito del turismo y las artes culinarias. • Eventos y conferencias a las que asisten todos los socios • Talleres de trabajo • Folleto • Marcadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Sitio web del proyecto • Videos • Sitios web de socios • Socios Social Media • Lista de correo • Boletín informativo

23

El primer resultado producido por CECE, el folleto, se presentó durante la conferencia EFVET 2018 en Como (Italia).

En el sitio web del proyecto, que también es un intermediario entre las partes interesadas y el proyecto, se cargaron varias herramientas de comunicación.

Cada socio ha creado una red de empleadores potenciales para facilitar la difusión de los objetivos del proyecto.

Se debatirá entre todos los socios la continuación de la aplicación y se establecerán plazos para seguir con la estrategia de comunicación.



16) EVALUACIÓN DE NUESTRA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

Para comprobar la consecución de los objetivos principales del proyecto, se utilizó el siguiente cuadro con indicadores para medir la eficacia de la estrategia de comunicación.

Tipo de actividad	Objetivo principal	Indicadores
DESCONECTADO		
Encuentros presenciales con empresas del ámbito del turismo y las artes culinarias.	Presentación de las ventajas de la contratación de personal de la SN / Creación de una red	<ul style="list-style-type: none"> • Comentarios de posibles empleadores • Nº de reuniones • Nº de cartas de compromiso
Eventos y conferencias a las que asisten todos los socios.	Crear Red y colaboración con Empresas del ámbito del Turismo y las Artes Culinarias	<p>4. Comentarios de los participantes</p> <p>5. Nº de cartas de compromiso</p>
Talleres de trabajo	Sensibilizar a nivel local / nacional sobre las opciones de inclusión social de las personas con SN.	4. Comentarios de los participantes
Folleto	Llegar a grupos de interés interesados presentándoles los beneficios de la contratación de personas de SN.	7. Número de folletos entregados



EN LÍNEA		
Sitio web del proyecto	Presentar los beneficios de contratar a SN People. / Plataforma online donde estarán disponibles las herramientas de comunicación	1. Visitas al sitio web 2. Google analítico
Videos	Herramienta audiovisual para concienciar sobre el valor añadido que tiene la contratación de personas SN en una empresa.	1. Número de vistas 2. Número de me gusta y comentarios en los videos de Youtube
Socios Social Media	Punto de contacto con empleadores potenciales, donde todos los socios publican información sobre los beneficios de contratar a SN People, como: artículos, videos, etc.	1. Estadísticas de publicaciones

Las opiniones expresadas son únicamente las del autor y la Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida.