

1 Conozca a las personas con discapacidad

- ✓ Conozca a las personas con discapacidad, y cuestione los estereotipos y prejuicios
- ✓ Apueste por la inclusión de personas con discapacidad en su empresa



3 Tome la decisión y visualice en un decálogo los beneficios de realizar esta acción

Propuestas para el decálogo:

- Captar** talento.
- Contribuir a la cohesión social** y a la defensa de los derechos fundamentales.
- Consolidar la cultura corporativa**, potenciando la RSC y la sostenibilidad y focalizando la diversidad y el respeto.
- Integrar a las personas con discapacidad** en sus grupos de interés como empleados/as, proveedores/as y clientes/as.
- Promover estos valores** entre todos sus grupos de interés.

2 Conozca qué es una empresa inclusiva, reflexione sobre la oportunidad de convertirse en una de ellas y de los beneficios que obtendrá con ello

¿Qué es una empresa inclusiva?

Una empresa inclusiva es aquella que, orientada a ser excelente en la calidad, producción, venta y postventa de sus productos y servicios, los diseña con criterio de accesibilidad universal e integra en sus grupos de interés a la diversidad de personas y grupos sociales que componen la ciudadanía.

Propuesta de valor

La propuesta de valor se basa en la oportunidad de incluir en sus grupos de interés y en su estrategia de negocio a las personas con discapacidad como profesionales competentes, como proveedores/as, o como clientes/as, y en los múltiples beneficios que esto puede reportarle.



Optar a Contratos del Sector público (ley de contratos del Sector Público), con los valores que esta contratación reconoce en sus cláusulas sociales.

Favorecer las inversiones y elevar el valor de la empresa diversificando su público objetivo.

Valorizar su marca y diferenciarse en un mercado cada vez más homogéneo.

Captar y fidelizar una clientela cada vez más exigente

Captar un sector de mercado que representa a cerca del 10% de la población (población con discapacidad).

4 Formalice en un documento institucional de su empresa esta decisión y comuníquela de manera interna en su organización

Documentos institucionales de la organización en que puede formalizarse
Planes Estratégicos y Operativos de la empresa, códigos éticos, planes de igualdad, sellos y reconocimientos, planes de reclutamiento de personal, acuerdos de empresa con los Agentes Sociales

Propuesta de canales y medios para difundirlo en la empresa y a toda la sociedad
Protocolos de Comunicación Interna, memorias, documentos corporativos, formación continua, prensa, documentos de "Buenas Prácticas", documentos de selección y reclutamiento de personal, participación con entidades sociales en jornadas y seminarios, publicidad y marketing



5 Protocolice los procesos de reclutamiento de personal para que sean inclusivos y asegure estos postulados en el desarrollo de la carrera profesional

- ✓ Defina sus puestos de trabajo en base a competencias profesionales con el fin de eliminar elementos discriminatorios en los procesos o en el lenguaje. Realice procesos ciegos de reclutamiento.
- ✓ Colabore y fortalezca la relación con entidades sociales para la selección de personas.
- ✓ Incluya la perspectiva de género en sus procesos.



7 Estudie la accesibilidad de su empresa y oriente su acción de manera proactiva a que cumpla con la legalidad o la mejore

Estudie la accesibilidad de sus edificios, instalaciones y puestos de trabajo, sin olvidar la edificación, el entorno y el transporte, de tal manera que su proceder asegure la legalidad o la mejore.

8 Difunda el impacto positivo y los aprendizajes obtenidos. Oriente y anime a sus empresas clientes, proveedoras y a otros grupos de interés con los que se relaciona

Informe de las buenas prácticas en su memoria de RSC y/o de Sostenibilidad y en otras acciones de divulgación y/o comunicación.

Realice un protocolo de actuación para convencer a sus empresas proveedoras y grupos de interés

9 Incorpore una "Antena de Empleo Inclusivo" en su empresa

Las Antenas de Empleo Inclusivo son un recurso de consultoría que, en estrecha colaboración con su departamento de recursos humanos o de personal, le apoyará para la elaboración de una propuesta proactiva de incorporación de la diversidad en su empresa con especial atención a las personas con discapacidad.



10 A modo de conclusión

Ser una empresa inclusiva, además de una opción por atraer talento, por contribuir positivamente con la sociedad y su diversidad y con la garantía de derechos, supone una iniciativa de incremento en la cadena de valor, ya que al contar con nuestros Servicios de Empleo, dispondrá de:

- Una preselección de candidaturas formadas y motivadas para el empleo
- Información y asesoramiento para convertirse en una empresa inclusiva
- Información y asesoramiento para el cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social si su empresa tiene una plantilla mayor de 50 personas



- Información y asesoramiento sobre bonificaciones e incentivos económicos a la contratación, así como ayudas para la adaptación de puestos de trabajo
- Una Red de Centros Especiales de Empleo con los que contratar productos y servicios