

9 Si tu empresa tiene 50 o más empleados en plantilla, cumple con la legislación vigente en materia de integración de personas de discapacidad (Ley general de discapacidad) reservando al menos un 2% de la plantilla para personas con discapacidad, y si este no es su caso, hazlo también sólo por todos los beneficios que conlleva para tu empresa y sus empleados ¿Porqué no..?

10 ¿Y si tengo que cumplir la LGD y no puedo integrar personas con discapacidad en mi empresa porque no tengo vacantes o no hay candidatos disponibles acordes a las necesidades de mi empresa?

Te asesoraremos sobre las medidas alternativas disponibles y sobre los programas con los que indirectamente puedes contribuir a la inserción laboral de personas con discapacidad (financiación de programas formativos para personas con discapacidad, programas de itinerarios de inserción laboral y/o sensibilización, fomento del empleo protegido a través de la contratación de servicios a centros especiales de empleo...).

tu oportunidad laboral.



randstad
fundación.

Decálogo para la inclusión laboral de personas con Discapacidad



Tu necesidad es su oportunidad
¿las integramos?



randstad
fundación.

Decálogo para empresas para el fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad

- 1 Identifica tus **necesidades de personal** a corto, medio, y largo plazo.
- 2 Contacta con **entidades especializadas** en inserción laboral de personas con discapacidad:

Te ayudaremos:

- Con un asesoramiento personalizado, antes, durante y en el seguimiento de la inserción
- En la identificación y análisis de las vacantes de personal
- Nos encargamos de la selección y evaluación del mejor candidato con discapacidad para tu empresa
- Identificamos posibles necesidades de adaptación del puesto de trabajo para que sea accesible, así como las necesidades formativas y/o de apoyo que el candidato pueda necesitar en el momento de su incorporación. Te sorprenderá, que no todas las personas con discapacidad los necesitan.



- 3 Valora las opciones disponibles de bonificación por contratación de las personas con discapacidad y **benefíciate**.
- 4 Informa a tus empleados de las dolencias que pueden dar lugar al reconocimiento de una **discapacidad** y de los **beneficios fiscales** a los que pueden acogerse. Pueden surgir nuevos casos de empleados que estén en ésta situación y que necesiten asesoramiento.
- 5 Prepara a tus empleados para **acoger a las personas con discapacidad** que van a incorporarse a tu empresa; eliminamos prejuicios a través de jornadas informativas, de sensibilización y su participación en voluntariados.



- 6 Mide el **impacto positivo** de la incorporación de personas con discapacidad en tu empresa: evalúa antes y después y comprueba cómo ha mejorado el clima laboral y el orgullo de pertenencia de tus empleados, potenciando tu marca a nivel interno y externo, atrayendo y reteniendo el mejor talento.
- 7 Como parte de tu estrategia de RSC, elabora un **plan de comunicación** para dar a conocer a tus **grupos de interés** las medidas que estás implementando en tu empresa y contágalos para que el efecto sea multiplicador.
- 8 Estudia la posibilidad de desarrollar en tu empresa políticas que favorezcan la integración de personas con discapacidades que presentan **mayores dificultades de inserción y más necesidades de apoyo**. Ponte en manos de entidades sociales especializadas en éste tipo de discapacidades y déjate asesorar.

Tu oportunidad laboral.

