

R1-A1. Roadmap de la metodología



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

“Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos”.



INTRODUCCIÓN

Actualmente, las personas con discapacidad que tienen la voluntad y capacidad para trabajar se enfrentan a una serie de barreras que les impiden acceder al mercado laboral y, en muchos casos, a encontrar empleos que se ajusten a sus habilidades y necesidades. La tasa de empleo de las personas con discapacidad es significativamente inferior a la de las personas sin discapacidad, y en algunos países, la tasa de desempleo entre las personas con discapacidad supera el 80%. Además, cuando las personas con discapacidad trabajan, a menudo se desempeñan en trabajos con salarios más bajos y pocas oportunidades de progresar profesionalmente. Es fundamental abordar estas desigualdades y ofrecer oportunidades y apoyo para la integración laboral de las personas con discapacidad.

La inclusión de personas con discapacidad en la industria de la piedra natural podría suponer una importante contribución al mercado laboral, ya que este sector ofrece la posibilidad de adaptar los puestos de trabajo a las diferentes capacidades del trabajador. El desarrollo de un itinerario y contenidos formativos sobre terapias para **personas con discapacidad** basados en procesos y técnicas de fabricación empleados en el sector de la piedra podría ayudar a la integración laboral de este colectivo a través de la formación y el uso de sistemas innovadores adaptados a la era digital. Las empresas que se esfuercen en tener una política de inclusión socialmente responsable y valorar las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad podrían beneficiarse de un valor añadido en la diversidad de su fuerza laboral y el potencial impacto económico de su integración en el sector de la piedra natural.

Este informe se incluye en la tarea "R1-A1. Roadmap de la metodología", correspondiente al Intellectual Output 1 "Enfoque educativo para personas con distintas capacidades centrado en las capacidades transversales en el sector de la piedra." del proyecto InclusiveStone.

Esta tarea tiene como objetivo establecer una hoja de ruta que incluya la metodología de investigación para la investigación documental, el cuestionario y la investigación sobre el terreno, enfocada en la inclusión de personas con discapacidad en el sector de la piedra natural. Esta metodología permitirá recopilar datos relevantes sobre las barreras y oportunidades que existen para la inclusión de este colectivo en el mercado laboral de la piedra, así como para identificar buenas prácticas y posibles soluciones. La investigación sobre inclusión en el sector de la piedra es fundamental para lograr una sociedad más igualitaria y justa, donde todas las personas tengan acceso a oportunidades laborales independientemente de su condición.

Este informe y toda la información sobre el proyecto están disponibles en la siguiente url: - Web del proyecto InclusiveStone: <https://inclusivestone.eu/>



Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. ROADMAP	4
2. DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN.....	5
2.1. Contexto.....	5
2.2. Encuesta.....	6
3. ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO	9
3.1. Actividades y puestos de trabajo.....	9
3.2. Adaptación de los puestos de trabajo	12
3.2.1. Datos generales.....	12
3.2.2. Análisis de tareas	12
3.2.3. Perfil de exigencias del puesto.....	13
3.2.4. Condiciones de trabajo	14
3.2.5. Competencias.....	16
4. CONCLUSIONES	17

1. ROADMAP

En la actualidad, la inclusión y la diversidad son temas de gran importancia en el ámbito empresarial, y cada vez son más las empresas que se suman a esta tendencia. Sin embargo, no siempre resulta fácil saber cómo convertirse en una empresa inclusiva. Por ello, en este apartado se describirán los pasos necesarios para conseguirlo, teniendo en cuenta desde conocer a las personas con discapacidad hasta la promoción y difusión de los avances en esta materia.

A continuación, se presentan los pasos que se deben seguir para lograr una empresa inclusiva:

1. **Conoce a personas con discapacidad:** Si no tienes experiencia en este ámbito, es importante que conozcas a personas con discapacidad, abandones los estereotipos y prejuicios existentes en la sociedad y consideres la posibilidad de contratarlas en tu empresa.
2. **Conoce qué es una empresa inclusiva:** Para seguir avanzando en esta dirección, es necesario que conozcas qué es una empresa inclusiva, reflexiones sobre la oportunidad de convertirte en una y los beneficios que obtendrás con ello.
3. **Toma la decisión y visualiza los beneficios:** Es importante que tomes la decisión de convertirte en una empresa inclusiva y visualices los beneficios de esta acción en un decálogo: contribuir a la cohesión social, asociar tu marca con una entidad de prestigio social, contribuir a la creación de un clima social y empresarial positivo, consolidar la cultura corporativa, comprometerte con la integración de personas con discapacidad, optar por contratos del sector público, valorar tu marca y aprovechar el talento.
4. **Formaliza la decisión en los documentos institucionales de la empresa:** Es fundamental que formalices la decisión de convertirte en una empresa inclusiva en los documentos institucionales de la empresa y que lo comuniques internamente en la organización.
5. **Protocoliza los procesos de contratación de personal para garantizar la igualdad de oportunidades:** Es importante que protocolices los procesos de contratación de personal para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación. Asegúrate de definir los puestos de trabajo en base a competencias profesionales.
6. **Estudia posibilidades de colaboración con entidades representativas y centros especiales de empleo:** Estudia posibilidades de colaboración con entidades representativas y centros especiales de empleo para favorecer directa o indirectamente la creación de empleo para personas con discapacidad.
7. **Estudia la accesibilidad de tus productos y servicios, instalaciones y estaciones de trabajo:** Es fundamental que estudies la accesibilidad de tus productos y servicios,

- instalaciones y estaciones de trabajo, y que actúes proactivamente para cumplir con la ley o mejorarla.
8. **Difunde el impacto positivo y las lecciones aprendidas:** Es importante que difundas el impacto positivo y las lecciones aprendidas. Guía y anima a otras empresas, proveedores y partes interesadas con las que interactúas.
 9. **Incorpora un recurso de consultoría:** Es importante que incorpores un recurso de consultoría que, en estrecha colaboración con tu departamento de recursos humanos o personal, elabore una propuesta proactiva para incorporar la diversidad en tu empresa, prestando especial atención a las personas con discapacidad.
 10. Por último, si contratas a personas con discapacidad, reservas cuotas para la provisión de productos y servicios con los CEE, son accesibles y además difundes y animas al resto a seguir tu proceso, fomentarás que este proceso sea más habitual en el mercado laboral y se acaben los estereotipos y los prejuicios.

2. DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN

2.1. Contexto

El diagnóstico de inclusión es una herramienta fundamental para evaluar la situación actual de la empresa en cuanto a su accesibilidad e inclusión de personas con discapacidad. Este análisis permitirá identificar oportunidades de mejora para que la empresa pueda avanzar en su camino hacia convertirse en una empresa inclusiva.

Para llevar a cabo este diagnóstico, se analizarán cinco dimensiones básicas: Espacio físico y transporte, Recursos técnicos y herramientas, Información y comunicación, Actitudes y Políticas, normas y procedimientos. Cada una de estas dimensiones será evaluada en base al grado de cumplimiento que la empresa tiene respecto a ellas, considerando tres niveles: alto, medio y bajo.

La dimensión de Espacio físico y transporte se centrará en revisar las condiciones de accesibilidad de la empresa y su entorno cercano, incluyendo los medios de transporte cercanos, el entorno urbanístico donde se ubica la empresa, los accesos a los edificios, la superficie, pasillos, distribución interior, servicios sanitarios, mobiliario, mostradores y ventanillas de atención al público y señalización.

En cuanto a la dimensión de Recursos técnicos y herramientas, se evaluará la maquinaria, equipos y objetos que pueden aumentar, mantener o mejorar las habilidades de las personas

con discapacidad y que la empresa puede poner a su disposición o facilitar su uso, tomando en consideración los estándares y criterios del diseño universal.

La dimensión de Información y Comunicación se enfocará en evaluar los canales que facilitan el intercambio de información, considerando las condiciones de accesibilidad en la emisión y recepción de mensajes visuales, audibles, táctiles y gestuales, la señalización de edificios y dependencias, mecanismos, métodos y procedimientos utilizados para comunicarse y brindar información, así como la publicidad.

En cuanto a la dimensión de Actitudes, se valorará el nivel de conocimiento de la discapacidad, el uso apropiado del lenguaje y de conceptos positivos e integradores, la promoción de la participación de la diversidad, la detección y eliminación de falsos mitos, así como la realización de acciones específicas de capacitación y sensibilización en pro de la no discriminación y la gestión de la diversidad.

Por último, en la dimensión de Políticas, normas y procedimientos se analizará el cumplimiento e implementación de la Legislación relacionada con la discapacidad, la accesibilidad y el empleo, teniendo en cuenta su impacto en las normas y códigos de comportamiento, políticas empresariales, normas de producción, objetivos empresariales, misión y visión, políticas de contratación y comerciales, entre otros.

En resumen, el diagnóstico de inclusión es una herramienta esencial para que la empresa pueda identificar oportunidades de mejora y avanzar en su camino hacia convertirse en una empresa inclusiva, evaluando aspectos clave como la accesibilidad del espacio físico, la utilización de recursos técnicos y herramientas, la comunicación y la información, las actitudes y las políticas y normas empresariales relacionadas con la discapacidad y la inclusión.

2.2. Encuesta

Con este contexto, el consorcio que conforma InclusiveStone ha considerado necesario llevar a cabo una encuesta que permita evaluar el grado de cumplimiento de las diferentes dimensiones en las empresas con las que tiene contacto. Esta encuesta tiene como objetivo proporcionar a las empresas participantes un análisis que identifique las oportunidades de mejora para facilitar su paso o perfeccionamiento para ser una empresa inclusiva. Además, esta encuesta permitirá recopilar información valiosa sobre la accesibilidad de las empresas, el uso de recursos técnicos y herramientas, la comunicación y la información, las actitudes y las políticas, normas y procedimientos. Con esta información, el consorcio podrá trabajar de manera más efectiva con las empresas participantes para mejorar su accesibilidad y hacer que sus entornos laborales sean más inclusivos para las personas con discapacidad.

ESPACIO FISICO Y TRANSPORTE	Cumplimiento		
	A	M	B
La empresa cuenta con transporte para su plantilla, o existen medios de transporte accesible cercanos.			
El entorno urbanístico cercano a la empresa es accesible (aceras con rebajes, semáforos sonoros, etc.)			
Existen plazas de parking accesibles o plazas reservadas a personas con movilidad reducida			
El acceso al lugar de trabajo es accesible: inexistencia de escalones y/o rampa, puerta, ascensores, tornos de acceso...			
Los espacios interiores del lugar de trabajo son accesibles: zonas de paso amplias, pasillos, acceso a dependencias, distribución interior, luminosidad...			
Los aseos son accesibles			
Las puertas de emergencia y otras medidas de seguridad son accesibles y están señalizadas			
Existe mobiliario accesible: mesas, sillas, archivadores, armarios, anaqueles y estantes, etc.			
Los mostradores y ventanillas de atención al público, si los hubiere, son accesibles tanto para las personas que prestan atención como para las que la reciben.			
En todo planeamiento de obra y/o remodelación de las infraestructuras de la empresa se tienen en cuenta los criterios y estándares de diseño universal			
Observaciones:			

RECURSOS TÉCNICOS Y HERRAMIENTAS	Cumplimiento		
	A	M	B
Existe maquinaria, equipos, sistemas u herramientas de trabajo (incluido software) accesibles y/o adaptables a personas con discapacidad			
En todo planeamiento de adquisición de herramientas, equipos u otros recursos, se tienen en cuenta los criterios y estándares de diseño universal			
Observaciones:			

INFORMACION Y COMUNICACION	Cumplimiento		
	A	M	B
En los mecanismos, métodos y procedimientos utilizados para comunicarse y brindar información (interna y externa) de la empresa se contempla el diseño universal: telefonía, mensajería electrónica, audiovisual, etc.			
La señalización ubicada en las dependencias de la empresa facilita la circulación de las personas y la ubicación de los departamentos y servicios que ofrece.			

Existen sistemas alternativos de comunicación, personal capacitado en Lengua de Signos, bucle magnético u otras medidas de comunicación para Todos.			
En la publicidad y marketing de los productos y servicios que ofrece la empresa se tienen en cuenta los criterios de diseño universal			
Observaciones:			

ACTITUDES	Cumplimiento		
	A	M	B
Los valores promovidos en la cultura de la empresa se basan en los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades e inclusión en todas sus dimensiones.			
El personal de la empresa tiene conocimiento básico sobre cómo interactuar con personas con discapacidad (auditiva, visual, intelectual, física y psicosocial o mental), legislación en la materia, o servicio al cliente, entre otros			
Ya existen personas con discapacidad en la empresa y están plenamente integradas			
Observaciones:			

POLITICAS, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS	Cumplimiento		
	A	M	B
La empresa posee comité de Responsabilidad Social Empresarial			
La empresa posee políticas claras y difundidas de selección y contratación de personal en general			
La empresa posee algún tipo de política de acciones positivas sobre género, discapacidad, jóvenes, u otros colectivos en riesgo de exclusión.			
La empresa tiene diseñada una política organizacional que promueva la igualdad de oportunidades, no discriminación, inclusión y participación de las personas con discapacidad en todas las dimensiones (espacio físico, información y comunicación, actitudes, etc.)			
La empresa cuenta con mecanismo de difusión y control de su política inclusiva de personas con discapacidad, incluidas sanciones por cualquier tipo de discriminación.			
La empresa incluye en su Plan Estratégico un plan de acción que dirija la organización hacia la inclusión de personas con discapacidad en todas las dimensiones, con la participación de las diferentes unidades administrativas y operativas, recursos, responsables y plazos.			
La empresa posee una política de selección de personal no discriminatoria a personas con discapacidad, y/o que la adquieran estando en activo en la empresa, o en sus procesos de promoción.			

Las normas y códigos de comportamiento de la empresa toman en cuenta las necesidades de los públicos de interés con discapacidad.			
Las normas de producción de la empresa toman en consideración los criterios y estándares del diseño universal (uso equitativo, uso flexible, uso intuitivo y sencillo, información perceptible, tolerancia a errores, bajo esfuerzo físico, tamaño y espacio)			
Los objetivos empresariales, la misión y la visión de la empresa están alineados con la inclusión de personas con discapacidad en todas las dimensiones de la empresa			
En los productos y servicios de la empresa están consideradas las necesidades de los clientes, consumidores y otros públicos de interés con discapacidad.			
Se tiene en cuenta que las empresas proveedoras y que suministran materias primas y servicios a la empresa cumplen con la no discriminación.			
Observaciones:			

Donde:

A Grado ALTO de cumplimiento. El criterio se cumple completamente / en gran medida.

M Grado MEDIO de cumplimiento. El criterio no se cumple, pero podría llegar a cumplirse con facilidad.

B Grado BAJO de cumplimiento / incumplimiento. El criterio no se cumple / no se puede cumplir

3. ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

3.1. Actividades y puestos de trabajo

Teniendo en cuenta los pasos descritos anteriormente, una tarea fundamental es la identificación y análisis de las actividades comerciales que puedan ser susceptibles de incorporar personal con discapacidad, y la posterior evaluación de los puestos de trabajo relacionados con estas actividades. El objetivo de esta tarea es garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad y fomentar un ambiente de trabajo diverso y respetuoso.

Para llevar a cabo esta tarea, se realizará una evaluación detallada de las actividades comerciales de la empresa, identificando aquellas que puedan ser susceptibles de incorporar personal con discapacidad. Se analizarán los requisitos específicos de cada puesto de trabajo relacionado con



estas actividades, teniendo en cuenta las habilidades y competencias necesarias para desempeñar el trabajo de manera efectiva.

Con el fin de obtener esta lista de tareas, se ha desarrollado la siguiente tabla de datos que ha sido rellenada por expertos y empresas del sector de la piedra natural:





Actividad:	Peso aproximado en la actividad principal de la empresa (%)	Maquinarias, herramientas y equipos principales	Capacidades genéricas requeridas	Nº aproximado de trabajadores/as destinados	Observaciones



3.2. Adaptación de los puestos de trabajo

Una vez identificados los puestos de trabajo que pueden ser ocupados por personas con discapacidad, se evaluarán las posibles adaptaciones que se deben realizar para garantizar la accesibilidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Estas adaptaciones pueden ser tanto en la infraestructura física como en los procesos y herramientas utilizadas en el trabajo.

Durante los siguientes puntos se plantean los diferentes factores que hay que tener en cuenta en cada puesto de trabajo, las habilidades requeridas y las adaptaciones necesarias para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa. Este esquema servirá como una herramienta de referencia para los procesos de selección de personal y como una guía para la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades específicas de cada empleado.

3.2.1. Datos generales

PUESTO (C.N.O.):	NIVEL PROFESIONAL:
TIPO DE CONTRATO MAS UTILIZADO: (Indefinido, Eventual, Formación, Obra y Servicio...)	DURACION DEL CONTRATO MAS HABITUAL:
<p>Jornada Completa <input type="checkbox"/> Jornada Parcial <input type="checkbox"/> Turnos: SI <input type="checkbox"/> Movilidad Geográfica: SI <input type="checkbox"/></p> <p>Horario (continuado, partido, mañana, tarde..) <input type="text"/> Nº de Horas: <input type="text"/> NO <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>	
OBSERVACIONES:	

3.2.2. Análisis de tareas

Nº de Tarea	Descripción	% de tiempo

3.2.3. Perfil de exigencias del puesto

CAPACIDADES	Niveles:			Observaciones específicas:
	A	B	C	
Destreza manual: Capacidad para realizar actividades que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual				
Desplazamiento: Capacidad para, caminar, y o desplazarse, utilizando o no algún tipo de equipamiento.				
Acceso a transporte: Capacidad para acceder (acceso físico) a transporte público o hacer uso de vehículo particular				
Posición: Capacidad para adoptar y mantener una postura determinada; SENTADO, DE PIE, OTRAS.				
Fuerza: Capacidad para realizar esfuerzos físicos (ejercicio físico/carga-manipulación de pesos y/o de objetos de gran volumen)				
Tolerancia: Capacidad para soportar situaciones que puedan ser generadoras de estrés, tensión y/o fatiga mental				
Autonomía Personal: Cap. Actuar con independencia, sin supervisión en actividades relacionadas con el Autocuidado y la percepción de riesgos.				
Relaciones Interpersonales: Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas				
Orientación en el entorno: Cap. para orientarse en el medio donde vive (barrio, ciudad) y utilizar (conocer y usar) transporte público (metro, bus)				
Manejo de dinero: Capacidad para participar en transacciones económicas básicas				

Aprendizaje: Capacidad de adquirir conocimientos, para realizar nuevas tareas				
Visión: Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.				
Audición: Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos				
Comprensión verbal: Capacidad para entender mensajes orales				
Expresión Oral: Capacidad para expresar mensajes orales				

A: Se requiere
B: Se requiere
ocasionalmente
C: No se requiere

3.2.4. Condiciones de trabajo

MOBILIARIO Y/O TECNOLOGIA UTILIZADA

1.- Mobiliario
2.- Tecnología
3.- Herramientas / Maquinaria / vehículos

COND. AMBIENTALES Y FACTORES DE RIESGO

1.- Accesibilidad y Barreras	
Barreras:	Breve descripción de barreras:
Sí: <input type="checkbox"/> No: <input type="checkbox"/>	

2.- Entorno ambiental: Indicar, cuando sea necesario, características especiales en relación con los siguientes factores:
Observaciones:

Temperatura	<input type="checkbox"/>	
Humedad	<input type="checkbox"/>	
Iluminación	<input type="checkbox"/>	
Ruido	<input type="checkbox"/>	
Vibraciones	<input type="checkbox"/>	
Ambiente (cond. Climáticas extremas, polvo, humo, A. Acondicionado).	<input type="checkbox"/>	Silicosis

3.- Factores de Riesgo: Identificar posibles situaciones de riesgo relacionadas con los siguientes factores:

Observaciones:

Maquinaria	<input type="checkbox"/>	
Alturas	<input type="checkbox"/>	
Esfuerzos	<input type="checkbox"/>	
Movilidad	<input type="checkbox"/>	
Posición	<input type="checkbox"/>	
Tensión / Ansiedad / Estrés	<input type="checkbox"/>	

Manipulación	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Horarios / Jornadas	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Trabajo Interior	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Trabajo Exterior	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Expresión Oral Continuada	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

3.2.5. Competencias

FORMACIÓN

Titulación: España Croacia Alemania Grecia	Idiomas:	Otros conocimientos: Seguridad y Salud en general y especificaciones en la empresa.
--	----------	--

EXPERIENCIA LABORAL

Determinar si para el desempeño del puesto es necesaria experiencia previa: SI NO

OTROS REQUISITOS

Permiso de conducir:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	Tipo <input type="checkbox"/>
Edad:	> <input type="checkbox"/>	< <input type="checkbox"/>	
Vehículo propio:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Disponibilidad Horaria	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Lugar de trabajo:	<input type="text"/>	Jornada: 8 <input type="text"/>	Horario: <input type="text"/>

OBSERVACIONES

4. CONCLUSIONES

En conclusión, la inclusión es una necesidad que todas las empresas deberían abrazar, no solo por su importancia ética y moral, sino también porque las empresas inclusivas pueden obtener muchos beneficios, como mejorar la productividad, aumentar la innovación y mejorar la imagen pública. Para alcanzar esta inclusión, es necesario llevar a cabo un análisis exhaustivo de las

diferentes dimensiones que conforman el entorno empresarial, como el espacio físico y el transporte, los recursos técnicos y herramientas, la información y la comunicación, las actitudes y las políticas, normas y procedimientos.

Las encuestas y análisis realizados en el proyecto InclusiveStone son herramientas valiosas para que las empresas puedan identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para incluir a las personas con discapacidad en sus operaciones y cultura organizacional. Además, estos análisis también permiten a las empresas comprender mejor las necesidades y expectativas de sus empleados, clientes y otros grupos de interés, lo que puede resultar en una mejor toma de decisiones y una ventaja competitiva. En resumen, el proyecto InclusiveStone y sus herramientas de diagnóstico son cruciales para promover una cultura de inclusión en el mundo empresarial y para construir un futuro más equitativo y sostenible.