

CATÁLOGO DE EXPERIENCIAS DESTACABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

EN EL SECTOR DE CENTROS Y SERVICIOS DE
ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD



AUTORES:

Afanias - Daniel Martín
Asociación Adepsi - Carmen Cabrera
Asociación Igual a Ti - Amado Arias
Asociación San José - María Ángeles Marcos
FEYCSA - José Cañavate
Fundación Aprocor - Maribel Perucha
Grupo Amás - Sonia Ramírez y María Cristina Fernández
Grup Social CARES - Ana Isabel Roldán
Plena inclusión Extremadura - Ana Barahona
Plena Inclusión Madrid - Rafael Córdoba Gallego

COORDINACIÓN Y REVISIÓN INTERNA:

Carlos Pizarro - AEDIS
Daniel Martín - Afanias
María Cristina Fernández - Grupo Amás
Silvia Muñoz - Plena Inclusión

REVISIÓN EXTERNA:

Alberto Ferreras - Instituto Biomecánica de Valencia

EDITA: AEDIS Asociación Empresarial para la Discapacidad

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: VisualThinking

AÑO: 2021

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
AFANIAS	6
ADEPSI	8
IGUAL A TI.....	10
ASOCIACIÓN SAN JOSÉ.....	14
FEYCSA.....	18
FUNDACIÓN APROCOR.....	20
GRUPO AMÁS.....	24
GRUP SOCIAL CARES	28
PLENA INCLUSIÓN EXTREMADURA.....	32
PLENA INCLUSIÓN MADRID	34
CONCLUSIONES.....	38

MONOGRÁFICOS AEDIS Nº 4

CATÁLOGO DE EXPERIENCIAS DESTACABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

EN EL SECTOR DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INTRODUCCIÓN

El presente catálogo de experiencias destacables en materia de seguridad y salud laboral en el sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad es fruto del esfuerzo del grupo de trabajo conformado en la Asociación Empresarial para la Discapacidad (AEDIS) en 2019, cuyo objetivo es aportar valor al sector integrando la salud y el bienestar laboral en las organizaciones que trabajan para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, especialmente intelectual y/o del desarrollo.

Este documento está alineado tanto con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente con el ODS 3 “Salud y bienestar” y con el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, puesto que nuestras entidades desempeñan un papel muy importante al contribuir a estos objetivos poniendo en marcha planes adecuados de higiene, salud y seguridad laboral dirigidos tanto a los profesionales con y sin discapacidad como a las personas usuarias de los servicios y participando en proyectos que contribuyan a mejorar la salud y el bienestar de la sociedad. Asimismo, dentro de este contexto todas las experiencias se orientan hacia el cumplimiento del pilar europeo de los derechos sociales, concretamente de su principio nº 10, que habla de un entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado. Este catálogo también está alineado con el código ético de Plena inclusión, en concreto con su principio 122, que pro-

mueve el velar por la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras de las entidades.

El grupo de trabajo de AEDIS lo forman diez entidades pertenecientes al movimiento asociativo de Plena inclusión (asociaciones, fundaciones, federaciones, centros especiales de empleo) que abarcan siete comunidades autónomas distintas y que son referentes en el desarrollo de un modelo inclusivo en la gestión preventiva de sus organizaciones. Este catálogo pretende suscitar el interés y acercamiento hacia la prevención, la salud y el bienestar en las entidades del sector, por lo que las experiencias son fácilmente transferibles y aplicables en cualquier entidad. Las prácticas abarcan diferentes temáticas relacionadas con la ergonomía, la meditación, los riesgos psicosociales, la seguridad vial, la cultura preventiva, la conciliación, etc. y responden al reto de promover la implicación y participación activa de las personas con discapacidad intelectual en las actividades preventivas.

En un año marcado por la pandemia ocasionada por la COVID-19, y donde el compromiso de las entidades por garantizar un entorno laboral seguro ha sido la prioridad, agradecemos la cooperación de todas las entidades que han participado en la elaboración de este catálogo, tanto en el diagnóstico como en la revisión de las experiencias, aportando información relevante en las diferentes reuniones y grupos de trabajo ya que su experiencia en el sector y su constancia han contribuido a que este documento vea la luz.

AFANIAS

AFANIAS es una entidad que, desde su fundación en 1964, trabaja cada día para ser una organización referente en discapacidad intelectual, con presencia e influencia social, facilitadora de la autonomía y calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, dando respuesta al ciclo vital de estas y facilitando oportunidades de desarrollo de sus profesionales, en un marco económico sólido y con recursos e instalaciones adecuadas.

AFANIAS es una organización con más de 800 trabajadores, centros educativos, centros ocupacionales, soluciones residenciales y empresas.

DATOS DE CONTACTO

<https://afanias.org/>

Contacto: Daniel Martín Vicente. Responsable del Servicio de Prevención y Salud Laboral

Teléfono: 687820514

Email: prevencionysalud@afanias.org

IDENTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

SEMANA DE LA PREVENCIÓN, LA SALUD Y EL BIENESTAR

La finalidad de la Semana de la Prevención, la Salud y el Bienestar es promover y fomentar una cultura preventiva para que las personas que conforman AFANIAS puedan alcanzar su máximo potencial de desarrollo, salud, bienestar y autonomía.

TIPO DE INTERVENCIÓN

Salud y Bienestar. Cultura preventiva.

OBJETIVOS

- Impulsar y promover entornos seguros y accesibles para las personas con discapacidad, así como ambientes de trabajo más saludables
- Fomentar la promoción de la salud en el trabajo tanto en el Empleo con Apoyo, como en el Empleo Protegido (Centros Especiales de Empleo)



LOCALIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Centros y Servicios de AFANIAS, repartidos por toda la Comunidad de Madrid.

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

La actividad está dirigida a trabajadores, usuarios y alumnos de los centros de la asociación: profesionales y trabajadores con discapacidad en los Centros Especiales de

Empleo, usuarios de los Centros Ocupacionales, alumnos de Colegios de Educación Especial, así como voluntarios que se incorporan a la asociación.

DURACIÓN

La ejecución del proyecto se lleva a

cabo anualmente desde 2016, siendo su desarrollo en la semana previa al Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el trabajo (28 de abril). Inversión

- Recursos humanos asociados a la organización y realización de las actividades

- Recursos materiales (material gráfico, documentos, muestras...) que han sido aportados por diferentes entidades y organizaciones (mutuas, servicios de prevención, cuerpo de bomberos, servicios de emergencias, entidades del sector de la discapacidad, etc.)



DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA INTERVENCIÓN



RETO(S) AL QUE RESPONDE LA INICIATIVA

- El envejecimiento de las personas con discapacidad, las habilidades sociolaborales para desarrollarse en el entorno de trabajo, el factor emocional de los profesionales que las atienden...son algunos de los factores que deben abordarse dentro de las organizaciones del sector de la discapacidad
- Mejora de los servicios y la organización del trabajo reforzando

la salud integral y el bienestar de usuarios y trabajadores

- Promover una cultura generativa en materia de salud y bienestar, que no aborde únicamente el control de los riesgos, sino que aspire a identificarlos y abordarlos anticipadamente en un marco de mejora continua de la prevención
- Involucrar en la gestión de la salud y el bienestar a todo el capital humano de la entidad: usuarios de todas las edades, alumnos, vo-

luntarios y trabajadores (con y sin discapacidad)

DESCRIPCIÓN / ACTIVIDADES

Semana anual dedicada a la Prevención, la Salud y el Bienestar, en la que se planifican y ofrecen actividades y eventos dirigidos a promover y fomentar que las personas implicadas en la asociación puedan alcanzar su máximo potencial de desarrollo, salud, bienestar y autonomía. Las actividades promueven integrar

la salud y bienestar al acervo cultural de la organización, en un marco de mejora continua en prevención. Las actividades van dirigidas a la plantilla laboral (trabajadores con y sin discapacidad) y a todo el capital humano involucrado en la asociación: voluntarios, niños y jóvenes de los Centros de Educación Especial y Centros Ocupacionales. Cada año se desarrollan temáticas distintas, abordando materias como prevención en el hogar en viviendas y pisos tutelados, primeros auxilios para personas con discapacidad, riesgos psicosociales en el empleo con apoyo, hábitos posturales en la atención directa, fomento del ejercicio físico en profesionales y usuarios, educación vial para alumnos de colegios, mindfulness, técnicas de relajación, talleres de alimentación saludable y consciente, etc.

RESULTADOS OBTENIDOS / BENEFICIOS

- Para la entidad, contribuye a una mayor concienciación para integrar la seguridad y la salud en el trabajo, no sólo como un requisito legal, sino como un valor añadido para mejorar la calidad de vida de profesionales, alumnos y usuarios
- Para las personas con discapacidad supone un apoyo para:
 - Fomentar el conocimiento de su salud y bienestar para su desempeño laboral y su vida personal
 - Mejorar el proceso de aprendizaje sobre las normas de seguridad y emergencias en su entorno laboral
 - Conocer y utilizar las TIC como una herramienta de trabajo ha-



bitual en la prevención, salud y bienestar laboral

En el desarrollo de las actividades realizadas se ha llegado a un número de 340 beneficiarios directos y 258 indirectos.

LECCIONES APRENDIDAS:

- Importancia del apoyo del Departamento de Comunicación de AFANIAS para aportar más visibilidad a la Semana, siendo un aliado en el fin que se persigue, así como en la estrategia a fomentar y promocionar la cultura preventiva
- Importancia de replicar esta buena práctica en el sector, contribuyendo a mejorar la seguridad, la salud y el bienestar en todas las personas que lo integran, siendo conocedores del valor que aportan y su huella

CONTINUIDAD / ACCIONES FUTURAS

- En 2019 se llevó a cabo la 4ª SEMANA DE LA PREVENCIÓN, LA SALUD Y EL BIENESTAR EN AFANIAS, del 22 al 25 de abril
- Se ha previsto que cada año se establezca una temática diferente para su desarrollo, siendo el fin promover la salud y el bienestar en Afanias, más allá de la mera obligación legal ante la cual el Servicio de Prevención debe responder y trabajar

INFORMACIÓN ADICIONAL

Esta buena práctica ha sido finalista en la IX Edición de los Premios ATLANTE dentro de la modalidad "Iniciativas de sensibilización, información y/o formación".
<https://bit.ly/2FymX9v>



La Asociación IGUAL A TI tiene como objetivo garantizar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias a lo largo de su ciclo vital. Para ello, se realizan diversas actividades para que los usuarios diseñen y gestionen su plan de vida y para que adquieran las competencias necesarias para su desarrollo pleno.

Estas actividades se llevan a cabo en diferentes centros: Colegio, Centros de Día, Centros Ocupacionales, Centro Especial de Empleo o Viviendas.

Más de un 20% de los 185 trabajadores contratados por la asociación tienen algún tipo de discapacidad y están integrados en diferentes áreas: Administración, Artesanía, Manufacturas, Preparadoras laborales, Psicólogas, Servicios Domésticos, etc.

DATOS DE CONTACTO

<https://www.igualati.org>

Contacto: Amado Arias Rendueles. Coordinador de prevención

Teléfono: 941233600

Email: amarias@arps.es



IDENTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

FORO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Puesta en marcha de un FORO, en el que participan diferentes asociaciones, para compartir conocimientos, experiencias y recursos que reviertan en la realización de actividades conjuntas y de transmisión de información que ayuden a mejorar la Gestión de la Prevención en las entidades participantes.

TIPO DE INTERVENCIÓN

Cultura preventiva. Intercambio de conocimientos. Acciones conjuntas. Objetivos

- Compartir información** que permita reducir en lo posible la burocracia de la gestión de la prevención cumpliendo igualmente la legislación. Ganar en sencillez y claridad en los protocolos para transmitir de forma útil a los profesionales la información que sea de interés.

Semana de la Prevención, la Salud y el Bienestar PROGRAMA Del 9 al 13 de marzo de 2020 	LUNES 9 DE MARZO 10:30 Presentación de las Jornadas 11:00 - 12:30 "Hábitos de vida saludables" Charla informativa de ASEPEYO Aforo libre Salón de Actos del Centro de Atención Diurna de la Asociación IGUAL A TI (Logroño) C/ Luis de Ulloa, 6.	MIÉRCOLES 11 DE MARZO 12:15 / 19:15 "Tus manos pueden salvar vidas" Charla práctica sobre RCP, a cargo de IberoCardio Aforo libre Centro ASPRODEMA CAD La Sierra (Nájera) Avda. de La Sierra, 133.
	MARTES 10 DE MARZO 10:00 - 11:00 "Prevención de incendios en el Hogar" Charla informativa Bomberos Ayuntamiento de Logroño. Aforo libre Salón de Actos del Centro de Atención Diurna de la Asociación IGUAL A TI (Logroño) C/ Luis de Ulloa, 6.	JUEVES 12 DE MARZO 09:00-12:30 "Formación sobre extinción de incendios" Dirigido a profesionales Parque de Bomberos de Logroño. 10:30-12:30 "Formación sobre primeros auxilios" Imparte Cruz Roja Dirigido a profesionales Centro Áncora. IGUAL A TI (Calahorra). 15:30-17:30 "Formación sobre primeros auxilios" Dirigido a profesionales Sede de la Cruz Roja (Logroño).
	MIÉRCOLES 11 DE MARZO 10:00 / 12:00 "Tus manos pueden salvar vidas" Charla práctica sobre RCP, a cargo de IberoCardio Dirigido a profesionales Centro Leo Kanner. ARPA Autismo Rioja.	VIERNES 13 DE MARZO 10:30 / 12:30 "Ponencias sobre riesgos psicosociales" Imparten técnicos del Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, Quirón Prevención y C.C.O.O. Sede de Plena inclusión La Rioja (Logroño).
	Con la colaboración de: 	

- Compartir prácticas** que hayan dado resultados en cuanto a la reducción de accidentes, extrapolando dichas prácticas a cada asociación.
- Compartir acciones** de formación e información sobre prevención y planificar acciones formativas conjuntas.

LOCALIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Comunidad de La Rioja; centros de las asociaciones participantes en el Foro ubicados en las localidades de Calahorra, Logroño y Nájera. Perfil de los participantes
Trabajadores de las asociaciones participantes en el Foro, independientemente de tener o no discapacidad.

DURACIÓN

Proyecto en activo con una periodicidad anual.
El proyecto se inició en el año 2015, se continuó en 2016 año en el que

se compartieron diversas plantillas utilizadas en la gestión de la prevención; control de medios de extinción; documentos de coordinación de actividades, etc., y se materializó con la realización de una formación conjunta de profesionales de las entidades participantes en el año 2017. A lo largo de los años 2018-19-20 se han seguido realizando reuniones en las que se han compartido diferentes aspectos preventivos de las entidades participantes, habiéndose celebrado la última reunión el 2 de marzo de 2020, al tener previsto realizar en marzo una semana de la prevención con la coordinación de todas las entidades participantes.

INVERSIÓN

- Recursos humanos: disposición del tiempo de las personas que representan a cada asociación para la realización de las reuniones del Foro
- A corto plazo se revierten recursos económicos a los participantes al poder participar conjuntamente en acciones formativas gratuitas (Parque de Bomberos, Instituto Riojano de Salud Laboral...)
- A medio plazo se podría contar con recursos obtenidos a través de Plena Inclusión empleados en acciones formativas conjuntas estudiadas desde el Foro



DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA INTERVENCIÓN

RETO(S) AL QUE RESPONDE LA INICIATIVA:

Se ha detectado que cada asociación gestiona la prevención programando sus actividades sin tener referencias de cómo se gestiona en otras entidades. No se comparten conocimientos ni experiencias ni se realizan actividades conjuntas. La dificultad para la puesta en marcha del proyecto estriba principalmente en disponer de tiempo para la puesta en común por la propia actividad diaria interna de las asociaciones participantes. El cambio esperado es la materialización de una red de apoyo en cuanto a prevención de riesgos, que permita simplificar la gestión de la prevención y aprovechar las experiencias y prácticas ya realizadas

por los participantes. Por otra parte, la realización de acciones conjuntas con profesionales de las entidades participantes transmitirá un mensaje unívoco al respecto de la cultura preventiva en el sector, tanto a los trabajadores de las asociaciones como a las entidades externas.

DESCRIPCIÓN / ACTIVIDADES

Preparación y realización de un FORO en el cual participan otras asociaciones dentro de Plena Inclusión (Asociación IGUAL A TI, AS-PRODEMA, Fundación ASPREM y ARPA Autismo Rioja) y que tiene como fin compartir conocimientos, experiencias y recursos que reviertan en la realización de actividades conjuntas y de transmisión de información que ayuden a mejorar la gestión de la prevención en las

Entidades participantes. Los principales aspectos que se abordan en el Foro incluyen:

- Puesta en común de documentación / información / plantillas / protocolos... que permitan reducir en lo posible la burocracia de la gestión de la prevención cumpliendo igualmente la legislación
- Exposición de prácticas que hayan dado resultados en cuanto a la reducción de accidentes.
- Puesta en común de iniciativas de formación / información relacionadas con prevención (por ejemplo, campañas sobre riesgos músculo esqueléticos, Seguridad Vial, Riesgos psicosociales, etc.
- Planificación de acciones formativas conjuntas con profesionales de las asociaciones en las que se puedan compartir experiencias



RESULTADOS OBTENIDOS / BENEFICIOS:

- Para las entidades, disponer de apoyos y visiones externas que faciliten la toma de decisiones ante situaciones concretas: evaluaciones de riesgos psicosociales, planes de formación, acceso a documentación ya disponible en otras entidades y a la experiencia en casos específicos
- Para las personas con discapacidad, una mejora de la gestión de la prevención conlleva menos accidentes y mayor estabilidad y dedicación a las personas con discapacidad apoyadas. En el caso de trabajadores con discapacidad la simplificación de normas, protocolos y documentación facilita su comprensión y el hecho de participar conjuntamente en acciones de formación junto con trabajadores sin discapacidad de distintas asociaciones transmite claramente el mensaje de que

ciertas instrucciones/normas (Uso de EPIs, extintores...) lo son para todos por igual

- Las acciones realizadas, derivadas de los foros, han tenido un impacto en acciones formativas conjuntas (formación del parque de bomberos) sobre 22 trabajadores cada año.

LECCIONES APRENDIDAS:

- El proyecto es viable y puede dar buenos frutos, si bien la mayor dificultad estriba en mantener los contactos periódicos independientemente de los cambios de personal en cuanto a responsables de prevención de las entidades. En este sentido cobra especial relevancia el apoyo de la gerencia y la coordinación con los responsables de RRHH
- La iniciativa es de una gran riqueza para entidades externas para conocer mejor a las asociaciones y sus peculiaridades, lo cual les ayuda para dar una mejor respuesta

CONTINUIDAD / ACCIONES FUTURAS

Se tiene previsto la continuidad de esta buena práctica. En el periodo 2019-20 centramos nuestros esfuerzos en la realización de una semana de la prevención, la cual se terminó de matizar el 2 de marzo de 2020 y se tuvo que cancelar por la pandemia de COVID-19.

A lo largo del año 2020 ha habido una comunicación fluida entre las entidades realizándose compras de EPIs centralizadas a través de Plena Inclusión y compartiendo las experiencias vividas. Entre los objetivos de próximas reuniones estarían volver a plantear la semana de la prevención cancelada, la puesta en común de información sobre Evaluación de Riesgos Psicosociales (Sistemas utilizados, pros y contras, resultados, previsiones futuras...) y acciones formativas futuras.



Asociación ADEPSI es una organización cuyo objetivo es la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad y de sus familias promoviendo mejoras en su calidad de vida. Para ello, desarrolla una gran variedad de servicios y proyectos dirigidos a las personas con discapacidad (servicios de día, atención domiciliaria, viviendas, formación, empleo, ocio...), las familias (asesoramiento, orientación, intervenciones, programas de respiro...) y las empresas en las que se insertan personas (agencia de colocación, servicio de ajuste, RSC...).

DATOS DE CONTACTO

<http://www.adepsi.org>

Contacto: Carmen Cabrera. Técnico de RRHH
Begoña Cabrera. Coordinadora de
Administración y Recursos Humanos

Teléfono: 928414484

Email: ccabrera@adepsi.org
bcabrera@adepsi.org

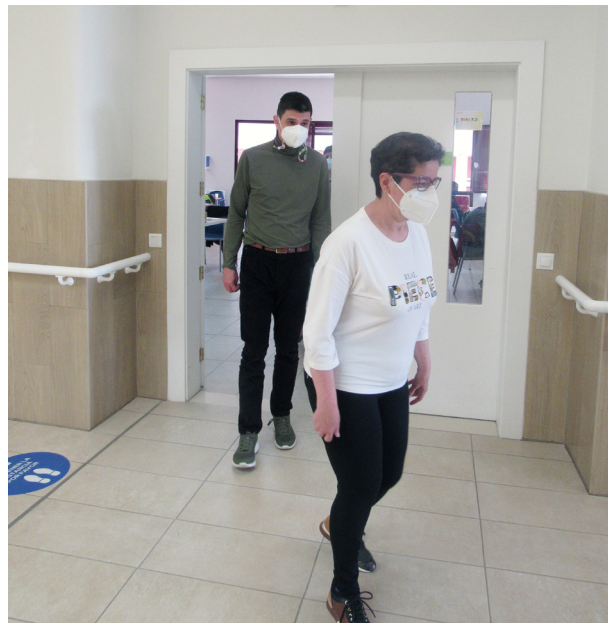


IDENTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

PREVENCIÓN ES CULTURA: PLAN DE EVACUACIÓN

Desde el pasado año 2014, teniendo en cuenta el colectivo de personas con el que trabajamos, consideramos de especial relevancia realizar simulacros de evacuación periódicos (mensuales) con nuestras personas con discapacidad, reforzando constantemente el aprendizaje. También, a colación de lo mencionado anteriormente, adaptar la información de los planos de evacuación del edificio, haciendo uso del Sistema Pictográfico de la Comunicación (S.P.C.).

En la actualidad queremos profundizar aún más en las pautas a seguir ante una posible emergencia en el edificio y dar más protagonismo a nuestras personas con discapacidad en los



mismos. La información facilitada debe ser más cercana y adaptada a las características de las personas

del Servicio Ocupacional.

Se identificará una persona de cada taller del Servicio Ocupacional, que ayudará a interiorizar las medidas preventivas en relación al plan. Esa persona elegida será la encargada de trasladar a sus propios compañeros, a través de pequeños talleres, vídeos, etc., los pasos a llevar a cabo ante una posible evacuación, con el apoyo del técnico de atención directa y el equipo de prevención.

TIPO DE INTERVENCIÓN

Cultura Preventiva. Formación.

OBJETIVOS

- Cambiar el rol de la persona con discapacidad para que tenga un

papel más activo en la interiorización de los pasos a seguir en la evacuación del edificio

- Adquirir o reforzar conocimientos/habilidades de las personas con discapacidad y que permitan una respuesta eficaz en materia de prevención, así como evitar diferentes situaciones de riesgo
- Promocionar la integración de la prevención en todos los grupos de interés a los que se dirigen las acciones
- Fomentar una cultura preventiva, que favorezca la participa-

ción del personal y demás grupos vinculados

LOCALIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Se desarrollará en la propia sede de ADEPSI, enfocado al Servicio Ocupacional.

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

El protocolo implica principalmente a dos grupos de interés:

- Personas con discapacidad: son los beneficiarios directos del proyecto, como participantes activos

de contenidos relacionados con situaciones de emergencia.

- Profesionales: son los receptores del proyecto, adquiriendo o reforzando materia en prevención de riesgos laborales.

DURACIÓN

Fase I: Diciembre de 2020 a julio de 2021.
Fase II: De septiembre a diciembre 2021.Implementación

INVERSIÓN

Otros gastos: Material de apoyo. Publicidad y difusión.



DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA INTERVENCIÓN

RETO(S) AL QUE RESPONDE LA INICIATIVA

Una de las prioridades fundamentales de la Asociación ADEPSI es la prevención de riesgos no sólo en el ámbito laboral (cumplimiento de legislación) sino proyectado también hacia las personas que atendemos, promoviendo su integración y participación activa como promotores y agentes de cambio. El gran reto es que nuestras personas con discapacidad sean protagonistas y participen activamente dentro del plan de evacuación, siendo comunicadores directos a sus propios compañeros, propiciando así un aprendizaje más significativo.

DESCRIPCIÓN / ACTIVIDADES

Las personas con discapacidad, guiadas por el técnico de atención directa y el equipo de prevención,



realizarán una serie de acciones enfocadas hacia talleres, vídeos, etc.

1. Identificar a las personas con discapacidad interesadas en participar en el proyecto
2. Identificar y conocer los pasos de la evacuación
3. Realizar las sesiones de guiones y grabación de vídeos cortos

4. Difusión a través de sesiones informativas de los contenidos elaborados
5. Implementación de la buena práctica

RESULTADOS OBTENIDOS / BENEFICIOS

Al finalizar el periodo de implementación de la buena práctica estaremos en condiciones de obtener datos cualitativos y cuantitativos referente a los resultados.

CONTINUIDAD / ACCIONES FUTURAS

La intención es tener la posibilidad de afianzar esta buena práctica en periodos futuros.

- Sesiones / vídeos o tutoriales en materia de prevención
- Trasladar la Buena Práctica también el Servicio de Estancia Diurna, con adaptaciones específicas para el mismo



La Asociación San José tiene como misión mejorar la calidad de vida de las Personas con Discapacidad Intelectual y/o del desarrollo y sus familias, considerando principal e individualmente la consecución de su felicidad, proporcionando recursos eficaces y apoyos personalizados con la garantía del ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes.

La visión de la Asociación San José está orientada a seguir creciendo como una entidad de referencia en la intervención con personas con discapacidad intelectual, desarrollando y aplicando mecanismos adecuados para su desarrollo personal, firmemente basados en la ética y ofreciendo unos servicios de proximidad, capaces de responder a las necesidades presentes y futuras de los usuarios.

La asociación cuenta con diferentes centros en los que trabajan más de 300 personas: residencias, unidad de estancia diurna, colegio, etc. Además, tiene un Centro Especial de Empleo (Empresa de Inserción Socio-Laboral) dedicado a la actividad de lavandería industrial, lo que ha supuesto que cuatro personas con discapacidad accedan a un puesto de trabajo remunerado.

DATOS DE CONTACTO

<https://www.asociacionsanjose.org/>

Contacto: Alicia Carmona Martínez. Gerente.

Teléfono: 958685105

Email: gerencia@asociacionsanjose.org

IDENTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Difusión de un protocolo para definir el marco de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo con la finalidad de prevenir, evitar y erradicar este tipo de conductas.

TIPO DE INTERVENCIÓN

Salud y Bienestar. Cultura preventiva.

OBJETIVOS

- Definir un marco de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, con la finalidad de prevenir, evitar y erradicar este tipo de conductas
- Reducir el absentismo provocado por situaciones de acoso sexual y

por razón de sexo y aumentar la productividad en la Asociación San José

- Sensibilizar al personal sobre las actuaciones o comportamientos que conllevan acoso sexual y por razón de sexo y formar sobre las medidas e intervenciones a adoptar

LOCALIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Centros dependientes de la Asociación San José localizados en Guadix y su comarca.

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

El protocolo será de aplicación a to-

das las personas que forman parte de la asociación y que durante su jornada laboral o fuera de ella hayan sido acosadas por parte de algún compañero o compañera o, en caso contrario, hayan sido provocadores o provocadoras de tal acoso, a quien también se aplicará el protocolo, debiendo asumir las consecuencias de su acto.

El protocolo implica a diferentes grupos de interés:

- Profesionales de los centros que engloba la Asociación San José. El personal abarca a todas las personas que conforman el organigrama de los centros, desde la

Dirección, los trabajadores/as de referencia y mandos intermedios, y trabajadores/as de cada una de las categorías profesionales

- Comité de Igualdad: compuesto con carácter paritario por representantes de la entidad y de los trabajadores/as. El Comité será el encargado de hacer el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad una vez implantado, velando por una implantación homogénea para ambos sexos
- Otro grupo de interés implicado, aunque no de una manera directa, son los usuarios y usuarias de nuestros centros, ya que el fin úl-

timo de este método redunda en ellos y en ellas, dado que un clima laboral positivo, saludable y libre de cualquier actuación o comportamiento que directa o indirectamente suponga una discriminación beneficiará a las personas atendidas, haciendo realidad la misión de la entidad

DURACIÓN

Activo desde el año 2019, cuando se ha iniciado la difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras, incorporándose, además, entre la documentación entregada

en el acto de acogida al trabajador o trabajadora de nueva incorporación.

INVERSIÓN

Esta práctica que se detalla no requiere ningún tipo de inversión, ya que se lleva a cabo por personal de la propia Asociación San José en horario laboral y que ha realizado formaciones previas en materia de Igualdad, el desarrollo Afectivo-sexual en personas con discapacidad intelectual, etc. Todo ello coordinado siempre desde el Comité de Igualdad de la entidad.



DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA INTERVENCIÓN

RETO (S) AL QUE RESPONDE LA INICIATIVA

El acoso sexual y por razón de sexo supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, tales como el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo. Ante esta realidad, la Asociación San José ha valorado la necesidad de disponer de un protocolo específico para prevenir, evitar y erradicar las conductas de acoso sexual y por razón de sexo.

Los retos que la asociación se ha marcado son:

- Detectar y denunciar los casos de acoso sexual y/o maltrato, entre las personas con discapacidad intelectual principalmente, que no tienen oportunidad de expresarlo
- Evitar dar normalidad a las actua-



ciones de acoso que se dan fruto de actitudes machistas

- Proporcionar las herramientas adecuadas para afrontar las situaciones de acoso sexual y/o violencia de género
- Erradicar el acoso sexual y la violencia de género en el entorno de la entidad

El protocolo incluye información y medidas dirigidas a:

- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso en todas sus formas para identificar dichos comportamientos y conductas
- Prevenir y evitar que se produzcan situaciones de acoso
- Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad
- Disponer de procedimientos de intervención específicos y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas
- Asegurar la confidencialidad de las personas afectadas



- Gestionar el conocimiento obtenido de la experiencia y análisis de la información con el fin de mejorar la respuesta y la prevención
- Dotar al personal de los mecanismos internos adecuados para prevenir y afrontar estas conductas

DESCRIPCIÓN / ACTIVIDADES

La elaboración del protocolo para definir el marco de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo ha implicado la realización de diferentes actividades de promoción y difusión.

Estas actividades se enmarcan dentro del conjunto de medidas para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, consiguiendo así un clima positivo, saludable y libre de cualquier actuación o comportamiento que directa o indirectamente suponga una discriminación,

siendo responsabilidad de todas las personas que forman parte de la empresa.

Algunas de las actividades que se han llevado a cabo incluyen:

- **Creación de un Comité de Igualdad**, para planificar y llevar a cabo las medidas para implementar y supervisar el protocolo y para asegurar que llega a todos los interesados. Para ello se han realizado las siguientes acciones contempladas en el Plan de Igualdad:
 - Difusión del protocolo entre todas las personas trabajadoras de la asociación
 - Difusión en la página web de la Asociación San José. Está en proyecto adaptarlo a lectura fácil
 - Difusión en los grupos de Whatsapp del personal
 - Taller de información del Protocolo de Acoso Sexual en el Gru-

po de Autogestores de 17.00 a 19.00 horas el 13 de enero de 2020

- **Formación en materia de Igualdad:**

- “Taller de Apoyo a las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo” dirigido a 15 mujeres componentes de la Asociación San José con edades comprendidas entre los 20 y 45 años, cuyo objetivo principal es fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad intelectual o del desarrollo, así como apoyar a aquellas mujeres que se encuentran en situaciones de riesgo o exclusión social. El taller se desarrolla entre enero y febrero de 2020, abarcando 5 áreas repartidas en 8 sesiones. El material utilizado es una presentación y unas

carpetas realizadas en nuestro taller de imprenta y serigrafía para el evento con bibliografía y notas de prensa relacionadas con el tema, adaptadas a la lectura fácil.

- Exposición del Plan de Igualdad para la totalidad del personal trabajador en una sesión de una hora de duración el 21 de febrero de 2020
 - **Formación sobre el desarrollo afectivo-sexual** en personas con discapacidad intelectual.
 - “Taller de Educación y Salud Sexual para mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo” dirigido a 15 mujeres componentes de la Asociación San José con edades comprendidas entre los 20 y 45 años, cuyos objetivos son:
 - Conocer el significado de educación sexual y salud sexual
 - Identificar los derechos y obligaciones sexuales
 - Identificar las partes de los órganos sexuales femeninos
 - Diferenciar algunas prácticas sexuales además de sus beneficios y riesgos
 - Conocer diferentes métodos anticonceptivos
- El Taller se desarrolla entre enero y febrero de 2020, abarcando 2 áreas repartidas en 5 sesiones. El material utilizado es una presentación y unas carpetas realizadas en nuestro taller de imprenta y serigrafía para el evento con bibliografía y notas de prensa relacionadas con el tema, adaptadas a la lectura fácil.

- Jornadas semanales con el grupo de Autogestores para resolver dudas sobre cuestiones en el terreno del desarrollo afectivo-sexual
- “Programa Afectivo-Sexual” llevado a cabo en el Colegio “Ntra. Sra. de la Esperanza” para adolescentes de entre 16 y 21 años
- **Incorporación del documento** en la documentación entregada en el acto de acogida al trabajador/a de nueva incorporación
- **Otras actividades:** Debido a la situación que se generó a partir del 16 de marzo con el estado de alarma por la pandemia por el Covid-19, no se han llevado a cabo otras actividades, dado que se ha priorizado la salud y la contención de dicha pandemia en nuestra asociación.

RESULTADOS OBTENIDOS / BENEFICIOS

Para la entidad:

- Incremento de la productividad. Reducción de los costes que genera el absentismo y la pérdida de productividad fruto de ambientes laborales en los que existe acoso
- Generación de un entorno positivo, saludable y libre de actuaciones que supongan discriminación
- Mejora de la imagen social de la empresa
- Mejora de la gestión del capital humano
- Garantía de cumplimiento de la Ley y una defensa ante reclamaciones de responsabilidad al de-

mostrar una actuación prudente y adecuada, contando con una investigación interna y confidencial

Para las personas:

- Mejora del compromiso con el trabajo y con los fines de la organización
- “Empowerment”, mejora de la formación y de la gestión del talento
- Mejora del entorno relacional
- Ofrece una vía interna rápida y confidencial de reacción frente a conductas inadecuadas

LECCIONES APRENDIDAS:

La participación e implicación de los profesionales de la entidad supone un mayor, mejor y más visible resultado de los beneficios de las acciones desarrolladas (mejor clima laboral, mayor comunicación, menor absentismo, etc.)

CONTINUIDAD / ACCIONES FUTURAS

Proyecto activo

El objetivo es la implantación total de todas las acciones en todos los centros a lo largo del tiempo

Información adicional

Las acciones y logros se difundirán en la página web de la entidad y redes sociales, evaluándose el impacto de las actuaciones llevadas a cabo, así como el nivel de satisfacción de las personas a las que el plan va dirigido, con el objetivo de adoptar las mejoras necesarias destinadas a la prevención y atención de posibles situaciones inadecuadas.



FEYCSA Centro Especial de Empleo nació en el seno de Plena Inclusión Región de Murcia a finales del año 2000 como empresa de empleo protegido de Iniciativa Social. Su misión es promover el empleo para personas con cualquier tipo de discapacidad en la Región de Murcia a través de fórmulas innovadoras de integración laboral que mejor se adecuan a las necesidades de la sociedad.

Está compuesto por diferentes líneas de trabajo: LABOR VIVA (Artes gráficas. Publicidad y regalo personalizado), ECOVIVA (Servicios medioambientales), DOCUVIVA (Digitalización, custodia y destrucción confidencial de documentos), COPIVIVA (Reprografía y copistería online).

DATOS DE CONTACTO

<https://www.feycsa.com>

Contacto: Elena Díaz Martínez (Dirección General)
José Cañavate Bernal (Coordinador Unidad de Apoyo y Riesgos Laborales)

Teléfono: 968 60 32 40

Email: feycsa@feycsa.com



IDENTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

MEDITACIÓN Y RELAJACIÓN: TALLER YOGA-VIERNES

Implementación de un taller semanal de ejercicio adaptado, relajación y meditación dirigido a todos los trabajadores de la entidad.

TIPO DE INTERVENCIÓN

Salud y bienestar. Psicosociología. Cultura preventiva.

OBJETIVOS

- Formar en técnicas de iniciación al yoga
- Fomentar una cultura preventiva compartida por la empresa
- Facilitar un punto de encuentro a la plantilla donde relajarse y hacer planes para el fin de semana (auto-gestión de ocio) espontáneamente

LOCALIZACIÓN

Se ha implementado para los cen-



tros de trabajo de Murcia y Molina de Segura, donde se concentra el mayor número de trabajadores con discapacidad intelectual y enfermedad mental. En los centros de trabajo de Bullas y Calasparra, la mayoría de trabajadores tiene discapacidad física y menor demanda de apoyos psico-socio-laborales. No obstante, se estudia realizar esta actividad más adelante.

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

Plantilla de trabajadores con y sin discapacidad del Centro Especial de Empleo. Acuden una media de 15 trabajadores.

DURACIÓN

La actividad está actualmente en curso. Se realiza todos los viernes de 14 a 15 horas.

INVERSIÓN

- Convenio de colaboración con los profesionales para la prestación de este servicio y coste de uso de las instalaciones (estimado 180 euros/mes, sin limitación de número de asistentes)
- Coste hora de no producción de las actividades empresariales
- Coste de desplazamiento de trabajadores con vehículos de la empresa



DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA INTERVENCIÓN



RETO(S) AL QUE RESPONDE LA INICIATIVA

En el cuestionario de evaluación que realizamos a los trabajadores para ir actualizando su Plan de Desarrollo Individual, muchos de ellos marcaron la casilla de preocupación por el estrés y por los temas

concernientes a la salud laboral. Observamos que los trabajadores, aunque realizan diferentes actividades de ocio y tiempo libre, en general no practican actividades físicas ni tienen suficiente autoconocimiento de su cuerpo y de su mente para ayudarse a controlar el estrés con sencillas técnicas holís-

ticas que pueden mejorar su calidad de vida invirtiendo un mínimo tiempo diario en su práctica.

DESCRIPCIÓN / ACTIVIDADES

Se ha implementado, dentro de la jornada laboral del Centro Especial de Empleo, una rutina consistente

en acudir a un Centro de YOGA todos los viernes en la última hora de trabajo, de 14 a 15 horas. Para ello se llegó a un acuerdo con dos profesionales, monitores de yoga y psicólogos, y la disponibilidad del Centro de Yoga para poder usar sus instalaciones.

A esta actividad asisten todos los trabajadores (con y sin discapacidad) de los centros de trabajo de Murcia y Molina de Segura. La actividad consiste en la realización de una hora de yoga que incluye un tiempo de ejercicio físico adaptado, técnicas de relajación y técnicas de meditación.

RESULTADOS OBTENIDOS / BENEFICIOS

Para la entidad:

- La actividad mejora el clima laboral, crea un espacio de unión y aprendizaje donde todos los participantes se relajan y se divierten

Para las personas:

- Aprendizaje de técnicas de estiramiento corporal, relajación, respiración y meditación que cada trabajador incorpora a su vida personal y profesional en la medida de sus posibilidades
- Facilita un punto de encuentro para concretar actividades de ocio el fin de semana entre los trabajadores, lo que fomenta sus habilidades sociales y su integración social

LECCIONES APRENDIDAS:

La mayoría de trabajadores no habían practicado nunca esta dis-

ciplina. Para muchos de ellos está siendo una escuela muy positiva para trabajar desde la flexibilidad corporal, la corrección de posturas, la identificación de los puntos de dolor y tensión, la escucha interior para serenar la mente y conseguir alcanzar un estado de relajación mental que permita rebajar los niveles de ansiedad y estrés laboral sin recurrir a mayores dosis de medicación o a hábitos perjudiciales como el tabaco o el alcohol.

La actividad ha resultado fácil de implementar porque los trabajadores pueden acudir el viernes vestidos de forma informal al centro de trabajo, con chándal o ropa cómoda. También tienen la opción de cambiarse al llegar al Centro de Yoga, que está muy cerca de la sede social.

FEYCSA cuenta con la ventaja de que cuenta con horario intensivo (de 8 a 16 horas de lunes a jueves y los viernes de 8 a 15 horas). Los trabajadores comen a las 12.30 horas en la empresa, con lo cual todos los viernes, entre las 13 y las 14 horas se realizan actividades de tránsito entre la actividad productiva, que finaliza a las 12 horas para comer y el taller de Yoga, como son talleres de creatividad y talleres de innovación. De esta forma, el viernes es el día que todos los trabajadores saben que después de la pausa de comida van a tener que activar áreas de su mente y de su cuerpo que normalmente con la rutina y el estrés laboral están adormecidas o, por el contrario, sobreexcitadas.

CONTINUIDAD / ACCIONES FUTURAS

El taller se plantea como una actividad de iniciación sin forzar el ritmo y las necesidades de cada trabajador. Como el Centro de Yoga ofrece actividades más completas y avanzadas (retiros, prácticas complementarias etc.), en la medida en que este proceso sea de ayuda en algunos casos se concretará alguna otra actividad.



La **Fundación APROCOR** se dedica, desde 1989, a la búsqueda de oportunidades y al desarrollo de acciones orientadas a la mejora de la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual y de sus familias. Apoyan a las personas con discapacidad intelectual en la consecución de sus metas. Lo hacen porque creen en cada persona y en:

- Su derecho a tener una vida plena
- Sus capacidades y fortalezas
- La valiosa aportación que puede hacer a la sociedad

Es una organización que apuesta por la innovación y la mejora continua para que las personas con discapacidad intelectual puedan ejercer su derecho a una ciudadanía plena.

DATOS DE CONTACTO <http://fundacionaprocor.org>

Contacto: M^a Isabel Perucha Sanz. Psicóloga. Equipo Transversal de Apoyo a Planes Personales.

Teléfono: 662 35 25 11

Email: mperucha@fundacionaprocor.com

Aitor del Coto Mielgo. Director Centros Ocupacionales.

Teléfono: 618 55 48 59

Email: adelcoto@fundacionaprocor.com



IDENTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

Desarrollo de un conjunto integral de medidas de conciliación dirigidas a todos los trabajadores y trabajadoras de la Fundación APROCOR.

TIPO DE INTERVENCIÓN

Salud y bienestar. Psicosociología.

OBJETIVOS

- Diseñar y desarrollar una estrategia de RSE sobre unos pilares sólidos, coherentes y contrastados
- Alinear e integrar la conciliación familia-trabajo en el ámbito global de la Fundación, de forma que

constituyendo un área de gestión individual y con suficiente potencial de desarrollo e impacto organizativo se permita una integración y coordinación en una estrategia más global



- Reforzar el compromiso de los profesionales con los valores y la misión de la organización.

LOCALIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Esta buena práctica se ha llevado a cabo en todos los centros y servicios de la Fundación APROCOR.

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

Afecta a trabajadores de todos los servicios, incluidos los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo (150 trabajadores). Todos ellos son los beneficiarios directos de las medidas in-

dependientemente de su categoría profesional. Se intenta que haya medidas de conciliación suficientes para cada grupo profesional cuando la naturaleza de alguna medida no se pueda aplicar a todos.

DURACIÓN

Desde 2017, lográndose la acreditación en 2018 y continuando

en la actualidad con el desarrollo, evaluación y actualización de las diferentes medidas.

INVERSIÓN

- Uno de los requisitos para conseguir la certificación EFR es la designación de un responsable EFR y de un manager EFR, que ocupan aproximadamente un 10 % de su jornada laboral para la

gestión y mantenimiento de la certificación

- Muchas de las medidas implantadas tienen un impacto económico indirecto importante sobre la Fundación. Por ejemplo, la ampliación de vacaciones, la reducción de horas, número de plazas de parking que no se alquilan, ahorro de costes de desayunos y comidas etc.



DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA INTERVENCIÓN

RETO(S) AL QUE RESPONDE LA INICIATIVA

Los convenios colectivos que regulan las actividades relacionadas con los servicios sociales y, más concretamente, con la atención y apoyo a las personas con diversidad funcional establecen unas condiciones laborales y salariales muy precarias. Al mismo tiempo, suponen para los trabajadores una carga importante de trabajo físico y desgaste emocional. Esto hace que la rotación de profesionales sea muy alta y que sea complicado mantener una plantilla estable que garantice continuidad en los apoyos que necesitan las personas.

Desde la Fundación APROCOR ya se estaban poniendo en práctica, casi desde sus orígenes, muchas de estas medidas sin ser conscientes de que se trataba de conciliación. Desde que se ha decidido impulsar la conciliación familiar y personal y mejorar la gestión de la misma se ha podido, por un lado, identificar



aquellas medidas que ya se estaban realizando y, por otro, implantar aquellas que más se ajustan a las necesidades, aquellas que son importantes para los trabajadores. Por todo esto, el propósito principal que persigue la Fundación es poder generar políticas y medidas diseñadas para concebir carreras profesionales de largo recorrido compatibles con la vida privada, alineándose con su misión, visión y valores y con el Plan Estratégico. En definitiva, formar equipos de PERSONAS comprometidas y felices con la labor que desempeñan, llevando a cabo una buena gestión para ello.

DESCRIPCIÓN / ACTIVIDADES

En 2017, Aprocor decidió impulsar la conciliación familiar y personal y mejorar la gestión de la misma. Para ello se contactó con la Fundación MasFamilia con el fin de conseguir la certificación de Empresa Familiarmente Responsable (EFR). Con este proceso se ha conseguido implantar un modelo alineado con la ética y valores de la organización en lo referente a los profesionales que la componen. De las 32 medidas de conciliación puestas en marcha las que más impactan en el bienestar emocional de los trabajadores son:

- **Medidas de Calidad en el Empleo**
 - Reducción de jornada por motivos particulares
 - Permisos retribuidos por ausencia justificada por el médico cuando éste recomiende reposo, pero no curse baja laboral
 - Recogida de los pedidos personales de los profesionales en Espacios de la Fundación dentro del horario laboral

Medidas de Flexibilidad Temporal y Espacial

- Bolsa de horas. Intercambiar horas de trabajo fuera del horario laboral por horas de uso para asuntos personales
- Flexibilidad de entrada y salida (una hora)
- Teletrabajo, siempre que el puesto lo permita y la tarea no requiera de presencia física del profesional
- Reducción de jornada en los meses de verano y periodo de Navidad, siempre que el servicio lo permita. Esta reducción se disfrutará por turnos con el fin de asegurar el buen funcionamiento del servicio y no conllevará reducción de sueldo
- Jornada intensiva en Centro Especial de Empleo
- Más vacaciones de las que establece el convenio en la medida que las necesidades del Servicio lo permitan, asegurando siempre el buen funcionamiento del mismo
- Flexibilidad y proximidad de la actividad laboral, adaptando las visitas a empresas, familias, etc. a las necesidades personales
- Acercamiento del puesto de trabajo, siempre que sea posible, a las necesidades familiares como ubicación de colegios de hijos o cercanía con el puesto de trabajo de su cónyuge o padres
- Reducción de jornada en cómputo anual, que es inferior a la que marca el convenio colectivo
- Distribución flexible de las vacaciones

Medidas de Apoyo a la Familia

- Permiso para apoyo académico (tutorías, fiestas, o representaciones...) 3 al año por cada hijo
- Permiso para el cuidado de familiares, 4 días al año
- Adaptación de la jornada para el cuidado de familiares en situación de dependencia, revisable mensualmente
- Presencia de hijos en el centro de trabajo

RESULTADOS OBTENIDOS / BENEFICIOS

Para la entidad:

- Son medidas que pueden usarse como una herramienta más para llevar a la práctica la misión de la Fundación APROCOR

Para las personas:

- Se ha comprobado que el bienestar de los profesionales redonda directamente en los buenos apoyos que reciben las personas con discapacidad a las que apoyan.

LECCIONES APRENDIDAS:

Ha sido un proceso altamente beneficioso para la Fundación Aprocor en general y para sus integrantes en particular, ya sean profesionales, personas que reciben apoyo, familias y voluntarios. Ha sido un proceso que ha permitido ordenar una serie de medidas y beneficios que desde hace muchos años se disfrutaban, pero que no estaban ordenados ni eran compartidos por todos los profesionales de la organización. No se han detectado situaciones

de abuso durante el primer año de implantación por parte de ningún profesional, por lo que se deduce que tanto la información acerca de la implantación del modelo como la comprensión del mismo han sido, por el momento, muy satisfactorias. Este conjunto de medidas implantadas, junto con nuestro sistema de desarrollo profesional favorece tener un equipo más comprometido, más autónomo en el desempeño de sus tareas y más alineado con el propósito de la organización.

CONTINUIDAD / ACCIONES FUTURAS

Todas las medidas reflejadas en el catálogo han sido disfrutadas en algún momento del año 2018 y 2019 y por más de un profesional. Este dato nos indica que el estudio preliminar que se realizó tuvo un resultado real. Se ha llegado a todos los profesionales de la Fundación con al menos una medida y en más de una ocasión. Si bien es cierto que la gran mayoría de profesionales han usado más de tres medidas reflejadas en el catálogo.

Para 2020 siguen el vigor la mayoría de las medidas. Se han implantado tres nuevas:

- Furgonetas para uso personal, siempre que estén disponibles y abonando 0.20 euros por km. recorrido
 - Permuta de festivos locales por cualquier otro día no festivo
 - Disfruta de tu cumpleaños. Medio día libre para trabajadores sin hijos
- Se han retirado algunas medidas que no tuvieron prácticamente uso



Grupo AMÁS nace en 2010 tras la fusión de dos entidades: Fundación García Gil (promovida desde la Asociación ADFYPSE) y Asociación AFANDEM. La historia del Grupo AMÁS se remonta a 1977 como movimiento asociativo de familias. En este año se crea la Asociación ADFYPSE gracias al esfuerzo de los trabajadores de Standard Eléctrica y se inaugura la primera sede de la Asociación AFANDEM en Móstoles. Poco a poco ambas entidades van poniendo en marcha centros de atención para personas con discapacidad, atención temprana, ocio, centros especiales de empleo... y otros centros y servicios que se constituyeron tras la fusión de ambas entidades. Todos ellos son lo que ahora conforman Grupo AMÁS.

En 2009, ya en pleno proceso de fusión y siendo uno de los acuerdos de la misma implantar una Política de Personas, Grupo AMÁS se certifica como Empresa Familiarmente Responsable (EFR), como apuesta por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, por tanto, se identifica como empresa socialmente comprometida y responsable de la satisfacción y el bienestar de sus trabajadores.

Nuestra Misión: Contribuir a que cada persona con discapacidad intelectual y su familia pueda desarrollar su proyecto de vida, así como a promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho, contribuyendo a la creación de una sociedad más justa y solidaria.

Nuestra Visión: Ser reconocidos por las personas con discapacidad, sus familias y la sociedad como una organización comprometida en apoyar los proyectos personales y los cambios sociales necesarios para el ejercicio de la ciudadanía por parte de las personas con discapacidad intelectual.

Nuestros Valores: Grupo AMÁS se sustenta sobre siete valores que han sido elegidos como base para expresar y construir el presente y el futuro de la organización: Compromiso con las personas; compromiso con las familias; Honestidad; Inclusión; Independencia; Universalidad e Innovación transformadora.

DATOS DE CONTACTO

<https://www.grupoamas.org>

Contacto: Sonia Ramírez (Dirección de Recursos Humanos) y Cristina Fernández (Técnico de PRL)

Teléfono: 916945306

608598598 (Sonia)
608196119 (Cristina)

IDENTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

PROYECTO TU SALUD CUENTA

Políticas y medidas de Seguridad, la Salud y el Bienestar (formaciones, talleres, torneos, servicios de apoyo, jornadas...) en el que las personas son el centro de las mismas.

TIPO DE INTERVENCIÓN

Cultura Preventiva. Salud y bienestar. Formación.

OBJETIVOS

- Incrementar el capital psicológico de l@s profesionales; prevención positiva de los riesgos psicosociales

- Mejorar el bienestar individual y del grupo
- Conseguir mayores resultados en personas con discapacidad intelectual
- Acompañar en la definición individual del sentido (de la tarea) de cada uno de l@s profesionales
- Reforzar el compromiso y la identificación con el Grupo
- Potenciar el buen clima organizacional. Fomentar las buenas relaciones entre los profesionales
- Reducir el absentismo, tanto el derivado de contingencia común como profesional

LOCALIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Todos los/as trabajadores/as de los centros y servicios del Grupo AMÁS.

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

Todos los profesionales, usuarios, voluntarios y familias que forman el Grupo AMÁS, que son aproxi-



madamente 1.000 profesionales y 3.000 usuarios y/o familias.

DURACIÓN

En activo. Es un proyecto de continuidad que se inicia en el año 2018, y que se encuentra enmarcado en el desarrollo de nuestra Política de Personas en un proceso de mejora continua que se nutre de forma pe-

riódica de iniciativas y aportaciones. Los planes de implementación parten de un estudio y evaluación de resultados de las acciones para adaptarlas a las necesidades reales de trabajadores y empresa, en continua evolución.

INVERSIÓN

20.000€ / año.



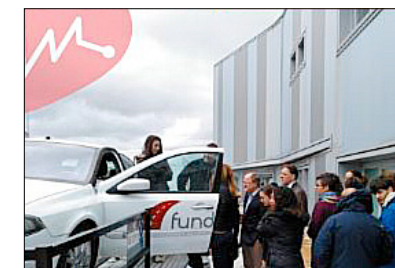
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA INTERVENCIÓN

RETO(S) AL QUE RESPONDE LA INICIATIVA

Impulsar una nueva cultura más allá de la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud de los trabajadores, basada en el bienestar individual y grupal en un marco laboral eficaz.

DESCRIPCIÓN / ACTIVIDADES

TU SALUD CUENTA nace de la apuesta y compromiso de la Di-



rección con un nuevo modelo de Seguridad y Salud lejos del para-

digma tradicional. Una nueva estrategia de liderazgo centrada en el bienestar, estando en el centro de la misma las personas, la mejora de su calidad de vida y su crecimiento personal y profesional, que contribuye e impulsa la manera de afrontar la tarea (responsabilidad), siendo más productiva, más segura, más saludable y a la vez más competitiva.

Es por ello que, desde 2018, se vienen realizando diferentes actividades en el marco de esta nueva filosofía empresarial:

- Semana de la Seguridad y Salud en el trabajo: acciones de formación y sensibilización con el objetivo de adquirir conocimientos y fomentar la concienciación, entre los/as profesionales del Grupo, sobre la importancia de prevenir, realizar actos seguros y gozar de buena salud: Talleres de Cuidado de Espalda Mindfulness, Risoterapia, cartelería... En definitiva, acciones de cuidado al profesional más vivenciales, orientadas no solo a la parte preventiva para evitar daño o lesiones, sino al impulso de la salud y el bienestar
- Colaboración con Fundtrafic y la Asociación DIA de Víctimas de Accidentes: talleres formativos, conferencia sobre Seguridad Vial, simulador de vuelco y gafas de simulación de consumo de alcohol y drogas, tanto para usuarios como profesionales
- I Torneo Deportivo y I Torneo de Pádel "Tu Salud Cuenta": encuentro de profesionales y voluntarios con el objetivo de fomentar el deporte, los hábitos saludables y las relaciones personales más allá del entorno laboral
- Apoyo Emocional ante situaciones traumáticas vinculas al ámbito laboral. Se ofrecerá a los profesionales del Grupo AMÁS un apoyo emocional, para aquellos que voluntariamente lo acepten, cuando se dé en el ámbito laboral una situación especialmente traumática, tal como enfermedad gra-



ve o fallecimiento de un usuario. Dicho apoyo será llevado a cabo por un profesional experto externo a la organización.

- Creación del Grupo Sanitario "Tu Salud Cuenta": grupo de trabajo formado por miembros del equipo de enfermería de los centros, junto con RRHH y PRL. Los objetivos son:
 - Coordinación entre centros y residencias a nivel de salud
 - Crear un criterio general de salud para Grupo amas
 - Revisión de protocolos de salud
 - Unificar protocolos y pautas de actuación multicentro
 - Creación de nuevos protocolos y cartelería de salud
 - Formación e información a las personas que forman parte de Grupo AMÁS

RESULTADOS OBTENIDOS / BENEFICIOS

Para la entidad:

- Mejora la imagen de la organización

ve o fallecimiento de un usuario. Dicho apoyo será llevado a cabo por un profesional experto externo a la organización.

- Facilita el cumplimiento legal y las exigencias de los clientes
- Mejora del ánimo y mayor bienestar físico y/o mental que genera un mayor compromiso, participación, motivación e implicación
- Mejora del ambiente laboral y del bienestar global de los trabajadores de una manera sostenible, que permite que éstos desarrollen mejor su actividad laboral

Para las personas:

- Aumenta su bienestar y toman consciencia de la importancia del cuidado de la salud y de su propio bienestar
- Facilita que cada persona con discapacidad intelectual y su familia puedan desarrollar su proyecto de vida, así como a promover su inclusión como ciudadano de pleno derecho, contribuyendo a la creación de una sociedad más justa y solidaria
- Visualiza ante el mundo empresarial la potencialidad y las capacidades de las personas con discapacidad intelectual para que

¡TU SALUD CUENTA!
I TORNEO DEPORTIVO
SABADO, 18 DE MAYO DE 2019

PLAZO DE INSCRIPCIÓN: HASTA EL 13 DE MAYO

SOLO TRABAJADORES:
- Fútbol sala
- Baloncesto

TODOS LOS ASISTENTES:
- Zumba
- Yincana
- Diferentes actividades deportivas

ACTIVIDADES PARA NIÑ@S

¡¡Aún estás a tiempo de apuntarte!!
Habla con administración de tu centro para apuntarte

¡¡Habrá avituallamiento, comida para los niños, invitación aperitivo y muchas sorpresas más!!

decidan contratar los servicios, realizar donaciones o realizar acciones de patrocinio

Se han evaluado los resultados de la realización de las actividades, obteniendo los siguientes indicadores:

- Certificado EFR: buena valoración por parte tanto de la auditora externa como de las personas entrevistadas de las medidas en general y de las medidas implantadas vinculadas al bienestar
- Encuesta de clima: alta puntuación en ítems relacionados con la Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo

- Buena valoración de las acciones formativas o jornadas de sensibilización
- Alta participación en las actividades

LECCIONES APRENDIDAS:

- La salud y el bienestar de los trabajadores es una máxima y un criterio a seguir y/o tener en cuenta en el proceso de adopción de decisiones
- Uno de los pilares sobre los que debe asentarse una organización para su crecimiento, mejora y desarrollo tiene que ser "Empleados Sanos en Organizaciones Saludables"

I TORNEO DEPORTIVO
¡TU SALUD CUENTA!
"Un día para disfrutar tod@s"

Sábado, 18 de mayo 2019 **de ONE BE ONE LEGANÉS C/ CARLOS III - LEGANÉS**

9.30 Registro de l@s deportistas
10.00 - 12.00 Torneos de baloncesto y fútbol
12.00 - 12.30 Actividades para l@s más pequeñ@s
12.00 - 12.30 Cargamos pilas "Avituallamiento saludable"
12.30 - 14.00 Actividades para niños y adultos: Zumba, Yincana y actividades deportivas
14.00 Entrega de reconocimientos
14.30 Grupo AMÁS te invita a tomar una consumición y un pincho en el bar "La Frasca", a 5 minutos del evento.

Ya puedes inscribirte en la recepción de tu centro para participar en el evento como deportista, voluntari@ o árbitr@. ¡TE ESPERAMOS!

CONTINUIDAD / ACCIONES FUTURAS

- Es un proyecto en continuidad, dentro del compromiso de la organización con la mejora continua y la integración de iniciativas de lugares de trabajo saludables en el plan global estratégico de la compañía
- El objetivo es seguir trabajando en el mantenimiento de una visión integral de la salud y seguridad laboral en todas las líneas de trabajo y de desarrollo que se implementen.



Grup Social CARES es un proyecto empresarial promovido por CILSA, la ZAL del Port de Barcelona, formado por dos entidades sin ánimo de lucro, Fundación CARES y la Empresa de Inserción CODEC, y por la asociación deportiva y cultural Club 2C. El objetivo de estas entidades es procurar un trabajo digno para las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social mediante el desarrollo de sus habilidades relacionales y profesionales en el ámbito de la industria y, en particular, de la función logística.

Para la consecución de esta misión, Grup Social CARES presta servicios de externalización especializados en actividades logísticas e industriales: ensamblajes, manipulados, copacking, almacenaje, picking y servicios de transporte. Entre sus clientes se encuentran empresas de sectores diversos como el de alimentación y bebidas, automoción, farmacéutico o textil. Junto a ellos, trabaja para construir una sociedad más inclusiva y solidaria.

El compromiso de la entidad es ayudar a las personas en su camino hacia la plena integración en la sociedad y a los clientes en la implementación de sus políticas de responsabilidad social empresarial y a cumplir con los requerimientos de la Ley General de la Discapacidad (LGD) a través de programas de orientación e integración de la discapacidad, de selección de personas para incorporarse a su plantilla o de contratación de los servicios profesionales.

Durante 2019, Grup Social CARES ha desarrollado su actividad en Cataluña, Madrid y Castilla-La Mancha y el promedio de trabajadores y trabajadoras en plantilla ha sido de 588 personas. En Fundación CARES, el 80,1% tenía algún tipo de discapacidad igual o superior al 33%; en CODEC, el porcentaje de personas en itinerario de inserción fue del 55,6%.

DATOS DE CONTACTO

<http://www.grupcares.org>

Teléfono: 630 05 71 50

Contacto: Ana Roldán Sánchez. Unidad de Seguridad y Salud Laboral.

Email: anaisabel.rolsans@fundacioncares.org

IDENTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

PREMIO VIGÍA

Mejora del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales mediante una herramienta que facilite a los trabajadores y trabajadoras la comprensión de los riesgos existentes y los procesos de trabajo seguro,

les permita la participación en la seguridad y les motive a implementar la prevención de riesgos.

TIPO DE INTERVENCIÓN

Cultura preventiva.

OBJETIVOS

- Sistematización de buenas prácticas en PRL y unificación de estándares de seguridad en todos los centros de la entidad

- Detección de riesgos y necesidad de adaptación de puestos integrados en la actividad diaria.
- Implicación de toda la plantilla en la implantación y gestión de PRL
- Mejora de la constancia y calidad en los registros, seguimientos y actuaciones en materia preventiva
- Incremento de la motivación en materia de seguridad y salud

LOCALIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Implementado a nivel nacional: Barcelona, Tarragona, Madrid, Castilla-La Mancha.

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

Afecta a toda la plantilla.

DURACIÓN

En activo desde el año 2017 hasta

la entrega de premios de la primera edición.

- Durante el año 2017 se desarrolló la mejora de la parte documental del sistema de gestión
- En 2018 se implementa el sistema en todos los centros de trabajo. En noviembre se consigue la Certificación OHSAS 18001:2007. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- En diciembre de 2018 se convoca el Premio Vigía en sus dos modalidades: individual, con fecha fin de recepción de trabajos en febrero de 2019, y colectivo, con fecha de fin de evaluación de indicadores diciembre 2018
- En marzo de 2019 se entregan los premios de la primera edición

INVERSIÓN

Recursos humanos:

- Departamento de comunicación: difusión interna (mailing, cartelería, grupos de comunicación en los centros...) y externa, organización de acto de entrega de premios y reconocimiento de méritos
- Unidad de seguridad y salud: seguimiento mensual, campañas de seguridad y salud, formaciones y asesoramiento en los centros. Seguimiento y evaluación objetiva de los indicadores de los servicios
- Responsables de servicio: adaptación del sistema a las necesidades de cada centro, delegación de responsabilidades y seguimiento diario

Recursos económicos:

- Premio: 1.200€ para el premio grupal y los 3 premios de categoría individual



DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA INTERVENCIÓN

RETO(S) AL QUE RESPONDE LA INICIATIVA

Dependiendo de la actividad desarrollada, la heterogeneidad de capacidades de la plantilla es muy diversa y se han encontrado, en ocasiones, dificultades para que estas buenas prácticas pudiesen ser desarrolladas por la totalidad de la plantilla.

Necesitábamos invertir muchos recursos de la unidad de seguridad y salud laboral en motivar a los servicios, transmitirles una cultura preventiva y mantener la regularidad de la documentación.





Necesitábamos adaptar el sistema a las individualidades de la plantilla a las que era difícil dar respuesta y evolucionar a un sistema de prevención que fuese más allá de lo meramente documental. Se hace más extensiva la idea de seguridad y la implicación del personal de seguimiento, de selección, para que éste fuese más adaptativo y se modulase según la necesidad de la plantilla y la actividad. Aunque parezca contradictorio, a su vez, debíamos unificar los criterios y mínimos requeridos en cada uno de los servicios para poder desarrollar un sistema de calidad en PRL. Los trabajadores, en muchas ocasiones, se veían a sí mismos como parte pasiva en cuestiones de prevención y, aun siendo los principales

detectores de riesgos, no colaboraban activamente en la búsqueda de soluciones a los incidentes del día a día. En muchas ocasiones sí llegaban a sentir esa implicación con el sistema, pero de forma individual o, en el mejor de los casos, haciendo referencia al equipo de su turno de trabajo, no de forma global. Por todo esto, el principal reto de este Premio es servir como motor incentivo del sistema de gestión, promover una cultura en salud y bienestar y generar un sentimiento de pertenencia a un grupo más amplio y activo en materia de prevención.

DESCRIPCIÓN / ACTIVIDADES

Fundación CARES inició en 2017 la implantación de una mejora del sis-

tema de gestión de PRL con el fin de alcanzar el certificado de calidad OSHAS en 2018 en todos sus centros. Este objetivo corporativo necesitaba de los recursos para el desarrollo del sistema y del compromiso de los responsables de los centros y, además, de la implicación de toda la plantilla para nutrir este sistema en el día a día. Para ello necesitábamos un DINAMIZADOR del sistema de gestión, una herramienta que acercase a los centros de trabajo y al personal, con o sin discapacidad, una manera de entender los riesgos y procesos de trabajo seguro, ser partícipes de la seguridad en los centros de trabajo como miembros activos del sistema de gestión.

Esta herramienta recibió el nombre de PREMIO VIGÍA, debido a que el plan de prevención propio de Grup Social CARES recibe también este nombre.

El Premio Vigía tiene 2 categorías:

- **GRUPAL:** cada centro de trabajo debe funcionar como un equipo. El objetivo es cumplimentar una serie de formularios que nutren el sistema de gestión de PRL. Por ejemplo: 4 Observaciones Preventivas de seguridad, 2 Propuestas de Mejora, 1 Checklist mensual de revisión de maquinaria, 1 Checklist semanal de Orden y Limpieza, 1 grupo de comunicación semanal...

El Técnico de PRL valora cualitativa y cuantitativamente esta documentación y se barema de forma mensual.

Al finalizar el año quien tenga el mejor indicador global anual es el equipo ganador en esta categoría, obteniendo un premio en metálico para realizar mejoras en el centro o desarrollar las iniciativas que considere el equipo.

Se evalúa por parte de la Unidad de Seguridad y Salud.

- **INDIVIDUAL:** Cada trabajador participante realiza una campaña de seguridad o salud que se pudiese implantar en su centro de trabajo. En esta categoría se repartirán 1º, 2º y 3º premio. Se evalúa por un jurado externo formado por los representantes de seguridad y salud laboral de las empresas cliente para las que trabajamos. Estos valorarán: originalidad, contenido adecuado a la temática y aplicabilidad.

RESULTADOS OBTENIDOS / BENEFICIOS

Para la entidad:

- Mejora de los indicadores de prevención
- Mejor integración de la seguridad y salud en la actividad cotidiana de los centros
- Oportunidad de dar a conocer las buenas prácticas e iniciativas en materia de seguridad a la empresa cliente mejorando la relación con éste
- Detección de propuestas que mejoran además la productividad, la comunicación... en los centros de trabajo

Para las personas:

- Incorporación de toda la plantilla como partícipe de la gestión de la PRL
- Detección de necesidades especiales o mejoras para desarrollar la actividad con mejor productividad y seguridad
- Formación y conocimientos básicos aplicados en materia de seguridad y salud laboral
- Motivación para incorporar los procedimientos de trabajo seguros
- Mejora de los espacios de comunicación

LECCIONES APRENDIDAS:

- Modificar el enfoque para incentivar al personal a través de herramientas dinamizadoras como premios, juegos... es una buena puerta para mejorar la implantación de medidas correctivas, informativas
- Permiten introducir una compe-

titividad sana y una motivación por la que conseguir desarrollar el mismo sistema de gestión de una forma más fácil y eficaz

- Permiten que los diferentes centros interactúen y se retroalimenten en cuanto a propuestas de mejora continua
- A nivel individual, el personal que conoce las normas y procedimientos asume su papel activo en el desarrollo diario de su jornada con mejor resultado que el obtenido exclusivamente a través de acciones formativas o medidas disciplinarias
- Actualmente toda la plantilla conoce y cumplimenta los archivos básicos que alimentan este sistema

CONTINUIDAD / ACCIONES FUTURAS

Se establece el premio con periodicidad anual dado el buen resultado obtenido.

- Durante 2020 se ha seguido trabajando para mejorar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral y preparándonos para que las personas que forman parte de la plantilla realicen sus actividades laborales con la máxima prevención
- En diciembre de 2020 se certificó Fundación CARES en ISO 45001:2018 realizando la transición desde OHSAS 18801:2007
- La entrega de la segunda edición del premio Vigía se realizó en diciembre de 2020
- Se prevé la entrega de premios de la tercera edición del certamen durante el primer semestre de 2021



Plena inclusión Extremadura es la organización que representa en Extremadura a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Su objetivo principal es la plena inclusión de las personas y de sus familias en la sociedad.

Está formada por 27 asociaciones a lo largo de la Comunidad Autónoma, ofrece servicios a más de 4.200 personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, a más de 3.300 familias y cuenta con más de 1.700 profesionales.

DATOS DE CONTACTO

<http://www.plenainclusionextremadura.org>

Contacto: Ana M^a Barahona Sierra, Alicia Asuar Gallego.
Técnicos del Servicio Mancomunado de Prevención de

Riesgos Laborales de Plena inclusión Extremadura

Teléfono: 924 315911

Email: info@plenainclusionextremadura.org



IDENTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

SEGURIDAD VIAL INCLUSIVA

Formación dirigida a personas con discapacidad intelectual para sensibilizar y concienciar en la prevención de los riesgos de seguridad vial y en medidas preventivas conductuales para evitarlos.

TIPO DE INTERVENCIÓN

Seguridad. Cultura Preventiva.

OBJETIVOS

- Evitar accidentes e incidentes de seguridad vial
- Formar, informar, concienciar y sensibilizar a personas con discapacidad intelectual en cómo actuar cuando son peatones, pasajeros de vehículos y/o conductores de bicicletas
- Contribuir al desarrollo y empoderamiento de personas con discapacidad intelectual como formadores

LOCALIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Se han realizado en entidades que pertenecen a la federación de Plena inclusión Extremadura en ciudades como Badajoz, Navalmoral de la Mata, Jaraíz de la Vera, Cáceres, Almendralejo y Villafranca de los Barros.

Es una actividad totalmente replicable, por lo que puede seguir implementándose en otras localizaciones.

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

Dirigido a los trabajadores con discapacidad intelectual de Centros Especiales de Empleo y usuarios de Centros Ocupacionales. Son estas personas las que, en general, tienen mayor autonomía de desplazamiento

to y, por tanto, riesgo de sufrir un accidente de tránsito.

Los contenidos formativos han sido promovidos y gestionados por los técnicos/as del Servicio de PRL de Plena Inclusión Extremadura, en coordinación con las entidades interesadas. En la preparación e impartición de contenidos han participado personas con discapacidad intelectual que trabajan en Plena inclusión Extremadura y colaboran con el Servicio de PRL.

DURACIÓN:

La iniciativa se ha estructurado en dos fases:

1. Fase de preparación (2 meses):

- Preparación de los contenidos y presentación
- Preparación de la persona formadora en materia de Seguridad Vial

2. Fase de ejecución (2 días cada vez que se va a realizar una formación):

- Difusión de la formación (se realiza de forma continuada dentro de las actividades de difusión a las entidades)
- Jornada de preparación de la formación: se realiza un ensayo

y adaptación de los contenidos generales a las características específicas de los usuarios a los que se imparte

- Jornada de impartición: se imparte la formación
- Se han realizado, hasta la fecha, tres acciones formativas en el año 2018 y tres más en el 2019,

todas ellas en diferentes entidades de la región.

INVERSIÓN

- Personal: Técnicos del Servicio de PRL, formador con discapacidad intelectual
- Gastos de desplazamiento a los lugares de impartición y dietas



DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA INTERVENCIÓN

RETOS A LOS QUE RESPONDE LA INICIATIVA

Se ha detectado un incremento en los accidentes e incidentes de seguridad vial en la región. Muchos de ellos son ocasionados por la falta de buenas prácticas y utilización de los elementos viales: cruzar por pasos de peatones, esperar a verde en los semáforos, etc.

Para favorecer la autonomía y la seguridad de las personas con discapacidad es importante que interioricen buenas prácticas y comportamientos en materia de seguridad vial, ya que esto favorece su autonomía en sus desplazamientos y, sobre todo, su seguridad.

DESCRIPCIÓN / ACTIVIDADES

Se han preparado materiales y acciones de formación con el fin de evitar accidentes e incidentes de seguridad vial en las que puedan intervenir o estar implicados personas con discapacidad intelectual. El contenido de los materiales formativos incluye material para sensibilizar y concienciar en la prevención de los riesgos de seguridad vial



y medidas preventivas conductuales para evitar los accidentes.

La particularidad de estas acciones formativas es que han sido preparadas e impartidas por formadores con discapacidad intelectual, los cuales han sido asesorados por técnicos del Servicio de PRL.

RESULTADOS OBTENIDOS / BENEFICIOS

El principal beneficio que busca esta iniciativa es la disminución de los riesgos de seguridad vial y la mejora en la autonomía de los usuarios y trabajadores. Los beneficios para las personas



con discapacidad participantes es que reciben formación e información de cómo comportarse cuando son peatones, conductores de bicicletas y usuarios de transportes público y/o privado. Además, para el formador es una actividad que fomenta su desarrollo laboral, su autonomía y su autoestima.

LECCIONES APRENDIDAS

Se ha mejorado la adaptación de

los contenidos en materia de prevención para que sean accesibles y comprensibles.

Cuando se da formación en una materia, en este caso seguridad vial, además del conocimiento uno de los aspectos más importantes que se transmite a los participantes es que pueden hacer actividades por ellos mismos, se les está dotando indirectamente de la confianza y autonomía de hacer cosas

y se potencia su autogestión e independencia.

CONTINUIDAD / ACCIONES FUTURAS

Se dará continuidad a la iniciativa, ya que la inversión más grande, que es tener los contenidos adaptados y la preparación del formador con discapacidad en materia de seguridad vial, ya está realizada.



Plena Inclusión Madrid es la Federación de Organizaciones de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de Madrid.

Ofrece atención integral a las entidades que conforman el movimiento asociativo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de la Comunidad de Madrid.

La misión de Plena Inclusión Madrid es contribuir, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho.

DATOS DE CONTACTO

<http://plenainclusionmadrid.org/>

Contacto: Rafael Córdoba. Responsable Salud Laboral

Teléfono: 608145286

Email: rafelcordoba@plenamadrid.org



IDENTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LECTURA FÁCIL

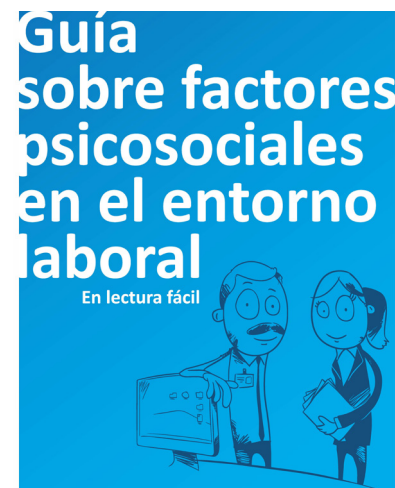
Elaboración de materiales y recursos formativos sobre prevención de riesgos laborales (PRL) adaptados a las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad intelectual en distintos puestos de trabajo.

TIPO DE INTERVENCIÓN

Cultura preventiva. Psicosociología. Seguridad. Ergonomía.

OBJETIVOS

- Facilitar el cumplimiento con las obligaciones en materia de prevención de riesgos exigidas por la normativa
- Dotar de recursos formativos accesibles
- Facilitar la gestión preventiva de los trabajadores con discapacidad



adapta Plena inclusión Madrid

intelectual para que la PRL accesible sea una herramienta más de inclusión laboral

LOCALIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Se lleva a cabo inicialmente para toda la Comunidad de Madrid, pero su difusión ha llegado al ámbito nacional e incluso internacional, siendo demandado por países hispano parlantes.

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

- Profesionales de las diferentes organizaciones involucradas. En primer lugar, los profesionales que gestionan la Prevención de Riesgos Laborales, pero también del departamento de comunicación y difusión y expertos en accesibilidad cognitiva
- En la elaboración de los mate-

riales también han participado profesionales del Instituto Regional de la Seguridad y Salud en el Trabajo

- Los principales beneficiarios son las personas con discapacidad intelectual (de los centros especiales de empleo, centros ocupacionales y servicios de intermediación laboral), los cuales han

estado también implicados en la validación de los contenidos.

DURACIÓN

En activo. Se viene desarrollando de manera continuada desde el año 2006.

INVERSIÓN

- Personal: recursos humanos en

las áreas de prevención, accesibilidad cognitiva y difusión

- Gastos relacionados con la preparación de los materiales: edición, maquetación, ilustración
- Se ha dispuesto de subvención de la Comunidad de Madrid desde el Instituto Regional de la Seguridad y Salud en el Trabajo



DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA INTERVENCIÓN

RETO(S) AL QUE RESPONDE LA INICIATIVA:

Carencia de material formativo en prevención de riesgos laborales accesible para las personas con discapacidad intelectual.

Los escasos materiales existentes no están validados por los usuarios finales.

Esto ha supuesto la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en todo el proceso de diseño de los materiales: formatos, estructuras, dibujos, revisión y corrección de los textos para adaptarlos a lectura fácil, etc. Para ello, se ha contado con el apoyo de diversos grupos de autogestores pertenecientes a entidades de Plena Inclusión Madrid, en su mayoría usuarios de Centro Ocupacional, que han ido colaborando y participando en las distintas fases del proceso para conformar unos materiales completamente accesibles, no sólo en lo que se refiere a los textos, sino también a la estructura y estética.



DESCRIPCIÓN / ACTIVIDADES

Consiste en la elaboración de una colección de recursos formativos adaptados a las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad intelectual en distintos puestos de trabajo. Actualmente, la colección se compone de los siguientes materiales: Jardinería, Manipulados con Máquinas, Limpieza, Manipulados Simples, Lavandería, Ordenanza/Recepcionista, Mozo de Almacén/

Reponedor, Actuación en caso de emergencia y Cocina y Hostelería; Guía sobre Derechos y obligaciones en prevención de riesgos laborales y Guía sobre factores psicosociales en el entorno de trabajo.

Cada uno de los manuales se completa con un ejercicio de evaluación para la comprobación de la asimilación de los contenidos, que consta de 10 preguntas. Las preguntas están redactadas en lectura fácil y van acompañadas de uno o varios dibujos que facilitarán su comprensión. Además, se han preparado tres carteles informativos sobre prevención de riesgos laborales (Manipulación de Cargas, Manipulación de Productos Químicos y Equipos de Protección Individual) y un DVD interactivo.

RESULTADOS OBTENIDOS / BENEFICIOS:

El principal resultado de la acción es la elaboración de materiales formativos que han supuesto una serie de beneficios.

- Para la entidad: Reducción de los riesgos y la siniestralidad. Cum-

plimiento en materia de prevención de riesgos laborales de las obligaciones establecidas por normativa

- Para las personas con discapacidad: formación en PRL adaptada a sus características y necesidades. Participación activa en la validación de los materiales adaptados

Los materiales han sido distribuidos a todos los profesionales de las entidades participantes. Se calcula que han beneficiado a 100 personas con discapacidad por año.

LECCIONES APRENDIDAS:

- Generar una participación activa de las personas enriquece los contenidos y asegura el éxito en la comprensión de los contenidos obtenidos
- La formación continua en materia preventiva genera una conciencia colectiva en salud laboral, favorece la reducción de la siniestralidad y la mejora de las condiciones de trabajo
- La prevención de riesgos se convierte en una herramienta integradora de las personas con discapacidad intelectual tanto en empleos protegidos como en el empleo ordinario

CONTINUIDAD / ACCIONES FUTURAS

En activo. Se viene desarrollando de manera continuada desde el año 2016.

En 2019 se realizó:

- 1 vídeo y 7 audio guías sobre Mindfulness adaptadas en fácil comprensión
- 22 sesiones formativas para fo-



mentar la práctica en el Mindfulness

- 7 audio guías nuevas sobre Mindfulness adaptadas en fácil comprensión

Para 2020, se realizaron:

- 10 audio guías adaptadas más sobre Mindfulness
 - Curso de Formador de formadores en Mindfulness adaptado a personas con discapacidad intelectual o trastornos del desarrollo
 - Material didáctico (cuaderno con 15 sesiones adaptadas a personas con discapacidad intelectual o trastornos del desarrollo)
 - 15 sesiones formativas
 - Ejercicio práctico final de formación en la que los alumnos realizarán una sesión formativa en sus centros de referencia
- Seguir realizando proyectos de adaptación de la Prevención de Riesgos laborales al colectivo de personas con discapacidad intelectual o trastornos del desarrollo

INFORMACIÓN ADICIONAL

Aunque inicialmente los materiales se dirigen a los trabajadores con discapacidad intelectual y por ende a las organizaciones que las contratan, hay que destacar que, por su fácil comprensión, han sido utilizadas también por otro tipo de organizaciones como por ejemplo de inmigrantes. La iniciativa ha recibido los siguientes reconocimientos externos:

- Buena Práctica Plena Inclusión España a sus manuales de prevención de riesgos laborales en lectura fácil (2006)
- El Premio Nacional de Prevención PREVER, que otorga el Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del trabajo (2010)
- Premio Alares a la Excelencia en Prevención de Riesgos Laborales (2012)
- Reconocimiento al compromiso por el empleo en categoría PRL de la Comunidad de Madrid, 2018

CONCLUSIONES

Las experiencias presentadas en este catálogo comprenden una gran variedad de acciones en el ámbito de la salud laboral en su más amplio sentido. En todas ellas el factor común es el desarrollo de actividades y materiales adaptados a las características y necesidades de las personas con discapacidad usuarias de los servicios, de manera que la accesibilidad y la facilidad de uso favorezcan el éxito de la experiencia.

Se han abordado acciones que reflejan la diversidad y la idiosincrasia de las diferentes entidades que las han llevado a cabo. En algunos casos exponen la aplicación práctica o la adaptación de normas y protocolos que son comunes a todos los centros de trabajo, mientras que en otros casos se trata de experiencias que son buenas prácticas en sí mismas.

Las intervenciones, dentro del marco de la salud laboral, han comprendido los siguientes aspectos:

- **Acciones** de difusión y concienciación.
- **Formación.** Intercambio de conocimientos.
- **Procedimientos** y medidas de mejora de las condiciones laborales.
- **Actividades** sobre temas específicos: seguridad vial, prevención del acoso, relajación...

En cuanto a los tipos de intervención, han incluido acciones dentro de los siguientes ámbitos:

ÁMBITO	NÚMERO DE EXPERIENCIAS
CULTURA PREVENTIVA	9
SALUD Y BIENESTAR	6
PSICOSOCIOLOGÍA	3
SEGURIDAD	2
ERGONOMÍA	1

Otros datos de interés sobre las buenas prácticas realizadas son:



El **ámbito geográfico** de aplicación de las buenas prácticas es, de manera predominante, a nivel de los diferentes centros y servicios que tiene la entidad, normalmente en la provincia, región o comarca. En algunos casos se han implementado acciones a nivel específico de un centro concreto o, por el contrario, acciones más amplias a nivel nacional.



El **perfil de las personas participantes y beneficiarias** de estas acciones son mayoritariamente todos los trabajadores/as de la entidad (tanto con discapacidad como sin ella). También hay actividades que se han centrado específicamente en los trabajadores y/o usuarios con discapacidad intelectual de las entidades. En algún caso, los participantes incluyen otros usuarios, como pueden ser las familias.



El **esquema de duración** más frecuente de las buenas prácticas consiste en acciones puntuales continuadas, es decir, actividades como charlas, jornadas, talleres o distribución de materiales que se realizan en momentos concretos distribuidos a lo largo de un periodo. Algunas actividades han implicado una acción única que

se complementa con el seguimiento y actualización de los resultados y, en un caso, se ha tratado de un evento único que se repite de manera anual.



En cuanto a **la inversión**, la gran mayoría de las actividades implican un coste bajo o muy bajo, siendo la partida más representativa la dedicada al personal que coordina o desempeña las actividades. Los costes de preparación de materiales también son frecuentes, aunque no suponen un monto elevado y en algunos casos están subvencionados o financiados por otras entidades. En menos casos, también puede haberse dado un gasto en beneficios socio-laborales o en la contratación de servicios.



El **reto** al que responden las actividades es muy variado, aunque destaca la realización de análisis previos en los que se han detectado necesidades o problemas específicos a los que se requiere dar solución. Asimismo, la necesidad de coordinar o estandarizar las acciones de prevención y la de promover la implicación y participación de las personas con discapacidad intelectual son retos muy relevantes para la realización de las buenas prácticas.



Por último, la gran mayoría de las actividades se han valorado muy positivamente. Por ello, **la continuidad** de las mismas es

favorable en todas las buenas prácticas. En algunos casos se trata de actividades actualmente en activo y en otros la continuidad está planificada.

En definitiva, se han planteado acciones de buenas prácticas que inciden en mejoras en el ámbito de la prevención y bienestar laboral en entidades sociales que centran sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, donde los profesionales desarrollan una gran implicación emocional en la prestación de los apoyos.

Es muy destacable el carácter integrador de estas actividades, en las que se fomenta la participación activa de los trabajadores/as con discapacidad intelectual, pero de las que a su vez se benefician todos los trabajadores y usuarios de las entidades. La valoración de los resultados obtenidos tras su puesta en marcha es muy positiva y, por ello, la continuidad, actualización y mejora de las mismas está prevista o en marcha en todas las iniciativas.

Se trata de acciones que responden a necesidades y problemáticas reales y concretas, pero que pueden ser comunes en muchos centros y empresas. Por ello, se destaca su alto nivel de replicabilidad: la utilidad de haber recopilado de manera sistemática estas buenas prácticas tiene un innegable valor para generar nuevas ideas e iniciativas en otras empresas y entidades.

AEDIS Asociación empresarial para la Discapacidad
www.asociacionaedis.org

