



Bonnes pratiques – Impulsa Igualdad

WP 2

Activité 1 (bonnes pratiques)

Développée par la Chambre de commerce italienne |
Juin 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Fiche de bonnes pratiques

Nom/titre de la pratique :	Confederación IMPULSA IGUALDAD Espagne - Promouvoir l'inclusion sur le lieu de travail, l'égalité des chances et l'accessibilité pour les personnes handicapées
Lieu	Madrid, Espagne
Taille et envergure de l'organisation :	Moyenne
Secteur d'activité :	Tiers secteur (social et inclusion)
Coordonnées (pour le suivi, si disponibles) :	Pablo González, pgonzalez@impulsaigualdad.org , +34 913715294
Informations complémentaires :	
Sources d'information/Références :	https://www.impulsaigualdad.org/defensa-de-derechos/ (Défense des droits) https://www.impulsaigualdad.org/noticias/ (lettre d'information)

Bonnes pratiques/Contenu

Thème principal/biais observé :	Handicap
Description de la <i>pratique</i> :	IMPULSA IGUALDAD lutte contre les préjugés à l'égard des personnes souffrant d'un handicap physique ou organique, met en œuvre des mesures d'égalité des chances dans la sélection et la gestion du personnel, des aménagements raisonnables sur le lieu de travail et des protocoles anti-discrimination, et encourage la formation continue de ses équipes en matière d'accessibilité, de traitement approprié et de droits de la communauté.
Stratégie de mise en œuvre :	Toutes les actions précédentes sont mises en œuvre grâce à des politiques inclusives, des formations, des mesures d'amélioration continue, ainsi que par le biais du campus IMPULSA IGUALDAD et d'ateliers internes.
Acteurs clés impliqués :	personnes souffrant d'un handicap physique ou organique, personnel, cadres
Résultats et indicateurs d'impact :	Les activités et initiatives d'IMPULSA IGUALDAD ont directement bénéficié à plus de 390 000 personnes à travers des programmes d'assistance personnelle, d'accessibilité, de tourisme inclusif, de formation et d'orientation sociale. L'organisation s'est positionnée comme une référence nationale en matière d'autonomie et d'accessibilité, influençant les principales politiques publiques et réglementations. En interne, elle a renforcé son réseau associatif et professionnalisé ses équipes, créant ainsi une culture organisationnelle inclusive. De plus, IMPULSA IGUALDAD a obtenu le label Bequal dans la catégorie Premium, qui certifie son engagement en faveur de l'inclusion dans tous ses processus internes.
Défis et obstacles potentiels à la mise en œuvre :	La mise en œuvre de cette pratique se heurte à plusieurs défis. Les préjugés persistants et le manque de sensibilisation aux handicaps peuvent entraver l'acceptation sur le lieu de travail. Les organisations peuvent résister au changement des pratiques de recrutement et de gestion, souvent en raison de préoccupations liées aux coûts ou à la logistique des aménagements. Le manque de ressources et d'expertise peut rendre difficile la mise en place de mesures d'accessibilité appropriées. Sans formation continue, le personnel peut ne pas avoir les compétences nécessaires pour soutenir efficacement ses collègues handicapés. Il peut également être difficile de mesurer l'impact des efforts d'inclusion, ce qui complique le suivi des progrès. En outre, la complexité juridique et les obstacles administratifs peuvent retarder la mise en œuvre. Enfin, la sous-représentation des personnes handicapées dans les postes de direction peut réduire leur visibilité et ralentir le changement culturel vers une inclusion totale. Pour surmonter ces obstacles, il faut un engagement fort, des ressources adéquates et des efforts soutenus afin de favoriser un environnement de travail inclusif.
Plan directeur pour réussir -	Il a développé des outils reproductibles tels que TUR4all et le service d'assistance personnelle complet, et applique des



des recommandations pour la reproduction ou l'adaptation de la pratique :	des normes de qualité reconnues (ISO 9001, label Bequal). En outre, il promeut une gouvernance inclusive et participative, et sa capacité à générer un impact du niveau local au niveau national et européen en fait une expérience transférable et évolutive.
Principaux enseignements tirés :	Parmi les principaux enseignements tirés de cette pratique, citons l'importance de la formation continue pour lutter contre les préjugés et sensibiliser aux droits des personnes handicapées. Une inclusion réussie nécessite non seulement des politiques, mais aussi un véritable changement culturel au sein des organisations. Il est essentiel de fournir des aménagements raisonnables, mais ceux-ci doivent être soutenus par des ressources et une expertise adéquates. Une formation continue permet au personnel de créer un lieu de travail respectueux et solidaire. Mesurer les progrès permet d'identifier les lacunes et d'améliorer les stratégies au fil du temps. La représentation au niveau de la direction est importante : le fait d'avoir des personnes handicapées à des postes décisionnels renforce les efforts d'inclusion. Enfin, la collaboration entre la direction, les employés et les défenseurs des personnes handicapées est essentielle pour créer un changement durable.
Autres informations/remarques :	