

## Resumen 2ª dinámica de grupo con instituciones/asociaciones con experiencia en formar, acompañar y preparar a personas con discapacidad intelectual en la inserción al mundo laboral

---

En el marco del proyecto orientado a promover el derecho a la igualdad en el empleo y la protección de las personas con discapacidad intelectual a partir de la accesibilidad universal, se llevó a cabo el 29 de abril de 2024 en Elche una segunda dinámica de grupo con una duración de 2 horas. Esta sesión estuvo dirigida a recabar información, experiencias y propuestas de diversas asociaciones e instituciones con experiencia en la formación, acompañamiento e inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

### Metodología

La dinámica se desarrolló mediante técnicas de investigación cualitativa, en concreto la técnica del grupo nominal acompañada de un sistema multivoto. Esta técnica combinó trabajo individual y colectivo, permitiendo la libre expresión de ideas mediante participación anónima, seguida de su agrupación, clarificación y jerarquización a través de votaciones. Se trabajó con un guion de trabajo previamente establecido, en base a los objetivos del proyecto con siete preguntas clave, junto con preguntas adicionales que operativizaban a la pregunta principal (denominadas racimo) para enriquecer el análisis. En esta sesión, participaron, un total de 6 personas representantes de las asociaciones: TAMARIT, AITEAL, UPAPSA, APSA, ASPANIAS y Centro de Educación Especial Tamarit. En el apartado de resultados se da respuesta a las cuestiones que se fueron debatiendo y priorizando a lo largo de la sesión. Se muestran en este informe las principales extraídas de las aportaciones individuales y debate grupal.

### Resultados Principales

#### P1. ¿QUÉ INFORMACIÓN, RECURSOS PROPIOS O AJENOS A LOS QUE PUEDEN RECURRIR TIENEN LAS EMPRESAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA SOBRE LA DISCAPACIDAD Y CÓMO FAVORECER LA IGUALDAD DE ÉSTAS?

Se constató la necesidad de más información y que sea adecuada, en las empresas de la Comunidad Valenciana sobre discapacidad intelectual y medidas de inserción laboral.

---

Redes de información: Contactos con empresas y asociaciones para identificar oportunidades.

---

Asesoramiento a empresas: Información sobre apoyos y necesidades de los candidatos.

---

Centros Especiales de Empleo: Apoyo inicial y puente hacia el empleo ordinario.

---

#### P2. ¿CREEIS QUE EXISTE SUFICIENTE SENSIBILIZACIÓN EN EL MUNDO EMPRESARIAL HACIA ESTE COLECTIVO?

La percepción general del grupo reflejó la necesidad de sensibilización hacia el colectivo. Se destacaron barreras como desconocimiento sobre las ventajas asociadas a la contratación de este colectivo, prejuicios sobre productividad y de formación en gestión de la diversidad.

---

**Mejorar el conocimiento sobre discapacidad intelectual:**

---

Informar a las empresas sobre el empleo con apoyo.

---

Formar a las empresas en estrategias de comunicación y adaptación de tareas.

---

Preparar al personal de apoyo dentro de la empresa antes de la incorporación.

---

---

**Fomentar la sensibilización hacia la discapacidad**

---

Promover una visión positiva y global de la discapacidad.

---

Elevar las expectativas laborales sobre las capacidades de las personas con discapacidad.

---

Incentivar contrataciones basadas en el valor añadido, no solo por obligación legal.

---

Favorecer la contratación de personas con discapacidades moderadas.

---

Potenciar la colaboración con grandes empresas.

---

**P3. ¿QUÉ ACCIONES CREE QUE SE PODRÍAN HACER PARA MEJORAR LA SENSIBILIZACIÓN/INFORMACIÓN Y DE ESTA MANERA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTAS PERSONAS?**

---

**Compromiso y concienciación empresarial:**

---

Recordar que la contratación es una obligación legal que requiere control y seguimiento.

---

Mejorar la efectividad de las medidas de fomento e inspección laboral.

---

Reconocer buenas prácticas en las empresas.

---

**Formación y sensibilización:**

---

Organizar jornadas, ferias y eventos informativos.

---

Impartir charlas internas para fomentar la convivencia.

---

Incorporar asignaturas sobre discapacidad en carreras universitarias.

---

Aumentar la formación sobre discapacidad para todos los equipos de trabajo.

---

Promover voluntariado corporativo como vía de sensibilización.

---

**Preparación previa a la contratación:**

---

Realizar análisis de perfiles de candidatos antes de la contratación.

---

Coordinar desde el inicio con el preparador laboral.

---

Realizar visitas previas a los centros de formación.

---

Mantener reuniones previas con todas las partes implicadas.

---

**Acompañamiento y seguimiento:**

---

Asignar una persona de referencia dentro del equipo.

---

---

Realizar seguimiento continuo tras la incorporación.

---

Facilitar visitas de preparadores laborales durante la adaptación.

---

**Adaptación del entorno laboral:**

---

Seleccionar puestos predecibles y con alta productividad.

---

Mejorar el ambiente laboral promoviendo la inclusión y el apoyo mutuo.

---

Gestionar adecuadamente las expectativas de todas las partes.

---

#### **P4. ¿QUIÉN DEBERÍA HACERLO PARA QUE FUERA EFECTIVO? AGENTES RESPONSABLES**

1. **Agentes Responsables:** Las entidades de formación y asociaciones de personas con discapacidad fueron identificadas como actores clave, seguidas por la administración y asociaciones empresariales.
2. **Canales de Comunicación:** Se priorizaron los cursos de formación y el marketing social, junto con medios como redes sociales, campañas televisivas y boletines oficiales.
3. **Experiencia en Ajustes Razonables:** Se subrayó la importancia de preparar a la empresa antes de la contratación, fomentar la adaptación progresiva y realizar sensibilización interna. También se cuestionó la efectividad de la cuota de reserva, proponiendo mejoras en su regulación.
4. **Prueba Piloto:** Se propusieron iniciativas como la planificación detallada previa a la contratación, el fortalecimiento del rol del preparador laboral y la incorporación de contenidos de sensibilización en la formación continua empresarial.

#### **Conclusión**

La dinámica permitió identificar barreras estructurales y culturales que dificultan la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, así como delinear estrategias concretas para superarlas. El compromiso creciente de algunas empresas y la mayor experiencia de las personas con discapacidad reflejan una evolución positiva, aunque aún queda camino por recorrer para alcanzar una inclusión plena y equitativa. Se resalta asimismo la necesidad de enfoques individualizados y la implicación de todos los actores sociales para avanzar en este objetivo común.