

## 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 la 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. ¿CREES 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 CREES 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.