

# Guía de buenas prácticas

para acompañar a  
personas con discapacidad  
intelectual en entornos  
laborales inclusivos



# Índice

**¿Por qué esta guía?**

**¿Qué significa tener discapacidad Intelectual?**

**Las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral**

**¡Sáltate las barreras!**

**Pautas de comunicación inclusivas**

**¿Por qué apostar por la inclusión laboral?**

**Pasos para contratar a una persona con discapacidad intelectual**

**Consejos para unas buenas prácticas en la empresa**

**3  
4  
7  
10  
14  
16  
18  
20**



# ¿Por qué esta guía?

Las personas con discapacidad intelectual tienen muchas dificultades para el acceso al empleo, según diferentes políticas sobre empleo del Gobierno de España.

Con esta guía de buenas prácticas pretendemos ayudar a que haya más personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral.

Son personas muy válidas para el trabajo. Esta guía está pensada para quienes trabajan con personas con discapacidad intelectual o que puedan contratarlas.

Pero puede servir a cualquier persona.

En esta guía ofrecemos información para entender la realidad de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral. También ofrecemos recursos para superar posibles dificultades a personas que trabajan con este colectivo, o personas que deciden contratar.



# ¿Qué significa tener discapacidad intelectual?

Significa que la persona tiene limitaciones en algunas habilidades cognitivas: memoria, atención, comprensión... y para realizar las actividades de la vida diaria.

Estas limitaciones se miden por grados en función de:

- ▶ El **coeficiente intelectual** de la persona.
- ▶ Cómo afectan a la autonomía de la persona.

La persona necesitará diferentes apoyos dependiendo de su grado de discapacidad intelectual

**Coeficiente Intelectual:** es la puntuación que se saca cuando se hace un test que mide las habilidades cognitivas y la inteligencia según su edad.



# Ten en cuenta que

- ▶ La discapacidad intelectual no es una enfermedad mental.
- ▶ La discapacidad intelectual es para siempre.
- ▶ Tiene un efecto importante en la vida personal y familiar. El entorno puede facilitar o dificultar la vida de la persona.
- ▶ Cada persona con discapacidad intelectual tiene su forma de ser diferente al resto.



# Características de las personas con discapacidad intelectual

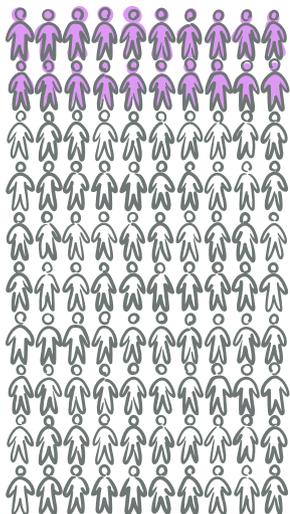
- ▶ Necesito mi tiempo para aprender.
- ▶ Puedo enfermar como cualquiera.
- ▶ A veces me cuesta explicarme y entenderte.
- ▶ A veces me despisto.
- ▶ Tengo mi propio ritmo.

**Todos/as  
somos  
diferentes.  
Olvida mis  
dificultades  
y fíjate en mis  
capacidades.**



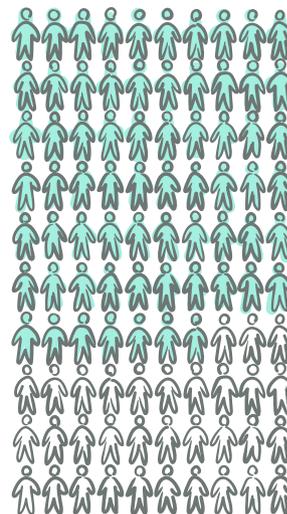
# Las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral

Personas **con discapacidad intelectual** en el mundo laboral:



**20** personas con discapacidad intelectual de cada 100 están trabajando.

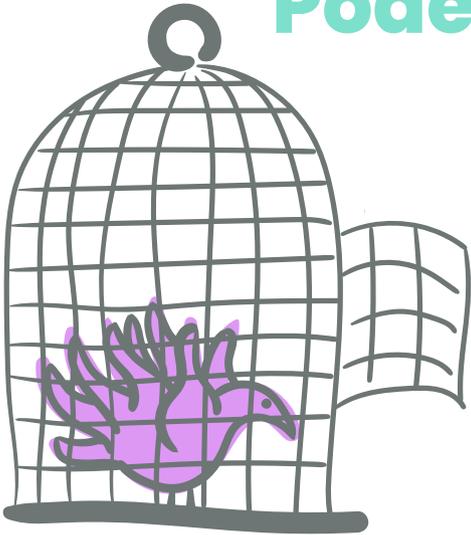
Personas **sin discapacidad intelectual** en el mundo laboral:



**67** personas sin discapacidad intelectual de cada 100 están trabajando.

**Fuente:** Odismet (2021) Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, extraído de <https://www.odismet.es/print/pdf/node/113>

# Podemos acceder al ...



## EMPLEO PROTEGIDO

Significa que el puesto de trabajo se diseña para que personas con discapacidad intelectual lo puedan hacer. Hay dos tipos de empleo protegido que se pueden combinar:

### Centros Especiales de Empleo (CEE)

Son empresas en las que 7 de cada 10 empleados son personas con discapacidad. Por ejemplo: Gureak Araba e Indesa.

### Enclaves laborales

Son grupos de trabajadores/as con discapacidad intelectual que trabajan en una empresa ordinaria durante un tiempo. Pero sus condiciones laborales son diferentes al resto del personal.



**Pero preferimos el...**

## **EMPLEO ORDINARIO**

Significa que la persona con discapacidad intelectual tiene su puesto de trabajo en una empresa ordinaria, con los mismos derechos y obligaciones que el resto de personas que trabajan en la empresa.

### **Para facilitarles el trabajo existe el Empleo Con Apoyo**

Significa que cuando empieza la persona a trabajar tendrá:

- Explicaciones de cómo hacer el trabajo.
- Alguien que le acompañe y oriente hasta que pueden hacer el trabajo sin ayuda.

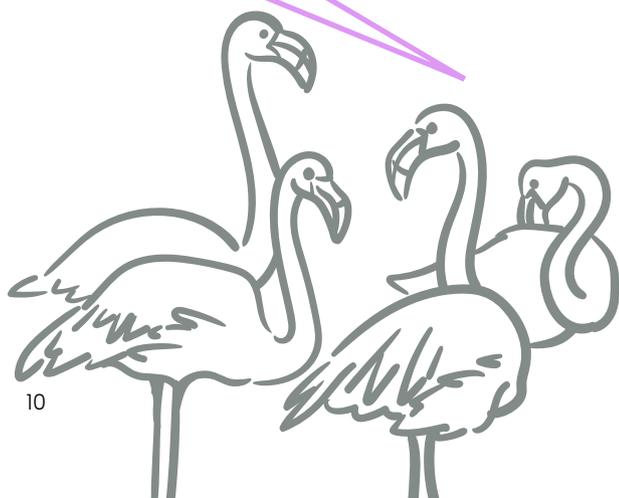
# ¡Sáltate las barreras!

## Principales preocupaciones de quien va a contratar

ODEP (2008) Encuesta a empleadores de perspectivas de empleo de personas con discapacidad.

Es más caro contratar a personas con discapacidad intelectual.

Las personas supervisoras no se sienten seguras.



Las personas con discapacidad intelectual no tienen habilidades y experiencias para hacer sus trabajos.



**Consulta aquí**

## EXPERIENCIAS DESPUÉS DE LA CONTRATACIÓN

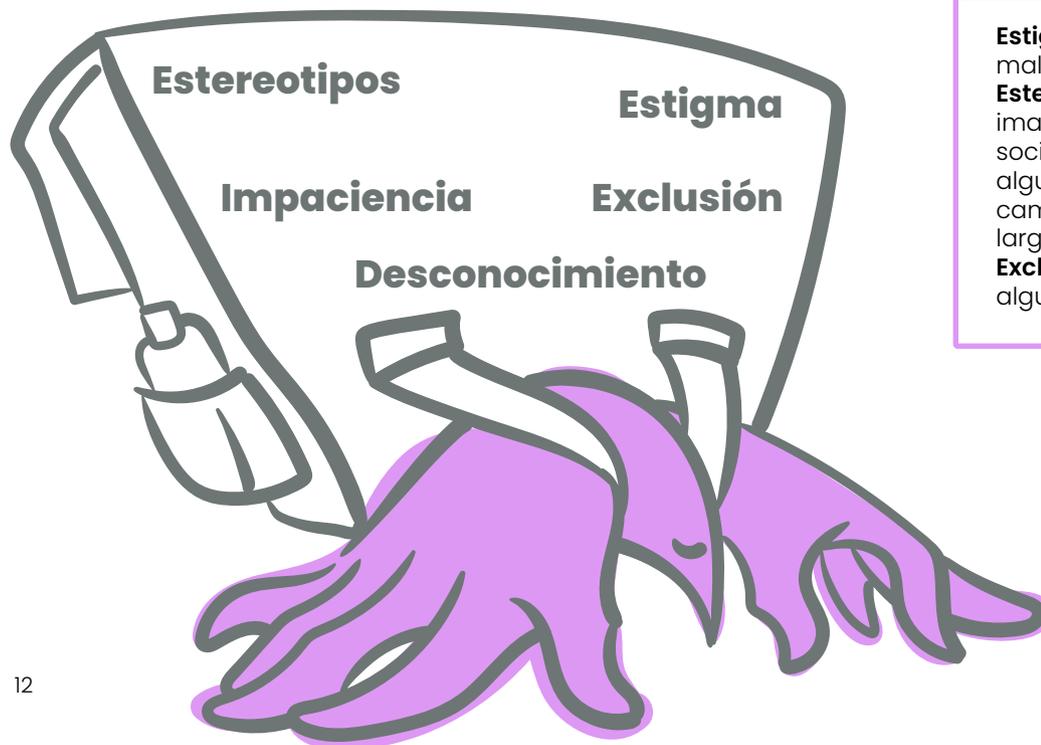
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLWFBpEQdvDmEQiryK8Z3TT0Huvp6vswpk>



# ¡Sáltate las barreras!

Conoce a la persona antes de juzgarla

Las dificultades no son una limitación



**Estigma:** tener mala fama.  
**Estereotipo:** idea o imagen que tiene la sociedad de algo o de alguien. Permanece sin cambios y se repite a lo largo del tiempo.  
**Exclusión:** dejar a alguien fuera.



Puede que me  
cueste...

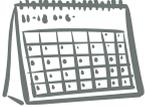
- ▶ Articular las palabras de manera correcta
- ▶ Distinguir las cosas importantes de las menos importantes.  
Hablar de manera fluida.
- ▶ Expresar las ideas en un orden correcto.
- ▶ Hacer frases complejas y que se entienda.
- ▶ Utilizar y entender la comunicación no verbal.
- ▶ Entender algunas normas sociales.
- ▶ Adaptarme a diferentes ambientes del día a día.

**No verbal:** son los gestos de las manos, la cara, miradas, tono, volumen ...



¡Pero tengo  
mucho que  
aportar!

# Pautas de comunicación inclusivas



**Asegúrate de que comprende calendarios y horarios. Avisa de cualquier cambio.**



**Usa notas para ayudarle a recordar tareas.**



**La comunicación no verbal es muy importante, úsala bien.**



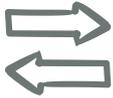
**Evitar usar frases en negativo, usa frases simples y cortas. Asegúrate de que te entiendan.**



**Trátale como a una persona adulta.**



**Utiliza un tono y volumen adecuados. Evita ser autoritario/a.**



**No utilices la ironía y las frases con doble sentido.**



**Crea un ambiente de confianza. Y respeta que la otra persona rechace tu ayuda.**



**Las personas de referencia son necesarias, pero mejor habla directamente a la persona.**



**Evita el vocabulario técnico y utiliza ejemplos para explicarte.**



**Ten en cuenta y valora sus opiniones y preferencias.**



**No interrumpas, deja que termine sus frases. Si se para, espera, puede que necesite tiempo para decir algo**

# ¿Por qué apostar por la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual?

Porque las personas trabajadoras con discapacidad intelectual ...

Son muy **responsables**.

Son **constantes** y aceptan muy bien las rutinas laborales.

Tienen mucha **motivación** para trabajar.

Ponen mucho **interés** por aprender.

Tienen una **gran capacidad** para superar nuevos retos.

**Además, el trabajo les hace independientes, les empodera, y aumenta su autoestima.**

# Beneficios para las empresas ...

— 1 —

Hace que la **empresa** sea más **justa y amable**.

— 2 —

Aumenta la **cooperación, tolerancia y la empatía**.

— 3 —

Mejora el **ambiente de trabajo**.

— 4 —

Aumenta el **valor social** y empresarial de Álava.

— 5 —

Permite trabajar con personas **que hacen bien su trabajo**.

— 6 —

Las empresas pueden recibir **ayudas**.

— 7 —

La diversidad ayuda a tener ideas más imaginativas.

— 8 —

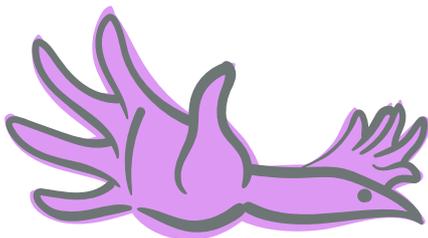
Fomenta la **igualdad** de oportunidades y derechos.

— 9 —

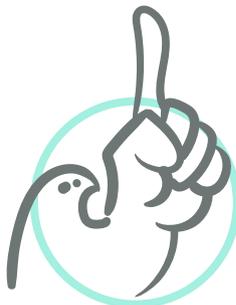
Mejora la **imagen** de la empresa.

— 10 —

Se cumple con la **responsabilidad social corporativa**.



# Pasos para contratar a una persona con discapacidad intelectual



Quiero contratar a una persona con discapacidad intelectual.



Llamo a Gureak.



Me dan información sobre temas legales y económicos.



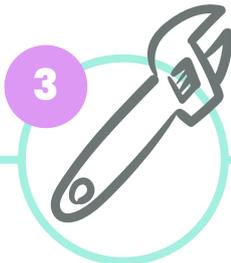
Escojo a la persona adecuada para el puesto de trabajo.



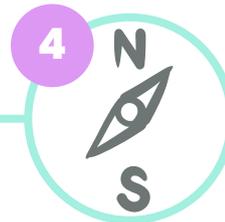
Contrato a la persona y empieza a trabajar.

# Consulta aquí

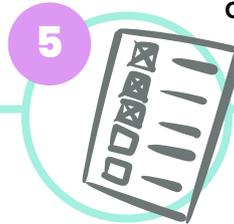
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLWFBpEQdvDmEQiryK8Z3TT0Huvp6vswpk>



Informo sobre las características del puesto de trabajo.



Gureak colabora y orienta en el proceso de selección.



Entrevisto a las personas que se presentan al puesto de trabajo



**Una persona preparadora laboral acompaña y ayuda a la persona a adaptarse al puesto.**

# Y ahora ¿qué?

## Consejos para unas buenas prácticas en la empresa

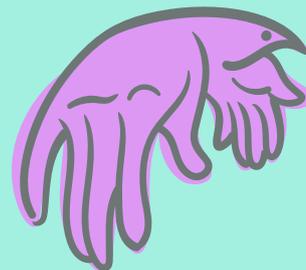
**Estructurar** bien el trabajo es muy importante:

- ▶ La persona tiene que saber en todo momento lo que tiene hacer.
- ▶ **Organizar** las tareas **de más importantes a menos importantes.**
- ▶ Avisar de los cambios que vayan a ocurrir.

Cada persona es diferente y por eso hay que **adaptar** el trabajo a sus capacidades.

Hay que exigir lo que la persona puede hacer.

La persona debe sentirse libre para consultar las dudas. Por eso es importante crear un **ambiente de confianza**. Recuérdale que hacer preguntas demuestra que quiere hacer bien su trabajo.



Es importante tener a una **persona de apoyo** para realizar su trabajo y resolver dudas.

Además de esa persona , el resto de personal puede ofrecer su ayuda.

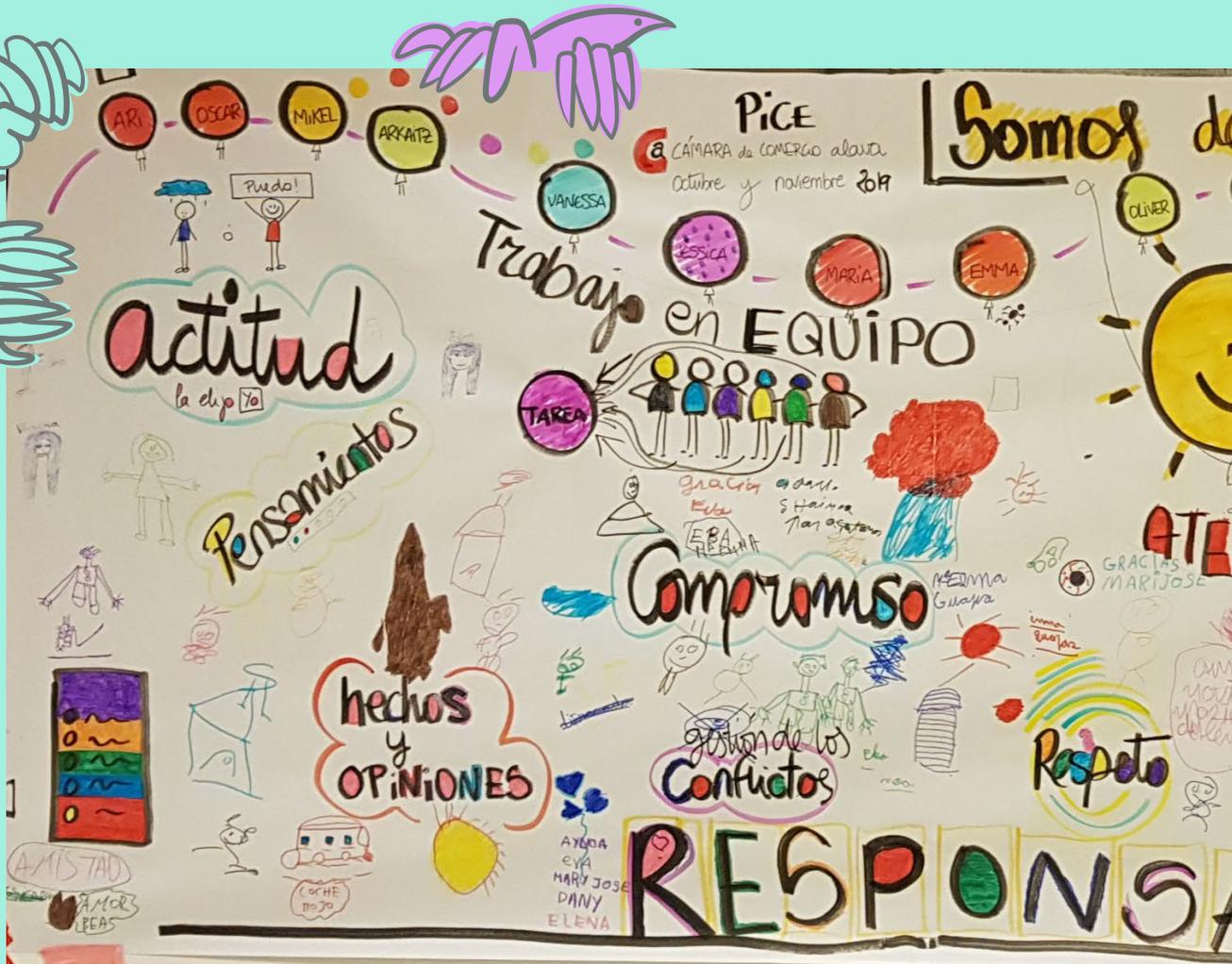
**Interésate** por su vida personal, comparte tiempo en el trabajo, por ejemplo, en los descansos.

De esta manera, la persona se sentirá más cómoda y hará mejor su trabajo.

Una persona con discapacidad no es sólo su discapacidad. Hay que dejar de pensar en la discapacidad, y empezar a **pensar en la persona**.



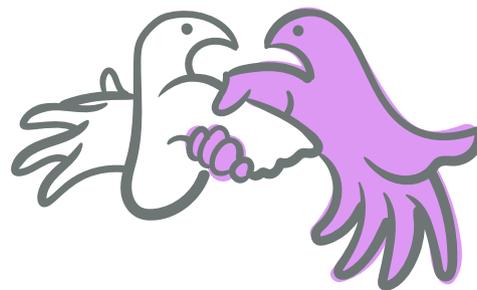
# El trabajo nos hace independientes, nos en



Visual realizado por Eba Zoilo, cocreado por las personas con discapacidad intelectual participantes en la formación para el empleo". Programa Pice 2019. Financiado por el Fondo Social Europeo.



# " SOMOS DE CONFIANZA "



## Autoría:

Alumnado de Formación Profesional  
de Grado Superior en Integración Social de Egibide

## Promovido por:



Profesorado de Integración Social  
Alumnado de Marketing y Publicidad

## Con la colaboración principal de:



FUNDACIÓN · FUNDAZIOA

## Agradecimientos:



Profesorado  
participante



Alumnado  
participante





