

PROYECTO:

DERECHO A LA IGUALDAD EN EL EMPLEO
Y PROTECCIÓN DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL A PARTIR DE
LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL: BALANCE Y
ESTRATEGIAS (REF. CIAICO/2023/169)

Informe 1ª Dinámica de grupo con
empresas con experiencia en la
contratación de personas con
discapacidad intelectual realizada el
26 de noviembre de 2024



UNIVERSITAT
Miguel Hernández



**GENERALITAT
VALENCIANA**
Conselleria de Educació, Cultura,
Universitats i Empreu

ÍNDICE

Contexto	2
Objetivos	2
Técnica de grupo nominal	4
Participantes y guion de las sesiones	5
Análisis de la información y presentación de los resultados	6
Resultados	7
P1. ¿Qué información, recursos propios o ajenos a los que puedan recurrir, tienen las empresas en la Comunidad Valenciana sobre la discapacidad y cómo favorecer la inserción laboral de estas personas?	7
P2. ¿Qué acciones se podrían/deberían hacer para mejorar la sensibilización/ información para mejorar la inserción laboral de estas personas?	11
P3. ¿Quién debería tomar la iniciativa para que resultara efectiva esta inserción laboral?	15
P4. ¿Qué formatos y canales serían los más adecuados?	17
P5. Si pudiéramos realizar una prueba piloto con el fin de ayudar a incrementar la sensibilidad de las empresas, ¿qué ideas nos sugieres?	18
RECOMENDACIONES FINALES	19
Anexo 1. Guion de la sesión	20
Anexo 2. IMÁGENES DEL PANEL DE VOTACIONES.....	22
Anexo 3. TRANSCRIPCIÓN LITERAL DE LA SESIÓN	23

CONTEXTO Y OBJETIVOS

CONTEXTO

El proyecto *"Derecho a la igualdad en el empleo y protección de personas con discapacidad intelectual a partir de la accesibilidad universal: Balance y estrategias"* se enmarca en la necesidad de promover un mercado laboral abierto, inclusivo y no discriminatorio, tal como lo establece el modelo social de la discapacidad y recoge el **Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad 2023**. Si bien el derecho constituye una herramienta esencial para avanzar en esta visión, se destaca la importancia de la educación y la sensibilización como factores complementarios para garantizar una verdadera inclusión laboral.

Las investigaciones previas realizadas evidencian importantes barreras que dificultan la incorporación de personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Entre ellas, sobresale el desconocimiento generalizado entre los equipos de dirección, recursos humanos y asesorías laborales, especialmente en pequeñas empresas, sobre las ayudas fiscales y de Seguridad Social disponibles. Sin embargo, aquellas empresas que han integrado personas con discapacidad en sus plantillas reportan beneficios significativos, tanto en la dinámica interna como en su contribución social, constatando que la diversidad no está reñida con la productividad ni la competitividad.

Además, el tamaño de la empresa influye directamente en la capacidad de implementar prácticas de inclusión. Las empresas más pequeñas enfrentan mayores barreras para adoptar enfoques de innovación social, como la integración de soluciones que incorporen sostenibilidad, diversidad e inclusión en sus estrategias.

Por otra parte, el proyecto busca derribar barreras actitudinales y fomentar una comunicación más efectiva entre la oferta y la demanda laboral. La falta de alineación entre las competencias de las personas con discapacidad intelectual y las necesidades reales del mercado limita su inclusión. En este sentido, el diálogo abierto entre empresas y centros de formación u orientación laboral ha mostrado ser una práctica efectiva para promover la inclusión laboral y la satisfacción de ambas partes.

OBJETIVOS

El proyecto tiene un doble objetivo:

1. **Promover la formación y sensibilización en las empresas:**
Investigar y proponer estrategias efectivas para formar, informar y concienciar a las empresas sobre los beneficios de incorporar personas con discapacidad intelectual en sus plantillas. Esto incluye identificar las fórmulas más eficaces para superar el desconocimiento sobre ayudas fiscales y de Seguridad Social, así como destacar los impactos positivos de una plantilla más diversa en términos de competitividad y mejora social.
2. **Fomentar la alineación entre la oferta y la demanda laboral:**
Explorar y desarrollar métodos para mejorar la comunicación e interacción entre

empresas y centros de orientación y formación laboral. El objetivo es garantizar que las personas con discapacidad intelectual reciban una formación adaptada a las necesidades del mercado, mediante la promoción de espacios de diálogo abierto donde las empresas puedan compartir experiencias y necesidades, favoreciendo así la inclusión laboral y la satisfacción mutua.

Este enfoque integral busca contribuir al desarrollo de un mercado laboral que valore la diversidad como un elemento clave para la innovación y el progreso social.

El proyecto en su totalidad contempla, tres dinámicas desarrolladas en tres períodos diferentes. Este informe recoge el desarrollo y resultados de la **primera dinámica de grupo** realizada en el mes de noviembre de 2024, cuyo objetivo principal era capturar información, perspectivas y experiencias de empresas de diferente tamaño y sectores, con experiencia previa en inserción laboral sobre el derecho a la igualdad de personas con discapacidad, partiendo de la accesibilidad universal, y más concretamente sobre los adecuados ajustes razonables que deben aplicarse en cada puesto de trabajo. Además, se establecieron como objetivos específicos capturar datos sobre qué fórmulas serían las más efectivas para informar y concienciar a las empresas y capturar datos sobre métodos para conseguir una mejor comunicación e interacción entre la oferta y demanda de trabajo con el fin de que la formación de las personas con discapacidad intelectual se ajuste cada vez más a las necesidades de las empresas.

METODOLOGÍA

Estudio basado en técnicas de investigación cualitativa. En concreto, se ha aplicado la **técnica de grupo Nominal**.

Este enfoque permite explorar cómo las personas interpretan la realidad y enfrentan distintas cuestiones. La investigación cualitativa combina métodos y técnicas provenientes de las Ciencias Sociales, con el objetivo de comprender los significados que los individuos atribuyen a diferentes temas¹.

Entre sus principios fundamentales destacan el reconocimiento de múltiples realidades, la búsqueda de significados diversos, un enfoque integral que considera el contexto y un proceso inductivo en el que se generan categorías a partir de las ideas y discursos de los participantes¹. Además, esta metodología estudia a los sujetos en su entorno natural, considerando al investigador como parte activa del proceso².

La investigación cualitativa trabaja con un número reducido de casos para profundizar en el objeto de estudio, utilizando métodos que generan datos narrativos. Puede emplearse de forma autónoma o complementaria a enfoques cuantitativos, siempre garantizando rigor metodológico. Un aspecto clave para lograrlo es la selección adecuada de participantes,

¹ Fernández MJ. Tema 2. Diseño de estudios y diseños muestrales en investigación cualitativa. En: Vázquez ML, coordinadora. Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud. Cursos GRAAL. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona; 2006. p. 31-52.

² Delgado ME, Vargas I, Vázquez ML. Tema 4. El rigor en la investigación cualitativa. En: Vázquez ML, coordinadora. Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud. Cursos GRAAL. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona; 2006. p. 83-96.

asegurando que representen de manera significativa el objeto del estudio. En este caso, se seleccionaron empresarios con experiencia en la contratación de personas con discapacidad intelectual para asegurar resultados representativos y pertinentes.

TÉCNICA DE GRUPO NOMINAL

El grupo nominal o panel de expertos, es una discusión en grupo de carácter semiestructurado en dónde suelen participar entre 9 y 12 personas, además del propio moderador³.

Combina las ventajas del trabajo individual y grupal, reduciendo las presiones que pueden influir en las opiniones de los participantes, quienes pueden expresar sus ideas con libertad. Una característica clave de esta técnica es la interacción mínima entre los participantes, limitada a aclarar ideas, generar nuevas propuestas y organizarlas.

El proceso comienza con la presentación del tema o pregunta por parte del moderador. Luego, los participantes reflexionan de forma individual durante unos 10 minutos y escriben sus ideas en tarjetas, que entregan al moderador. Éste mezcla las tarjetas y lee las propuestas en voz alta para garantizar el anonimato. Las ideas se colocan en un panel visible para todos (Imagen 1), y el moderador puede pedir aclaraciones si es necesario. Propuestas similares son debatidas para decidir si representan la misma idea o incluyen matices distintos.

Durante la discusión, pueden surgir nuevas ideas que se añaden al panel. Finalmente, en la fase de priorización, los participantes evalúan las ideas propuestas. En sesiones presenciales, se utiliza un sistema interactivo, mientras que en sesiones online se emplea una plataforma web. En ambos casos, los participantes puntúan cada idea en una escala del 1 al 5, donde 5 indica la mayor relevancia.



Imagen 1. Panel de trabajo del Grupo Nominal.

³ Mogollón AS, Vázquez MS. Tema 3. Técnicas cualitativas aplicadas en salud. En: Vázquez ML, coordinadora. Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud. Cursos GRAAL. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona; 2006. p. 53-82.

PARTICIPANTES Y GUIÓN DE LAS SESIONES

El día 26 de noviembre se desarrolló la dinámica siguiendo la técnica del grupo nominal, en la que participaron en total 10 profesionales/empresarios con experiencia en la contratación de personas con discapacidad intelectual. El criterio de inclusión se centraba en aquellas personas que se consideraban estratégicas por su opinión y experiencia. Como criterio de exclusión únicamente se consideró que las personas invitadas a participar declinasen la invitación por diferentes motivos. La invitación a participar en el estudio se realizó por parte del Departamento de Ciencia Jurídica de la Universidad Miguel Hernández.

El primer grupo de trabajo se desarrolló el día 26 de noviembre de 16.00 a 18.00 horas (sesión presencial) dentro de las instalaciones del edificio de Rectorado de la Universidad Miguel Hernández.

Tanto en la convocatoria, como en el desarrollo del grupo, se reiteró la estricta confidencialidad respecto a las aportaciones de los participantes y sus comentarios y debates. Al comienzo de la sesión de trabajo, se informó a los participantes que el estudio estaba realizado desde el ámbito académico con la finalidad de pulsar las opiniones, experiencias y perspectivas con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Los participantes también dieron su acuerdo para que la sesión fuese grabada en audio, de forma a recopilar posteriormente las ideas que pudieran haberse perdido en el transcurso de la dinámica. En la tabla 1 se muestran las empresas que participaron, así como el número de representantes de cada una de ellas.

Tabla 1. Participantes

Empresas participantes	Nº de representantes
POLO CLUB	2
SPRINTER	1
FARMACIA DE MJ HIDALGO	1
FUNDACIÓN SALUD INFANTIL	1
TEMPE	2
DALÚA	1
CANTUESO ORO	1
EULEN	1
GIUSEPPE	1

A continuación, se muestran los bloques temáticos que se trabajaron de forma grupal durante la dinámica presencial, que constituyeron el guion de la sesión (Anexo 1).

(P1) ¿Qué información, recursos propios o ajenos a los que puedan recurrir, tiene las empresas en la Comunidad Valenciana sobre la discapacidad y cómo favorecer la inserción laboral de estas personas?

(P2) ¿Qué acciones se pondrían/deberían hacer para mejorar la sensibilización/información para mejorar la inserción laboral de estas personas?

(P3) ¿Quién debería tomar la iniciativa para que resulte efectiva esta inserción laboral?

(P4) ¿Qué formatos y canales serían los más adecuados?

(P5) Si pudiéramos realizar una prueba piloto con el fin de ayudar a incrementar la sensibilidad de las empresas, ¿qué ideas nos sugieren?

Para las dos primeras preguntas, se llevó a cabo un panel y una jerarquización mediante multi voto para priorizar las ideas recogidas durante la construcción de éste. La votación se hizo a través del sistema interactivo de votación, priorizando cada una de las ideas en una escala de 1 a 5 puntos. Todas las preguntas fueron diseñadas para mantener un formato abierto y así favorecer el debate y dinamizar el proceso de recogida de información. En el caso de las preguntas 3 y 4, se prepararon una serie de ideas para alentar el debate, si bien se ofreció la posibilidad de que los participantes aportaran nuevas ideas no contempladas en el listado de opciones.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación, se muestran para cada una de las preguntas y dinámicas, los resultados de forma individual. Por una parte, el listado de ideas y, por otro lado, diferentes medidas que se han tenido en cuenta para realizar el análisis de ideas y valoraciones aportadas por los participantes:

- **Espontaneidad (ESP):** número de personas que de forma independiente proponen una misma idea. Asimismo, cada una de las tablas se acompañan de aquellas categorías en las que se ha generado un debate espontáneo ya sea para describir o justificar una idea, o directamente el debate que se puede haber suscitado en torno a ese panel de ideas.
- **Intensidad de la recomendación (MEDIA):** ponderación asignada a cada una de las ideas por los expertos (media de las puntuaciones, en una escala de 1 a 5 puntos).
- **Acuerdo sobre la recomendación (CV):** esta medida hace referencia a la relación entre la desviación típica de una muestra y su media. El coeficiente de variación permite comparar las dispersiones de dos distribuciones distintas siempre que las medias sean positivas. Conforme aumenta el valor del coeficiente de variación (rango de 0 a 100) la dispersión es mayor y, por tanto, menos acuerdo entre participantes.

RESULTADOS

P1. ¿QUÉ INFORMACIÓN, RECURSOS PROPIOS O AJENOS A LOS QUE PUEDAN RECURRIR, TIENEN LAS EMPRESAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA SOBRE LA DISCAPACIDAD Y CÓMO FAVORECER LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTAS PERSONAS?	ESP	MEDIA	CV
(1) Dotar de ayudas para adaptar los entornos laborales y de esta forma poder favorecer la contratación	4	4,9	0,1
(2) Establecer canales de comunicación entre las empresas, fundaciones y organismos	1	4,8	0,1
(3) Información sobre las deducciones fiscales por este tipo de contratación	1	4,8	0,1
(4) Mantener el contacto con entidades o voluntariados monográficos de discapacidad	2	4,5	0,2
(5) Facilitar el acompañamiento durante todo el proceso de integración	1	4,4	0,1
(6) Incorporar en las empresas programas de prácticas a estudiantes con discapacidad	2	4,3	0,2
(7) Ejemplos de modelos de buenas prácticas para el benchmark. La diferencia suma, disponer de un proyecto de empresa innovador	2	4,1	0,2
(8) Mayor conocimiento facilitará el proceso de inserción	1	4,1	0,2
(9) Facilitar y fomentar el seguimiento de la persona que se incorpora al puesto de trabajo	1	4,1	0,3
(10) Reducción de costes-mejora de márgenes a nivel económico	1	4,0	0,4
(11) Se debe diagnosticar el punto de partida para saber hacia dónde reconducir la empresa para incorporar a estos colectivos en la empresa	1	3,9	0,3
(12) Disponer de herramientas para evitar los sesgos conscientes e inconscientes que se tienen hacia la discapacidad (facilitar toda la información que se pueda acerca de los beneficios)	1	3,8	0,3
(13) Mayor participación en foros de empleo e inclusión	1	3,8	0,3
(14) Establecer compromisos claros con colectivos, fundaciones, asociaciones, se debe acompañar en todo el proceso de integración	2	3,6	0,4

P1. ¿QUÉ INFORMACIÓN, RECURSOS PROPIOS O AJENOS A LOS QUE PUEDAN RECURRIR, TIENEN LAS EMPRESAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA SOBRE LA DISCAPACIDAD Y CÓMO FAVORECER LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTAS PERSONAS?	ESP	MEDIA	CV
(15) Fomentar las jornadas de sensibilización a las empresas y entidades responsables de la contratación	2	3,5	0,4
(16) Validar las emociones y fomentar la empatía dentro de la empresa, se deben normalizar este tipo de iniciativas	2	3,5	0,3
(17) Disponer de un decálogo de principios y valores de la compañía dónde se establezca no segregar laboralmente a la persona por tener una discapacidad	1	3,5	0,3
(18) Adecuar los perfiles a los proyectos en los que se quiera realizar la contratación. Se debe profesionalizar todo el proceso de selección	1	3,4	0,4
(19) Destinar los beneficios de una campaña como buena práctica para favorecer la inserción laboral de estos colectivos	1	3,3	0,5
(20) Se debe formar a las personas implicadas, para tener una mayor sensibilización hacia la inserción laboral de este colectivo	6	3,1	0,5
(21) Disponer de un centro especial de empleo dentro de la empresa (empresas grandes)	1	3,0	0,5
(22) Que la empresa reciba algún tipo de puntuación especial por estas acciones en las diferentes convocatorias	1	3,0	0,5
(23) Tener en cuenta que existen casos dónde la persona con discapacidad no puede estar a cargo de la tarea	1	2,5	0,5

Los participantes mencionaron un total de 23 ideas respecto a la información o recursos a los que puedan recurrir tienen las empresas en la Comunidad Valenciana sobre la discapacidad. Aquellas que se consideraron más importantes para la mayoría de participantes fueron las ayudas económicas, con una intensidad de la recomendación de 4,9 puntos, la comunicación hacia las empresas por parte de fundaciones y organismos, las deducciones y los voluntariados colectivos, todas con una media superior a 4,5 puntos. Mientras que aquellas que no se consideraron tan relevantes fueron el hecho de disponer de un centro especial de empleo dentro de la empresa, la puntuación en convocatoria, ambas con una media de 3 o aquellos casos en los que la persona con discapacidad no puede estar a cargo de la tarea con una media de 2,5 puntos.

Dentro del debate en relación a esta primera cuestión cabe destacar que todas las ideas giraron en torno a aquellos recursos, canales que existían en el momento actual y que fomentaban la

integración laboral de las personas con discapacidad, únicamente se comentó como barrera que existen ciertas empresas que las funciones del puesto no van a permitir a la persona con discapacidad asumir ciertos roles, y en el caso de algunas empresas como por ejemplo una farmacia se encontraban con este problema.

Un matiz que surgió en el debate posterior a la construcción del panel de ideas entorno a esta primera cuestión es la distinción entre aquellas empresas con más de 50 trabajadores o aquellas empresas consideradas como “pequeñas”. Uno de los participantes expresó como aquellas empresas grandes, tienen obligación por ley de incorporar a personas con discapacidad en la empresa, lo cual les exige disponer de puestos adaptados y realizar todo lo posible para que la persona esté integrada, pueda funcionar de forma adecuada y además genere rendimiento en la empresa, pero empresas con un volumen menor de empleados no se ven, ni incentivadas, ni favorecidas y precisarían de más ayuda porque la motivación hacia la integración de personas con discapacidad la tienen. A continuación, se cita literalmente comentarios por parte de los participantes que refuerzan este matiz:

PARTICIPANTE 3: Yo quería comentar al hilo, porque nosotros tenemos un caso muy parecido al de ella. Yo creo que habría que distinguir entre las empresas que por ley están obligadas a tener una persona de capacidad, con lo cual, al estar obligados, ya tienen que adaptar su modus operandi, su organización. Porque si o si lo tienen que tener, bueno, pues van a hacer lo posible para que esta persona esté integrada, esté bien y rinda en su trabajo. A incentivar a empresas, por ejemplo, la mía, que yo no estoy obligado a tenerla. Fue de muto propio que nosotros queríamos hacerlo y fue todo problemas creo que hay cero incentivaciones a las personas que ni siquiera lo han pensado. [...] me pueden ayudar a mí a cómo hacerlo porque yo estoy perdido tengo una persona que soy responsable de alguien que a mí me viene un poco grande

MODERADOR: ¿Y en esta línea que otras barreras empresas grandes empresas pequeñas etcétera encontráis para la inserción laboral?

PARTICIPANTE 5: en nuestro caso nosotros tenemos varias empresas que al final nos sumamos 30 trabajadores por lo tanto no estamos obligados en mi caso [...] que las empresas que somos pequeñas, o vamos preguntando, o vamos buscando, aliándonos con asociaciones o con fundaciones y buscando apoyo, o no tenemos manera de ni siquiera poder ofertar trabajo a esas personas. Porque tú, hoy en día, lanzas una oferta de trabajo y si no sabes los recursos o no sabes dónde poder publicarla para que una persona con discapacidad pueda acceder a ella nunca te va a llegar una persona con discapacidad. Yo he hecho muchas ofertas de trabajo y jamás [...] me ha postulado esa oferta una persona con discapacidad ¿no existe una persona adaptada a ese puesto? mentira lo que pasa que no sé cuál debe ser el método.

Otro elemento que generó cierto debate fue el referente a la necesidad de asesoramiento incluso en el inicio de proceso y durante el mismo, dónde generar la oferta de trabajo, qué recursos hay, la existencia de portales especiales de empleo. La incorporación de personas en prácticas con este tipo de perfil puede ser un buen inicio para conocer y comprender todos los requerimientos, tanto los pros como los puntos negativos en la inserción laboral.

PARTICIPANTE 1: Porque el error es, bueno primero es que lanzas una oferta y en LinkedIn no están todas las personas. Hablo de LinkedIn porque es lo que hacemos casi todos. ¿no? Lo que

pasa es que las empresas no conocemos o no se conoce dónde están esos portales que permiten a todo el mundo optar a un puesto. Y luego que haya alguien, por ejemplo, en nuestro caso fue genial, porque teníamos a la Cátedra de Discapacidad, que es de aquí, Tempe-APSA, que llamamos, [...] por favor, ayúdame, quiero este perfil con estas personas, con esto, con esto.

PARTICIPANTE 7: Desde mi punto de vista, yo creo que cuando colaboras con entidades que trabajan con estos colectivos y haces jornadas de sensibilización, haces jornadas de voluntariado e incorporan estas entidades suelen tener prácticas, es una manera de introducirte y de conocer todo el mundo. Esto es verdad. Yo creo que os he estado escuchando a todos y podría dar muchísima difusión de que existe un portal de empleo que se llama disJob, precisamente solo para personas con discapacidad [...] y convengo con todos en que debería estar la información más accesible no sólo para las empresas que tenemos la obligación sino para todas.

PARTICIPANTE 8: [...] y eres una empresa pequeña y el servicio de orientación laboral no es capaz de informarte, no es capaz de decírtelo, y acabas teniendo una persona con discapacidad o un negocio pequeño porque tu primo trabaja en una asociación y eso no puede ser.

Para finalizar el debate de esta primera cuestión [surgieron diferentes experiencias tanto en positivo como en negativo de empresas grandes y pequeñas](#), destacando los pros y los contras de la idea de la inserción laboral en la empresa de personas con discapacidad.

PARTICIPANTE 3: [...] ¿cuál es la realidad en una empresa por ejemplo la mía que no lo necesito? La realidad es que yo lo hago porque quiero, yo voy, pido la información, yo me informo, tengo que informar yo, aparte de mi equipo también porque aparte de mi equipo pierde productividad porque hay una persona que se va a integrar con su problema [...].

PARTICIPANTE 5: En mi caso, yo es verdad que conciencí al equipo porque, claro, ellos van turnando, van unos a Alicante, vienen, sí que es verdad que conciencí al equipo y estaban todos deseando, o sea, tanto les dije que estaban todos deseando conocer a la persona más vino encantadora [...], pero lo que pasa es que yo la necesitaba en Alicante y ella no podía [...] Pero los compañeros vamos se volcaron con ella...Y yo le decía bueno, vamos que es capaz de aprenderlo

PARTICIPANTE 1: En nuestro caso el 100%, independientemente de centro, de trabajo, departamento, es positivo. Ha ido bien. Sí, tanto para la persona con discapacidad como para la plantilla.

P2. ¿QUÉ ACCIONES SE PODRÍAN/DEBERÍAN HACER PARA MEJORAR LA SENSIBILIZACIÓN/ INFORMACIÓN PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTAS PERSONAS?	ESP	MEDIA	CV
(1) Reducción y simplificación de los procesos administrativos	2	5	0
(2) Facilitación desde los organismos públicos de la dotación de información y ayudas a las empresas de manera directa y accesible, no limitándolo a la información proporcionada por el Boletín Oficial del Estado	1	4,8	0,1
(3) Poner en contacto asociaciones y/o fundaciones con empresas	2	4,5	0,2
(4) Dotar de formación y apoyo en la incorporación y acogida al trabajador	1	4,4	0,3
(5) Mejorar la claridad de la información en materia económica	1	4,4	0,3
(6) Aumentar la visibilidad de los distintos tipos de discapacidad, tanto las visibles como las no visibles	1	4,4	0,2
(7) Dar a conocer los centros de empleo especializados	7	4,3	0,2
(8) Aumentar las ayudas en general	6	4,3	0,2
(9) Ofrecer desde las asociaciones la figura de tutor que ayude temporalmente a la nueva incorporación	1	4,3	0,2
(10) Ofrecer desde las empresas la figura de tutor que ayude temporalmente a la nueva incorporación	1	4,3	0,2
(11) Ofrecer un acompañamiento dirigido a ambas partes cuando la experiencia no es positiva	1	4,1	0,3
(12) Dar a conocer las ventajas, no solo económicas, de la contratación de personas con discapacidad	1	4	0,3
(13) Mejorar los canales donde se difunde la información pertinente a las ayudas	3	4	0,3
(14) Ser ejemplo a seguir desde la administración pública	1	3,8	0,4
(15) Visibilizar el uso del empleo con apoyo	2	3,8	0,2
(16) Cambiar el enfoque, reducir el peso y la responsabilidad de la empresa privada	1	3,6	0,4

P2. ¿QUÉ ACCIONES SE PODRÍAN/DEBERÍAN HACER PARA MEJORAR LA SENSIBILIZACIÓN/ INFORMACIÓN PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTAS PERSONAS?	ESP	MEDIA	CV
(17) Llevar a cabo actividades con empleados y colectivos para romper barreras	1	3,6	0,3
(18) Aumentar el voluntariado corporativo	1	3,5	0,3
(19) Realizar jornadas de sensibilización empresarial y visibilizar la dificultad a puestos de trabajo de personas con discapacidad	2	3,1	0,4
(20) Fomentar y popularizar una cultura de ayuda y colaboración	6	3	0,5
(21) Hablar con los colegios profesionales para que ofrezcan este servicio (mejora de la sensibilización/información de modo que se mejore la inserción laboral de las personas con discapacidad)	1	3	0,6

Los participantes mencionaron un total de 21 ideas respecto a las acciones que se podrían/deberían hacer para mejorar la sensibilización/ información para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad. En esta segunda pregunta, aquello que consideraron lo más importante los participantes fue la idea referida a la reducción y simplificación de los procesos administrativos con una media de 5 puntos. Seguidamente, también fueron importantes la facilitación desde los organismos públicos de la dotación de información y ayudas a las empresas de manera directa y accesible, no limitándolo a la información proporcionada por el Boletín Oficial del Estado y el poner en contacto asociaciones y/o fundaciones con empresas, ambas con una media superior a 4,5 puntos. Por otra parte, aquellas ideas que no se consideraron tan importantes por parte de los participantes fueron el hecho de fomentar y popularizar una cultura de ayuda y colaboración y el hablar con los colegios profesionales para que ofrezcan este servicio (mejora de la sensibilización/información de modo que se mejore la inserción laboral de las personas con discapacidad), ambas con una media de 3 puntos.

Una vez construido el panel surgió un debate en torno a alguna de las ideas que había surgido. Algunos de los participantes comentaron acerca de la [visibilidad de las discapacidades](#) y como la sociedad tiende a ser más comprensiva con las discapacidades visibles mientras que las discapacidades que no se ven suelen ser más propensas a ser menos entendidas o reconocidas. Además, en este aspecto se recalcó la necesidad de [crear conciencia colectiva](#) en la ciudadanía sobre los diferentes tipos de discapacidades.

PARTICIPANTE 7: [...] cuando tienes una discapacidad intelectual como la que estamos trabajando, hay veces que la sociedad es muy cruel y si no vas en silla de ruedas, si tienes una discapacidad intelectual, si te están atendiendo, por ejemplo, la compañera hablaba de una farmacia, basta que no tengas ninguna discapacidad visible para que el cliente probablemente no entienda la dificultad o que la persona le está prestando el servicio.

PARTICIPANTE 2: Pero es que eso como sociedad tenemos que avanzar mucho. Porque todavía hoy en día vemos a una persona que no va en silla de ruedas a aparcar en un sitio de minusválidos o lo que conocemos como los minusválidos y hay muchas discapacidades que tienen derecho a

esas plazas. [...] Hay personas con autismo que tienen derecho a esa plaza de discapacidad. [...] Hay plazas que de verdad tienen derecho porque tienen su tarjeta, pero como no las vemos, no son visibles, las criticamos. Y eso sigue pasando en la sociedad. Y esto nos pasa, o hablo como sociedad, cuando no hemos tenido un caso cercano. El caso es tener a alguien por desconocimiento o por cercanía para entenderlo. Porque, como bien has dicho, tú piensas que una plaza con un letrero de la silla de ruedas es que es una persona con movilidad reducida.

Los participantes también comentaron estar de acuerdo con [la necesidad de incorporar el empleo con apoyo](#), pues reconocen la dificultad que puede suponer desarrollar una tarea que de por sí no resulta sencilla para una persona sin ningún tipo de discapacidad.

PARTICIPANTE 3: Yo quería aportar que la idea del uso del empleo con apoyo [...] al final el empleo con apoyo en discapacidad intelectual lo es todo, lo es todo en el sentido de que si ninguno de nosotros y nosotras en nuestros centros de trabajo tenemos todos los procedimientos adaptados a lectura fácil por ejemplo, no tenemos herramientas que eso es una persona que se dedica a traducir tu realidad y la manera que tú haces en órdenes sencillas poder tutorizar puede hacer seguimiento y poder acompañar a la persona durante su día a día y especialmente durante los primeros meses y progresivamente retirando el apoyo bajo mi punto de vista en discapacidad intelectual.

MODERADOR: Lo diferenciamos para...

PARTICIPANTE 2: [...] una persona de apoyo en el tema de los coles, porque los niños... Yo hablo de mi experiencia también como mamá. En los coles, en los niños, ahora hay una figura que es [...], que es una persona que acompaña a un niño en el horario escolar o fuera del horario escolar a ir adaptándose a aprender cosas de la vida, etc. Pues lo mismo, estoy totalmente de acuerdo que debería poder incluirse en los puestos de trabajo temporalmente para que adaptaran ese puesto.

MODERADOR: Permíteme una ronda por los tiempos.

PARTICIPANTE 8: Yo me refiero que estoy muy de acuerdo con lo que está diciendo.

PARTICIPANTE 2: Pero por eso hay una idea ahí que se ha puesto en un sitio que yo no la apunté que es, la ayuda a las entidades que se dedican a esto, porque, por ejemplo, si tú como empresa contratas a una persona con discapacidad y se precisa de un seguimiento para la cuestión emocional de esa persona y de sus compañeros, para la adaptación del puesto, para lo que sea, para los altos y los bajos que todos tenemos en nuestro día a día, esa persona que va a hacer de pati, pero en la empresa es un trabajador, entonces a veces la empresa no puede contratar a dos personas, pero si hay ayudas desde las entidades que se dedican a esto para que puedan disponer de una persona que haga ese seguimiento a la empresa o ...quiero decir eso lo que va a hacer es favorecer mal y yo te contrato y encima contrato a una persona que va a garantizar que esa persona tenga las condiciones que tenga que tener y el resto también porque las cosas o se hacen bien o no se hacen.

En la última parte del debate se hizo mención a las [barreras](#) que enfrentan las empresas en el momento de contratar a una persona con discapacidad y a las [experiencias de éxito y de no éxito](#) que habían tenido los participantes contratando a este colectivo.

PARTICIPANTE 2: Yo creo que los sesgos es una de ellas. A veces desde la cúpula principal es la que realmente tiene que bajar esa cultura de inclusión, si no baja desde arriba, que suba para así, es más complicado que...

MODERADOR: Pero es frecuente experiencias vamos a decir así, ¿qué no funciona?

PARTICIPANTE 3: Yo por lo que tengo en mi caso y los casos que me informado creo que el factor humano siempre es positivo la experiencia humana siempre es positivo tanto de la persona que contratas como en el que es contratado en el equipo creo que la dificultad es impulsar y decir en el que creo que lo que podría ser el grueso es porque en las personas que no están obligados a contratar fomentar que contraten.[...] Y algo que nos pasó [...] nosotros tuvimos un mal gusto cuando la experiencia donde la chica tuvo que volver a su centro pues lo tomó se lo tomó mal y ya fue un mal sabor porque quieres hacer algo bien una campaña de navidad y bien y claro cuando todo se acaba y ella tiene que volver a su puesto de trabajo otra vez al colegio a nivel emocional pues le afectó.

PARTICIPANTE 7: A ver, en nuestro caso tenemos tantísimas contrataciones ya no solo en la parte de especialidad sino en la parte de empresa ordinaria que claro, el caso es de todo tipo de éxito, de no éxito y tiene que ver con otros factores no solo de ese tipo de discapacidad tiene que ver, el entorno que he tenido tiene que ver...

MODERADOR: Sí sí, que se van en muchas cuestiones

PARTICIPANTE 6: Nosotros tenemos muchos casos de éxito pero también ha sido un proceso de aprendizaje lo que decías tú, al final es cultura de inclusión de arriba hacia abajo, todos los agentes hay que ir aprendiendo también hay que aprender, hay que aprender y luego también asegurar el tutor en la empresa es clave y lo utilizamos como un tema de desarrollo por ejemplo, dentro de mi rol, si yo tutorizo a una persona y acompaño, sea discapacidad o discapacidad, hay un tema de desarrollo profesional que es una herramienta también, dentro de la parte de talento.

P3. ¿QUIÉN DEBERÍA TOMAR LA INICIATIVA PARA QUE RESULTARA EFECTIVA ESTA INSERCIÓN LABORAL?	ESP	MEDIA	CV
(1) La administración	1	4,5	0,2
(2) La educación de la población en general	1	4,3	0,2
(3) Las asociaciones empresariales	2	4	0,3
(4) Los políticos	1	4	0,4
(5) Los centros de formación profesional	1	4	0,3
(6) Empresas referentes. Casos de buenas prácticas	3	4	0,2
(7) Las entidades de formación de personas con discapacidad	1	3,5	0,4
(8) Las asociaciones que representen a las PYMES	1	3,5	0,2
(9) Emprendimiento (de personas con y sin discapacidad)	1	3	0,4
(10) Los colegios profesionales	1	3	0,4
(11) Las personas con discapacidad	1	2,9	0,3

Los participantes mencionaron un total de 7 ideas adicionales con respecto a quién debería tomar la iniciativa para que resultase efectivo esta inserción laboral. Las cuatro ideas restantes que aparecen y se votaron (administración, asociaciones empresariales, entidades de formación de personas con discapacidad, personas con discapacidad intelectual), no fueron espontáneas por parte de los participantes sino que fueron propuestas para incentivar el debate, siendo algunas de ellas propuestas de forma doble por alguno de los participantes. Aquellas que se consideraron más importantes para la mayoría de los participantes fueron la administración, con una intensidad de la recomendación de 4,5 puntos y la educación de la población en general con una media superior a 4,2 puntos. Dentro de aquellas que se consideraron importantes sin ser las que más y todas con una media de 4 puntos fueron las asociaciones empresariales, los políticos, los centros de formación profesional y las empresas que puedan actuar como referentes. Por otro lado, aquellas que no se consideraron tan relevantes fueron el emprendimiento, los colegios profesionales y las propias personas con discapacidad todas con una media de 3 puntos o inferior.

En esta tercera pregunta no se realizó un panel, sino que fueron surgiendo las ideas en forma de debate. Aunque se facilitaron algunas ideas de forma previa, las nuevas ideas que surgieron generaron debate sobre aspectos como [todo lo que es el entorno político y sus capacidades de acción](#).

PARTICIPANTE 4: Los políticos tienen peso,

MODERADOR: Vale. Yo lo voy anotando y lo voy poniendo aquí para ir generando esta situación.

PARTICIPANTE 5: Yo creo que hoy en día que el político lo propone, me parece a mí que...

MODERADOR: Que no sale hoy en día, ¿no?

PARTICIPANTE 3: Hay poca fe por nuestra parte de los políticos.

PARTICIPANTE 1: Claro, pero esto va muy relacionado con la pregunta de antes.

PARTICIPANTE 5: Con la normativa, vale. Claro, porque a veces... Que el político lo diga...

PARTICIPANTE 1: Claro, pero porque va relacionado con la pregunta. Porque a veces no se trata de que esté más o menos concienciado o sensibilizado. A veces es que una propia empresa puede decir, por ejemplo, yo hablo desde que no soy una empresa, soy una fundación, pero como todo tiene dificultades económicas, siempre. Porque el tercer sector nos caracteriza mejor esto. Entonces, a veces tú sí quieres y además lo decía antes, a capa y espada, pero luego la realidad es que cuando te sientas en la mesa es dificultad de burocráticas, falta de ayuda, problema de otro, entonces dices es que no tienes más, es que quieres dinero, no, el problema es que cuando te sientas en la mesa la realidad no es real, la ley está, pero no es real, entonces esto a veces pasa, a lo mejor el político puede tener intención, pero luego, que no es lo que lo tengamos.

También se comentó sobre lo positivo que resultaría tener **empresas que fuesen referentes** de contratación de personas con discapacidad.

PARTICIPANTE 7: Y una cosa, las grandes empresas que son líderes, por ejemplo, en Elche hay 4 o 5 empresas que son como muy sonadas, entonces lo que hagan esas empresas son como referentes.

PARTICIPANTE 6: Yo había pensado referentes de empresas, pero luego referentes de personas con discapacidad que muchas veces se hacen como famosos, ¿no? O son referentes, ¿no?

PARTICIPANTE 3: Sí, embajadores de la discapacidad.

MODERADOR: Sí, embajadores de las buenas prácticas, embajadores de la discapacidad, empresas como referentes.

PARTICIPANTE 7: Claro, es que aquí hay empresas que son referentes en muchas cosas. Pues si lo hace esta, los demás... Y de hecho nosotros que vamos a veces a captar y decimos, no, es que vamos por este, y dicen, ah pues sí, yo colaboro, pero quiero un sello allá. Y dicen, joder, porque son referentes, modelos a imitar.

P4. ¿QUÉ FORMATOS Y CANALES SERÍAN LOS MÁS ADECUADOS?	ESP	MEDIA	CV
(1) Las asesorías	2	4,6	0,1
(2) Las asociaciones empresariales	1	4,2	0,3
(3) Las redes sociales	1	4,1	0,2
(4) Las empresas privadas	2	4	0,3
(5) Los representantes de la administración cuando realizan visitas	2	3,7	0,3
(6) Las universidades	1	3,4	0,4
(7) Los colegios profesionales/asociaciones de profesionales	1	3,2	0,4
(8) Campañas en televisión	1	3,1	0,4

Los participantes mencionaron un total de 8 ideas respecto a qué formatos y canales serían los más adecuados en el momento de transmitir la información. De estas 8 ideas totales, 4 fueron espontáneas. Se partió de un primer listado que consideraba: las campañas en televisión, las redes sociales, las asociaciones empresariales y las universidades. Aquellos formatos o canales que se consideraron más importantes para los participantes fueron las asesorías y las asociaciones empresariales, ambas con una media superior a 4,2 puntos. Mientras que aquellos considerados como menos importantes fueron las universidades, los colegios profesionales/asociaciones de profesionales y las campañas televisivas, con una media inferior a 3,5 puntos.

Esta cuarta pregunta siguió la misma metodología que la anterior, las ideas fueron surgiendo en forma de debate junto con ideas que se expusieron a modo de sugerencia y sin necesidad de realizar un panel. El debate surgió en torno a algunos de los canales posibles para transmitir esta información, por ejemplo, las asesorías. Respecto a éstas se comenta como las asesorías son importantes, pero no están lo suficientemente formadas en esta materia.

PARTICIPANTE 6: Yo te voy a comentar algo que es así. Yo creo que todas las empresas en algún momento contratamos son las propias asesorías las asesorías tienen un...Si ellas están mentalizadas y entienden el bien y el objetivo

MODERADOR: las propias asesorías, yo en la primera pregunta os lo he comentado y ya me habéis dicho que no suelen informar

PARTICIPANTE 6: Bueno, la nuestra sí.

MODERADOR: O sea, que las propias asesorías sería un buen canal.

PARTICIPANTE 6: Nosotros tenemos una asesoría que tiene ese servicio y tiene un marco, es diferencial entre esto. O sea, es un beneficio.

PARTICIPANTE 3: Si a la propia asesoría se incentivara a ayudar en esto, no llegaría más información. Por eso, cada vez le hemos tenido que preguntar ¡Ay, déjame que te lo mire! [...] El déjame que te lo mire, al final lo primero que pasa del tiempo y lo segundo es que no es 100% efectiva.

PARTICIPANTE 6: Ellos yo creo que al final saben las tres o cuatro que sabemos prácticamente todos como es la que comenta él, la del labora del empleo igual que te la pueda mandar tu asesoría por defecto, pero como seas un poco más, no te mandan nada.

PARTICIPANTE 2: Es que al final la asesoría está asumiéndolo porque hay gente que no lo está haciendo. La asesoría al final tiene que asesorar en materia de laboral fiscal y contable, no laboral de contratación y diversas materias, pero no incentivas.

PARTICIPANTE 1: Parece que, si no me pides mejor, porque eso me lo ahorro yo, ¿no?

PARTICIPANTE 3: No es que les toque, sino que, si a ellos se les incentivara, te podrían ayudar a ti.

P5. SI PUDIÉRAMOS REALIZAR UNA PRUEBA PILOTO CON EL FIN DE AYUDAR A INCREMENTAR LA SENSIBILIDAD DE LAS EMPRESAS, ¿QUÉ IDEAS NOS SUGIERES?

En esta pregunta no se realizó un panel, fue una pregunta abierta, de debate, de modo que tampoco se realizó una votación.

Promoción por sectores de casos de éxito

Algunas de las ideas que surgieron fueron la realización por parte de empresas del mismo sector, es decir, que se promoció por sectores ejemplos de casos de éxito. Asimismo, se comentó que esto se podría hacer en las ferias del sector.

Información clave

Por otro lado, como información clave en ese momento se habló sobre la importancia de comentar tanto los aspectos positivos como los negativos de la experiencia, cómo se había planteado, cuál han sido las barreras que han ido surgiendo y cómo se han ido resolviendo.

Certificación de empresas referentes en inclusión e igualdad

También surgió la idea de un sello que certifique la inclusividad de la empresa y que pueda suponer ventajas competitivas con respecto a otras empresas. Este sello va a tener unos beneficios, por lo que muchas empresas estarían interesadas en conseguirlo, además de ser una ruta de cómo debe ser esta incorporación en la empresa. Esta idea también supuso controversia al tratarse en cierto modo de un aspecto de marketing, cuyas consecuencias por conseguirlo pueden no ser siempre positivas. Destacar también el carácter voluntario de esta certificación, debido a que las certificaciones por obligación no suelen funcionar muy bien.

RECOMENDACIONES FINALES

Para concluir esta primera dinámica, se presentan una serie de recomendaciones que identifican las razones y las barreras a superar en cuanto a la inserción laboral y discapacidad. Estas recomendaciones pueden servir como una guía inicial para que las empresas comiencen a abordar temas clave relacionados con la inserción laboral de estos colectivos.

Facilitar información en trámites burocráticos y económicos

Dar soporte, facilitar ayuda en materia de trámites burocráticos, especialmente en aquellas empresas de menor tamaño. Facilitar aquellas ayudas económicas que puedan beneficiar a la empresa de acuerdo de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Compromiso social de la empresa y políticas de Responsabilidad Social Corporativa

La inserción laboral afianza el compromiso social de la empresa, a nivel de imagen, de política y de estrategia.

Disponer de redes, recursos de apoyo que faciliten la inserción laboral

Información y soporte desde diferentes estructuras hacia las empresas: fundaciones, ONG'S, asociaciones profesionales, administración pública, colegios profesionales y universidades como redes de apoyo fundamentales.

Políticas de sensibilización de la plantilla de la empresa hacia este tipo de inserción laboral

Asegurar que la plantilla esté sensibilizada hacia la inserción de estos colectivos, de forma que se le pueda dar soporte, apoyo para que la persona tenga la mejor inserción en el puesto de trabajo.

Disponer de puestos adaptados al perfil de la persona contratada

Facilitar los recursos necesarios para la adaptación al puesto, de forma independiente al número de personas contratadas, mismas adaptaciones para incorporar a una persona que para incorporar a muchas personas.

Asegurar la continuidad laboral de la persona contratada

Una vez cese la ayuda económica que facilita esta contratación, qué itinerario seguirá esta persona o cómo se puede facilitar su inserción laboral en otras empresas.

Valor añadido de la inserción laboral

Las empresas deben disponer de datos y estadísticas objetivas de las ventajas que supone la contratación de este tipo de colectivos, no sólo económicas, marketing o de compromiso social, sino por ejemplo información del bajo absentismo laboral de estos colectivos o el compromiso elevado de estas personas como trabajadoras hacia la empresa.

ANEXO 1. GUION DE LA SESIÓN

P1. ¿QUÉ INFORMACIÓN, RECURSOS PROPIOS O AJENOS A LOS QUE PUEDAN RECURRIR, TIENEN LAS EMPRESAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA SOBRE LA DISCAPACIDAD Y CÓMO FAVORECER LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTAS PERSONAS? PANEL Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO

Racimo, explorar...

- Si se conocen los incentivos a la contratación.
- Si tienen información sobre las barreras y cómo solventarlas (adaptación del puesto de trabajo, etc.).
- Si tienen información de las ventajas que proporciona (ya no solo fiscales sino ayudas directas de otras instituciones públicas o privadas, bonificaciones de la seguridad social, etc.) en las plantillas el tener una persona con discapacidad.
- Si tienen conocimiento del importante papel que realizan asociaciones/entidades como APSA, Tamarit, etc., para la integración del colectivo en el mercado laboral y sobre la labor de acompañamiento que también realizan.
- Si tienen las empresas suficiente conocimiento acerca del impacto de sus características (políticas/prácticas organizacionales, cultura organizacional) sobre las posibilidades de inserción laboral de las personas con discapacidad (con las consecuentes implicaciones en las medidas de intervención).
- Posibilidad de mayor visibilidad a la empresa como entidad de RSC
- Fomentar el factor humano, destacando las ventajas prácticas basadas en la experiencia empresarial que supone la contratación de personas con discapacidad intelectual.
- Para las pequeñas empresas: si la asesoría laboral con la que trabajan les proporciona información regularmente sobre todo de los incentivos fiscales existentes, así como las convocatorias sobre empleo con apoyo.

P2. ¿QUÉ ACCIONES SE PODRÍAN/DEBERÍAN HACER PARA MEJORAR LA SENSIBILIZACIÓN/ INFORMACIÓN PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTAS PERSONAS? PANEL Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO

Racimo, explorar...

- Preocupación por el impacto que pueda causar en la productividad
- Preocupación sobre desconocimiento en cómo gestionar la diversidad por parte de RRHH
- El papel de los incentivos a las empresas directamente, o a las entidades/asociaciones que forman el colectivo....

P3. ¿QUIÉN DEBERÍA TOMAR LA INICIATIVA PARA QUE RESULTARA EFECTIVA ESTA INSERCIÓN LABORAL? DEBATE Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO

Abierta para capturar opciones, precargadas las siguientes:

- La Administración
- Asociaciones empresariales
- Entidades de formación de personas con discapacidad
- Personas con discapacidad intelectual (los propios interesados)

P4. ¿QUÉ FORMATOS Y CANALES SERÍAN LOS MÁS ADECUADOS? DEBATE Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO

Abierta para capturar opciones, precargadas las siguientes:

- Campaña en Televisión
- Redes Sociales
- Asociaciones empresariales
- Las universidades

P5.SI PUDIÉRAMOS REALIZAR UNA PRUEBA PILOTO CON EL FIN DE AYUDAR A INCREMENTAR LA SENSIBILIDAD DE LAS EMPRESAS ¿QUÉ IDEAS NOS SUGIERES? DEBATE Y CIERRE

Racimo, proponer...

- Visibilizar buenas prácticas en una jornada: qué época sería la mejor para realizar esta jornada. Cómo garantizaríamos la asistencia de las empresas, etc. (con algún speaker especial ej.: Ricardo Ten, Teresa Perales, ...)
- Elaboración de guías sencillas

ANEXO 2. IMÁGENES DEL PANEL DE VOTACIONES

Imagen 1. Panel Primera pregunta

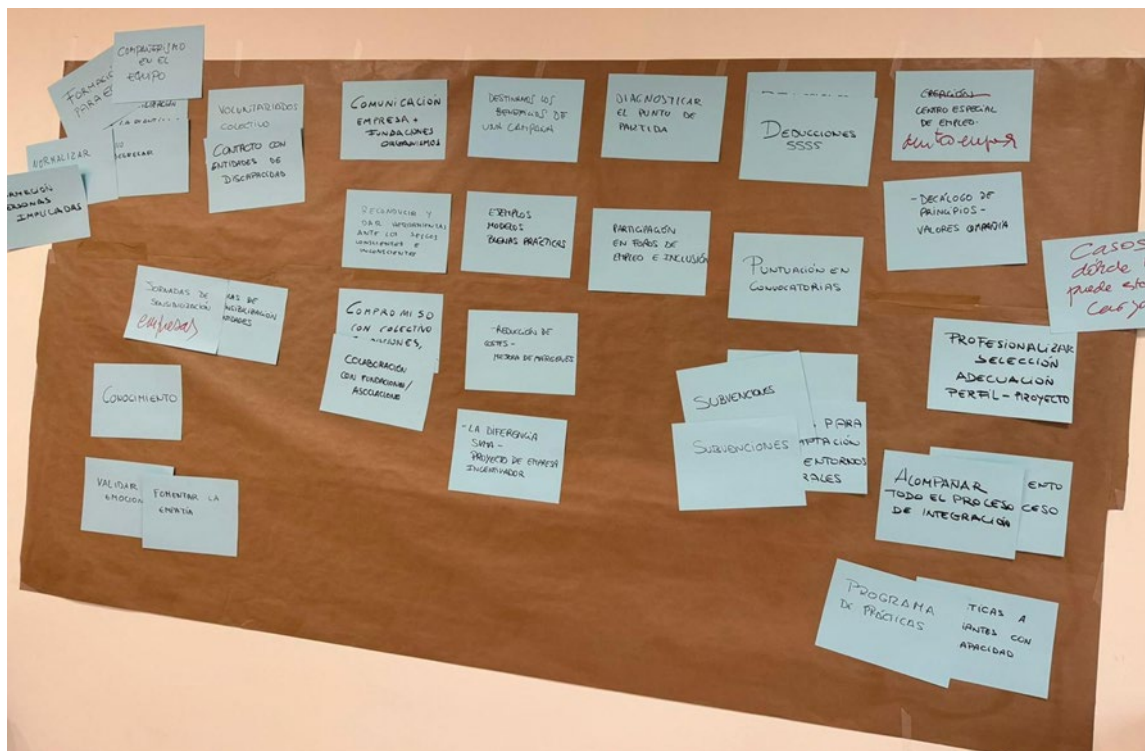


Imagen 2. Panel segunda pregunta



ANEXO 3. TRANSCRIPCIÓN LITERAL DE LA SESIÓN

MODERADOR: Nos remitimos a nuestra calidad y yo os pediría centrarnos en la comunidad valenciana porque las recomendaciones son en el ámbito territorial en el que nos movemos, ¿de acuerdo? Lo cual no quita para que, a lo largo del debate, si consideráis que en Castilla-León, en Castilla-La Mancha, en Galicia, en Andalucía, en la zona flamenca en Bélgica, pues tiene una muy buena experiencia que merece la pena tener en cuenta, pues que lo compartamos, ¿no? Pero cuando hablamos de los recursos propios, los canales de comunicación y cómo estamos trabajando aquí en el territorio, pues no es el ideal, sino el día a día, para lo bueno y para lo malo, ¿eh? Lo que tenemos, ¿de acuerdo? ¿Cómo se puede, de alguna manera, con los recursos que tenéis, lo que conocéis, los canales que hay, etcétera, se puede favorecer y si favorece, pues la inserción laboral en el ámbito que conocéis de las personas que tienen discapacidad, ya habéis a Javier, particularmente discapacidad intelectual, ¿de acuerdo? De alguna manera la información, los recursos que vosotros podéis movilizar, los recursos que os vienen vía subvenciones, la ayuda de organismos o asociaciones privadas pero que promueve el que haya formación y entrenamiento o adaptaciones para que estas personas en las empresas puedan trabajar y qué hace qué ayuda y cómo se favorece la inserción laboral de este perfil de personas en esta comunidad. Cada idea que tengáis pues se reciben subvenciones pues eso lo ponéis en una cartulina mirar las que hay no las agotaréis. Entonces, vais escribiendo una idea por, o sea, perdón, una cartulina por idea, de tal manera que vamos confeccionando el cartel. Letra clara, o sea, mayúsculas o letra grande, aunque luego lo comentaremos y lo debatimos. ¿De acuerdo? O sea, lo que se os ocurra. Pues en mi empresa dedicamos el 0,7%, en la mía hemos hecho un programa, tuvimos una idea porque un año nos fue bien y la hemos hecho. ¿Cómo hacemos para promover el empleo a personas con discapacidad? Pues ánimo.

PARTICIPANTE 1: Esta es la primera.

MODERADOR: Esta es la primera pregunta.

PARTICIPANTE 1: O sea, empezamos ya.

MODERADOR: Sí, sí, empezamos ya, claro, claro.

PARTICIPANTE 1: Pensaba que era un...

MODERADOR: No, no, no, no, nos lanzamos ya al ruedo. Nos hemos presentado, nos conocemos y mis compañeras están atentas para cualquier incidencia. Tantas ideas, como tengáis, vais escribiendo cartulinas, yo voy pasando, me las llevo, mi compañera xxx también pasa por ahí y nos da las cartulinas para que no os molesten y vais escribiendo pues lo que refleja vuestra... Mi paseo mucho hace un ruido tremendo, así que me voy a quedar quieto. xxx, vas tú pasando por ahí también a...

Bueno, pues vamos rellenando. No os preocupéis que, si ahora en el debate surge cualquier idea, la seguimos apuntando. Aquí no se trata de... o sea que hay tiempo para hablar.

PARTICIPANTE 2: A ver, a ver. Te pones a pensar, ¿no?

PARTICIPANTE 3: Pues sí, sí. si yo he puesto las que hicimos

MODERADOR: Tenemos un montón de ideas, lo cual es estupendo.

PARTICIPANTE 2: Es que Chimo y yo trabajamos juntos.

PARTICIPANTE 3: ¿Trabajáis juntos?

PARTICIPANTE 2: Sí, sí.

MODERADOR: Da igual que diga qué, porque no vamos a identificar en ningún caso nada. Ahora vamos a generar un panel y lo vamos a comentar y la primera pregunta hace referencia a qué recursos, qué ayudas, qué ideas, qué canales, qué información hay en las empresas en el ámbito de la comunidad valenciana y qué promo, en alguna manera, ayudan a que haya inserción laboral de personas con discapacidad, particularmente discapacidad intelectual. Reglas del juego da igual quién haya escrito qué, de acuerdo es decir yo he escrito sensibilización de la plantilla, pero como esto a lo mejor no se entiende yo pregunto quién sea contesta y lo explica lo que interesa es que en el panel en medio todos todas entendamos lo mismo por lo tanto no se tiene que sentir obligada la persona que lo ha escrito a explicarlo. Vale que cualquiera quiere intervenir. Me explico, o sea que, si alguien no quiere explicar su cartulina, que no lo haga ella.

Primera idea, bueno, hay que sensibilizar a la plantilla, porque si la plantilla rechaza a la persona que llega, pues malamente vamos, ¿no? Entiendo que estamos hablando de esto, ¿correcto? Por lo tanto, empezamos el panel con sensibilización de la plantilla. Hay voluntariados y hay colectivos que son, que ayudan, ¿no? Hay un voluntariado. Esta es una idea diferente. Tenemos otra columna, ¿de acuerdo? Comunicación empresa y fundaciones y organismos. O sea, uno de los canales que funciona es la comunicación hacia las empresas. Ahora luego hablaremos de esto un poco. Destinamos los beneficios para una campaña. Pues esto es una idea diferente. Parte de la propia empresa y surge desde dentro. Ejemplos modelos de buenas prácticas. Si tenemos buenas prácticas, pues esto nos ayuda. Bueno, esto no es lo mismo, pero bueno, está más relacionado, ¿no? Es una práctica. Jornadas de sensibilización. Bueno, está casi... Bueno, vamos a suponer que estas jornadas de sensibilización a las empresas. Y, ¿a qué es lo que no hay personal? Si no a las empresas. Y así lo diferenciamos de sensibilización a la plantilla. Reconducir y dar herramientas ante los sesgos conscientes e inconscientes. Bueno, esto está por aquí. Diagnosticar el punto de partida. Bueno, esta es otra idea. Deducciones fiscales. Perfecto. No segregar. Esto está un poco... Bueno, vamos a ponerlo aparte. Aunque es esta misma idea, ¿no? No sé, esto es prácticamente lo mismo. Charlas de sensibilidad, esto sí que es la misma idea. Creación de un centro especial de empleo. Bueno, esto es una idea diferente. Pero esto es una propuesta, entiendo que no hay.

PARTICIPANTE 5: Sí hay.

MODERADOR: Sí que hay. Ah, entonces creación no, sino que el centro social hace actividad, ¿no? Está creado. Vale.

PARTICIPANTE 5: Dentro de la comunidad.

MODERADOR: Correcto, correcto. Ah, dentro de la ... Bueno, pero existe. Vale. ¿Conoce? Ah, ah, ah, ah. Dentro de empresa. ¿Vale? Para que no diferenciarlo de uno especial. Conocimiento ¿Sensibilidad? Bueno, conocimiento está por aquí. Vale, la misma línea, ¿no? Deducción Esta sí que es claramente la misma. Puntuación en convocatorias. Bueno, esto es una idea diferente. Ayudas directas económicas. Esta es una idea diferente. Ayudas para la adaptación de los entornos. Esto sí que es lo mismo. Formación para equipos. Ahí lo tenemos. Seguimiento del proceso. Esta es una idea diferente. Compromiso con colectivo. La idea de compromiso lo ponemos por aquí. Reconducir herramientas estaría más por aquí. Estaría más por aquí. Contacto con entidades de discapacidad. ¿Esto estaría aquí? ¿Sí? Profesionalizar selección. Adecuado perfil a proyecto. Bueno, el proceso va después y primero tiene que haber una adecuada selección de acuerdo. Prácticas a estudiantes con discapacidad. Esto es una idea diferente. Compañerismo en el equipo. ¿Estamos hablando de la sensibilización, ¿sí? Sería un tipo de bloque. Subvenciones. Ayudas económicas, estos son subvenciones. Reducción de costes, mejora de márgenes, esta es otra idea. Programa de prácticas, esta es una idea, que está aquí, el programa de prácticas. Validar emociones, ¿qué podemos entender todos por validar emociones? ¿Están en el primer bloque o es distinto? ¿Qué le ponemos a esto para entender todas lo mismo? ¿Qué ponemos?

PARTICIPANTE 3: Yo lo pondría aparte este.

MODERADOR: Aparte, pero ya se ha hecho. Pero está por este lado aquí, ¿no?

PARTICIPANTE 3: Sí, sí, por esta zona.

MODERADOR: Pero es una idea diferente, ¿no? La diferencia suma. Proyecto de empresa incentivador. De esto tenemos ejemplos de buenas prácticas. ¿Y qué es esta idea? Fomentar la empatía. Bueno, está aquí, ¿no? Más cercano. El tema de las subvenciones lo tenemos aquí. Normalizar. Esta idea. Y arriba. En no segregar. Es que yo encima del panel no lo veo. Aunque esté aquí. Aquí no segregar esté aquí no segrega vale, perfecto, gracias decálogo de principios, valores de la compañía esto está por este lado más o menos colaboración, comunicaciones compromiso con colectivo aquí tenemos acompañar en todo el proceso de integración

PARTICIPANTE 5: seguimiento del proceso

MODERADOR: gracias esto ya existe seguimiento del proceso, gracias.

PARTICIPANTE 3: Pero esto ya existe.

MODERADOR: Esto ahora lo vamos comentando, ¿no os parece? Formación de las personas implicadas, esto teníamos por ahí, está ahí aquí, ¿no? Luego este lo llegamos a llevar un poquito más abajo porque es lo que anotamos. Y participación en foros de empleo e inclusivos. Vale, aquí tenemos participación en foros. A la vista del panel, ¿se os ocurre algo más, algo de lo que veis en el panel no lo veis claro, no existe?

PARTICIPANTE 4: ¿Cuál era la pregunta?

MODERADOR: La pregunta es qué recursos, qué canales, qué hay, qué existe ahora mismo que bien supone una ayuda o una barrera para la integración laboral de personas con discapacidad en el ámbito de la Comunidad Valenciana. Aquí hay subvenciones, entiendo que conocéis las subvenciones, ¿no? No, en general pensáis que no no unos sí y otros no, lo cual quiere decir que no se conoce. Vosotros sois los más implicados en cierto modo.

PARTICIPANTE 6: Sí que, bueno en mi caso, pregunté y...

MODERADOR: Porque preguntas sino

PARTICIPANTE 3: si no preguntas es invisible

PARTICIPANTE 7: [...] los conciertos públicos de determinada categoría tienes que tener un porcentaje de tu plantilla con un porcentaje de discapacidad porque a lo contrario no puedes optar a ese concierto público.

PARTICIPANTE 4: Pero estamos hablando sobre todo al final de empresas grandes generalmente que sí que tienen más de 50 empleados.

PARTICIPANTE 3: A partir de 50 empleados tienes que tener un cupo por ley.

PARTICIPANTE 5: Una farmacia, un grupo pequeño, una empresa de familiares, que tiene que ir trabajadores, no somos capaces de...

PARTICIPANTE 3: Sería importante dividir esto.

PARTICIPANTE 2: Algo que no ha salido. Claro, nosotros tenemos farmacias, ¿vale? Y no tenemos 50 empleados ni más, tenemos, somos como 14, ¿vale? Entre las dos farmacias y la página web y los

empleados aparte. A ver, en nuestro caso, algo que no ha salido ahí es que, tú no puedes dejar a una persona con discapacidad al frente de la farmacia en el caso de la farmacia. Es decir, nosotros cuando uno se da vacaciones y el otro de baja, no sé qué, no sé cuánto, se echa la mano de unos y de otros. Tú abres, tú cierras, tú tal. En nuestro caso, un discapacitado no se puede quedar solo en la farmacia. Sí que es verdad que puede estar de apoyo, colocar, recepcionar. Todo eso lo puede hacer a la perfección. Pero en nuestro caso tú tienes que estar siempre de apoyo. No podemos estar mano de él para que abra la farmacia o se quede mientras los demás hacemos no sé qué. Entonces, quizá alguna receta, viene la receta específica y tal, y dispensarla quizá sí que podría. Pero en nuestro caso no...

MODERADOR: No es viable, ¿Esto os pasa también en vuestras actividades?

PARTICIPANTE 3: Yo quería comentar al hilo, porque nosotros tenemos un caso muy parecido al de ella. Yo creo que habría que distinguir entre las empresas que por ley están obligadas a tener una persona de capacidad, con lo cual, al estar obligados, ya tienen que adaptar su modus operandi, su organización. Porque si o si lo tienen que tener, bueno, pues van a hacer lo posible para que esta persona esté integrada, esté bien y rinda en su trabajo. A incentivar a empresas, por ejemplo, la mía, que yo no estoy obligado a tenerla. Fue de muto propio que nosotros queríamos hacerlo y fue todo problemas creo que hay cero incentivación a las personas que ni siquiera lo han pensado. Que está todo concentrado al que por ley los tiene que tener, pero no, no está igual que hay que ayudar también me pueden ayudar a mí a cómo hacerlo porque yo estoy perdido tengo una persona que soy responsable de alguien que a mí me viene un poco grande

MODERADOR: ¿Y en esta línea que otras barreras empresas grandes empresas pequeñas etcétera encontráis para la inserción laboral?

PARTICIPANTE 5: en nuestro caso nosotros tenemos varias empresas que al final nos sumamos 30 trabajadores por lo tanto no estamos obligados en mi caso [...] sabe que nos conocemos personalmente a mí este mundo me interesa especialmente porque yo tengo un hijo con discapacidad intelectual, es autista, ¿vale? Y yo misma, como madre y como empresaria, me gustaría poder dar más trabajo y ofertar trabajo a personas con discapacidad. Y lo que me pasa es lo que está hablando [...], que las empresas que no somos pequeñas, o vamos preguntando, o vamos buscando, aliándonos con asociaciones o con fundaciones y buscando apoyo, o no tenemos manera de ni siquiera poder ofertar trabajo a esas personas. Porque tú, hoy en día, lanzas una oferta de trabajo y si no sabes los recursos o no sabes dónde poder publicitarla para que una persona con discapacidad pueda acceder a ella nunca te va a llegar una persona con discapacidad. Yo he hecho muchas ofertas de trabajo y jamás me ha hecho una oferta, o sea, ha postulado esa oferta una persona con discapacidad ¿no existe una persona adaptada a ese puesto? mentira lo que pasa que no sé cuál debe ser el método.

MODERADOR: Perfecto.

PARTICIPANTE 1: Yo creo que aquí hay un matiz y es, depende un poco por lo que habéis comentado, depende del tipo de discapacidad. Porque claro, está claro que esto es especialmente de tipo intelectual, pero los que trabajamos con discapacidad sabemos que hay personas con discapacidad motórica o de cualquier otro tipo, entonces, hay puestos donde sí que pueden, por ejemplo, en el caso nuestro, una persona con una discapacidad motora podría hacer frente a cualquier puesto que podríamos hacer cualquiera que no tuviese esa discapacidad, pero claro, los entornos tienen que estar adaptados, que este es el otro problema, por eso yo lo que yo he puesto.

PARTICIPANTE 5: En nuestro caso las farmacias están adaptadas, además obligatorio por ley.

PARTICIPANTE 1: Claro, sí, bueno, lo que pasa es que hay determinadas adaptaciones que la accesibilidad contempla que luego en la realidad aplicada de...

PARTICIPANTE 5: Te digo yo que en las farmacias no. En las farmacias nuestras, cada vez que reformas, viene el inspector y lo primero que miden es y además que viene con el metro a ver la accesibilidad. En nuestro caso, no.

PARTICIPANTE 1: Claro, lo que pasa es que la accesibilidad no es todo eso. Ahí es donde yo voy y creo que vamos en la línea de decir, hay determinados parámetros que marcan la accesibilidad universal, que sí, que son las puertas, esto y lo otro, pero luego hay otras particularidades que forman parte del trabajo diario, que, para nosotros abrir un cajón, el simple hecho de abrir un cajón con una silla de ruedas es muy fácil, para nosotros nos desviamos, Pero hay determinadas sillas de ruedas que tienen que ir esto por aquí, esto por ahí y esto por ahí y al contrario.

PARTICIPANTE 2: Y eso es la adaptación al puesto de trabajo.

MODERADOR: Claro, la adaptación al puesto de trabajo.

PARTICIPANTE 1: Una cosa es la intelectual, otra cosa es por ejemplo hay grandes empresas que con un perfil de autismo se están demandando mucho por las características de las altas competencias que tienen, etc. Entonces yo creo que el problema es qué tipo de discapacidad es el que puede, por ejemplo, en tu caso, adaptarse a tu puesto. Porque el error es, bueno primero es que lanzas una oferta y en LinkedIn no están todas las personas. Hablo de LinkedIn porque es lo que hacemos casi todos. ¿no? Lo que pasa es que las empresas no conocemos o no se conoce dónde están esos portales que permiten a todo el mundo optar a un puesto. Y luego que haya alguien, por ejemplo, en nuestro caso fue genial, porque teníamos a la Cátedra de Discapacidad, que es de aquí, Tempe, APSA, que llamamos, xxx, por favor, ayúdame, quiero este perfil con estas personas, con esto, con esto.

MODERADOR: Pero, [...], perdón.

PARTICIPANTE 5: Estamos hablando de la intelectual.

MODERADOR: Sí, sí, de la intelectual. En este caso tú has sacado el tema de organizaciones sin ánimo de lucro, como puede ser este tema de la cátedra, u otras que pueden haber, está en concreto. ¿Esto en general es conocido por las empresas o no? ¿Vosotros esto lo conocíais antes de llegar aquí? ¿No? ¿Vosotros sí que lo conocíais? ¿Y se recurre a este tipo de posibilidades de encontrar colaboración o pensáis que esto es más puntual y pasa desapercibido en general las empresas del entorno que os movéis y que conocéis?

TODOS A LA VEZ: No, no se conoce.

PARTICIPANTE 7: Desde mi punto de vista, yo creo que cuando colaboras con entidades que trabajan con estos colectivos y haces jornadas de sensibilización, haces jornadas de voluntariado e incorporan estas entidades suelen tener prácticas, es una manera de introducirte y de conocer todo el mundo. Esto es verdad. Yo creo que os he estado escuchando a todos y podría dar muchísima difusión de que existe un portal de empleo que se llama Disjob, precisamente solo para personas con discapacidad. Creo que sigue existiendo, no lo sé, pero es verdad que es muy difícil, yo creo que...

MODERADOR: el tener la información

PARTICIPANTE 7: porque el volumen de personas si tenéis 8.000 personas el 2% bueno será no sé por dónde estaréis en 200 nosotros tenemos uno tenemos y cumplimos pero lo que quiero decir es que bueno que es muy difícil conseguir y al final es trabajo y por mucho que tú busques perfiles con estas cualidades no siempre logras cubrir el 2% entonces es verdad que es moverse es buscar información y convengo con todos en que debería estar la información más accesible no sólo para las empresas que tenemos la obligación sino para todas.

MODERADOR: Yendo a lo que son incentivos, yo hago de malo siempre porque tengo que obligaros a ir ágiles porque si no estamos aquí hasta las 10 de la noche. Entonces, ha salido el tema de subvenciones y tal, En general, las subvenciones, las reducciones en los beneficios fiscales u otro tipo a las ayudas directas, ¿esto es conocido? ¿O pensáis que hay lagunas y agujeros? Con la cara que habéis puesto no hace falta que contestéis. No, no, ya con la cara que habéis puesto está clara la respuesta.

PARTICIPANTE 5: Están conocidas, pero que no puede ser...

MODERADOR: Sí, existir existe. ¿Y cuál es la principal barrera? ¿El canal de comunicación que tiene un lenguaje complejo y...

PARTICIPANTE 2: Los requisitos.

PARTICIPANTE 8: Para mí el lenguaje es dónde están los servicios públicos. Es decir, estamos permitiendo que empresas con ánimo de lucro, fundaciones de empresas con ánimo de lucro, intervengan, clasifiquen discapacidades según convenga. Discapacidades oro, plata, bronce, se segregue desde el sistema educativo, se trate de manera diferenciada, y eres una empresa pequeña y el servicio de orientación laboral no es capaz de informarte, no es capaz de decírtelo, y acabas teniendo una persona con discapacidad o un negocio pequeño porque tu primo trabaja en una asociación y eso no puede ser.

MODERADOR: Porque, [...] el caso de las pequeñas empresas, las grandes ahora os evadís, el caso de las pequeñas, quien nos lleva a la gestión económica, fiscal y demás ¿os informa o os da pistas sobre este tipo de subvenciones o no?

PARTICIPANTE 8: no, no,

MODERADOR: lo tenéis que buscar vosotros bueno, si preguntas directamente supongo que de cualquier tema os informa,

PARTICIPANTE 3: pero que no es algo que te digan sí, pero tienes que preguntar ¿cuál es la realidad en una empresa por ejemplo la mía que no lo necesito? La realidad es que yo lo hago Porque quiero, yo voy, pido la información Yo me informo Tengo que informar yo, aparte de mi equipo también Porque aparte de mi equipo pierde productividad Porque hay una persona que se va a integrar con su problema Súper encantado con Asociación Tamarit, que es la que la llevó Que estaban continuamente siempre encima O sea, que no es cosa de ellos. Pero claro, la sorpresa máxima es que cuando llega que yo digo bueno quedó con la madre de xxx con la chica y si hay alguna subvención si es la pedimos y es la que hay vosotros yo no la quiero son por vosotros bueno pues no sólo eso que no haya subvención porque por un 1% estaba dentro de la discapacidad que no tenía derecho a subvenciones sino que encima me toca pagar impuestos y seguridad social por... Encima el Estado también va a pillar por esto, indignación máxima

PARTICIPANTE 5: Bueno la asociación también te tendría que haber informado de esto.

PARTICIPANTE 3: bueno pues igual también debería ayudar (el estado) a quien quiere hacerlo porque el que está obligado ya se va a formar de hacerlo tal unos mejor otros peor y una amiga mía que también tiene una empresa de agricultura son como dos mil y pico, y le he dicho que venía, y le dije, pues dile la indignación que tenemos, con lo que has dicho tú, con ONG y empresas que se lucran, me habla un poco de...

MODERADOR: Ahora, al revés, las pequeñas os tomáis un café, y las grandes, ¿en cierta medida utilizáis para las políticas de responsabilidad social corporativa este hecho diferencial de la contratación? ¿Pensáis que para estas políticas y que es un incentivo para las empresas pensar en este en este tipo de contrataciones porque refuerza un poco algunos de los criterios de RSC o no tiene nada que ver y está desvinculado?

PARTICIPANTE 4: A ver sí, la inclusión laboral. Está dentro de la cultura de empresa en estos momentos en la nuestra se trabaja como cultura de empresa y diferentes programas para diferentes colectivos.

MODERADOR: Y ahora volvemos todos a la mesa. Después de vuestra experiencia y de lo que conocéis, de haber integrado alguna persona, el ejemplo que tú has comentado, tú que tienes un volumen mayor, pero personalmente, apartado de la emoción, vosotros como parte integrante de la empresa os sentís bien, pensáis que al final esto ha sido provechoso, ¿La persona que se ha contratado ha podido estar razonablemente a gusto en la empresa? ¿O ha sido un sufrimiento constante porque no había manera de realizar las tareas al final?

PARTICIPANTE 5: En mi caso, yo es verdad que conciencié al equipo porque, claro, ellos van turnando, van unos a Alicante, vienen, sí que es verdad que conciencié al equipo y estaban todos deseando, o sea, tanto les dije que estaban todos deseando conocer a la persona más vino encantadora la chiquita, pero lo que pasa es que yo la necesitaba en Alicante y ella no podía.

MODERADOR: ¿Pero la experiencia así que fue en ese sentido positiva entonces?

PARTICIPANTE 5: Pero los compañeros vamos se volcaron con ella...Y yo le decía bueno, vamos que es capaz de aprenderlo por sí misma, tampoco se está pendiente de ella.

MODERADOR: ¿Y en el resto la experiencia ha sido positiva o ha sido con el agua al cuello de ver...?

PARTICIPANTE 1: En nuestro caso el 100%, independientemente de centro, de trabajo, departamento, es positivo. Ha ido bien. Sí, tanto para la persona con discapacidad como para la plantilla.

PARTICIPANTE 6: Nosotros también, pero sí que es verdad que, un poco por lo que decía la compañera, por el perfil nuestro de trabajo, claro, tienes que cumplir a veces uno mínimo para, porque claro, si eres psicólogo y tienes que atender a un niño y a una familia, tienes que estar, porque claro, esa es la historia. Entonces sí que es verdad que eso es un poco a veces el handicap que nos hemos encontrado, pero con la persona que tenemos que tiene hace mucho tiempo, que está en el área de administración, súper bien. Además, toda la mañana viene y nos cuenta toda la serie de Netflix, y nos pone al día, y es un problema, nos tiene enganchado a todas las series de Netflix. Y en verdad, pero salvo eso, se ha adaptado.

MODERADOR: ¿En el panel echáis algo en falta o hay alguna cosa que haya que mover de sitio? en el panel que tenemos ¿o pensáis que está razonablemente completo? Lo repasamos, tenemos el tema de la sensibilización, compañerismo, etc. La sensibilización a las empresas también y que haya un mayor conocimiento. El tema de las emociones, empatía, etcétera, que habéis puesto algunos ejemplos. La comunicación de las empresas con fundaciones y organismos que puedan ayudar. Herramientas para evitar los sesgos conscientes e inconscientes hacia la discapacidad, que haya compromiso y colaboración. Los beneficios que tiene un ejemplo concreto, hay beneficios si se dedica son experiencias de buenas prácticas que se podían difundir la diferencia que suma el proyecto de empresa incentivador el tema de foros de empleo e inclusión en un diagnóstico del punto de partida también para saber por dónde vamos el tema todo lo que tiene que ver con ayudas económicas deducciones subvenciones etcétera y básicamente el mismo en el mismo paquete el tema de un centro especial de empleo dentro de la empresa, claro, estamos hablando de empresas grandes, una empresa con siete empleados, pues, como pongo un centro de empleo, vende la empresa, para dedicarse a esto. El decálogo de principios y valores de la compañía, RSC en cierto modo, casos donde no puede estar una persona a cargo, que también hay que ser consciente que no puede ser todo, todo el proceso de seguimiento, y luego un caso concreto del programa de prácticas, por ejemplo, de estudiantes, que podría ser un buen vehículo. Porque una cosa que habéis destacado, que hemos ido anotando porque lo vamos grabando, es que la información de que se dispone no es mucha y que más bien escasa y que buscarla incluso cuesta.

PARTICIPANTE 3: A un programa de incentivos, o sea, a quien quiera hacerlo, animar a quien quiera hacerlo.

MODERADOR: A distintos niveles. Perfecto.

(PROCEDEN A VOTAR)

MODERADOR: Las ayudas económicas, subvenciones, deducciones, etc. están en los primeros lugares, ahí es donde mayor consenso habéis tenido. Y donde menor consenso, si nos vamos abajo, es donde ha habido más diversidad de opinión, es en donde pueden y no pueden estar, en el no os habéis ido más hacia abajo y con diversidad, en que haya una valoración especial para los concursos como proveedores y que esto se considere. Ahí ha habido mayor diversidad. Pero bueno, todo esto ya lo vamos cocinando y lo vamos a hacer. Con el mando tal como lo tenéis, tenemos ahora una pregunta.

Vale, ahora tenemos una pregunta directa, ¿de acuerdo? Y tenéis del 1 al 10, podéis elegir, el 10 es el 0, ¿no? Sí, ¿no? El 10 es el 0.

PARTICIPANTE 6: El 1 no es nada y el 10 es mucho.

MODERADOR: Entonces tenemos una sola pregunta, que es vuestra opinión, después de todo lo que hemos oído y con nuestra experiencia y con lo que veníais de casa para entendernos. ¿Las empresas tienen suficiente información para que haya inserción laboral?, es total, tienen la cierre toda y si no contratan es porque no quieren, pues esto es un 10. No tienen ninguna, no saben ni que existe esa posibilidad, pues es un 1. Entre el 1 y el 10, pues elegid dónde os situáis, ¿de acuerdo? Cuando queráis ¿Sí?

Bueno, pues si os parece, tenemos un poco la misma dinámica. Vamos a cambiar las cartulinas ahora en un momentito, si queréis un cafetito mientras o cualquier cosa, ¿de acuerdo? Bien, conocéis cómo es natural el patio, no hace falta que os diga, entonces la siguiente pregunta es, ¿qué pensáis que se puede hacer? Aquí hemos visto ideas de una tormenta general para situarnos y entrar en calor, pero lo que queremos es cambiar la realidad. Entonces, para cambiar la realidad hay que hacer cosas. Y ahora lo que os preguntamos es ¿qué sugerís que se puede hacer? A lo mejor ha salido de antes y la repetimos. No, no pasa nada. Pero, ¿qué podemos hacer?

PARTICIPANTE 2: Eso lo tenemos que escribir aquí.

MODERADOR: Lo mismo. Apaisado con el rotulador de color negro. ¿Qué podemos hacer para cambiar la situación? ¿Qué podemos hacer? Bien, entonces, os repito un poco, independientemente de que a lo mejor haya salido, si queréis repetir la idea no pasa nada, pero nos vamos a centrar en vuestras propuestas, en base a vuestra experiencia, también de lo que habéis oído ahora e incluso lo que vais debatiendo en vuestras empresas, qué podría hacerse para que haya una mayor inserción laboral de este perfil de personas. O sea, qué propuestas podemos tener. Pues las subvenciones deberían de ser más claras y estar accesibles no sé dónde. La información, lo que vosotros consideréis. Y lo mismo, lo vamos a presentar en el panel y lo vamos a ir viendo.

PARTICIPANTE 3: ¿Lo de que haya una ayuda económica se lo pongo yo también o lo vas a poner tú?

MODERADOR: No, no. Ponerlo, vamos a ver, no os preocupéis porque se repitan las ideas, porque nosotros, bueno, ya os lo explico luego, pero si os dais cuenta, numeramos un par y agrupamos porque la espontaneidad también cuenta, ¿no, entonces vamos viendo los... Nada, no os preocupéis porque hay repeticiones que no pasan. Bueno, pues vamos a ir construyendo el panel como antes. Bueno, pues lo mismo que hemos hecho antes, da igual quien lo haya escrito, vamos a tener un panel y luego pues lo iremos ordenando y lo iremos viendo, o sea que no hay no hay problema.

Pues vamos a mayor conocimiento de los centros de empleo como pueden ayudar, etc. Organizar la acogida, ¿no? Los primeros días y lo que supone la incorporación. Por lo tanto, que esto es... Esta sugería diferente. Claridad de la información en materia económica. Está claro también. Ser ejemplo desde la administración. Es otra idea diferente. Ser ejemplo desde la administración. Poner de moda esa conciencia de ayuda y colaboración. Esta es una idea de marketing, ¿verdad? Muy buena también. Formación, conocimiento. Esto es el mismo bloque, ¿no? Mayor conocimiento. Poner en contacto asociaciones y fundaciones con empresas. Esta es otra idea diferente. Acompañar cuando la experiencia no es positiva, estar atento tener algún recurso especial para actuar en caso de dificultad, asegurar que la experiencia sea positiva cambiar el enfoque reducir el peso y la responsabilidad de la empresa privada aquí tenemos otra idea diferente, jornadas de sensibilización de empresarios esta es otra idea promover campañas de información sociedad empresas agentes de cambio. Bueno, esto estaría un poco poner de moda. Esta sí que es la misma que una campaña. Aumentar las ayudas. Esto va aparte. Esto lo vamos a poner por aquí porque, aunque es distinta, va en el mismo problema. Incentivos extra. Aumentar las ayudas. Es lo mismo. Difundir ventajas. No solo económicas. Difundir ventajas. Poner en contacto, ser ejemplo, cambiar el enfoque. Vamos a ponerlo por este lado de aquí, porque está más relacionado con generar más canales de comunicación. Aumentar el incentivo, generar el contacto, vamos a ponerlo por aquí. Aumentar los canales de comunicación, foros, recursos. Ayudas para la adaptación de puestos de trabajo. Ayudas para la adaptación de puestos de trabajo. Esto estaría por aquí, ¿no? Formación en la información, adaptación de puestos de trabajo. Dar más información, dar más información está aquí. Mejorar canales de difusión, ayudas. Y ahí con estas redes sociales. Redes sociales, etcétera, lo que estaría aquí. Ayudas a las entidades, esto es lo mismo. ¿De acuerdo? Más ayudas. Entender las capacidades y fortalezas que tienen Y no solo las limitaciones Esto es mayor conocimiento Con matices, pero estamos en el bloque de conocimiento Acercar los mandos intermedios a la discapacidad. Esta es una idea diferente Esta es una idea

PARTICIPANTE 3: ¿Y va con esta? ¿Con el contacto con fundaciones y acciones con empresas?

MODERADOR. Vale, aquí. Más voluntariado, corporativo, más normalizado Bueno, corporativo, más normalizado. Bueno, esta es otra idea. Los organismos públicos deberían presentar la información de forma más directa a las empresas, no solo el BOE. Por lo tanto... Vale. Ayuda o económica. Aquí. Vale, ayuda económica. Formación para desmitificar errores. Aquí hemos visto algo por algún lado, me parece. Esto. Desmentir estereotipos, etc. O es poner de moda. ¿Dónde pensáis que estaría mejor? Yo te diría no.

PARTICIPANTE 3: Pues esto yo lo haría como... lo he entendido yo, por lo menos, poner de moda es como en marketing, redes sociales, Instagram... ¿Sabes cómo que...?

MODERADOR. Vamos a ponerlo por aquí, ¿no? Normalización, ¿no? Visibilizar el uso del empleo con apoyo. Esta es una idea de disminuir ventaja con un voluntariado... Acercarle a la realidad empresas a las fundaciones. Poner en contacto con el matiz, el empaño. Visibilidad de la discapacidad. Esto está aquí, en esta acción. Información más accesible, portales de empleo, formación de apoyo, claridad en la información.

PARTICIPANTE 3: ¿Aquí en mejorar los canales de difusión?

MODERADOR: Análisis detallado de las necesidades. Yo creo que es ayuda para la adaptación y etc. Consultorías, adaptaciones de puestos de trabajo. Estamos en el mismo bloque. Facilitar acceso a la información, estamos de nuevo en el mismo bloque. Reducción de la burocracia, esto es una idea distinta. Esto casi es lo mismo, ¿no? Fomentar ciudades accesibles. Es buena esa. Incrementar las ayudas económicas. Ah, perdón. Ofrecer desde las asociaciones la agencia de tutor. Esta es una idea diferente, ¿de acuerdo? ¿De qué idea? Está en relación a... bueno, no, acompañar cuando la experiencia no es positiva es distinta. Realizar actividades para romper barreras. Vamos a ponerlo aquí. Fomentar conocimiento según discapacidad. Visibilizar más la dificultad de puestos de trabajo. Dificultad, esta es

otra idea. Y hablar con los colegios profesionales para ofrecer ese servicio. Esta es una idea diferente. Bien, a la vista del panel, ¿alguna idea adicional que penséis?

PARTICIPANTE 7: Yo he escrito la de visibilidad y discapacidad, pero no como objetivo de darle discusión, sino la de arriba. Lo que quería decir con esto es que cuando tienes una discapacidad intelectual como la que estamos trabajando, hay veces que la sociedad es muy cruel y si no vas en silla de ruedas, si tienes una discapacidad intelectual, si te están atendiendo, por ejemplo, la compañera hablaba de una farmacia, basta que no tengas ninguna discapacidad visible para que el cliente probablemente no entienda la dificultad o que la persona le está prestando el servicio.

PARTICIPANTE 2: Pero es que eso como sociedad tenemos que avanzar mucho. Porque todavía hoy en día vemos a una persona que no va en silla de ruedas a aparcar en un sitio de minusválidos o lo que conocemos como los minusválidos y hay muchas discapacidades que tienen derecho a esas plazas.

PARTICIPANTE 1: Pero es que esas plazas no son para discapacidad, son para personas con movilidad reducida que son términos diferentes.

PARTICIPANTE 2: No, no, no. Hay personas con discapacidad intelectual que tienen derecho a uso de esas plazas.

PARTICIPANTE 1: Porque tienen problemas de movilidad

PARTICIPANTE 2: No, no, no, no. Se puede utilizar. Hay discapacidades, hay tipos de discapacidades. Hay personas con autismo que tienen derecho a esa plaza de discapacidad. Porque hay niños autistas que son escapistas, por ejemplo. Y tú, si una plaza de discapacidad está más cerca siempre de los accesos, por ejemplo, si tú eres una madre con un hijo pequeño escapista y tienes que aparcar en un centro comercial, lo hablo como madre, que yo no tengo esa plaza, pero... No, no, pero en la vía pública. Hay plazas que de verdad tienen derecho porque tienen su tarjeta, pero como no las vemos, no son visibles, las criticamos. Y eso sigue pasando en la sociedad. Y esto nos pasa, o hablo como sociedad, cuando no hemos tenido un caso cercano. El caso es tener a alguien por desconocimiento o por cercanía para entenderlo. Porque, como bien has dicho, tú piensas que una plaza con un letrero de la silla de ruedas es que es una persona con movilidad reducida.

PARTICIPANTE 1: No, porque ese es el significado del pictograma realmente.

PARTICIPANTE 2: Sí, sí, pero está más abierto a más cosas lo que pasa que lo identificamos con ese elemento, pero tienen más personas.

MODERADOR: No está claro y además haces una buena aclaración porque yo creo que es un tema escasamente conocido

PARTICIPANTE 5: Las farmacias sí que estamos un poco a mitad pero que el colegio en concreto, el colegio de farmacéuticos pudiera ofrecer una bolsa de empleo de gente con discapacidad intelectual, que pueden hacer ciertas labores, incluso, yo lo digo por aportar, incluso, es verdad que nosotros antes había esto del mozo que ahora no está, el auxiliar antes era el mancebo, ahora se llama auxiliar de formación, un poco ofrecer este servicio de persona con discapacidad que tienen además estas bonificaciones que tiene además eso que el colegio pudiera ofrecer eso que nosotros nos basamos tanto en el colegio de farmacéuticos, eso sí que sería una buena cosa.

PARTICIPANTE 3: Yo quería aportar que la idea del uso del empleo con apoyo creo que no está relacionada con las jornadas de sensibilización bajo mi punto de vista al final el empleo con apoyo en discapacidad intelectual lo es todo, lo es todo en el sentido de que si ninguno de nosotros y nosotras en nuestros centros de trabajo tenemos todos los procedimientos adaptados a lectura fácil por ejemplo, no tenemos

herramientas que eso es una persona que se dedica a traducir tu realidad y la manera que tú haces en órdenes sencillas poder tutorizar puede hacer seguimiento y poder acompañar a la persona durante su día a día y especialmente durante los primeros meses y progresivamente retirando el apoyo bajo mi punto de vista en discapacidad intelectual.

MODERADOR: Lo diferenciamos para...

PARTICIPANTE 2: Yo diría más con él. Por ahí una de que una persona de apoyo en el tema de los coles, porque los niños... Yo hablo de mi experiencia también como mamá. En los coles, en los niños, ahora hay una figura que es una (...), que es una persona que acompaña a un niño en el horario escolar o fuera del horario escolar a ir adaptándose a aprender cosas de la vida, etc. Pues lo mismo, estoy totalmente de acuerdo que debería poder incluirse en los puestos de trabajo temporalmente para que adaptaran ese puesto.

MODERADOR: Permíteme una ronda por los tiempos.

PARTICIPANTE 8: Yo me refiero que estoy muy de acuerdo con lo que está diciendo. Perfecto. Por eso estaba antes hablando de creación de un centro especial. Porque ellos sí que lo tienen, pero la empresa final debería también poder tenerlo. Y lo demandan.

PARTICIPANTE 2: Pero por eso hay una idea ahí que se ha puesto en un sitio que yo no la apunté que es, la ayuda a las entidades que se dedican a esto, porque, por ejemplo, si tú como empresa contratas a una persona con discapacidad y se precisa de un seguimiento para la cuestión emocional de esa persona y de sus compañeros, para la adaptación del puesto, para lo que sea, para los altos y los bajos que todos tenemos en nuestro día a día, esa persona que va a hacer de pati, pero en la empresa es un trabajador, entonces a veces la empresa no puede contratar a dos personas, pero si hay ayudas desde las entidades que se dedican a esto para que puedan disponer de una persona que haga ese seguimiento a la empresa o ...quiero decir eso lo que va a hacer es favorecer mal y yo te contrato y encima contrato a una persona que va a garantizar que esa persona tenga las condiciones que tenga que tener y el resto también porque las cosas o se hacen bien o no se hacen

PARTICIPANTE 4: Lo que hablaba él también el tema de adaptar los mecanismos y todo eso es que lo mismo.

PARTICIPANTE 2: Cuantas empresas tenemos traumatizadas porque no le haya salido bien un caso por no tener las herramientas y decir, yo ya no contrato nada con discapacidad.

MODERADOR: Yo iba a esta cuestión, precisamente, lanzaros la pregunta de cuáles son las barreras principales que las empresas tienen, porque las experiencias, todas las empresas, ¿todas las experiencias de inserción tienen éxito o hay otras que no tienen éxito y entonces esto disuade, invita a no pensar más en esto, a evadirlo, si no tengo más remedio pues lo hago de aquella manera...? ¿Cómo funciona esto?

PARTICIPANTE 2: Yo creo que los sesgos es una de ellas. A veces desde la cúpula principal es la que realmente tiene que bajar esa cultura de inclusión, si no baja desde arriba, que suba para así, es más complicado que...

MODERADOR: Pero es frecuente experiencias vamos a decir así, ¿qué no funciona?

PARTICIPANTE 3: Yo por lo que tengo en mi caso y los casos que me informado creo que el factor humano siempre es positivo la experiencia humana siempre es positivo tanto de la persona que contratas como en el que es contratado en el equipo creo que la dificultad es impulsar y decir en el que creo que lo que podría ser el grueso es porque en las personas que no están obligados a contratar fomentar que contraten.

PARTICIPANTE 5: Porque si la empresa empieza, está persona tiene que tener no sé qué, no sé cuántos y encima que lo haces por bien tienes problemas...

PARTICIPANTE 3: Y algo que nos pasó algo que nos pasó que es súper importante y no ha salido y no salió hasta ahora que acabó de caer nosotros tuvimos un mal gusto cuando la experiencia donde la chica tuvo que volver a su centro pues lo tomó se lo tomó mal y ya fue un mal sabor porque quieres hacer algo bien una campaña de navidad y bien y claro cuando todo se acaba y ella tiene que volver a su puesto de trabajo otra vez al colegio a nivel emocional pues le afectó.

PARTICIPANTE 7: A ver, en nuestro caso tenemos tantísimas contrataciones ya no solo en la parte de especialidad sino en la parte de empresa ordinaria que claro, el caso es de todo tipo de éxito, de no éxito y tiene que ver con otros factores no solo de ese tipo de discapacidad tiene que ver, el entorno que he tenido tiene que ver...

MODERADOR: Sí sí, que se van en muchas cuestiones

PARTICIPANTE 6: nosotros tenemos muchos casos de éxito pero también ha sido un proceso de aprendizaje lo que decías tú, al final es cultura de inclusión de arriba hacia abajo, todos los agentes hay que ir aprendiendo también hay que aprender, hay que aprender y luego también asegurar el tutor en la empresa es clave y lo utilizamos como un tema de desarrollo por ejemplo, dentro de mi rol, si yo tutorizo a una persona y acompaño, sea discapacidad o discapacidad, hay un tema de desarrollo profesional que es una herramienta también, dentro de la parte de talento.

MODERADOR: Perfecto. Bueno, vamos a seguir la misma metodología, tenéis un mando, primera columna, del 1 al 5, todas las ideas son buenas, por lo tanto, al menos todas merecen uno. Uno significa, estoy de acuerdo, pero en el proyecto de investigación no hace falta que prioricen esto. Y cinco significa, esto es una máxima prioridad, yo a esto le doy mucha importancia. Estamos hablando, si os acordáis, de qué cosas pueden hacer las empresas. Luego a lo que le pongáis un cinco, en el proyecto va a salir que es una clara recomendación que surge de las propias empresas. O sea que uno es que sí, pero no para tanto, y cinco es una prioridad clara de lo que hemos estado comentando. Claro, pero esto es si os dais cuenta de la lectura que hay aquí estáis diciéndole, dijéramos a la GVA, lista de tareas porque es verdad que vosotros de aquí podéis hacer algo, pero la reducción de la burocracia ser un ejemplo de la administración difundir ventajas, una campaña de marketing social etcétera, no lo va a hacer una, bueno, puede hacer una empresa, pero no creo que ese sea el objetivo ¿de acuerdo? Pues entonces vamos allá.

(PROCEDEN A VOTAR)

MODERADOR: Bueno, y ahora tenemos la siguiente pregunta, que ahora sí que vamos de 1 a 10, cambiamos de torno, ahora sí que vamos de 1 a 10, y la pregunta es muy sencilla. En vuestra opinión y experiencia, ¿existe una suficiente sensibilización entre los empresarios para llevar a cabo estas contrataciones? O sea, ¿los empresarios están sensibilizados? ¿O pensáis que hay sesgos? No digo vosotras, está claro, estáis aquí, pero digo en general, ¿no? Vais a foros, vais a reuniones, vais a tal, comentáis, ¿los hemos contratado? Pues a mí no me diga, pues esto no se me ocurre. No sé, vuestra... Si yo os preguntara esto, ¿no? No contestáis de vosotras mismas, ¿eh? Estáis contestando un poco lo que imagináis que ocurre en el sector del 1 al 10 es totalmente convencidos e implicados y uno es tengo serias dudas de que estén sensibilizados a vale del 1 al 10 nos falta el 7 perfecto pues nada ya lo ya lo tenemos correcto muy bien pues entonces si queréis un café, levantaros, estirarnos, nos queda ya muy poco, ¿eh?

Nos queda ya muy poco. Vamos a abandonar las cartulinas, o sea que ya estamos enfocando un poco la... No, sí, pero ahora lo decimos de palabra, yo creo. Sí, bueno, como queráis. Bueno, igual, mirad, tenemos una lista, si la proyectáis, si tenéis ahí la lista de administración, asociaciones, la siguiente pregunta. A lo

mejor es pequeño y no se ve. Vamos a verlo, a ver qué tal. No, no se va a ver. Bueno, pues entonces lo canto yo. Mirad, la siguiente pregunta es, ¿quién pensáis que debería de tomar la iniciativa para promover lo que acabáis de decir? Campañas de sensibilización, centros de apoyo, subvención económica, etc. Parece que muchas estaban dirigidas a la administración, pero puede haber otras. Entonces tenemos una lista, por ejemplo, las administraciones, las asociaciones empresariales, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones de personas con discapacidad o de familiares de personas con discapacidad. ¿Quién más se os ocurre que pueden intervenir a la hora de tomar la iniciativa?

PARTICIPANTE 4: Los políticos tienen peso,

MODERADOR: Vale. Yo lo voy anotando y lo voy poniendo aquí para ir generando esta situación.

PARTICIPANTE 5: Yo creo que hoy en día que el político lo propone, me parece a mí que...

MODERADOR: Que no sale hoy en día, ¿no?

PARTICIPANTE 3: Hay poca fe por nuestra parte de los políticos.

PARTICIPANTE 1: Claro, pero esto va muy relacionado con la pregunta de antes.

PARTICIPANTE 5: Con la normativa, vale. Claro, porque a veces... Que el político lo diga...

PARTICIPANTE 1: Claro, pero porque va relacionado con la pregunta. Porque a veces no se trata de que esté más o menos concienciado o sensibilizado. A veces es que una propia empresa puede decir, por ejemplo, yo hablo desde que no soy una empresa, soy una fundación, pero como todo tiene dificultades económicas, siempre. Porque el tercer sector nos caracteriza mejor esto. Entonces, a veces tú sí quieres y además lo decía antes, a capa y espada, pero luego la realidad es que cuando te sientas en la mesa es dificultad de burocráticas, falta de ayuda, problema de otro, entonces dices es que no tienes más, es que quieres dinero, no, el problema es que cuando te sientas en la mesa la realidad no es real, la ley está pero no es real, entonces esto a veces pasa, a lo mejor el político puede tener intención, pero luego, que no es lo que lo tengamos.

PARTICIPANTE 5: Pero la normativa es...

MODERADOR: Aquí estáis en el debate entre administración pública y político. De todas maneras, como os vamos a pedir la opinión para jerarquizar un poco su rol, añadimos el tema de políticos y luego lo dejamos. Tenemos administraciones públicas, ¿qué otros agentes pensáis?

PARTICIPANTE 1: Yo añadiría una base en la educación escolar y familiares, desde cero, que crezcamos la colegio. Sí, educación de la población en términos generales.

MODERADOR: Bien, ¿qué más agentes o quién debe de tomar la iniciativa? Aquí tenemos el ámbito escolar, porque esto es cultura social, ¿no?

PARTICIPANTE 6: A ver, el ámbito empresarial.

MODERADOR: Tenemos a las asociaciones empresariales, ¿no? Ahí las tenemos ya incluidas. Estas las tenemos precargadas ahí, porque imaginábamos que saldrían. ¿Se os ocurre algún otro colectivo? Os repito, tenemos administraciones públicas, asociaciones empresariales, entidades que se dedican a la formación e inserción de personas con discapacidad, asociaciones o colectivos de personas con discapacidad, hemos añadido los políticos, el sector educativo, ¿algún otro colectivo o alguna otra?

PARTICIPANTE 8: En la parte de asociacionismo empresarial, creo que a todos y a todas nos viene la idea de la gran empresa, de las patronales y demás, y creo que nos refleja el tejido empresarial. Entonces, a

nivel sectorial y también a nivel territorial, asociaciones que representen a las pymes, incluso sectores, también la parte del emprendimiento, porque aquí estamos hablando siempre de empleo en la empresa privada, pero no estamos hablando de emprendimiento de personas con discapacidad intelectual.

MODERADOR: Vale, por lo tanto, tenemos, este lo he puesto yo, que ya no nos había salido, que es la de emprendimiento de personas a su vez con discapacidad y que por lo tanto tenemos que hablar de emprendimiento y tenemos que aparte de las grandes patronales, pues tenemos pymes o tenemos otras entidades. ¿Alguna otra entidad que penséis que es especialmente interesante incluir en este listado de quién puede tomar la iniciativa para promover? No vosotros a nivel individual que yo tomo la iniciativa para contratar a alguien en una empresa

PARTICIPANTE 5: Yo insisto en los colegios profesionales.

MODERADOR: Los colegios. Sí, para algunos. Claro. Los colegios profesionales también. Perfecto. Perfecto.

PARTICIPANTE 6: Y las propias personas con discapacidad

MODERADOR: Sí, aquí tenemos el emprendimiento, el emprendimiento que serían las propias personas con capacidad ¿tienes la lista entonces? mirar entonces tenemos del 1 al 5 este listado vamos a ver todas las entidades que salen en la lista pueden tener un fin pueden tener un 1 o el podrán ser de utilidad unas y para otras, otras, ¿de acuerdo? Pero reservamos el 5 para señalar aquellas que tienen un papel fundamental o un papel relevante o que confiamos en ellas para tirar del carro más que otras. Por lo tanto, las podemos graduar, ¿de acuerdo? El 1 significa son importantes, pero hay otras que lo son más y el 5 es que sin ellas no hay nada que hacer.

PARTICIPANTE 3: desde los propios centros de formación profesional institutos...Esta educación sí pero como muy específicas no educación en general sino como la FP.

MODERADOR: Centros de educación profesional que también los podemos incorporar aquí.

PARTICIPANTE 2: Y en los propios centros de discapacidad.

PARTICIPANTE 7: Y una cosa, las grandes empresas que son líderes, por ejemplo, en Elche hay 4 o 5 empresas que son como muy sonadas, entonces lo que hagan esas empresas son como referentes.

PARTICIPANTE 6: Yo había pensado referentes de empresas, pero luego referentes de personas con discapacidad que muchas veces se hacen como famosos, ¿no? O son referentes, ¿no?

PARTICIPANTE 3: Sí, embajadores de la discapacidad.

MODERADOR: Sí, embajadores de las buenas prácticas, embajadores de la discapacidad, empresas como referentes.

PARTICIPANTE 7: Claro, es que aquí hay empresas que son referentes en muchas cosas. Pues si lo hace esta, los demás... Y de hecho nosotros que vamos a veces a captar y decimos, no, es que vamos por este, y dicen, ah pues sí, yo colaboro, pero quiero un sello allá. Y dicen, joder, porque son referentes modelos a imitar.

MODERADOR: Vale, perfecto. Muy bien. ¿Alguna idea adicional? ¿No? Lo pasamos al panel ahora sí. Y lo mismo, acordaros, del 1 al 5. Es decir, todas al menos un 1 y tener en cuenta a quienes le asignamos mayor capacidad y mayor responsabilidad en tomar la iniciativa para cambiar la situación respecto de la inserción laboral.

(PROCEDEN A VOTAR)

MODERADOR: Perfecto muy bien. Bien, tenemos ahí esta pregunta, perfecto. Bueno, estamos acabando, ya vamos enfocados. Tenemos una otra pregunta y es que, bueno, ya sabemos quién tiene la responsabilidad, ¿no? Se la hemos asignado. Luego os contamos los resultados, no os preocupéis. Ya sabemos quiénes son, pero ¿qué canal es el más eficaz? Y vosotras estáis en el día a día, ¿qué canal para que os llegue la... habéis reclamado información, claridad, etcétera, etcétera. Pero, ¿cómo queréis que os llegue esa información? ¿Por qué canal pensáis que es más eficaz? Ahí tenemos la televisión campañas de televisión, tenemos redes sociales, tenemos los propios canales de las asociaciones empresariales pequeñas grandes o las que fueran las propias universidades también pueden hacer de canal de comunicación ¿quién más puede ser un canal de canales preferís para enteraros de estas cosas? específicamente pues de las ayudas a ese primer día de empleo, de las adaptaciones laborales, de conocer cómo se gestiona y cómo se puede cuando las cosas no terminan de ir bien, a dónde recurrir. Todo esto que habéis dicho, ¿por qué canal os interesa más o por qué canal es recibir la información? Los colegios profesionales tienen un canal específico, luego las redes sociales los tenemos.

PARTICIPANTE 3: Cuando habla de los colegios, se refiere a las asociaciones profesionales. Asociaciones profesionales, por ejemplo, lo podemos incorporar.

PARTICIPANTE 2: Podemos pensar también en los representantes de la administración, ya que, si viene a hacer alguna visita de inspección, aprovecharse de las asociaciones específicas de cada profesión.

MODERADOR: Aquí tenemos una idea de que los que os visitan desde las administraciones en esa visita podrían también comentar aspectos de inserción laboral, porque los tenéis aquí delante y se podría resolver dudas o cuestiones. O sea, representantes de la administración cuando hacen las visitas a las empresas.

PARTICIPANTE 6: Yo te voy a comentar algo que es así. Yo creo que todas las empresas en algún momento contratamos son las propias asesorías las asesorías tienen un... Si ellas están mentalizadas y entienden el bien y el objetivo

MODERADOR: las propias asesorías, yo en la primera pregunta os lo he comentado y ya me habéis dicho que no suelen informar

PARTICIPANTE 6: bueno, la nuestra sí.

MODERADOR: O sea, que las propias asesorías sería un buen canal.

PARTICIPANTE 6: Nosotros tenemos una asesoría que tiene ese servicio y tiene un marco, es diferencial entre esto. O sea, es un beneficio.

PARTICIPANTE 3: Si a la propia asesoría se incentivara a ayudar en esto, no llegaría más información. Por eso, cada vez le hemos tenido que preguntar ¡Ay, déjame que te lo mire!

PARTICIPANTE 4: Sí, porque al final que la universidad...

PARTICIPANTE 3: El déjame que te lo mire, al final lo primero que pasa del tiempo y lo segundo es que no es 100% efectiva.

PARTICIPANTE 6: Ellos yo creo que al final saben las tres o cuatro que sabemos prácticamente todos como es la que comenta él, la del labora del empleo igual que te la pueda mandar tu asesoría por defecto, pero como seas un poco más, no te mandan nada.

MODERADOR: ¿Algún otro canal o institución o fórmula que penséis puede ser eficaz?

PARTICIPANTE 2: Es que al final la asesoría está asumiéndolo porque hay gente que no lo está haciendo. La asesoría al final tiene que asesorar en materia de laboral fiscal y contable, no laboral de contratación y diversas materias, pero no incentivas.

PARTICIPANTE 1: Parece que, si no me pides mejor, porque eso me lo ahorro yo, ¿no?

PARTICIPANTE 3: No es que les toque, sino que, si a ellos se les incentivara, te podrían ayudar a ti.

MODERADOR: A poderlo hacer, sí. Por lo tanto, nosotros tenemos precargadas algunas ideas. No quiere decir que sean buenas, sencillamente ya las hemos precargado. Y aquí tenemos tres. Las asociaciones de profesionales, entendiendo también los colegios. Representantes de la administración cuando van de visita a inspecciones o lo que fuere, que pueden dar información. Y las asesorías que tenéis ya, las propias asesorías que tenéis contratadas.

PARTICIPANTE 5: La red social es fundamental. La propia universidad también.

MODERADOR: La universidad la tenemos también incluida. Redes sociales también lo tenemos incluido, porque pensábamos que iba a salir. No sé si alguna otra más.

PARTICIPANTE 1: Estamos hablando de las universidades en discapacidad intermitente.

MODERADOR: Claro. Lógicamente que tienen, por ejemplo, una cátedra o que tienen alguna actividad.

PARTICIPANTE 1: No de sus egresados.

MODERADOR: No, no, no. No de los egresados, en principio. Aunque bueno, lo podemos incorporar también.

PARTICIPANTE 3: ¿La propia universidad da ejemplo de esto?

MODERADOR: ¿De contrataciones? Nosotros somos una empresa grande, entonces tenemos un cumplimiento.

PARTICIPANTE 3: ¿Más allá de lo legal?

MODERADOR: No te sé contestar a esto ahora. Es que eso te lo vamos a contestar después. Sí, esto lo podemos hablar después, no ahora. Yo aquí ahora estoy con traje y chaqueta.

PARTICIPANTE 5: En nuestro caso también la Generalitat Valenciana, cuando nos hace inspección farmacéutica, claro, hablo de mi experiencia, sí que nos dice que a mí me encanta que venga porque tenemos una marca propia y cada vez que vienen, lejos de huirle, nos gusta porque nos dice esto tienes que hacerlo así, esto tienes que hacerlo así, podrías hacer esto otro, las propias inspecciones...

MODERADOR: Sí, esto lo hemos resaltado cuando los representantes de la administración acuden y entonces en esa visita es un buen momento para tener una conversación y poder ver opciones, ¿no? Es muy cercano en ese momento, siempre y cuando la persona que acude, claro, tenga la información que la pueda compartir.

PARTICIPANTE 2: Primero habría que informar que esa persona está receptiva porque viene a la inspección, vienen ahí, un poco.

PARTICIPANTE 6: No, pero hacen visitas, inspección, visitas para ahora.

PARTICIPANTE 7: Es que dependen los sectores. Yo tengo inspecciones todas las semanas, por ejemplo, con el tema de alcohol y aduanas y vienen siempre a ver si le puedo ayudar.

PARTICIPANTE 2: Es que depende del sector porque las inspecciones que tiene ella son muy diferentes a las que tenemos nosotros.

MODERADOR: Claro, es que depende del sector.

PARTICIPANTE 2: Las de sanidad a lo mejor son mucho más duras, ¿no?

PARTICIPANTE 3: Bueno, son más inquisitivas o sancionadoras que receptivas.

MODERADOR: En cualquier caso, hemos tomado todas las ideas. Tenemos todas las ideas en el panel. Tenemos ahora los mandos para jerarquizar en función de vuestra experiencia. Pero yo os pido que, como antes, hagamos un ejercicio no solo de mi caso concreto, sino del caso que conozco de mi sector y de cómo estamos posicionados. Porque a lo mejor vosotros ya tenéis una información cualitativamente mayor a la de otras personas y a lo mejor para vosotros ese canal no es tan eficaz. Pero si pensáis que ese canal podría ser eficaz en vuestro contexto.

PARTICIPANTE 4: Luego están las empresas privadas que se encargan de explicarte eso.

MODERADOR: Pues entonces tenemos aquí también que este no lo habíamos puesto, empresas privadas. Este lo tenemos de última hora.

PARTICIPANTE 1: Yo al final muchas subvenciones las consigo por empresas privadas. Pero no es tan especializado. Pero es como todo, al final no dejas de ser empresas privadas y te ofrecen subvenciones que a ellos les interesa, que son de cuantías importantes. Y en el tema de la discapacidad las ayudas son muy pocas.

MODERADOR: Pero lo intentamos tener en la lista para que no nos falte ninguna. Y acordaros de nuevo del 1 al 5, el mismo sistema, la misma metodología. 1 significa está bien pero no es el mejor canal y 5 es una recomendación clara que pienso que esto ayudaría a que muchas empresas tuvieran una buena información, la recibieran y funcionaran. Estamos añadiendo este último que ya habíamos cerrado el panel.

(PROCEDEN A VOTAR)

MODERADOR: Y este es el listado que tenemos. Bueno, si vais preparándome algún resumen ahora para el final y así lo podemos ver. Nos queda una última pregunta que es totalmente abierta y al mando no lo vamos a utilizar tampoco. Dejamos los rotuladores a un lado y ahora dejamos el mando y volvemos a una conversación abierta. Imaginaros que tenemos la posibilidad de hacer una prueba piloto en una empresa concreta, la que queráis. Nos la podemos imaginar. Y lo que queremos es, bueno, cómo podemos establecer algún tipo de recomendación sencilla para que esta empresa, que ha tenido una experiencia piloto de éxito, nos lo cuente y que nos sea útil para entenderlo. O sea, qué os gustaría saber, qué os gustaría conocer, de qué manera esta empresa tiene que contar su experiencia, de qué forma puede hacer llegar la información, en qué momento del año es mejor, porque sabéis que cada sector es distinto, algunos son estacionales, los otros no. Pero qué cosas habría que tener en cuenta para que una experiencia de éxito pueda llegaros en buenas condiciones. De qué queréis que... de qué tendríais curiosidad, en qué momento, qué foro sería el mejor, una jornada abierta, un seminario online, algo presencial, no sé, qué se os ocurre que puede ayudar a que una experiencia de éxito se pueda contar de una manera efectiva y que os llegue, que al final pueda resolverlo.

PARTICIPANTE 2: Para mí, que ayude serían empresas del mismo sector. O sea, por ejemplo, vuelven al ejemplo de la farmacia. Ella estaba planteando y no sé dónde y tal, si tú reúnes y difundes un caso de éxito, voy a hacer uso de tu colegio profesional, pues creo que eso ayuda. Ayuda o en la pastelería.

PARTICIPANTE 3: Estoy de acuerdo con [...].

MODERADOR: Por un lado, por sector.

PARTICIPANTE 3: Y un buen lugar sería en las ferias del sector. En la feria de calzado, en la feria de turismo.

MODERADOR: En las ferias de cada sector. Correcto. ¿Qué estructura pensáis que, aparte de que ya quien organiza la buena práctica piense en el marketing de la acción, etc., para llamar todas estas condiciones, etc.? ¿Pero qué información es clave en ese momento?

PARTICIPANTE 6: Pues igual que cuando quieres rodearte de buenas amistades, que te diga lo que quieras escuchar y lo que no quieres escuchar, qué barreras, qué problemas has tenido, cuál era el timeline que te habías planteado y finalmente cómo ha sido.

MODERADOR: Tanto el éxito como el no éxito.

PARTICIPANTE 4: Las dificultades que es muy interesante.

PARTICIPANTE 2: Con qué problemas te has encontrado.

MODERADOR: Porque tú te vas a encontrar con esos problemas, ¿no?

PARTICIPANTE 3: ¿Alguien conoce una empresa que se llama, no es una empresa, es como una especie de asociación, que se llama Great Place to Work?

PARTICIPANTE 2: Sí. Sí.

PARTICIPANTE 3: En diferentes sectores te analizan todo desde el trabajador, es el que puntúa. Entonces, si consigues unos baremos, ¿no? Más o menos. Puedes entrar dentro de esta asociación que es muy prestigiosa. Y hay grandes empresas que quieren estar ahí.

PARTICIPANTE 2: Eso está muy bien, perdón, eso está muy bien, porque en nuestros sectores...

PARTICIPANTE 3: O sea, que la gente quiera. La idea es que...

PARTICIPANTE 5: Claro. Pues si eres fundación de alta, lo bueno que tienes... Y volviendo al tema económico, no debería ser lo importante, pero estás entre las 200 mejores... Claro. Entonces, cuando optas a una subvención, tú ya te has quitado por debajo 800. Entonces dices, quiero estar... Pero para estar en fundación de alta tienes que cumplir 100 criterios. Si tuvieras un sello de empresa inclusiva...

PARTICIPANTE 3: Porque la... No sé, el objetivo sería que la empresa quiera hacerlo, no que me obligue. Porque si yo quiero hacerlo, todo el resto de... barreras las voy superando.

MODERADOR: Sí, sí, lo vas superando.

PARTICIPANTE 3: Lo vas superando. Porque no me estás obligando. Si me obligas a hacer un coñazo, si quiero...

PARTICIPANTE 4: Es superbueno la idea, tener un sello de empresa inclusiva... Creo que resume todo.

MODERADOR: Sí, esto no lo habíais... No ha salido, efectivamente, y... Claro, yo estoy en esta ruta, ¿no? Estoy en esta ruta y merezco confianza porque cumplo con los criterios que se han establecido, correcto.

PARTICIPANTE 5: Como los criterios de igualdad. Sí, sí, sí.

MODERADOR: Correcto.

PARTICIPANTE 3: Pero con un sello. ¿Está el sello de ISO? ¿No? Sí, sí, sí.

PARTICIPANTE 2: Pero no, eso no deja de tener un componente de marketing. Al final, la idea de la intervención es que las personas con discapacidad tengan empleo, pero que además tengan un empleo de calidad. Entonces, si tú contratas 500 personas, pero son 500 empleos precarios...

PARTICIPANTE 3: Pero si, por ejemplo, la idea es que tú estás vigilado para que dentro esté el mejor empleo de calidad. Y son los propios trabajadores los que te van a evaluar si entras dentro de aquí o no. O sea, no solo por contratar lo voy a estar, sino...

PARTICIPANTE 4: Es un ejercicio de transparencia total.

MODERADOR: Si fruto de este debate, al final, como se pretende, se puede hacer una especie de guía, sencilla, ¿no? Muy breve, muy sintética, de apartados, de consideraciones o de recomendaciones. Si pensamos en el índice, ¿me ayudaríais a hacer un resumen de temas muy relevantes que a las empresas les preocupa o que les gustaría tener algo de información? Porque yo os digo alguno, ¿no? Ha quedado claro que cómo superar las barreras de la burocracia es una ayuda fundamental, ¿no?

PARTICIPANTE 3: Sobre todo a los pequeños.

MODERADOR: ¿Cómo resolver esto? Otro es qué tipo de ayudas, en términos coloquiales, económicas, subvenciones, tenemos. Otro punto del índice es el económico, vamos a decir así. Pero vosotros habéis señalado otros, ¿no? Por ejemplo, está el motivacional, el emocional, lo que aporta más allá de lo económico, habéis dicho, en alguna de las cartulinas, ¿no? Ese podría ser otro índice de las cartulinas.

PARTICIPANTE 3: Tú piensa que hay muchas empresas, vosotros, por ejemplo, invertís mucho en promoción, en promocionaros, en carrera esta como marketing. Y esto al final lo haces porque crees en que eso te va a dar un retorno.

MODERADOR: Pero en este retorno, hay un retorno que puede ser imagen, pero hay otro que tú has señalado tu caso de compromiso. Entonces, tenemos también el compromiso, los dos lo habéis hecho, ¿no? Compromiso social, y seguro que está en otro de vuestros argumentos para haber hecho las contrataciones, ¿no? Hay una ayuda económica que viene bien. Otro de los puntos de... Estoy haciendo memoria, ¿no? Otro de los puntos era que tiene que haber una adaptación del puesto. Cómo y tal vendrá aparte, ¿no? Pero tiene... Oiga, enséñeme. Otro de los puntos es cuando las cosas empiezan a no ir bien, como esperábamos, esto hay que corregir la trayectoria, ¿no? Y habéis dado importancia también a ese punto, ¿no?

PARTICIPANTE 6: El apoyo de esa persona para que no fracase.

MODERADOR: Habéis señalado otro punto del índice es si se termina la contratación, qué pasa con esa persona, ¿no? Porque a dónde vuelve, dicho de alguna manera, ¿no? Tenéis otro índice que es los compañeros tienen que estar sensibilizados, Porque si no lo están, puede ser una barrera, ¿no? Habéis puesto esto también, ¿no? Habéis puesto la estrategia de la empresa, las políticas de RSC u otras, y por lo tanto el compromiso de la dirección, ya sea pequeña o grande, ¿no? Pero el compromiso de la dirección para ir para adelante, ¿no? Habéis puesto el ejemplo también de qué ocurre con los recursos que tenéis alrededor, a los que podéis recurrir, fundaciones, ONG u otros, ¿no? El papel de las asociaciones, etcétera, ¿no? En ese índice, ¿me dejo algo que sea relevante? ¿Algo más en el índice que penséis que es relevante? ¿Alguna cuestión? ¿Algo más para este índice?

PARTICIPANTE 7: No sé si le has dicho la facilidad del acceso al empleo.

MODERADOR: No, este no lo había dicho y este también lo habéis destacado, que es importante. ¿De acuerdo? Perfecto. Y luego tenemos otro punto, que es el rol de los distintos agentes. Que ahora al final habéis asignado roles para las asociaciones profesionales y colegios, para las administraciones públicas, para las ONG y otras entidades. Y se ha abierto también la esfera de que la persona puede también tener esa capacidad de emprender y de hacer. ¿Hemos navegado más o menos esto en ese índice de las cuestiones? ¿Algún otro punto que penséis que nos hemos podido dejar de lado? ¿Algo que... ¿Eh? Esto, ¿sabéis? Es el momento de decir algo o ya... Pues ya está, ¿eh? Pues ya está.

Ya veis un poco que el objetivo era delimitar todos aquellos aspectos que de alguna forma tienen que ver con esta inserción y recopilar ideas desde vuestra experiencia que estáis en el terreno, ¿no? Y que, por lo tanto, lo vivís. ¿Eh? Pues si tú estás ahí, lo cantas, porque yo desde aquí no soy capaz de ver nada.

Oye, no sé si queréis comentar de última hora alguna reflexión, alguna cuestión. Si queréis hacernos alguna pregunta. La universidad, ¿no? El rol de la universidad normalmente tiene además una... Como empresa, porque al final la universidad es una empresa pública con un reglamento y tal, pero al final es una empresa como cualquier otra. Entonces está sometida a las mismas regulaciones y a los mismos problemas o no problemas. Lo que pasa es que sí que es verdad que tenemos una ventaja competitiva, porque como somos administración pública usamos el mismo lenguaje. Entonces estamos más habituados, ¿verdad?, a conocer un poco esa realidad. Nosotros lo que pasa es que lo extendemos no solo en el ámbito estrictamente de lo que sería la contratación de profesionales que se incorporan, sino también a las necesidades que el alumnado pueda tener con las adaptaciones que sean necesarias según los casos para que puedan seguir sus estudios y puedan además realizar las evaluaciones. Entonces, no es que esté regulado qué tienes que hacer, pero... Sí que está regulado lo que hay que hacer, pero normalmente se va más allá del mínimo, porque en la práctica diaria, y eso os habrá pasado en las empresas, pues la legislación o la regulación queda un poquito más baja de lo que realmente luego, pues para una adaptación, etc., hay que hacer, ¿no?

Luego, pues tenemos como todas las grandes entidades, pues dificultades, porque tú señalabas el tema de las adaptaciones, y... Sí, sí, sí. Sí, no, y tenemos que a veces tenemos cuartos de baños adaptados con el grifo allá arriba, o sea, cosas de estas... Pues tenemos las mismas experiencias que tienen otros y te das cuenta cuando alguien dice, oye, ¿cómo se os ocurre poner el grifo aquí arriba? O sea, cuestiones de estas las tenemos como cualquier otra empresa, e intentamos, pues, corregirlo de la mejor manera posible, pero no por ser un mundo académico es en todo perfecto, pero sí que hay, yo creo que hay una mayor sensibilidad.

PARTICIPANTE 3: Como siempre ese ejemplo.

MODERADOR: Sí, para... Claro, pero normalmente...

PARTICIPANTE 3: Si hay un ejemplo de hacer las cosas bien, el ejemplo de...

MODERADOR: Sí, sí. Normalmente, yo te diría que sí que hay, en fin, buenas iniciativas, pero... Claro, sí. Pero yo, por ejemplo, he vivido aquí...

PARTICIPANTE 4: La iniciativa puede estar desde arriba, así que es verdad que, muy bien, mi experiencia como universidad sí que da lo que pasa que luego tienes los problemas de los recursos. Que te dicen, tienes que dar esta formación y tienes dos personas con este tipo de dificultad. Entonces, tiene que ser el docente el que tiene que adaptar. Entonces, ahí te encuentras con la buena disposición o no.

MODERADOR: Sí, en general, no hay... Yo creo que no hay realmente una resistencia a hacerlo tal. Vamos, yo personalmente no la he encontrado en mi entorno. Yo creo que sí, porque, además, ya digo, en el caso, por ejemplo, de alumnado, etc., en muchos casos se va más allá de lo que regula la propia norma, pero es

que eso lo da la propia experiencia, porque tú ves en la práctica qué es lo que ocurre. Estamos hablando de casos que tampoco es un volumen que digas que tienes que dedicar una ingente cantidad de recursos, normalmente es poco. Lo que pasa es que sí tienes que hacer adaptaciones para poderlo...

PARTICIPANTE 1: Muchas veces el problema es ese, que como no hay una gran cantidad, cada uno de los recursos para una sola persona, pues cuesta más trabajo realizarlo. Pero esa persona tiene el mismo derecho que las otras...

MODERADOR: Sí, pero aquí, por ejemplo, pensando en el alumnado que tú comentabas, realmente supone que tienes un espacio concreto en el aula donde se habilita... En el aula, en el aula... Y no tiene mayor...

PARTICIPANTE 5: Yo mi hijo que están primaria. No quiero pensar cuando lleguemos...

MODERADOR: Nosotros aquí, como sabéis, a diferencia de otras universidades en el país, no tenemos la dificultad de instalaciones antiguas y la práctica totalidad de nuestros edificios son más recientes y, mejor o peor, todos han partido de condiciones de accesibilidad diferentes. Con todo, depende del tipo de discapacidad, puede haber dificultades aún para poder acceder, porque tú lo has dicho muy bien, el tema de la movilidad está como muy interiorizado, entonces ahí todo el mundo lo tiene claro, pero puede haber otras que pueden ser más complicado. Esto sí que nos puede ocurrir. No sé si hay alguna otra pregunta o condición que queráis realizarnos o si tenéis alguna duda sobre algún punto o algún matiz.

PARTICIPANTE 7: Solo me gustaría añadir ya que estamos hablando de discapacidad intelectual que como empresa a mi experiencia tiene muchas estadísticas, muchos números, aunque no tengo el dato porque no pensaba traerlo aquí. Pero bueno, ya que estamos hablando en favor, yo quiero hablar un poco de la discapacidad intelectual y decir que en nuestro caso son los que menos absentismo dentro de todas las discapacidades son los menos absentistas laboralmente, los que más motivación tienen y más capacidad de superación frente a otras discapacidades. Dentro de ellos se puede generalizar un colectivo.

PARTICIPANTE 2: Yo una de las cosas que he puesto antes es que precisamente personas con discapacidad con algunas discapacidades tienen virtudes muy grandes y lo que habría que intentar es a esas personas ir buscando los recursos de esta persona que tiene este perfil con una obsesión por X cosa en este tipo de trabajo a esta empresa le va a interesar contratar a esta persona.

PARTICIPANTE 4: ¿Cuál es la adecuación para potenciar esas discapacidades?

PARTICIPANTE 3: Si tienen un indicio de absentismo bajo es un valor añadido importante a día de hoy.

PARTICIPANTE 2: Generalmente las personas con discapacidad intelectual muchos de ellos son muy cuadrículados entonces el saltarse a algo para ellos no está en su naturaleza y si tú lo cambias es un problema. Normalmente por eso son los primeros que quieren ir porque tienen su orden. Yo hablo de coles...

PARTICIPANTE 5: Tengo experiencia de gente muy antigua que lleva 20 años haciendo el mismo trabajo y entre ellos se han peleado y la única persona a la que siempre confiamos es el único que tiene discapacidad intelectual porque es el único que se mantiene más equidistante, más trabajador, más a lo suyo y siempre al final nuestro punto de referencia, casi nuestro encargado.

MODERADOR: Pues por nuestra parte toca agradeceros vuestro tiempo, que hayáis con toda destreza y con total ayuda al proyecto que os han presentado antes. Daros las gracias, insisto, por vuestro tiempo, por compartir vuestra experiencia.