

## **INFORME:**

DINÁMICA DE GRUPO CON EMPRESAS Y ASOCIACIONES, CON EXPERIENCIA EN FORMAR, ACOMPAÑAR Y PREPARAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LA INSERCIÓN AL MUNDO LABORAL de fecha 19 de noviembre de 2025

---

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: DERECHO A LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y EN LA PROTECCIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL A PARTIR DE LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL: BALANCE Y PROPUESTAS. (Ref.: CIAICO/2023/169)

## ÍNDICE

Contexto .....	2
Objetivos.....	3
Técnica de grupo nominal .....	4
Técnica de multivoto.....	5
Participantes y guion de las sesiones .....	6
Análisis de la información y presentación de los resultados .....	7
Resultados .....	8
Tabla 1. Resultados del multivoto sobre los aspectos IMPRESCINDIBLES que debería poner en marcha la GENERALITAT VALENCIANA .....	8
Tabla 2. Resultados del multivoto sobre los aspectos RECOMENDABLES que debería poner en marcha la GENERALITAT VALENCIANA .....	9
Tabla 3. Resultados del multivoto sobre los aspectos IMPRESCINDIBLES que deberían poner en marcha las EMPRESAS DE TAMAÑO MEDIO O GRANDE de las que habitualmente encontramos en la Comunidad Valenciana .....	11
Tabla 4. Resultados del multivoto sobre los aspectos RECOMENDABLES que deberían poner en marcha las EMPRESAS DE TAMAÑO MEDIO O GRANDE de las que habitualmente encontramos en la Comunidad Valenciana. ....	14
Tabla 5. Resultados del multivoto sobre los aspectos IMPRESCINDIBLES que deberían poner en marcha las ASOCIACIONES/CENTROS OCUPACIONALES.....	16
Tabla 6. Resultados del multivoto sobre los aspectos RECOMENDABLES que deberían poner en marcha las ASOCIACIONES/CENTROS OCUPACIONALES.....	19
Tabla 7. Resultados del multivoto sobre los aspectos IMPRESCINDIBLES que deberían poner en marcha las UNIVERSIDADES.....	20
Tabla 8. Resultados del multivoto sobre los aspectos RECOMENDABLES que deberían poner en marcha las UNIVERSIDADES.....	22
Anexo 1. Guion de la sesión .....	24
Anexo 2. Imágenes del panel de votaciones .....	26
Anexo 3. Transcripción literal de la sesión .....	27

# 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 **tercera dinámica de grupo** realizada el 19 de de noviembre de 2025, cuyo objetivo principal era establecer los aspectos que se consideran imprescindibles y cuáles recomendables para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad, con asignación de responsabilidades a la Generalitat Valenciana, los centros ocupacionales/asociaciones, la empresa privada y la universidad. Además, se establecieron como objetivo específico proponer líneas de actuación y recomendaciones prácticas que permitan mejorar la coordinación interinstitucional y optimizar los procesos de integración laboral relacionados con las personas con discapacidad.

# METODOLOGÍA

Estudio de investigación cualitativa en la que se han ido empleando diferentes técnicas de investigación cualitativa (grupo nominal y técnica de multivoto) conforme a las necesidades del guion.

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 temas<sup>1</sup>.

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 participantes<sup>1</sup>. Además, esta metodología estudia a los sujetos en su entorno natural, considerando al investigador como parte activa del proceso<sup>2</sup>.

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, asegurando que representen de manera significativa el objeto del estudio. En este caso, se seleccionaron integrantes de instituciones/ asociaciones con experiencia en formación 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 moderador. 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.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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.

## TÉCNICA DE MULTIVOTO

La técnica cualitativa de multivoto es una herramienta participativa utilizada para priorizar ideas, problemas o propuestas dentro de un grupo de trabajo. Consiste en que cada participante recibe un número determinado de votos que puede distribuir entre las distintas opciones disponibles, según su criterio de relevancia o urgencia. Esta técnica permite identificar, de manera democrática y consensuada, cuáles son los temas que el grupo considera más importantes, facilitando así la toma de decisiones colectivas.

El proceso se inicia con la presentación de un listado de alternativas, ya sea resultado de una lluvia de ideas u otro método de recopilación. Luego, cada integrante emite sus votos —de forma pública o anónima—, pudiendo repartirlos entre varias opciones o concentrarlos en una sola, si se permite la ponderación. Finalmente, se realiza el conteo de votos y se priorizan las opciones con mayor puntuación. Esta técnica es sencilla, rápida de aplicar y eficaz para enfocar esfuerzos en aquello que el grupo valora como prioritario, aunque debe complementarse con análisis más profundos para una toma de decisiones integral.

## PARTICIPANTES Y GUIÓN DE LAS SESIONES

El día 19 de noviembre se desarrolló la sesión de trabajo dentro de las instalaciones del edificio Rectorado y Consejo Social de la Universidad Miguel Hernández y en horario de 16.30 a 18:30 horas, en la que participaron en total 13 representantes de las instituciones/ asociaciones, empresas y universidades con experiencia en formar, acompañar y preparar a personas con discapacidad intelectual. El criterio de inclusión se centraba en aquellas personas que se consideraban estratégicas por su opinión y experiencia en relación a centros, asociaciones, instituciones especiales de empleo, empresas y universidades. 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.

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 y asociaciones que participaron, así como el número de representantes de cada una de ellas.

**Tabla 1. Participantes**

<b>Asociaciones participantes</b>	<b>Nº de representantes</b>
ASOCIACIÓN AITEAL	1
ASOCIACIÓN UPAPSA	1
ASOCIACIÓN APSA	1
ASOCIACIÓN INTEGRA-T	2
CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL TAMARIT	1
<b>Empresas participantes</b>	
FUNDACIÓN SALUD INFANTIL	1
POLO CLUB	2
TEMPE	1
GIOSEPPO	1
GARVALÍN	2

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) Para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad de una forma real y eficaz, ¿qué aspectos considera que debe poner en marcha la Generalitat Valenciana? Señale aquellos que considera que son imprescindibles y que no pueden faltar.**

**(P1.1.) Señale ahora aquellos otros que son altamente recomendables.**

**(P2) Para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad de una forma real y eficaz, ¿qué aspectos considera que debe poner en marcha una empresa de tamaño medio o grande de las que habitualmente encontramos en la Comunidad Valenciana? Señale aquellos que considera que son imprescindibles y que no pueden faltar.**

**(P2.1) Señale ahora aquellos otros que son altamente recomendables.**

**(P3) Para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad de una forma real y eficaz, ¿qué aspectos considera que deben considerar las asociaciones y los centros ocupacionales? Señale aquellos que considera que son imprescindibles y que no pueden faltar.**

**(P3.1) Señale ahora aquellos otros que son altamente recomendables.**

**(P4) Para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad de una forma real y eficaz, ¿qué aspectos considera que deben hacer las universidades? Señale aquellos que considera que son imprescindibles y que no pueden faltar.**

**(P4.1) Señale ahora aquellos otros que son altamente recomendables.**

Todas las preguntas fueron conformadas por un panel y una jerarquización mediante multivoto 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.

## ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Al haber empleado la **técnica de grupo nominal**, las preguntas se analizaron bajo los siguientes parámetros:

- **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.

- **Esponaneidad (ESP)**: hace referencia al número de veces que una misma idea ha aparecido en el panel de trabajo por diferentes personas.

Por otro lado, al haber emplear la **técnica de multivoto** las preguntas estuvieron conformadas por una escala de 1 a 5 puntos (siendo 5 la puntuación máxima reflejando el mayor grado de acuerdo) y su interpretación se basa en el porcentaje de respuestas de cada opción de respuesta, así como la media general de la pregunta.

## RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados agrupados por pregunta siguiendo el guion de entrevista empleado en la sesión (Anexo 1). Estos corresponden a las ideas expresadas por los participantes en cada una de las preguntas abordadas. Estas ideas fueron debatidas en paneles y, posteriormente, sometidas a un proceso de jerarquización.

**TABLA 1. RESULTADOS DEL MULTIVOTO SOBRE LOS ASPECTOS IMPRESCINDIBLES QUE DEBERÍA PONER EN MARCHA LA GENERALITAT VALENCIANA**

P1. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBE PONER EN MARCHA LA <b>GENERALITAT VALENCIANA</b> ? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON <b>IMPRESINDIBLES</b> Y QUE NO PUEDEN FALTAR.	ESP <sup>3</sup>	MEDIA <sup>4</sup>	CV <sup>5</sup>
(1) Establecer normativas laborales adaptadas que faciliten la inclusión y participación plena de las personas con discapacidad en el mercado laboral.	6	4,6	0,2
(2) Mejorar la compatibilidad de las prestaciones económicas.	1	4,4	0,2
(3) Asignar presupuestos específicos y estables destinados a políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.	2	4,4	0,3
(4) Consolidar el modelo de empleo con apoyo como estrategia central para la inclusión laboral en empresas ordinarias.	2	4,2	0,3

<sup>3</sup> Esp: número de expertos que proponen una misma idea (Esponaneidad)

<sup>4</sup> Media: intensidad de la recomendación

<sup>5</sup> CV: grado de acuerdo entre participantes (Coeficiente de variación)

P1. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBE PONER EN MARCHA LA <b>GENERALITAT VALENCIANA</b> ? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON <b>IMPRESINDIBLES</b> Y QUE NO PUEDEN FALTAR.	ESP <sup>3</sup>	MEDIA <sup>4</sup>	CV <sup>5</sup>	
(5) Permitir una reducción adicional de la edad de jubilación para personas con discapacidad.	1	4,1	0,3	
(6) Incrementar un mayor control de los Centros Especiales de Empleo.	1	4,1	0,2	
(7) Reforzar las acciones de inspección laboral.	2	4,1	0,2	
(8) Establecer la obligatoriedad de un porcentaje mínimo de inserción de personas con discapacidad en el empleo.	3	4,0	0,3	
(9) Definir de forma clara y precisa cada tipo de discapacidad y sus necesidades laborales específicas.	2	3,9	0,4	
(10) Establecer la obligatoriedad de ofrecer prácticas laborales en empresas ordinarias para personas con discapacidad.	1	3,5	0,4	

De las 10 ideas que surgieron, 8 tienen una media superior a 4 puntos, lo que significa que los participantes las consideran relevantes. Siendo la más destacada con una media de 4,6 puntos el establecimiento de normativas laborales adaptadas que faciliten la inclusión y participación plena de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Por otro lado, aquella idea que menos relevante les pareció a los participantes se refiere al establecimiento de obligatoriedad hacia las empresas para que oferten prácticas labores destinadas a personas con discapacidad, esta idea obtuvo una media de 3,5 punto.

Seguidamente, se preguntó sobre aquellos aspectos que consideraron recomendables para que la Generalitat Valenciana pusiese en marcha. Las ideas se muestran a continuación.

TABLA 2. RESULTADOS DEL MULTIVOTO SOBRE LOS ASPECTOS RECOMENDABLES QUE DEBERÍA PONER EN MARCHA LA GENERALITAT VALENCIANA

<b>P1.1. SEÑALE AHORA AQUELLOS OTROS QUE SON ALTAMENTE RECOMENDABLES.</b>	<b>ESP</b>	<b>MEDIA</b>	<b>CV</b>
(1) Aumento de las campañas de sensibilización sobre discapacidad.	2	4,9	0,1
(2) Incrementar las ayudas y bonificaciones a empresas que promueven la inserción laboral.	1	4,9	0,1
(3) Aumentar y mejorar el acceso a la información sobre el reclutamiento de trabajadores con discapacidad.	1	4,7	0,1
(4) Reservar partidas presupuestarias para la adaptación de puestos de trabajo.	1	4,7	0,1
(5) Garantizar una duración mínima de los contratos.	1	4,5	0,2
(6) Permitir estancias más prolongadas en los Centros Especiales de Empleo, para facilitar una mejor adaptación y desarrollo de competencias.	1	4,5	0,2
(7) Mejorar la coordinación entre departamentos de la administración pública.	1	4,4	0,2
(8) Establecer la obligatoriedad de contratar personas con discapacidad siempre que puedan desempeñar el puesto con garantías y en igualdad de condiciones.	1	4,4	0,2
(9) Implementar mecanismos de seguimiento y monitorización para asegurar la sostenibilidad y calidad de los empleos creados.	1	4,4	0,1
(10) Aumentar la formación inclusiva sobre discapacidad en los departamentos de recursos humanos de las empresas.	1	4,4	0,2
(11) Ajustar el umbral de trabajadores para que un mayor número de empresas esté obligado a contratar personas con discapacidad.	1	4,3	0,2
(12) Aumentar, al menos, un 10% la proporción de trabajadores con discapacidad en las plantillas.	1	4,0	0,3

De las 12 ideas que surgieron, 6 tienen una media superior a 4,5 puntos, lo que significa que los participantes las consideran muy relevantes. Siendo las más destacadas con una media de 4,9 puntos el aumento de las campañas de sensibilización sobre discapacidad y el incremento de las ayudas y bonificaciones a empresas que promueven la inserción laboral.

Esta pregunta destaca frente a las demás ya que todas las ideas que los participantes han incluido como aspectos recomendables a poner en práctica por parte de la Comunitat Valenciana, tienen una media igual o superior a 4 puntos. Esto indica que existe un alto grado de consenso entre los participantes, quienes, sin conocer las valoraciones del resto, han coincidido en considerarlas todas relevantes.

La siguiente pregunta trata de averiguar aquellos aspectos que los participantes consideran como imprescindibles para que las empresas, de tamaño medio o grande que habitualmente encontramos en la Comunidad Valenciana, los pongan en marcha.

**TABLA 3. RESULTADOS DEL MULTIVOTO SOBRE LOS ASPECTOS IMPRESCINDIBLES QUE DEBERÍAN PONER EN MARCHA LAS EMPRESAS DE TAMAÑO MEDIO O GRANDE DE LAS QUE HABITUALMENTE ENCONTRAMOS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA**

P2. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBE PONER EN MARCHA UNA <b>EMPRESA</b> DE TAMAÑO MEDIO O GRANDE DE LAS QUE HABITUALMENTE ENCONTRAMOS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON <b>IMPRESCINDIBLES</b> Y QUE NO PUEDEN FALTAR	ESP	MEDIA	CV
(1) Asegurar que todos los departamentos de la empresa estén implicados y coordinados en las acciones de inclusión laboral.	2	4,6	0,1
(2) Fomentar un compromiso real y explícito de la organización con la inclusión laboral de personas con discapacidad.	4	4,5	0,2
(3) Garantizar la igualdad de oportunidades durante los procesos de entrevista y selección.	2	4,4	0,2
(4) Establecer periodos de adaptación flexibles que permitan una incorporación progresiva y ajustada a las necesidades del trabajador.	1	4,4	0,2
(5) Reforzar la coordinación con entidades especializadas.	1	4,4	0,2

<p>P2. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBE PONER EN MARCHA UNA <b>EMPRESA</b> DE TAMAÑO MEDIO O GRANDE DE LAS QUE HABITUALMENTE ENCONTRAMOS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON <b>IMPRESINDIBLES</b> Y QUE NO PUEDEN FALTAR</p>	ESP	MEDIA	CV
(6) Impulsar programas y puestos diseñados para la inserción plena y sostenible, con acompañamiento continuado mediante metodologías de empleo con apoyo.	2	4,4	0,2
(7) Elaborar e implementar un plan de inclusión laboral.	1	4,4	0,2
(8) Favorecer la integración en los equipos mediante acciones de sensibilización y formación dirigidas al conjunto de la plantilla.	6	4,3	0,2
(9) Establecer objetivos anuales de contratación de personas con discapacidad, haciendo hincapié en la discapacidad severa.	2	4,3	0,1
(10) Diseñar, adaptar e invertir en los recursos necesarios para que los puestos de trabajo respondan a las necesidades específicas de distintos perfiles de discapacidad.	8	4,3	0,2
(11) Garantizar puestos adecuados que las personas con discapacidad puedan desarrollar y mantener de forma estable.	1	4,3	0,2
(12) Desarrollar campañas de sensibilización y formación.	1	4,2	0,2
(13) Incorporar una figura interna de mentoría o acompañamiento en el puesto laboral.	1	4,1	0,2
(14) Implementar estrategias de búsqueda activa para reclutar personas con discapacidad.	1	4,0	0,2
(15) Priorizar la contratación directa de personas con discapacidad frente al uso de medidas alternativas.	1	3,9	0,3

P2. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBE PONER EN MARCHA UNA <b>EMPRESA</b> DE TAMAÑO MEDIO O GRANDE DE LAS QUE HABITUALMENTE ENCONTRAMOS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON <b>IMPRESCINDIBLES</b> Y QUE NO PUEDEN FALTAR	ESP	MEDIA	CV
(16) Potenciar y desarrollar las capacidades profesionales de las personas con discapacidad dentro de la empresa, asegurando oportunidades reales de crecimiento.	1	3,9	0,3
(17) Exigir la justificación documentada cuando no se proceda a la contratación de una persona con discapacidad que cumple el perfil del puesto.	1	3,8	0,3
(18) Garantizar la participación de personas con discapacidad en procesos de selección para puestos que presumiblemente pueden desempeñar personas con discapacidad	1	3,7	0,3
(19) Favorecer la comunicación fluida con las familias cuando sea necesario.	1	3,7	0,2
(20) Establecer compromisos de continuidad y prórroga contractual cuando el desempeño sea adecuado.	1	3,6	0,4
(21) Promover programas de voluntariado y mentoría que acerquen la realidad de la discapacidad al entorno laboral.	1	3,6	0,3
(22) Aumentar la creación de canales de comunicación accesibles, incluyendo portales informativos sobre inclusión y oportunidades laborales.	1	3,5	0,4

De las 22 ideas planteadas, 14 tienen una media superior a 4,0 puntos, considerándose relevantes para los participantes. Con una media de 4,6 puntos, destaca la idea referida a “Asegurar que todos los departamentos de la empresa estén implicados y coordinados en las acciones de inclusión laboral”.

Por el contrario, aquella idea que los participantes consideraron menos relevante, con una puntuación de 3,5 puntos, es la referida al aumento de la creación de canales de

comunicación accesibles, que incluyan portales informativos sobre inclusión y oportunidades laborales.

Seguidamente, se preguntó sobre aquellos aspectos que consideraron recomendables que las empresas, de tamaño medio o grande que habitualmente se encuentran en la Comunidad Valenciana, pusiesen en marcha. Las ideas se muestran a continuación.

TABLA 4. RESULTADOS DEL MULTIVOTO SOBRE LOS ASPECTOS RECOMENDABLES QUE DEBERÍAN PONER EN MARCHA LAS EMPRESAS DE TAMAÑO MEDIO O GRANDE DE LAS QUE HABITUALMENTE ENCONTRAMOS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA.

<b>P2.1. SEÑALE AHORA AQUELLOS OTROS QUE SON ALTAMENTE RECOMENDABLES.</b>	<b>ESP</b>	<b>MEDIA</b>	<b>CV</b>
(1) Implementar programas de formación en discapacidad dirigidos a todos los departamentos de la empresa.	1	4,9	0,1
(2) Fomentar una mayor relación y coordinación entre empresas, asociaciones, CEE y centros ocupacionales.	1	4,8	0,1
(3) Garantizar los recursos necesarios para el adecuado desempeño del puesto.	1	4,7	0,1
(4) Impulsar una cultura corporativa basada en la diversidad, la sensibilización, la formación continua y el uso de lenguaje inclusivo.	1	4,7	0,2
(5) Reserva dotación económica destinada a la contratación de personas con discapacidad.	2	4,6	0,2
(6) Favorecer la coordinación entre la empresa, entidades de apoyo, equipos profesionales externos y familias cuando sea necesario.	1	4,4	0,3
(7) Contar con un servicio (propio o contratado), especializado en apoyo a trabajadores con discapacidad.	1	4,3	0,2
(8) Identificar y crear puestos específicamente adecuados para personas con discapacidad severa.	1	4,2	0,2
(9) Establecer mecanismos internos para cumplir con la tasa de contratación por departamento.	1	4,2	0,2

<b>P2.1. SEÑALE AHORA AQUELLOS OTROS QUE SON ALTAMENTE RECOMENDABLES.</b>	<b>ESP</b>	<b>MEDIA</b>	<b>CV</b>
(10) Normalizar las oportunidades de empleo para personas con discapacidad, evitando sesgos y garantizando procesos inclusivos.	1	4,2	0,3
(11) Diseñar campañas de reclutamiento orientadas a captar talento diverso, asegurando la representación de distintos perfiles y tipos de discapacidad.	1	4,1	0,2
(12) Comprometerse a asumir todas las fases del proceso (selección, contratación, formación, análisis y adecuación del puesto).	1	4,0	0,3
(13) Ofrecer formación continua sobre discapacidad.	1	4,0	0,3
(14) Crear un informe anual que recoja las actuaciones realizadas en materia de contratación de personas con discapacidad.	1	4,0	0,2
(15) Evitar la intrusión profesional garantizando que las funciones de apoyo, selección y seguimiento sean realizadas por perfiles cualificados.	1	3,9	0,3
(16) Potenciar la externalización de determinados servicios a Centros Especiales de Empleo.	1	3,8	0,3
(17) Fomentar que las empresas que ya emplean a personas con discapacidad realicen acciones de sensibilización dirigidas a otras compañías.	1	3,8	0,3
(18) Asegurar que la figura de apoyo forme parte de la empresa.	1	3,8	0,4

De las 17 ideas surgidas para la creación del panel, 13 de ellas tienen una media superior a 4,0 puntos, considerándose relevantes para los participantes. Cinco de estas ideas poseen una media mayor o igual a 4,6 puntos y la idea más destacada, con una media de 4,9, puntos es la referente a la implementación de programas de formación en discapacidad dirigidos a todos los departamentos de la empresa.

Por otro lado, aquella idea que se consideró menos relevante, con una media de 3,8 puntos, es la referente al aseguramiento de que la figura de apoyo forme parte de la empresa.

A continuación, se preguntó a los participantes qué aspectos consideraban imprescindibles que las asociaciones/ centros ocupacionales deberían poner en marcha.

**TABLA 5. RESULTADOS DEL MULTIVOTO SOBRE LOS ASPECTOS IMPRESCINDIBLES QUE DEBERÍAN PONER EN MARCHA LAS ASOCIACIONES/CENTROS OCUPACIONALES.**

P3. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBEN CONSIDERAR LAS <b>ASOCIACIONES</b> Y LOS <b>CENTROS OCUPACIONALES</b> ? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON <b>IMPRESINDIBLES</b> Y QUE NO PUEDEN FALTAR.	ESP	MEDIA	CV
(1) Mejorar la comunicación entre las empresas y las asociaciones.	7	4,8	0,1
(2) Proporcionar formación personalizada y ajustada a las necesidades individuales de la persona contratada.	2	4,8	0,1
(3) Mantener una coordinación estrecha con la administración pública para actualizar procedimientos y actuaciones ante cambios normativos.	1	4,5	0,2

<p>P3. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBEN CONSIDERAR LAS <b>ASOCIACIONES</b> Y LOS <b>CENTROS OCUPACIONALES</b>? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON <b>IMPRESINDIBLES</b> Y QUE NO PUEDEN FALTAR.</p>	ESP	MEDIA	CV
(4) Impulsar escuelas de oficios que mejoren la empleabilidad de personas con discapacidad.	1	4,5	0,2
(5) Incorporar profesionales especializados que acompañen tanto al equipo de la empresa como a la persona contratada.	1	4,5	0,2
(6) Promover alianzas estratégicas entre asociaciones y empresas.	1	4,5	0,2
(7) Garantizar un acompañamiento integral en todas las fases del proceso de contratación.	1	4,5	0,1
(8) Crear un servicio especializado que informe a las empresas sobre ayudas y recursos públicos disponibles para la contratación de personas con discapacidad.	1	4,4	0,2
(9) Promover un enfoque inclusivo que priorice la inserción en entornos laborales normalizados como objetivo principal, evitando considerarlos un destino excepcional.	1	4,3	0,2
(10) Realizar un seguimiento global y continuo de todo el proceso de inclusión laboral.	1	4,3	0,2
(11) Ofrecer a las empresas apoyo para impartir charlas de sensibilización dirigidas a los equipos de trabajo que recibirán a la persona con discapacidad.	4	4,2	0,2
(12) Asegurar el reciclaje formativo y la actualización profesional de los equipos implicados en la inserción laboral.	2	4,0	0,2
(13) Mantener una comunicación efectiva y coordinada con la familia.	1	4,0	0,2

P3. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBEN CONSIDERAR LAS <b>ASOCIACIONES</b> Y LOS <b>CENTROS OCUPACIONALES</b> ? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON <b>IMPRESCINDIBLES</b> Y QUE NO PUEDEN FALTAR.	ESP	MEDIA	CV
(14) Garantizar estabilidad presupuestaria para los equipos de atención directa.	1	3,9	0,2

De las 14 ideas que surgieron durante la creación del panel, siete de ellas tienen una media igual o superior a 4,5, lo que significa que los participantes las consideraron muy relevantes. Las dos ideas más destacadas con una media de 4,8 son las referentes a la mejora de la comunicación entre las empresas y las asociaciones y la idea de “proporcionar formación personalizada y ajustada a las necesidades individuales de la persona contratada”.

Por otra parte, aquella idea que tienen una menor puntuación, 3,9, es la referente a la garantía de estabilidad presupuestaria para los equipos de atención directa.

Seguidamente se preguntó a los participantes por aquellas ideas que consideraban recomendables que las asociaciones/ centros ocupacionales deberían poner en marcha.

**TABLA 6. RESULTADOS DEL MULTIVOTO SOBRE LOS ASPECTOS RECOMENDABLES  
 QUE DEBERÍAN PONER EN MARCHA LAS ASOCIACIONES/CENTROS  
 OCUPACIONALES**

<b>P3.1. SEÑALE AHORA AQUELLOS OTROS QUE SON ALTAMENTE RECOMENDABLES.</b>	<b>ESP</b>	<b>MEDIA</b>	<b>CV</b>
(1) Implementar programas específicos de empleo dirigidos a mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad.	2	4,6	0,2
(2) Ofrecer apoyo especializado para adaptar materiales formativos y guías a las necesidades de personas con discapacidad.	1	4,5	0,2
(3) Desarrollar acciones de motivación que impulsen a las personas con discapacidad a incorporarse al mercado laboral.	1	4,5	0,1
(4) Utilizar un enfoque y un lenguaje empresarial claro que facilite la comprensión y comunicación entre entidades y empresas.	1	4,5	0,2
(5) Incrementar la visibilidad de las asociaciones de cara a la empresa.	2	4,4	0,2
(6) Potenciar y difundir bolsas de empleo y portales especializados para la búsqueda de candidatos con discapacidad.	1	4,3	0,2
(7) Establecer un porcentaje obligatorio de transición desde entornos protegidos hacia empleos en entornos laborales normalizados.	1	4,0	0,2
(8) Fomentar metodologías innovadoras para la enseñanza de competencias clave.	1	4,0	0,2
(9) Buscar y movilizar recursos mediante alianzas estratégicas con entidades relevantes del entorno social, formativo y empresarial.	2	4,0	0,2
(10) Implementar procesos de búsqueda activa de empleo coordinados entre la asociación, la familia y la persona,	1	3,9	0,2

<b>P3.1. SEÑALE AHORA AQUELLOS OTROS QUE SON ALTAMENTE RECOMENDABLES.</b>	<b>ESP</b>	<b>MEDIA</b>	<b>CV</b>
con registro de resultados y retroalimentación continua para ambas partes.			

De las 10 ideas que surgieron en torno al debate, tres de ellas tienen una media igual o superior a 4,5, considerándose como muy relevantes por parte de los participantes. La idea más relevante, con una media ligeramente superior, 4,6 puntos, es la referente a la implementación de programas específicos de empleo dirigidos a mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad.

Por otra parte, aquella idea considerada como menos relevante para que las asociaciones o centros ocupacionales las pusiesen en marcha, es la referida a la implementación de procesos de búsqueda activa de empleo coordinados entre la asociación, la familia y la persona, con registro de resultados y retroalimentación continua para ambas partes.

A continuación, a los participantes se les preguntó acerca de aquellos aspectos que consideraron imprescindibles que las universidades deberían poner en marcha para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad.

**TABLA 7. RESULTADOS DEL MULTIVOTO SOBRE LOS ASPECTOS IMPRESCINDIBLES QUE DEBERÍAN PONER EN MARCHA LAS UNIVERSIDADES**

<b>P4. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBEN HACER LAS UNIVERSIDADES? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON IMPRESCINDIBLES Y QUE NO PUEDEN FALTAR.</b>	<b>ESP</b>	<b>MEDIA</b>	<b>CV</b>
(1) Reducir las barreras de acceso a la formación.	1	4,8	0,1
(2) Reforzar el compromiso institucional para adaptar los estudios a las necesidades de personas con discapacidad intelectual.	1	4,6	0,1
(3) Formar y capacitar al profesorado en materia de discapacidad.	1	4,5	0,2
(4) Ofrecer formación específica vinculada a sectores profesionales concretos para facilitar la inserción laboral.	2	4,5	0,2

<p>P4. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBEN HACER LAS UNIVERSIDADES? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON <b>IMPRESCINDIBLES</b> Y QUE NO PUEDEN FALTAR.</p>	ESP	MEDIA	CV
(5) Ampliar la oferta de formación especializada y de posgrado adaptándola a personas con discapacidad, especialmente la intelectual.	2	4,4	0,2
(6) Proporcionar acompañamiento continuo durante los procesos formativos.	2	4,4	0,1
(7) Asegurar acompañamiento en el desarrollo profesional.	1	4,4	0,2
(8) Reforzar la intermediación entre empresas y entidades especializadas.	2	4,4	0,2
(9) Desarrollar guías prácticas y métodos de estudio adaptados a las necesidades de cada perfil de discapacidad.	1	4,3	0,2
(10) Impulsar acciones de motivación y promoción de la formación entre personas con discapacidad.	3	4,3	0,2
(11) Implementar metodologías formativas más eficaces que generen un mayor impacto en la persona	1	4,3	0,2
(12) Establecer programas de voluntariado en asociaciones que permitan obtener créditos académicos.	1	4,3	0,2
(13) Adaptar los programas formativos a las necesidades específicas de distintos colectivos de personas con discapacidad.	3	4,3	0,2
(14) Incluir asignaturas sobre empleo y discapacidad en planes de estudio de diversas titulaciones.	2	4,2	0,1
(15) Crear áreas formativas específicas dedicadas a informar sobre ayudas públicas.	1	3,9	0,2

De las 15 ideas surgidas en el transcurso del debate, cuatro de ellas tienen una media superior a 4,5, considerándose muy relevantes para los participantes. Aquella idea que fue

considerada como más relevante es la referente a la reducción de las barreras de acceso a la formación, con una media de 4,8 puntos.

Por otra parte, la idea considerada como menos relevante es la relativa a la creación de áreas formativas específicas dedicadas a informar sobre las ayudas públicas. Esta idea tiene una media de 3,9 puntos.

Por último, se les preguntó a los participantes por aquellas ideas que consideraron recomendables que deberían poner en marcha las universidades.

**TABLA 8. RESULTADOS DEL MULTIVOTO SOBRE LOS ASPECTOS RECOMENDABLES QUE DEBERÍAN PONER EN MARCHA LAS UNIVERSIDADES**

<b>P4.1. SEÑALE AHORA AQUELLOS OTROS QUE SON ALTAMENTE RECOMENDABLES.</b>	<b>ESP</b>	<b>MEDIA</b>	<b>CV</b>
(1) Elaborar un manual de apoyo dirigido al alumnado para facilitar la inclusión y el acompañamiento de compañeros con discapacidad.	1	4,6	0,1
(2) Ampliar la oferta de prácticas formativas disponibles.	1	4,5	0,2
(3) Reforzar el papel de las cátedras universitarias en la formación profesional vinculada a la inclusión y al empleo de personas con discapacidad.	1	4,5	0,2
(4) Crear o potenciar una bolsa de empleo específica para personas con discapacidad dentro del entorno universitario o formativo.	5	4,5	0,2
(5) Permitir la participación de personas con discapacidad que no pueden completar un grado en asignaturas de su interés.	1	4,4	0,2
(6) Organizar charlas y formaciones dirigidas al profesorado impartidas por entidades expertas en discapacidad y empleo.	1	4,4	0,2
(7) Establecer alianzas estratégicas con asociaciones especializadas.	1	4,4	0,2
(8) Implementar acciones formativas y de sensibilización para fomentar una sociedad más inclusiva entre el alumnado.	1	4,3	0,1

<b>P4.1. SEÑALE AHORA AQUELLOS OTROS QUE SON ALTAMENTE RECOMENDABLES.</b>	<b>ESP</b>	<b>MEDIA</b>	<b>CV</b>
(9) Desarrollar campañas de difusión sobre los recursos disponibles en el observatorio para personas con discapacidad.	1	4,2	0,2
(10) Difundir los resultados del estudio entre entidades, empresas, administraciones públicas y la comunidad universitaria para aumentar su impacto.	1	4,1	0,3
(11) Organizar eventos de networking dirigidos a personas con discapacidad.	1	3,8	0,2
(12) Incorporar cláusulas en las licitaciones públicas que incentiven la subcontratación de empresas ordinarias con un mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad.	1	3,5	0,4

De estas 12 últimas ideas que surgieron en torno a esta pregunta final, cuatro de ellas tienen una media igual o superior a 4,5 puntos, siendo consideradas por los participantes como muy relevantes. La idea cuya media es más elevada responde a la elaboración de un manual de apoyo dirigido al alumnado para facilitar la inclusión y el acompañamiento de compañeros con discapacidad. Su media es de 4,6 puntos. Al contrario que la idea referida a la incorporación de cláusulas en las licitaciones públicas que incentiven la subcontratación de empresas ordinarias con un mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad, la cual tiene una media de 3,5 posicionándose como la idea menos relevante en esta pregunta.

---

## ANEXO 1. GUIÓN DE LA SESIÓN

---

P1. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBE PONER EN MARCHA LA GENERALITAT VALENCIANA? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON IMPRESCINDIBLES Y QUE NO PUEDEN FALTAR. PANEL Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO.

Racimo, explorar...

- Qué barreras cree que dificultan o pueden dificultar que los aspectos señalados se pongan en práctica.

---

P1.1. SEÑALE AHORA AQUELLOS OTROS QUE SON ALTAMENTE RECOMENDABLES. PANEL Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO.

Racimo, explorar...

- Qué barreras cree que dificultan o pueden dificultar que los aspectos señalados se pongan en práctica.

---

P2. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBE PONER EN MARCHA UNA EMPRESA DE TAMAÑO MEDIO O GRANDE DE LAS QUE HABITUALMENTE ENCONTRAMOS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON IMPRESCINDIBLES Y QUE NO PUEDEN FALTAR. PANEL Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO.

Racimo, explorar...

- Qué barreras cree que dificultan o pueden dificultar que los aspectos señalados se pongan en práctica.
- Cómo se aplican estas ideas al ámbito de una empresa pequeña

---

P2.1. SEÑALE AHORA AQUELLOS OTROS QUE SON ALTAMENTE RECOMENDABLES. PANEL Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO.

Racimo, explorar...

- Qué barreras cree que dificultan o pueden dificultar que los aspectos señalados se pongan en práctica.
- Cómo se aplican estas ideas al ámbito de una empresa pequeña.

---

P3. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBEN CONSIDERAR LAS ASOCIACIONES Y LOS CENTROS OCUPACIONALES? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON IMPRESCINDIBLES Y QUE NO PUEDEN FALTAR. PANEL Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO.

Racimo, explorar...

- Qué barreras cree que dificultan o pueden dificultar que los aspectos señalados se pongan en práctica.

---

P3.1. SEÑALE AHORA AQUELLOS OTROS QUE SON ALTAMENTE RECOMENDABLES. PANEL Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO

Racimo, explorar...

- Qué barreras cree que dificultan o pueden dificultar que los aspectos señalados se pongan en práctica.

---

P4. PARA LOGRAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE UNA FORMA REAL Y EFICAZ, ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA QUE DEBEN HACER LAS UNIVERSIDADES? SEÑALE AQUELLOS QUE CONSIDERA QUE SON IMPRESCINDIBLES Y QUE NO PUEDEN FALTAR. PANEL Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO.

Racimo, explorar...

- Qué barreras cree que dificultan o pueden dificultar que los aspectos señalados se pongan en práctica.

---

P4.1. SEÑALE AHORA AQUELLOS OTROS QUE SON ALTAMENTE RECOMENDABLES. PANEL Y JERARQUIZACIÓN MEDIANTE MULTIVOTO.

Racimo, explorar...

- Qué barreras cree que dificultan o pueden dificultar que los aspectos señalados se pongan en práctica.

ANEXO 2. IMÁGENES DEL PANEL DE VOTACIONES

Imagen 1. Panel primera pregunta

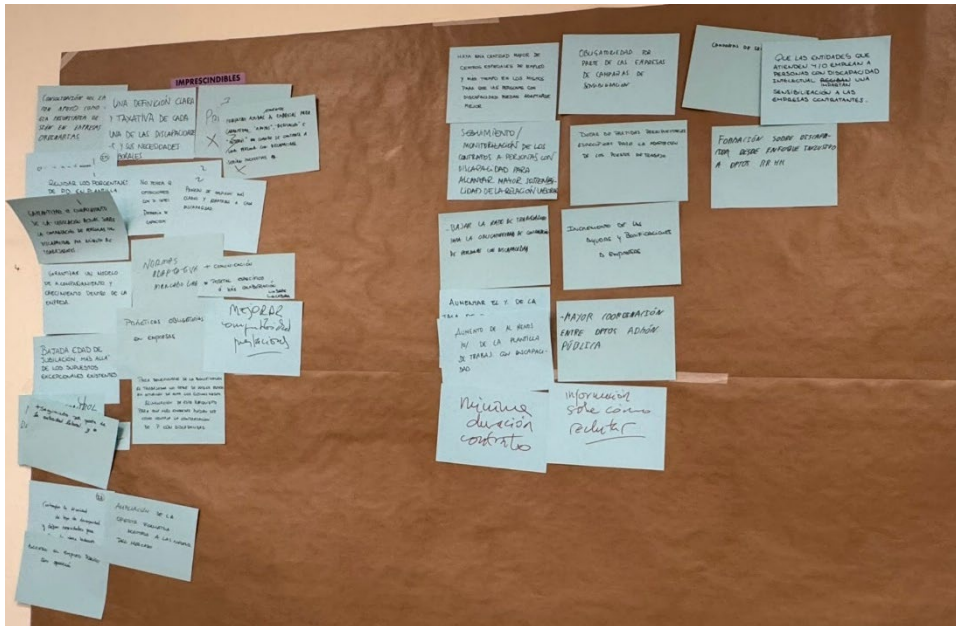


Imagen 2. Panel tercera y cuarta pregunta



---

### ANEXO 3. TRANSCRIPCIÓN LITERAL DE LA SESIÓN

**MODERADOR.** Sí que os aclaro que en los informes nunca decimos quién dice qué, no nos importa para nada esto, ¿de acuerdo? Si no tenéis inconveniente, pues iríamos adelante, aunque sabéis que hoy en día os requerimos de la autorización y todas estas cosas. Los que os incorporáis por primera vez, ahora os explico, y los demás ya conocéis cómo es la dinámica que os planteamos. Tenéis un rotulador de trazo grueso y cartulinas encima de la mesa. Cada idea va a una cartulina, escribir con letra grande, para que los compañeros virtuales lo puedan ver, porque expondremos las ideas en el panel. ¿Qué ideas vamos a exponer? Pues ya las sabéis, en vuestra opinión ¿cuáles son las tres, cuatro, imprescindibles, no puede haber muchas más, tres, cuatro cosas imprescindibles que el organismo Generalitat o el organismo Estado tienen que asegurar que estén implantadas? Aquí siempre el objetivo es la inserción laboral y mantener en el mercado laboral, no que entren en una semana y se vayan, esto no tiene sentido. Estamos hablando de la inserción y del mantenimiento de estas personas en un puesto de trabajo en la red, ya sean instituciones, empresas, etc. Vamos a ir avanzando ambiente a ambiente y el primero es quien tiene la capacidad de legislar. Vosotros en vuestras empresas, en vuestras asociaciones podéis pensar que es necesario regular lo que sea, pero no tenéis ninguna capacidad. Como mucho podéis llamar por teléfono y decir oye mira, yo creo que sería interesante si tú lo ves bien, pero los que tienen capacidad de legislar son unas determinadas personas. Y ahora nos vamos a dirigir en la primera pregunta a estas personas. Exista o no exista elementos imprescindibles que no pueden estar ausentes si realmente queremos que exista esta inserción laboral. Esa es la primera pregunta. Por lo tanto, tenéis unas cartulinas, tenéis unos rotuladores de trazo grueso, escribid apaisado porque se ve mejor, letra grande y las cartulinas que necesitáis.

**PERSONA 1:** ¿Puedes repetir por favor la pregunta?

**MODERADOR:** La pregunta es elementos imprescindibles que no pueden faltar de ninguna manera y que son exclusiva responsabilidad o prácticamente responsabilidad de autoridades autonómicas o estatales. Regular por ley un mínimo de puestos de trabajo en función del número de trabajadores de la empresa. Eso solamente lo puede hacer el legislador. Y aquí estamos hablando de esto. Destinar dinero en presupuestos autonómicos para... Esto lo puede hacer solamente esta figura. Vosotros podéis pedir más, menos o lo que queráis, pero no tenéis ninguna capacidad. Esto lo decide el Parlamento cuando, en este caso, el Consell primero y después la Cámara Autonómica que dice si yo destino esto o no lo destino. Digo los ejemplos que no me tenéis que hacer caso. Pero qué cosas son las que le pedís como imprescindibles a las autoridades con capacidad legal.

**PERSONA 1:** ¿Aquí?

**MODERADOR:** No, en las cartulinas, en las cartulinas, por favor. El guion es para que lo tengáis. Y bueno, si queréis anotar ahí alguna cosa y nos lo entregáis, nos viene bien. Podéis usar el cuadernillo y nos lo entregáis porque siempre nos viene bien, pero os pedimos también que lo escribáis en las cartulinas. Una idea por cartulina, por favor. No os preocupéis que hemos traído, yo creo, suficientes cartulinas. En el

cuadernillo tenéis lo mismo que vamos a hacer para que podáis anotar cualquier cosa.

**PERSONA 2:** ¿Pero supuestamente son aspectos que todavía creemos que no están implantados todavía?

**MODERADOR:** Por ejemplo, sí. Yo creo que en mi experiencia sería bueno que hubiera una regulación específica sobre lo que fuera. O concretamente, las personas con discapacidad, se habla siempre de discapacidad, pero hay algunos perfiles que son mucho más difíciles, y la norma debería especificar que en estos casos... No lo sé, esto es lo que os preguntamos de vuestra experiencia. ¿Pero qué le pedimos al legislador? Hemos estado trabajando durante varios meses recopilando información. Y ahora llega el día de la carta a los Reyes Magos. Entonces, en esa carta ¿qué vamos a pedir? Las personas con autismo son iguales que las personas que vayan en silla de ruedas. Las que están con... Esto es necesario, que no tengo ni idea, no me sigáis el discurso, simplemente es un ejemplo para que lo veamos. Entonces, escribimos lo que consideremos que es necesario desde el punto de vista de lo imprescindible. Pues un compromiso de reserva de crédito, lo que sea. Pues eso es de lo que estamos hablando. Siempre desde el punto de vista de lo imprescindible.

*[Proceden a escribir las ideas]*

**MODERADOR:** Abrimos el panel y vamos avanzando. Consolidación de empleo con apoyo como estrategia prioritaria de inclusión en empresas ordinarias. Aquí tenemos la primera idea. Esto entiendo que lo que estamos pidiendo siempre tiene que ver con regulación, por lo tanto, estamos hablando de que se regula este aspecto. ¿De acuerdo? Bien. Tenemos otra que es obligación de un porcentaje mínimo para la inserción de personas con discapacidad. Por lo tanto, las empresas tienen que haber un concepto que se defina. Una definición que sea taxativa de cada una de las discapacidades y sus necesidades. Un glosario, una taxonomía. No tener que pasar oposiciones las personas con discapacidad intelectual. Y debería de haber una selección por capacidad. Bueno, tenemos otra idea. Revisar los porcentajes en plantillas. Bajar la edad de jubilación más allá de los supuestos que ahora mismo contemplan las normas. El tema es disminuir la edad de jubilación. Garantizar el cumplimiento de la legislación sobre contratación de personas con discapacidad por número de trabajadores. Esto es la misma idea y esta idea se debería de cumplir. ¿De acuerdo? Procesos de oposición más claros y adaptados. La misma idea. ¿De acuerdo? El tema del acceso con oposición se debe de regular de alguna manera. Presupuesto. Pues aquí tenemos la idea de que algo hay que reservar. Normas adaptativas. Mercado laboral. La norma tiene que tener flexibilidad también al mercado laboral. Esta es otra idea. Garantizar un nivel de acompañamiento y crecimiento dentro de la empresa. Se entiende a las personas contratadas. Esta es otra idea. Prácticas obligatorias en empresas. Esto es una nueva. Mayor control de los CEE. Para beneficiarse de la bonificación, el trabajador no debe haber estado en situación de alta los últimos meses.

Eliminación de este requisito para que más empresas puedan ver con una ventaja la contratación. Otra idea que hemos diseñado como imprescindible. Fomentar ayudas económicas a empresas para garantizar apoyos, dedicación e intereses. Presupuestos. ¿De acuerdo? Más seguimiento de la inspección. Más comunicación. Portal específico. Por último, tenemos igualdad a la hora de hacer las entrevistas de trabajo. Es decir, que la empresa no haga hincapié en la discapacidad de la persona, sino en la capacidad de desarrollar el puesto de trabajo en cuestión. Lo que pasa es que esto suena más a empresa que a administración. Porque regular esto es difícil. La dejamos para el sector empresa, ¿os parece? A la vista del panel, ¿se os ocurre alguna idea adicional? Tenemos reserva de crédito. Tenemos la necesidad de una taxonomía. Tenemos que la edad de jubilación hay que pensárselo. Necesitamos una estrategia prioritaria. El porcentaje obligatorio. Modelo de acompañamiento una vez hay inserción. El tema de las oposiciones para algunos perfiles es un problema, pero esto está ligado al primer, ¿de acuerdo? Control, inspección, bajada de edad de prestación de audiencia, prácticas obligatorias y otro elemento legislativo que se puede controlar. ¿De acuerdo?

**PARTICIPANTE 3:** Hay uno imprescindible que se nos ha olvidado poner, que es una mayor revisión de las prestaciones. Mejorar la compatibilidad de prestaciones y plazas, eso es importante. Mejorar la compatibilidad de prestaciones y recursos con salario o con trabajo. Es una gran barrera de entrada.

**MODERADOR:** Mejorar la compatibilidad de las prestaciones. Muy bien, pues tenemos la primera lista. Luego los vamos a ordenar y los vamos a votar. ¿Pero pensáis que hay alguno que particularmente puede ser más difícil de conseguir que otro? De los que hay aquí, ¿cuál señalaríais que es más difícil? ¿Cuál es el más difícil? ¿Vuestra opinión?

**PARTICIPANTE 4:** Presupuestos.

**MODERADOR:** Este es el más difícil. ¿Y el siguiente más difícil?

**PARTICIPANTE 5:** El control.

**PARTICIPANTE 1:** Inspección, sí.

**MODERADOR:** Vale, perfecto.

**PARTICIPANTE 4:** Subir el porcentaje también es complicado.

**MODERADOR:** Vale, perfecto. Vamos avanzando. Estamos en el mismo ámbito, el legislador. ¿Qué sería recomendable? Lo deseable. Lo deseable. Esto es... Mirad, sin esto no habéis pasado. Porque si no hay compromiso en esto, no merece la pena seguir. Y ahora viene lo recomendable. Esto ya, si pudiéramos... Tampoco es una carta de Reyes Magos fantástica, pero... Oye, no os he dicho, pero el café, ahí está. Cualquier cosa que queráis, os levantáis. O sea, yo he puesto aquí en medio alguna cosilla, pero que en la libertad ponéis un café o lo que sea.

*[Proceden a escribir las ideas]*

**MODERADOR:** Vamos también abriendo el panel en elementos recomendables. Bueno, centros especiales de empleo y que las personas con discapacidad tengan más oportunidades para adaptarse. El tema de la adaptación ha salido muy bien. Obligatoriedad de las empresas de campañas de sensibilización, ¿de acuerdo? Por lo tanto, que las empresas se vean forzadas a tener que realizar alguna actuación de sensibilización. Seguimiento, monitorización de los contratos a personas con discapacidad para que sea más sostenible la relación laboral. Que haya un seguimiento, no sea solo yo como cumplo con el 3%, pues ya a mí que me dejen. Bajar la ratio de trabajadores para la obligatoriedad de contratación. Aumentar el porcentaje de la tasa de personas con discapacidad en plantilla. Dotar de partida presupuestaria para la adaptación de los procesos de trabajo. Ahí teníamos que hay que garantizar por ley un porcentaje del presupuesto y aquí lo tenemos en la utilización de ese presupuesto. Incremento de las ayudas y bonificaciones a las empresas. Que las entidades que atienden y o emplean a personas con discapacidad intelectual impartan una sensibilización a las empresas. Esta está aquí. Campañas de sensibilización. Aplicación. Contemplar la diversidad del tipo de discapacidad y por lo tanto definir las necesidades. Esta la teníamos también en este bloque. ¿La leemos en los dos o dejamos la imprescindible?

**PARTICIPANTE 3:** Imprescindible.

**MODERADOR:** Vale. Aumento del 10% de la plantilla. Acceso al empleo público sin oposición. Eso lo teníamos antes, en imprescindible. Lo vamos a pasar a la otra columna, ¿os parece? Más seguimiento por la autoridad laboral. Este lo tenemos. Más control. Lo hemos señalado como imprescindible. Ampliación de la oferta formativa adaptada a las necesidades del mercado. Lo hemos puesto en imprescindible, ¿os acordáis de antes? Entonces lo seguimos y ya le pondremos la numeración donde toca. Mayor coordinación entre departamentos de administración pública. Formación sobre discapacidad desde un enfoque inclusivo en los departamentos de recursos humanos. Teníamos algo de formación, ¿no?

**PARTICIPANTE 4:** Arriba. Creo que lo has tapado con campañas de sensibilización.

**MODERADOR:** Ah, campañas de sensibilización. Vamos a poner aquí para la transformación y no se nos pierda. A la vista del panel, ¿se os ocurre alguna otra idea? ¿Veis algo que fuera también recomendable y que a la vista de esto se haya dicho «oye, me acuerdo de que a lo mejor alguna situación que hayáis vivido y que dé pie a pensar en alguna otra circunstancia»?

**PARTICIPANTE 3:** Yo lo que creo que tanto imprescindible como recomendable es todo imprescindible.

**MODERADOR:** Pero entendéis la diferenciación que vamos buscando, ¿no? Hay unas cosas que yo... Mira, si no me das pasas, la piña puede ser aceptable, pero si no hay pasas, esto es un desastre. Eso es lo que os estamos preguntando. Lo que pasa es que, como es normal, hay cosas que a veces las podemos ubicar de una manera o de otra, ¿no? Pero por mantener un poco la coherencia, ya lo hemos metido en imprescindible, lo mantenemos. ¿Algún comentario al panel o alguna circunstancia que consideréis?

**PARTICIPANTE 5:** A ver, quizá por la escasa estabilidad que tienen en los puestos de trabajo las personas con discapacidad, quizá debería haber a lo mejor un mínimo de un tiempo que estuvieran en el puesto de trabajo. Porque es verdad que a veces los contratan para un mes o para tres años, cuando ya tienen que comenzar a pagar la empresa, pues por ellos los despiden. Entonces, quizá un mínimo de tiempo de contratación, sí.

**MODERADOR:** Perfecto, ¿algún otro elemento que a la vista del panel os sugiere?

**PARTICIPANTE 6:** A ver, yo lo que estaba mirando, en qué momento lo estaba enfocando, yo soy responsable de Recursos Humanos, entonces yo echo mucho en falta, por parte de las autoridades o como lo queramos llamar, ese tipo de información que me puedan dar a mí para el tema de selección de reclutamiento, porque nosotros al final, cuando en mi empresa reclutamos, siempre lo hacemos a través de APSA, a través de práctica, y luego de hemos tenido la gran suerte de encontrar gente y hemos contratado y a día de hoy pues seguimos, pero yo echo mucho en falta que me den esa información, ese tipo de perspectivas.

**MODERADOR:** Vale, perfecto. ¿Alguna otra información? Yo creo que, no sé si coincidiréis, efectivamente esto está más en el terreno de lo muy recomendable, altamente recomendable, pero que no es tanto como este otro bloque, que está más con la legislación. Este es un bloque que un incumplimiento puede tener consecuencias. Este otro, el que tiene una información más clara o más obtusa, pues no puede ser penado. Ahora, una empresa sí que podría ser multada porque no cumple el porcentaje. Son dos cosas diferentes. Imprescindible es que, mira, esto es obligatorio. Antes de salir de aquí, el termo de café hay que agotarlo. Así que ya podéis poner en el *vasico* porque hay que agotarlo. Eso es un mensaje. Hombre, el zumo de naranja de verdad que está bueno probarlo. Eso es recomendable. ¿De acuerdo? ¿Estáis satisfechos con el panel tal y como está? ¿Es a vuestro modo de ver razonable para poderlo defender?

**TODOS:** Sí

**MODERADOR:** Tened en cuenta que ahí hay dos personas sentadas que van luego a moverlo. Entonces, si les dais una recomendación equivocada, van a pasar un mal rato. Entonces, ¿estáis convencidos del panel? ¿Tenéis la idea de que funciona? ¿Sí? Bien, vamos a repetir con imprescindibles. Ahora vais a tener hojas amarillas. Las azules las dejamos aparcadas. ¿De acuerdo? Entonces, vais a utilizar hojas amarillas para los imprescindibles a nivel de las empresas. ¿Qué empresa? La empresa promedio. O sea, no queremos que nos habléis de vuestra empresa. Evidentemente, tu experiencia será esa. Pero no se trata de que nos digáis qué hacéis o no hacéis. Se trata de, pensando en la empresa tipo que puede haber, en Elche, en Sagunto o Valencia, vosotros vais a hablar de la experiencia que tenéis, obviamente, pero pensando en la empresa tipo, ¿qué cosas una empresa debería comprometerse de manera imprescindible? ¿Cuál es el mínimo que una empresa tiene que poner encima de la mesa? Aquí ya no es la legislación. Aquí ya es la voluntad y el compromiso. Por favor, no me pongáis en el papel que la empresa cumpla la ley. Hombre, no me pongáis eso porque no toca. ¿Vale? ¿Pero cuál es la actitud, la acción que una empresa puede hacer para ayudar a la inserción laboral de personas con discapacidad? Entonces, en ese ámbito, claro, una empresa no puede hacer una taxonomía. Una empresa no puede implicarse

presupuestariamente en cambiar la realidad de la comunidad autónoma. Pero a lo mejor una empresa puede hacer una campaña de sensibilización. Yo no digo que lo pongáis. Digo que, a nivel de empresa, qué sería imprescindible. Más allá de que no me pongáis cumplir la ley, que eso va de suyo.

**PARTICIPANTE 2:** Una pregunta. ¿Y la opinión de la universidad, de vosotros como generalistas, de esta parte de...

**MODERADOR:** Lo vamos a dejar al final.

**PARTICIPANTE 2:** Vale.

**MODERADOR:** Nuestra influencia es ninguna. Solamente poner el rotulador para que escribáis. Luego comentamos. ¿Vale? Ahora lo que os pedimos es que vayáis generando un poco, de base a vuestra experiencia, unas ideas.

*[Proceden a escribir las ideas]*

**MODERADOR:** No sé si os estáis dando cuenta de que le pedís mucho más a la empresa que a la administración. Sí. Yo no, hasta ahí puedo leer, ¿eh?

**PARTICIPANTE 1:** Tratamos directamente.

**PARTICIPANTE 7:** Sí, sí, sí.

**MODERADOR:** O sea, esto puede interpretarse de varias maneras. Otra manera de interpretarlo es que os fiáis más de la empresa que de la administración.

**PARTICIPANTE 7:** Seguramente también.

**PARTICIPANTE 4:** O sea, que no se puede pedir más...

**MODERADOR:** Ya, ya, lo digo porque estoy aquí de pie, ¿no? Pero vamos, ya de entrada esto ya significa algo, ¿no? Muy bien, pues vamos a ir abriendo el panel. Voy a aprovechar para tomar un café o algo, ¿eh? No os sintáis de verdad. Bueno, imprescindible. Que haya voluntad de inclusión. Ahí tenemos una. Igualdad a la hora de hacer las entrevistas de trabajo. Que no se haga hincapié en la discapacidad, sino en la capacidad para una función. ¿De acuerdo? Garantizar puestos de trabajo con discapacidad que se puedan mantener en el tiempo. Esta idea de mantener en el tiempo es clave. Y sí que es responsabilidad de las empresas, claramente. Una cosa es hacerlo para cumplir y otra cosa es para que tenga una función. Integración de todos los departamentos de la empresa. Favorecer la integración en los equipos. La sensibilización de la plantilla. ¿De acuerdo? Ahí arriba falla el pegamento. Adaptar los ratios o cifras en cuanto a productividad hora. Esto también está en el papel de las empresas. Eso debería ser. Flexibilizar los periodos de adaptación. Impulsar programas para la inserción plena a largo plazo con acompañamiento. Muy relacionados. ¿De acuerdo? Mantener. Aquí tenemos que la clave es mantener y aquí acompañamiento. Contratación directa prioritaria frente a las medidas alternativas. Ofertas de empleos prioritarias. Adaptación del puesto y análisis del perfil del trabajador para que sea adecuado al puesto. Está muy relacionado. Así sería el puesto adecuado a la capacidad. Formación del departamento de recursos humanos para que pueda hacer la función. Sensibilización. A segunda línea. Algo hemos visto.

**PARTICIPANTE 3:** Lo tienes subrayado

**MODERADOR:** A segunda línea. Sensibilización ya lo tenemos. ¿Está bien? ¿Vale? Incluir a todos en los procesos de selección. Puestos de trabajo más adaptados. Esto lo tenemos aquí. Invertir en mejoras para esa adaptación. Vamos a ponerlo aquí. Búsqueda activa de reclutamiento. Adaptación del puesto de trabajo. Aquí es la misma. La vamos a dejar fuera ya. Compromiso de prórroga del contrato. Antes se lo pedíamos a la administración, si no lo hace, le pedimos a la empresa que tenga sensibilidad. Voluntariados con personas con discapacidad y mentorización. Política de inclusión, objetivos anuales de contratación y justificar la no contratación. Tenemos más. Y tenemos más, ¿eh? No penséis. Generar una cultura interna. Esto tiene que ver con las políticas. Fomentar la adaptación de puestos de trabajo. Garantizar la participación de personas con discapacidad en procesos de selección que luego puedan desempeñar. Esta idea es nueva. Más coordinación con las entidades. Formación interna específica, esto lo hemos puesto por algún sitio. Formación interna para las tareas. Adaptación. Figura interna de acompañamiento. Formación, que lo hemos puesto en cinco. Asegurar que el acompañamiento se cumple. El tema del acompañamiento ya ha salido varias veces. Formación, que también lo tenemos. Recursos humanos. La idea de fomentar recursos humanos. Y potenciar y desarrollar las capacidades dentro de la empresa. Es decir, atender a las personas. Monitorizaciones. A nosotros así nos sirve la espontaneidad en las repeticiones. O sea, que por eso lo hacemos. Bien, a la vista del panel de la empresa. ¿Cambiaríais algo? ¿Añadiríais algo? ¿Matizáis algo? Estamos en el bloque de lo que no puede faltar. Eso implica que cuando salgamos por esta puerta a cualquier empresa que no tenga esto, le tenemos que poner un palote de mala. Entonces, ¿estamos de acuerdo en este panel de imprescindible?

**PARTICIPANTE 5:** ¿Podríamos aportar, y no que las empresas tenemos la obligatoriedad de plan de igualdad, aportar tener un plan de este tipo?

**MODERADOR:** Claro, pero este habría que ponerlo en azul. Tú tienes plan de igualdad porque yo, que soy el consejero, digo que lo tienes que hacer. Pero no pasa nada, tenemos cartulinas, nos quedan. O sea, tenemos cartulina para que sea obligatorio el que haya un plan de inserción. O sea, tenemos opción. Pero esto no es algo que regula la empresa.

**PARTICIPANTE 5:** Ya ya, sí, lo tendría que haber dicho antes.

**MODERADOR:** Estamos para eso esta tarde y no pasa nada. Vamos a ver, lo que ocurre, y por eso mantenemos el panel, que así es tremendo, es que una idea llama a otra. Es decir, tú no vienes con tu lista aquí como si fuera... Entonces, bueno, eso es normal, no os sintáis mal por eso. Esto no es ningún examen. Yo lo que quiero que sí que entendáis bien es a qué estamos llamando imprescindible. Yo os insisto. Esto implica que si yo no tengo en mi empresa una metodología de acompañamiento estructurada, soy una madre fin. No pasa nada porque lo quitemos y lo pasemos a recomendable. Pero si se quedan imprescindible, quien no lo tenga no cumple.

**PARTICIPANTE 8:** Es que quien quiere y no lo tiene y no sabe cómo hacerlo.

**MODERADOR:** Bueno, ya, ya. ¿Pero estáis todos de acuerdo en que eso es imprescindible? O sea, que yo no quiero quitarlo. No me malinterpretéis. Lo que quiero que entendáis es por qué está en esta parte del panel y no en la otra y que entonces estáis seguros, porque cuando ellos vayan a las empresas, lo que van a decir es mira, es que tienes que hacer esto, este es el mínimo. Es que si no haces esto, no estás cumpliendo. No tienes una responsabilidad adecuada. Entonces, igual que cuando se sienten con el consejero, pues le van a decir es que tiene que regular que haya un gran discurso. ¿De acuerdo?

**PARTICIPANTE 2:** A nosotros nos ha pasado también en una ocasión. Una vez que se han contratado a la persona con discapacidad de nuestra asociación, ha sido muy difícil comunicarnos con la empresa. Es como que ya se comunican con los chavales y por nuestra parte era muy difícil comunicarnos con ellos. Incluso se les cumplió el contrato y se lo dijeron a ellos.

**MODERADOR:** Sí, sí, sí.

**PARTICIPANTE 4:** Nosotros lo hubo mil veces, mil llamadas y no conseguimos...

**MODERADOR:** Hemos estado con empresas, hemos estado con asociaciones, y este es un tema que sabéis perfectamente que es complicado. Y el nivel de compromiso puede haber variabilidad. Esto es inevitable, por eso en esta sesión estamos viendo el mensaje que yo os lanzo. Vamos a ver, si ponemos un manual de la buena empresa, es una empresa que hace esto. Si estamos de acuerdo, seguimos adelante.

**PARTICIPANTE 1:** A mí se me ocurre una... Nosotros estamos a tiempo de poner en imprescindibles políticas. Creo que es fundamental que el porcentaje de contratación de personas con discapacidad afecta a todo el colectivo, pero dentro de ese porcentaje hay un porcentaje obligatorio de discapacidad severa, es decir, intelectual o problemática salud mental. Porque tú cubres el 2%, contratando a una persona con discapacidad física que puede ser que no necesite ningún apoyo de adaptación ni nada, sin integración normalizada directa, lo que es realmente necesario es contratar a la persona con discapacidad intelectual o problemática salud mental, que esos son los criterios de exclusión social.

**MODERADOR:** Porcentaje del porcentaje.

**PARTICIPANTE 6:** Yo agregaría también a lo que dijo ella, que muchas veces a nosotros también nos pasó que, si no se contrata a través de un intermediario, se contrata directamente con las familias, es decir, si consigue una entrevista y de pronto empieza a trabajar, no hay comunicación con la familia. Hay una persona con discapacidad intelectual, por más información que le puedan dar, no la llega a comprender o no llega a percibir cuáles son los problemas y a lo mejor se puede quedar sin trabajo por errores que pueda cometer. Entonces, por más adulto o autonomía que tenga que tener, tiene discapacidad intelectual.

**MODERADOR:** Perfecto. Bien, ahí tenemos otra idea de comunicación con la familia. Las mismas cartulinas, la misma metodología y ahora pasamos al terreno de lo recomendable. Recomendaciones a las empresas para que puedan mejorar su enfoque o lo que consideren sus resultados.

*[Proceden a escribir las ideas]*

**MODERADOR:** Bueno, pues aquí tenemos ahora el panel de recomendables, ¿no? Bueno, obligar a que personas con discapacidad puedan desarrollar con garantías el puesto al que le dicen que tiene que ir. Informe anual sobre lo que han hecho.

Garantizar los recursos necesarios para el desarrollo del puesto de trabajo. Oportunidades laborales más allá de las obligaciones que marca la norma. Campañas de reclutamiento, captación de todo tipo de talentos. Cultura de la diversidad e inclusión. Está muy relacionado con el de arriba, ¿no? Sí. Lo vamos a dejar aquí para no entrar en colisión. Externalización en la contratación de servicios con los grupos de... que cuenten con dinero para apoyar. Y aquí tenemos dos cosas. La misma que acabamos de ver de los presupuestos. Y la formación y sensibilización de dirección y de recursos humanos. Esta está muy relacionada con lo que habéis dicho antes de recursos humanos. Es imprescindible. ¿La mantenemos en imprescindible?

**PARTICIPANTE 7:** Sí.

**MODERADOR:** Sí. Esto sería un... ahí. Esto va aquí. Sensibilización a otras empresas. Esta sí que es una idea nueva. Coordinación con los familiares. ¿Tú has salido? Sí. Que la figura de apoyo forme parte de la empresa. Formación por departamentos. Yo creo que esto lo hemos visto, ¿no?

**PARTICIPANTE 5:** Yo que le he puesto eso. Pero por departamentos no ponía, pero me parece interesante...

**MODERADOR:** Vale, lo mantenemos aquí. Formación por departamentos. Y contactar con entidades especializadas. Formación en materia de discapacidad, que esto sí que lo hemos visto. Cumplimiento de la tasa por departamentos. Presupuestar, sí que lo hemos visto. Normalizar oportunidades, también lo hemos visto. Más relación, contactar con entidades. Que la empresa se encargara de selección y contratación, formación, análisis del puesto, etc. Certificación y creación de puestos idóneos para disfunción severa. Aquí el matiz es severa. Y evitar la intrusión profesional. ¿De acuerdo? ¿A la vista del panel alguna idea adicional?

**PARTICIPANTE 3:** A mí se me está ocurriendo, a raíz de ver el resto, no sé cómo reflejarlo, pero igual que se tiene que tener un servicio de prevención de riesgos...

**PARTICIPANTE 2:** Bueno, pero es que mi servicio de prevención no entra bien con discapacidad, así que de verdad que se me comunica bien.

**PARTICIPANTE 3:** No, que igual que hay prevención de riesgos... Un servicio de contratación propio, dependiendo de la empresa, de apoyo a... Igual que están las auditorias...

**MODERADOR:** Un servicio de contratación propio, dependiendo de la empresa, de apoyo a personas con discapacidad.

**PARTICIPANTE 3:** Sí, algo así.

**MODERADOR:** ¿Algún otro elemento adicional? ¿Alguna otra idea que...? Estamos hablando ya de lo recomendable, pero con los pies en tierra, porque tampoco

podemos pedir a las empresas que hagan milagros. Sí, ¿estamos con esto? Oye, si queréis hacemos una ronda y nos presentamos porque yo como os he visto en otras sesiones, pues ya daba por supuesto que aquí todos nos conocíamos Si queréis empezar...

*[Proceden a presentarse]*

**MODERADOR:** Muy bien, perfecto. Vale, tenéis un mando a distancia y tenéis una columna del uno al cinco ¿De acuerdo? Vamos a empezar con lo que habéis dicho. Una clara petición Da igual lo que hayáis propuesto, no porque lo hayáis propuesto tenéis que ponerle un cinco ¿De acuerdo? Hemos oído, habéis visto el panel y hemos oído cosas de la administración y de las empresas. A la vista global de lo que hemos estado hablando Si yo ahora os preguntara... Si vamos con una lista de 20 cosas, no vamos a conseguir ninguna. Necesitamos depurar la lista, eso no quiere decir que renunciemos para siempre, pero tenemos que tener los pies en tierra. Cinco significa, esto es después de todo el tiempo, de venir aquí echar la tarde para no conseguir esto, no es admisible, eso es un cinco ¿De acuerdo? Y de ahí para abajo, no tiene más. Y eso lo vamos a hacer también para la empresa. Si una empresa no hace esto que no me diga que hace algo, eso es un cinco y todo lo demás lo graduamos para abajo ¿De acuerdo? Os explico, tenéis el mando tiene un número vuestro mando, en la pantalla cambiará el color eso es que de esta opinión ya ha sido registrada.

*[Proceden a la votación]*

**MODERADOR:** Este es un poco el panorama que tenemos. Nosotros ya trabajamos los datos, obviamente los ordenamos y los preparamos. ¿Algún comentario? Bueno, nos quedan dos preguntas, dos ámbitos. Seguimos con la misma metodología. Hemos cambiado las cartulinas y vamos a hablar de las asociaciones y centros de apoyo. ¿Qué es imprescindible que estos organismos, que estas instituciones, que estas asociaciones hagan? ¿Qué es imprescindible? Pues seguimos con la misma dinámica.

*[Proceden a escribir las ideas]*

**MODERADOR:** Bien, comenzamos. Alianzas Sostenibles con Empresas. Acompañamiento en el proceso de contratación. Persona de contacto. Acercarse a las empresas. Coordinación. Ponerse al servicio para charlas de sensibilización. Formación a las personas con discapacidad. Coordinación con la administración pública para cuando hay cambios de normativa. Coordinación con entidades para evitar duplicidad. Todo esto en bloque es coordinación. Enfoque hacia entornos normalizados como destino final. Hacer el seguimiento global. Comunicación con la empresa. Esto estaría en el bloque de la coordinación. El mismo. Servicio

especializado de información sobre ayudas públicas. Reciclaje y actualización de los profesionales. Estabilidad presupuestaria para el sostenimiento de los equipos de atención directa. Figuras de profesionales que acompañan al equipo de la empresa y a la persona contratada. Sensibilización. Acompañamiento de la empresa. Esto lo hemos visto por algún lado. Que es aquí. Sensibilización, que lo hemos visto también por algún sitio. Lo hemos visto antes. Comunicación efectiva con, añadimos en matriz de la empresa y de la familia. Escuelas de oficios. Formación adaptada a las necesidades de cada persona, entornos normalizados. Alianzas estratégicas con empresas. A la vista del panel, ¿alguna idea imprescindible más? ¿Algún elemento que penséis que debemos añadir? Si la asociación no lo hace, es una mala asociación. Pasamos entonces, mismo color, ideas que recomendamos pongan en práctica. ¿De acuerdo? Vamos al terreno de la recomendación.

*[Proceden a escribir las ideas]*

**MODERADOR:** Empezamos. A las asociaciones hay que pedirles más innovación en las metodologías de enseñanza. Apoyo en la adaptación de materiales, guías. Programas específicos de empleo y el chequeo laboral. Más visibles para la gente. Visibilizar la bolsa de empleo, portales de búsqueda. Obligación de porcentaje de tránsito a entornos laborales normalizados. Enfoque y lenguaje empresarial para que se entiendan. Sensibilización de la empresa lo hemos puesto antes. Búsqueda activa de empleo. Motivar a las personas con discapacidad para entrar al mercado laboral. Completo continuo con empresas, esto lo hemos puesto. Búsqueda de recursos a través de alianzas clave. Difusión en redes sociales y web. Asesorar a las empresas, también del panel. Estamos hablando de temas que recomendamos a las asociaciones. ¿Se os ocurre alguna idea adicional?

**PARTICIPANTE 4: NO**

**MODERADOR:** Están aquí ellos sentados, los podéis mirar y pensar qué es imprescindible que hagan ellos que están en la universidad. En la universidad tenemos los departamentos universitarios que realizan las actividades de docencia e investigación y tenemos también la responsabilidad social y también las empresas son una empresa, las universidades. ¿Y a partir de ahí qué sería imprescindible que hagan las universidades?

*[Proceden a escribir las ideas]*

**MODERADOR:** Bien, empezamos. Acompañamiento durante las formaciones, el primero. Voluntariados en asociaciones de personas con discapacidad a cambio de créditos. Formación específica para los que luego van a trabajar en el ámbito laboral, por ejemplo, en posgrados. Guías prácticas y métodos de estudio adaptados. Actividades formativas obligatorias en todos los grados. Aumentar la formación universitaria para personas con discapacidad intelectual. Intermediación empresas-entidades. Coordinación entre tercer sector, empresas

y sociedad. Estudios adaptados a las necesidades de los colectivos. Adaptaciones académicas, esto sí que está ya en el panel. Charlas, sensibilización en general. Acompañamiento en el desarrollo de las profesiones. Mayor formación específica para aquellas personas enteradas en los posgrados. Campañas, esto lo hemos visto también. Adaptación de los programas, que lo hemos visto. Mayor compromiso para adaptar estudios con personas con discapacidad. Promoción y motivación de la formación para las personas con discapacidad. Áreas específicas de información sobre ayudas públicas. Metodologías más eficientes con mayor impacto, lo hemos visto también en el tema de metodología de enseñanza. Profesorado más capacitado para la formación en discapacidad. Incluir asignaturas de empleo y discapacidad, no solo en el ámbito social, también en otros estudios, por ejemplo, empresariales. Más formación por sectores especializados.

**PARTICIPANTE 2:** No era tanto una metodología para las personas con discapacidad, sino cuando se desarrollan determinadas metodologías, como la de empleo con apoyo, suelen salir de universidades, pero inicialmente son muy farragosas, muy burocráticas. ¿Sabes a lo que me refiero? No es tanto adaptación a la persona con discapacidad...

**MODERADOR:** Sí sí, la recuperamos, no hay problema. A la vista del panel...

**PARTICIPANTE 6:** Yo agregaría, en mi caso, como mi hijo fue a la universidad, a través de APSA, la catedral de Tempe y APSA, mayor formación en ese sentido, porque hay gente que no tiene, mi hijo tiene la ESO, pero hay otros que no tienen estudios y que no pueden llegar nunca a la universidad. No es solamente discapacidad intelectual o discapacidad física que de pronto pueden tener oportunidades, sino también la gente que no tiene estudios y que a lo mejor tienen esa posibilidad de tener una titulación.

**MODERADOR:** Menos barreras para el acceso. Bien, ¿algún otro elemento? Cambiamos de tercio, es la última pregunta. Recomendaciones a la universidad. La metodología es la misma y luego pasaremos a los mandos para terminar la sesión. Recomendaciones.

*[Proceden a escribir las ideas]*

**MODERADOR:** Bueno, como veis, os estamos explotando esta tarde con entusiasmo. Como veis, lo de la carta y tal era intencional. Era intencional. No, pero... En fin, bromas aparte, es delicado porque intentar priorizar y encontrar no es fácil. Entonces, bueno, es verdad que representáis muy diversas posiciones y es la mejor manera para poder establecer consenso. Pero claro, si contáis las ideas, ahora mismo vamos a sumar cerca de 100 ideas. Pensar que las 100 ideas se van a implantar no es realista. Entonces, hay que seleccionar y hay que verlo. Y ese era el objetivo fundamental de la tarde. Porque a lo largo de este periodo habéis ido señalando aspectos que funcionan, que no funcionan, circunstancias, pero al final hay que hacer un conjunto de recomendaciones. Es decir, mira, déjate la piña, pero toma la carta. Y ese es el objetivo. Porque además, quienes tienen que tomar decisiones, no penséis que lo digo en tono peyorativo, que no, pero no es real que

se vayan a leer un informe de 100 páginas. Lo que te van a pedir es el resumen. El resumen es lo que estamos haciendo hoy. Es decir, usted haga lo que quiera, pero esto tiene que estar. Ahora, recomendaciones. Eventos de networking, es un complemento a lo que habéis dicho antes. Campañas de visibilización de los recursos, por ejemplo, del Observatorio para Discapacidad. Bolsa de Empleo Especial. Manual de Apoyo del Alumnado a Compañeros con Discapacidad. ¿De acuerdo? Yo creo que esto no lo tenemos, ¿verdad? Yo creo que esto no está para nada. No, perdonadme la disgregación.

**PARTICIPANTE 3:** Eso es que es mío. Es que la UNED sí que está.

**MODERADOR:** La UNED sí que tiene.

**PARTICIPANTE 3:** De hecho, tienen un programa en el que tú te puedes postular a ayudar a...

**MODERADOR:** A gente, sí. Más contacto con empresas y ofertar prácticas. Son dos. Ofertar prácticas y más contacto con empresas. Que la universidad reciba charlas a profesorado de entidades con experiencia en discapacidad. Alianzas con asociaciones. Facilitar el acceso... Contactar con empresas. Facilitar el acceso al mundo laboral. Entiendo que esta idea es la misma. La idea del observatorio ocupacional especializado en personas. Una idea es que haya ese observatorio y otra es que el observatorio tenga visibilidad. Impulsar una sociedad más inclusiva entre el alumnado. Ayuda en la búsqueda de empleo. Difusión de este estudio a empresas. Esta se va a hacer. La ponemos. Participación de las personas con discapacidad que no pueden graduarse, pero que sí que pueden hacer cosas de su interés, a lo mejor no pueden hacer toda la carrera, pero pueden hacer parte de la carrera.

**PARTICIPANTE 1:** No hacer la carrera, pero nosotros tenemos un chico que puede entrar en historia, por ejemplo, porque le gusta mucho y tiene mucho interés y es súper bien, pero no lo deja entrar.

**MODERADOR:** Cláusulas de licitaciones que fomenten la subcontratación con empresas que, a su vez, incluyan discapacidad.

**PARTICIPANTE 5:** Que no centros especiales de empleo. Porque ahora sí que hay licitaciones para centros especiales de empleo, pero no se fomentan licitaciones con empresas ordinarias con mayor porcentaje de personas con discapacidad.

**MODERADOR:** Yo creo que sí que ha habido alguna vez que se ha hecho algo de esto. Pero es posible que no sea sistemático en los pliegos. Lo que estáis planteando es que sea algo sistemático en los pliegos.

**PARTICIPANTE 5:** Además, la normativa actual, así lo proponen, están las herramientas, pero muy pocas administraciones públicas, ayuntamientos, universidades, se aplican eso. O sea, se aplica para centros especiales de empleo y se está creando ahí un gueto. Pero las empresas ordinarias se están quedando desplazadas. Si los centros especiales de empleo ya contratan a personas con discapacidad, ya tienen obligaciones.

**MODERADOR:** Sí si, está claro, pero a mí me suena que en algún pliego sí que se ha hecho. No sistemáticamente. O sea, no es algo que se incluya

sistemáticamente, pero yo creo que en algunos... Claro, depende de la temática, te podrías encontrar con problemas, claro.

**PARTICIPANTE 5:** Lo que pasa es que esto lo une a... Está esto, y tenéis estos servicios que os ayudan a cumplir este porcentaje. Ahí se fomenta la voz de entre el tejido empresarial, entidades...

**MODERADOR:** A la universidad le puede pasar... Hablo en voz alta sin saber. Pero por la experiencia aquí, a las empresas les puede pasar lo mismo. Porque claro estamos hablando de regulaciones que afectan a empresas en el territorio español. Y que pueden, en algunos supuestos, comprometer a empresas en territorio europeo. Pero una empresa en Suiza ni es territorio europeo, ni es territorio español. Y a lo mejor esa empresa suiza es la proveedora casi exclusiva para todo el mundo de determinado tipo de reactivos. Entonces tú no puedes, en un pliego, cortar y pegar, para que me entendáis, en todos los casos, porque es un tiro en el pie.

**PARTICIPANTE 5:** Sí sí, eso está claro.

**MODERADOR:** No podrías tener ese reactivo para los laboratorios. Digo un ejemplo que me viene a la cabeza por la experiencia.

**PARTICIPANTE 5:** Claro, yo me refería a otras contrataciones como jardinería.

**MODERADOR:** No, no, en muchas, en muchas, claro.

**PARTICIPANTE 5:** Hay supuestos que además hay cursos de formación profesional para ese sector. O sea, si las piezas están... Pero nadie hace el puzle.

**MODERADOR:** Está claro, está claro. Bien, ¿alguna recomendación más a la vista del panel?

**PARTICIPANTE 5:** Hay una que, si se me olvida poner, que es formación profesional adaptada a personas con discapacidad. Esto parece muy trillado, pero no es exactamente eso. Las empresas hay vacantes que no cubren. Por ejemplo, un puesto del carnicero no se cubre. ¿Qué pasa? ¿Qué mal ejemplo he puesto? Un puesto de... Bueno, vamos a volver al del carnicero. Formar a personas con discapacidad carnicería cumpliendo con todas las normativas, pero una formación adaptada. No sé si... Es que eso no existe. El labora sí que ofrece el certificado de profesionalidad adaptado, pero son tan farragosos que nadie los pide. Hay empresas que necesitan... ¿Por qué no vamos a hacer un curso de reparación de calzado? Que lo hemos intentado varias veces. Lo intentamos, porque la empresa necesita contratar a perfiles con discapacidad que tengan esa formación. El certificado, labora lo pone muy farragoso, pues a lo mejor por la universidad se puede hacer. Es que no sé cómo plasmar esa idea, pero son proyectos que se han quedado muchas veces en el tintero a pesar de ser muy importantes a nivel de impacto.

**PARTICIPANTE 7:** Los auxiliares... Los auxiliares en definitiva...

**PARTICIPANTE 5:** Un perfilador... Necesitamos perfiladores. Necesitamos reposteros. O necesitamos reposteros en cualquier sector. Pero no se hace...

**MODERADOR:** No sé si en palabras nuestras eso tiene que ver con las cátedras especiales.

**PARTICIPANTE 5:** Sí, sí, correcto.

**MODERADOR:** Probablemente las cátedras... En algunas universidades las cátedras especiales son cátedras que se firman con instituciones, asociaciones, etc. para una finalidad distinta que no es la enseñanza arreglada. Que es de lo que estamos hablando.

**PARTICIPANTE 5:** En la UA intentó, pero al final... Se perdió un poco el...

**MODERADOR:** Sí, sí. Está claro. ¿Alguna otra idea, comentario? Ya sé que llevamos dos horas, queda un poquito. Pero al final el resultado merecerá la pena tener la seguridad. ¿Alguna idea? ¿No? ¿A la vista del panel se os ocurre que alguna cosa necesitamos que cambie? Yo creo que hemos explorado bastante. Cinco aquí significa lo mismo de antes. Es decir, esto es menos no me digas que vuelva. ¿De acuerdo? Tanto en un caso como en otro. Y en el caso de recomendaciones pues cambiamos las formas.

*[Proceden a la votación]*

**MODERADOR:** ¿De acuerdo? Bien, ¿qué vamos a hacer nosotros? Vamos a poner orden a todas estas ideas. Vamos a ver en primer lugar cuántas se repiten, porque aunque la fase sea distinta, hay similitud. Vamos a intentar organizar toda la información y usaremos las votaciones para luego priorizarlas. Os mandaremos un resumen para que también lo conozcáis y tengáis un retorno, porque además he visto que hacíais fotos, luego teníais curiosidad por ver qué se opina, qué se dice. Y con todo esto concluiremos esta parte del informe. Por nuestra parte es agradecer que hayáis venido. Soy consciente de que hemos estado aquí dos horas y veinte y eso cansa, ¿de acuerdo? Pero también es verdad que de esta manera, si os dais cuenta, hemos priorizado qué se espera de cada ámbito y dentro de lo que cabe, hemos podido llegar a conclusiones y consenso sobre elementos que son muy imprescindibles y que los necesitamos si queremos hacer en realidad la inserción laboral. Ese es un poco el resumen. Tenemos café, tenemos zumo. Quien tengáis prisa, no os preocupéis, ánimo.

*[Fin de la sesión]*