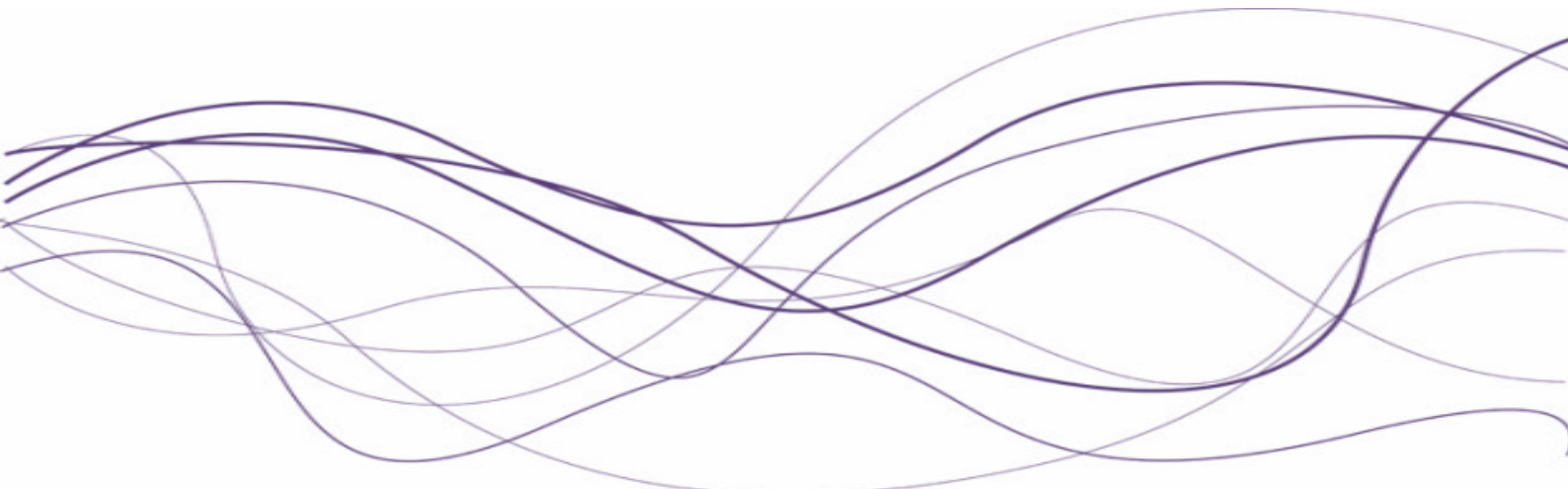


**DERECHO A LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y
PROTECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELECTUAL A PARTIR DE LA ACCESIBILIDAD
UNIVERSAL:
BALANCE Y ESTRATEGIA**



**Dinámica de grupo con empresas con experiencia
en la contratación de personas con discapacidad
intelectual**

26 de noviembre 2024, Elche

OBJETIVO Y MÉTODO



Este informe recoge el método 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.

Estudio está basado en técnicas de investigación cualitativa, en concreto, se ha aplicado la **técnica de grupo Nominal**. La aplicación de la técnica ha estado apoyada por un soporte informático que ha permitido la codificación y valoración jerarquizada de las propuestas de los participantes mediante un sistema automatizado y anonimizado para la asignación de ponderaciones, permitiendo jerarquizar las ideas discutidas en un panel (mapa cognitivo).

Para iniciar la técnica, e introducir al grupo de participantes en la sesión de trabajo, se formuló una introducción explicativa del propósito de la reunión y una breve descripción de las normas de funcionamiento del debate. Se especificó el tiempo previsible que llevaría toda la sesión y se pidió permiso para grabar las sesiones mediante audio y vídeo, con la salvaguarda del compromiso de no identificar a la persona que hablaba en cada momento. De este modo quedó garantizado el anonimato y la confidencialidad del material grabado.

Se plantearon un total de **5** preguntas consideradas centrales para los objetivos del estudio (denominadas preguntas clave). Las preguntas fueron presentadas de forma secuencial, recogiendo y priorizando las aportaciones tras provocar un debate abierto sobre las ideas volcadas por los participantes en cada una de ellas. Adicionalmente a las preguntas principales el moderador presentaba durante el debate otras preguntas que obedecían a un **guion previamente elaborado** (preguntas racimo) con las que explorar todas las cuestiones consideradas relevantes para este estudio.

Las preguntas que se sometieron al debate fueron las siguientes:

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

En el estudio realizado participaron un total de 11 personas, representando a las siguientes empresas: Cantueso Oro, Dalúa, Eulen, Farmacia de MJ Hidalgo, Fundación Salud Infantil, Polo Club, Sprinter y TEMPE.

RESULTADOS

A continuación, se muestran para cada una de las preguntas los resultados. 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.
- **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):** Conforme aumenta el valor del coeficiente de variación (rango de 0 a 100) la dispersión es mayor y, por tanto, menos acuerdo entre participantes.

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

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
(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
(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

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
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-------	----

(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
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	-----	-----

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
-------------------------------------------------------------------------------------	---	-----	-----

(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
-----------------------------------------------------------------	---	---	-----

P2. ¿QUÉ ACCIONES SE PODRÍAN/DEBERÍAN HACER PARA MEJORAR LA SENSIBILIZACIÓN/ INFORMACIÓN PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTAS PERSONAS?	ESP	MEDIA	CV
(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

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

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

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

Adicionalmente surgió la idea de un sello que certificara la inclusividad de la empresa y que pudiera suponer ventajas competitivas con respecto a otras empresas. Este sello tendría unos beneficios, por lo que muchas empresas estarían interesadas en conseguirlo, además de servir de hoja de ruta para orientar en cómo debería ser esta incorporación inclusiva en la empresa. Por otro lado, esta propuesta, aunque fue bien recibida, propició un poco de controversia. Al tratarse, en cierto modo, de un aspecto ligado al marketing, las motivaciones por conseguirlo podrían no ser siempre positivas por parte de las empresas. Destacar por último, la conveniencia del carácter voluntario de este sello, debido a que las certificaciones cuando vienen impuestas por obligación no suelen funcionar bien.