

Resumen notas de las ponencias para CONCLUSIONES

- **Javier Font:**
 - La sobreprotección que aún hoy se mantiene por parte de algunas familias, limita las posibilidades de empleabilidad de las personas con discapacidad.
 - Niveles de formación, continúan siendo un problema; aún muy bajos.
 - Necesidad de mejorar la inversión.
 - Adaptarnos a las necesidades formativas reales de las personas con discapacidad.
 - Facilitar a empresarios/as las contrataciones e incorporaciones de personas con discapacidad a puestos de trabajo en sus empresas: evitar complejidades innecesarias que lleven al rechazo de los empresarios/as.
 - Puestos de trabajo y salarios de las personas con discapacidad aún más bajos que los del resto de trabajadores; no sólo más bajos en comparación, sino que son llamativamente bajos.
 - Propuesta: crear apartados específicos para personas con discapacidad en los convenios colectivos existentes, no hace falta nuevos, sino mejorar los ya creados.
 - No denominar “discriminación positiva” sino acciones positivas para la contratación de personas con discapacidad.
 - Faltan datos reales en la Comunidad de Madrid sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad; faltan estudios serios y rigurosos.
 - La encuesta EDES no recoge parámetros sobre empleabilidad de estos colectivos.
 - Propone que todas las acciones relativas a discapacidad y empleo se transfieran y partan siempre desde la Consejería de Empleo y Mujer, aunque asegura que la Consejería de Familia y Asuntos Sociales tiene mucho que aportar.
 - Considera realmente importante realizar adecuada difusión, información y publicidad de aquellas iniciativas en pro de la contratación de personas con discapacidad.
- **M^a Jesús Sanz:**
 - Plantea la duda de por qué la crisis está afectando más si cabe a los trabajadores/as con discapacidad, primeros en perder sus empleos.
 - Recalca la necesidad de mejorar la formación de estos colectivos.

- Considera que la **Orientación** es vital, tanto en el periodo de formación, asesorando y valorando con la persona con discapacidad acerca de sus capacidades, intereses y posibilidades reales de empleo en su entorno, como en la posterior búsqueda de empleo.
- **Francisco Sánchez:**
 - En ocasiones las personas con discapacidad auditiva aparentan que su discapacidad está más asociada al plano intelectual, y eso impide que se perciban sus capacidades reales.
 - El hecho de que los intérpretes de LSE estén cada vez más presentes en distintos ámbitos de la vida cotidiana (por ejemplo, el Congreso de los Diputados) no sólo mejora el acceso a la información de los sordos/as, sino que hace que los oyentes conozcan la existencia de este colectivo en su entorno próximo, normaliza la presencia de estos profesionales.
 - No sólo considera necesario fomentar que los sordos/as se acerquen a la formación, a los estudios, sino también que éstos se acerquen a las personas con discapacidad auditiva y se adapten a sus necesidades.
 - Recalca la importancia de los recursos personales o humanos, no sólo las ayudas materiales y/o técnicas. Además, hace hincapié en que estos profesionales estén sensibilizados hacia el colectivo con el que trabajan.
 - Considera primordial que exista coordinación entre las distintas consejerías.
 - Empiezan a existir Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) específicos para sordos/as.
 - Parece necesario flexibilizar los plazos de ingreso en los PCPI's en cuanto a fechas de incorporación y en cuanto a las edades para incorporarse.
 - Nueva problemática: población inmigrante sorda, que maneja un código de comunicación muy pobre.
- **Julián Hernández Pingarrón:**
 - Los principios que se siguen en las convocatorias de empleo público específicas para personas con discapacidad o bien en la reserva de plaza de las convocatorias generales son: igualdad, mérito y capacidad.
 - Algunas de las adaptaciones de las pruebas selectivas a las personas con discapacidad se realizan sobre los tiempos, los medios... y dentro de estos proporcionando medios técnicos, materiales y humanos.

- Los datos apuntan a niveles bajos de formación entre los aspirantes con discapacidad, que atribuye a la falta de medios en la preparación de dichos aspirantes.
- También recalca que no se cubren los cupos reservados para personas con discapacidad ni cuando se realizan convocatorias específicas para este colectivo.
- **Valentín Bote:**
 - Llama la atención en que hasta el pasado año no había fuentes de información estadística actualizada sobre el empleo de las personas con discapacidad ni a nivel autonómico ni a nivel nacional. Están preparando un nuevo estudio que matice algunos datos del anterior.
 - Señala lo llamativo de que la última encuesta nacional llevada a cabo con este colectivo en 2008, estaba tan centrada en la dependencia y en hacer efectivas las medidas previstas, que no han introducido ni una sola variable ligada al ámbito laboral.
 - Enfatiza que aún existe un desequilibrio notable en los datos de hombres y mujeres.
 - El 41% de las personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid tienen puestos de muy bajo nivel (peones y oficiales de 1º y 2º nivel), mientras que en España esta cifra aumenta hasta el 48%
 - Los puestos de trabajo de nivel medio-alto en las personas con discapacidad son del 26% en Madrid, mientras que en España son del 20,6%.
 - El nivel educativo de las personas con discapacidad es muy bajo; sólo el 28,9% en Madrid y el 21% en España superan los estudios obligatorios. Mientras que en la población sin discapacidad esta cifra se eleva hasta el 47%.
 - En cuanto a los universitarios con discapacidad, existe en Madrid un 7,8% y en España únicamente un 2,1%.
 - De todo lo anterior se deduce la necesidad de mejorar la educación y formación de las personas con discapacidad, ya que los datos apuntan que el 80% de las personas con estudios universitarios están actualmente trabajando, mientras que sólo el 28% de las personas con estudios mínimos o básicos lo hacen.
 - En la actualidad existen más demandantes de empleo hombres que mujeres; es probable que sea debido al aumento del paro en la construcción, ámbito especialmente masculino.
 - Valora la evolución de los contratos de manera positiva; en los últimos 6 años ha crecido mucho en los 4 tipos de contratos ligados al colectivo de personas con

discapacidad. Los contratos indefinidos han aumentado un 66% en los últimos años, cifra mayor que en la población sin discapacidad, dado que los contratos más bonificados en personas con discapacidad son aquellos indefinidos.

- **Elena Tena:**

- La falta de información y las ideas erróneas preconcebidas que aún tiene nuestra sociedad, incluidos los empresarios y empresarias, respecto a la discapacidad auditiva, supone uno de los mayores obstáculos para la integración sociolaboral de este colectivo.
- Es necesario abrir los ojos a la sociedad en general para que tome conciencia de la existencia de personas con discapacidad auditiva en su entorno más inmediato.
- Sigue habiendo ideas erróneas respecto a lo que las personas sordas pueden o no pueden hacer, que es necesario aclarar de manera incansable hasta acabar con estereotipos que hacen daño al colectivo.

- **Beatriz Martín:**

- Señala la necesidad de mejorar la autoestima de las personas con discapacidad auditiva, pues en muchas ocasiones no creen en sus propias capacidades limitando así sus posibilidades de contratación.

- **Mercedes Jiménez:**

- Los datos apuntan a que las mujeres sordas tienen aún más problemas de inserción sociolaboral que los hombres.
- La gran variabilidad dentro del colectivo sordo, en cuanto a grados de sordera y modos de comunicación, hace que las necesidades de cada individuo con discapacidad auditiva sea distinta en lo referente a la intermediación; por eso, se hacen itinerarios personalizados de inserción.
- Cada vez hay más alumnos/as universitarios/as con discapacidad auditiva, y eso llena de satisfacción al colectivo asociativo.
- Generalmente existen numerosas distorsiones en las expectativas laborales de las personas sordas, son poco realistas en ambos sentidos:
 - Con más capacidades de las que se atribuyen: necesario mejorar su autoestima.
 - Con menos posibilidades de las que consideran, unidas a la falta de formación: necesario reajustar hacia expectativas más realistas.

- Para mejorar las posibilidades de promoción de las personas con discapacidad auditiva es necesario que aumente y se normalice la presencia de sordos/as en las empresas, para constatar sus posibilidades y capacidades.
- Entre los problemas que aparecen ante la promoción laboral de las personas sordas destacan:
 - o La formación continua necesaria para la promoción no suele estar adaptada a trabajadores/as sordos/as; además, suele ser fuera del horario laboral lo que supone un sobreesfuerzo.
 - o Muchos empresarios/as tienen reticencias a cambiar a los sordos/as de los puestos que ocupan, una vez que esos mismos empresarios/as se han acostumbrado a que el trabajador/a con discapacidad auditiva desarrolle determinado puesto.
 - o A veces, las posibilidades de promoción se transmiten a los empleados/as de forma oral, a partir de comentarios informales, a los que las personas con discapacidad auditiva no tienen acceso.
- Resulta importante destacar que se ha observado la necesidad de que las personas con discapacidad auditiva demuestren en mayor grado y más frecuentemente que las personas oyentes, sus capacidades, y eso es algo que debemos cambiar; igualdad en cuanto a las exigencias requeridas para los trabajadores/as.
- **María Serra:**
 - Las mujeres sordas presentan mayores niveles de discriminación que los hombres sordos: doble discriminación (discapacidad y género). A veces, esta es tan sutil que resulta difícil luchar abiertamente contra ella.
 - Las posibilidades de contratación de las mujeres sordas se queda en muchas ocasiones relegada a los Centros Especiales de Empleo, en los que la promoción interna es nula.
 - Continúa habiendo diferencias salariales entre hombres y mujeres muy llamativas.
 - Necesidad de romper con los estereotipos.
 - Los datos apuntan a que únicamente las mujeres plantean necesidades de conciliación laboral-familiar, lo que en ocasiones supone un hándicap, generando rechazo a la contratación. Necesidad de luchar por la igualdad en asumir responsabilidades familiares que permitan la realización profesional de las mujeres, en concreto de las mujeres sordas.

- **Fernando Pérez:**

- Las medidas de atención a la diversidad en la educación/formación deben ir más encaminadas a adaptar medios, modos, técnicas, etc. que a eliminar contenidos.
- En la Comunidad de Madrid se reserva el 7% de plazas en empleo público para personas con discapacidad, por lo que hay que intentar fomentar el acceso a este tipo de empleo.
- Es necesario trabajar aspectos relacionados con la autoestima.
- La formación es de vital importancia; hay que seguir luchando por animar a los sordos/as y fomentar que prosigan estudios.
- “Yes, we can”.

- **Diego García:**

- Recuerda, en su etapa de estudiante, distintas situaciones crueles por parte de sus compañeros/as, lo que atribuye al desconocimiento por parte de la sociedad en general de las características y necesidades del colectivo sordo.
- Considera importante ser siempre uno/a mismo/a.
- Es Diplomado en Fisioterapia, y durante su etapa universitaria tuvo muy buenas experiencias con sus compañeros/as quienes se mostraron sensibles a sus necesidades y le apoyaron durante toda su formación.

- **Olga Cubero:**

- Considera que se han dado diversos cambios en la sociedad actual; anteriormente no estaba preparada para las personas con discapacidad auditiva y recuerda distintas situaciones crueles.
- Crearon un puesto adaptado para ella, en el que el lugar de redactar noticias a partir de la escucha de cintas, le pasaban la información de forma escrita, resolviendo las dificultades y posibilitando que desempeñara su trabajo.

- **Horacio Márquez de la Rúa:**

- El panorama laboral de las personas con discapacidad es aún desalentador.
- El trabajo, además de aportar al individuo unos ingresos económicos, ayuda en la adquisición del rol de ciudadano, con sus derechos y deberes.
- Puntualiza que el cupo de discapacidad en empleo público en la Comunidad de Madrid, aún siendo del 7% nunca se cubre.
- En épocas de crisis, las personas con discapacidad son de las primeras que se prescinde en las empresas.

- La única solución que proponen como viable desde CC.OO. es apostar por un sistema económico sostenible.
- Creen que es necesario que se den medidas coordinadas desde las 3 administraciones: local, autonómica o regional y estatal.
- **Beatriz Sierra:**
 - El trabajo fomenta la autonomía personal, la autoestima, la realización como ciudadano/a activo/a y profesional, y la integración social, entre otras, por lo que se hace necesario concienciar a las familias en la importancia de la inserción e integración laboral, motivándoles para que apoyen a sus hijos/as.
 - Resulta también imprescindible reajustar las expectativas de las familias y las de sus hijos/as.
- **Basilio Jiménez:**
 - Considera como problema a tener en cuenta la asunción por parte de las personas con discapacidad auditiva del rol de sordo/a, lo que en muchas ocasiones conlleva que se limiten al uso de la Lengua de Signos y sean reticentes al lenguaje oral.
 - Anteriormente, las políticas educativas fomentaban la segregación de los colectivos con discapacidad, enviándoles a centros específicos para sordos/as donde todos/as terminaban recibiendo la misma formación, limitada a una serie de programas formativos muy concretos y diferenciados incluso por sexos. Ahora se aboga por la inclusión en centros ordinarios.
- **Usuaría TVE:**
 - Plantea que en la falta de formación hay que abordar dos aspectos:
 - Los presupuestos para que esa formación esté adaptada a las personas con discapacidad auditiva.
 - La difusión que se hace de esas posibilidades formativas; generalmente son los propios sordos/as quienes tienen que indagar acerca de las ofertas que existen.
- **Ana Jimeno – REPSOL:**
 - Desde Repsol recalcan la idea de capacidades diferentes en lugar de discapacidad.
 - Llevan a cabo iniciativas internas (con sus trabajadores/as) para hacer difusión, sensibilización y concienciación. Por ejemplo: jornadas, ponencias, calendario de sensibilización, spot publicitario (éste también para la sociedad en general), etc.
 - Creen que la Responsabilidad Social Corporativa debe abogar por la igualdad para todo tipo de colectivos.

- Han ido adaptando su empresa, desde las medidas de prevención de riesgos laborales hasta los requisitos de los perfiles para la contratación de nuevos trabajadores/as, o los servicios médicos.
- No inventan puestos nuevos para el colectivo de personas con discapacidad sino que tratan de adaptar las necesidades de su empresa a las características de sus trabajadores/as.
- Apuestan por los puestos con formación dentro de la propia empresa y creen que eso mejora la integración de todos/as los/as trabajadores/as.
- Es necesario concienciar a las empresas para que fomenten la promoción y la formación interna.
- Consideran la diversidad como un aspecto enriquecedor en todos los casos. Esa diversidad está cada vez más presente en la sociedad actual.
- Es importante cambiar estereotipos y errores. Paulatinamente se van viendo pequeños cambios en las ideas, pero ha resultado y resulta un camino complicado.
- Tradicionalmente, muchos padres y madres escondían a sus hijos/as por presentar algún tipo de discapacidad.
- Destacan la necesidad de trabajar con los mandos intermedios para que mejore la integración de los trabajadores/as con discapacidad.
- Llevan años trabajando en Argentina, aunque allí las cosas son distintas y no hay obligación legal.
- **Gerardo García Ruiz – Repsol:**
 - Comenta los sobreesfuerzos que vivió en su época universitaria, entre otras cosas, porque no había más personas con discapacidad.
 - Es necesario sensibilizar a los profesores/as y formadores/as en general, para que sean sensibles a las necesidades del colectivo de personas con discapacidad.
 - La familia juega un papel importantísimo en la integración sociolaboral, pues han de apoyar y motivar a sus hijos/as.
- **Juan Luis López Pons – Tragsa:**
 - Destacan la diferencia entre inserción laboral e integración laboral.
 - Hay que cambiar la idea de que las personas con discapacidad no son personas productivas.
 - Hace hincapié en la necesidad de informar y concienciar a los cargos intermedios sobre el colectivo de personas con discapacidad.

- Desde Tragsa, se ha trabajado en colaboración con FeSorCam para adaptar los textos de las pruebas selectivas.
- Siempre realizan un seguimiento de sus trabajadores/as, lo que valoran como imprescindible para realizar una adecuada integración laboral.
- **Ángeles Alcázar – Iberdrola:**
 - Al igual que Repsol, consideran un tanto vergonzoso contar las iniciativas que realizan en materia de inserción laboral de personas con discapacidad, pues consideran que es una obligación legal.
 - Remarca el concepto de diversidad como un aspecto positivo y enriquecedor.
 - Tienen en cuenta la discapacidad sobrevenida en sus iniciativas.
 - Creen que es necesario formar y concienciar a la plantilla, desde el equipo directivo, bajando en cascada a todos los trabajadores/as de la empresa. Han visto que el fomento de la sensibilidad hacia el colectivo de personas con discapacidad ayuda también a la cohesión grupal, mejorando la implicación y la sensación de pertenencia de grupo, fomentando los sentimientos de orgullo, satisfacción y la motivación.
 - No todos/as servimos para todo, y eso ocurre en el colectivo de personas con y sin discapacidad.
- **Virginia Fernández – Fundación Manpower:**
 - Tienen un programa de becas para universitarios con discapacidad. Cuentan con los servicios de apoyo de las propias universidades para difundir entre los estudiantes estas iniciativas; creen que la difusión, sensibilización e información son básicas para que se produzcan los cambios esperados.
 - Las becas son de prácticas en la empresa durante 6 meses. Hasta el momento cuentan con un abanico amplio de titulaciones. En este programa cuentan con 6 personas sordas, todas con lenguaje oral, lo que facilitó su integración, según mantienen.
 - Trabajan el que las personas con discapacidad puedan comentar abiertamente sus necesidades.
- **María del Mar Moral y Alberto Sánchez - Ibermática:**
 - Apuestan por hacer cómplice al trabajador/a que se incorpora de su propia inserción, integración y trayectoria laboral/profesional.
 - Destaca que siguen necesitando trabajadores/as cualificados y con buena formación.

- En el CEE cuentan con 41 trabajadores/as, habiéndose incorporado 5 en lo que llevamos de 2009.
- Es necesario que las empresas pierdan el miedo a contratar personas con discapacidad.
- Ellos cuentan con 2 sordos/as, ambos oralizados, lo que mantienen que ha facilitado su integración sociolaboral.