



Federación Madrileña de Asociaciones
de Padres y Amigos de los Sordos

C/ Martínez Izquierdo, 80
28028 - Madrid
Tel./Fax 91.355.89.64
e-mail: femapas@femapas.org

JORNADAS SOBRE INSERCIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL EN DISCAPACIDAD AUDITIVA

Madrid, 11 y 12 de Febrero 2009

1.-PRESENTACIÓN

Desde FEMAPAS apostamos por la integración sociolaboral de las personas sordas a través de su capacitación profesional y de su inserción en la empresa ordinaria, lo que les permitirá ser personas autónomas y preparadas para la vida adulta, disfrutar de independencia económica y participar activamente en la vida social y cultural de su entorno.

La misión de nuestros servicios de empleo es: “Dotar de las herramientas necesarias a la persona con discapacidad auditiva, así como apoyo, orientación y formación para que sea autónoma e independiente en la búsqueda de empleo y pueda integrarse plenamente en el mercado ordinario laboral y social como ciudadano o ciudadana de pleno derecho”.

Las dificultades comunicativas condicionarán asimismo el aprendizaje y la formación comprometiendo su participación activa en igualdad de condiciones en el entramado social. Desde FEMAPAS buscamos los medios para poder mejorar la calidad de la vida de las personas sordas, e intentar que estén lo más integradas posible, desde su infancia hasta que son adultos.

Nuestros servicios prestan apoyo integral en todo el proceso de inserción laboral, tanto a la persona sorda como a la empresa. Tienen en cuenta la heterogeneidad del colectivo de personas sordas, realizando las adaptaciones necesarias según las demandas y necesidades del usuario/a, implicándole y haciéndole partícipe en todo momento del proceso formativo laboral.

Dado que la situación de cada usuario/a es distinta y cada uno de ellos presenta unas características que le hacen diferente al resto, no imponemos un modelo rígido de



Federación Madrileña de Asociaciones
de Padres y Amigos de los Sordos

C/ Martínez Izquierdo, 80
28028 - Madrid
Tel./Fax 91.355.89.64
e-mail: femapas@femapas.org

atención: cada entrevista y orientación es totalmente individualizada y personalizada. Los objetivos a conseguir se fijan junto con el propio usuario/a y la meta no es un contrato de trabajo a toda costa, sino lograr un Empleo de Calidad de acuerdo a las aspiraciones y valía del candidato/a y teniendo muy en cuenta la satisfacción tanto de la empresa como del trabajador/a.

Estamos convencidos de que una de las principales áreas sobre la que debemos actuar sin descanso es el área de empleo, ya que creemos firmemente que es el camino para un pleno desarrollo de la persona sorda, haciéndole participante activo de la sociedad en la que vive. Consideramos que el trabajo es uno de los aspectos más importantes y determinantes de la calidad de vida y el desarrollo personal del ser humano. El trabajo no es un fin en sí mismo, sino un medio que proporciona autonomía personal, identidad, independencia económica y autoestima.

Con el fin de dar un nuevo impulso a la labor de difusión y sensibilización que FEMAPAS viene desarrollando desde proyectos anteriores, compartir las perspectivas y los datos con los que cuentan los distintos agentes implicados en el tema que nos ocupa –la inserción y promoción laboral de las personas con discapacidad auditiva–, hemos realizado durante los días 11 y 12 de febrero de 2009 unas jornadas cuyas conclusiones se exponen a continuación.

2.-CONCLUSIONES:

❖ **La baja cualificación profesional sigue siendo el mayor obstáculo para la inserción e integración sociolaboral de las personas con discapacidad.**

❖ **Las empresas que contratan personas con discapacidad tiene un alto grado de satisfacción respecto al desempeño profesional de estas personas.**



Federación Madrileña de Asociaciones
de Padres y Amigos de los Sordos

C/ Martínez Izquierdo, 80
28028 - Madrid
Tel./Fax 91.355.89.64
e-mail: femapas@femapas.org

❖ **En el caso de las personas con discapacidad auditiva el sistema de comunicación utilizado adquiere especial relevancia a la hora de facilitar el acceso al mercado de trabajo**

❖ **Las mujeres sordas sufren una doble discriminación (discapacidad/género), acceden a empleo de muy baja cualificación, sufren segregación ocupacional, dificultades de conciliación y obtienen menores salarios.**

Como objetivo inicial de las jornadas se planteó la obtención de datos estadísticos fiables sobre la situación actual de las personas sordas en lo referente a su situación laboral; sin embargo, los representantes de la administración admitieron tanto la escasez de datos al respecto como la limitada fiabilidad de los mismos, y se comprometieron a poner en marcha un estudio para obtener esta información tan relevante y necesaria.

Las intervenciones de todos los ponentes –administración, empresas, personas sordas y movimiento asociativo de familias–, coinciden en que la baja cualificación profesional de las personas con discapacidad es el mayor obstáculo para su integración laboral; en el caso los sordos/as en particular, el sistema de comunicación utilizado, puede ser, en según qué casos, una dificultad añadida. Las empresas que contratan personas con discapacidad tienen un alto grado de satisfacción respecto al desempeño profesional de éstas.

De lo expuesto en las jornadas se deduce que la intervención a realizar para fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva y mejorar su promoción laboral dentro de la empresa deben abarcar, al menos, los tres ámbitos siguientes:

- ❖ **Ámbito Sociosanitario.**
- ❖ **Ámbito Educativo.**
- ❖ **Ámbito Laboral.**



Federación Madrileña de Asociaciones
de Padres y Amigos de los Sordos

C/ Martínez Izquierdo, 80
28028 - Madrid
Tel./Fax 91.355.89.64
e-mail: femapas@femapas.org

2.1.-ACTUACIONES EN EL ÁMBITO SOCIO-SANITARIO:

Detección precoz de la discapacidad.

Los primeros momentos del desarrollo resultan de mayor plasticidad cerebral, momento idóneo para potenciar la estimulación auditiva tan necesaria para acceder al lenguaje oral y en consecuencia al resto de habilidades cognitivas que de ella se derivan. Se logran reducir las consecuencias negativas, mejorando el aprendizaje del lenguaje y la intercomunicación del niño/a con su entorno. El momento de aparición de la hipoacusia y su detección precoz es fundamental para el pronóstico y la calidad de vida del niño/a, debido a que las doce primeras semanas de vida extrauterina son determinantes para el desarrollo de las vías auditivas y la adecuada plasticidad cerebral. Mediante la detección precoz de la hipoacusia en los recién nacidos, confirmando el diagnóstico e iniciando el tratamiento en los primeros meses de vida, se potencia y mejora el desarrollo intelectual, emocional, social, rendimiento escolar y su futuro profesional.

Implicación Familiar.

Los padres y las madres necesitan herramientas que les sirvan de apoyo y orientación en el itinerario de atención que requieren sus hijos e hijas con discapacidad auditiva, que les ayude en todos aquellos momentos en que deben tomar decisiones: conocimiento del diagnóstico, adaptación de prótesis auditivas, escolarización e incorporación a las distintas etapas educativas y su acceso al mercado laboral.

La sobreprotección que hoy se mantiene por parte de algunas familias, limita las posibilidades de empleabilidad de las personas con discapacidad

Atención Temprana.

La detección e intervención temprana en fase prelocutiva es determinante y fundamental para el desarrollo del lenguaje oral, interviniendo favorablemente en el proceso madurativo y el desarrollo cognitivo del niño/a. En el caso de la discapacidad auditiva se hace necesaria una atención temprana específica, impartida por profesionales altamente cualificados y especializados en dicha discapacidad.



Federación Madrileña de Asociaciones
de Padres y Amigos de los Sordos

C/ Martínez Izquierdo, 80
28028 - Madrid
Tel./Fax 91.355.89.64
e-mail: femapas@femapas.org

Adaptación Protésica.

La temprana y adecuada adaptación protésica (audífonos o implantes) es fundamental para que el niño/a acceda a la lengua oral e inicie la etapa escolar con posibilidad de acceder al currículo ordinario base para la adecuada formación y cualificación profesional. La competencia en lengua oral facilita la inserción laboral.

Acceso a la lengua oral, de signos o ambas.

La sordera se entiende como una pérdida o anomalía de una función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo y como consecuencia inmediata, una discapacidad para oír implica un déficit en el acceso al lenguaje. Esto dificulta gravemente el acceso de la persona sorda al mercado de trabajo

Potenciación del movimiento asociativo.

Desde su creación, el movimiento asociativo de la discapacidad auditiva, viene realizando acciones de sensibilización, formación e intervención directa con las familias y las personas con discapacidad.

En lo referente al empleo las entidades disponen de servicios de inserción e integración sociolaboral que están desarrollando una importante labor, consiguiendo un alto porcentaje de éxito en sus intervenciones. Se considera imprescindible la potenciación del asociacionismo, dotándolo de recursos suficientes para dar continuidad a las actuaciones que se vienen realizando.

2.2.-ACTUACIONES EN EL ÁMBITO EDUCATIVO:

Acceso al currículo ordinario.

Las personas sordas, cuando disponen de los apoyos necesarios, pueden acceder al currículo escolar ordinario que se considera base para la igualdad de oportunidades educativas.



Federación Madrileña de Asociaciones
de Padres y Amigos de los Sordos

C/ Martínez Izquierdo, 80
28028 - Madrid
Tel./Fax 91.355.89.64
e-mail: femapas@femapas.org

Apoyos a la comunicación oral / Lengua de Signos.

Las dificultades de comunicación han marcado históricamente la personalidad de muchas personas con discapacidad auditiva. Afortunadamente esta situación ha mejorado y la promulgación de la ley 27/2007 garantiza a las personas sordas el uso de la lengua de signos o los necesarios apoyos para acceder a la comunicación oral, según sea su elección.

Dotación de recursos a los centros educativos.

Tanto en los centros educativos como en los de formación profesional de todo tipo es necesario, para que las personas sordas obtengan el adecuado aprovechamiento de las enseñanzas impartidas, que los mismos dispongan de suficientes recursos humanos (profesionales formados en discapacidad auditiva, ILSE, asesores sordos, etc.) y técnicos (bucle magnético, equipos de frecuencia modulada, subtulado, etc.). El acceso a las ayudas técnicas individuales debe ser gratuito para los usuarios/as, para lograr una efectiva igualdad de oportunidades.

Formación y sensibilización del profesorado.

Todos los profesionales que intervienen en el proceso formativo deben tener formación en discapacidad auditiva. La presencia del ILSE y el asesor/a sordo/a, además de realizar su labor específica, contribuye a hacer visible la discapacidad auditiva y a la sensibilización de profesores/as y alumnos/as oyentes.

Fomentar la formación profesional.

Si todo el proceso formativo resulta fundamental para el acceso al trabajo de las personas sordas, la formación profesional es básica en este proceso. Es necesario orientarla en función de las capacidades e intereses de la persona y las posibilidades reales de empleo en su entorno.

Creación de Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) específicos para sordos.



Federación Madrileña de Asociaciones
de Padres y Amigos de los Sordos

C/ Martínez Izquierdo, 80
28028 - Madrid
Tel./Fax 91.355.89.64
e-mail: femapas@femapas.org

Fomentar el acceso a estudios universitarios.

Solamente el 9% de las personas con discapacidad (no se dispone de datos por tipo de discapacidad) concluyen estudios universitarios frente al 24% de las personas sin discapacidad. Prácticamente todas las personas con discapacidad con estudios universitarios tienen empleo.

Sigue habiendo oferta de empleo especialmente para personas con formación universitaria técnica.

2.3.-ACTUACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL:

Romper mitos y barreras. Sensibilizar a la sociedad en general y a la empresa en particular.

La labor de sensibilización en todos los ámbitos sociales es básica, el desconocimiento de la discapacidad hace que en muchos casos existan reticencias para la contratación de estas personas, que generalmente desaparecen una vez que se ha hecho la primera contratación.

Poner de manifiesto las capacidades de cada persona.

Tradicionalmente se le ha dado más importancia a la discapacidad que una persona pueda presentar que a sus capacidades para desarrollar una vida activa y aportar valor a la sociedad. Es necesario romper los estereotipos y presentar a la persona con discapacidad como alguien totalmente válido que puede aportar a la sociedad tanto como cualquier otra persona si se eliminan las barreras que se lo dificultan.

Adaptar, cuando se precise el puesto de trabajo.

En la mayoría de los casos las adaptaciones a realizar en el puesto de trabajo para una persona con discapacidad auditiva no son significativas y no representan por lo tanto un coste importante para la empresa. Sin embargo pueden resultar imprescindibles para el correcto desempeño de la labor encomendada.



Federación Madrileña de Asociaciones
de Padres y Amigos de los Sordos

C/ Martínez Izquierdo, 80
28028 - Madrid
Tel./Fax 91.355.89.64
e-mail: femapas@femapas.org

Sensibilizar, informar y formar a personal directivo y trabajadores/as de la empresa sobre las persona con discapacidad.

El desconocimiento por parte de la dirección y de los compañeros/as de trabajo de lo que representa la discapacidad auditiva puede llevar en muchos casos al fracaso de la inserción e integración sociolaboral

Aplicar medidas alternativas a la cuota obligatoria sólo en casos verdaderamente excepcionales.

Es muy frecuente que, especialmente en las grandes empresas, no se cumpla con la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad exigida por la ley, y para el cumplimiento de la misma se acojan a las medidas alternativas que, con carácter de excepcionalidad, dicha ley contempla. Es necesario romper esta tendencia, y que sólo en casos realmente excepcionales pueda eludirse la obligación de contar en plantilla con el 2% de personas con discapacidad.

Se deberán incrementar las inspecciones por parte de la Administración para garantizar este derecho.

Facilitar el acceso al empleo público.

El acceso al empleo público es una demanda del colectivo de personas con discapacidad que no ha sido suficientemente atendida. Se han establecido cupos de reserva (en la Comunidad de Madrid actualmente el 7%) que no son nunca cubiertos, escasamente se alcanzan a cubrir el 50% de las plazas reservadas.

La escasa formación parece ser la causa principal, si bien no parece ser la única.

Es necesario hacer efectiva la adaptación de las pruebas selectivas no sólo en tiempo y medios, sino adaptando los textos, cuestionarios y supuestos prácticos a las necesidades específicas de las personas con discapacidad y facilitar el procedimiento de solicitud de dichas adaptaciones, así como publicitar e informar correctamente sobre la existencia de estas convocatorias.



Federación Madrileña de Asociaciones
de Padres y Amigos de los Sordos

C/ Martínez Izquierdo, 80
28028 - Madrid
Tel./Fax 91.355.89.64
e-mail: femapas@femapas.org

Crear demanda acorde a las capacidades del colectivo.

Se debe hacer un esfuerzo por parte de todos los agentes creadores de empleo para identificar dentro de las distintas instituciones y entidades aquellos puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personas con discapacidad, requiriendo una mínima o nula adaptación y ofertarlos

Evitar que la crisis actual afecte de manera especial al colectivo de personas con discapacidad.

Parece existir una tendencia a que en los casos de crisis algunas empresa prescindan de sus trabajadores/as con discapacidad por considerarlos menos productivos. Se ha puesto de manifiesto por parte de las diferentes empresas participantes en las jornadas la alta productividad de estas personas, por lo que esto no puede ser utilizado como argumento.

Pese al temor expresado por el colectivo según los datos facilitados por el Director General de Empleo, en la Comunidad de Madrid se ha incrementado el desempleo en un 50% durante el último año, mientras que en el colectivo de personas con discapacidad el incremento ha sido de sólo el 12%. Estos datos, que parecen positivos, no deben hacernos olvidar la necesidad de desarrollar acciones positivas para el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad.

Tener presente en todas las actuaciones la perspectiva de género.

Las mujeres sordas presentan mayores niveles de discriminación que los hombres sordos: doble discriminación (discapacidad y género). A veces, ésta es tan sutil que resulta difícil luchar abiertamente contra ella. La posibilidad 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 significativas.



Federación Madrileña de Asociaciones
de Padres y Amigos de los Sordos

C/ Martínez Izquierdo, 80
28028 - Madrid
Tel./Fax 91.355.89.64
e-mail: femapas@femapas.org

Es necesario luchar por la igualdad en asumir responsabilidades familiares que permitan la realización profesional de las mujeres, en concreto de las mujeres sordas. Los datos apuntan a que únicamente las mujeres plantean necesidades de conciliación laboral-familiar, lo que en ocasiones supone un handicap, generando rechazo a la contratación