



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

CUESTIONARIO

DATOS DE LA EMPRESA O ENTIDAD

Nombre:

Actividad:

Municipio o localidad:

Persona de contacto:

Núm. de empleados/as:

La Federación Madrileña de Asociaciones de Padres y Amigos de los Sordos – FEMAPAS, lleva a cabo un estudio sobre la **imagen de las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral**, con el fin de conocer de primera mano los datos que pueden ofrecernos empresarios/as y entidades relacionadas con el empleo sobre el colectivo al que representamos, y continuar así, nuestras labores de información, sensibilización y difusión de manera eficaz, realizando intervenciones de calidad.

A continuación les presentamos un breve cuestionario con 25 ítems sobre el empleo y las personas con discapacidad en general, centrándonos paulatinamente en el colectivo de personas con discapacidad auditiva.

Muchas gracias por su colaboración



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

1.- La ley 13/1982, de 7 de Abril, de Integración Social de Minusválidos, en su artículo 38, modificado por la ley 24/2001, de 27 de Diciembre, en su disposición adicional 17ª indica que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 ó más trabajadores/as, están obligadas a que de entre ellos/as, al menos el 2 % sean trabajadores/as con discapacidad.

¿Conocía Ud. esta ley y las obligaciones que de ella derivan?

Sí

No

Sabía de la existencia de esta ley, pero no conocía exactamente el número de empleados/as de las empresas obligadas ni el porcentaje concreto de reserva.

2.- El RD. 364/2005 de 8 de Abril, en su artículo 2 indica las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir con la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad. De las siguientes medidas, marque las que fueran de su conocimiento:

Contrato con Centros Especiales de Empleo para materias primas.

Contrato con Centros Especiales de Empleo para servicios.

Donaciones.

Enclave laboral.

Desconocía la existencia de las medidas alternativas.

3.- Por las características de su empresa, ¿tienen obligación de contratar a personas con discapacidad o a cumplir con las medidas alternativas?

Sí.

No (pase a la pregunta 5).

4.- ¿Cumple su empresa con la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad?

Sí, la empresa cuenta con trabajadores/as con discapacidad contratados/as.

Sí, la empresa cumple con su obligación con medidas alternativas.

Especifique la medida alternativa a la que se acoge su empresa:

No, desconocía la obligación por parte de mi empresa de reserva de empleo a favor de las personas con 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

5.- ¿Conoce Ud. las bonificaciones y ayudas fiscales para contratación de personas con discapacidad?

- Sí, hacemos uso de dichas ayudas.
- Sí, pero no hacemos uso de dichas ayudas.
- No, desconocía la existencia de dichas ayudas.

6.- ¿Contempla su empresa actuaciones de readaptación profesional en el caso de que alguno/a de sus trabajadores/as presente una discapacidad sobrevenida?

- Sí, para todos/as los/as trabajadores/as.
- Sí, en algunos casos, en función del puesto.

Especificar qué caso/s:

No.

7.- ¿Realizan en su empresa actuaciones de formación, información y/o sensibilización para sus trabajadores/as sobre la no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad?

- Sí, contamos con acciones propias.
- Sí, pero desearíamos contar con la colaboración de entidades ligadas al colectivo de personas con discapacidad para continuar con estas acciones.
- No, pero desearíamos contar con la colaboración de entidades ligadas al colectivo de personas con discapacidad para realizar estas acciones.
- No.

8.- En las medidas de prevención de riesgos laborales, ¿tiene en cuenta su empresa las especificidades que pueden ir ligadas al colectivo de personas con discapacidad?

- Sí, para toda la empresa.
- Sí, en algunos aspectos de la empresa. Especifique cuál/es:

No.



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

9.- ¿Considera que su empresa es accesible a todos/as los/as trabajadores/as y usuarios/as, con o sin discapacidad?

Sí. Justifique su respuesta:

Sólo en algunos aspectos. Especifique cuáles:

No.

10.- La orden 1683/2006, del Consejero de Empleo y Mujer, regula el procedimiento de concesión de subvenciones para entre otros aspectos, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras o la dotación de medios de protección personal. ¿Conoce su empresa dicha legislación?

Sí, pero nunca hemos hecho uso de dichos recursos.

Sí, hemos hecho o hacemos en la actualidad uso de dichos recursos.

No, desconocía dicha legislación (pase a la pregunta 12).

11.- ¿Cómo valora Ud. esta legislación y las ayudas que regula?

Adecuadas, necesarias y suficientes.

Adecuadas, necesarias pero insuficientes.

Inadecuadas e innecesarias.

12.- ¿Cuenta su empresa con algún trabajador/a con discapacidad auditiva?

No, no hay personas con discapacidad en la empresa.

No, aunque sí contamos con personas con alguna otra discapacidad.

Tipo: _____ N° de trabajadores/as: _____

Sí, contamos entre nuestros/as empleados/s con personas con discapacidad auditiva.

N° de trabajadores/as con discapacidad auditiva: _____

Puestos que ocupan: _____

Grado de satisfacción: Mucho Bastante Poco Nada.

Grado de integración sociolaboral: Mucho Bastante Poco Nada.

13.- ¿Conoce Ud. en su entorno personal y/o familiar a alguna persona con discapacidad auditiva?

- No, no conozco ninguna persona con discapacidad auditiva.
- Sí, conozco en mi entorno personas con discapacidad auditiva. Señale en cuál/es:
- Entorno familiar.
 - Entorno personal.

14.- ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad auditiva cuentan con la formación adecuada para el mercado laboral actual?

- Sí, creo que en general la formación de las personas con discapacidad auditiva se ajusta a los requerimientos y necesidades del mercado laboral actual.
- Creo que algunas personas con discapacidad auditiva cuentan con la formación adecuada, pero que en la mayoría de los casos este colectivo aún tiene baja formación o su formación es muy limitada.
- No, creo que la formación de las personas con discapacidad auditiva es insuficiente para las necesidades del mercado laboral actual.
- Desconozco qué niveles formativos alcanzan en la actualidad las personas con discapacidad auditiva.

15.- En cuanto a la integración/adaptación psicosociolaboral de las personas con discapacidad auditiva, considera Ud. que:

- Es más fácil que la integración/adaptación psicosociolaboral de las personas sin discapacidad.
- Es similar a la integración/adaptación psicosociolaboral de las personas sin discapacidad.
- Es más difícil que la integración/adaptación psicosociolaboral de las personas sin discapacidad.

16.- En comparación con otros colectivos de personas con discapacidad, ¿cómo valora Ud. la integración/adaptación psicosociolaboral de las personas con discapacidad auditiva?

- Es más fácil.
- Es similar.
- Es más difícil.



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

17.- En comparación con otras discapacidades sobrevenidas, ¿cree Ud. que la discapacidad auditiva sobrevenida en alguno/a de sus trabajadores/as, conlleva actuaciones de readaptación profesional...?

- Más sencillas que en otras discapacidades sobrevenidas.
- Similares a otras discapacidades sobrevenidas.
- Más complejas que en otras discapacidades sobrevenidas.

18.- En comparación con otro tipo de discapacidad, ¿considera Ud. que los ajustes o adaptaciones necesarias para una persona con discapacidad auditiva en su empresa son/serían...?

- Más sencillas que para otras discapacidades.
- Similares a otras discapacidades.
- Más complejas que para otras discapacidades.

19.- Atendiendo a las especificidades en las medidas de prevención de riesgos laborales ligadas al colectivo de personas con discapacidad auditiva, diría Ud. que son...

- Más sencillas que aquéllas ligadas a otros colectivos de personas con discapacidad.
- Similares a aquéllas ligadas a otros colectivos de personas con discapacidad.
- Más complejas que aquéllas ligadas a otros colectivos de personas con discapacidad.

20.- En relación con el colectivo de personas con discapacidad auditiva, diría Ud. que es...

- Un colectivo homogéneo, similar en cuanto capacidades y/o aptitudes profesionales.
- Un colectivo heterogéneo, muy distinto en cuanto a capacidades y/o aptitudes profesionales.

21.- ¿Cuál/es de los siguientes tareas considera Ud. que una persona con discapacidad auditiva NO podría hacer en ningún caso?

- Hablar por teléfono.
- Conducir.
- Dirigir/liderar un grupo.
- Atender al público.
- Realizar cursos de formación permanente dentro de su propia empresa.



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

22.- En cuanto a la comunicación de las personas con discapacidad auditiva diría Ud. que...

- Sólo se comunican en Lengua de Signos Española, dado que la mayoría son sordomudos, no comprendiendo la lengua oral.
- En general se comunican en Lengua de Signos Española, aunque con dificultad manejan la lengua oral.
- Algunas cuentan con ayudas técnicas (audífonos y otros dispositivos similares) y se comunican en lengua oral.
- Con las últimas tecnologías, todas las personas con discapacidad auditiva se comunican en lengua oral.

23.- En relación a las características que mejor describen en la actualidad al colectivo de personas con discapacidad auditiva, marque las que considere más oportunas.

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Flexible/adaptable. | <input type="checkbox"/> Rígido |
| <input type="checkbox"/> Responsable | <input type="checkbox"/> Descuidado |
| <input type="checkbox"/> Sociable | <input type="checkbox"/> Introverso |
| <input type="checkbox"/> Activo | <input type="checkbox"/> Sumiso |
| <input type="checkbox"/> Independiente | <input type="checkbox"/> Dependiente |
| <input type="checkbox"/> Emprendedor | <input type="checkbox"/> Subordinado |
| <input type="checkbox"/> Asertivo | <input type="checkbox"/> Conflictivo |
| <input type="checkbox"/> Colaborador | <input type="checkbox"/> Desconfiado |
| <input type="checkbox"/> Cordial | <input type="checkbox"/> Díscolo. |

24.- En relación a los/as trabajadores/as de su empresa, diría Ud. que...?

- Conocen suficientemente al colectivo de personas con discapacidad y están sensibilizados/as respecto a la inclusión sociolaboral de dicho colectivo.
- Conocen suficientemente al colectivo de personas con discapacidad pero no están sensibilizados/as respecto a la inclusión sociolaboral de dicho colectivo.
- No conocen al colectivo de personas con discapacidad aunque están sensibilizados/as respecto a la inclusión sociolaboral de dicho colectivo.
- No conocen al colectivo de personas con discapacidad y no están sensibilizados/as respecto a la inclusión sociolaboral de dicho colectivo.



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

25.- Para terminar este cuestionario, ¿contrataría Ud. a un/a trabajador/a con discapacidad auditiva?

- Sí, considero que con la formación adecuada una persona con discapacidad auditiva podría desempeñar cualquier puesto en la empresa.
- Sí, considero que con los niveles de formación que actualmente alcanzan las personas con discapacidad auditiva podrían desempeñar algunos puestos de baja cualificación en la empresa.
- No, en nuestra empresa no tienen cabida las personas con discapacidad auditiva, aunque sí otros colectivos de personas con discapacidad.
- No, en nuestra empresa no tienen cabida las personas con discapacidad.