



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

EL TRABAJO SOCIAL EN ATENCIÓN A LA PROMOCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA.

Alumno/a: Cristina Aguayo Álvarez

Tutor/a: Juana Pérez Villar
Dpto: Departamento de Psicología.

Julio, 2019

“Hasta que todos los individuos de una sociedad no se encuentren plenamente integrados en ella no puede decirse que sea una sociedad civilizada.”
(Albert Einstein)

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. MARCO TEÓRICO	3
2.1. La discapacidad	3
2.2. Modelos de atención a la discapacidad.....	4
2.2.1. <i>Modelo de prescindencia</i>	5
2.2.2. <i>Modelo médico o rehabilitador.</i>	5
2.2.3. <i>El modelo social de la diversidad funcional.</i>	6
2.3. Los derechos de las personas con discapacidad	7
2.4. Discapacidad auditiva	9
2.5. Inserción laboral, como medio de inclusión social.....	10
3. OBJETIVOS	10
4. METODOLOGÍA.....	11
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.	12
5.1. Necesidades sociales de las personas con discapacidad	12
5.2. Empleo como método eficaz para la inclusión social.....	16
5.2.1. <i>Empleo ordinario.</i>	17
5.2.2. <i>Empleo protegido.</i>	18
5.3. Datos estadísticos sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad.	19
5.4. Barreras físicas o comunicativas y accesibilidad.....	23
5.5. Normativa para promover la empleabilidad en personas con discapacidad .	25
5.6. Movimiento asociativo	26
5.7. Propuestas de intervención y necesidades a cubrir para lograr la integración socio-laboral	31
5.8. La intervención del Trabajo Social en los procesos de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad.....	32

6.	CONCLUSIONES.....	33
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	35
	ANEXOS.....	1

Resumen

Se considera importante dar a conocer los mecanismos de inserción laboral para las personas con discapacidad auditiva. Existe una barrera comunicativa latente entre el colectivo y el resto de la sociedad que supone la invisibilización de sus necesidades. Se pretende resaltar la importancia de la promoción laboral de las personas con discapacidad y alcanzar la inclusión social a través de la equiparación de oportunidades. El análisis de datos estadísticos sobre los índices de actividad, ocupación y paro extraídos del INE, serán útiles para conocer la situación laboral de las personas con discapacidad con respecto a la que no. También se conocerá la labor que realizan las entidades sociales a nivel nacional para que la calidad de vida del colectivo mejore. El papel del Trabajo Social y la atención prestada desde el servicio de orientación laboral, serán cruciales para la promoción de la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad auditiva.

Palabras clave: Discapacidad, discapacidad auditiva, inserción laboral, inclusión social, Trabajo Social.

Abstract

It is considered important knowing about the different procedures that deaf people can find in order to get a job. The fact that they have a communicative impediment provokes an invisibility of their necessities. It is pretended to highlight the importance of the work career of this group of people and the social inclusion through offering the same opportunities. The analysis of statistic information about activity indices, occupation and unemployment collected from INE, are going to be useful to know about the work situation of disabled people in comparison to people who are not. The role of Social Work and the attention provided from the employment guidance service will be crucial for the promotion of the socio-labour insertion of the person with hearing disability.

Keywords: Disability, hearing disability, labour insertion, social inclusion, Social Work.

1. INTRODUCCIÓN.

En la sociedad actual, y más aún desde la implantación del modelo social que trajo consigo la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad celebrada en el año 2006, se tiene conciencia de que las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades de empleo y por tanto de inclusión social que el resto de la ciudadanía. No obstante, no es suficiente con tener conciencia, sino que es necesario llevar a la práctica lo establecido en el RDL 1/2013¹ de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; ya que, ya sea por causa congénita o adquirida, hay personas que padecen una deficiencia que limita la autonomía y la autodeterminación con la que puedan ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía.

Por este motivo y por los beneficios que reporta el empleo a cualquier persona en cuanto a autoestima, sentimiento de realización personal, empoderamiento y seguridad, se considera razón de peso centrar la revisión bibliográfica en un colectivo, que con motivo de padecer una discapacidad que no se percibe a simple vista, sus necesidades pasan desapercibidas con más facilidad y queda asumida su inclusión en todos los ámbitos de la vida. Se trata de las personas con discapacidad auditiva, un colectivo que toda la sociedad cree conocer, pero desconoce al mismo tiempo.

Numerosos estudios se han efectuado desde distintas áreas del conocimiento como la psicología, la medicina o la educación, proporcionando enfoques distintos acerca de las consecuencias en el desarrollo cognitivo, físico y social de los niños y las niñas que nacen con hipoacusia profunda o sordera, así como el impacto que genera cuando la pérdida auditiva es adquirida a lo largo del ciclo vital de la persona. Por ello, se ha considerado relevante ahondar en la materia desde la disciplina del Trabajo Social, para conocer las necesidades e indagar en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad auditiva. Tal y como se dispuso en la Convención Internacional de las Personas con discapacidad: “Las personas con discapacidad [...] tienen derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”². Toda persona tiene derecho a gozar de un empleo en el que se le trate en igualdad de condiciones, oportunidades y remuneración que al resto.

¹Real Decreto Legislativo (RDL) 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

²Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, año 2006. Artículo 27.

Para ahondar aún más en la materia, se ha contado con el testimonio de dos profesionales que tienen contacto diario con personas sordas, mediante los cuales se han conocido las necesidades del colectivo, tanto desde el punto de vista del Trabajo Social así como desde la Orientación Laboral.

Con respecto a la estructura del trabajo, en primer lugar se enmarcará el problema de lo general a lo específico, es decir se explicará la discapacidad y sus modelos en general, los derechos de las personas con discapacidad y se terminará hablando de la discapacidad auditiva y de la inserción laboral como medio de integración social. Tras establecer los objetivos y explicar el método empleado para la realización de este trabajo, se continuará con el apartado de resultados y discusión, en el que se establecerán las necesidades sociales de las personas con discapacidad y la importancia del empleo para la inclusión social. Después de revisar los datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadística (de ahora en adelante INE), se han esclarecido las tasas de actividad, ocupación y paro de las personas con discapacidad en España. Se expondrán las barreras con las que se encuentran las personas con discapacidad y tras analizar la normativa vigente y la cobertura del movimiento asociativo, se realizarán una serie de propuestas de intervención y se establecerán las necesidades a cubrir para que la inclusión socio-laboral sea efectiva. Antes de finalizar la revisión bibliográfica con las conclusiones, se analizará la intervención del Trabajo Social en la promoción socio-laboral de las personas con discapacidad auditiva.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. La discapacidad

La Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS), describe la discapacidad como un término general que relaciona las deficiencias, las limitaciones de la tarea a realizar y las restricciones de la participación. Se trata de un fenómeno complejo que manifiesta el dinamismo entre la cualidad física de una persona y las particularidades de la sociedad en la que vive.

Por tanto, se entiende por deficiencias la disfuncionalidad o patología de un órgano o miembro que afecta a una estructura o función corporal, las limitaciones como la dificultad de realizar determinadas acciones; y las restricciones de la participación como los impedimentos, las barreras con las que las personas con discapacidad diariamente se encuentran (OMS, 2019).

Siguiendo a Velarde, V. (2012), desde el plano del modelo social, en el que se profundizará a continuación, la discapacidad de las personas con diversidad funcional surge

como consecuencia de no ajustar las necesidades individuales y colectivas por parte de la sociedad dentro de la actividad general para la inclusión de este colectivo en los ámbitos económico, social y cultural.

Palacios, A. (2008) citada por Velarde, V. (2012, p.130) se basa en el modelo social para explicar la diferencia entre deficiencia y discapacidad. Establece que la deficiencia o diversidad funcional consiste en que una persona tiene un órgano o un mecanismo mental o corporal, que con respecto a la mayor parte de la población, no funciona o no funciona adecuadamente. Mientras que a la discapacidad cabe añadirle a lo anterior, el componente social, es decir, se trata de las restricciones, limitaciones o impedimentos que provocan que las personas con diversidad funcional no puedan realizar las mismas actividades que el resto de la sociedad, por lo que se trata de un factor que, trabajando en la sensibilización de la población, se puede superar.

Los tipos de discapacidad son variados y no afectan de igual manera a las personas, por ello desde el Servicio de Valoración y Orientación de la Junta de Andalucía se evalúa la discapacidad y las circunstancias personales y sociales de las personas que así lo requieren, basando sus actuaciones en los baremos establecidos en el RD1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

Según datos recopilados del IMSERSO (2018), se considera a una persona con discapacidad siempre y cuando, tras la valoración correspondiente, haya obtenido un grado igual o superior al 33%. A fecha de 2016, en España había un total de 3.378.622, entre las cuales 1.686.563 son hombres y 1.692.019 son mujeres. En 40 registros del total, se desconoce el dato de género.

2.2. Modelos de atención a la discapacidad.

Para contextualizar la discapacidad, es necesario tener en cuenta que a lo largo de la historia ha sido concebida desde diferentes perspectivas, cuyo desarrollo ha sido trascendental para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad.

Siguiendo a Velarde, V. (2012) en el recorrido histórico realizado sobre los modelos de la discapacidad, existen tres modelos, relacionados con tres periodos históricos. En primer lugar se situaría el modelo de prescindencia, el cual es característico de la Antigüedad y la Edad Media; en segundo lugar, el modelo médico o rehabilitador, significativo de principios del siglo XX; y por último, el modelo social, que surgió a partir de 1960 y que afecta a la percepción que la sociedad tiene de las personas con diversidad funcional en la actualidad.

2.2.1. Modelo de prescindencia

Durante la Antigüedad y la Edad Media se adoptó una actitud de rechazo y desprecio hacia las personas con discapacidad. Se entendía que la restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para un ser humano (Egea, C. y Sarabia, A., 2001) era un castigo de los dioses, o que esa persona no tenía nada que aportar a la comunidad, por lo que su vida carecía de sentido. Por lo que las personas con pluralidad funcional eran consideradas una carga tanto para sus familiares como para la sociedad (Velarde, V., 2012).

Tal y como señala Palacios, A. (2008), dentro del modelo de prescindencia, surgieron dos submodelos: el eugenésico y el de marginación, desde los cuales se prescindió de las vidas de niños y niñas con discapacidad.

- Submodelo eugenésico: Propio del mundo griego, la solución consistía en acabar con la vida de los niños y niñas con discapacidad.
- Submodelo de marginación: Como su nombre indica, se trataba de excluir del núcleo social al recién nacido.

La expansión del cristianismo favoreció erradicar el infanticidio, aunque el colectivo no se encontraba inserto en la sociedad. Durante los primeros siglos de su instauración los discapacitados, dentro de la marginalidad, mendigaban para obtener limosna con la cual sobrevivir. A su vez, por medio de ella las personas adineradas alcanzarían la salvación ante los ojos de Dios.

Por último, la Biblia adopta una doble postura con respecto a las personas con discapacidad. Por un lado, denuncia los prejuicios de la época hacia el colectivo y por otro, revela que la discapacidad no define la dignidad de la persona, por lo que se adopta un modelo de relación basado en el amor y la necesidad de relacionarse con otra persona para sentirse completo/a.

2.2.2. Modelo médico o rehabilitador.

Siguiendo a Velarde, V. (2012), a partir de la Primera Guerra Mundial y de la reciente incorporación al ordenamiento jurídico de la legislación relacionada con la seguridad social a principios del siglo XX, se da un cambio de paradigma con respecto al concepto de discapacidad. Sucede tras las secuelas que dejó la guerra en miles de soldados lo que originó una nueva concepción de la diversidad funcional. Se comenzó a considerar como enfermedades tratables por medio de tratamientos, con lo que el modelo de prescindencia sería reemplazado por el modelo médico o rehabilitador.

Este modelo considera que las causas de la discapacidad son científicas y que las personas con diversidad funcional cumplen con un rol en la sociedad, no son marginadas ni consideradas inútiles como sucedía en el modelo aplicado en la Edad Media, sino que se considera que siempre que sean rehabilitadas, tienen algo que aportar a la sociedad. Con esta nueva percepción, se entiende que la discapacidad además de poder ser tratada, puede prevenirse (Velarde, V., 2012).

Tal y como señala Palacios (2008), el objetivo del modelo médico era el de tratar el padecimiento de la persona discapacitada para que se cure, o modificar su conducta para lograr su incorporación en la comunidad, lo cual fue objeto de dos importantes críticas. En primer lugar, se reflexionó acerca de que el tratamiento se pone en marcha a partir de la institucionalización, lo cual en la mayoría de los casos supone una apelación a la marginalidad. En segundo lugar, se ha recriminado al modelo de contribuir a que se defina al discapacitado por su enfermedad.

Durante la segunda mitad del siglo XX, se produce un cambio de paradigma respecto de la discapacidad en el que el modelo rehabilitador deja paso al modelo social, en el que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) tuvo un papel muy relevante.

2.2.3. El modelo social de la diversidad funcional.

Sus orígenes se sitúan en los años 60, con el Movimiento de Vida Independiente que tuvo lugar en Estados Unidos, en el que las personas discriminadas o con diversidad funcional reivindicaban sus derechos civiles, lo cual condujo al establecimiento de una serie de cambios radicales (Velarde, V., 2012).

Siguiendo a Palacios (2008), la discriminación que sufrían las personas con discapacidad pasó de considerarse un problema individual a ser un problema social. Ya no se entendía la discapacidad como la carencia que debe tratarse para conseguir la inserción sino que se considera la deficiencia como el resultado de la interacción entre la persona y un contexto en el que no tiene cabida. En definitiva, este modelo da importancia a los componentes sociales, aminorando los correspondientes al modelo médico o rehabilitador.

Pérez Bueno (2010) sugiere que, como son sociales las causas que radican en el origen de la discapacidad, el remedio debe enfocarse en la sociedad y no en cada persona “afectada”. A su vez, Palacios (2008) sostiene que no existe la normalidad, sino que se trata de una construcción implantada sobre una realidad en la que sólo existe la diferencia.

Según autores, este modelo no hace más que resaltar las barreras de tipo económico, cultural y medioambiental con las que se encuentran las personas con pluralidad funcional.

En el modelo social, la seguridad social, el empleo ordinario y, excepcionalmente, el empleo protegido son los medios de subsistencia que reflejan la nueva concepción de la discapacidad en términos de derechos humanos. Se considera que desde el modelo social es posible erradicar la discriminación, alcanzando la igualdad de oportunidades (Guzmán, Toboso y Romañach, 2010).

Palacios (2008) establece que el modelo social parte de tres supuestos esenciales:

- ❖ Dignidad de la persona humana. Las personas deben de gozar del valor de la dignidad, sin considerar la naturaleza o dificultad de su pluralidad funcional.
- ❖ Autonomía. Todos los seres humanos deben tener la facultad de tomar libremente decisiones que les atañen respecto a su evolución personal.
- ❖ Accesibilidad. Las personas con discapacidad tienen derecho a participar de igual manera que el resto de la ciudadanía en actividades de índole económico, político, social y cultural.

Cronológicamente, los modelos de atención a la discapacidad progresan conforme van pasando los años. Las personas con discapacidad han sido objeto de rechazo, de estigma y de discriminación, pero en la actualidad, desde Organizaciones, Instituciones y Administraciones, se trabaja para que las personas con discapacidad o diversidad funcional gocen de autonomía personal y se promocionen.

2.3. Los derechos de las personas con discapacidad

La aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante CDPD) por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006, surge como instrumento para la equiparación de derechos y la eliminación de mecanismos excluyentes que afectan a las personas con discapacidad, por lo que supuso un avance de tipo jurídico, ético y social con el que los Estados miembros de la Convención respaldaron la discapacidad bajo la justicia social en pro a conseguir una sociedad que abogue por la igualdad, la democracia y el respeto. (González, D. y Mercado, E., 2019). En el preámbulo de mencionada Convención, se determina que la discapacidad:

“es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Refleja su relación con el modelo social, en el que el problema no se enfoca en las limitaciones de los individuos, sino en las deficiencias de la propia sociedad para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad dentro de la organización social (Velarde, V., 2012).

Además, en la CDPD se menciona el reconocimiento de la necesidad de proteger y promulgar los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, así como considera que las contribuciones que realizan las personas con diversidad funcional al bienestar general son igual de valiosas que las que realizan el resto de la ciudadanía, favoreciendo así la diversidad de las comunidades. La posibilidad de que las personas con discapacidad disfruten de los derechos humanos, de las libertades fundamentales y de su plena participación en la comunidad. Tiene como resultado, un incremento del sentido de pertenencia de este colectivo además de favorecer el desarrollo económico, social y humano de la sociedad, contribuyendo en la erradicación de la pobreza.

La CDPD supuso una nueva forma de concebir, definir y afrontar la discapacidad. Su aprobación ha significado el incremento de visibilidad de las personas con discapacidad dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas y también la posibilidad de confiar con una herramienta jurídica vinculante para hacer valer los derechos de este colectivo. España firmó y ratificó la Convención y su protocolo facultativo el 3 de mayo de 2008, fecha en la que, desde entonces, la mencionada normativa forma parte del ordenamiento jurídico español (CERMI).

Según la Exposición de motivos I de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía:

“La convención ha impulsado un cambio de paradigma en las políticas sobre discapacidad, pasando desde el enfoque asistencial al de garantía de derechos”.

Con lo que significa que la CDPD ha significado la consideración de las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos, así como ha establecido la obligación a los poderes públicos de ser garantistas del ejercicio pleno y efectivo de esos derechos. Ha significado la introducción de una serie de mejoras y ha fomentado la implicación desde los poderes públicos en la atención y promoción de las personas con discapacidad

Dentro del amplio colectivo que conforman las personas con diversidad funcional, se encuentran las personas con discapacidad auditiva. La aprobación de la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas fue un marcado avance para la comunidad sorda. Supuso el reconocimiento de la Lengua de Signos como oficial y el consecuente acceso de las personas, que la utilizan como método de comunicación, al ejercicio de sus derechos fundamentales entre los que se encuentran participar en la vida cultural y el acceso a las nuevas tecnologías de la información, entre otras. Además, significó la posibilidad de solicitar a una persona

intérprete tanto en los servicios y espacios públicos y privados, como son los centros sanitarios, transportes públicos o la participación política.

Como entre los derechos fundamentales de las personas con discapacidad se encuentra la protección del derecho al trabajo, se han puesto en marcha una serie de mecanismos desde los poderes públicos como son: el fomento de políticas de formación profesional para el empleo, políticas empleo impulsadas por el Servicio Andaluz de Empleo, formulación de un Plan de Empleo para personas con discapacidad en Andalucía, la posibilitación de acceso al Empleo público, la adopción de medidas precisas para establecer adaptaciones de accesibilidad entre las que se encuentran la regulación de los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas y el fomento de presencia de intérpretes (Ley 27/2007, 23 de octubre), medidas de acción positivas, salud y seguridad laboral y la formación de empleados públicos.

2.4. Discapacidad auditiva

Siguiendo el Manual de Atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo derivadas de discapacidad auditiva (2008), es un tipo de discapacidad sensorial caracterizada por la disfuncionalidad del sistema auditivo. Se considera discapacidad cuando la pérdida auditiva afecta notablemente en los quehaceres de la vida de la persona, por lo que requiere de ayuda externa. Las personas sordas se pueden comunicar bien mediante la Lengua Oficial de Signos o bien gracias a ayudas tecnológicas como son los audífonos o implantes cocleares, si bien, el uso de estos aparatos puede ser insuficiente (Manual didáctico de dificultades de aprendizaje y trastornos del desarrollo, 2014).

El término discapacidad auditiva se emplea para hacer referencia a todos los tipos de pérdida auditiva, a la cual generalmente se le denomina sordera. Ésta varía atendiendo a una serie de factores: el momento de aparición, el tipo de pérdida auditiva y del uso alternativo de recursos que permiten contrarrestar la limitación causada por la pérdida auditiva. Por ello, las personas con discapacidad auditiva, emplean recursos alternativos de comunicación como la lectura labial, la audición en caso de hipoacusias leves y la Lengua de Signos, pudiendo ser, todos ellos, empleados de forma simultánea para recibir la información más completa. (Fiuza, M. J., Fernández, M. P., 2014).

Una de las particularidades de la discapacidad auditiva es que no se percibe a simple vista, es decir, no se aprecia hasta que se interactúa con la persona que la padece, lo cual favorece la invisibilización de las necesidades del colectivo. Aunque la Lengua Oficial de Signos esté legislativamente reconocida desde la aprobación de la Ley 27/2007, de 23 de

octubre, existe un gran desconocimiento acerca de las necesidades específicas de este colectivo, lo cual favorece la exclusión social de las personas con discapacidad auditiva.

2.5. Inserción laboral, como medio de inclusión social.

La inserción laboral se considera de vital importancia para que las personas gocen de autonomía personal e independencia económica. Tener un trabajo supone en el ser humano un aumento de autoestima, de confianza, de seguridad y sentimiento de realización personal. Por este motivo, para que las personas puedan gozar plenamente de sus derechos, es importante que todas tengan acceso y se puedan mantener en un puesto de trabajo. El tipo de empleo, el sueldo y las oportunidades laborales, determinan el estilo de vida de cada persona, lo que afecta directamente a la autopercepción y a la percepción que tiene la sociedad sobre el individuo (Torreblanca, H., Albert, M., 1999).

Las personas con discapacidad auditiva, al igual que otra persona con o sin discapacidad, tienen capacidades que les permiten promocionarse exactamente igual que el resto, la diferencia reside en ajustar el puesto laboral a la idoneidad y competencia de cada persona. Tal y como señalan las autoras Torreblanca, H. y Albert, M (1999), no es tan sencillo como aparenta, sino que es necesario realizar un esfuerzo sostenido de información y sensibilización que revele a la sociedad y a los/as contratantes, el potencial profesional de las personas con discapacidad auditiva.

El motivo por el que se plantea la realización de este trabajo radica en conocer los mecanismos de integración socio-laboral del colectivo con discapacidad auditiva. Se trata de un trabajo de revisión bibliográfica, acerca de la implicación de los profesionales del trabajo social en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad auditiva, lo que será de utilidad para tener un acercamiento a la realidad del grupo y así comprender y promover los mecanismos necesarios para lograr la plena integración de las personas con discapacidad auditiva en la comunidad.

3. OBJETIVOS

Objetivo general

Conocer los mecanismos de inserción laboral para las personas con discapacidad auditiva en la actualidad, y analizar la actuación del Trabajo Social en la misma.

Objetivos específicos

- Indagar en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad auditiva.

- Conocer las necesidades socio-laborales de las personas con discapacidad auditiva.
- Indicar la intervención que se realiza desde el Trabajo Social.

4. METODOLOGÍA

El método empleado de forma predominante ha sido el de revisión bibliográfica, mediante el cual se han consultado fuentes de información secundarias como son: bases de datos, artículos de revistas científicas, libros y documentos para obtener información relevante y útil con respecto a la temática objeto de estudio. Además, se ha empleado una técnica propia de la metodología cualitativa, la técnica de la entrevista, incorporada en el punto de ‘Movimiento asociativo’. Se ha contado con el testimonio de dos profesionales de la Asociación Provincial de Personas Sordas de Jaén (APROSOJA), concretamente con la Trabajadora Social y la Orientadora Laboral de la Asociación. Las entrevistas fueron semiestructuradas y, tras el consentimiento informado verbal por parte de las trabajadoras, las conversaciones fueron grabadas. Para el análisis del discurso, la transcripción se ha realizado de tipo resumen o selectiva, con la que se ha recopilado la información más relevante.

Debido a la gran cantidad de información científica de la que se dispone en la actualidad, es importante realizar una selección de la información más relevante durante la revisión bibliográfica acerca del tema que se está tratando.

Los autores Gómez-Luna et al (2014), proponen las etapas que componen la metodología. Son las siguientes:

❖ *Definición del problema.*

Necesidad de conocer los mecanismos por los que se lleva a cabo la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad auditiva y la implicación del Trabajo Social en la misma. Para la Promoción de la autonomía personal de la persona con discapacidad auditiva es fundamental fomentar su idoneidad para su inserción laboral, la cual es básica para la inclusión social de la persona.

❖ *Búsqueda de información.*

A través de la página web de la biblioteca de la Universidad de Jaén, se ha accedido a las bases de datos: DialnetPlus y Social Service Abstract para proceder con la búsqueda de información en las mismas, por medio de una serie de palabras clave (Discapacidad, discapacidad auditiva, inserción laboral, inclusión social, Trabajo Social.). Para conocer la legislación vigente en la actualidad en materia de

discapacidad, se ha revisado el Boletín Oficial del Estado (BOE); para conocer datos estadísticos, se ha procedido con la búsqueda de en el Instituto Nacional de Estadística (INE) y en la sección informativa del IMSERSO; también, se ha accedido a las distintas plataformas online acerca de la red asociativa en pro de las personas con discapacidad y discapacidad auditiva, como son el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS) o la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) entre otras.

❖ *Organización de la información.*

Una vez recopilada la información, la documentación encontrada en la primera fase, se ha organizado de forma sistemática. Para ello, se ha clasificado la información por orden de relevancia para el estudio del tema seleccionado.

❖ *Análisis de la información.*

Esta fase ha sido la que más tiempo ha llevado. Esto se debe a que es la tarea que permite conocer con profundidad la problemática a estudiar desde la perspectiva de las distintas entidades que forman parte del movimiento asociativo y desde el punto de vista de autores/as que han investigado sobre el tema con anterioridad, aplicando un pensamiento crítico durante todo el proceso.

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

5.1. Necesidades sociales de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad, ante la ley, tienen reconocido el derecho al ejercicio de sus derechos fundamentales de igual manera que el resto de la ciudadanía, pero la realidad social es un tanto distinta. Es necesario fijar la atención en los espacios en los que a las personas con discapacidad no se les permite desarrollarse personal y socialmente, en los que existen barreras para el acceso a los derechos, bienes y servicios de la comunidad, el cual se ve mermado (CERMI).

Las personas con discapacidad, como colectivo, presentan una serie de necesidades y demandas. Las que recoge el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), son las siguientes:

- *La no discriminación y la igualdad de oportunidades.* Las personas con discapacidad sufren discriminación por ello. Esto significa la vulneración de los derechos

fundamentales. La ciudadanía tiene derecho a ejercer sus derechos fundamentales, independientemente de sus circunstancias personales.

- La *accesibilidad universal, el diseño para todos y la eliminación de barreras de todo tipo*. Barreras como las físicas, mentales o comunicativas suponen un obstáculo para las personas con discapacidad. Favorecen que haya restricciones en cuanto a la posibilidad de participación plena en la vida social del colectivo.
- El *empleo*, tan importante para la independencia y goce de la autonomía personal de la persona con discapacidad. Sin empleo, la persona con discapacidad es dependiente. Hay un alto porcentaje de personas con discapacidad que están desempleadas y presentan un bajo índice de participación, lo que supone un gran problema de exclusión.
- La *educación*. Tan importante para que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo, que fundamental para el desarrollo personal.
- La *fiscalidad*, concebida como instrumento para “las políticas activas de normalización y participación sociales” (CERMI).
- La *salud, la asistencia sanitaria y la protección del consumidor con discapacidad*.
- La *protección y la previsión sociales por parte del Estado*. Es muy necesario que se fortalezcan y mejoren los sistemas de protección social para que las personas con discapacidad puedan incorporarse al mercado laboral y mantenerse en el mismo.
- Las *personas con discapacidad más severamente afectadas y las que no se pueden representar a sí mismas*. Requieren de atención preferente por parte de los poderes públicos, la sociedad y de la red de asociaciones dedicadas a la atención de la diversidad. El motivo radica en que dentro del colectivo de personas con discapacidad, son las más vulnerables.
- La *oportunidad digital*. Las personas con discapacidad no pueden quedar excluidas con respecto a las nuevas tecnologías y la sociedad del conocimiento. Por lo que éstas deben ser accesibles para todas las personas con discapacidad en su conjunto.
- Las *mujeres con discapacidad*. Las mujeres constituyen el segmento más numeroso del colectivo y por la condición de ser mujeres y tener discapacidad, sufren mayor discriminación.
- Los familiares *de personas con discapacidad*. Requieren de protección social debido al esfuerzo que realizan para atender las necesidades de su familiar, siendo la atención requerida aún mayor cuando la persona padece una discapacidad grave. La

responsabilidad suele recaer sobre las mujeres, lo que supone un condicionante para la promoción de la vida social plena.

- Las *personas con discapacidad en el medio rural*. Residir en una zona alejada al área urbana supone una barrera para el acceso a derechos, prestaciones, bienes y servicios, de fácil acceso para las personas que viven en las ciudades.
- La *dimensión europea y cooperación internacional*. Es importante para generar espacios amplios de actuación y colaboración para luchar en pro a los derechos de las personas con discapacidad.

Las mayoría de demandas y necesidades de las personas con discapacidad señaladas, coinciden con las que quedan recogidas en la legislación y normativa vigente en cuanto a los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, lo que cabe dudar acerca de la actuación de los poderes públicos. En otras palabras, en la sociedad existe un marco normativo en el que se establecen una serie de pautas a “nivel teórico”, pero en el que notoriamente sigue existiendo la falta de implicación e inversión por parte de las Administraciones públicas para suplir las demandas y necesidades y suprimir las barreras que impiden la promoción de las personas que pertenecen a este colectivo. Se trata de un problema que atañe a toda la población, desde los poderes públicos y privados hasta la ciudadanía.

Es indiscutible que en el RDL 1/2013, de 29 de noviembre de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social, se reconoce que las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable que se ha mantenido habitualmente en condiciones de exclusión social, así como los cambios que se han realizado en materia legal, han conformado las estrategias para garantizar el derecho de igualdad de oportunidades y de trato, pero aún queda un largo camino que recorrer para que el ejercicio de los derechos por parte del colectivo de personas con discapacidad en su totalidad, sea real y efectivo.

Con respecto a otro tipo de discapacidades, las personas con discapacidad auditiva, tienen la necesidad de contar con un código lingüístico en común con el resto de la sociedad que les permita comunicarse. Se trata de una discapacidad invisible con la que las posibilidades de comunicación se ven mermadas y se pierde una parte importante de información precisa en la vida ordinaria. Esta falta de entendimiento entre la comunidad sorda y el resto de la sociedad, genera una barrera que afecta en todos los ámbitos de la vida en los que la persona con discapacidad auditiva se quiere auto-promocionar y desarrollarse personalmente.

Acciones tan cotidianas como mantener una conversación con familiares o amigos/as puede suponer una frustración para la persona con discapacidad auditiva, debido a que requiere de otra persona que esté traduciendo constantemente lo que se está hablando, con la consecuente pérdida de información que conlleva (IMSERSO,1999).

Durante la etapa educativa, el alumnado puede tener una serie de carencias en razón de su deficiencia auditiva. Entre ellas: que no se atiendan sus necesidades educativas o que el centro educativo no cuente con los recursos materiales y profesionales apropiados, repercutiendo negativamente en su aprendizaje. En la etapa de educación obligatoria, aunque sean escasos, cuentan con los recursos técnicos y humanos que requiere el alumnado para favorecer la comunicación con discapacidad auditiva; en los niveles postobligatorios, contar con los apoyos necesarios, les es más complicado (IMSERSO, 1999).

Con respecto al ámbito laboral, la comunicación puede afectar en las reuniones de equipo, en las que se pierda buena parte de la información tratada. Por lo que sería útil facilitarles la información mediante presentaciones visuales o hacerles entrega de un resumen que recoja lo tratado en la reunión. En estos casos, lo idóneo es que la persona contratada pueda contar con un/a intérprete de Lengua de Signos, que durante la conversación oral, simultáneamente le traduzca lo hablado. Así, se consigue que las reuniones no se vean interrumpidas y, aunque quizá parte de la información se pierda, la persona sorda puede estar al tanto de la conversación.

Con todo lo anterior, las personas con discapacidad conforman un grupo que se encuentra en situación de desventaja en términos económicos, sociales, políticos y culturales. Si no se garantiza una vivienda digna, buena condición de salud, éxito educativo y empleo formal, puede considerarse que la persona se encuentra en una situación de pobreza multidimensional (Meléndez, S., 2016).

El empleo radica como una necesidad para la inclusión social de la persona, por todo lo positivo que conlleva, como es el aumento de autoestima, la independencia que implica, reducción de la pobreza y satisfacción personal, entre otras. El empleo es esencial para la inclusión social de las personas con discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que las personas trabajan con otras que padecen deficiencia auditiva, tienen que saber acerca de la existencia de la misma. Además, conocer si se han efectuado cambios o reformas en el entorno laboral para que el personal con discapacidad realice la labor con mayor eficacia y eficiencia.

Con todo ello, tal y como menciona Patiño (2012), citado en Meléndez-Labrador, S. (2016), indica la importancia de que el/la empleado/a esté al tanto de las novedades y

situaciones de la empresa y de que la comunicación entre la plantilla de trabajadores/as la comunicación adecuada, restringiendo cualquier tipo de discriminación. El fin es que la persona con discapacidad no se sienta desplazada u olvidada, ya que, la “comunicación interna, la sensibilización y la formación” (p. 98).forman parte de las necesidades que deben ser satisfechas.

5.2. Empleo como método eficaz para la inclusión social

Se considera importante establecer la diferencia entre integración e inclusión, dos conceptos que aparecen con frecuencia a lo largo del documento.

La integración es una inserción incompleta por la que las limitaciones son camufladas para que la posibilidad de inserción aumente, dado a que se considera suficiente el contacto entre personas con discapacidad y sin ella. Por el contrario, la inclusión implica la inserción total de la persona, supone la adaptación de la sociedad para atender las necesidades de las personas con discapacidad. No se busca disfrazar las limitaciones, sino que se parte de la idea de la diferencia entre las personas, reconociendo la discapacidad como un adjetivo para la persona (Escola de Gente, 2002),

Para la inclusión social de las personas, el empleo es la vía fundamental de inclusión social debido a que proporciona estabilidad económica y consolida la adherencia social la cohesión social de las personas (Rodríguez, G., Montserrat, J. y Marbán, V., 2015).

El tipo de discapacidad que tiene la persona es un elemento significativo. Las personas con discapacidad física o sensorial, si cuentan con las adecuadas ayudas técnicas, los índices de productividad que pueden alcanzar son similares al de las personas sin discapacidad. Por otro lado, en cuanto al rendimiento de las personas con discapacidad psíquica y/o mental, dependerá en mayor medida de la limitación que les suponga la misma (Rodríguez G. et al. 2015).

Para favorecer la contratación de las personas con discapacidad, existen una serie de incentivos para las empresas que favorecen la inserción de las personas con diversidad funcional. Descritos a continuación:

- Empresas ordinarias. Los incentivos para la contratación laboral de las personas con discapacidad se dividen en bonificaciones de cotizaciones de la Seguridad Social y subvenciones para el empleo con apoyo.
- Centros Especiales de Empleo (CEE). La dotación económica del incentivo para la contratación es más elevada que para las empresas ordinarias debido a que en los CEE acceden personas cuya inserción es más dificultosa. Se proporcionan

subvenciones salariales para las personas con discapacidad contratadas y para las unidades de apoyo profesional.

- Subvenciones a la inversión.
- Deducción del Impuesto de Sociedades por la contratación de personas con discapacidad

La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía establece que las personas con discapacidad a través de los siguientes tipos de empleo pueden ejercer su derecho al trabajo:

5.2.1. Empleo ordinario.

Este tipo de empleo es el que logra una mayor inclusión social de las personas con discapacidad. Además de adaptarse el entorno empresarial para que sea accesible para la persona con discapacidad, se acoge a el/la trabajador/a en la plantilla de trabajadores con igualdad de trato (García, A., 2019). Las contrataciones se dan en empresas y Administraciones públicas y se incluyen los servicios de empleo con apoyo. Las empresas que cuenten con una plantilla de trabajadores igual o superior a 50, están obligadas a reservar el 2% de los puestos vacantes para personas con discapacidad, según lo establecido en el RDL 1/2013, de 29 de noviembre. La reserva de puestos puede ser sustituida por lo dispuesto en el Real Decreto 364/2005³, por la compra de bienes o la prestación de servicios ajenos o accesorios a los prestados por la empresa a los CEE o trabajadores autónomos con discapacidad; haciendo donaciones a fundaciones; o a través de la contratación de personas por medio de enclaves laborales con CEE.

Tal y como se expone la web de la Junta de Andalucía en materia de discapacidad, existen ayudas para las empresas ordinarias con intención de contratar o que ya hayan contratado a personas con discapacidad. Se dividen en tres tipos:

- Incentivos dirigidos a financiar la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas ordinarias.
- Incentivos para financiar la adaptación de puestos de trabajo, dotación de equipos de protección personal con la finalidad de evitar accidentes laborales o eliminación de barreras en empresas ordinarias que tengan contratadas a personas con discapacidad.

³ Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. BOE, núm. 94, de 20 de abril de 2005.

- Subvenciones para el empleo con apoyo de las personas con discapacidad en Andalucía como medida para su integración laboral en el sistema ordinario de trabajo.

El objetivo de todas ellas es favorecer la adaptación socio-laboral de personas con discapacidad que tengan dificultades para insertarse en empresas de empleo ordinario en igualdad de condiciones o en situación semejante a los demás trabajadores. Las bonificaciones, tal y como aclara García, A. (2019) son iguales en todo territorio nacional; a excepción de las subvenciones, que son distintas en cada Comunidad Autónoma.

En la Ley 43/2006⁴ se establecen las bonificaciones, teniéndose en cuenta el tipo y grado de discapacidad así como el grupo de edad y sexo. Concretamente se hace una distinción entre personas mayores y menores de 45 años, teniendo más ayuda los primeros sobre los segundos; las mujeres y las personas con discapacidad severa reciben más apoyo con respecto a los hombres y las no severas. Las ayudas oscilan desde los 4500€ hasta los 6300€ al año para los contratos indefinidos y entre 3500€ y 5300€ para los temporales.

5.2.2. Empleo protegido.

Este tipo de empleo se desarrolla en los denominados Centros Especiales de Empleo (CEE) y en enclaves laborales, es el comúnmente conocido como ‘empleo con apoyo’

Los Centros Especiales de Empleo ofrecen trabajo a personas con discapacidad. Las plantillas de trabajadores están compuestas por, al menos, un 70% de personas con discapacidad. El objetivo de los mismos es que las personas con discapacidad se sumerjan en la realización de actividades productivas de bienes o servicios por medio de la participación en las operaciones de mercado. Su finalidad es que las personas con discapacidad tengan acceso al empleo remunerado, además es un mecanismo que promueve la inclusión de un gran número de personas en el régimen de empleo ordinario, por lo que podría decirse que es un vehículo para la inclusión social por medio de la inserción laboral.

Los CEE también cuentan con una serie de ayudas e incentivos para financiar la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en CEE en Andalucía para el mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad; para adaptar puestos de trabajo y eliminar barreras arquitectónicas; y para desarrollar acciones concernientes a las unidades de apoyo a la actividad profesional en CEE.

De los Centros Especiales de Empleo, García, A. (2019), critica que en muchos de ellos no se establece una relación especial con los trabajadores, es decir no prestan servicios

⁴ Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

de adaptación personal y social, muchos de ellos reciben una importante cantidad de dinero por medio de las subvenciones, pero no se detienen a definir una serie de actuaciones beneficiosas para la inclusión socio-laboral de los/as empleados/as. Para evitar que personas con discapacidad se vean inmersas en esa situación, es importante que por parte de la Administración Pública competente, someta a los CEE.

En cuanto al enclave laboral inicialmente mencionado, se trata de un convenio elaborado entre un Centro Especial de Empleo y una empresa de empleo ordinario cuya ocupación tengan relación, que sirve de vehículo para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo sin apoyo.

Aunque es alto el porcentaje de población activa de personas con discapacidad se encuentran ocupadas y por tanto integradas en el ámbito laboral e incluidas en la sociedad, hay muchas personas con discapacidad que se encuentran situación desempleo, inactivas o haciendo uso de los Servicios Sociales, por motivos de discapacidad severa en mayor parte. (García, A., 2019).

Ahora bien, centrando la importancia del empleo como método inclusión eficaz de las personas con discapacidad auditiva, se trata del colectivo que cuenta con mayor tasa de empleabilidad. No obstante, según datos recogidos de la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), siguen enfrentándose a diario a prejuicios y discriminación, poniéndose en duda sus capacidades. Desde la Confederación se considera necesario que en el ámbito laboral se incluya la accesibilidad en el ámbito de las empresas, así como que se ajuste la normativa para prevenir riesgos laborales y evitar barreras que les afectan directamente, adaptándolas a su realidad y así promocionar el acceso del colectivo al empleo.

5.3. Datos estadísticos sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad.

A continuación, se exponen una serie de datos estadísticos que reflejan la inserción laboral de las personas con discapacidad y discapacidad auditiva. Se hará especial distinción entre sexo, grupos de edad, nivel de estudios y duración del contrato en cuanto a la población activa, ocupada y desempleada, estableciéndose la comparativa entre las personas con y sin discapacidad según los últimos datos registrados del año 2016,

Según datos recogidos en la *Base Estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad* del IMSERSO, a fecha de 31 de diciembre de 2016, 3.378.622 personas tienen reconocida por el Centro de Valoración un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Resultando un total de 1.686.563 hombres y 1.692.019 mujeres, sin perder de vista 40 registros en los que no se conoce el dato del género.

Por otro lado, en cuanto a las personas a las que se reconoce la discapacidad auditiva como primera deficiencia, están registraos 93.416 hombres y 93.757 mujeres, siendo 5 de los que se desconoce el género, resultando un total de 187.178 personas ⁵

Las discapacidades reconocidas por el centro de valoración son de tipo (en orden): osteoarticular, crónica, mental, neuromuscular, intelectual, visual, auditiva, mixta, otras y expresiva. Ubicándose la discapacidad auditiva en el séptimo puesto, por debajo de la discapacidad visual, lo cual indica que el colectivo cuenta con un número de personas menor con respecto al resto de discapacidades.

Tabla 1. Personas con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% distribución por grupo de edad y tipos de primera deficiencia que concurre.

Grupos de edad	Discapacidad auditiva
0 – 17	7.477
18 – 34	11.273
35 – 64	81.866
Subtotal < 65 años	100.616
65 – 79	54.298
80 - +	32.255
Subtotal => 65 años	86.553

Fuente: Elaboración propia. A partir de datos recogidos en la Base Estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad (2016). ⁶

El grupo de edad en el que la discapacidad auditiva en edad laboral es más frecuente es en el de ‘35 a 64 años’. Uno de los factores que influye es el del deterioro sensorial que sufren las personas con el paso de los años, a medida que envejecen, por ello el número de personas con discapacidad auditiva es mayor en el grupo de edad ‘igual o superior a 65 años’.

⁵ Anexo I.

⁶ Anexo II.

Tabla 2. Activos de 16 a 64 años según discapacidad. Año 2016.

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	22.656,5	100,0	22.009,3	100,0	647,2	100,0
SEXO						
Hombres	12.120,1	53,5	11.747,9	53,4	372,2	57,5
Mujeres	10.536,4	46,5	10.261,4	46,6	275,0	42,5
GRUPOS DE EDAD						
16-24	1.463,8	6,5	1.438,7	6,5	25,1	3,9
25-44	11.762,6	51,9	11.529,8	52,4	232,7	36,0
45-64	9.430,1	41,6	9.040,8	41,1	389,3	60,2
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	74,6	0,3	66,8	0,3	7,7	1,2
Primaria	1.730,7	7,6	1.639,1	7,4	91,6	14,2
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	12.161,1	53,7	11.762,1	53,4	399,1	61,7
Superiores	8.690,1	38,4	8.541,3	38,8	148,8	23,0

(Valores absolutos en miles)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Notas de prensa el empleo de las personas con discapacidad (2016).

En la tabla 2 se realiza una comparativa de la actividad entre las personas sin discapacidad y las personas con discapacidad atendiendo a los indicadores de sexo, grupos de edad (16 – 24, 25 – 44 y 45 – 64 años) y el nivel de estudios. Se observa un mayor porcentaje de hombres en cuanto a la tasa de actividad de la población, más actividad en el grupo de 45 a 64 años y en cuanto a la formación, se aprecia que un mayor porcentaje de población activa sin discapacidad ha realizado estudios superiores. Esto último indica que la mayor parte de personas con discapacidad se ha quedado en el nivel de ‘Secundaria y programas de formación e inserción laboral’, lo cual dificulta el acceso a niveles superiores en los que la persona con discapacidad se pueda promocionar. La importancia de que personas con necesidades diversas accedan y hagan uso de espacios públicos o privados, es favorable porque a mayor afluencia de personas con necesidades distintas, los espacios serán adaptados para atender las distintas necesidades de la sociedad y ser así, globalmente accesibles.

Tabla 3: Ocupados/as de 16 a 64 años según discapacidad.

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	18.182,7	100,0	17.720,7	100,0	462,0	100,0
SEXO						
Hombres	9.910,2	54,5	9.642,7	54,4	267,5	57,9
Mujeres	8.272,5	45,5	8.078,0	45,6	194,5	42,1
GRUPOS DE EDAD						
16-24	811,2	4,5	801,3	4,5	9,9	2,1
25-44	9.549,6	52,5	9.391,9	53,0	157,7	34,1
45-64	7.821,8	43,0	7.527,4	42,5	294,4	63,7
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	42,1	0,2	35,7	0,2	6,5	1,4
Primaria	1.119,4	6,2	1.060,5	6,0	58,8	12,7
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	9.350,7	51,4	9.079,0	51,2	271,7	58,8
Superiores	7.670,4	42,2	7.545,4	42,6	125,0	27,1
DURACIÓN DEL CONTRATO						
- Menos de 6 meses	1.973,4	10,9	1.933,9	10,9	39,5	8,5
- De 6 meses a 1 año	1.138,5	6,3	1.115,0	6,3	23,4	5,1
- De 1 a 3 años	2.469,3	13,6	2.406,7	13,6	62,6	13,5
- Más de 3 años	12.601,5	69,3	12.265,0	69,2	336,5	72,8

(Valores absolutos en miles)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Notas de prensa el empleo de las personas con discapacidad (2016).

Los datos observados son en su mayoría coincidentes con los datos de población en activa. El dato significativo observado es que el porcentaje de población ocupada de personas con discapacidad era ligeramente superior en el apartado de ‘3 a más años’ con respecto al resto de intervalos en los que la duración del contrato de las personas sin discapacidad es más elevado. La relevancia del dato radica en que los contratos que firman las personas con discapacidad con las empresas tienen una duración de 12 meses a 3 años, siendo prorrogables por tiempo no inferior a 12 meses. Lleva a concluir que las personas con discapacidad cuya empleabilidad es superior a 3 años, se debe a la prórroga del mismo.

Tabla 4: Parados de 16 a 64 años según discapacidad.

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	4.473,8	100,0	4.288,6	100,0	185,2	100,0
SEXO						
Hombres	2.209,9	49,4	2.105,2	49,1	104,7	56,5
Mujeres	2.263,9	50,6	2.183,4	50,9	80,5	43,5
GRUPOS DE EDAD						
16-24	652,6	14,6	637,4	14,9	15,2	8,2
25-44	2.212,9	49,5	2.137,9	49,9	75,0	40,5
45-64	1.608,3	35,9	1.513,4	35,3	94,9	51,2
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	32,4	0,8	31,2	0,8	1,2	0,9
Primaria	611,4	14,6	578,6	14,4	32,8	22,0
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	2.810,4	62,1	2.683,0	62,1	127,4	61,7
Superiores	1.019,7	22,4	995,9	22,6	23,8	15,3

(Valores absolutos en miles)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Notas de prensa el empleo de las personas con discapacidad (2016).

En lo que al número de personas en situación de desempleo se refiere, se da un repunte en hombres con discapacidad y en el grupo de 45 a 64 años. También existe un mayor número de desempleados que coinciden en que sólo tienen los estudios primarios y menor tasa de paro en personas de 16 a 24 años y personas con estudios superiores. Las personas mayores de 45 años suelen tener más problemas para la empleabilidad, sobre todo las mujeres. Es por ello que existen bonificaciones e incentivos para las empresas que contratan a personas cuya edad es igual o superior a 45. La baja tasa de paro en la población joven se debe a que en su mayoría se están formando para incorporarse en el futuro al mundo laboral.

De acuerdo con el INE, la participación laboral de las personas con discapacidad viene determinada por la magnitud y el tipo de discapacidad, de manera que a mayor discapacidad, menor tasa de actividad. Centrando el tema tratado en la discapacidad auditiva, según datos estadísticos revisados⁷, presentaron las tasas de actividad más elevadas (61,3%) frente a las que tenían deficiencia mental que fueron las menores (27,7%). Las personas con discapacidad tienen una tasa de representación mayor en actividades sanitarias y de servicios sociales y en actividades administrativas y servicios auxiliares. Según los datos registrados del 2016, había un total de 100.616 personas con discapacidad auditiva en edad laboral. (Notas de Prensa del INE, 2016).

5.4. Barreras físicas o comunicativas y accesibilidad.

En función de la discapacidad de la persona, los impedimentos o barreras con los que se encuentre serán distintos a los que le puedan afectar para el desarrollo de su autonomía personal a otra persona con otro tipo de discapacidad. Por ejemplo, para una persona cuya discapacidad sea física, las barreras con las que se encuentre serán distintas a las que se encuentre una persona cuya discapacidad sea mental. Las barreras son diversas, las que se pueden encontrar durante los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad son: Físicas, socioeconómicas y legales (Rodríguez y Rico, 2009) o respecto a productos y tecnología; respecto al entorno natural y cambios del entorno; relacionadas con el apoyo y las relaciones; actitudinales; relacionadas con servicios, sistemas y políticas; y personales, siguiendo a León (2010).

⁷ Anexo III.

Las barreras que afectan a las personas con discapacidad auditiva son las barreras de comunicación. Siguiendo a la CNSE⁸ las barreras de comunicación “son aquellos obstáculos, trabas o impedimentos que dificultan o limitan la libertad de acceso y comunicación de las personas que tienen limitada temporal o permanentemente su capacidad de relacionarse con el entorno mediante la audición y la lengua oral”. Como barrera de comunicación podría considerarse la ausencia de subtítulos en materiales audiovisuales o la falta de intérpretes de lengua de signos en el ámbito privado y público.

La accesibilidad, siguiendo a la CNSE es la disciplina que garantiza que los medios humanos y materiales estén a disposición de las personas, tengan alguna discapacidad o no.

Las personas sordas pueden participar de forma activa en la sociedad si se eliminan una serie de barreras de comunicación que les impiden promocionarse. Las acciones que se deben llevar a cabo para eliminar las barreras, siguiendo a Barranco, C. y Cáceres, C. (2001) son las siguientes:

- Desarrollo normativo específico que contemple las dificultades derivadas de la sordera.
- Señalización visual de recintos públicos,
- Garantizar el acceso a medios de comunicación de masas, como por ejemplo poner subtítulos en las televisiones que se encuentran en los hospitales; y las nuevas tecnologías, como por ejemplo que se realicen más videoconferencias
- Crear plazas de intérpretes de Lengua de Signos en el ámbito público y privado.

Calzada (2008), citado por Jiménez y Rodríguez (2008, p.15), defiende “Las barreras en los sistemas de información de comunicación constituyen uno de los principales obstáculos que limitan la plena participación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos sociales (educación, empleo, ocio...)”.

Las barreras comunicativas son el principal problema por el que las personas con discapacidad auditiva se sienten discriminadas, por lo que es importante dar visibilidad a las necesidades del colectivo, porque todas las personas tienen derecho a acceder a la información, a promocionarse social y laboralmente y a gozar de su propia autonomía.

Asimismo, Calzada (2008), citado por Jiménez y Rodríguez (2008, p. 15) sostiene: Por otra parte, los empleos a los que suelen acceder las personas con discapacidad son de escasa cualificación y retribución, debido en parte a sus bajos niveles de formación pero también a los prejuicios de algunos empresarios que no les consideran capacitados para

acceder al mundo de la empresa o para promocionarse u ocupar empleos de más responsabilidad.

5.5. Normativa para promover la empleabilidad en personas con discapacidad

La normativa vigente abarca desde el nivel internacional hasta el nivel autonómico. Por lo que es importante hacer referencia a las más relevantes. Siguiendo lo dispuesto en el Portal de las Personas con Discapacidad (Discapnet) y estableciendo un orden de lo general a lo específico, se establecen:

➤ A nivel internacional.

ONU: *Convención Internacional de Derechos para personas con discapacidad.* Celebrada el 13 de diciembre del 2006. Tratado internacional mediante el cual se protegen los derechos de las personas con discapacidad y se persigue el respeto de los derechos de las personas con discapacidad. Su ratificación en el año 2007 por España, supuso una serie de cambios en la legislación española.

Unión Europea: *Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000*, por el que se establece un marco general para luchar contra la discriminación por motivos ideológicos, de discapacidad, de edad o de orientación sexual y a favor de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación para las personas con discapacidad. El fin es que se aplique el principio de igualdad de trato en todos los Estados miembros.

➤ A nivel nacional:

Artículo 49 CE, por el que se establece que los poderes públicos trabajarán para trazar una política con la prever, tratar, rehabilitar e integrar a los “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos”, les ampararán y les dotarán de atención especializada.

La normativa estatal en torno a la que gira la visibilización y promoción de los derechos de las personas con discapacidad es la que viene aprobada por el RDL1/2013, de 29 de noviembre, de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, por la que se realizó una reestructuración en el ordenamiento jurídico quedando derogadas la Ley 13/1982 de integración social de los minusválidos⁹; la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad¹⁰; y la Ley 49/2007, por la que se establece el régimen de

⁹ La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, es la conocida como LISMI. y la primera ley aprobada en España para regular la atención y los apoyos de las personas con discapacidad y sus familias.

¹⁰ Con la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades se preveía el régimen de infracciones y sanciones que se hizo efectivo con la Ley 49/2007.

infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, fueron derogados, siendo recogidas todas ellas en una sola

RD 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Se trata de la ley reguladora del empleo protegido descrito en el apartado ‘Empleo como método eficaz para la inclusión social’.

➤ A nivel autonómico: Legislación andaluza referente en materia de discapacidad

Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, en el Artículo 27 sobre Plan de empleo de las personas con discapacidad. De forma periódica se aprobará un plan de empleo para las personas con discapacidad en Andalucía. Plan en el que se establecerán objetivos sobre el empleo ordinario público y privado, empleo con apoyo, empleo protegido en centros especiales de empleo y enclaves laborales, formación para el empleo, y empleo autónomo; también se incluirán las medidas necesarias para las personas que tengan dificultades de inserción laboral y se tendrá en cuenta la situación desigual entre hombres y mujeres con discapacidad.

Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía., en su artículo 28, establece que se producirá la coordinación entre los servicios sociales comunitarios y los servicios de empleo para favorecer la inserción social y laboral de las personas con dificultad para acceder o mantener un empleo, contribuyendo a la búsqueda de oportunidades de inserción.

5.6. Movimiento asociativo

Para alcanzar la igualdad de derechos y de oportunidades de las personas con discapacidad, posibilitar el ejercicio de sus derechos fundamentales y conseguir así cambios en la sociedad, el colectivo de personas con discapacidad, junto a sus familiares y allegados, se han agrupado.

En la actualidad, existen numerosas entidades que trabajan por la reivindicación de los derechos de las personas con discapacidad. A continuación se exponen las corporaciones que prestan sus servicios y asesoramiento a las personas con discapacidad y discapacidad auditiva, a nivel estatal, autonómico y provincial en España.

A nivel general y estatal:

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, conocido como *CERMI*, tiene la misión es mejorar las condiciones de vida y ciudadanía de las personas con discapacidad y de sus familias, organizando al movimiento social español de las discapacidad. Aspira a ser un referente de la transformación social en cuanto a la defensa del reconocimiento de derechos e inclusión social de las personas con discapacidad y de sus familiares. Hace de interlocutor entre los poderes públicos y la sociedad, transmitiendo propuestas constructivas a los primeros sobre las necesidades de las personas con discapacidad, con el fin de favorecer la no discriminación, la equidad en oportunidades y la emancipación social alcanzando, en definitiva, que la situación de las personas con discapacidad y sus familias, mejore. Se rige por una serie de valores, que coinciden en su mayoría con los promulgados en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, entre los que se encuentran: unidad, respeto a la diversidad, igualdad entre mujeres y hombres, participación, transparencia y calidad, entre otros. Entre sus objetivos se encuentra ser el portavoz de la Discapacidad, está globalmente considerado en España. (Misión, Visión y Valores del CERMI, 2019)

Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED). Es un instrumento técnico que presta servicio a las personas con discapacidad y al resto de ciudadanía. Es utilizado por la Administración General del Estado a través del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. El OED está amparado por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, encargándose de promocionar y orientar las políticas públicas conforme a la Convención Internacional celebrada en 2006.

Discapnet. El Portal de las Personas con Discapacidad. Surgió como una iniciativa para impulsar la integración social y laboral de las personas con discapacidad, cofinanciada por la Fundación ONCE e ILUNION Tecnología y Accesibilidad.

Dos líneas de actuación:

- Un servicio de información para las organizaciones profesionales, las personas con discapacidad y familiares.
- Una plataforma para el desarrollo de acciones dirigidas a promover la participación en la vida económica, social y cultural de las personas con discapacidad.

Dota a las personas de información y servicios, sobre el empleo por ejemplo.

Fundación ONCE. Sus objetivos prioritarios son el empleo, formación para el empleo para personas con discapacidad y la difusión del concepto de “Accesibilidad Universal”. Desde la entidad se encarga del diseño e implementación de programas de

integración laboral, formación y empleo para personas con discapacidad, y accesibilidad global, promoviendo la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles.

Para fomentar el empleo y contribuir en la mejora de la empleabilidad, la Fundación ONCE:

- Dota de formación profesional y conocimiento de habilidades laborales necesarias para acceder al mercado laboral en igualdad de oportunidades, a las personas con discapacidad en edad laboral.
- Lleva a la práctica lo dispuesto en la legislación española vigente en materia de discapacidad y creación de empleo.
- Colabora con las entidades del movimiento asociativo para la creación de plazas ocupacionales que posibiliten la futura incorporación a la actividad laboral de personas con discapacidad y sus familias.

Para conseguir la mejora de la empleabilidad para las personas con dificultades para acceder al mercado laboral, la Fundación ONCE cuenta con el *Programa Inserta*. Mediante el cual, se articula un plan de acción específico entre la entidad y las empresas interesadas por medio de la firma de un Convenio con el que posibilitar la inserción laboral directa de las personas con discapacidad.

Ejemplos de las empresas que han firmado el Convenio Inserta son Alcampo y Carrefour.

A nivel estatal en materia de discapacidad auditiva:

La *Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE)*, es una ONG de acción social sin ánimo de lucro que, a través de políticas con las que suprimir las barreras que impiden el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad auditiva, lucha por la igualdad de oportunidades. Desarrolla una labor de reivindicación e incidencia política y lleva a cabo programas de atención y prestación de servicios a través de sus federaciones y asociaciones de personas sordas.

Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS). Se trata de una Confederación de ámbito nacional que surge para dar respuesta a las necesidades de las familias de las personas con discapacidad auditiva, así como a ellas mismas. La organización asociativa de discapacidad auditiva se divide por regiones y provincias y presta servicios de atención, asesoramiento y apoyo tanto para la persona sorda como para su entorno familiar y de amistad. (¿Qué es FIAPAS?, 2019).

En FIAPAS cuentan con redes de desarrollo institucional, atención y apoyo a las familias, de intervención logopédica, de formación especializada, de promoción de la accesibilidad, de ayuda y orientación y de inserción laboral, siendo esta última a la que se

va a profundizar. Desde la Red de inserción laboral, se les proporciona información actualizada y acorde a la evolución de los distintos ámbitos laborales, se planifican acciones se les acompaña en la búsqueda activa de empleo y se les apoya para la inserción laboral.

A nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía:

Fundación Andaluza de Accesibilidad y Personas Sordas. Nace con el propósito de conseguir la accesibilidad en la comunicación de las personas sordas en Andalucía.

Ofrecen servicios:

- Presenciales de interpretación de Lengua de Signos Española (LSE) en Andalucía.
- De video-interpretación de LSE a distancia.
- De promoción y desarrollo de las personas sordas y dinamización del Tejido Asociativo.
- De Autodefensa de Derechos, Atención Política e Institucional.
- Banco de Audífonos.

Movimiento Asociativo a nivel provincial:

Asociación Provincial de Personas Sordas de Jaén (APROSOJA). La información obtenida de la Asociación APROSOJA ubicada en la ciudad de Jaén ha sido la recopilada de dos entrevistas semi-estructuradas realizadas a la trabajadora social y a la orientadora laboral de la entidad, con el objeto de conocer la labor y la implicación de las profesionales en la Asociación dirigida a personas con discapacidad auditiva.

La labor de la trabajadora social consiste en proporcionar información, orientación y asesoramiento a los usuarios; se encarga de la gestión y búsqueda de programas, proyectos y actividades atendiendo a sus necesidades. Para que la persona pueda participar en los proyectos y actividades de la Asociación debe tener reconocido como mínimo un 33% de discapacidad por el Centro de Valoración y Orientación. En caso de que la persona que llega por primera vez no tenga conocimiento de ello o tenga dudas acerca de cómo solicitarlo, la trabajadora social le proporciona orientación acerca de cómo obtener el certificado de discapacidad, las actuaciones a realizar y le aporta ayuda en la cumplimentación del formulario. Una vez tiene el certificado de discapacidad, se procede con la valoración de sus necesidades, las cuales son muy diversas dado a que muchos usuarios tienen una discapacidad múltiple, es decir, además de la discapacidad auditiva tienen reconocido otro tipo de discapacidad.

La forma en la que se comunican con los usuarios depende del grado de pérdida auditiva de la persona usuaria, por lo que puede ser mediante la comunicación oral o mediante la Lengua de Signos.

La misión de APROSOJA es dar visibilidad al colectivo y la difusión y normalización del uso de la Lengua de Signos, la cual es importante que aprendan tanto las personas con hipoacusia o sordera leve y las personas sin discapacidad auditiva. La trabajadora social proporciona información acerca de las ayudas técnicas y subvenciones que se pueden solicitar a la Junta de Andalucía para sufragar los audífonos¹¹.

Por otro lado, se cuenta con información sobre la labor de la orientadora laboral de la Asociación, la cual, es la primera persona que tiene contacto con la que tiene contacto el individuo que requiere de orientación laboral o formativa. Desde Programa de Empleo de la Asociación se da respuesta al Servicio de Andalucía Orienta financiado por el Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Para poder acceder al programa es imprescindible que la persona esté dada de alta como demandante de empleo, además de contar con el certificado de discapacidad.

Desde el servicio de orientación, en primer lugar, la orientadora laboral tiene una entrevista inicial con la persona para conocer sus intereses iniciales y necesidades, si requiere de formación, de empleo o se le ayuda a definir su objetivo. Tras la entrevista inicial, se trabaja con la persona el currículum vitae, entrevistas de trabajo, búsqueda de empleo por internet, autocandidatura o cómo presentarse a las empresas.

Tras conocer los objetivos, las necesidades, autonomía y sus habilidades, traza junto a la persona un plan de actuación, a partir del cual se conciertan citas cada dos o tres semanas en función del perfil de cada persona y del volumen de usuarios/as. El perfil de los/as usuarios/as de edades comprendidas en edad laboral y cuyo nivel formativo es variado.

El movimiento asociativo en pro y en defensa de los derechos de las personas con discapacidad abarca todos los ámbitos de la vida en los que las personas con discapacidad puedan encontrar barreras que les impidan su promoción o inserción laboral que les dote de autonomía personal. Tal y como se ha señalado, el movimiento asociativo está presente a nivel estatal, autonómico y provincial. Todas las entidades tienen el objetivo principal y común de combatir las barreras, los obstáculos a los que las personas con discapacidad tienen que combatir a diario. Las personas con discapacidad auditiva, concretamente, la barrera a la que se enfrentan es la de comunicación, contra la cual desde las asociaciones luchan y pretenden dar visibilidad. La importancia de la descentralización del movimiento asociativo,

¹¹ Subvenciones de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Subvenciones individuales para personas con discapacidad.

para la discapacidad y la discapacidad auditiva, radica en que entre todas ellas se coordinan y proporcionan una atención integral enfocada en las necesidades de la persona.

5.7. Propuestas de intervención y necesidades a cubrir para lograr la integración socio-laboral

Desde la Confederación Estatal de Personas Sordas se reclama un mayor compromiso social por parte de las personas empresarias y llama la atención a la Administración para que apliquen medidas efectivas con las que lograr la empleabilidad duradera en el tiempo y en mayor medida en empresas ordinarias. Con ello, para una adecuada inclusión socio-laboral es necesario contar con la posibilidad de acceso a una formación que proporcione los conocimientos necesarios para poder efectuar de forma consciente y adecuada un trabajo que permita al colectivo competir en igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.

Tan necesaria es la formación como el mantenimiento del puesto de trabajo. Para que la empleabilidad sea efectiva es necesario que las empresas, además de garantizar su compromiso con el colectivo, reserven una parte de sus partidas presupuestarias para la contratación de una persona intérprete de Lengua de Signos, que establezca la vía de comunicación entre empleador/a- empleado/a.

Con respecto a los cursos de formación, existe una importante barrera de comunicación. El motivo radica en que si una persona con discapacidad auditiva desea hacer un curso formativo, el cual puede ser un medio que favorece el acceso a un puesto de trabajo, solamente tienen opción de realizarlo por medio del Programa Inserta de la Fundación ONCE, lo cual indica que otras entidades que organizan los cursos de formación, no tienen en cuenta la necesidad comunicativa que se puede presentar entre las personas participantes.

Con respecto al empleo público, la CNSE solicita la reserva específica de plazas para personas sordas y que se tenga en consideración el conocimiento de la Lengua de Signos en el baremo de puntuación de oposiciones para el empleo público de atención directa, puesto que se trata de una lengua oficial reconocida por ley y permite superar la barrera de comunicación hacia las personas con discapacidad auditiva.

La inserción socio-laboral es favorable dentro de unos límites, límites que se establecen entre el trabajo ofertado en los Centros Especiales de Empleo (CEE) y el empleo ordinario, lo que apunta a que aún es necesario que las sociedad amplíe sus miras en el ámbito laboral y personas con discapacidad auditiva, altamente cualificadas y aptas para mostrar sus habilidades ejerciendo cualquier actividad laboral en la que la comunicación no sea un impedimento.

Ejemplos de empresas en cuya plantilla de trabajadores/as cuentan con personas con discapacidad auditiva son: la empresa de Valeo en la localidad de Martos (Jaén) o la empresa de Clece S.A. para la limpieza de espacios públicos, según lo corroborado por la orientadora laboral de la Asociación APROSOJA.

Desde las entidades que conforman el movimiento asociativo, hacen de intermediarios. Es decir, realizan una labor de asesoramiento e información a las empresas que han firmado el Convenio de colaboración, acerca de estrategias de comunicación así como se les dota de nociones básicas de Lengua de Signos para que la persona con discapacidad auditiva se sienta parte de la plantilla de trabajadores/as de la empresa.

5.8. La intervención del Trabajo Social en los procesos de inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad.

Para la intervención del Trabajo Social en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es necesario que el/la profesional del Trabajo Social conozca las estrategias y las competencias de búsqueda de empleo, los recursos de empleo para guiar a la ciudadanía así como las redes sociales. Es importante que tenga conocimientos sobre Orientación laboral, dado a que permite la mejora de la empleabilidad de las personas, con y sin discapacidad. Los/as profesionales, ofrecen un servicio de orientación, asesoramiento e información acerca de recursos actualizados sobre cursos formativos y sobre el mercado laboral. Para ello, una vez se conocen las necesidades de la persona, se desarrolla un itinerario personalizado de inserción, en el que se definen los objetivos, el diagnóstico y las necesidades de la persona con o sin discapacidad (Blancas, R. y Jurado, G., 2011).

Para que una persona pueda recibir información, orientación y asesoramiento en materia de discapacidad por parte de el/la profesional del trabajo social, es necesario que cuente con un certificado de discapacidad emitido por el Centro de Valoración y Orientación en el cual aparezca valorada una discapacidad igual o superior al 33%, en caso de no contar con él y requerirlo, se le asesorará para obtenerlo. Si requiere derivación al servicio de Orientación Laboral, debe de ser Demandante de Empleo en el Servicio Andaluz de Empleo (SAE)¹²,

El/la profesional del Trabajo Social cumple con una labor fundamental, reconoce y ayuda a vencer las barreras con las que se encuentran las personas con discapacidad. Las demandas del colectivo suelen ser más específicas y de una condición más vulnerable (Pérez-Castro, J. y González-Osorio, P., 2018) debido a las construcciones sociales que limitan la

¹²Dada de alta en el Servicio Andaluz de Empleo siempre y cuando la persona resida en Andalucía.

promoción de la persona con discapacidad. El/la profesional, además de proporcionar atención especializada a la persona con discapacidad, interviene con las familias estableciendo un diálogo para recabar apoyo y conocer su situación social.

Para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad auditiva, desde la Confederación Española de Familias de Personas Sordas, se desarrolla un Programa de Empleo con el que favorecerla, con el fin de potenciar y posibilitar la autonomía personal de las personas sordas a través de su incorporación en el empleo ordinario. Desde el Servicio de Orientación Laboral, donde se encuentra la figura de el/la profesional del Trabajo Social, se proporciona una atención especializada y actualizada con respecto a los distintos ámbitos laborales y asesoramiento acerca del acceso al empleo ordinario u empleo con apoyo.

Por lo que en este ámbito y coincidiendo con lo establecido en la Red de Inserción Laboral de FIAPAS (2019), la labor del Trabajo Social para la inserción laboral consiste en: gestión de itinerarios integrados en el proceso de inserción laboral, información, orientación, motivación para la formación, intermediación laboral, búsqueda activa de empleo y apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Resumiendo, La intervención del Trabajo Social se rige por una serie de principios básicos, que todo profesional debe cumplir. Siguiendo el Código Deontológico de Trabajo Social (2019):

1. Dignidad. La persona humana, única e inviolable, tiene valor en sí misma con sus intereses y finalidades.
2. Libertad. La persona, en posesión de sus facultades humanas, realiza todos los actos sin coacción ni impedimentos.
3. Igualdad. Cada persona posee los mismos derechos y deberes compatibles con sus peculiaridades y diferencias.

Con respecto a los que se establecen las funciones de los/las profesionales del trabajo social: “planificar, proyectar, calcular, aplicar, evaluar y modificar los servicios y políticas sociales para los grupos y comunidades” todo ello en función de las necesidades de la persona, grupo o comunidad con la que intervenga.

6. CONCLUSIONES

Las necesidades sociales de las personas con discapacidad, al igual que las de cualquier persona dependen en gran medida de su situación social, cultural y económica, del contexto en el que desarrollen su vida. La principal necesidad del colectivo radica en la

eliminación de las barreras obstaculizan su plena participación en distintas actuaciones cotidianas. Según el tipo de discapacidad y la medida en la que afecta a los quehaceres diarios de la persona, así será la limitación al ejercicio de sus derechos fundamentales.

En cuanto a las personas con discapacidad auditiva, la principal limitación o barrera con la que se tropiezan a diario es la comunicativa, dado a la deficiencia auditiva que les impide adquirir el lenguaje verbal y por tanto la imposibilidad de poder comunicarse en situaciones tan cotidianas como es la de poder preguntar por una dirección, en caso de haberse perdido.

Para que se pueda establecer la comunicación entre las personas con discapacidad auditiva y las oyentes sería eficiente que la sociedad se adapte al colectivo aprendiendo lengua de signos, así como sensibilizarse acerca de que la deficiencia auditiva no les impide realizar con eficacia y eficiencia otras muchas tareas. Sería útil la incorporación de la Lengua Oficial de Signos en el currículum educativo básico, posibilitaría la normalización de su uso, el reconocimiento del dominio de un idioma y se lograría la inclusión social de un colectivo conformado por más de ciento cincuenta mil personas en España.

Una de las limitaciones con las que han contado las personas con discapacidad auditiva, ha sido el acceso al empleo ordinario, por ello, tras las reformas legislativas correspondientes, con la intencionalidad de las personas interesadas y con ayuda del movimiento asociativo se ha conseguido que tengan acceso al empleo, bien sea ordinario o protegido, por el que sentirse realizadas, potenciar su autoestima y contar con independencia económica. Para cualquier persona, con discapacidad o no, el empleo es fundamental como medio de inclusión, por ello se trabaja día tras día desde las entidades competentes por lograr la sensibilización de la sociedad, para que las personas con discapacidad cuenten cada vez con menos impedimentos para acceder al empleo.

En cuanto a los datos estadísticos revisados, han demostrado que con discapacidad o sin ella, las mujeres, las personas mayores de 45 años y aquellas cuyo nivel de estudios es más bajo, presentan un mayor índice en la tasa de desempleo, lo cual debería ser objeto de actuación para las personas políticas responsables por medio de políticas, incentivos y campañas de sensibilización que lo mejore, dada a la gran cantidad de población afectada. Es indiscutible la implicación de los poderes públicos en la aprobación en materia legislativa en asuntos de discapacidad, igualdad y empleo, pero aun es necesario la implementación de todas ellas, la regulación de los posibles fraudes en los Centros Especiales de Empleo y el fomento de actividades en pro de la inclusión en las que se vea envuelta toda la ciudadanía. Para ello, una propuesta de actuación sería hacer accesible el visionado de una película por

medio de subtítulos y/o video-interpretación en lengua de signos. Al finalizar, se podría establecer un debate entre todas las personas que la han visto con la ayuda de intérpretes de lengua de signos.

Ha sido de gran utilidad contar con el testimonio de las trabajadoras de la Asociación Jienense APROSOJA para comprender la situación, las necesidades y las demandas de las personas con discapacidad auditiva, así como las mejoras a introducir percibidas desde su punto de vista.

Por otro lado, para mejorar la integración socio-laboral del colectivo es necesario que exista un compromiso social por parte de las empresas, de la administración y de la sociedad en general, con el que las personas con discapacidad compitan en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones, con el que se sientan parte integrante de la plantilla de trabajadores/as y sean cada vez menos los inconvenientes y limitaciones con los que se encuentren. .

Para finalizar, se considera que desde el Trabajo Social se realiza una labor fundamental por medio del diagnóstico de las necesidades de las personas con discapacidad para la mejora de su situación social y orientación para el empleo. Para ello, promueve la autonomía y la autodeterminación de la persona, así como contribuye al ejercicio de derechos y ayuda a la persona a aprovechar sus potencialidades. En nuestras manos está ayudar a construir el camino en el que no existan limitaciones para ninguna persona, reivindicando los derechos de todos/as. Todo ello bajo un compromiso social por parte de toda la sociedad.

7. BIBLIOGRAFÍA

Barranco, C. (2009). Discapacidad y Trabajo Social: una mirada sobre los enfoques y derechos sociales. *Treball Social*, 186, 81-94.

Barranco, C. y Cáceres, C. (2001). *Trabajo Social con las personas con discapacidad auditiva*. En D. Colom y M. Miranda (Dir.). Poblaciones y bienestar II. Zaragoza: Mira.

Blancas, R. y Jurado, G. (2011). El rol de la Orientación Laboral en el ámbito del Trabajo Social. *Documentos de Trabajo Social*, (50): 280 – 293.

CERMI (2017) *Una convención para la discapacidad*. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de: <http://www.convenciondiscapacidad.es>

- CERMI (2019). *Ámbitos de actuación*. Recuperado de: <https://www.cermi.es/es/cermi/ambitos>
- CERMI (2019). *Misión, Visión y Valores del CERMI*. Recuperado de: <https://www.cermi.es/es/cermi/mision>
- CNSE (2019) *Accesibilidad: la supresión de las barreras de comunicación*. Recuperado de: http://www.cnse.es/inmigracion/index.php?option=com_content&view=article&id=61&Itemid=252&lang=es
- CNSE (2019). *Las personas sordas en el ámbito laboral aún siguen en situación de desventaja enfrentándose a prejuicios y discriminación*. Recuperado de: <https://www.discapnet.es/discriminacion-personas-sordas-en-el-ambito-laboral>
- CNSE (2019). *Quiénes somos*. Recuperado de: <http://www.cnse.es/cnse.php>
- Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 311, de 29 de diciembre de 1978, pp. 29313 a 29424. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>
- DISCAPNET (2019). *Quiénes somos*. Recuperado de: <https://www.discapnet.es/quienes-somos>
- Egea C, Sarabia A. (2001). *Clasificaciones de la OMS sobre Discapacidad* Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad (50).
- Escola de Gente (2002). *Manual da mídia legal: comunicadores pela incluso*. Río de Janeiro: wva.
- FIAPAS (2019). *¿Qué es FIAPAS?*. Recuperado de: <http://www.fiapas.es/FIAPAS/queesfiapas.html>
- FIAPAS (2019). *Red de inserción laboral*. Recuperado de: <http://www.fiapas.es/FIAPAS/insercion.html>
- Fiuza, M. J. y Fernández, M. P. (2014) *Los déficits sensoriales: la discapacidad visual y auditiva*. En *Dificultades de aprendizaje y trastornos del desarrollo* (pp.199-205). Madrid: Pirámide.
- Fundación ONCE (2019). *Programa Inserta*. Recuperado de: <https://www.fundaciononce.es/es/pagina/programa-inserta>
- García, A. (2019), *La Promoción del Empleo de las personas con Discapacidad en España*. *Revista de la Facultad de Derecho de México*. Vol. 69. N° 273-1. pp. 404 -434.
- García, F.J. y Herrero, J. (Coord.). (2008). *Manual de Atención al Alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo. Derivadas de Discapacidad Auditiva*.

- Andalucía: Junta de Andalucía. Consejería de Educación. Dirección General de Participación e Innovación Educativa.
- González, D. y Mercado, E. (2019). El modelo social como perspectiva de intervención desde el trabajo social en personas con la capacidad modificada. *Revista Española de Discapacidad*, 7 (I): 241-249. Recuperado de: <https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/580>
- González, D. y Mercado, E. (2019): “El modelo social como perspectiva de intervención desde el trabajo social en personas con la capacidad modificada”. *Revista Española de Discapacidad*, 7 (I): 241-249.
- Guzmán, F.; Toboso, M. y Románach, J. (2010). *Fundamentos éticos para la promoción de la autonomía y la interdependencia: la erradicación de la dependencia*. Recuperado de: http://www.diversocracia.org/docs/Fundamentos%20eticos%20interdependencia_o_viedo.doc
- IMERSO (1999). *Los problemas necesidades y demandas de la población con discapacidad auditiva en España: Una aproximación cualitativa*. Recuperado de: http://www.imerso.es/InterPresent2/groups/imerso/documents/binario/im_008957.pdf
- IMERSO (2016). Base Estatal de datos de personas con discapacidad. Recuperado de: https://www.imerso.es/InterPresent1/groups/imerso/documents/binario/bdepcd_2016.pdf
- INE (2016). El empleo de las personas con discapacidad. Notas de prensa. Recuperado de: http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf
- Junta de Andalucía (2019). Ayudas y prestaciones a la discapacidad. Recuperado de: <https://www.juntadeandalucia.es/temas/familias-igualdad/discapacidad/prestaciones.html>
- Junta de Andalucía (2019). Baremos de Valoración de la Discapacidad Vigentes: Consejería de igualdad, políticas sociales y conciliación. Recuperado de: http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/valoracion_discapacidades.pdf
- Junta de Andalucía (2019). Planes y Normativa. Recuperado de: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/igualdadpoliticassocialesyconciliacion/areas/discapacidad/PlanesYNormativa.html>
- Junta de Andalucía (2019). Subvenciones individuales para personas con discapacidad. Recuperado de:

<https://www.juntadeandalucia.es/servicios/procedimientos/detalle/14131/datos-basicos.html>

Junta de Andalucía (2019). Trabajo y discapacidad. Recuperado de: <https://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/busqueda/discapacidad.html>

León, A. (coord.) (2010). Estudio diagnóstico sobre barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Bogotá. Recuperado de: <http://pactodeproductividad.com/pdf/documentodiagnosticopactodeproductividad.pdf>

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, 103, de 30 de abril de 1982, pp. 11106 a 11112. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>

Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas. *Boletín Oficial del Estado*, 255, 24 de octubre de 2007, pp. 43251 a 43259. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-18476>

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. *Boletín Oficial del Estado*, 299, de 15 de diciembre de 2006. Actualizada el 4 de julio de 2018. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/14/39/con>

Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. *Boletín Oficial del Estado*, 250, de 17 de octubre de 2017, pp. 100718 a 100755. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-11910>

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 312, de 30 de diciembre de 2006, 46586 a 46600. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-22949>

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 310, de 27 de diciembre de 2007, 53278 a 53284. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-22293>

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*,

- 289, de 3 de diciembre de 2003, pp. 43187 a 43195. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22066>
- Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 248, de 29 de diciembre de 2016. Recuperado de: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2016/248/1>
- Luna, E. G., Navas, D. F., Mayor, G. A. y Buitrago, L. A. B. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *DYNA: revista de la Facultad de Minas*.
- Meléndez-Labrador, S. (2016). Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación & Desarrollo*. Vol. 24 (1) 26-52
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) (2019). El Observatorio. Recuperado de: <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/el-observatorio/>
- OMS (2019). Discapacidades. Recuperado de: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- ONU (2006), *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado de: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002). Gestión de las discapacidades en el trabajo, p.21. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_218554.pdf
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Editores Cinca.
- Patiño Díazgranados, L. A. (2012). La responsabilidad social empresarial y su implicación en la inclusión y movilidad del capital humano. *Dimensión Empresarial*, 10(2): 86-99.
- Pérez Bueno, L. (2010), *Discapacidad, derecho y políticas de inclusión*, Madrid: Editores: Cinca.
- Pérez-Castro, J. y González-Osorio, P. (2018): “Los servicios profesionales para las personas con discapacidad. Principios, valores y dilemas éticos”. *Revista Española de Discapacidad*, 6 (I): 113-137.

- Portal del Consejo General del Trabajo Social. Buena Praxis Profesional. Código Deontológico. (2019). Recuperado de https://www.cgtrabajosocial.es/codigo_deontologico
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. *Boletín Oficial del Estado*, 22, de 26 de enero de 2000, 3317 a 3410. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-1546>
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 45, de 21 de febrero de 2004, 8386 a 8391. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277>
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 94, de 20 de abril de 2005, 13466 a 13469. Recuperado de : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-6308>
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 168, de 14 de julio de 2007, 30618 a 30622. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, 289, de 4 de diciembre de 2013, 12632. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
- Rodríguez Garavito, C. y Rico Gutiérrez, L. (2009). *Discapacidad y derecho al trabajo*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- SEPE (2019). Bonificaciones/reducciones a la Seguridad Social a trabajadores con discapacidad. Recuperado de: http://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones_discapacitados.pdf
- Torreblanca, H., Albert, M. (1999). Integración socio-laboral de personas con deficiencia auditiva. Alternativas. *Cuadernos de Trabajo Social*. N. 7. ISSN 1133-0473, pp. 77-91.

Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Empresa y Humanismo*, 15 (1), 115-136. Recuperado de: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>

ANEXOS

Anexo I. Tabla 5. Personas con grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%. En función del sexo y el tipo de deficiencia.

PERSONAS CON GRADO DE DISCAPACIDAD RECONOCIDO IGUAL O SUPERIOR AL 33%. DISTRIBUCIÓN POR SEXO SEGÚN TIPOS DE PRIMERA DEFICIENCIA QUE CONCURRE (*)													
SEXO		OSTEO-ARTICULAR	NEURO-MUSCULAR	CRÓNICA	INTELEC TUAL	MENTAL	VISUAL	AUDITIVA	EXPRESIVA	MIXTA	OTRAS	NO CONSTA	TOTAL
HOMBRES	N	432.525	185.639	318.075	159.397	268.894	107.764	93.416	12.614	34.701	31.918	15.398	1.660.341
	%	26,05%	11,18%	19,16%	9,60%	16,20%	6,49%	5,63%	0,76%	2,09%	1,92%	0,93%	100,00%
MUJERES	N	548.150	160.395	269.437	118.072	266.776	123.148	93.757	4.335	45.374	22.222	15.392	1.667.058
	%	32,88%	9,62%	16,16%	7,08%	16,00%	7,39%	5,62%	0,26%	2,72%	1,33%	0,92%	100,00%
N/C	N	11	5	3	3	5	5	5	0	2	0	1	40
	%	27,50%	12,50%	7,50%	7,50%	12,50%	12,50%	12,50%	0,00%	5,00%	0,00%	2,50%	100,00%
TOTAL	N	980.686	346.039	587.515	277.472	535.675	230.917	187.178	16.949	80.077	54.140	30.791	3.327.439
	%	29,47%	10,40%	17,66%	8,34%	16,10%	6,94%	5,63%	0,51%	2,41%	1,63%	0,93%	100,00%

(*) En la discapacidad de una misma persona puede concurrir más de una deficiencia; se ha clasificado por la deficiencia informada en primer lugar ya que se ha establecido el criterio de ordenarlas por el % de discapacidad que determinan.

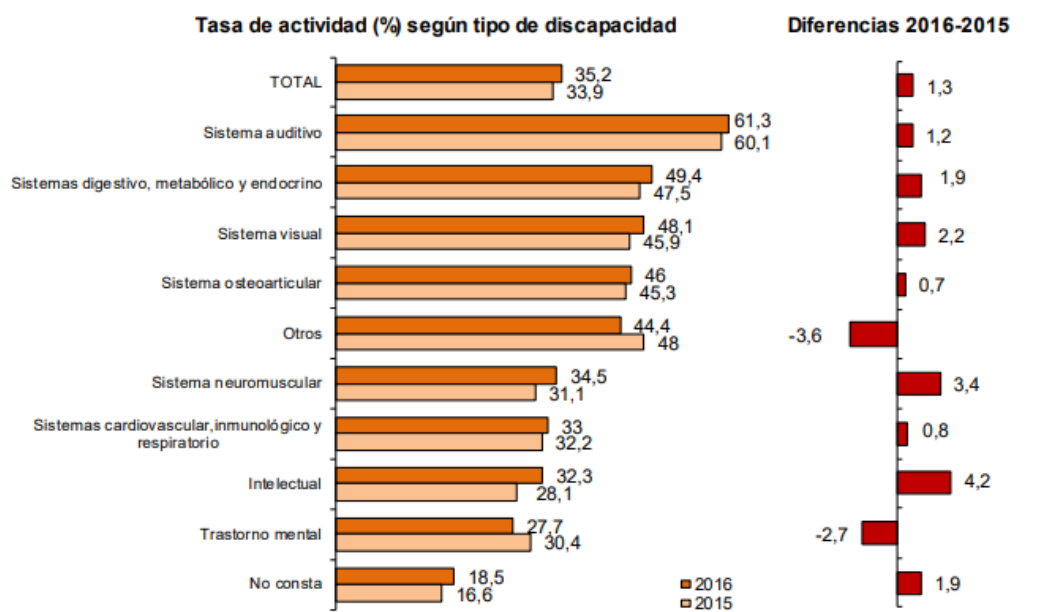
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Notas de prensa el empleo de las personas con discapacidad (2016).

Anexo II. Tabla 6. Personas con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. En función del grupo de edad y tipo de deficiencia.

PERSONAS CON GRADO DE DISCAPACIDAD RECONOCIDO IGUAL O SUPERIOR AL 33% DISTRIBUCIÓN POR GRUPO DE EDAD Y TIPOS DE PRIMERA DEFICIENCIA QUE CONCURRE													
GRUPO DE EDAD		OSTEO-ARTICULAR	NEURO-MUSCULAR	CRÓNICA	INTELEC-TUAL	MENTAL	VISUAL	AUDITIVA	EXPRESIVA	MIXTA	OTRAS	NO CONSTA	TOTAL
0-17	N	8.530	15.967	12.494	49.942	43.098	5.759	7.477	1.126	4.345	2.350	522	151.610
	%	5,63%	10,53%	8,24%	32,94%	28,43%	3,80%	4,93%	0,74%	2,87%	1,55%	0,34%	99,66%
18-34	N	25.818	26.314	18.419	74.895	45.948	11.625	11.273	1.427	4.568	3.315	1.716	225.318
	%	11,46%	11,68%	8,17%	33,24%	20,39%	5,16%	5,00%	0,63%	2,03%	1,47%	0,76%	99,24%
35-64	N	371.780	155.495	233.132	126.146	277.735	88.645	81.866	5.959	27.057	34.122	22.477	1.424.414
	%	26,10%	10,92%	16,37%	8,86%	19,50%	6,22%	5,75%	0,42%	1,90%	2,40%	1,58%	98,42%
SUBTOTAL < 65 AÑOS	N	406.128	197.776	264.045	250.983	366.781	106.029	100.616	8.512	35.970	39.787	24.715	1.801.342
	%	22,55%	10,98%	14,66%	13,93%	20,36%	5,89%	5,59%	0,47%	2,00%	2,21%	1,37%	100,00%
65-79	N	309.189	80.184	186.287	19.833	91.780	61.491	54.298	5.207	21.041	16.163	9.937	855.410
	%	36,15%	9,37%	21,78%	2,32%	10,73%	7,19%	6,35%	0,61%	2,46%	1,89%	1,16%	100,00%
80 - +	N	265.174	68.023	137.102	6.643	76.970	63.336	32.255	3.229	38.569	9.244	20.621	721.166
	%	36,77%	9,43%	19,01%	0,92%	10,67%	8,78%	4,47%	0,45%	5,35%	1,28%	2,86%	100,00%
SUBTOTAL => 65 AÑOS	N	574.363	148.207	323.389	26.476	168.750	124.827	86.553	8.436	59.610	25.407	30.558	1.576.576
	%	36,43%	9,40%	20,51%	1,68%	10,70%	7,92%	5,49%	0,54%	3,78%	1,61%	1,94%	100,00%
N/C	N	195	56	81	13	144	61	9	1	56	5	83	704
	%	27,7%	8,0%	11,5%	1,8%	20,5%	8,7%	1,3%	0,1%	8,0%	0,7%	11,8%	100,0%
TOTAL	N	980.686	346.039	587.515	277.472	535.675	230.917	187.178	16.949	95.636	65.199	55.356	3.378.622
	%	29,03%	10,24%	17,39%	8,21%	15,85%	6,83%	5,54%	0,50%	2,83%	1,93%	1,64%	100,00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Notas de prensa el empleo de las personas con discapacidad (2016).

Anexo III. Tasa de actividad según el tipo de discapacidad.



(*) El grupo de deficiencia 'Otros' incluye personas con discapacidad expresiva, indeterminada, desconocida y también a personas afiliadas a la Seguridad Social para las que no se dispone del tipo de discapacidad.

El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tienen reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Notas de prensa el empleo de las personas con discapacidad (2016).