

ESTUDIO SOBRE EL PROCESO DE ACCESO E INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

Study about the process on access and job integration of people with disabilities specially with hearing impaired

Tania Rodríguez Vílchez

taniarv91@gmail.com

Rafaela Gutiérrez Cáceres

rcaceres@ual.es

Universidad de Almería (España)

Recibido: 04/04/2017

Aceptado: 26/10/2017

RESUMEN

El presente artículo contiene un recorrido sobre la historia de la Educación Especial, poniendo énfasis en el acceso e integración laboral de las personas con discapacidad auditiva. También se recogen los avances tanto legislativos como conceptuales existentes en los últimos años en España, los cuales han influido de manera positiva en dicho proceso, aunque aún queda camino por recorrer, como veremos durante el desarrollo de dicho artículo. Más adelante, se analiza la situación actual de las personas sordas en España a la hora de conseguir un empleo, elaborando un estudio reflexivo sobre el concepto y las experiencias más significativas que se han llevado a cabo en los últimos años. Finalmente, se realiza un análisis de los resultados obtenidos en las diferentes investigaciones más representativas sobre el tema estudiado, como es la discapacidad auditiva y el mundo laboral.

ABSTRACT

This article contains a summary about the history of Special Education, focusing on people with hearing impaired and in their attempt to access the world of work. Also, it reflects legislative development existing in recent years in Spain, in legislative as well as in conceptual level, which has influenced positively on this process, although still incomplete, as we shall see through this article.

Later, the current situation of deaf people in Spain is analyzed when they try to find a job developing a thorough study about such concept and the most significant experiences that have been undergone in recent years.

Finally, an analysis of the results obtained in the most representative research on the subject studied, is developed such as hearing impairment and work access.

PALABRAS CLAVE: Discapacidad auditiva, acceso laboral, integración, necesidades educativas.

KEYWORDS: Hearing impairment, work access, integration, educational needs.

INTRODUCCIÓN

Para entender la situación actual de las personas con discapacidad auditiva es imprescindible conocer el desarrollo de la Educación Especial a lo largo de la historia, donde serán fácilmente visibles los avances experimentados, tanto en el terreno teórico como en el práctico, que han permitido llegar a la normalización, a la integración y cada vez está más cercana la inclusión de todas las personas con discapacidad, que en tiempos ya felizmente superados fueron considerados sujetos imposibles de educar e integrarse plenamente en nuestra sociedad.

En relación a la temática, se han llevado a cabo diferentes investigaciones y experiencias, entre las que podemos señalar el estudio sobre: “Dependencia y Empleo, las personas con limitaciones con iniciativa propia para integrarse laboralmente”, a partir del análisis empírico

de la E.D.A.D. 2008 (Carretero Prieto y Moreno Mencia, 2011). O la investigación “Discapacidad y Empleo” (Campo Bernat y Garciolo Palomeros, 2005). Y también la referida a “Discapacidad e Inclusión Social” (Pereda, Prada y Actis, 2012), cuyo objetivo es recoger las formas de inserción de las personas con discapacidad en la vida adulta. Así como también las investigaciones centradas en las personas sordas, destacando la realizada por Torreblanca Capdevilla y Albert Cantó (1999), titulada “Integración Socio-Laboral de personas con Deficiencia Auditiva”. Además de otra titulada: “Los problemas de las personas sordas para su integración en el ámbito laboral. Análisis de la realidad y propuestas de la acción” (Acosta Rodríguez, 2006).

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL

Comenzamos el recorrido histórico de todo lo concerniente a la Educación Especial, y se observa que en la antigüedad clásica los minusválidos físicos y psíquicos se presentan bajo dos planteamientos diferentes. Uno que partía de una concepción demonológica, maléfica o mítica cuya principal característica era la ignorancia, con una terapia a base de sortilegios, hechicería, etc., que a veces llegaba al abandono del discapacitado como solución al problema. El segundo planteamiento era más científico y natural, entendiendo las deficiencias como patologías internas del organismo. Destacaron en este enfoque médicos, filósofos como Hipócrates, Celso, etc., que se pueden considerar de lo que más tarde se denominó naturalismo psiquiátrico (Vergara Ciordia, 2002). Pero realmente el primero que hizo alusión a las personas que tenían alguna deficiencia fue el filósofo Pliturco, basado en la Ley de Pliturco (Siglo X-IX a.c.). Y a pesar de ser una época caracterizada por la ignorancia y el pesimismo comenzaron a aparecer acciones favorecedoras hacia estas personas (Sánchez Palomino, 2004). Años después, en la Edad Moderna (Siglo XV-XIII), los nuevos aires renacentistas abren “posibilidades inusitadas para aquellos colectivos que hasta entonces no habían tenido acceso a la educación” (Vergara Ciordia, 2002, p. 138), tal es el caso de algunas minusvalías. Estas expectativas son llevadas a cabo por pioneros como Pedro Ponce de León (1520-1581) y Juan Pablo Bonet (1579-1633) que abrieron el camino a la educación de sordomudos (Pérez De Urbel, 1973, citado en Vergara Ciordia, 2002). El abate Charles Michel L’Épée (1712-1789) fundó en 1760 la primera escuela pública francesa para disminuidos: La Institución de Sordos-Muets de Paris.

Pero estos avances sufrieron un fuerte retroceso debido, entre otras causas, a la revolución industrial y a la nueva forma de producción en un mundo industrializado que se estaba iniciando, pues requería gran cantidad de mano de obra de sujetos fuertes y sanos, lo que dio lugar al aislamiento de las personas que no cumplían esos requisitos, entre ellos las personas con discapacidad, y al no ser considerados sujetos productivos fueron encerrados en instituciones, en las que convivían al mismo tiempo con locos, delincuentes... desarrollándose una respuesta marginadora para estos ciudadanos (Scheerenberger, 1984, y otros citados en Sánchez Palomino, 2004).

Si lo que caracterizó a la Educación Especial en la antigüedad fue la ignorancia, en la etapa presente la característica fundamental fue el déficit, siendo consideradas las personas con discapacidad enfermos que provocaban en algunos casos miedo y lástima, y siempre sentimientos de caridad (Torres González, 2004). En este sentido, hemos de decir que el modelo deficitario ha pasado por sucesivas etapas: en la primera, el trato hacia las personas con discapacidad se fundamentaba en la caridad, posteriormente se les recluía en asilos o cárceles y, en los últimos años comienza a aparecer alguna preocupación por la formación de estas personas.

Este incipiente interés por la formación de estos sujetos tendrá su apogeo en el siglo XIX, etapa denominada de la “institucionalización”, que consiste en la reforma de las instituciones favoreciendo la orientación asistencial y el trato más humano hacia las personas con discapacidad (Aguilar Montoya, 2004), con la colaboración de médicos, psicólogos y pedagogos, lo que desembocaría en la pedagogía terapéutica. El primer ejemplo lo tenemos cuando el médico Itard (1774-1826) realizó un estudio sobre la educación de un niño salvaje que encontró abandonado en el bosque, llamado Víctor, con el que realizó actividades para el desarrollo de sus funciones sensoriales, afectivas e intelectuales, abandonando el modelo de intervención médico-patológico, que era el que imperaba en la época, para sustituirlo por otro de tratamiento médico- pedagógico. Otro ejemplo es el trabajo de Seguín, que planteó la necesidad de escolarizar a todas las personas, pues opinaba que los deficientes pueden aprender y como consecuencia de ello mejorar su estado (Baena Jiménez, 2008). El trabajo de estos pioneros y otros como Pinel (1745-1826), Esquirol (1772-1840), Dow (1812-1896), propicia que el tratamiento médico-pedagógico de la deficiencia mental dé un giro considerable, pues “saldrá definitivamente del aura mítica, pecaminosa, mágica y asistencias que tradicionalmente lo había envuelto y se incorpora a categorías científicas, terapéuticas y pedagógicas” (Scheerenberger, 1984, citado en Vergara Ciordia, 2002, p.11).

A principios del siglo XX se inicia un nuevo periodo en el que la Educación Especial aparece estrechamente ligado a la psicología y a la pedagogía, debido a los siguientes acontecimientos: se divulgan los trabajos psicométricos de Simon, aumentan las escuelas con especialización en la enseñanza individualizada, se abren centros para reeducar delincuentes juveniles y se fundan los primeros centros dirigidos conjuntamente por educadores, médicos y psicólogos (Aguilar Montoya, 2004).

Y es entre las décadas de los años 60 hasta los años 90, cuando se producen significativos cambios y avances en materia legislativa y conceptual referente a la Educación Especial. Pero más importante que estos cambios de denominación, que en muchos casos han contribuido más a confundir que a aclarar el significado del ámbito que tratamos (Polaino-Lorente, 1991, citado en Torres González, 2004), han sido los acontecimientos y avances legislativos que han acaecido en estos años. Así pues, en los años sesenta se empieza a cuestionar la atención segregada. Por ello, “ni los argumentos médico- psicológicos, ni los sociológicos (separación y aislamiento para protección de la sociedad), ni siquiera el cuerpo de conocimientos y prácticas de carácter experto son suficientes para detener una naciente y creciente actitud crítica hacia dicho modelo” (Jiménez y Vila, 1999, citado en Sánchez Palomino, 2004, p.8).

251

En este panorama reivindicativo y crítico se introdujo por primera vez el término “normalización”, que tendría gran trascendencia en la calidad de vida de las personas con discapacidad. Dicho término fue lanzado por N. Bank-Mikkelsen y lo plantea como “la posibilidad de que los deficientes mentales lleven una existencia tan próxima a lo normal como sea posible” (Jurado de los Santos, 2009, p. 1).

A pesar de todos los acontecimientos mencionados, en España es realmente en los años 70 cuando se produce un cambio importante en la orientación de la Educación Especial, pues esta época supone un gran avance en materia legislativa con la aprobación del Plan Nacional de Educación Especial (P.N.E.E) en 1978, en el que se podía leer que cualquier persona independientemente de sus circunstancias personales, tiene derecho a la educación. Es decir, “todo ser humano, no importa cuál sea el tipo o grado de su deficiencia o minusvalía es, en principio, por el hecho de ser humano, perfectible y por ende educable” (P.N.E.E., 1979, citado en Sánchez Palomino, 2004, p. 9). Dicho plan recoge cuatro principios fundamentales, como son: normalización, integración escolar, sectorización e individualización. Así pues, los avances y mejoras en todos los sectores de

la vida de las personas con discapacidad que se produjeron con dicho plan, tendrían continuidad con la aprobación en 1982 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), que en su art. 26 recoge que “la Educación Especial es un proceso integral, flexible y dinámico que se concibe para su aplicación personalizada y comprende los diferentes niveles y grados del sistema de enseñanza, particularmente los obligatorios encaminados a conseguir la total integración del minusválido” (Torres González, 2004, p. 8).

No podemos dejar de citar un hecho determinante en la mejora y avances de la Educación Especial, como fue la aparición en 1978 en Inglaterra del Informe Warnock, pues por primera vez aparece el término Necesidades Educativas Especiales (NEE), el cual no pone énfasis en la respuesta que el centro educativo debe aportar al alumno sino que “está en relación con las ayudas pedagógicas o servicios educativos que determinados alumnos pueden precisar a lo largo de su escolarización, para el logro máximo de su crecimiento personal y social” (Bautista Jiménez, 1993, p. 12). Así pues, cuando hablamos de N.E.E. nos referimos a:

Un alumno tiene necesidades educativas especiales cuando presenta dificultades mayores que el resto de alumnos para acceder a los aprendizajes que se determinan en el currículum que le corresponde por su edad (bien por causas internas, por dificultades o carencias en el entorno socio-familiar, o por una historia de aprendizaje desajustada) y necesita, para 252 compensar dichas dificultades adaptaciones de acceso y/o adaptaciones curriculares significativas en una o varias áreas del currículum. (Sánchez Palomino y Torres González, 1997, p. 37)

Por ello, el impacto del Informe Warnock en la sociedad española fue importante y primordial en la gradual aceptación de los alumnos con NEE, que supuso grandes cambios siendo uno de los más importantes el que dice que:

En lo sucesivo, ningún niño debe ser considerado ineducable: la educación es un bien al que todos tienen derecho. Los fines de la educación son los mismos para todos... evidentemente los niños encuentran diferentes obstáculos en su camino hacia esos fines, para algunos, incluso los obstáculos son tan enormes que la distancia que recorrerán no será muy larga. Sin embargo, en ellos cualquier progreso es significativo. (Warnock, 1978, citado en Gimeno Sacristán y Pérez Gómez, 2002, p. 3)

Y es en la década de los 90 cuando se aprueba la Ley Orgánica de Ordenación General (LOGSE), con la voluntad de plantear la Educación Especial de forma coherente y

progresista. Dicha ley, está basada en la enseñanza comprensiva y diversificadora, cuando se atiende a todos los sujetos con NEE en el proceso ordinario, siendo las escuelas lugares abiertos a la diversidad. Las modificaciones que surgieron con la LOGSE son: 1) Modelo de escuela basado en la diversidad y abierto al medio; 2) Modelo de enseñanza centrado en el alumno; 3) Una nueva visión del currículum basado en el proceso de enseñanza- aprendizaje y que aun siendo común se adecúa a las características de los alumnos (León Guerrero, 2005).

Aunque hay que señalar que esta ley no cambia los principios y valores que subyacen las diferentes normas que han regulado la Educación Especial en nuestro país desde que se aprobó la Ley de Integración Social de los Minusválidos, más bien permite, una consolidación de las actitudes, los programas y las prácticas iniciadas, al tiempo que propicia modelos de intervención educativa y psicopedagógica y de organización escolar coherentes con la idea de una enseñanza atenta a la diversidad del alumnado.

Pero la integración escolar que en principio se entendía que era la ideal para atender a la diversidad, comenzó a recibir críticas tanto de lo teóricos como de los prácticos de la Educación Especial, por motivos como que la integración de los alumnos con NEE en las aulas ordinarias no se acompañó de ningún cambio en la concepción educativa de los profesores, o que tampoco se consideraba aconsejable etiquetar a los niños como “niños normales” o “niños de integración”, pues causa resultados negativos en ellos.

253

En la actualidad, el movimiento que se quiere desarrollar es el inclusivo aunque no está aún consolidado pues existen limitaciones en la práctica, a pesar de ser apoyado en las últimas leyes aprobadas en materia educativa, sobre todo, la Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE) en 2002 y la Ley Orgánica de Educación (LOE) en 2006, cuya característica más destacada fue sustituir el término NEE por el de Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE), donde se engloban a aquellos alumnos que estaban encuadrados en el anterior término, pero además incluye a otros colectivos como a “los alumnos de incorporación tardía al sistema educativo español, alumnos con altas capacidades intelectuales, alumnos con dificultades específicas de aprendizaje o al alumnado con condiciones personales o de historia escolar compleja” (García Perales y Herrero Prieto, 2008, p. 7).

En este sentido las diferencias principales del modelo inclusivo con respecto a la concepción educativa integradora son las siguientes: en las escuelas inclusivas los

profesores deben tomar decisiones, todos los alumnos tienen derecho a estar en las aulas ordinarias incluso para recibir los apoyos necesarios, siendo esto un derecho y no un privilegio como ocurriría en el caso de la integración, y quizás la diferencia más importante es que en la integración se piensa que el problema es inherente a la persona, mientras que en la inclusión dicho problema es el producto de la escuela tradicional y la sociedad (León Guerrero, 2005).

Para concluir la materia legislativa destacamos la siguiente ley en vigor como es La Ley Orgánica 8/de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE). Y particularizando en nuestra comunidad autónoma, el 21 de noviembre de 2007 el parlamento andaluz aprueba la Ley de Educación Andaluza (LEA), que permitía el marco de competencias de la LOE al establecer sus propios objetivos educativos, siendo sus principales propósitos: favorecer el éxito escolar del alumnado ampliando las horas destinadas a las materias de matemáticas, lengua e idioma extranjero, así como, incrementar la escolarización en enseñanza postobligatorias, como son el Bachillerato y la Formación Profesional (Ley 17/2007).

A partir de este momento, se apuesta por la “universalidad de la educación en la que todos sin exclusiones, aprendemos a ser, a conocer, a hacer y vivir juntos, plenamente integrados en una sociedad sujeta a cambios, desarrollando al máximo nuestras capacidades y las de los demás” (UNESCO, 1996, cit. en Sánchez Palomino, 2004, p. 9).

Como hemos visto en el transcurso de este recorrido histórico los avances experimentados de la Educación Especial, abarcan ámbitos tan diversos como el legislativo, conceptual y organizativo. Y todos los progresos observados en estas tres etapas están destinados a concluir con la consecución de una educación inclusiva en la que cada estudiante aprenda a vivir y trabajar con sus iguales, en contextos naturales de educación integrada evitando los efectos propios de la segregación (Stainback y Stainback, 1990, citado en León Guerrero, 2005).

Tras profundizar el marco histórico y conceptual de la Educación Especial abordaremos el siguiente apartado, donde profundizaremos en el concepto de Discapacidad Auditiva.

DISCAPACIDAD AUDITIVA

El concepto de discapacidad auditiva hace referencia a:

La pérdida o anormalidad de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo cual implica un déficit en el acceso al lenguaje oral, partiendo de que la audición es la vía principal a través de la cual se desarrolla el lenguaje y el habla, debemos tener presente que cualquier trastorno en la percepción auditiva del niño y la niña a edades tempranas, va a afectar a su desarrollo lingüístico y comunicativo, a sus procesos cognitivos y, consecuentemente, a su posterior integración escolar, social y laboral. (Fiapas, 1990, citado en García Perales y Herrero Prieto, 2008, p. 7)

Tras conocer su término, haremos un breve recorrido por los asuntos relevantes. En primer lugar, presentamos un repaso histórico sobre el tratamiento que dicha discapacidad ha tenido en el transcurso del tiempo. Así, en el siglo XVI, Fray Pedro Ponce de León, empezó a buscar caminos que facilitasen el lenguaje a personas con pérdida severa de oído, ideando un método con el que, según él, podía hablar a los mudos. Y su discípulo Juan Pablo Bonet, trabajó exitosamente con familiares cortesanos de la época. Ambos tuvieron otros seguidores en España, como Pedro Castro, que alcanzaron el éxito de hacer hablar a muchos procedentes de familias nobles (Sach, 1670, citado en Padilla Góngora, 2007). Las investigaciones de estos españoles tuvieron influencia en los investigadores de otros países como Holanda, Inglaterra o Francia en el siglo XVIII, destacando en París el portugués Juan Pereyra, que se convirtió en el primer maestro de sordomudos o el Abad L'Épée, auténtico maestro de la época. 255

Desde entonces y hasta nuestros días se busca una solución al problema de comunicación de las personas sordas, buscando un modelo generalista para el colectivo, similar al utilizado por las personas ciegas, el Braille, pero aún no se ha conseguido por las divergencias entre los defensores del modelo oral, del gestualismo o del bilingüismo (Padilla Góngora, 2007), aunque es esta última opción la que gana más adeptos entre padres y profesores. Así pues, en 1880, se reúne el congreso de Roma de 1880, y “se produce un gran cambio en la educación de las personas sordas en Europa, donde se impone el método oralista y se niega el uso de la lengua de signos en la enseñanza del alumnado sordo” (Padilla Góngora, 2007, p.123).

En el siglo XX, predominaron los métodos fonéticos, basados en el estructurismo de Saussure y Jacobsen. En este mismo siglo apareció el cognitivismo, que antepone los procesos a los productos, y fue a partir de los años 80 cuando apareció en España el método Cued Speech (Cornett, 1967) o palabras complementadas (Torres, 1988), el cual Perrier (1987) lo implantó en su centro llamado Comprendre et Parler (Padilla Góngora, 2007).

Asimismo, en la frontera de los años 80, aparecieron los sistemas bimodales “consistente en mantener la estructura y usos de la lengua oral, pero utilizando además signos manuales” (Scheesinger, 1978; Monfort, 1982, citados en Padilla Góngora, 2007, pp. 42-43), mientras que en 1980 se defendió con vehemencia que el modelo más adecuado es el oral durante el congreso de Hamburgo.

Actualmente, el método más defendido es el bilingüismo, como comentamos anteriormente, entendiendo que la lengua de signos española debería ser adquirida en primer lugar, para adquirir a continuación el conocimiento de la lengua oral (Bellugi, Klima y Siple, 1975, citado en Padilla Góngora 2007).

No podemos concluir este periodo caracterizado por los progresos que ha tenido la discapacidad auditiva, sin citar a uno de las partes que ha contribuido en gran medida a ello, como son las confederaciones de personas sordas, para conseguir una carta de derechos fundamentales para las 500.000 personas que forman este colectivo en Europa.

Una vez concluido este breve repaso histórico, seguiremos tratando el concepto de discapacidad auditiva, el cual no es simplemente la ausencia de audición, sino que es “un problema de comunicación para muchos niños que se crían en un entorno oral” (Meadow, 1980 citado en Sánchez López y otros, 2007, p. 133). Sobre lo cual incide Torres (1995) cuando comenta que en la interacción social del día a día, los niños sordos tienen muchas dificultades para comunicarse con su entorno. Aunque hay que señalar que la sordera no es por sí misma un problema de comunicación, lo que sucede es que las personas sordas no comparten código con los oyentes.

Expuestos los problemas de comunicación que padecen las personas sordas, trataremos de explicar qué es el sonido, del que podríamos decir que “se produce por el movimiento vibratorio de objetos físicos que convierten la energía en movimiento. Estas vibraciones no

constituyen el sonido propiamente dicho, sino que con anterioridad han de ser propagadas en un medio” (Sánchez López y otros, 2007, p. 135).

Tras conocer qué es el sonido, analizaremos el fenómeno de la audición, atendiendo a los componentes estructurales del oído y, según su clasificación anatómica, podemos distinguir las siguientes partes: el oído externo cuya función es recoger y conducir el sonido al oído medio. El oído medio, que sirve como amplificador del sonido cuando llegan al oído interno. Y el oído interno, donde se encuentra el aparato vestibular cuya función es la de proporcionar equilibrio a las personas.

Cuando surge algún fallo o problema en el componente funcional de alguno de los elementos estructurales del oído, se pasa a la etapa de detección y diagnóstico del déficit auditivo. El diagnóstico temprano de las hipoacusias es fundamental para limitar las consecuencias de la disminución auditiva de los niños. Por eso las instituciones, en este caso, la Conserjería de salud de la Junta de Andalucía desarrolla “El Programa de Detección de Hipoacusias en recién nacidos”, cuyos objetivos son: a) detectar las hipoacusias en los recién nacidos o antes de cumplir los seis meses; b) realizar la orientación pedagógica una vez detectados los casos de hipoacusia antes de los seis meses (García Perales y Herrero Prieto, 2008).

257

La detección y diagnóstico se realizará a través de dos modalidades: exploración clínica, siendo su objetivo el de obtener información estructural. Y exploración funcional, cuya finalidad es obtener información funcional (nivel de audición) realizada de diferentes formas: pruebas de despistaje o pruebas objetivas.

No podemos seguir profundizando en el tema sin antes presentar la clasificación de la discapacidad auditiva, la cual siguiendo a Sánchez López y otros (2007), dependerá de las siguientes características:

- a) Estructura dañada. Podría ser hipoacusia de transmisión o conductiva, hipoacusia de percepción o neurosensorial, hipoacusia mixta.
- b) Magnitud de la pérdida.
- c) Momento de la aparición, pues dependiendo de ello podemos encontrar dos tipos: Prelocutiva (antes de que los sujetos cumplan los 36 meses) y Postlocutiva (aparece a partir de los 36 meses).

A continuación, abordaremos la etiología de la pérdida auditiva, exponiendo cuáles son las principales causas de la discapacidad auditiva que siguiendo a García Perales y Herrero Prieto (2008) son las siguientes:

- a) Causas prenatales. Podemos encontrar las de origen hereditario-genético (afectan a uno de cada 4000 nacidos y pueden presentarse de forma aislada o asociadas a otros síndromes o patologías). También las adquiridas, las cuales tienen su origen en infecciones como la rubeola, sífilis... o por la administración de fármacos a la madre.
- b) Causas neonatales, como: anoxia neonatal, ictericia neonatal, prematuridad y tratamiento obstétrico.
- c) Causas Postnatales: la meningitis, la laberintitis, el sarampión, la varicela, la parotiditis, exposición a sustancias tóxicas, sobre todo de carácter farmacológico.

En esta misma línea, podemos mencionar los porcentajes de cada una de estas causas: alrededor del 20% para las causas prenatales, sobre el 30% las de origen genético, un 50% entre las adquiridas y las neonatales, y sobre el 10% las postnatales. “La diferencia entre porcentajes observada responde a la prevalencia de las sorderas con causa desconocida, que rondan el 20%, aunque hay quien la sitúa en valores más altos, concretamente 1/3 del total” (Marchesi, 1987, citado en Sánchez López y otros, 2007, p.145).

258

Hasta ahora hemos hablado de diversos asuntos relacionados con la sordera, como su concepto, clasificación, etiología, etc., pero hay que hacer una mención especial a las familias de las personas con discapacidad auditiva, dado que:

La familia constituye el primer agente socializador, entorno en el que los miembros que la forman evolucionan y se desarrollan afectiva, intelectual y socialmente, según un modelo vivenciado e interiorizado, cada familia se define como un sistema en constante cambio en la búsqueda del equilibrio entre los integrantes del mismo. La familia funciona como un sistema de influencias recíprocas entre sus elementos, de este modo, experimentan cambios cuando nace algún miembro, crece, se desarrolla, muere, etc.; y ante determinados hechos, se producen desadaptaciones. Una de ellas es cuando surge un hijo con necesidades educativas especiales derivadas de discapacidades. (Sato, 2001 citado en Padilla Góngora, 2007, p. 13)

Y para finalizar en el asunto de la relevancia que tiene el papel de las familias, hemos de decir que una vez confirmado que una persona padece pérdida de audición, comienza una

etapa decisiva para la propia persona y sus familiares, la cual “si no se aprovecha convenientemente, será un tiempo irrecuperable que comprometerá su desarrollo personal, la adquisición del lenguaje oral, sus futuros aprendizajes y su integración” (Figueredo, 2002, citado en García Perales y Herrero Prieto, 2008, p. 48).

Una vez comentada la importancia de las familias en la educación de los niños sordos, seguidamente comentaremos el desarrollo de la comunicación y el lenguaje, dada su importancia por sus peculiaridades y por las dificultades que aquí encuentran los niños sordos. En primer lugar, hay que comentar que la interacción de los niños sordos varía según sean sus padres sordos u oyentes, principalmente porque los padres oyentes presentan dificultades para aceptar la situación repercutiendo en su relación con los hijos sordos. Otro aspecto a destacar es que el diagnóstico de la sordera se da más tardíamente en familias oyentes.

Además, otra dificultad añadida para los niños sordos es que deben utilizar simultáneamente diferentes sistemas de comunicación: Lengua oral y Lengua de Signos Española (García Perales y Herrero Prieto, 2008). Este sistema de comunicación tiene una organización especial, siendo distinta a la lengua oral tanto en su estructura como en las reglas morfosintácticas (Padilla Góngora, 2007) y cuenta con distintas modalidades, como la comunicación bimodal consistente en el empleo simultáneo de signos y de la dactilología, por lo que, los mensajes se expresan al mismo tiempo en las dos modalidades: oral- auditivo y visual-gestual.

En el mismo sentido, otro aspecto relevante es la diferencia socioemocional entre las personas sordas y oyentes, pues ello va unido a las interacciones con el contexto, mediante lo cual las personas aprendemos las reglas de comunicación.

En este sentido, los sordos se encuentran en situación de desventaja, al no contar con la pista auditiva. Por ello, diversos estudios demuestran que las personas sordas tienen menor madurez social, más impulsividad y mayor egocentrismo cognitivo, así como, menor conocimiento de las reglas sociales (Sánchez López y otros, 2007).

Para solventar esta situación, las asociaciones de sordos es el principal lugar donde se establecen lazos de relación e identidad dentro del colectivo. Y, por último, hay que destacar también la importancia de los avances técnicos como, por ejemplo: audífonos, implante coclear, emisoras de fm... los cuales han facilitado y en el futuro lo harán aún

más, la capacidad de interacción de las personas sordas con ellas mismas y con el resto de la sociedad, pues éstos suponen una gran ayuda en la calidad de vida de las personas sordas, dado que permiten aprovechar y mejorar los restos auditivos de cada sujeto.

LA INTEGRACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Este punto estará dedicado a explicar el acceso e integración laboral y contiene dos subapartados. Uno dedicado a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad. Y otro centrado en el acceso e integración laboral de las personas sordas.

Integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral

En el presente apartado profundizaremos sobre el acceso e integración laboral de las personas con discapacidad, destacando que además de independencia económica el conseguir un empleo adaptado a la capacidad de la persona, “supone un medio de incorporación a la sociedad y de desarrollo humano, gracias a la satisfacción personal que origina las relaciones sociales que desarrolla y, en definitiva, a la imagen positiva que el individuo genera de sí mismo” (Cazallas Alcaide, 2005, p. 148).

260

Para analizar la situación, se presenta seguidamente un breve recorrido histórico. Así pues, a partir de los años 60-70, son las propias personas con discapacidad las que luchan por integrarse en la sociedad, surgiendo en los países anglosajones el modelo de vida independiente, donde las personas afectadas se “auto-conciben como seres humanos que quieren vivir activamente, y para ello, abandonan el rol social asignado tradicionalmente (el rol de pacientes) para convertirse en agentes: actores y actrices de sus propias vidas” (Arnau, 2007, citado en Pereda, Prada y Actis, 2012, p. 17).

Sin embargo, el deseo de estas personas de integrarse activamente en la sociedad está aún lejos de ser una realidad, pues hay una serie de problemas como:

Un nivel educativo y una cualificación profesional deficiente o no adaptada al sistema productivo, falta de motivación e información de la persona con discapacidad y de sus familias, actitud negativa de una parte de los empleadores o de los responsables de los recursos humanos, dificultades para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio

negocio, dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o trabajo. (Cermi, 2001, citado en Informe Olivenza, 2010, p. 250)

Así, una de las propuestas sería mejorar esta situación para lograr la inclusión social de todas las personas, dado que el empleo es una forma de incluirse en la sociedad, pues aporta seguridad económica, personal y social. Y, además, está estrechamente ligado a los derechos de los ciudadanos.

En este sentido, complementamos la importancia de conseguir un trabajo con la opinión de otros autores, a partir de la siguiente definición:

El trabajo desde el punto de vista antropológico, es visto como el desarrollo personal del individuo; desde el punto de vista socio-económico como punto central de cualquier actividad productiva personal y social. Y desde el punto de vista psicológico, como realización y aplicación práctica de la capacidad humana que facilita confianza y seguridad de la persona en sí misma. (Torreblanca Capdevilla y Albert, 1999, p. 78)

Como podemos comprobar con las anteriores afirmaciones, lo fundamental para conseguir la inclusión social de las personas con discapacidad es el cumplimiento de la igualdad de oportunidades laborales para todos, pero ¿realmente existe? La igualdad de oportunidades significa conceder a todos las mismas posibilidades y oportunidades, incluyendo a aquellos "individuos o grupos que, a causa de sus condiciones personales o sociales, tienen una menor oportunidad de acceder a empleos de cierta relevancia" (Rodríguez Piñero, 1983, citado en Cordero Gordillo, 2011, p. 64). 261

Por tanto, debemos evitar la desigualdad, ya que "impide dignificar a las personas, al privarle del disfrute de relaciones equitativas, respetuosas y participativas, estando como está el conflicto social directamente vinculado a la exclusión y a la marginación social" (Esteban Legarreta y Núñez González, 2005, p. 563).

Conscientes de las dificultades que tienen las personas con discapacidad para conseguir su inclusión en la sociedad, y en particular en el ámbito laboral, la sensibilidad y preocupación por el tema está presente en todos los poderes públicos, tanto a nivel comunitario, nacional o regional. Tanto es así, que las leyes al respecto son numerosas y varían continuamente, por ello, reseñaremos algunas de las más trascendentes en la vida de estas personas.

A nivel comunitario, destacamos la década de los 70 ya que el tema de la discapacidad es tomado con interés y, a partir de entonces, la toma de decisiones es importante destacando la promulgación del año internacional para las personas con discapacidad en 1981 y, la aprobación del programa de acción mundial para los impedidos en 1982.

Años después, en el tratado de Ámsterdam (1997) se busca la inclusión social de las personas con discapacidad. Y en el mismo sentido, en el Consejo Europeo de 2002 se acuerda luchar contra cualquier forma de exclusión y de discriminación para favorecer la integración social. Por ello, se pone en marcha la estrategia para el empleo cuyos objetivos son: 1) Mejorar la capacidad de inserción profesional; 2) Desarrollar el espíritu de empresa; 3) Reformar la política de oportunidades en el ámbito laboral. Dicha estrategia entiende que el empleo es el mecanismo ideal de protección contra la exclusión social de los colectivos más desfavorecidos, entre ellos el de las personas con discapacidad (Cordero Gordillo, 2012).

Posteriormente, la Ley de empleo, directiva 2007/87/CE 16, supone un gran avance legislativo para las personas con discapacidad, pues se fundamenta en:

Establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones de discapacidad, edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y de la ocupación, con el fin de que los estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato. (Laseca Pinilla y otros, 2009, p. 71)

La preocupación por el tema no sólo quedó amparada en las leyes comunitarias, sino que también quedaron recogidas a nivel nacional, siendo la ley más trascendente para la vida de estas personas la Ley/13/1982 de 7 abril de Integración Social para Minusválidos (LISMI), que nace con el objetivo de amortiguar las desventajas que las personas con discapacidad podían encontrar para conseguir su integración, tanto en el ámbito laboral ordinario como en el privado. Y plantea algunas medidas para favorecer dicha inclusión, como son: 1) Reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas públicas y privadas de más de 50 trabajadores; 2) Empleo selectivo, 3) La incentivación de contratos fijos; 4) Subvencionar a las empresas para adecuar los puestos de trabajo eliminando barreras; 5) La proclamación del empleo autónomo.

Años más tarde, concretamente en 1996, se aprobó el Plan de Acción Integral de Personas con Discapacidad (1997-2002), y surge para cubrir las lagunas existentes en el desarrollo de la LISMI. Por ello, en enero de 1993 se encargó al Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, en aquellos momentos denominado Instituto Nacional de Servicios Sociales (Inmerso), siendo finalmente aprobadas en febrero de 1996 con la intención de que cumplieran la equiparación de oportunidades para todas las personas, planteando dos grandes retos: autonomía personal y participación activa en la vida social (Campo Bernat y Garciolo Palomeros, 2005).

El siguiente gran hito para el colectivo con discapacidad se produce con la Ley 51/2003 de 2 de diciembre de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAN), la cual nace como complemento de la LISMI para dar un impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad poniendo de relieve conceptos como, no discriminación, acción positiva y accesibilidad universal (Laseca Pinilla y otros, 2009).

En este sentido y concretando en nuestra comunidad autónoma como es Andalucía, surge personal de apoyo para los colectivos más desfavorecidos, destacando Andalucía Orienta, o los servicios de orientación e integración laboral (SOIL). Así como el I Plan de Acción Integral para Personas con Discapacidad en Andalucía (PAIPDA) 2003-2006, orientado a la integración de las personas con discapacidad.

Posteriormente surgió el Plan de Empleabilidad de la discapacidad 2007-2013. Y actualmente, está en vigor el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016, tal y como se refleja en su actuación 187, donde hace referencia a las personas con discapacidad pues pretenden acometer la actualización de la normativa que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, así como, la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos.

Una vez expuestas las diferentes leyes que se han aprobado con el fin de promover la contratación de personas con discapacidad, hemos de decir que los resultados, aun siendo mejores que en el pasado, siguen evidenciando diferencias notables (negativamente) respecto a las personas sin discapacidad, pues sólo el 23.4% de las personas con discapacidad eran activas en el 2015, casi cuarenta puntos menos que las personas sin discapacidad (60.9) siendo la tasa de paro del colectivo del 31.0%, casi diez puntos por encima que el de la población en general (21.9). Además, entre las personas con

discapacidad que están trabajando sólo el 11.4% optan por el autoempleo, mientras que el 87,3% lo hacen como asalariados (Instituto Nacional de Estadística, 2016).

Como acabamos de observar, la alta tasa de paro de estas personas es un hecho y las causas pueden ser varias. Una de ellas, referente al empresario el cual ha tenido escasas posibilidades de indagar en el conocimiento y trato de personas con discapacidad, pues lo considera un ser indiferente incapaz de responder a las necesidades que el trabajo pueda requerir.

Otra causa es la conveniencia que, para el sistema capitalista, tiene el hecho de que no se produzca la igualdad de oportunidades, pues la economía de mercado lo que realmente persigue son las diferencias económicas y sociales, para lo cual es necesario que haya personas en situación de desventaja o desempleo.

La dificultad de las personas discapacitadas a la hora de obtener y conservar un empleo se debe a la organización del trabajo actual y no tanto a la discapacidad en sí misma, por tanto, puede superarse si se aplican las medidas y políticas adecuadas tendentes a la integración del colectivo.

Finalmente, y después de profundizar en el tema, hemos de decir que el empleo es el paso fundamental para la integración social de las personas con discapacidad (Cazallas Alcaide, 2005). Así mismo, lo refleja la Declaración y Programa de Acción de Viena cuando afirma que los derechos humanos y libertades fundamentales son derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la humanidad, tener un empleo es básico para el ejercicio y disfrute de tales derechos y libertades.

Integración de las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral

En el presente apartado concretaremos en el acceso e integración laboral de las personas sordas, partiendo de que “facilitar a la persona con discapacidad auditiva la obtención de un trabajo remunerado en el medio ordinario supone, además de cobrar, una valoración social positiva tanto por parte de la propia familia como de la comunidad en que vive” (Torreblanca Capdevilla y Albert Cantó, 1999, p.78).

La dificultad de estas personas debería ser menor que las del resto de discapacidades, pues la discapacidad auditiva sólo afecta al canal auditivo, pero sus capacidades físicas e

intelectuales son iguales que las del resto de la sociedad, aunque a pesar de ello quedan integradas en el grupo de discapacitados, por dos razones: 1) Por la comodidad que representa para las instituciones al englobar a todas las personas con discapacidad en único colectivo; 2) Por los beneficios (subvenciones, descuentos en servicios públicos, etc.) que reporta a estas personas con discapacidad, que determinan que ellos acepten la situación por propio interés (Sánchez, 2011).

Al quedar englobadas las personas sordas en el grupo de discapacitados, la legislación y las políticas activas de empleo que abordamos en anteriores apartados, son aplicables para este colectivo. Aunque en este apartado, abordaremos las diferencias o peculiaridades que presentan las personas sordas con respecto a otras con diferentes discapacidades, cuando intentan acceder al ámbito laboral o mantener su empleo si están trabajando, teniendo en cuenta la importancia que tiene para cualquier persona, y en concreto para las personas sordas, el conseguir y mantener un puesto de trabajo.

Una de las claves para acceder al empleo es disponer de una adecuada formación, pues se debe evitar que la demanda laboral vaya por un lado y la mencionada formación por otro, por lo que, la oferta educativa de las personas sordas debe ir encaminada a las expectativas laborales del momento. En materia de formación, los datos que presentan los sordos son muy positivos, respecto a otros discapacitados tal y como vemos a ²⁶⁵ continuación: los discapacitados con menos formación son los que padecen deficiencias múltiples (el 59% no ha terminado estudios primarios), seguidos de los discapacitados mentales (56%) y del lenguaje, habla y voz (53%). Por el contrario, los niveles de formación más altos los presentan las personas con discapacidad auditiva, obteniendo un 10% con título superior en el caso de los hombres y del 5% en el de las mujeres (Pereda, Prada y Actis, 2012).

La mayor formación de las personas sordas queda reflejada en la tasa de actividad, correspondiente al año 2015, que es la más alta entre todas las discapacidades, representando el 60.1%, mientras que las personas con discapacidad visual obtienen el 45.9% y la más baja es para los discapacitados intelectuales, concretamente un 28.1% (Instituto Nacional de Estadística 2016).

Como mencionamos en apartados anteriores, una de las leyes más trascendentes para la vida de estas personas ha sido la LISMI. Si tenemos en cuenta los beneficiarios de prestaciones de dicha ley, hemos de decir que de los tres grandes grupos de personas con

discapacidad (físicos, psíquicos y sensoriales), los pertenecientes a discapacidad auditiva son los que en menor número cobran alguna prestación de la LISMI, concretamente el 47.9% frente al 62.8 % que obtienen las personas con discapacidad mental (Instituto Nacional de Estadística, 2016).

Después de observar que las personas con discapacidad auditiva son las que más cerca están de acceder al empleo en comparación con otros discapacitados, veremos cómo es su forma de acceso, pues además de los medios tradicionales como oficina de empleo, ofrecerse directamente a las empresas, etc. otra vía donde adquieren asesoramiento es a través de las confederaciones de sordos, siendo algunas de las más destacadas la Confederación Española de Familias Sordas, FIAPAS, la Confederación Estatal de personas sordas, CNSE, la Federación Madrileña de asociaciones de padres y amigos de los sordos, FEMAPAS, o la Asociación de Padres y Amigos de los Sordos, ASPAS, las cuales ofrecen orientación, bolsa de trabajo... Incluso, a veces dichas confederaciones firman proyectos de colaboración o acuerdos con instituciones o empresas, como es el caso de CNSE, que en 1997 creó su comisión de empleo, destacando su servicio de intermediación laboral para personas sordas, SILPES, para facilitar la contratación de estas personas. Además, de realizar acciones de información, formación, etc., con convenios como el Sindicato General de Trabajadores, UGT, y Comisiones Obreras, CCOO, para la inclusión social de las personas sordas.

266

Por su parte, FIAPAS, desarrolla el proyecto DINAMI, dentro de la iniciativa comunitaria Horizon, y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, el IMSERSO y la Fundación Once, siendo su misión la integración socio-laboral de las personas sordas mediante el servicio de asesoramiento para el acceso al empleo de las personas con discapacidad auditiva.

En el mismo sentido, FEMAPAS, cuenta con dos asociaciones federadas con servicio de intermediación socio-laboral. Una es ASPAS, la cual realiza proyectos de itinerarios para la inserción laboral siendo el último, el proyecto Empleo Para Sordos, EPASOR. Y la otra es la Asociación de Familias y Amigos del sordo, ANFAS, la cual realiza acciones de inserción y orientación laboral.

En nuestra comunidad autónoma andaluza, la Federación Andaluza de Asociaciones de sordos, FAAS, tiene firmado un convenio con la Conserjería de empleo de la Junta Andalucía, para desarrollar los siguientes programas: 1) Orientación Profesional en el

programa Andalucía Orienta; 2) Acompañamiento a la inserción; 3) Acciones Experimentales; 4) Experiencias Profesionales para el empleo; 5) Talleres de empleo.

Como podemos observar hay numerosas entidades sin ánimo de lucro, prácticamente en todas las provincias hay una asociación de sordos, las cuales luchan diariamente para conseguir el acceso e integración de las personas sordas, sin importar el tamaño de la asociación ni su ubicación.

Como ejemplo, podemos mencionar el programa realizado por el Servicio de Intermediación Laboral para Personas Sordas, SILPES, que atiende las necesidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Fue realizado por la asociación de personas sordas de la comarca del Bierzo Asobier, que finalizó el pasado 30 de diciembre con un notable éxito, pues logró integrar al 80% de sus usuarios en el mercado laboral. Este éxito se debe no sólo a la ayuda y orientación, sino también a que “la discapacidad auditiva requiere un ejercicio constante de observación para recabar información del entorno que no puede ser obtenido por la vía auditiva, lo que les hace especialmente minuciosos y captadores del detalle” (Sanz Andrés, 2009, p. 17).

Por último, destacar que las personas sordas con la obtención de un empleo remunerado conseguirán además de una cantidad económica, una valoración social positiva tanto de su familia como de su entorno social, que supondrá una independencia, libertad y autoestima, que les permitirá relacionarse con personas con y sin discapacidad, disfrutando de los mismos derechos que el resto de la sociedad. También, debe quedar claro que las personas sordas quieren y pueden trabajar tanto como los oyentes, aunque obviamente no están adecuados para todos los trabajos, al igual que ninguna persona lo está (Torreblanca Capdevilla y Albert Cantó, 1999).

REVISIÓN DE INVESTIGACIONES RELEVANTES AL FOCO DE ESTUDIO

Una vez analizados los dos pilares fundamentales del presente artículo, como son la discapacidad auditiva y la integración laboral, en este apartado exponemos las ideas y conclusiones más relevantes de una serie de investigaciones en relación a la temática de este proyecto, como es el acceso e integración de las personas sordas al ámbito laboral.

La primera investigación se titula: “Estudio de barreras de acceso al empleo en el consorcio noroeste de Madrid” (Consortio Noroeste de Madrid, 2007), cuyo objetivo es señalar los problemas que tienen para acceder al empleo los colectivos con mayor riesgo de exclusión social, como los inmigrantes, las mujeres de 25-45 años con cargas familiares, mayores de 45 años, jóvenes y personas con discapacidad.

La recogida de información se realizó a través de 30 entrevistas: cinco a los empresarios y otras cinco a los integrantes de cada uno de los colectivos anteriormente reseñados. Centrándonos en la razón de nuestro proyecto, nos dedicaremos a analizar e intentar extraer conclusiones sobre las personas con discapacidad. Algunos de los datos más relevantes son: el colectivo tiene grandes dificultades para acceder al empleo, como se demuestra al indicar que sólo el 23.9% de las personas con discapacidad en edad laboral está ocupada, mientras que un 8.4 % están parados y un 67.7% están inactivos. Además, la tasa de paro se sitúa en el 26.1 %.

En lo referente a la formación, destaca el bajo nivel que posee el colectivo, ya que el 37% tiene estudios primarios, casi el 11% es analfabeto y sólo el 3.6% tiene estudios universitarios. Finalmente, una de las recomendaciones que realizan los autores de esta investigación para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad, es además de promover todo tipo de políticas activas de empleo, mantener un contacto más directo con las empresas que son las que realmente dan la posibilidad de acceso al empleo.

268

La segunda investigación se denomina: “Información sobre mercado de trabajo de jóvenes, personas con discapacidad, extranjeros, mayores de 45 años y mujeres” (Laseca Pinilla y otros, 2009). Tiene gran relevancia para nuestro proyecto, pues aborda uno de los objetivos que nos planteamos como es: las trabas que encuentran las personas sordas cuando pretende conseguir un empleo remunerado.

La intención de dicho estudio es ofrecer una amplia información a todos los actores que intervienen en el mercado laboral para facilitar la planificación en los campos de la orientación, la formación y el empleo. Y el instrumento de recogida de información elegido ha sido la encuesta de discapacidad, autonomía personal y situación de dependencia (edad) realizada por el Instituto Nacional Estadística, que recoge que las personas con discapacidad representan el 8.9% de la población y son el 2.54% de los demandantes de empleo. La poca demanda de empleo que acabamos de observar en este colectivo, se

debe al bajo nivel de formación que poseen los demandantes de empleo con discapacidad, ya que sólo un 32% posee la E.S.O y un 30% no posee titulación. Ello se refleja en los sectores de ocupación, que suelen ser de poca cualificación ocupando el primer lugar el sector servicios con un 61%. Y un dato significativo a la vez que negativo es que el nivel de ocupación respecto al año anterior descendió casi un 11% (- 10.85%).

Los motivos de la situación laboral de las personas con discapacidad las sintetizamos en las siguientes líneas: 1) baja actividad de las personas con discapacidad; 2) insuficiente creación de empleo para el colectivo; 3) no se cumple plenamente la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores; 4) los centros especiales de empleo como tránsito al empleo ordinario no cumple su misión; 5) insuficiente calidad de empleo.

El estudio marca unos pasos a seguir para conseguir más empleo y de calidad para el colectivo, algunos de ellos serían los siguientes: 1) remover las barreras de todo tipo; 2) potenciar la educación y la formación; 3) diseñar nuevas políticas activas de empleo; 4) renovar el empleo protegido para conseguir un mayor tránsito hacia el empleo ordinario.

La tercera investigación centra su estudio en la relación formación-empleo, y se titula: "Discapacidad, Estudios Superiores y Mercado de Trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral" (Red2Red consultores, 2013). Tiene como objetivo realizar un diagnóstico de la participación y acceso de las personas con discapacidad de todo el territorio nacional inscritos en las enseñanzas superiores del régimen general, ya que los autores del estudio estiman que estas enseñanzas son las que garantizan una mayor inserción laboral, aunque observan paradójicamente que este sistema de enseñanza es al que menos acceden las personas con discapacidad.

269

Las fuentes de información escogidas para la realización del estudio, ha sido la revisión de la información estadística disponible en España en esos momentos y llevadas a cabo por un gabinete de estudios del proyecto, con el fin de hacer una relación entre el nivel de estudios y la posterior inserción laboral.

Las conclusiones relevantes para nuestro proyecto son: que aún persisten factores que generan desigualdad y discriminación en el acceso y continuidad de las personas con discapacidad en los estudios superiores, lo que se traduce en menos oportunidades de inserción laboral.

Otro dato observado en esta investigación es que los alumnos con discapacidad descienden conforme avanzan los niveles educativos (según datos del EDDES- 1999) sólo el 1.41 % de los alumnos con formación profesional eran personas con discapacidad, porcentaje que disminuye hasta el .9% en estudios universitarios. Como recomendación para propiciar que las personas con discapacidad se auto-valoren, el estudio indica que sería útil la creación de foros de intercambio de experiencias, (en términos de inserción laboral exitosa de personas con estudios superiores) entre personas con discapacidad, para motivarles a inscribirse en dichos estudios superiores.

Continuamos señalando investigaciones relevantes, esta vez y teniendo en cuenta otros de los objetivos planteados en el presente proyecto, como es la aptitud o iniciativa con la que afrontan las personas sordas su acceso laboral, presentamos el cuarto estudio titulado: “Dependencia y Empleo, las personas con limitaciones con iniciativa propia para integrarse laboralmente”, a partir del análisis empírico de la E.D.A.D. 2008 (Carretero Prieto y Moreno Mencia, 2011), cuyo objetivo primordial es la relación existente entre discapacidad y autoempleo. Dicho estudio considera la opción del autoempleo como una forma de dotar de flexibilidad y libertad el acceso al empleo, tratando de eliminar la etiqueta de que el autoempleo es una fórmula de empleo demasiado arriesgada. Y el método para conseguir la información fue la encuesta de discapacidad y atención a la dependencia 2008, llevada a cabo con cuestionarios amplios y especializados. Dicha encuesta se realizó entre 22795 ²⁷⁰ personas con discapacidad y algunas conclusiones de interés en referencia a nuestro proyecto son las siguientes:

- Solamente 1632 con trabajadores en activo, poco más del .8% se habían beneficiado de la cuota de reserva de empleo para individuos con discapacidad en el sector público y aún menos, .68% en el sector privado.
- Un 88% de las personas con discapacidad que trabajan son asalariados y sólo un 9.56% son autónomos o empresarios sin empleados.
- Un 44.6% de las personas con deficiencias cree que no encuentran empleo por su discapacidad.

La razón de que el autoempleo lo desarrollen tan pocas personas de dicho colectivo, se debe al riesgo e inestabilidad que conlleva, no contemplando que es una oportunidad para superar las limitaciones y entrar de forma activa en el mercado de trabajo.

El quinto estudio se titula: “Discapacidad y Empleo” (Campo Bernat y Garciolo Palomeros, 2005), y tiene por objetivo conocer la realidad de las personas con discapacidad de Aragón, y analizar su relación con el mercado de trabajo, además de diagnosticar los principales problemas que tienen estas personas cuando intentan conseguir un puesto de trabajo, incluyendo el papel que desarrollan los empresarios en dicho proceso, siendo este último otro de los objetivos del presente proyecto.

Para ello, se utilizó una metodología cualitativa siendo temas de análisis las dificultades y ventajas que encuentran los empresarios cuando intentan contratar a personas con discapacidad, estudiándose asimismo el papel que juegan las confederaciones o los sindicatos como mediadores entre las personas con discapacidad y el mercado laboral.

La técnica de recogida de información que se eligió fue la entrevista en profundidad. Concretamente, se realizaron 8 entrevistas a miembros de sindicatos, 11 entrevistas a responsables de empresas y 15 a personas con discapacidad, de las cuales 6 son empleados de empresas privadas, administración pública o de centros especiales de empleo, 5 desempleados y 4 personas inactivas aun estando en edad laboral, llegando a las siguientes conclusiones:

- El mundo de la discapacidad es muy amplio y es un término bajo el que se refugia ²⁷¹ diversas realidades muy distintas unas de otras, por ejemplo, personas con discapacidad sensorial, física o psíquica.
- La evolución del empleo para las personas con discapacidad ha evolucionado positivamente en los últimos años, pero aún queda mucho por hacer.
- La idea que tiene gran parte de la sociedad de las personas con discapacidad está aún estigmatizada con expresiones como: “el señor de las muletas o en silla de ruedas”.
- Una de las ideas más concluyentes es que las personas con disminuciones puedan desarrollar un trabajo siempre que este adaptados a su discapacidad.
- El sentimiento de los empleadores varía entre la satisfacción y el temor cuando se plantean contratar a una persona con discapacidad.

El sexto estudio creemos que es interesante, pues nos expone la forma de inserción de las personas con discapacidad en la vida adulta, y se denomina: “Discapacidad e Inclusión Social” (Pereda, Prada y Actis, 2012). El objetivo es recoger las formas de inserción de las personas con discapacidad en la vida adulta. Para conseguir la información necesaria se

ha recurrido, como instrumentos de recogida de datos, a la macro-encuesta oficial sobre discapacidades aplicada por el INE (2008). Las principales dimensiones a estudiar son referidas tanto al nivel escolar como al profesional, tratando asuntos como el paro, el empleo, formación, redes de amistad, asociacionismo, etc., utilizando un tono descriptivo. Las conclusiones a las que llegaron son: que el perfil de las personas con discapacidad es muy diferente al de la población general, pues para este último grupo la actividad económica predominante es el empleo remunerado (66%), mientras que para las personas con limitaciones el porcentaje baja (28%). Por el contrario, en lo referente al cobro de algún tipo de pensión, la población en general accede a ella habitualmente cuando alcanza la edad de jubilación, mientras que las personas con discapacidad se benefician de estas pensiones en un gran número, concretamente el 48% de los hombres y el 35% de las mujeres son beneficiarios de algunas.

Otro dato relevante es que la tasa de empleo de las personas con discapacidad equivale a la tercera parte de las personas sin discapacidad, mientras que la tasa de paro era más del doble en el primer grupo de personas que en el segundo, concretamente el 20.3% frente al 9.2%.

Una vez presentadas investigaciones relevantes sobre las personas con discapacidad, seguidamente se exponen algunas concretas sobre discapacidad auditiva las cuales no son numerosas dada la dificultad para encontrar información al respecto.

El séptimo estudio se titula: "Integración Socio-Laboral de personas con Deficiencia Auditiva" (Torreblanca Capdevilla y Albert Cantó, 1999) realizado por dos trabajadores sociales del departamento de empleo de la Asociación de Padres y Amigos de Niños y Adolescentes Hipoacúsicos (A.P.A.N.A.H.), a través de los planes de empleo de la Federación Española de Asociaciones de Padres y Madres (FIAPAS).

La pretensión del presente estudio es explicar la situación actual de desempleo de los jóvenes sordos, de la legislación vigente respecto a ellos y del proceso de inserción laboral que atraviesan los jóvenes demandantes de empleo.

El proyecto de investigación tiene cobertura nacional, 10 provincias, contactándose con 360 empresas, con las que se contactó de forma directa y de cuyas respuestas se sacara la información relevante del proyecto. La información que se consiguió fue la siguiente: 136 empresas accedieron a que se les visitara, se obtuvieron 42 ofertas, 36 de ellas se remiten

a personas para selección, se formalizaron 15 contratos quedando otros 6 pendientes de confirmar.

Quedó demostrada la reticencia de las empresas para establecer contacto debido al desconocimiento y a los miedos que provoca la deficiencia auditiva. Es asimismo destacable que sólo se firmaron 15 contratos de las 42 ofertas recibidas, por la falta de cualificación de los demandantes con discapacidad, por ejemplo, de las 63 personas inscritas en la bolsa de empleo de la Asociación de Padres y Amigos de Niños Hipoacúsicos (A.P.A.N.A.H.), 27 no poseen el certificado de escolaridad.

Por último, reseñar que las contrataciones se produjeron en sectores tan diversos como industria, servicios o administración, lo que demuestra que la inserción laboral de las personas sordas es difícil pero posible.

El octavo y último estudio se titula: “Los problemas de las personas sordas para su integración en el ámbito laboral. Análisis de la realidad y propuestas de la acción” (Acosta Rodríguez, 2006). Dicho estudio tiene un enfoque cualitativo, por lo que va más allá y pretende acercarnos a la problemática real de las personas con discapacidad auditiva en su búsqueda de empleo. Por ello, utiliza una doble perspectiva: interna (opinión de las personas sordas) y externa (opinión de las personas relacionadas con la sordera, como pueden ser los educadores, familiares, etc.).

273

En cuanto a la recogida de información, se realizaron mediante entrevistas semi-estructuradas y en profundidad seleccionadas de este grupo: 14 profesores de centros de integración preferente, 8 logopedas de centros de integración preferente, 4 equipos psicopedagógicos, 2 profesionales de la salud, 2 intérpretes de la Lengua de Signos Española, 24 padres de niños sordos, 19 personas sordas y 4 personas vinculadas al ámbito laboral.

Todas ellas son residentes en Santa Cruz de Tenerife, que es la localidad en la que se desarrolló la investigación. Además, de todas las personas mencionadas anteriormente se seleccionaron 25 para realizarles las entrevistas.

Los resultados del estudio son: 1) El nivel de formación de los hipoacúsicos es muy superior al de los sordos; 2) Los trabajos de los sordos suelen ser tareas mecánicas y rutinarias, de baja categoría; 3) La formación profesional de los sordos es escasa; 4) El

comportamiento de los empresarios es duro e injusto con las personas sordas, de las que desconocen todo; 5) Los sordos vuelven a tener enormes barreras de comunicación en su trabajo, lo que les impide su verdadera integración laboral.

Por todo ello, y concluyendo con este estudio algunas recomendaciones para mejorar la situación son:

- Introducir programas de formación profesional adaptado a los sordos e impartidos por profesionales cercanos a la sordera.
- Mejorar la relación con las empresas que puedan contratar a personas sordas, con el fin de mejorar la adecuación de sus locales eliminando cualquier tipo de barreras.
- Potenciar programas de apoyo al empleo.
- Adecuar una formación específica para el colectivo, al haber una gran cantidad de personas sordas analfabetas.

Para finalizar, decir que el denominador común de todas esos estudios inciden en que queda mucho camino por recorrer en la integración social y laboral de las personas con discapacidad en general, y con discapacidad auditiva en particular, habiendo quedado claro que estas personas además de tener muchas ganas están capacitadas para poder hacerlo, pues “una persona con deficiencia auditiva responde con energía y se dedica con gran entusiasmo a realizar cualquier tipo de trabajo para formarse como persona independiente” (Torreblanca Capdevilla y Albert Cantó, 1999, p. 90). ²⁷⁴

CONCLUSIONES

El objetivo de este estudio ha sido conocer la realidad de las personas con discapacidad auditiva en su acceso e integración laboral, aunque dado la escasa información al respecto se ha tratado dicho tema incluyendo también la situación de todas las personas con discapacidad en general.

Para comprender la realidad del colectivo, debemos conocer las dificultades que se han ido aplicando para subsanar esta situación. Aunque es cierto que la educación de las personas con discapacidad ha ido mejorando a lo largo de la historia, especialmente en los últimos años, cuando se han ido superando los prejuicios que calificaban a las personas con algún tipo de discapacidad como inferiores respecto a las que no la tienen. La realidad es que

actualmente se siguen escuchando y leyendo en los distintos medios de comunicación términos que denotan desconocimiento sobre la realidad de estas personas.

En este sentido, en el presente proyecto hemos observado que el nivel de estudios, sobre todo superiores, de las personas con discapacidad es muy bajo en relación al de personas sin discapacidad, por lo que, la labor conjunta del propio interesado, con sus familias, asociaciones y administraciones educativas debería variar la estrategia llevada a cabo hasta ahora, incentivando y motivando al discapacitado para que conozca las ventajas que supone una adecuada formación, porque, aunque son evidentes los avances legislativos y conceptuales que se han ido produciendo a lo largo de los años, también es fácilmente visible que aún existe un largo camino por recorrer para que la integración laboral sea un hecho, pues siguen teniendo dificultades para integrarse como demuestra la investigación del Consorcio Noroeste de Madrid, (2007), pues sólo el 23.9% de las personas con discapacidad en edad laboral está ocupada, mientras que un 8.4 % están parados y un 67.7% están inactivos.

Centrándonos en el tema principal de este estudio, la empleabilidad de las personas con discapacidad, principalmente de personas sordas, está muy lejos de las previsiones de las distintas administraciones pues aunque han propuesto diversas políticas de empleo, destacando la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, para favorecer el acceso al mercado laboral de personas con algún tipo de discapacidad, su aplicación en realidad no ha tenido gran impacto en la empleabilidad del colectivo, principalmente porque las empresas incumplen dicha ley como demuestra el estudio realizado por la consultora Leialta, que señala que el 81% de las empresas lo incumplió durante el año 2015.

Particularizando en la integración laboral de las personas sordas, es importante reseñar el trabajo realizado por Acosta Rodríguez, 2006, donde podemos ver que el nivel de formación de los hipoacúsicos es muy superior al de los sordos, siendo el trabajo de estas personas de baja cualificación. Además, otro problema es que dichas personas tienen enormes barreras de comunicación en su trabajo, lo cual dificulta aún más su plena integración.

Por otro lado, el comportamiento de los empresarios es duro e injusto con las personas sordas de las cuales desconocen casi todo, tal y como se demuestran en el estudio realizado por Torreblanca Capdevilla y Albert Cantó (1999), donde quedó demostrada la

reticencia de las empresas para establecer contacto debido al desconocimiento y a los miedos que provoca la discapacidad auditiva.

Por todo lo visto hasta ahora, se puede concluir que la integración educativa, social y laboral de las personas con discapacidad, aunque ha mejorado todavía está lejos de ser la ideal, como se refleja en los datos aportados seguidamente, y todo pasa por un compromiso de mejora de forma conjunta por todos los agentes implicados en dicho proceso, desde los propios interesados que deben mejorar su formación e iniciativa, por las empresas que deben cumplir las leyes en materia de empleo, también las administraciones que deben proponer políticas activas de empleo más efectivas... En definitiva, reconocer que las propuestas para la integración laboral del colectivo a día de hoy no están dando los resultados esperados, pues sólo el 23.4% de las personas con discapacidad eran activas en el 2015, casi cuarenta puntos menos que las personas sin discapacidad (60.9) siendo la tasa de paro del colectivo del 31.0%, casi diez puntos por encima que el de la población en general (21.9). Además, entre las personas con discapacidad que están trabajando sólo el 11.4% optan por el autoempleo, mientras que el 87.3% lo hacen como asalariados (Instituto Nacional de Estadística, 2016).

Por todo ello, lo aconsejable sería modificar y redefinir las políticas llevadas a cabo hasta ahora, eliminando todo lo inservible para acabar con las lagunas encontradas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Rodríguez, V. M. (2006). Los problemas de las personas sordas para su integración en el ámbito laboral. Análisis de la realidad y propuestas de acción. *Innovación Educativa*, 16, 257-273.
- Aguilar Montoya, G. (2004). Del Exterminio a la Educación Inclusiva: Una visión desde la discapacidad. En VV.AA., *V Congreso Educativo Internacional: De la Educación Tradicional a la Educación Inclusiva*. Extraído el 2 de mayo 2016, en: http://www.inclusioneducativa.org/content/documents/PROCESO_HISTORICO.doc
- Baena Jiménez, J. J. (2008). Antecedentes de la Educación Especial. *Revista Innovación y Experiencias Educativas*, 13. Extraído el 18 abril de 2016, en: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41525922/JUAN_J_BAENA_2.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1510007589&Signature=8DVsnDoE38OBdwF09LUJ9llm7HQ%3D&response-content-

[disposition=inline%3B%20filename%3DANTECEDENTES DE LA EDUCACION ESPECIAL_A.pdf](#)

- Bautista Jiménez, R. (Coord.) (1993). *Necesidades Educativas Especiales*. Málaga: Aljibe.
- Campo Bernat, M. y Garciolo Palomeros, C. (2005). *Discapacidad y Empleo*. Aragón: Departamento de Economía de Hacienda y Empleo.
- Carretero Prieto, D. y Moreno Mencia, P. (2011). *Dependencia y empleo: Las personas con limitaciones con iniciativa propia para integrarse laboralmente, a partir del análisis empírico de la (EDAD) 2008*. Madrid: Fundación Caser para la dependencia.
- Cazallas Alcaide, C. (2005). La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad: Un enfoque teórico. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 6, 147-164.
- Consortio Noroeste de Madrid (2007). *Estudio de barreras de acceso al empleo en el consorcio en el noroeste de Madrid. Proyecto de la Iniciativa Comunitaria EQUAL INSERPACT: Red Laboral para la Inserción Laboral*. Extraído el 2 de noviembre de 2016 en: <https://comarcaugtmadrid.files.wordpress.com/2014/10/barreras.pdf>
- Cordero Gordillo, V. (2011). *Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Cordero Gordillo, V. (2012). *Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Esteban Legarreta, R. y Núñez González, C. (2005). Igualdad de oportunidades, discapacidad y empleo. En VV.AA, *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales / XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lleida, 28 y 29 de mayo de 2004*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- García Perales, F.J. y Herrero Prieto, J. (Coords.) (2008). *Manual de atención al alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo derivadas de Discapacidad Auditiva*. Sevilla: Junta de Andalucía, Consejería de Educación.
- Gimeno Sacristán, J. y Pérez Gómez, A. I. (2002). *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid: Morata.
- Informe Olivenza (2010). *El empleo de las personas con discapacidad: retos y oportunidades*. Extraído el 24 de enero de 2017, en: https://sepad.gobex.es/documents/10421/583066/03_capitulo3.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (2016). *El empleo de las personas con discapacidad, año 2015*. Extraído el 12 de enero de 2017, en: <http://www.ine.es/prensa/np1012.pdf>
- Jurado De Los Santos, P. (2001). Atención Educativa a las Necesidades Educativas Especiales relacionadas con la Inserción Socio-Laboral. En F. Salvador Mata (Coord.), *Enciclopedia Psicopedagógica de Necesidades Educativas Especiales* (pp. 470-487). Málaga: Editorial Aljibe.
- Laseca Pinilla, A. y otros (2009). *Información sobre mercado de trabajo de jóvenes, personas con discapacidad, extranjeros, mayores de 45 años y mujeres*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Subdirección General de Estadística e Información. Extraído el 20

de noviembre de 2016, en:

https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/1403-1.pdf

León Guerrero, M.J. (2005). La Educación Especial en el Sistema Educativo: Hacia la Educación Inclusiva. En F. Salvador Mata (Coord.), *Bases Psicopedagógicas de la Educación Especial* (pp. 37-58). Archidona: Aljibe.

Padilla Góngora, D. (2007). *La Atención a la Discapacidad Auditiva. La Interdisciplinariedad como garantía de calidad*. Madrid: Entha Ediciones.

Pereda, C., Prada, M. A. y Actis, W. (2012). *Discapacidad e Inclusión Social*. Extraído el 20 de diciembre de 2016, en:

<https://www.colectivoioe.org/uploads/87bc098a6f562c6b23ecab8453c5f44708ee0711.pdf>

Red2Red Consultores (s.f.). *Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral*. Extraído el 13 de octubre de 2016, en:

http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/Discapacidad_estudios_superiores.pdf

Sánchez, C. (2011). *Decálogo para una buena educación de los sordos*. Extraído el 29 de mayo de 2016 en:

http://www.cultura-sorda.org/wp-content/uploads/2015/03/Sanchez_C_Decalogo_buena_educacion_sordos_2011.pdf

Sánchez López, P. y otros (2007). La Discapacidad Auditiva: Definición, clasificación, etiología, tipos y desarrollo. En J. Álvarez Hernández (Coord.), *Bases Psicológicas de la Educación Especial* (pp. 132-165). Granada: Grupo Editorial Universitario, D.L.

Sánchez Palomino, A. (2004). La Educación Especial a través del desarrollo histórico, social y legislativo. Algunos apuntes para la reflexión. En A. Sánchez Palomino y J. A. Torres González (Coords.), *Educación Especial: Centros educativos y profesores ante la diversidad* (pp. 1-28). Madrid: Pirámide. 278

Sánchez Palomino, A. y Torres González, J.A. (Coord.) (1997). *Educación Especial I: Una perspectiva curricular, organizativa y profesional*. Madrid: Pirámide.

Sanz Andrés, M.J. (2009). Actuaciones para favorecer la inserción y promoción laboral de las personas con discapacidad. En VV.AA., *Jornadas: Inserción y Promoción Laboral en la Discapacidad Auditiva*. Extraído el 17 octubre 2016, en:

http://www.femapas.org/contingut/m_pujadocuments/documents/File/Ponencia_Ma_Jesus_Sanz_-_Consejeria_FAMILIA_Y_AA_SS.pdf

Torreblanca Capdevilla, H. y Albert Cantó, M^a. F. (1999). Integración socio-laboral de personas con deficiencia auditiva. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 7, 77-91.

Torres González, J. A. (2004). El concepto de Educación Especial: Aclaraciones al entramado terminológico. En A. Sánchez Palomino y J. A. Torres González (Coords.), *Educación Especial. Centros educativos y profesores ante la diversidad* (pp. 1-17). Madrid: Pirámide.

Vergara Ciordia, J. (2002). Marco histórico de la Educación Especial. *ESE. Estudios sobre educación*, 2, 129-143.