



Universidad
Zaragoza

RELACIONES LABORALES DEL COLECTIVO DE MUJERES SORDAS Y CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN ARAGÓN



Autor/es
Sonia Auré Saz

Director/es
Mª Soledad Rocha Esaá

Facultad de Estudios Sociales
2012

INDICE

	Págs.
1.- Introducción del trabajo.....	4
1.1. Objeto y tema del trabajo	5
1.2. Metodología empleada	5
1.3. Estructura del trabajo	6
 2.- Conceptos principales.....	 8
2.1. Discapacidad, tipos y condición legal de la minusvalía.....	8
2.2. Persona sorda y con discapacidad auditiva.....	11
2.2.1. La Lengua de Signos Española (LSE).....	14
 3.- Contexto jurídico/legal.....	 16
3.1. Legislación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.....	16
3.2. Legislación en materia de discapacidad.....	22
3.3. Legislación específica de personas sordas o con discapacidad auditiva. Reconocimiento de la Lengua de Signos Española.....	31
 4.- Personas con discapacidad. Necesidades y demandas.....	 32
4.1. Discriminación por razón de discapacidad desde una perspectiva de género.....	35
4.2.- Situación de las personas sordas en materia de empleo y formación. Dificultades y barreras.....	40
4.3.- Situación de la mujer sorda y con discapacidad auditiva en materia de empleo	43
 5.- Recursos y servicios para el empleo de las personas sordas y con discapacidad auditiva en Aragón.....	 47
5.1. Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón. Servicio de Intermediación Laboral para personas sordas.	48

6.- Relaciones laborales y mujeres sordas en la CC. AA. de Aragón.....	53
6.1. Trámites necesarios el acceso al empleo de las mujeres sordas en la Comunidad Autónoma de Aragón.....	55
6.2. Empleo ordinario.....	57
6.2.1. Empleo ordinario y mujeres sordas.....	63
6.3. Empleo protegido.....	65
6.3.1. Empleo protegido y mujeres sordas.....	69
6.3.2. Empresas de inserción.....	71
6.4. Empleo con apoyo.....	72
6.5. Adaptación de puestos de trabajo para personas sordas.....	73
7.- Conclusiones.....	74
8.-Bibliografía.....	78

1.- Introducción.

La aprobación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), supuso un hito histórico para el reconocimiento social y laboral de las personas con discapacidad en España.

El movimiento asociativo de personas sordas y con discapacidad auditiva para la reivindicación de sus derechos en igualdad de oportunidades, comienza a partir de la década de los 90 en algunos puntos de la geografía española.

Es en el año 1999, cuando se impulsa el primer Plan de Empleo para Personas Sordas de la Confederación Estatal para Personas Sordas para crear servicios especializados en materia de empleo que favorezcan la integración sociolaboral del colectivo, ya que de ello dependerá su integración en la vida social.

Es fundamental destacar que dentro del colectivo de personas con discapacidad, existe una diversidad de situaciones debido a la pluralidad del colectivo, con algunas problemáticas comunes pero en su mayoría con unas necesidades específicas. En el caso de las personas sordas su principal dificultad reside en las “barreras de comunicación”, se trata de una discapacidad “invisible”.

Existen algunos estudios acerca de las personas con discapacidad en general a nivel estatal y en los últimos años también a nivel comunitario en Aragón. También existen contados estudios de personas sordas y con discapacidad auditiva, pero ninguno de ellos desde una perspectiva de género y relaciones laborales.

Es por ello que el presente documento, tiene por objeto conocer principalmente la realidad de las relaciones laborales de las mujeres sordas y con discapacidad auditiva en la Comunidad Autónoma de Aragón, sus principales necesidades, dificultades o barreras que encuentran en el acceso al mercado laboral, así como las vías de empleo existentes.

1.1. Objeto del trabajo.

Se trata de un trabajo teórico que consiste en la elaboración de un análisis acerca de la realidad laboral de la mujer sorda y con discapacidad aragonesa desde una triple perspectiva, de género en el mercado de trabajo, la de la situación de las personas con discapacidad y su tipología, teniendo en cuenta el binomio mujer discapacitada, y por último, la situación de las personas sordas y con discapacidad auditiva y sus necesidades en el ámbito del empleo, incidiendo en el colectivo de mujeres, objeto del estudio.

Se tomarán como referencia los antecedentes normativos y legislativos a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico de las tres materias, planes e informes estatales y autonómicos así como documentación estadística, incidiendo en políticas sociolaborales, medidas de acción positiva y para el fomento del empleo y los principales programas y recursos existentes y adaptaciones para la intermediación laboral e inserción del colectivo.

1.2. Metodología empleada.

Para la elaboración del presente trabajo, se ha utilizado la técnica de investigación documental que según Baena (1985), "la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información ", es el método de investigación seleccionado porque es básico en cualquier tipo de investigación social y se puede acceder a una cantidad importante de material, con éste, ha sido posible asentar unas bases, para posteriormente, poder fundamentar la realización del trabajo. A esto se suma mi propia experiencia personal y profesional, que en los siete últimos años ha estado relacionada con el colectivo de las personas con discapacidad en general y el de las personas sordas y con discapacidad auditiva en particular.

Se ha realizado en base a estas fuentes documentales:

- Bibliográficas:
 - De estudio: Libros de texto, manuales, estudios, etc.

- Publicaciones periódicas: Revistas propias del colectivo de personas sordas, p.e. Revista Faro del Silencio de la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), Revista del Instituto Nacional de Estadística.
- Iconográficas
 - Proyectables: Diapositivas, acerca del Servicio de Intermediación Laboral de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón y sus resultados en el año 2010.
- Digitales
 - En línea: Biblioteca digital, bases de datos estadísticos principalmente e informes publicados (INE, INAEST, ect), así como información procedente de diferentes páginas web de internet, incidiendo en las de organismos públicos (INAEM, INMUJER, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, etc.) y privados relacionados propios de la discapacidad, mujer y personas sordas (CERMI, CERMI Aragón, ASZA, ect.)

1.3. Estructura del trabajo. Breve explicación de la estructura seguida en el trabajo.

En primer lugar, y tras introducir el tema y hacer referencia a la metodología empleada, se pretende realizar una aproximación a los conceptos principales como son discapacidad, tipos de discapacidad, condición legal de minusvalía y persona sorda y con discapacidad auditiva y Lengua de Signos Española.

En segundo lugar, el apartado contexto jurídico/legal contiene una contextualización acerca de la principal legislación internacional, europea, estatal y autonómica en materia de igualdad de género y discapacidad, así como de planes o políticas sociolaborales más relevantes, teniendo en cuenta

en todo momento el binomio mujer discapacitada, para acabar haciendo referencia a la normativa propia del colectivo de personas sordas.

A continuación, se analizan las necesidades y demandas de las personas con discapacidad en general, para pasar a analizar la situación desde una perspectiva de género y terminar concretando la situación de las personas sordas en materia de empleo y formación, sus dificultades y barreras, así como la situación de la mujer sorda y con discapacidad auditiva.

El siguiente tema a abordar son los recursos y servicios para el empleo de las personas con discapacidad auditiva en Aragón, para conocer a la entidad más representativa del colectivo de personas sordas en nuestra Comunidad Autónoma, la Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón, así como un acercamiento al Servicio de Intermediación Laboral para personas sordas, que será clave en la elaboración de este documento.

En el último apartado se hará una exposición de las posibles vías de empleo para las mujeres sordas en Aragón, recorriendo en empleo ordinario, empleo protegido con centros ocupacionales, Centros Especiales de Empleo y Empresas de inserción para pasar al empleo con apoyo y una aproximación a las adaptaciones de puestos de trabajo, incidiendo principalmente en la empresa normalizada y Centros Especiales de Empleo.

2. Conceptos principales

2.1. Discapacidad, tipos y condición legal de la minusvalía

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en 1980, presentó una clasificación con la finalidad de unificar los criterios para definir el concepto de discapacidad a nivel mundial, ésta fue publicada por el IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales) en 1983 con el nombre de Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM).

La OMS, establece los siguientes términos:

1. Deficiencia: *"Es toda perdida o anomalía de una estructura, o función psicológica, fisiológica o anatómica."*
2. Discapacidad: *"Es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad de la forma, o dentro del margen, que se considera normal para un ser humano".*
3. Minusvalía: *"Es una situación de desventaja para un individuo determinado, de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desarrollo de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores culturales y sociales."*

Según el ordenamiento español, en el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en su artículo 1, incorpora que el concepto de discapacidad,

"1. De conformidad con lo previsto en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de

personas con discapacidad aquéllas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento".

"2. Se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por ciento:

- a) Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.
- b) Los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad"

Tipos de discapacidad

La siguiente clasificación ha sido tomada de la página web de COCEMFE Castilla León, por la claridad con la que se recogía:

Discapacidad física

- Tronco/columna vertebral
- Miembros superiores (M.M.S.S)
- Miembros inferiores (M.M.I.I)
- Trastornos orgánicos
- Lesiones endocrino-metabólicas (Diabetes, hipotiroidismo...)
- Enanismo-acondroplasia
- Lesiones digestivas (Hepatitis, enfermedad del Crhn...)
- Lesiones del aparato respiratorio (Asma, alergias respiratorias...)
- Lesiones dermatológicas (Psoriasis, secuelas de quemaduras...)
- Lesiones del aparato genital (Mastectomías...)
- Lesiones renales o del aparato urinario
- Lesiones del aparato circulatorio (Enfermedades cardiovasculares, varices...)
- Lesiones del sistema inmunológico (V.I.H., leucemia...)
- Hemofilia
- Problemas neurológicos / sistema nervioso central

- Epilepsia
- Esclerosis múltiple
- Secuelas de traumatismo craneoencefálico/ de estado de coma
- Trastornos de coordinación y equilibrio (Ataxia, secuelas de tumor cerebeloso ...)
- Parkinson
- Vértigos (Enfermedad Meniere, síndrome vertiginoso...)

Discapacidad psíquica

- Retraso mental (leve, moderado, severo, profundo)
- Enfermedad mental

Discapacidad sensorial

- Ceguera
- Deficiencia visual
- **Sordera**
- **Hipoacusia**
- **Sordoceguera**

Otras discapacidades

- Tartamudez
- Laringotomía
- Disartria
- Problemas de expresión
- Discapacidades mixtas

Condición legal de la minusvalía

Es fundamental aclarar que no todas las personas con discapacidad, obtendrán la condición legal de minusválido.

Esta situación deberá ser acreditada a través del certificado de minusvalía que tal y como se recoge en el artículo 2 del RD 1414/2006, por el que se acredita la condición de persona con discapacidad, requiere que:

1. "La persona con discapacidad tenga un grado de minusvalía superior al 33 por ciento, mediante resolución o certificado expedidos por el IMSERSO", en Aragón por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales.
2. "Ser pensionista de la Seguridad Social con una pensión de incapacidad permanente reconocida en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad"

En este último caso, se podrán solicitar al IMSERSO o en Aragón al IASS, el reconocimiento de un grado de minusvalía superior al 33 por ciento.

También recoge que se consideran afectados por una minusvalía del 33%, aquellas personas que estén en posesión de:

- a) "Resolución o certificado expedidos por los órganos competentes" (IMSERSO e IASS)
- b) "Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconociendo la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez"
- c) "Resolución del Ministerio de Economía y Hacienda o del Ministerio de Defensa reconociendo una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad".

2.2. Persona sorda y con discapacidad auditiva.

Se entiende por persona sorda, según la CNSE, en su libro Plan de Empleo para Personas Sordas CNSE (2001) en términos generales, todas aquellas personas que tienen una pérdida auditiva en mayor o menor grado.

El concepto persona sorda es muy amplio que engloba a personas que tienen

pérdidas auditivas de diversa índole y con unas características específicas. Pueden tener una pérdida de la capacidad auditiva parcial o total, algunas pueden comunicarse a través de la lengua de signos española y/o la lengua oral, mientras que otras utilizarán como apoyo la lectura labial, y en otros casos, será necesario el uso de ayudas técnicas como implantes cocleares, audífonos, radios FM, bucles magnéticos, etc. o pueden confluir todas en la misma persona.

Atendiendo a la clasificación del apartado anterior, se considerarán a todas aquellas que tengan cualquier sordera, hipoacusia o sordoceguera y que su condición legal esté acreditada por el IMSERSO o por el órgano competente en las Comunidades Autónomas.

En este Plan de Empleo del año 1999, también se recoge la siguiente información:

- Es importante destacar que no todas las personas sordas tienen las mismas necesidades, ni hacen uso de los mismos recursos, sin embargo, si podemos afirmar que todas las personas sordas tienen algo en común, las barreras de comunicación que encuentran en su vida cotidiana, en mayor o menor medida, y los aspectos visuales se configuran como fundamentales en su contacto con el medio.
- El modo de designar a las personas sordas ha ido variando a lo largo de la historia, en función de la concepción que en cada momento se ha tenido de ellas. Hasta etapas avanzadas de la historia de la humanidad, la generalidad de los pensadores no era consciente de la relación entre ausencia de audición y no adquisición del habla. Por este motivo, no se hablaba de sordos, sino de mudos, a quienes se atribuía una condición subhumana. Se les consideraba incapaces de adquirir una lengua y por tanto de pensar y razonar.

Es en 1545 cuando Pedro Ponce de León inicia el arte de enseñar a hablar a los mudos, con el objetivo de hacer posible que algunos sordos, hijos

de familias nobles, hereden títulos y fortunas. A partir de aquí, se hace evidente para los pensadores y educadores que las personas sordas pueden adquirir una lengua, pensar y comunicar, acceder a la cultura.

- En una etapa posterior, la conciencia de que las personas sordas tienen un sistema para pensar y comunicar, la lengua de signos, y de que asimismo pueden acceder a la lengua oral (escrita y hablada), dio paso al término persona sorda.

Existen distintas clasificaciones atendiendo a muy diversas variables. A continuación, en la figura 1, se incluyen tres clasificaciones distintas que tienen en cuenta el lugar donde se localiza la lesión, el grado de pérdida y la edad de aparición, tomada del libro Empleo y Personas Sordas. Resultados 2000-2006 (2007):

FIGURA 1: Clasificación de personas sordas y con discapacidad auditiva

Dependiendo de :	La discapacidad auditiva podrá ser:
Localización de la lesión	Conductivas: oído externo o medio Neurosensorial: oído interno o las vías de acceso al cerebro. Mixtas: reúne las características de las dos anteriores.
Grado de pérdida	Ligera (20 a 40 dB) Media (40 a 70 dB) Severa (70 a 90 dB) Profunda (más de 90 dB) Cofosis (por encima de los 120dB)
Edad de aparición	Prelocutiva: ocurre antes de adquirir el habla. Postlocutiva: ocurre después de haber adquirido el habla

FUENTE: Empleo y Personas Sordas. Resultados SILPES 2000-2006. Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón

2.2.1. La Lengua de Signos Española (LSE)

Según la Federación Mundial de Personas Sordas (WFD), hay más de 70 millones de personas sordas en el mundo y las distintas comunidades han ido creando, en cada país o en cada región, sistemas lingüísticos naturales que han dado lugar a las diferentes lenguas de signos. Todas ellas cumplen con las características formales del lenguaje humano, según todas las investigaciones lingüísticas.

En nuestro país, la entidad nacional más representativa de personas sordas y con discapacidad auditiva, la Confederación Estatal de Personas Sordas asegura en su página web, en el apartado Lengua de Signos Española, que:

- Las personas sordas, a lo largo del tiempo, han incorporado de forma natural las lenguas de signos como respuesta creativa a la limitación sensorial de la sordera.
- La lengua de signos española ha sido denominada de distintas formas a lo largo del tiempo pero siempre ha estado marginada hasta años recientes y que gracias a la Comunidad Sorda que ha protegido y transmitido su patrimonio lingüístico de generación en generación, esta lengua, se ha mantenido viva, pese a prohibiciones y obstáculos a través de los años gracias al tesón de las personas sordas como principales usuarias de esta lengua.
- Cada vez son más las personas que por motivos personales o profesionales se acercan a la lengua de signos española con la intención de aprenderla: desde las familias con miembros sordos, hasta aquellas que, simplemente, quieren aprender otro idioma, pasando por profesionales de todos los ámbitos, incluidos quienes trabajan en la Administración Pública.
- Actualmente, el número de personas usuarias de la lengua de signos española es, aproximadamente, de 400.000 de las cuales 100.000 son personas sordas. Es una lengua utilizada tanto por las personas sordas de España que libremente deciden utilizarla como por las personas

oyentes que por razones profesionales, afectivas o familiares se acercan a la comunidad sorda.

Fue en el año 2007, la Lengua de Signos fue reconocida normativamente a través de la Ley 27/2007 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, llevándose a cabo una de las principales demandas del colectivo de personas sordas y con discapacidad auditiva.

3.- Contexto jurídico/legal

En el presente apartado se trata de contextualizar la situación de las mujeres con discapacidad y en concreto de las mujeres sordas desde una perspectiva jurídica y legal, realizando una selección de normativa, planes y políticas sociolaborales principales desde un punto de vista temático, es decir en primer lugar de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en segundo lugar de discapacidad y por último de personas sordas, así como territorial, supranacional principalmente europea, pasando a la nacional y la propia de la Comunidad Autónoma de Aragón, si es destacable.

3.1. Legislación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Ámbito supranacional

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales como el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas, ratificada por España en 1983 o el Convenio 111 de la OIT, ratificado por España el 26 de octubre de 1967 que prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

Se trata también de un principio fundamental de la Unión Europea con un importante desarrollo en la normativa europea en materia de igualdad, principalmente a través de Directivas y Recomendaciones, de las que cabe destacar la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo. Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta Directiva deroga cuatro Directivas sobre igualdad de retribución, igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo,

relativa a los regímenes profesionales de seguridad social y la relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo obteniendo así como resultado un texto único.

La Constitución Europea, cuyo texto se aprobó en Roma el 24 de octubre de 2004. En él se recogen multitud de medidas tendentes a favorecer la dignidad, la justicia, la igualdad y demás derechos civiles, políticos, sociales y económicos de la ciudadanía europea.

En su parte III se incluyen, de manera independiente, la garantía y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por discapacidad, sin que en ningún momento se contemple ni se tenga en cuenta que más de la mitad de las personas con discapacidad son mujeres.

Un hecho a destacar es que en el año 2007 se celebró el "Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos – Hacia una sociedad justa".

Ámbito nacional

La normativa española ya recoge en la Constitución Española (C.E.) de 1978, Carta Magna del derecho español, en su Capítulo II del Título I bajo el lema "De los derechos y deberes fundamentales" la proclamación del derecho subjetivo a la igualdad en su artículo 14: "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social" y en su art. 35.1. "todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo"

En el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T), norma por excelencia en derecho laboral, en su art 4.1. c), se considera derecho laboral básico "a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español". En esta norma se contempla la perspectiva de igualdad en infinidad de artículos, estos son algunos ejemplos, en su artículo 17 sobre no discriminación en las relaciones laborales, en art. 22.4, 24.2. el E.T. aclara que los criterios de definición de categorías y grupos, criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, en el art. 28 sobre la igualdad de remuneración por razón de sexo. Esta ley integra los principales derechos reconocidos en esta materia, modificados por las leyes específicas de conciliación del año 99 y la Ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que serán desarrollados más adelante en este apartado.

La norma por excelencia en la materia laboral, Estatuto de los Trabajadores contempla en su art. 17.1, acerca de la no discriminación en las relaciones laborales, el género como posible razón discriminatoria en el ámbito del trabajo, y dice que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Este artículo se puede hacer extensivo al contenido legislativo nacional en materia de discapacidad.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, que introduce importantes novedades para la corrección de la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales, reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a que se fomente una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las obligaciones familiares, teniendo en cuenta uno de los cambios sociales más profundos con la incorporación de la mujer al trabajo.

Entre los años 2003-2006, se puso en marcha el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres donde se menciona *"la diversidad de mujeres"*, del Instituto de la Mujer, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pluralidad dentro de la cual podrían encontrarse las mujeres con discapacidad. Y es sólo en el área 4, sobre promoción de la calidad de vida de las mujeres, donde hace mención explícita a través de la siguiente frase: *"Por ello, la mejora de las condiciones de salud de las mujeres mayores y/o discapacitadas ha de ser un objetivo prioritario de este IV Plan de Igualdad de oportunidades"*.

En el año 2007, se publica la esperada ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que desarrolla los principios de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, como un elemento de calidad, tanto de las políticas públicas como del conjunto de las relaciones sociales.

Ya en la exposición de motivos de la ley, se contempla, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, como las mujeres con discapacidad.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, del Instituto de la Mujer (INMUJER), tiene como objetivo avanzar y mejorar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, contempla un total de 168 líneas de acción en torno a doce ejes fundamentales:

- la participación política y social,
- la participación económica,
- la corresponsabilidad,
- la educación,
- la innovación,
- el conocimiento,
- la salud,
- la imagen,
- la atención a la diversidad y la inclusión social,
- la violencia de género,
- la política exterior y de cooperación,
- la tutela del derecho a la igualdad.

En sus objetivos estratégicos, en concreto en el número 8 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, indica que "En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social".

Con respecto al colectivo de mujeres con discapacidad, este Plan elaborado por el INMUJER, aporta la siguiente información:

- Se estima que un 60% de las personas con discapacidad son mujeres. Si bien es cierto que, durante los últimos años, el avance de los derechos de las personas con discapacidad ha sido importante, la brecha entre hombres y mujeres se amplía. Las mujeres con discapacidad son discriminadas en el ámbito familiar y en el educativo, con niveles de analfabetismo muy elevados; sus posibilidades de acceso al empleo se restringen; el sistema sanitario tampoco responde a sus necesidades y la protección social que reciben no exime, a la mayoría, de la pobreza. Todas estas circunstancias impiden el desarrollo de formas de vidas regulares y normalizadas.
- La discapacidad, sin embargo, no es un problema individual, sino un fenómeno socialmente construido. Los prejuicios culturales apartan a estas mujeres del espacio público, recluyéndolas, en exclusividad, al espacio doméstico y convirtiéndolas en personas cuidadas y/o cuidadoras sin reconocimiento.
- Es necesario que los poderes públicos otorguen a las personas con discapacidad, en general, y a las mujeres, en particular, la atención especializada que requieran para facilitar el disfrute de los derechos que la Constitución reconoce a toda la ciudadanía, incluyendo el reconocimiento y difusión, previsto en la Ley 27/2007, de 23 de octubre, de las lenguas de signos y medios de apoyo a la comunicación.

Por último, se destacan los protocolos 2009-2010 contra la Discriminación Laboral de la Mujer, firmados por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo e Inmigración en fecha 22 de septiembre de 2009 para erradicar la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, entorno a la discriminación salarial y la contratación en sectores de mayor ocupación femenina.

- El primer protocolo de colaboración hará que el Ministerio de Trabajo compruebe mediante la Inspección de Trabajo la existencia de discriminación salarial, directa o indirecta analizando las actuaciones de 260 empresas, los pagos de salarios y cotizaciones sociales de los dos

últimos años. Se trata de una discriminación que acostumbra a darse debido al reconocimiento a los trabajadores hombres de complementos salariales voluntarios no reconocidos a las mujeres de las mismas categorías profesionales.

- El segundo protocolo se centra en luchar contra las irregularidades de contratación en los sectores de mayor ocupación femenina. En este sentido, se prestará especial atención al uso fraudulento de la contratación a tiempo parcial o la falta de altas a la Seguridad Social de trabajadoras en estos sectores profesionales.

Comunidad Autónoma de Aragón

Estatuto de Autonomía de Aragón en su artículo 24, sobre protección personal y familiar en su apartado c), incluye que "los poderes públicos aragoneses orientarán sus políticas de acuerdo con los siguientes objetivos, garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos, con atención especial a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo"

3.2. Legislación en materia de discapacidad

Supranacional

En primer lugar la Declaración de los Derechos de los Impedidos del año 1975 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la que se establecen los derechos de las personas con discapacidad y se pide la adopción de medidas a escala nacional e internacional para garantizar el cumplimiento de los mismos sin distinción ni discriminación por una serie de motivos, como el sexo.

También aprobadas por la Asamblea General de Naciones Unidas pero en el año 1993, son las normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en las que se establecen los requisitos

fundamentales para la igualdad de participación social y las esferas donde debe darse dicha participación.

Propone unas medidas de ejecución y un mecanismo de supervisión incluyendo explícitamente a las mujeres con discapacidad en tres ocasiones: la primera, en el preámbulo, en cuanto la eliminación de todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas con discapacidad apelando a la Convención por la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la segunda, en el artículo 6 sobre educación, en cuyo punto quinto se alude a la especial atención que debe prestarse a las mujeres; y la tercera en el artículo 9, sobre vida en familia e integridad personal, en cuyo punto cuarto se insta a los Estados a promover medidas encaminadas a modificar las actitudes negativas ante las jóvenes y mujeres con discapacidad.

El Manifiesto de las Mujeres del Foro Europeo de la Discapacidad de 1997, está basado en la noción de derechos humanos e igualdad de oportunidades. Incluye recomendaciones con el propósito de mejorar la vida de las niñas y mujeres con discapacidad de la UE.

En su Artículo 1 establece el principio de igualdad de oportunidades para todas ellas, aplicándolo a diferentes esferas.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, del año 2000, en dos de sus artículos hace referencia directa a la discapacidad, sin diferenciar el género y la no discriminación por motivos de sexo.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al Establecimiento de un Marco General para la Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación.

Establece y define el principio de discriminación que pudiera producirse, entre otros, por motivos de discapacidad o de sexo extendidos a todos los ámbitos profesionales y al sector tanto público como privado. Por otra parte, introduce la necesidad de hacer ajustes en el trabajo para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, así como la necesidad de

medidas de acción positiva. El género y la discapacidad son tratados independientemente.

El año 2003 se celebró el “Año Europeo de la Discapacidad”, con motivo de ello, se publicó el Plan de Acción Europeo de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la Comisión Europea, éste contiene tres ejes centrales -el empleo, la integración y la accesibilidad-, reconociendo la discriminación múltiple hacia las mujeres con discapacidad. Su vigencia es hasta el año 2010.

Es en el año 2004 cuando es publicada la Resolución del EDF (European Disability Forum) sobre los derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad y de las madres de niños y niñas con discapacidad.

Fue adoptada en Polonia para el reconocimiento y respeto pleno de los derechos humanos y las libertades de las niñas y mujeres con discapacidad y de las madres de niños y niñas con discapacidad, de acuerdo con diversas convenciones sobre derechos humanos y otros instrumentos legales adoptados por los distintos gobiernos.

En el Tratado Constitucional Europeo (Bruselas, 2004), que introduce con carácter vinculante la Carta de los Derechos Fundamentales, en sus artículos 21 y 26, hace referencia a la discapacidad. Introduce además la no discriminación, cubriendo a las personas con discapacidad, como un objetivo y como parte integral a tener en cuenta en todas las políticas y legislación emanadas de la UE. La igualdad de género se establece como competencia de la Unión.

Por último la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006, en la ciudad de Nueva York y que fue ratificada por España el 3 de mayo de 2008, momento en el que pasó a formar parte del ordenamiento español.

La Convención reconoce los derechos de las personas con discapacidad asegurando la aplicación del principio de no discriminación, aborda el fenómeno de la discapacidad desde el modelo social, basado en el respeto a los derechos humanos, y establece una serie de medidas que deben adoptar los estados signatarios y la sociedad civil para garantizar el goce efectivo de estos derechos por las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones.

La Convención defiende, en su artículo 27, sobre trabajo y empleo el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás. Para lograrlo, se requiere una mejor cualificación de las personas con discapacidad, unas políticas activas de empleo mejor adaptadas a sus necesidades, una mayor sensibilización de los empresarios y unas mejores condiciones de accesibilidad en el puesto de trabajo y en el transporte.

Uno de los principios de esta Convención es la igualdad entre hombres y mujeres y dedica el artículo 6 que dice que Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales y que tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.

Nacional

En primer lugar la norma por excelencia, la Constitución Española de 1978 (CE), que reconoce expresamente los derechos de las personas con discapacidades, sobre todo su artículo 49: "Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos».

En la Constitución también hay una serie de artículos de reconocimiento de los derechos de igualdad de oportunidades para el conjunto de los ciudadanos, en los que se entienden implícitamente incluidas las personas con discapacidad, en los siguientes artículos:

Artículo 9.2: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.»

Artículo 14: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.», como puede ser una discapacidad

En lo referente al ámbito del empleo y la formación:

Artículo 40: «1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política orientada al pleno empleo»; «2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesional,...».

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Es la Ley marco para las personas con discapacidad, reflejo directo del mandato constitucional del artículo 49 de la Constitución española.

Nace con el objetivo de amortiguar las desventajas que las personas con discapacidad pueden encontrar en los distintos niveles de inserción en la sociedad a lo largo de su vida. Establece las bases que han de guiar toda la normativa y posteriores actuaciones en materia de discapacidad, en especial sus artículos del 1 al 6, comprendidos en el título primero.

Es el título séptimo el que trata el tema de la integración laboral; este título comprende los artículos del 37 al 48 y busca el desarrollo de una política de

empleo que logre la plena integración de personas minusválidas en el sistema ordinario de trabajo o mediante la fórmula del empleo protegido.

Esta norma establece las siguientes fórmulas:

- La reserva de empleo, en concreto el 2% en las empresas públicas y privadas de más de 50 trabajadores.
- El empleo selectivo.
- La incentivación de contratos fijos.
- Las subvenciones a las empresas para la adaptación de los puestos de trabajo, para la eliminación de barreras y para la formación profesional.
- La promoción del empleo autónomo, de las Sociedades Anónimas Laborales y de las cooperativas.
- El empleo protegido, a través de los Centros Especiales de Empleo y los Centros Ocupacionales.

En 1996 se crea del Plan de acción integral para personas con discapacidad 1997-2002; este plan, de alcance nacional, fue una propuesta de política integral para el colectivo de personas con discapacidad, marco de referencia de las actuaciones públicas en la materia.

Consistía esencialmente en una propuesta de equiparación de oportunidades, para intentar compensar desventajas e igualar derechos. Planteaba dos grandes retos de futuro: autonomía e independencia personal y participación activa en la vida social, sin abordar todavía la situación laboral del colectivo.

En el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, prevé la realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo para el cumplimiento de dicha reserva.

Es en el año 2002 cuando se publica el II Plan de acción integral para personas con discapacidad 2003-2007, fruto del resultado de un proceso de diálogo y consenso entre el Gobierno y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que recoge medidas para evitar la

discriminación por un lado y, por otro, medidas de acción positivas para favorecer la igualdad. El Plan se vertebría en cuatro grandes áreas:

Área 1: Atención a personas con graves discapacidades.

Área 2: Políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Área 3. Promoción de la accesibilidad de entornos, productos y servicios.

Área 4. Cohesión de los Servicios Sociales para personas con discapacidad.

En el área segunda sobre políticas activas de inserción laboral, se incorpora al II Plan con el objeto de mejorar las tasas de actividad y de ocupación de las personas con discapacidad.

En este área se incluyen 95 propuestas de actuación de las que diecisiete van a ir destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, veintiuna para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, treinta y una para el desarrollo de nuevas fórmulas de empleo y veintiséis en favor de las personas con mayor riesgo de exclusión.

Este Plan ya contempla en sus principios básicos que se ha de tener muy presente la situación de las mujeres con discapacidad que se enfrentan a múltiples discriminaciones por razón de su discapacidad y de género. Esta múltiple discriminación debe combatirse a través de la combinación de medidas de mainstreaming y de acción positiva acordadas en consulta con las propias mujeres con discapacidad.

En el estudio previo ya se observaba que los hombres con discapacidad ocupados trabajan como personal cualificado en empresas manufactureras o de la construcción (27,4%) o en trabajos no cualificados (16,5%). Entre las mujeres con discapacidad ocupadas predominan los trabajos no cualificados (32,3%) y los empleos en servicios de restauración o personales y vendedores de comercio (20,8%).

En la implementación de medidas para colectivos de mayor exclusión se considera a mujeres con cualquier discapacidad o grado de minusvalía frente a los hombres que deben acreditar discapacidad intelectual, ser personas con

trastornos mentales, personas con parálisis cerebral y personas con graves discapacidades físicas y/o sensoriales (% superior al 65%), en estas actuaciones se tiene en cuenta la dualidad mujer + discapacidad.

El siguiente hito legislativo en esta materia, es la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), que nace con el fin de complementar a la LISMI y de dar un impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad.

Cabe destacar que en esta norma no se cita directamente actuación alguna sobre empleo pero se entiende implícito al hablar de igualdad de oportunidades para todas las personas.

III Plan de acción para las personas con discapacidad 2009-2012 El Plan contiene objetivos y actuaciones en un área instrumental (investigación, información y cooperación) y en las siguientes seis áreas de carácter finalista, indicando en cada una de ellas los Ministerios y otros organismos competentes para llevarlo a cabo (CCAA, EELL, ONGs, sindicatos e incluso sector privado), elaborado con agentes sociales y organismos implicados:

- Poder y participación.
- Educación y cultura.
- Empleo.
- Salud.
- Abusos y violencia.
- Protección social y jurídica (dirigida a las personas más vulnerables).

Uno de los principios del plan contempla la igualdad entre hombres y mujeres, aconsejando tener en cuenta las necesidades diferentes de cada uno de ellos.

En el área de empleo se reseña que las posibilidades de encontrar un empleo se ven reducidas para las personas con discapacidad, especialmente las

mujeres, que en muchas ocasiones llevan a cabo trabajos no remunerados, como ocurre también con las mujeres sin discapacidad.

El documento más reciente y relevante sobre discapacidad en España, es la Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012, elaborado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Ministerio de Sanidad y Política Social, que fue aprobado en 2009. Tiene como objetivo establecer las bases para un empleo de calidad para las personas con discapacidad, con una remuneración digna y suficiente, sin discriminación ni en el acceso, ni en las condiciones de trabajo, de seguridad y salud. En su elaboración participaron Gobierno, las organizaciones empresariales y sindicatos en el marco del diálogo social, las asociaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias y las comunidades autónomas.

Comunidad Autónoma de Aragón

A destacar el I Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad 2005-2008 de CERMI Aragón.

Justifica la creación de este Plan como es la necesidad acuciante de medidas de acción positiva específicamente diseñadas para niñas y mujeres con discapacidad, que supongan aunar esfuerzos y acerquen distintos frentes de la misma lucha, que es el fin último de lograr una verdadera igualdad formal, de oportunidades y de trato, tanto desde "el mundo de la discapacidad" como desde el "mundo del feminismo".

Estatuto de Autonomía de Aragón, tras la última reforma del año 2007 de Ley Orgánica de 5/2007, de 20 de abril, se recogen acerca de las personas con discapacidad dos artículos fundamentales:

- En el 25.1. sobre la promoción de la autonomía personal, recoge que "los poderes públicos aragoneses promoverán medidas que garanticen

- la autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidades, así como su participación en la vida de la comunidad”
- Y en el art. 71 sobre competencias exclusivas de la Comunidad Autónoma, en la nº 34, se recoge que en materia de “acción social, que comprende la ordenación, organización y desarrollo de un sistema público de servicios sociales que atienda a la protección de las distintas modalidades de familia, la infancia, las personas mayores, las personas con discapacidad y otros colectivos necesitados de protección especial”.

3.3. Legislación específica de personas sordas o con discapacidad auditiva. Reconocimiento de la Lengua de Signos Española

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU de 2006, donde se hace una valiosa defensa de las lenguas de signos. En general, todas estas instituciones coinciden en la necesidad de reconocerlas para poder garantizar el pleno acceso de las personas sordas a la educación, los servicios, la vida económica, cultural, política, los medios de comunicación o las nuevas tecnologías.

Publicada en el Boletín Oficial del Estado del 24 de octubre de 2007, la Ley 27/2007 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.

La Ley supone el reconocimiento y regulación de la lengua de signos española, y de la lengua de signos catalana en Cataluña, además facilita el acceso a los medios de apoyo a la comunicación oral.

4.- Personas con discapacidad. Necesidades y demandas

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, conocido por sus siglas, CERMI, se define así mismo en su página web como la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, más de 3,8 millones de hombres y mujeres, más sus familias, que conscientes de su situación de grupo social desfavorecido, deciden unirse, a través de las organizaciones en las que se agrupan, para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad.

También se define como la plataforma de encuentro y acción política de las personas con discapacidad, constituido por las principales organizaciones estatales de personas con discapacidad, varias entidades adheridas de acción sectorial y un nutrido grupo de plataformas autonómicas, todas las cuales agrupan a su vez a más de 6.000 asociaciones y entidades, que representan en su conjunto a los 3.8 millones de personas con discapacidad que hay en España, un 10% de la población total.

CERMI, tiene delegaciones autonómicas en dieciocho de las posibles diecinueve delegaciones, en Aragón tiene su sede en la ciudad de Zaragoza desarrollando su actuación en todo el territorio aragonés. Es por su carácter representativo que se tomarán como referencia las necesidades y de las personas con discapacidad en España, publicadas en su página web que son las siguientes:

- La no discriminación y la igualdad de oportunidades. Las personas con discapacidad, globalmente consideradas, siguen sufriendo discriminaciones por razón de su discapacidad, hecho que supone una vulneración de los derechos que debe tener garantizado todo ciudadano, con independencia de sus circunstancias personales.
- La accesibilidad universal, el diseño para todos y la eliminación de barreras de todo tipo, porque las barreras físicas, de comunicación y mentales son una limitación a las posibilidades de actuación de las

personas con discapacidad, que se añaden a la situación de desventaja objetiva de la que parten, impidiendo su participación plena en el curso ordinario de la vida social.

- La educación es un factor de suma importancia para el desarrollo personal de las personas con discapacidad, que condiciona la posibilidad de acceder a otras vías de reconocida normalización como es la del empleo.
- La fiscalidad, entendida como herramienta de acompañamiento de las políticas activas de normalización y participación sociales.
- La salud, la asistencia sanitaria y la protección del consumidor con discapacidad, pues el desarrollo personal y la plena participación social resultan imposibles si no se atienden las singularidades que las personas con discapacidad presentan en estos ámbitos.
- La protección y la previsión sociales, porque las personas con discapacidad, necesitadas de medidas enérgicas de fomento del empleo y de la incorporación al mundo del trabajo de la persona con discapacidad, no renuncian al fortalecimiento y mejora de los sistemas de protección social actualmente existentes, que garanticen la situación de los que no pueden acceder o mantenerse en el mercado laboral.
- Las personas con discapacidad más severamente afectadas y las que no se pueden representar a sí mismas, pues dentro de este grupo de población, son precisamente éstas las que se encuentran objetivamente en una situación más vulnerable y de mayor necesidad, hecho que reclama la atención preferente no sólo de los poderes públicos y la sociedad, sino y sobre todo del propio movimiento asociativo.
- La oportunidad digital (nuevas tecnologías y sociedad del conocimiento), pues estos factores están determinando y determinarán aún más la sociedad del futuro, de la que las personas con discapacidad no pueden quedar excluidas.
- Las familias de personas con discapacidad, que siguen soportando muchas veces en exclusiva y sin el debido grado de protección social el esfuerzo suplementario que supone, en todos los órdenes, la atención a

una persona con discapacidad, sobre todo, cuando ésta es gravemente afectada. Incluso, dentro de la propia familia, la atención a las personas con discapacidad no es equitativa, sino que recae preferentemente en las mujeres (en las madres, las hermanas, las esposas o parejas, etc.), lo que dificulta enormemente la posibilidad de que estas mujeres puedan llevar una vida social plena.

- Las personas con discapacidad en el medio rural, ya que este segmento está lejos de poder alcanzar los niveles de acceso a derechos, prestaciones, bienes y servicios a los que de ordinario sí accede una persona con discapacidad residente en un área urbana.
- La dimensión europea y cooperación internacional, en atención a que la realidad discapacidad, en un entorno globalizado, transciende los límites nacionales, para generar espacios más amplios de acción y colaboración en favor de las personas con discapacidad.

Dada el objeto de estudio del presente trabajo, cabe destacar estos dos puntos:

- Las mujeres con discapacidad, dado que este segmento no sólo es el más numeroso dentro del grupo de las personas con discapacidad, sino que también es el que sufre una mayor discriminación, pues al factor de relegación por su discapacidad, se añade el de relegación por género, común en todas las esferas de nuestra sociedad.
- El empleo, pues sin empleo y sin su presupuesto previo, formación, no es posible la incorporación a una vida activa que haga que las personas con discapacidad dejen de ser sujetos dependientes y se conviertan en los dueños de su propio destino. El desempleo -con índices que superan hasta tres y cuatro veces a los del resto de la población- y la escasa tasa de participación (inactividad laboral), es uno de los principales problemas que sufren las personas con discapacidad y que genera una espiral de marginación y dependencia.

4.1. Discriminación por razón de discapacidad desde una perspectiva de género.

Datos procedentes de distintos censos (INE, INAEST), encuestas y de los escasos estudios existentes, prueban que las mujeres con discapacidad, como grupo, ocupan un estatus inferior en nuestra sociedad, encontrándose en una situación de enorme desventaja social, y profesional, es por ello que en este apartado se hará referencia a algunos datos recientes que puedan ayudar a comprender mejor la situación:

- Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008)
- Estudio "El empleo y las personas con discapacidad, 2008-2010"
- Estudio "la discriminación por motivos de discapacidad - Análisis de las respuestas recibidas al Cuestionario sobre Discriminación por motivos de Discapacidad"

Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008)

Han transcurrido nueve años desde la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del año 1999, para que se llevara a cabo una nueva encuesta en materia de personas con discapacidad, en 2008 fue elaborada por el INE con el apoyo del Ministerio de Sanidad y Política Social y el sector de la discapacidad, a través de la Fundación ONCE, del CERMI y la FEAPS. El objeto de la misma, era investigar la discapacidad de las personas, entendida como limitación en la realización de alguna actividad.

En la revista 10/2009, Cifras INE, que se trata de un boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística, que recoge datos concretos de la Encuesta de

Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia y en concreto en su apartado de empleo y educación, apunta la siguiente información:

- Existe mayor tasa de empleo en los hombres: En 2008, había un total de 1,48 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar , es decir con edades comprendidas entre 16 y 64 años.

La situación por sexos es notablemente diferente. El porcentaje de mujeres que trabajaba era casi 10 puntos porcentuales inferior al de los hombres. En el lado opuesto, el porcentaje de hombres que se dedicaba principalmente a las tareas del hogar era casi inexistente, frente al 23,5% de mujeres.

- Trabajo según tipo de discapacidad: En 2008 había 419.300 personas trabajando . El mayor porcentaje de población ocupada se presentaba en las personas con discapacidades auditivas y visuales (42,8% y 32,8% respectivamente). El menor porcentaje de población ocupada estaba en los colectivos que tenían limitaciones de aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas (con un 8,2%) y de interacciones y relaciones personales (11,0%).
- Contrato específico: Del total de las personas con discapacidad que estaban trabajando en 2008, el 15,3% se ha beneficiado de alguna medida de acceso al empleo para este colectivo. La medida de la que más personas manifiestan haberse beneficiado es el contrato específico para personas con discapacidad (alrededor de 35.000).

Por otro lado, existe un aumento sustancial con respecto a 1999 de los que dicen haber accedido a través de la cuota de reserva de empleo público para personas con discapacidad (pasa de 3.900 en 1999 a 14.200 personas en 2008).

- 136.100 personas buscando empleo: El número de personas con discapacidad entre 16 y 64 años que buscaban empleo ascendía a

136.100. De éstas, un 22,1% tenía trabajo pero buscaba otro empleo mejor. Por otro lado, 851.200 personas en edad laboral no buscaban empleo en 2008. El 64,4% no lo buscaba porque no podía trabajar y el 24,6% creía que era difícil encontrarlo por su discapacidad.

- Cambio de actividad: La cifra de personas que tuvieron que cambiar de actividad, ocupación o dejar de trabajar por motivo de su discapacidad asciende a 711.700 personas.

De ellas, más de 600.000 dejaron de trabajar, y pasaron principalmente a percibir una pensión (318.500, de las cuales el 60,3% son hombres) o simplemente se vieron incapacitadas para trabajar sin recibir pensión alguna (172.800, el 49,9% mujeres).

Estudio “El empleo y las personas con discapacidad, 2008-2010”

Un claro y actual ejemplo es el que se recoge a continuación, en las tablas estadísticas relativas al año 2010, extraídas del estudio El empleo y las personas con discapacidad, desarrollado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), entre los años 2008-2010, se puede observar que las diferencias tan notables entre las tasas de actividad y empleo de las personas sin discapacidad y aquellas personas que sí que la tienen, con un 60,6% de tasa de empleo frente al 27,7%, como se puede observar en la figura 2.

En el colectivo de mujeres discapacitadas, sólo existe una tasa de actividad del 31%, el resto de ellas, es decir, un 69%, nunca se han planteado acceder al mercado de trabajo, sólo un 23,3% trabajaba a finales de 2010 y la tasa más alta de desempleo, se refería a ella con un 24,8%. Si comparamos estos datos con los hombres con discapacidad, éstos salen mejor parados, pero si lo se compara con los de hombres sin discapacidad, entonces se puede afirmar que existe una doble discriminación y unos factores que condicionan la participación de la mujer con discapacidad en el mercado laboral español.

FIGURA 2: Tabla de actividad, empleo y desempleo de personas con o sin discapacidad desglosado por sexo, año 2010

		Ambos		Hombres		Mujeres	
		Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad
Actividad		75,9	36,2	83,6	40,4	68,1	31,0
Empleo		60,6	27,7	67,1	31,4	54,1	23,3
Desempleo		20,1	23,3	19,8	22,2	20,5	24,8

INE 2012. El empleo y las personas con discapacidad. Serie 2008-2010

Estudio “la discriminación por motivos de discapacidad - Análisis de las respuestas recibidas al Cuestionario sobre Discriminación por motivos de Discapacidad”

Se trata de un estudio realizado por CERMI Aragón, promovido por el CERMI Estatal, y escrito por los sociólogos Antonio Jiménez Lara y Agustín Huete García.

Está basado en cuestionarios cumplimentados por las personas con discapacidad o por sus familiares directos o allegados.

Con respecto a la discapacidad, casi la mitad de los cuestionarios se refieren a personas con discapacidades sensoriales, entre la que se incluye la discapacidad auditiva, les siguen en número los referidos a personas con discapacidad física, que suponen alrededor de la cuarta parte del total y por último cuando se habla de otros tipos de discapacidades, se incorporan la discapacidad intelectual, parálisis cerebral, enfermedad mental, pluridiscapacidad y autismo, que suponen menor representatividad con respecto de la muestra total.

Con respecto al género de los encuestados/as, un 41,6 por ciento se refieren a varones y el 33,4 por ciento a mujeres.

Una de las cuestiones a destacar y que se ha planteado a las personas encuestadas, para analizar la percepción subjetiva de discriminación ha sido:

¿Ha sufrido (usted o un familiar o una persona con discapacidad a su cargo) en alguna ocasión discriminación por motivo de discapacidad?. Los resultados se recogen en la figura 3:

FIGURA 3: Ha sufrido (usted o un familiar o una persona con discapacidad a su cargo) en alguna ocasión discriminación por motivo de discapacidad? Datos por grupos de discapacidad.

Respuesta	Número				Porcentaje			
	Física	Sensorial	Otra	No responde	Física	Sensorial	Otra	No responde
Si, siempre	18	54	12	6	3,7%	5,6	3,3%	4,7%
A menudo	61	107	57	9	12,5%	11,1	15,7%	7,0%
Alguna vez	223	466	178	53	45,7%	48,4	48,9%	41,4%
Nunca	186	336	117	60	38,1%	34,9	32,1%	46,9%
Cita varias	1	1	1	1				
No responde	5	13	8	7				
TOTAL	494	977	373	136	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: CERMI: Estudio “la discriminación por motivos de discapacidad - Análisis de las respuestas recibidas al Cuestionario sobre Discriminación por motivos de Discapacidad”

Analizando el cuadro anterior, se puede afirmar que entre las personas con discapacidad sensorial es donde mayor es el porcentaje de quienes se sienten discriminados de una forma constante (5,6 por ciento), sin duda debido a que en este grupo se encuentran las personas sordas, especialmente afectadas por las dificultades de comunicación y la falta de servicios adecuados.

En el presente estudio, desde una perspectiva de género y tras consultar a las mujeres acerca de cómo perciben si son doblemente discriminadas por ello, un 6,6 por ciento creen que sí que su género ha agravado “siempre” la discriminación, un 7,7 por ciento consideran que la ha agravado “a menudo”, y un 22,9 por ciento han percibido ocasionalmente una relación entre su género y la discriminación.

También se recoge que son las mujeres con discapacidades sensoriales son las que en mayor medida perciben que su género ha sido siempre un determinante o agravante de la discriminación, mientras que las mujeres del grupo de otras discapacidades son las que menos relación establecen entre género y discriminación.

4.2.- Situación de las personas sordas en materia de empleo y formación. Dificultades y barreras.

En primer lugar es fundamental conocer a que número de personas sordas y con discapacidad auditiva nos estamos refiriendo. A nivel estatal y en edad de trabajar es decir de 16 a 64 años encontramos 66.800 personas en esta situación (INE 2012), de las que prácticamente al cincuenta por ciento, se tratan de mujeres y al cincuenta por ciento restante de hombres, la mayoría se concentran en la franja de edad de 45 a 65 años, esto puede ser debido a la sordera postlocutiva (figura 1) en edades avanzadas.

FIGURA 4: Tabla de personas sordas o con discapacidad auditiva en España desglosado por género, referente al año 2010

	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 24 años	2,0	1,8	3,8
De 25 a 44 años	10,9	10,1	21,0
De 45 a 64 años	21	21,1	42,0
Total	33,9	32,9	66,8

INE 2012. El empleo y las personas con discapacidad. Serie 2008-2010

Con respecto a la situación de este colectivo en materia de empleo y formación, se toma como referencia el libro Empleo y Personas Sordas en Aragón. Resultados 2000-2006, donde se recogen una serie de dificultades que limitan sus posibilidades de inserción e integración laboral en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos.

La base de estas dificultades, son las Barreras de Comunicación, de esta discapacidad "invisible" pero no por ello menos importante, estas barreras en líneas generales impiden o condicionan el acceso a la información, y más en concreto en materia de empleo generan:

- Problemas de acceso a los servicios públicos y privados existentes en materia de orientación y empleo, los cuales no se adaptan a las características del colectivo.
- Necesidad de un seguimiento específico que difiere en gran medida, de las características que éste puede tener con otro tipo de población, y que exige un contacto continuado y fluido con las dos partes protagonistas del proceso: personas sordas y empresa.

En materia de formación las barreras que nos encontramos son las siguientes:

- Son muy pocas las personas sordas que han podido acceder a una formación adaptada a sus necesidades. Como el nivel educativo y cualificación profesional son deficientes o inadaptadas a las demandas del mercado laboral se accede a trabajos de baja cualificación.
- En los casos de las personas sordas con formación, hay dificultades en muchas ocasiones para conseguir un puesto de trabajo acorde con la formación, por varios motivos:
 - Algunas empresas son reticentes a contratar personas sordas para cargos con responsabilidad porque dudan de su capacidad para desempeñar las funciones del puesto.
 - Otro de los problemas radica en la elección de la formación, algunas personas sordas se forman en profesiones que luego no pueden desempeñar, porque realmente están limitados para realizar algunas de las funciones, bien porque implican atención telefónica, o atención al público, porque han sido asesorados mal asesorados o no lo han sido.

En la actualidad este problema continúa latente, las personas sordas no pueden acceder a cualquier formación que deseen, con los recursos (humanos y materiales) que necesitan para su aprovechamiento. Estas situaciones se

dan tanto dentro como fuera de la empresa, afectando tanto a formación ocupacional como formación continua.

Tal y como se recoge en la figura 5, el nivel de estudios del 87,6% de las personas sordas y con discapacidad auditiva en España no supera la educación secundaria o los programas de formación e inserción, sólo el 12,3% ha cursado y pasado el nivel de estudios superior.

FIGURA 5: Nivel de estudios de las personas sordas y con discapacidad auditiva en España

	2010	2008
ANALFABETOS	3,8	2,9
EDUC. PRIMARIA	34,7	37,4
EDUC. SECUNDARIA/PROG.	49,1	48,9
FORMACIÓN E INSERCIÓN		
SUPERIORES, INCLUYE	12,3	10,8
DOCTORADO		
TOTAL	100,0	100,0

INE 2012. El empleo y las personas con discapacidad. Serie 2008-2010

En materia de empleo, las principales dificultades no erradican en grandes índices de desempleo dentro del colectivo, porque como se puede observar en la figura 6, en el año 2010 la tasa de actividad fue de un 57,9% con un 47,4% de tasa de empleo o en el año 2009 fueron del 56,1% y 48,0% respectivamente.

Las que se recogen, son las siguientes dificultades para la inserción laboral:

- Los empleadores o los responsables de recursos humanos, que revelan un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...).
- Dificultades de accesibilidad que en ocasiones pueden ser un serio obstáculo para la integración laboral.

- Una vez dentro de la empresa, en la mayoría de los casos, no existen posibilidades de promoción, por la baja cualificación de los trabajos prestados o por su baja formación.
- No pueden acceder en igualdad de oportunidades a la formación continua dentro y fuera de la empresa.
- La escasa participación en la vida de la empresa como son asambleas, jornadas, trabajo en equipo, formación,... genera falta de autonomía de protagonismo y de participación.
- Un alto porcentaje de personas sordas, en su mayoría mujeres, trabajan en Centros Especiales de Empleo, muchos de ellos se estancan, en esta situación inicialmente transitoria, sin llegar a pasar a las empresas ordinarias. Es necesario promover el paso hacia el empleo ordinario.

FIGURA 6: Tasa estatal de actividad y empleo de personas sordas y con discapacidad auditiva

	2010	2009	2009
ACTIVIDAD	57,9	56,1	57
EMPLEO	47,4	48,0	47,3

INE 2012. El empleo y las personas con discapacidad. Serie 2008-2010

4.3.- Situación de la mujer sorda y con discapacidad auditiva en materia de empleo

Es evidente que las personas sordas por el mero hecho de tener esta discapacidad, sean hombres y mujeres compartirán las dificultades y barreras redactadas en el párrafo anterior, pero es igual de evidente que existe una doble discriminación si le añadimos el hecho de ser "mujer" al hecho de ser "sorda".

En el libro Discapacidad y empleo fruto del trabajo entre CAI y Gobierno de Aragón – Instituto Aragonés de Empleo del año 2005, se recogen tres factores

que aumentan las posibilidades de que las personas discapacitadas se mantengan en situación de desempleo:

- Ser mujer.
- Tener una discapacidad psíquica.
- Tener una baja cualificación profesional y formación académica.

La mayoría de las mujeres sordas, reúnen dos de las características nombradas en este estudio, ya que son mujeres y además tienen una baja cualificación profesional y académica, muchas de ellas sin estudios o con un nivel de formación bajo, un importante número con certificados de escolaridad, que ni siquiera han obtenido el Graduado Escolar. Esto se debe a que muchas de ellas, han vivido procesos educativos donde han tenido un acceso limitado a la información, escolarizadas en colegios que desconocían sus necesidades y sin los recursos adecuados para el acceso a la información como son los intérpretes de Lengua de Signos, audífonos, etc., o en ocasiones con una consideración peyorativa de la sordera, según Platero en *Mujeres y sordera* (2004).

A pesar de ello, hay que destacar que son las mujeres con discapacidad que acceden en mayor número al empleo.

Algunos factores añadidos que dificultan en mayor medida la inserción laboral de las mujeres sordas y con discapacidad auditiva pueden ser:

- Edad: mayores dificultades de inserción en el colectivo de mujeres jóvenes que quieren incorporarse al mundo laboral y en las mujeres mayores de 45 años, sobre todo aquellas que se reincorporan al mundo laboral tras el cuidado de sus hijos.
- Grado de discapacidad: se considera discapacidad grave cuando supera el 65%, con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral. A mayor grado de discapacidad, más compleja la integración.

Fruto del estudio "El mercado laboral y las personas con discapacidad en Aragón 2010", realizado por la Fundación Adecco en el año 2010 en el apartado dirigido a encuestar a personas con discapacidad, con respecto a este apartado destaca que cuando hay mayor afectación, es decir mayor grado de discapacidad, menores posibilidades de encontrar empleo. De las personas trabajadoras que fueron encuestadas, de los que tienen un grado de discapacidad entre el 33% y el 64%, un 80% trabaja, por el contrario, de los que tienen grado igual o superior al 65%, solo un 10% tiene empleo.

- Discapacidades añadidas o pluridiscapacidad: si a la sordera se le añaden otras discapacidades físicas, orgánicas, visuales, enfermedad mental, intelectual, etc.,
- Mujeres sordas en el medio rural: están menos atendidas y cuentan con menos servicios que la población de los núcleos urbanos. Las mujeres que viven en zonas rurales del interior, en comparación con las que viven en zonas urbanas, tienen menos acceso a la información y más dificultades para acceder a los recursos que existen en la sociedad; también acceden con mayor dificultad a la formación y a la integración laboral, teniendo igualmente menos posibilidades de ocio. Normalmente en todos los colectivos, en el medio rural las diferencias entre los hombres y las mujeres son más acusadas que en la ciudad.
- Mujeres sordas inmigrantes: la situación de este colectivo de inmigrantes sordos en Aragón requiere de una especial atención, por su situación es de triple discriminación por su condición de inmigrante, de persona con discapacidad y de mujer.

La falta de información y de acceso a los servicios agrava su situación si lo comparamos con la de otros inmigrantes sin discapacidad, ya que su principal dificultad radica en la comunicación.

Además de lo anterior, es frecuente encontrarse con las siguientes dificultades añadidas en el acceso al empleo y formación debido a:

- Sistema de comunicación diferente o nulo: puesto que no conocen la Lengua de Signos Española, ni el Castellano; y es prácticamente dar con profesionales que además conozcan su lengua natal, todo esto obstaculiza enormemente la comunicación y por lo tanto la integración sociolaboral.
- Su cultura es diferente, habrá que tener en cuenta el país de procedencia desde una perspectiva sociocultural.
- Desconocimiento de la legislación española.

Desde el Servicio de Intermediación Laboral para Personas Sordas de la Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón, aseguran que no es el colectivo de mujeres sordas inmigrantes, no es muy numeroso, porque al igual que ocurre con el resto de inmigrantes, son los padres de familia que acudían a nuestro país, sobretodo antes de la crisis profunda por la que atraviesa España, con la esperanza de estabilizar su situación y poder traer a los suyos, pero que requieren de una especial dedicación sobre todo en aquellos casos que acaban de llegar al país.

5.- Recursos y servicios para el empleo de las personas sordas o con discapacidad auditiva en Aragón

Es en el libro Recursos para el empleo de las personas con discapacidad, elaborado por el Instituto Aragonés de Empleo, publicado en el año 2003, en su apartado 9 <http://portal.aragob.es/inaem/guia/sec9.html>, donde por primera vez se recogen los recursos y servicios para el empleo de las personas con discapacidad, tomando éste como referencia y realizando las actualizaciones pertinentes, el directorio de recursos para personas sordas y con discapacidad auditiva, es la siguiente:

INSTITUCIONES

Justicia de Aragón

ADMINISTRACIÓN GENERAL

Oficina de información socio laboral

Tesorería General de la Seguridad Social

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Instituto Nacional de la Seguridad Social

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Instituto Aragonés de Empleo

Instituto Aragonés de Servicios Sociales

Instituto Aragonés de la Mujer

Instituto Aragonés de la Juventud

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Confederación de Empresarios de Aragón (CREA)

CEPYME-Aragón

Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEZ)

Asociación Aragonesa de Sociedades Laborales (ASES)

Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado (FACTA)

Asociación Aragonesa de Mujeres Empresarias

ORGANIZACIONES SINDICALES

UGT Aragón

CCOO Aragón

AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Consultar en el siguiente link las agencias de colocación tras la publicación del Real Decreto 1796/2010, del Ministerio de Trabajo e Inmigración, por el que se regulan las agencias de colocación. (BOE nº 318, de 31/12/10), en el que se autoriza a las Empresas de Trabajo Temporal su conversión en agencias de colocación.

http://www.sistemanacionalempiego.es/AgenciasColocacion_WEB/consultarAgenciasColocacion.do

ENTIDADES NO LUCRATIVAS ESPECÍFICAS (Convenio INAEM)

Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón. Servicio de Intermediación Laboral para Personas Sordas.

5.1. Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón. Servicio de Intermediación Laboral para personas sordas.

La Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón (ASZA) es una Organización no Gubernamental declarada de Utilidad Pública, sin ánimo de lucro, y de ámbito autonómico. La entidad fue fundada en Octubre de 1932 para mejorar la calidad de vida de las personas sordas y sus familias a través de la supresión de las Barreras de Comunicación y de la Atención Integral a la

Persona Sorda desde la edad escolar hasta la vida adulta, así como a sus familias.

ASZA es la entidad de discapacidad más longeva de Aragón, en 2012 celebrará su 80 aniversario y declara que su visión ser el referente para la sociedad en relación a la defensa de los derechos y de la igualdad de las personas sordas y sus familias.

La misión de ASZA es la prestación de servicios integrales de calidad que respondan a las necesidades de las personas sordas y sus familias, a través de un equipo profesional estable, multidisciplinar, bilingüe y con la colaboración de las administraciones públicas.

Sus valores de ASZA son: respeto, transparencia, compromiso, innovación, flexibilidad, equidad, aconfesional y apolítica.

La entidad mantiene importantes alianzas estatales, autonómicas y locales con entidades públicas y privadas y es miembro del CERMI Aragón, así como de la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), que tiene las siguientes comisiones relacionadas con la materia:

- Comisión de Mujer: de la que cabe destacar la elaboración del I Plan de Acción para la Igualdad de Género en el Movimiento Asociativo de la CNSE 2006/2009 que intenta acercar la perspectiva de género a todo el Movimiento Asociativo de la CNSE, mientras fomenta la participación y el liderazgo de las mujeres sordas.

Actualmente, se continúan desarrollando acciones formativas y estudios variados sobre cuestiones relacionadas con las mujeres sordas y la igualdad de género, sin incidir directamente en materia de empleo.

Esta comisión, participa en distintos foros de representación tales como la Comisión de Mujer del CERMI. También tiene un miembro en el Grupo de Expertas de Mujer de la Federación Mundial de Personas Sordas

(WFD) y mantiene relaciones con diversas organizaciones de mujeres y organismos públicos de igualdad de género.

- Comisión de Empleo de la CNSE, en el año 1997, inició su andadura con el principal cometido de buscar soluciones eficaces para la inserción laboral de las personas sordas. Una de las primeras tareas fue la elaboración del primer Plan de Empleo para Personas Sordas, que identifica las necesidades específicas en materia de formación y empleo y marcó las directrices de actuación en este ámbito.

La ASZA, también mantiene convenios de colaboración con los sindicatos más representativos en la Comunidad Autónoma, la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT Aragón) y Comisiones Obreras Aragón (CCOO Aragón) encaminados a fomentar la inclusión laboral de las personas sordas y su formación continua, así como con la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa en Aragón (CEPYME Aragón), en la puesta en marcha de acciones formativas para el colectivo de personas sordas.

Servicio de Intermediación Laboral para Personas Sordas en Aragón (SILPES Aragón)

Uno de los servicios principales que la ASZA presta, es el Servicio de Intermediación Laboral para Personas Sordas donde se trabaja desde el año 2000, en la Comunidad Autónoma de Aragón, para favorecer la igualdad de oportunidades de acceso y participación de las personas sordas en el mercado laboral.

Son muchos los servicios de orientación e inserción laboral que existen en Aragón y en España, tanto para la población normalizada como para el colectivo de personas con discapacidad, pero no realmente accesibles para la población sorda, ya que las barreras de comunicación que en la actualidad existen y el gran desconocimiento acerca de las personas sordas y sus

necesidades, dificultan que este colectivo específico pero amplio, pueda beneficiarse de las distintas acciones que desde estos servicios se desarrollan en el materia de asesoramiento, intermediación laboral, contratación, formación, etc.

La obtención de un puesto de trabajo y el mantenimiento del mismo, es un paso fundamental para lograr la inserción sociolaboral plena de cualquier persona y con discapacidad auditiva, es por ello y por la detección del problema a nivel estatal que desde el movimiento asociativo de personas sordas surge el proyecto de la RED de SILPES cuyo pilar es el Plan de Empleo creado en la CNSE en 1998.

Este proyecto se consolida dentro de la red de la Confederación Estatal de Personas Sordas, que por primera vez coordinada servicios para atender de forma específica a las personas sordas en toda su etapa laboral, en él se atienden a la población sorda en edad de trabajar, 16 a 65 años, cuyos dos objetivos principales son:

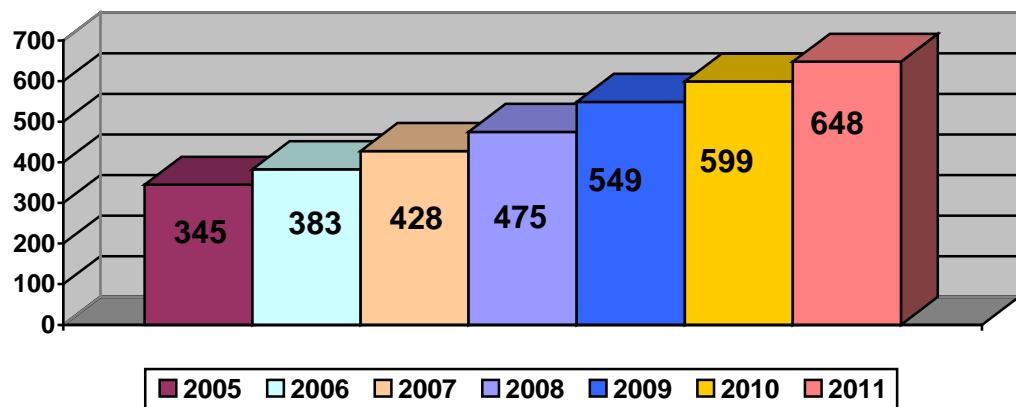
- conseguir la inserción socio-laboral de estas personas de acuerdo a su nivel formativo, su experiencia e intereses.
- mejorar el nivel formativo para un mejor acceso al mercado laboral.

En Aragón en el año 2002 se trasfieren las competencias en materia de empleo y a partir del año 2003 y hasta la actualidad el proyecto SILPES se lleva a cabo con la colaboración del INAEM con una periodicidad anual que reconoce la necesidad del colectivo y los buenos resultados obtenidos en materia de inserción laboral.

Otra de las fuentes de financiación del servicio procede de la Fundación ONCE, quien anualmente y desde el año 2002 colabora económicoamente con SILPES.

Se puede ver la evolución del número de usuarios desde el año 2005 hasta el año 2011, llegando a 648 a finales de 2011, y prácticamente duplicando el número de personas, tal y como se recoge en la siguiente figura:

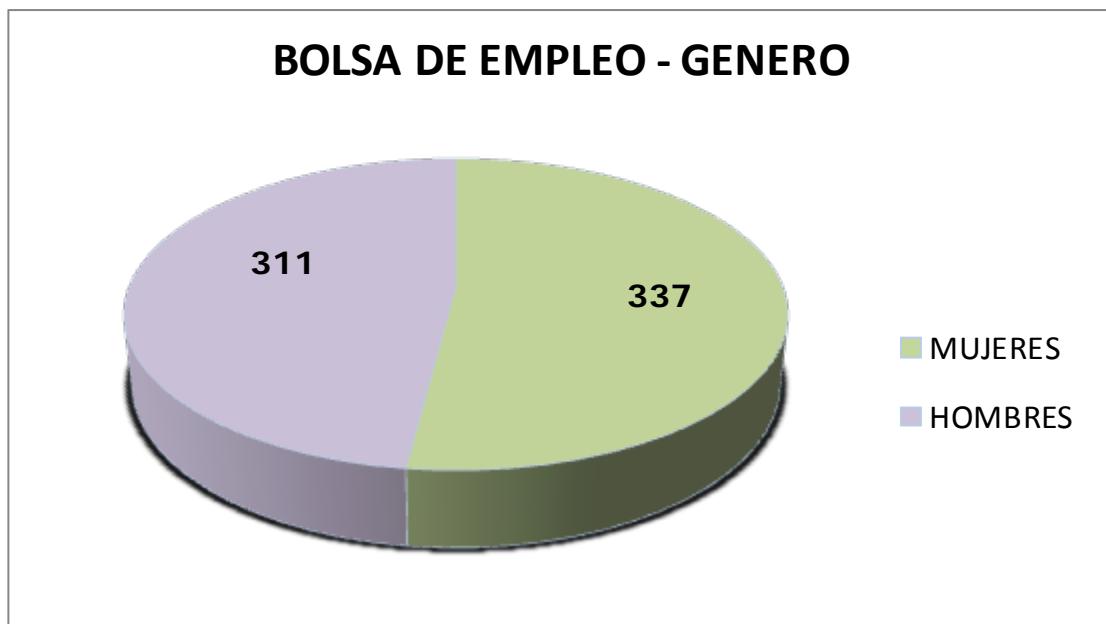
FIGURA 7: Bolsa de empleo de SILPES Aragón



Fuente: ASZA – SILPES Aragón

Es curioso que el número de mujeres sordas y con discapacidad auditiva inscritas, es ligeramente inferior al porcentaje de hombres ocupando respectivamente, 48% frente al 52%, con 311 mujeres y 337 hombres, diferencia poco sustancial (figura 8)

FIGURA 8: Bolsa de empleo SILPES 2011 por género



Fuente: ASZA – SILPES Aragón

6.- Relaciones laborales y mujeres sordas en la CC. AA. de Aragón

A modo de introducción y para contextualizar territorialmente a las personas con discapacidad en Aragón, tal y como se indica en la figura 9, hay 17.284 mujeres con discapacidad, frente a 24.718 hombres, éstos son más numerosos, concretamente hay 7.434 hombres más que suponen un 18,6% del total.

FIGURA 9: Distribución por sexo de la población con certificado de discapacidad en Aragón

	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE
HOMBRES	24.718	59,8%
MUJERES	17.284	41,2%
TOTAL	42.002	100%

IASS 2010.

En el método de recogida de datos en la Comunidad Autónoma de Aragón, tenemos datos acerca del tipo de discapacidad en Aragón, pero no aparecen datos concretos acerca del colectivo de personas sordas y con discapacidad auditiva, que queda incluido junto a la discapacidad visual, en el concepto sensorial, como se refleja en el punto 2 del presente trabajo. Es por ello, que las figuras 10 y 11 se incluyen como tablas informativas de las que se puede concluir que las mujeres con discapacidad sensorial en Aragón son 2.605 en 2010 según datos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales, que suponen un 15,1% del total de mujeres discapacitadas y que el grupo más numeroso lo componen las mujeres con discapacidad física.

FIGURA 10: Distribución por sexo y tipo de discapacidad en Aragón

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	%
FÍSICA	8.343	33,7%	5.771	33,4%	14.114	33,6%
ORGÁNICA	5.340	21,6%	3.073	17,8%	8.413	20%
INTELECTUAL	3.451	14,0%	2.544	14,7%	5.995	14,3%
PSIQUICA	3.576	14,5%	2.670	15,4%	6.246	14,9%
SENSORIAL	3.152	12,7%	2.605	15,1%	5.757	13,7%
MÚLTIPLE	439	1,8%	391	2,3%	830	2,0%
SIN ESPECIFICAR	417	1,7%	230	1,3%	647	1,5%
TOTAL	24.718	100%	17.284	100%	42.002	100%

IASS 2010.

Pero si nos vamos a datos del INE, en su estudio Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2008-2010, el número de personas con discapacidad auditiva en Aragón es de 2.200 en el año 2010, que supondría la mayoría de las estadísticas aragonesas, si reflejan la realidad de las personas con discapacidad sensorial, y que de ellas sólo son visuales 470.

En la figura 11, del cuarto trimestre de 2011, extraemos que 170 mujeres con discapacidad sensorial estaban desempleadas, es decir que acaparaban un 13,9% del desempleo del colectivo de mujeres general.

FIGURA 11: Paro registrado en personas con discapacidad por género en Aragón

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
FÍSICA	507	46,81%	576	53,19%	1.083	100,00%
PSIQUICA	393	57,71%	288	42,29%	681	100,00%
SENSORIAL	164	49,10%	170	50,90%	334	100,00%
OTRAS	208	52,53%	188	47,47%	396	100,00%
TOTAL	1.272	51,00%	1.222	49,00%	2.494	100,00%

INAEM. Empleo y Discapacidad. 4º Trimestre 2011

Con respecto a la contratación de personas con discapacidad en Aragón, se recogen el siguiente número de contratos de trabajo de personas con discapacidad, en el año 2011 se formalizaron 1.484, de los que no se puede aportar cuales fueron de mujeres con discapacidad auditiva.

FIGURA 12: Contratos de trabajo de personas con discapacidad en Aragón.

	Huesca		Teruel		Zaragoza		Aragón	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Indefinidos	66	30	18	17	183	160	267	207
Temporales	409	254	179	72	1.461	951	2.049	1.277
Total	475	284	197	89	1.644	1.111	2.316	1.484

INAEM. Empleo y Discapacidad. 4º Trimestre 2011

6.1. Trámites necesarios el acceso al empleo de las mujeres sordas en la Comunidad Autónoma de Aragón

- Reconocimiento de la minusvalía

A efectos legales, tienen la condición de minusválidas aquellas personas cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, en un grado igual o superior al 33%.

Cualquier persona residente en Aragón puede solicitar el reconocimiento de minusvalía al Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS), órgano competente para resolver estas solicitudes previo informe del correspondiente Equipo de Valoración y Orientación.

Los Equipos de Valoración y Orientación del Instituto Aragonés de Servicios Sociales son los órganos multiprofesionales, compuestos por personal médico, psicólogo y trabajador social, encargados de estudiar y calificar el grado de minusvalía de cada solicitante. Dichos equipos están ubicados en los Centros Base del IASS de Zaragoza, Huesca y Teruel.

- Certificado de aptitud para el puesto de trabajo

Es el informe técnico emitido por los Equipos de Valoración y Orientación de los centros base del IASS, en el cual se hace constar la adecuación del trabajador con discapacidad a un puesto de trabajo determinado, ya sea en la administración pública o en la empresa privada.

- Inscripción como demandante de empleo

Es la solicitud de un puesto de trabajo que realiza un trabajador o desempleado ante la Oficina de Empleo que le corresponda por domicilio, presentándose personalmente. La oficina le facilitará un documento acreditativo denominado tarjeta de demanda que el interesado deberá sellar periódicamente. Esta demanda de empleo puede completarse con otros servicios requeridos por el demandante.

Esta inscripción es siempre voluntaria, a excepción de los perceptores de Prestaciones por Desempleo. La demanda de empleo/servicios es un documento informático donde se encuentran recogidos todos los datos, personales y profesionales del demandante de servicios. En el acto de la inscripción, el INAEM trata de recabar la mayor información posible acerca de las características del demandante a fin de poder satisfacer lo más adecuadamente sus pretensiones y necesidades en relación fundamentalmente al empleo, la formación y la orientación profesional.

Requisitos

- Ser español o nacional de país miembro de la Unión Europea o de los países firmantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, así como cónyuge o hijo menor de 21 años o mayor a su cargo.
- Ser trabajador extranjero no comunitario con reconocimiento de acceso al mercado nacional a través del correspondiente permiso de trabajo.
- Estar en edad laboral: más de 16 años.
- No estar imposibilitado para el trabajo.

Lugar donde se realiza

Las personas que deseen inscribirse como demandantes de los servicios del INAEM, deberán hacerlo en su Oficina de Empleo que les corresponda según el distrito postal de su domicilio.

6.2. Empleo ordinario

El empleo ordinario, es denominado también como empleo normalizado, ya que las personas con discapacidad, prestan sus servicios en empresas ordinarias mediante la realización de un trabajo productivo y su integración en plantillas de trabajadores que, con carácter general, no padecen ningún tipo de minusvalía. En ocasiones se requiere la adaptación de los puestos de trabajo o la eliminación de barreras existentes.

Existe obligatoriedad, por parte de las empresas tanto públicas como privadas con una plantilla de 50 o más trabajadores de, al menos, contratar al 2% de personas con discapacidad, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

Esta es la denominada cuota de reserva, que está regulada en el art. 38.1. de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (en adelante LISMI) y otras normas de desarrollo disponen para las empresas la obligatoriedad de contratar trabajadores que tengan la condición de personas con discapacidad

Aunque con excepciones contempladas legislativamente, en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, en su art. 1.1., que ofrece una serie de medidas alternativas al cumplimiento de esta obligación, en la Comunidad Autónoma de Aragón siempre y cuando concurra alguno de los siguientes supuestos excepcionales:

- a) Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad del Instituto Aragonés de Empleo o de las agencias de colocación, de atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.
- b) Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, el Instituto Aragonés de Empleo podrá exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

- a) La celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.
- b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

- c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad.
- d) La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Importe de la donación, viene recogido en el art. 2. 2 del Real Decreto citado, donde se contempla que habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

Algunos datos acerca del empleo ordinario y las personas con discapacidad en Aragón de empresas ordinarias y personas con discapacidad, lo encontramos en el estudio "El mercado laboral y las personas con discapacidad en Aragón 2010", realizado por la Fundación Adecco en el año 2010 a, en el que colaboraron entidades de discapacidad entre ellas la Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón, podemos afirmar que en Aragón:

- Un 87,2% de las empresas encuestadas conoce la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) y en la mayoría de los casos, el conocimiento de la ley va ligado a su cumplimiento.
- El principal problema que encuentran las empresas para cumplir con la LISMI es la dificultad para encontrar a trabajadores con discapacidad aptos para cubrir sus vacantes.

- La contratación de personas con discapacidad es la opción más habitual para cumplir con la ley, se da en un 51,1% de los casos.
- Con respecto a las medidas alternativas, un 8,5% de las empresas se acoge a ellas y un 25,5% combina ambas, contratación de personal y medidas alternativas principalmente aquellas que conllevan la celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad.
- Un 64,9% de las empresas demanda más apoyos para el cumplimiento de la LISMI, en concreto, ayudas económicas y de accesibilidad hacia el colectivo.

Modalidades de contratación específica para trabajadores minusválidos. Contratación temporal e indefinida.

Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad

Características

- Tendrá una duración mínima de 12 meses y una duración máxima de 3 años
- Sólo se puede concertar con personas con discapacidad desempleadas e inscritas en la oficina de empleo.

Bonificaciones de Seguridad Social

Según el Programa de Fomento de Empleo de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, se aplicarán las siguientes bonificaciones:

Si la discapacidad está entre el 33% y el 64%:

	Hombre	Mujer
Menores de 45 años	3.500 €/año	4.100 €/año
Mayores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año

Si la discapacidad es igual o superior al 65%:

	Hombre	Mujer
Menores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año
Mayores de 45 años	4.700 €/año	5.300 €/año

Incentivos

901,52€ para la adaptación del puesto de la persona contratada como máximo.

Exclusiones

Se excluyen a aquellas empresas que en los doce meses anteriores hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

Contrato temporal para la formación de trabajadores minusválidos

Características

Duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años

Bonificaciones del 50% de la cuota empresarial de Seguridad Social prevista para los contratos de formación.

Contrato temporal en prácticas para trabajadores minusválidos

Características

Duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años

Bonificaciones 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.

Contrato de interinidad con la sustitución de personas con discapacidad

Bonificación del 100% de la cuota empresarial de la Seguridad Social para trabajadores interino y sustituido

Contratación indefinida de trabajadores con discapacidad u transformación en indefinido de temporal para trabajadores con discapacidad

Características

- Sólo se puede concertar con personas con discapacidad desempleadas e inscritas en la oficina de empleo.
- Debe mantenerse un mínimo de 3 años, si no la empresa deberá sustituir al trabajador con discapacidad por otro.

Bonificaciones de Seguridad Social

Según el Programa de Fomento de Empleo de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, se aplicarán las siguientes bonificaciones:

Discapacidad entre el 33% y el 64%:

	Hombre	Mujer
Menores de 45 años	4.500 €/año	5.300 €/año
Mayores de 45 años	5.700 €/año	5.700 €/año

Discapacidad igual o superior al 65%:

	Hombre	Mujer
Menores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año
Mayores de 45 años	6.300 €/año	6.300 €/año

Incentivos

- Subvención de 3.907 € por la realización del contrato, por una única vez y al comienzo del contrato.
- Deducción del Impuesto de Sociedades por una sola vez de 6.000 €
- 901,52€ para la adaptación del puesto de la persona contratada como máximo.

6.2.1. Empleo ordinario y mujeres sordas

Es evidente que el empleo ordinario en la actualidad supone el grupo de demanda de mano de obra más amplio si analizamos el mercado laboral, para potenciar la igualdad de oportunidades tanto en empresas privadas como públicas.

Es por ello que deben realizarse labores de sensibilización en las empresas para que conozcan la situación de las mujeres sordas, eliminar tabús o mitos entorno a la discapacidad y las personas sordas, informar acerca de las acciones positivas impulsadas por el Gobierno, incluyendo bonificaciones y subvenciones, así como fomentar la inspección laboral del cumplimiento de la ley y lo que respecta a cuota de reserva.

Las empresas ordinarias, parecen estar cambiando su actitud y contratan cada vez más, principalmente por exigencia legal, por la acción de la Inspección de Trabajo, así como por Responsabilidad Social Corporativa.

Según el SILPES Aragón, los puestos de trabajo desarrollados por las mujeres sordas, son puestos de peón de producción o de manipulados en los sectores industrial, automoción, electrodomésticos, cableado eléctrico, aunque también ocupan un importante número de puestos como limpiadoras y algunas dependientas, reponedoras o auxiliares administrativas.

Desde este Servicio afirman que hay que apostar por la integración sociolaboral del colectivo en el empleo ordinario o normalizado y que conscientes del importante número de mujeres sordas empleadas en Centros Especiales de Empleo principalmente, en el año 2006 a través de la Iniciativa Comunitaria Equal – Empleate, desarrollada en la ciudad de Zaragoza, se llevo a cabo una acción formativa bajo el título “Formación ocupacional básica para el tránsito del empleo protegido a la empresa ordinaria” dirigido a mujeres con discapacidad con el objeto de impulsar su tránsito del empleo protegido a la empresa ordinaria en el que participaron 7 mujeres sordas.

Según datos de la ASZA, con respecto al número de contrataciones en el ámbito ordinario se han visto reducidas en gran medida porque las empresas ordinarias con la crisis económica actual, no tienen necesidades de contratar personal y en muchos de los casos, al ver reducidas sus plantillas de trabajadores, ven reducida la obligatoriedad de contratación del colectivo de personas con discapacidad.

En el año 2011 se formalizaron 28 contratos en empresas ordinarias de los que el 71%, es decir 20, fueron con mujeres sordas (figura 13).

FIGURA 13: Contratos de personas sordas y con discapacidad auditiva en CEE del SILPES Aragón

	2010		2011	
	NUMERO	%	NUMERO	%
HOMBRES	25	54%	8	29%
MUJERES	23	46%	20	71%
TOTAL	48	100%	28	

Fuente: Resultados SILPES Aragón – ASZA 2010 y 2011

6.3. Empleo protegido

Se entiende como empleo protegido, el ofertado principalmente por los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción, se trata de fórmulas intermedias de empleo, que pretenden promover el tránsito de sus trabajadores al empleo ordinario.

Es importante destacar, que el vínculo entre las empresas y los trabajadores se establece a través de contrato laboral, a excepción de los centros ocupaciones que son citados a continuación, debido a su importancia en la evolución hacia la integración de las personas con discapacidad.

A) Centros ocupacionales

Son establecimientos dependientes del Instituto Aragonés de Servicios Sociales que proporcionan servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a aquellos discapacitados que no pueden integrarse en una empresa o en un Centro Especial de Empleo por su grado de minusvalía.

Aragón cuenta con 28 Centros Ocupacionales, de los que 15, están en la provincia de Zaragoza, 7 en la de Teruel y los 6 restantes en la de Huesca.

Estos centros se crean con el objetivo de fomentar el desarrollo personal de los discapacitados en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone para la integración social y laboral. Es por ello que al desarrollar una labor terapéutica y no establecer relación laboral entendida como tal, que no se incidirá más en el presente apartado.

B) Los Centros Especiales de Empleo

Podemos definir a los Centros Especiales de Empleo como empresas que, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones del mercado, tienen por finalidad el asegurar un empleo

remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social a sus trabajadores discapacitados, a la vez que han de constituir un medio de integración del mayor número de estos trabajadores al régimen de trabajo normal.

La primera norma por la que se regulan estos centros, es el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (B.O.E. 08-08-85), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. También hay que destacar el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (B.O.E. 9-12-1985), por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido y el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (B.O.E. 26-03-1999), por el que se modifica la primera norma es decir el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

Los requisitos solicitados para que un trabajador pueda incorporarse en un Centro Especial de Empleo, son que esté desempleado y que acredite alguna discapacidad física, psíquica mental o sensorial, reconocida oficialmente en un grado igual o superior al 33%.

La plantilla de los Centros Especiales de Empleo ha de estar compuesta por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo. El porcentaje de trabajadores discapacitados no puede descender nunca del 70 % del total de la plantilla, si bien a estos efectos no se computará el personal no minusválido que el centro dedique a la prestación de servicios de ajuste personal y social para los trabajadores discapacitados.

Estos podrán ser públicos y privadas, atendiendo a su titularidad, es decir que pueden ser creados por las administraciones públicas, directamente o en colaboración con otros organismos, por entidades sin ánimo de lucro o por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes con capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios, también podrán ser con o sin ánimo de lucro, teniendo en cuenta la aplicación o no de beneficios.

Los objetivos de los Centros Especiales de Empleo son:

- Asegurar un empleo remunerado a sus trabajadores discapacitados.
- Prestar servicios de ajuste personal y social a dichos trabajadores.
- Facilitar la integración de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

Los Centros Especiales de Empleo cuentan con un programa de ayudas y subvenciones públicas dirigidas a promocionar la integración de los trabajadores discapacitados en este tipo de Centros. Estas ayudas vienen a consolidar las políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo para luchar contra su exclusión del mercado laboral y promocionar su inserción socio-laboral. Dentro de este Programa se distinguen dos líneas de ayudas:

- Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo a través de la creación de nuevos centros o de la ampliación de las plantillas de los ya existentes: ayudas para asistencia técnica, subvención parcial de intereses de préstamos, subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.
- Para ayudar al mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por discapacitados en los centros: subvención del coste salarial, bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social, subvención para adaptación de puestos de trabajo, subvención, por una sola vez, para equilibrar y sanear financieramente los Centros, subvención para equilibrar el presupuesto de Centros sin ánimo de lucro, declarados de utilidad pública, subvención para asistencia técnica.
- Para contratación de personal de apoyo en los centros con discapacitados psíquicos o enfermos mentales.
- Para el tránsito de trabajadores del Centro Especial a la empresa

ordinaria.

En 2005, según el libro Discapacidad y Empleo, existían 53 Centros Especiales de Empleo, pero a finales de 2011 tras los datos recogidos del cuarto trimestre han aumentado en número son 63, distribuidos del siguiente modo 47 en la provincia de Zaragoza, 11 en la de Huesca y 5 en la de Teruel,

La siguiente figura (14) también recoge los datos de trabajadores en CEE en la CCAA de Aragón, en total 2.126, de los cuales 1874 son personas con discapacidad, lógicamente el volumen más importante de trabajadores se localiza en la provincia de Zaragoza ya que acoge el mayor número de centros, acaparando un 84% de los puestos. Si se analiza la media de la plantilla en las tres provincias, en Zaragoza está en torno a las 34 personas, en Huesca a las 23 y en Teruel en 8 personas.

FIGURA 14: Tabla de CEE por provincia y tipo de empleados

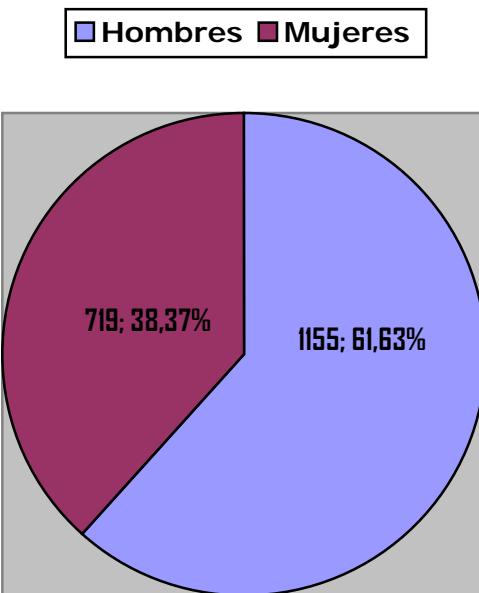
	Nº CEE	PLANTILLA GENERAL	TRABAJADORES DISCAPACIDAD	% DISCAPACIDAD
HUESCA	11	305	254	83,28%
TERUEL	5	54	42	77,78%
ZARAGOZA	47	1.767	1.578	89,30%
ARAGÓN	63	2.126	1.874	88,15%

INAEM. Empleo y Discapacidad. 4º Trimestre 2011

El análisis por género de las personas con discapacidad que ocupan puestos de trabajo, demuestra que mayoritariamente, en el ámbito del empleo protegido

son los hombres con discapacidad quienes los ocupan con un 61,63% frente al 38,37% de mujeres con discapacidad. Se puede ver en esta figura:

FIGURA 15: Trabajadores discapacitados en CEE por género



INAEM. Empleo y Discapacidad. 4º Trimestre 2011

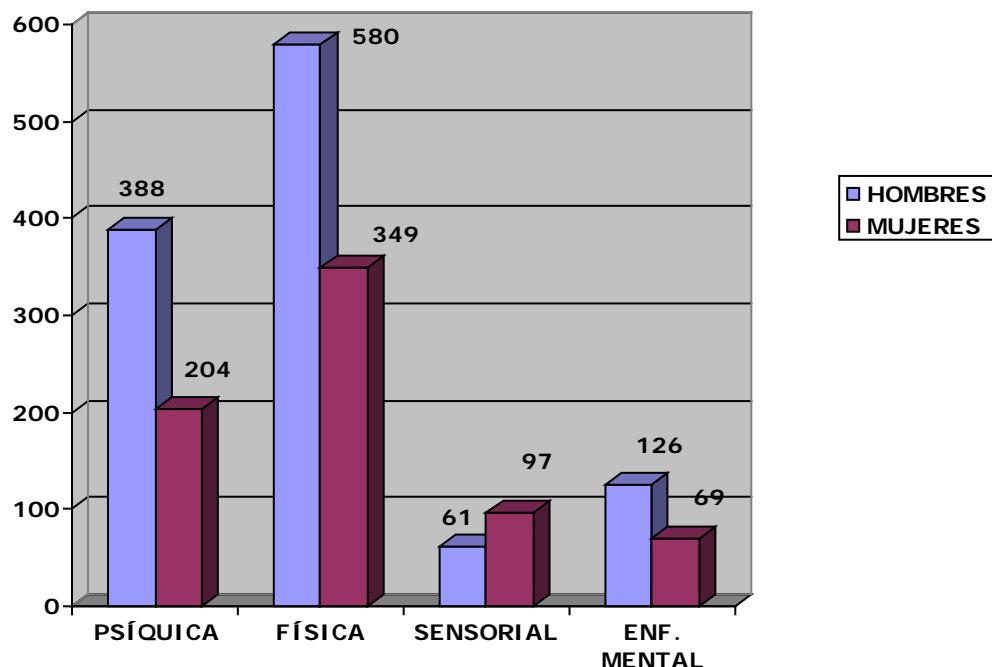
6.3.1. Empleo protegido y mujeres sordas

Se desconoce estadísticamente el número concreto de mujeres sordas y con discapacidad auditiva que están prestando sus servicios en Centros Especiales de empleo, pero es evidente que es más elevado que el número de hombres sordos que trabajan en ellos, ya que tal y como se puede analizar de la figura 16, es en la discapacidad sensorial en la única en que el número de mujeres empleadas supera al número de hombres y además de una forma notable, 97 frente a 61, es decir hay un 60 % más de mujeres que de hombres cuando lo "normal" es lo contrario, en el caso

Según datos de SILPES Aragón, en el año 2006, un 34% de la población sorda en activo se encontraba trabajando en Centros Especiales de Empleo, de los

cuales el 70% eran mujeres. Dentro de los centros especiales de empleo existe una gran número de personas, que pueden ser potencialmente empleables en la empresa ordinaria, pero en la coyuntura socioeconómica actual es una vía de empleo muy importante para este colectivo en general.

FIGURA 16: CEE Personas con discapacidad por género y tipo de discapacidad



INAEM. Empleo y Discapacidad. 4º Trimestre 2011

En el año 2011, según datos de la misma fuente, de los 73 contratos que se formalizaron con Centros Especiales de Empleo el 49% de las personas sordas contratadas eran mujeres, frente al 51% de hombres (figura 17).

FIGURA 17: Contratos de personas sordas y con discapacidad auditiva en CEE del SILPES Aragón

	2010		2011	
	NUMERO	%	NUMERO	%
HOMBRES	12	30%	37	51%
MUJERES	28	70%	36	49%
TOTAL	40	100%	73	100%

Resultados SILPES Aragón - ASZA

6.3.2. Empresas de inserción laboral.

Las empresas de inserción realizan un trabajo productivo y participan en las operaciones del mercado y tienen como fin primordial la integración socio-profesional de personas en situación o amenaza de exclusión social, proporcionándoles un trabajo remunerado y la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral ordinario.

La principal norma que regula este tipo de empresas, es la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. (BOE 14-12-07).

Deben estar promovidas por entidades sin ánimo de lucro cuyo objetivo sea la integración social de personas desfavorecidas o en exclusión social.

Entre los trabajadores en proceso de inserción se encuentran personas con disfunción intelectual límite, enfermedad mental, discapacidad psíquica y personas con discapacidades graves (% superior al 65%)

Están más dirigidas a aquellas personas con discapacidad, que además se encuentran en una situación de exclusión social, fin para el que fueron creadas.

En Aragón, a finales del año 2010, existían diez empresas de inserción, localizadas principalmente en Zaragoza capital donde se situaban 8 de ellas, otra en la provincia de Zaragoza y la última en Huesca, no existiendo ninguna de ellas en Teruel ni en su provincia.

Según el estudio realizado en el libro Discapacidad y Empleo, del año 2005, asegura que ninguna de las personas con discapacidad entrevistadas han trabajado en estas empresas y los agentes sociales que han participado, no parecen tener tan presente esta vía de empleo protegido, probablemente porque no es exclusiva de las personas con discapacidad.

En SILPES Aragón, nos aseguran que a pesar de tener contactos con algunas empresas de inserción, se han gestionado muy pocas ofertas y no se ha formalizado ni en el año 2010, ni en 2011, ninguna contratación.

6.4. Empleo con apoyo

Esta metodología puede entenderse como una fórmula intermedia, a caballo entre el empleo protegido y el empleo ordinario, que consiste en la integración del discapacitado en empresas ordinarias recibiendo éste, en función del tipo de minusvalía, el apoyo tutorial y personalizado de un profesional idóneo que realice funciones de orientación laboral, preparación e instrucción profesional, así como cualquier otro cometido encaminado a la inserción socio-laboral de las personas discapacitadas en estos entornos normalizados.

Se trata de realizar un trabajo real, con igual salario y dentro del mercado ordinario pero contando con un periodo de adaptación y con un preparador laboral que actúa de enlace entre la persona con discapacidad y la empresa ordinaria y sus principales funciones.

Por aparte del Gobierno de Aragón, se han publicado convocatorias que hacen referencia al empleo con apoyo, como el Decreto 47/2004, de 9 de marzo, para la promoción de la contratación estable y de calidad, que regula subvenciones para la contratación de monitores laborales. En la actualidad, no existe ninguna convocatoria abierta.

En el dpto. de empleo de la Agrupación de Personas Sordas, se utilizan técnicas de empleo con apoyo para garantizar la integración laboral de las mujeres sordas, a través de recursos humanos que realizan acompañamiento en el puesto de trabajo, mediación e intermediación laboral en el ámbito de la empresa, asesoramiento en adaptación de puestos así como la figura del intérprete de lengua de signos, que actúa como puente de comunicación entre la persona sorda y la empresa en este caso, siempre que la persona así lo

requiera (entrevistas de trabajo, incorporación al puesto, formación previa, etc.

6.5. Adaptación de puestos de trabajo para personas sordas.

Las adaptaciones que necesitan las personas sordas para el desarrollo de su actividad laboral dependerán de las funciones propias de cada puesto de trabajo y de las características concretas de cada persona. En este apartado, no cabe destacar diferenciación alguna por género, las adaptaciones dependerán de otras variables propias e individuales de cada persona.

Hoy en día se cuenta con una serie de recursos para hacer accesible el entorno laboral, algunos ejemplos de adaptaciones para personas sordas podrían ser los siguientes:

Recursos técnicos como fax, correo electrónico, móvil (sms), avisadores luminosos, señales visuales, amplificadores o bucles magnéticos.

Recursos humanos: Intérprete de Lengua de Signos Española (ILSE): profesional que sirve de puente de comunicación entre personas sordas y oyentes y transmite la información de forma literal, neutral y confidencial.

Existen subvenciones de hasta 902€, si el puesto de trabajo necesita adaptaciones, estableciendo como único requisito que la duración del contrato de trabajo sea igual o superior a 12 meses de duración.

7.- Conclusiones

1. Existe una necesidad de investigar más la situación de las mujeres sordas en materia de empleo en todo el estado español, sobretodo en la Comunidad Autónoma de Aragón, de la que resulta imposible extraer datos recientes desglosados por tipo de discapacidad.

En todas las estadísticas desagregadas por género se tiene en cuenta la discapacidad sensorial y nunca el colectivo de discapacidad auditiva. También resultaría interesante relacionar los mismos con la calidad de vida, participación, inclusión, etc.

El propio movimiento asociativo de personas sordas como plataforma para la reivindicación de sus derechos, ha comenzado recientemente su andanza en la búsqueda de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, siendo uno de los cometidos del I Congreso de Mujer que tuvo lugar en Madrid en el mes de junio. Hasta ahora, en materia de la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), ha centrado sus esfuerzos en informar acerca de la violencia de género doméstica de la que muchas mujeres sordas son víctimas, por un lado, y por otro lado, se ha centrado en la inserción laboral del colectivo en general.

2. La incorporación de las mujeres sordas y con discapacidad auditiva a la actividad laboral y al mercado de trabajo exige la voluntad decidida y la acción energética de los poderes públicos, los agentes sociales, la sociedad en general, de las empresas y también y muy especialmente, de las entidades de personas con discapacidad y de las propias mujeres, que deben convertirse en las protagonistas; en las agentes de su propia inserción.

3. Las mujeres sordas, sufren de una doble discriminación por razón de discapacidad y género, a pesar de que el mayor porcentaje de población ocupada se presenta en las personas con discapacidades auditivas en ambos géneros pero existe mayor tasa de empleo en los hombres que en las mujeres sordas, las cuales están empleadas en un porcentaje muy importante en empleos protegidos en Centros Especiales de Empleo, sin embargo, los

hombres ocupan más puestos en el empleo normalizado.

Las personas sordas en Aragón, no se emplean en Empresas de Inserción.

4. La situación laboral de las mujeres sordas y con discapacidad auditiva se vuelve más compleja, si además reúne otros factores como son ser joven en búsqueda de su primer empleo, mayor de 45 años, tener una discapacidad grave (igual o superior al 65%), ser pluridiscapacitado, es decir con otras discapacidades añadidas, mujer sorda inmigrante, estar en el medio rural, etc.

5. Las mujeres sordas en su mayoría tienen un nivel formativo bajo, de estas sólo un 12,3% ha superado estudios superiores, por eso ocupan puestos de baja cualificación principalmente.

6. Es imprescindible, continuar con la sensibilización social, hasta lograr un cambio de mentalidad, hay que aumentar las campañas de sensibilización.

7. Las empresas privadas deberían ser más responsables, por el papel que ocupan en la sociedad (RSC) ya sea en el ámbito estatal, autonómico o local, colaborando en mejorar la calidad de vida de las mujeres con discapacidad y sordera y su integración laboral en igualdad de oportunidades.

8. En la actualidad, existen medidas legales para el fomento de empleo y la inserción laboral de las personas sordas y con discapacidad auditiva y la creación de empleo para colectivos de discapacidad, como son los incentivos, bonificaciones y subvenciones a la contratación de personal, la cuota de reserva del 2%, creación de Centros Especiales de Empleo o las Empresas de Inserción, pero los datos reflejan que a pesar de que hay importantes avances, los resultados obtenidos, no son suficientes ya que éstos siguen estando con tasas de actividad y empleo más bajas y con altas de desempleo e inactividad.

9. La LISMI, fue publicada en el año 1982 y requiere de alguna actualización, teniendo en cuenta la realidad actual de:

- Las personas con discapacidad en general
- Cada tipo de discapacidad atendiendo a sus características propias, así como aquellos individuos considerados más susceptibles de discriminación, como son las mujeres, o pueden ser jóvenes, mayores de 45 años, inmigrantes, etc. todo ello para fomentar una igualdad de oportunidades.

10. Entre algunas de las medidas que se podrían implantar, están:

- Elevar la cuota de reserva del 2% y hacerla extensiva a empresas pequeñas y medianas, ya que estas son las que representan el porcentaje más alto del tejido empresarial en la Comunidad Autónoma de Aragón y aumentar la vigilancia de su cumplimiento, así como el régimen sancionador.
- Como medida concreta y transversal se propone que todos los incentivos, ayudas y bonificaciones establecidos con carácter general en nuestra legislación en favor de las personas con discapacidad se mejoren sistemáticamente cuando se trate de mujeres con discapacidad, estableciéndose una discriminación positiva a favor de las mujeres dentro de todas las políticas.
- Introducir nuevas medidas de acción positiva, en las que se establezcan tratos ventajosos o preferenciales, económicos o no, a favor del uso de las medidas de para empresas.
- Incorporar medidas para la igualdad de oportunidades en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado y en su caso también las personas con discapacidad para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional

o puesto de trabajo de que se trate, tanto en el ámbito del empleo ordinario como el protegido

- La labor de los sindicatos como interlocutores sociales, que aparece en el material objeto de estudio, refleja la falta de implicación en materia de mujeres con discapacidad en general y en mujeres sordas o con discapacidad auditiva en particular.

Por ello otra posible solución pasaría por reforzar la presión sindical, afianzando así su labor en el ámbito de la empresa, tanto normalizada como en empleo protegido, donde están presentes, a través de actuaciones en negociación colectiva e impulsando medidas de acción positiva y planes de igualdad, tal y como indica la Ley Orgánica de Igualdad pero desde una perspectiva dual, con una línea de actuación transversal, que tenga en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, sordas en su caso, que formen parte de la plantilla o sean susceptibles de formar parte de ella, todo ello para favorecer una igualdad de oportunidades real en la empresa.

- Las organizaciones sindicales y aquellos delegados o comités de empresa que las representan en el ámbito de la empresa, también deben velar por el cumplimiento de la LISMI, así como por el fomento del tránsito a la empresa ordinaria para aquellas mujeres sordas con habilidades, destrezas y capacidades procedentes del empleo protegido.

8. Bibliografía.

Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón (2007) *Empleo y Personas Sordas*. Zaragoza: Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón

Confederación Estatal de Personas Sordas (1999) *Plan de empleo para Personas Sordas CNSE*. Madrid: Confederación Estatal de Personas Sordas

Fundación Adecco (2010) *El mercado laboral y las personas con discapacidad en Aragón 2010* Zaragoza: Instituto Aragonés de Empleo

Galiana, J.M., Sempere, A., (2008) *Legislación Laboral y de Seguridad Social* (16^a ed.) Navarra: Aranzadi.

Instituto Aragonés de Empleo (2005) *Discapacidad y Empleo* Zaragoza: Instituto Aragonés de Empleo y Caja Inmaculada Servicio de Estudios.

Jiménez Lara, Antonio y Huete García, Agustín (2002) *La discriminación por motivos de discapacidad Análisis de las respuestas recibidas al cuestionario sobre discriminación por motivos de discapacidad* Madrid: CERMI

Platero, R. (2004). *Mujeres y sordera*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Referencias páginas web

ASZA (2012). *Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón.* Recuperado el 2 de julio de 2012, de <http://www.asza.net/servicios.php?ID=3>

CERMI ARAGÓN (2012) *Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad en Aragón.* Recuperado el 2 de julio de 2012, de <http://www.cermiaragon.es/>

CERMI (2012) *Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.* Recuperado el 2 de julio de 2012, de <http://www.cermi.es/es-ES/MujeresDiscapacidad/Paginas/Inicio.aspx>

COCEMFE Castilla León (2012) *Clasificación de las discapacidades atendiendo al tipo de discapacidad.* Recuperado el 10 de junio de 2012 de <http://cocemfecyl.es/blok/discapacidad/discapacidades.html>

Europa, el portal de la Unión Europea (2012) *Europa Síntesis de la legislación de la UE.* Recuperado el 20 de junio de 2012 de, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm

FLV (2012) Fundación Luis Vives. Igualdad. Recuperado el 4 de julio de 2012 de, <http://www.fundacionluisvives.org/temas/igualdad/index.html>

IMSERSO (2012) *Instituto de Mayores y Servicios Sociales. Servicio de Información a la discapacidad.* Recuperado el 20 de junio de 2012 de, <http://sid.usal.es/colectivos/discapacidad.aspx#c3>

INAEM (2012) *Instituto Aragonés de Empleo. Información general de discapacidad.* Recuperado el 4 de julio de 2012 de, <http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Organismos/Institut>

[oAragonesEmpleo/AreasTematicas/DiscapacidadEmpleo/ci.01_Informacion_general.detalleDepartamento](#)

INAEM (2012) *Instituto Aragonés de Empleo. Observatorio de la discapacidad – 4º Trimestre.* Recuperado el 9 de julio de 2012 de, <http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEmpleo/Documentos/docs/Areas/ObservMercadoTrabajo/Informes/EmpleoDiscapacidad/Empleo%20y%20Discapacidad%204T%202011.pdf>

INAEM (2012) *Instituto Aragonés de Empleo. Convenio ASZA (Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón).* Recuperado el 4 de julio de 2012 de, http://www.aragon.es/estaticos/ImportFiles/07/docs/Areas/DiscapacidadEmpleo/Convenio%20Asza/ORDEN_ASZA_22_ENE_2010.pdf

INE (2012) *Instituto Nacional de Estadística.* Recuperado el 20 de junio de 2012, *El empleo de las personas con discapacidad Serie 2008-2010* <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p320/serie&file=pcaxis>

INE (2012) *Instituto Nacional de Estadística Revista 10/2009 Cifras INE Panorámica de la discapacidad en España. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia* Recuperado el 22 de junio de 2012 de, <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?L=0&type=pcaxis&path=/t15/p418&file=inebase>

Instituto Nacional de la Mujer (2007) *Plan estratégico de igualdad oportunidades (2008-2011).* Recuperado el 9 de julio de 2012 de <http://www.fundacionluisvives.org/upload/42/74/PlanEstrategicoIgualdad08-11.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2009) Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012. Recuperado el 9 de julio de 2012 de

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/Estrategia_global_personas_discapacidad_2008_2012.pdf