

Estudio sobre la **inclusión** **laboral** **de la** **juventud** **sorda** **en** **España**

Informe final



Estudio sobre la **inclusión** **laboral** de la **juventud** **sorda** en **España**

Informe final



Publica: CNSE-Confederación Estatal de Personas Sordas

Coordinación Técnica: Díaz Robledo, Concepción M.^a; Fernández Segura, Alejandro; Gil Fernández-Caparrós, María; Mora Ruiz, Patricia; Muñoz Sigüenza, Marta; Soroa de Carlos, María Dolores.

Autoría: ILUNION Accesibilidad: Bascones Serrano, Luis Miguel; Muñoz González, Oscar; Ortega, Elena; de Pinedo Estremera, Esperanza.

ISBN: 978-84-09-38943-8

Diciembre de 2021

Índice

1

Introducción 9

2

Objetivos y alcance11

3

Metodología 13

4

Enfoque y contextualización19

- 4.1. Personas sordas: aspectos de comunicación
e interacción19
- 4.2. Contexto político-normativo..... 20

5

**La inclusión laboral de las personas
sordas: fuentes secundarias..... 27**

- 5.1. Análisis de fuentes estadísticas27
- 5.2. Mercado de trabajo y personas sordas:
revisión bibliográfica34



Aproximación empírica 37

6.1. La perspectiva de las personas sordas: sesiones grupales.....	37
6.1.1. Transición de la etapa educativa a la laboral.....	37
6.1.2. Procesos de búsqueda de empleo	40
6.1.3. Reclutamiento, selección y acceso al empleo	44
6.1.4. Accesibilidad del entorno laboral: barreras y adaptaciones.....	47
6.1.5. Consolidación del empleo, promoción y carrera profesional.....	52
6.1.6. Elementos facilitadores y propuestas de mejora	52
6.1.7. La perspectiva de las personas sordas de 36 y más años.....	54
6.1.8. Dificultades y barreras en edades intermedias.....	55
6.1.9. Buenas prácticas y facilitadores en edades intermedias	59
6.1.10. Resumen de aspectos clave.....	63
6.2. La perspectiva de la Red Emplea de CNSE	65
6.2.1. Caracterización de las personas sordas usuarias de la Red	65
6.2.2. Transición de la etapa educativa al empleo.....	73
6.2.3. Portales de empleo y otros medios.....	79
6.2.4. Entrevista de trabajo.....	82
6.2.5. Desempeño en el puesto de trabajo	87
6.2.6. Desarrollo profesional	92

6.2.7. El papel de las empresas.....	95
6.2.8. Dispersión geográfica y transporte....	97
6.2.9. La sobreprotección familiar	99
6.2.10. Participación asociativa y empleo ...	100
6.2.11. Resumen de aspectos clave.....	101

7

Análisis de la encuesta sobre empleo 105

7.1. Caracterización	105
7.2. Búsqueda de empleo e incorporación laboral	111
7.3. Empleo y desarrollo laboral	123
7.4. Resumen de aspectos clave	129

8

Conclusiones y recomendaciones..... 131

8.1. Conclusiones	131
8.2. Recomendaciones.....	136

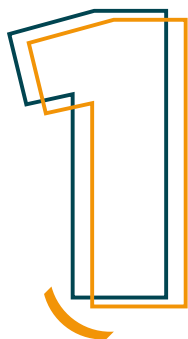
9

Referencias bibliográficas..... 142



Tabla 1. Índice de siglas y acrónimos

ABREVIATURA	SIGNIFICADO
CEE	Centro Especial de Empleo
CV	Curriculum Vitae
CERMI	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad
CNSE	Confederación Estatal de Personas Sordas
EGB	Educación General Básica
EOI	Escuela Oficial de Idiomas
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
ILS	Intérprete de Lengua de Signos
VILS	Vídeo Intérprete de Lengua de Signos
GD	Grupo de discusión
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
RRHH	Recursos Humanos



Introducción

La participación en el mercado laboral es la mejor forma de garantizar la autonomía económica y la inclusión social, un derecho al desarrollo personal y profesional¹. El presente estudio aborda la inserción laboral de la juventud sorda en España, y más en general de las personas sordas.

La definición del término “trabajo” no es tarea sencilla, el concepto genera más incertidumbres de las que cabría esperar. En el marco de la Economía laboral y de la Sociología del Trabajo se entiende que el **trabajo** consiste en la realización de unas actividades y/o tareas cuya finalidad es la satisfacción de unas necesidades que presentan las personas y que, para conseguirlo, movilizan sus capacidades y sus habilidades empleando los recursos que le ofrece la Naturaleza, todo ello en el contexto de unas relaciones sociales (Gallego y Nácher (coords.), 1996; 2001; Banyuls *et al.*, 2005: 22; Muñoz y Pitxer, 2016; Muñoz, 2021).

Contando con una definición del concepto amplio de trabajo, existen **tipologías** dentro del mismo: el **trabajo productivo/mercantil** y el **trabajo reproductivo**. En el primero de ellos, el **trabajo mercantil**, caben, a su vez, la distinción entre **trabajo asalariado y trabajo autónomo**, siendo ambos los que se entienden comúnmente como **empleo**.

¹ El presente “Estudio sobre inserción laboral de la juventud sorda en España” es una iniciativa de la CNSE, Confederación Estatal de Personas Sordas, realizada en colaboración con ILUNION Accesibilidad, y financiada por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 a través de su convocatoria de subvenciones para la realización de programas de interés general, con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y la Fundación ONCE.

Las personas sordas, y de manera específica la juventud sorda, afrontan la incorporación y desempeño laboral, como parte de la sociedad. Se trata de una vía de realización personal y profesional, autonomía económica, y un derecho. Sin embargo, la estadística disponible, estudios previos y la propia experiencia de las personas sordas y de otros actores, como la Red Emplea de orientación e inserción laboral de CNSE, hablan de las barreras que dificultan la participación laboral y desarrollo profesional de las personas sordas.

Teniendo en cuenta la diversidad de este colectivo, no solo en los aspectos comunicativos y culturales, sino también en formación, edad y experiencia laboral, sexo, etc., el presente estudio tiene por objetivo realizar un diagnóstico, cuantitativo y cualitativo, sobre el mercado laboral y la inclusión en el empleo y el trabajo de las personas sordas.

Tras la presentación de los objetivos y alcance, se sitúa el contexto de políticas y normativa, una revisión del conocimiento disponible, así como análisis de la estadística en materia de empleo. Por otro lado, se presentan los resultados empíricos del estudio, a partir de grupos de discusión y cuestionario-encuesta dirigido a personas sordas en edad laboral, así como una serie de entrevistas con el equipo técnico de la Red Emplea de CNSE. Por último, se desprende una serie de conclusiones y líneas de recomendación.



Objetivos y alcance

El **objetivo general** del estudio consiste en realizar un diagnóstico, cualitativo y cuantitativo, sobre el mercado laboral y la inclusión en el empleo y el trabajo de las personas sordas.

Los **objetivos específicos** son:

- Realizar una **caracterización** actualizada sobre la situación de las personas sordas en el mercado laboral.
- Profundizar en el **análisis de los factores que influyen en la inclusión laboral** de las personas sordas.
- Generar **recomendaciones** a llevar a cabo por los agentes implicados para mejorar la inclusión laboral de las personas sordas.

El ámbito del estudio es estatal, la perspectiva combina la revisión de fuentes secundarias (informes y estadísticas) junto con una aproximación cualitativa y cuantitativa, a través de una encuesta on-line. El alcance de la encuesta, con 253 respuestas válidas, no tiene un carácter de representatividad estadística, si bien permite un análisis indicativo acerca de las principales barreras y aspectos facilitadores percibidos.





Metodología

La metodología empleada para la elaboración de este informe ha sido plural, y combina la elaboración de fuentes secundarias junto con investigación empírica, enfoque cualitativo y cuantitativo. Se ha llevado a cabo:

- Análisis de fuentes estadísticas, en concreto la explotación de los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en relación con el empleo y las personas con discapacidad, complementado por la información ofrecida por el Observatorio de Mercado de Trabajo y discapacidad (ODISMET).
- Revisión del conocimiento disponible, estudios previos en la materia.
- 3 grupos de discusión con personas sordas.
- Una encuesta on-line sobre la inserción laboral de las personas sordas.
- 5 entrevistas con responsables de la Red Emplea de orientación e inserción laboral de CNSE, en distintas comunidades autónomas.

El análisis trata de identificar los **factores** que influyen en la inclusión laboral de las personas sordas, en otras palabras, en identificar las **barreras** con que se enfrentan las personas sordas en el ejercicio de sus derechos, así como aquellos **aspectos que lo facilitan**, como base para el diseño de políticas en este ámbito². Se ha realizado consideración cruzada de estas

² Conforme al artículo 31 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: Recopilación de datos y estadísticas.

perspectivas (triangulación metodológica) para alcanzar un resultado más robusto.

Se describe la aplicación de estas técnicas.

Revisión documental: Fuentes secundarias

Como punto de partida, se ha llevado a cabo una revisión bibliográfica y análisis estadístico en el ámbito de incorporación laboral de las personas sordas. Esta aproximación comprende aspectos como:

- Estudios e informes relacionados con el objeto.
- Marco legislativo y de políticas públicas en materia de educación del alumnado sordo.
- Análisis de la operación estadística *El empleo de las personas con discapacidad* (INE) y de su explotación por el Observatorio del Mercado de Trabajo y personas con discapacidad (Odismet).

Sin pretender una aspiración sistemática o completa, la exploración aporta un panorama actual sobre la participación en el mercado laboral de las personas sordas, y las barreras y aspectos facilitadores de su inclusión. La búsqueda se realizó considerando distintos idiomas (básicamente castellano e inglés), y priorizando las contribuciones más recientes, aun teniendo en cuenta otras más lejanas, por su relevancia.

Entrevistas cualitativas: la Red Emplea de CNSE

Se realizaron **entrevistas semiestructuradas a equipos técnicos de la Red Emplea de orientación e inserción laboral de CNSE**. Así, y a partir de un guion previo, se contaba con una batería de preguntas que profundizasen acerca de la inserción laboral de la juventud sorda, considerando las barreras y aspectos facilitadores para la inclusión en el mercado de trabajo y su permanencia en él.

Los equipos técnicos comprenden 5 comunidades autónomas y entidades, cargos técnicos y directivos, tal como recoge la (**Tabla 2**).

Tabla 2: Entrevistas a informantes clave. Red Emplea CNSE

NOMBRE	ÁMBITO	CÓDIGO
Alejandro Fernández	Técnico de empleo de UNASORD, Unión Andaluza de Entidades de Personas Sordas	Entr_Fernández_Andalucía
Cristina Castro	Técnica de empleo de FAXPG, Federación de Asociaciones de Persoas Xordas de Galicia	Entr_Castro_Galicia
Sonia Auré	Técnica de empleo de ASZA, Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón	Entr_Auré_Aragón
Benjamín Conde Marian Cantalapiedra	Coordinador de Proyectos de Euskal Gorraak Responsable del servicio ABIAN (empleo y formación Euskal-Gorraak)	Entr_Euskal_Gorraak_Euskadi
María Dolores Soroa	Especialista del área de empleo en FESORCAM Federación de Personas Sordas de la Comunidad de Madrid	Entr_Soroa_Comunidad_de_Madrid

Fuente: elaboración propia.

Las entrevistas se realizaron a través de videollamada y se grabaron para el análisis posterior. Las entrevistas se celebraron durante septiembre y octubre de 2021.

Grupos de discusión

Se realizaron 3 grupos de discusión, integrando en ellos diferentes perfiles. Dos sesiones grupales corresponden a jóvenes, comprendiendo personas entre 18 y 35 años. Se llevó a cabo un tercer grupo de personas en edad laboral, de 36 y más años, que sirvió como contrapunto y permitió explorar la situación de las personas sordas en diferentes edades.

Se realizó para ello, en primer lugar, una convocatoria por parte de CNSE, a través de redes como Twitter, portales web, etc. A partir de las personas con disposición a participar en la sesión grupal, el equipo investigador realizó una selección de candidatos/as, teniendo en cuenta el propósito de incorporar perfiles variados, que pudiera representar en términos cualitativos distintas variables: sexo, edad, situación laboral, localidad, etc. Participaron 5 personas en cada uno de los grupos de jóvenes, 6 personas en el de 35 y más años. En concreto:

- **GD.1_18 a 35:** 5 participantes (dos hombres y tres mujeres) con edades comprendidas entre los 21 y los 26 años de 3 comunidades autónomas (Cataluña, Castilla-La Mancha y Extremadura), de los cuales, dos viven en zona rural, mientras que el resto reside en entornos urbanos de diferente densidad de población. Entre los participantes, dos se enfrentan por primera vez a la búsqueda de empleo, dos trabajan en el movimiento asociativo de personas sordas y otra en una empresa privada. En cuanto al nivel formativo, tres personas están realizando o realizaron un ciclo medio o superior de Formación Profesional, mientras que las otras dos, iniciaron estudios universitarios.
- **GD.2_18 a 35:** 5 participantes (dos hombres y tres mujeres) con edades comprendidas entre los 20 y los 31 años. 4 comunidades autónomas (Andalucía, Cataluña, Galicia y País Vasco). Todas las personas participantes viven en entornos urbanos de diferente densidad de población. 3 se encuentran en desempleo (uno en proceso de contratación), mientras que los otros 2 trabajan en empresa privada. En cuanto al nivel formativo, dos personas cuentan con un grado superior de Formación Profesional, una está estudiando un grado universitario, otra lo tiene terminado y una quinta persona cuenta con estudios post-universitarios (Máster).
- **GD.3_36 y mas años:** 6 participantes (tres hombres y tres mujeres) con edades comprendidas entre los 38 y los 59 años. 6 comunidades autónomas (Castilla-La Mancha, Castilla León, Galicia, Islas Canarias, Comunidad Valenciana y Cataluña). Todas viven en entornos urbanos de diferente densidad de población. Entre los participantes, uno se encuentra en paro, mientras que los demás trabajan: dos en el sector público y tres en el sector privado. En cuanto al nivel formativo, tres

personas han realizado estudios de Formación Profesional (grado básico, medio y superior), dos cuentan con el título de bachillerato, y una sexta persona llevó a cabo estudios post-universitarios (Máster).

El debate en las sesiones se llevó a cabo directamente en lengua de signos, pues las/los participantes son signantes, con la moderación de una técnica de CNSE, a partir de un guion temático y pautas básicas para ello, con apoyo del equipo técnico de ILUNION Accesibilidad.

Las sesiones grupales se realizaron a través de una plataforma de video-llamada, entre julio y octubre de 2021. Se llevó a cabo la grabación audiovisual de la sesión, su transcripción y análisis.

Encuesta on-line

Se realizó, asimismo, un acercamiento a la experiencia de las personas sordas en relación con el empleo mediante un cuestionario on-line, que combinó preguntas escritas y signadas en vídeo.

Análisis de la información y redacción del informe

Mediante la consideración cruzada de cada una de estas perspectivas se trata de realizar un mejor acercamiento al objeto de estudio y desprender conclusiones y aprendizajes de cara a mejorar la inclusión laboral de la juventud sorda, y en general, del colectivo.

A partir de las diferentes vertientes, se procedió a integrar resultados, desprender aprendizajes, conclusiones y propuestas de mejora.





Enfoque y contextualización

Como punto de partida del estudio, se ofrecen claves teórico-conceptuales para la mejor comprensión del objeto, en relación con el mercado laboral. Se aporta una contextualización de políticas y normativa, con las principales referencias vigentes en este ámbito.

4.1 Personas sordas: aspectos de comunicación e interacción

Existen diferentes comprensiones acerca de la realidad de las personas sordas, y son cambiantes en el tiempo.

Desde modelos médicos, el enfoque predominante se ha dirigido hacia “corregir” las deficiencias de las personas sordas y ubicarlas en la “normalidad” marcada por la audición y la expresión oral.

En contrapartida, se ha desplegado un sentido de la sordera “no como discapacidad, sino como la determinación de rasgos sociales distintos y propios que determina un grupo cohesionado con propio lenguaje y normas sociales, donde la lengua de signos es la alternativa para adquirir el lenguaje” (Ramírez Serrano, 2010: 1). Desde este modelo conocido como “**sociocultural**”, se despatologiza la sordera, viendo a este colectivo como “un grupo minoritario lingüístico y cultural dentro de una sociedad oyente, marcado por la diferencia en lugar de la limitación” (Wright y Reese, 2015: 276; Pérez de la Fuente, 2014; Nairouz y Cedeño, 2014). Desde el enfoque bilingüe intermodal en el ámbito educativo, cercano al sociocultural, se persigue el aprendizaje de la lengua de signos, junto con la lengua oral y escrita, y se considera asimismo aprovechar los restos auditivos mediante el uso de productos de apoyo (implante coclear, audífono, etc.) (Morales, 2019; Plaza-Pust, 2019).

4.2 Contexto político-normativo

Se presentan referencias fundamentales del ámbito político y normativo en materia de empleo y pertinentes en el caso de la inclusión laboral de las personas sordas.

El derecho al trabajo se reconoce en el artículo 35 de la Constitución Española, que establece “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u 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.” Sobre la base de este derecho, así como del artículo 49, sobre la protección de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión, se ha desarrollado el marco legislativo en nuestro país, en consonancia con el contexto europeo y, en especial, desde la promulgación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Igualdad de trato y no discriminación, promoción de la incorporación laboral

El **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social** establece garantías de derecho al trabajo (artículo 35, el cual establece principios de igualdad de trato y no discriminación); igualdad de trato (artículo 36), así como diferentes medidas para promover la incorporación laboral de las personas con discapacidad, como las cuotas de reserva de puestos de trabajo o los incentivos económicos a la contratación (artículo 36).

Sobre las cuotas de reserva, las empresas de 50 o más personas trabajadoras en plantilla han de reservar el 2% de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad- puede verse sustituida esta obligación por medidas alternativas, reguladas en el Real Decreto 364/2005. Ya en relación con los incentivos a la contratación, estos consistirán en subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, así como deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de los puestos de trabajo.

También como parte del fomento dentro del empleo ordinario, se aplica el **empleo con apoyo**, que el artículo 2 del Real Decreto 870/2007 define como:

“el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario (...)”.

El acceso a la **función pública** de las personas con discapacidad se reglamentaba en la **Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de personas con discapacidad**, que se desarrolló por el Real Decreto 2271/2004, y en su artículo 2, se establece la reserva para el colectivo. Así, en su apartado 1 se establece que “en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33%”. No obstante, a partir de la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**³, la cuota de reserva asciende al 7%.

Otra normativa que merece apuntarse es el *Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad*⁴, el *Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad*⁵, o el *Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se*

3 Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7788> (última visita 26/04/2021).

4 Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277> (última visita 26/04/2021).

5 Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308> (última visita 26/04/2021).

*regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo*⁶.

Por su parte, en el **Real Decreto 290/2004**, de 20 de febrero, por el que se regulan los **enclaves laborales** como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, se entiende que estos son “el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamado empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla, y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora” (art. 1.2).

Por su parte, el **Real Decreto 818/2021**, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, actualiza, integra y establece una batería de medidas, de distinto tipo, para promover la incorporación laboral y la estabilidad en el empleo de diferentes colectivos vulnerables ante el mercado de trabajo. Entre estos colectivos, se consideran específicamente las personas con discapacidad. En consecuencia, la sección dedicada al programa de inserción laboral de personas con discapacidad refuerza las acciones específicas de orientación, establece medidas de fomento del empleo indefinido, mantiene las ayudas para la adaptación y establece una relación de colaboración y complementariedad con los centros especiales de empleo (artículo 47.2.b), así como con las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales (artículo 47.3). Asimismo, se establecen medidas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación.

Prevención de riesgos laborales

Por otro lado, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales prevé en su artículo 25 la “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” (art. 25). En concreto afirma:

6 Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-7171> (última visita 26/04/2021)



El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.



Si bien esta previsión se orienta hacia la adaptación de puestos de trabajo, en la práctica las normas técnicas de prevención de riesgos laborales limitan con carácter general el desarrollo de determinados puestos de trabajo (p.e., carretilleros, limpiacristales, etc.) según observan entidades de la Red Emplea de CNSE⁷.

Por otro lado, el Real Decreto 818/2009, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General de Conductores comporta restricciones a la conducción de vehículos pesados, con aspectos que, a juicio de CNSE, requieren revisión.

7 En este sentido, CNSE traslada el caso de empresas que quieren contratar, pero la mutua no quiere asegurar a la persona sorda ya que la misma normativa en prevención de riesgos laborales y las mismas notas técnicas lo dificultan. A modo de ejemplo, esto ocurre con los carretilleros. Se les obliga a percibir conversaciones a 7 metros de distancia. (https://www.insst.es/documents/94886/327166/ntp_214.pdf/a464ce7e-9c0c-474d-87e4-4cc9a44eda93).

Ley de lenguas de signos españolas

En el artículo 5 de la *Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas* se recogen como principios inspiradores la transversalidad, accesibilidad universal, no discriminación, normalización y la libertad de elección. Esta transversalidad incluye la igualdad de trato en el ámbito laboral.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

En el ámbito internacional destaca la **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea de las Naciones Unidas (ONU). Fue ratificada por España el 3 de diciembre de 2007, entrando en vigor el 3 de mayo de 2008, formando parte de nuestro ordenamiento jurídico. Los primeros 9 artículos de la Convención se consideran trasversales, aplicables a los siguientes. Estos artículos comprenden, entre otras cuestiones:

- El reconocimiento de las lenguas de signos como lenguas (artículo 2);
- La accesibilidad (artículo 9, e insta a los Estados Parte a adoptar las medidas pertinentes para ofrecer formas de asistencia humana, de las cuáles se incluye al guía, lectores e **intérpretes de lengua de signos** (artículo 9).

Por su parte, la Convención dedica el artículo 27 a Trabajo y Empleo, que protege el acceso a un empleo digno y establece:

Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Entre las medidas para alcanzar esta inclusión laboral se cuentan el prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional; proteger los derechos de estas personas, en igualdad de condiciones, oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor; acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; y velar por que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo, entre otras.

Entre otras indicaciones en este sentido, el artículo 30, establece por su parte, de manera específica, el reconocimiento y apoyo a la identidad cultural de las personas sordas.

El marco europeo y otras referencias internacionales

Por su parte, la normativa y líneas de política europea, a través de sus diferentes instrumentos, pretende impulsar, asimismo, el cumplimiento de la Convención en los Estados Miembro, fomentando el acceso de las personas con discapacidad al empleo y la calidad de los puestos de trabajo, existentes y nuevos, los servicios de empleo especializados. Entre las referencias que destacan en este sentido cabe mencionar:

- Directiva 2000/78/CE, del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trabajo en el empleo y la ocupación y en la que se establece que toda persona debe de estar protegida contra la discriminación, reconociendo la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas con discapacidad.
- Estrategia europea sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030.
- Pilar europeo de derechos sociales.

Además, como referencia de ámbito internacional aprobada por nuestro país, la **Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible**, en su objetivo 8

“Trabajo decente y crecimiento económico” incluye entre sus metas “8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.”

En resumen, el marco de políticas y normativas establece, para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación ante el empleo, medidas de acción positiva para favorecer la incorporación laboral de las personas con discapacidad en general, y de determinados colectivos específicos, como las cuotas de reserva en el empleo ordinario y público, el empleo protegido, bonificaciones fiscales, etc. Además, se requiere la aplicación de medidas de accesibilidad universal, que incluyen, entre otros aspectos, la incorporación de la lengua de signos en espacios de trabajo. Por otro lado, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si bien se puede alinear con la adaptación de puestos de trabajo, por otro lado, supone limitaciones genéricas a las personas sordas ante determinadas actividades.



La inclusión laboral de las personas sordas: fuentes secundarias

Una vez situado el marco normativo y de políticas, se presenta un análisis de la participación de las personas sordas, a partir de fuentes estadísticas, así como un acercamiento al estado del arte, al conocimiento disponible en este ámbito.

5.1 Análisis de fuentes estadísticas

La operación estadística “El empleo de las personas con discapacidad”, a cargo del Instituto Nacional de Estadística (INE) ofrece la información de referencia acerca de la participación de distintos perfiles, incluyendo las personas sordas, en el mercado laboral, a partir del dato “certificado de discapacidad” que tiene en cuenta la elaboración de esta encuesta. La información corresponde al año 2019.

En valores absolutos, entre los más de 30 millones de **personas en edad laboral en 2019, 1.876.900** se corresponden con **personas con discapacidad**. De estas cerca de dos millones de personas con discapacidad, **638.600 personas estaban en situación de activas**. Mientras, eran **485.900** las que **tenían un empleo**. Por último, **1.238.400** se encontraban en situación de inactividad.

En términos relativos, la tasa de actividad de las personas con discapacidad fue del 34%, muy alejada de la tasa que presenta la población general. Algo similar ocurre con la tasa de empleo, se sitúa en el 25,9%, frente al 66,9% de la población general. Por último, respecto de la tasa de paro, ésta fue del 23,9% para las personas con discapacidad, frente al 13,9% de las personas sin discapacidad (Tabla 3).

Tabla 3: personas activas, ocupadas e inactivas, con y sin discapacidad, por sexo, 2019

	Tasa: Total	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
Ambos sexos			
Actividad	75	77,7	34
Empleo	64,3	66,9	25,9
Paro	14,2	13,9	23,9
Hombres			
Actividad	79,9	83,3	34,6
Empleo	69,9	73,1	26,5
Paro	12,5	12,2	23,4
Mujeres			
Actividad	70,1	72,1	33,3
Empleo	58,8	60,7	25,1
Paro	16,1	15,9	24,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).



Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal 2020 (datos 2019).

Figura 1. Personas con discapacidad ocupadas, activas y paradas, tasas, 2019

Respecto a la desagregación por edad, en la franja de **edad de 16 a 24 años**, lo más destacable son los valores que presentan las personas inactivas. Así, para el conjunto de la población, son 2.658.000 las personas en situación de inactividad, cerca de la mitad del total. Mientras, y para el caso de las personas con discapacidad, hay 75.300 personas inactivas de un total de 98.300, lo cual supone unos valores muy elevados.

En la siguiente horquilla de edad, **de 25 a 44 años**, la situación cambia y la mayoría de la población general está en situación de ocupada. Sin embargo, en el grupo de personas con discapacidad siguen siendo abultadas las cifras de inactividad: son 222.500 personas con discapacidad las que se hallan inactivas sobre un total de 437.200 personas con discapacidad. Esto supone cerca del 50%. Ya después, de ese total, 158.600 sí están ocupadas, y 56.100 están paradas.

Y ya en la última franja etaria, la **de 45 a 64 años**, se mantiene como dato característico la elevada inactividad (Tabla 4).

Tabla 4: Población (en miles) de personas activas, ocupadas, paradas e inactivas, total y personas con discapacidad según franjas de edad, 2019

	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
Total	30419,3	1876,9
Activos: Total	22803,5	638,6
Activos: Ocupados	19567,9	485,9
Activos: Parados	3235,5	152,6
Inactivos: Total	7615,8	1238,4
De 16 a 24 años		
Total	4177,1	98,3
Activos: Total	1519,1	23
Activos: Ocupados	1024	10
Activos: Parados	495	13
Inactivos: Total	2658	75,3

(Continuación)

Tabla 4: Población (en miles) de personas activas, ocupadas, paradas e inactivas, total y personas con discapacidad según franjas de edad, 2019

	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
De 25 a 44 años		
Total	12611,6	437,2
Activos: Total	11101,1	214,8
Activos: Ocupados	9609,1	158,6
Activos: Parados	1491,9	56,1
Inactivos: Total	1510,5	222,5
De 45 a 64		
Total	13630,6	1341,4
Activos: Total	10183,3	400,8
Activos: Ocupados	8934,8	317,3
Activos: Parados	1248,5	83,5
Inactivos: Total	3447,3	940,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Personas sordas: participación laboral

De acuerdo con los datos para 2019 de la encuesta “El empleo de las personas con discapacidad” se cuentan 86.500 personas con discapacidad auditiva, lo que representa un 4,6% sobre el total de las personas con discapacidad (Odismet, 2020).

En este contexto, las personas sordas (“con deficiencia auditiva”, sobre la base del certificado oficial de discapacidad) presentaron **las mayores tasas de actividad (56,8%), duplicando casi las tasas de personas con discapacidad, si bien por debajo de las correspondientes a población general (75%).**

La **tasa de empleo** asciende entre **personas sordas** al **46,3%**, 18 puntos porcentuales por debajo de la correspondiente a población general (64,3%).

Nivel de estudios

En cuanto al nivel de estudios, en las personas sordas (con discapacidad auditiva, según el término que figura en la operación estadística) en edad laboral predomina la “Educación secundaria y programas de formación e inserción laboral”, levemente por encima de los niveles de este tipo en población general (y con discapacidad). Le siguen, en proporciones equivalentes, los Estudios Primarios y la Educación Superior (18,2%). Aunque la proporción de personas sordas con estudios superiores se sitúa por encima de la media de las personas con discapacidad, es la mitad de la alcanzada por la población general (36,4%). Un 3,3% de las personas sordas y edad laboral no cuentan con estudios, situación prácticamente inexistente en la población general.

Tabla 5: Personas con discapacidad auditiva y otros grupos (16 a 64 años) por nivel de estudios. 2019 (porcentaje)

Nivel de estudios	Discapacidad auditiva	Personas sin discapacidad	Personas c. Discapacidad
Sin estudios	3,3	0,4	4,5
Primaria	18,2	7,1	19,1
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	60,3	56,1	59,5
Superiores	18,2	36,4	16,9
Total	100	100	100

Fuente: INE, 2021.

El nivel de estudios resulta determinante en relación con la actividad. En el caso de personas con discapacidad y estudios superiores, la tasa de actividad llega a superar en 16,3 puntos a la media, mientras que el resto de la población con ese nivel de estudios sobrepasa la tasa media en algo más de 11 puntos (INE, 2021).

Elevada temporalidad

Del total de personas asalariadas (algo más de 16 millones) (2019), 12.219.200 personas tienen un contrato indefinido, que representa un 73,7%

del total, mientras que 4.351.300 tienen contrato temporal (26,3%). Las cifras para las personas con discapacidad para el año 2019 son de 317.800 con contrato indefinido y 117.000 con temporal, de un total de 434.900. Esto es, que las tasas de temporalidad son similares a las de la población en general.

Tanto para la población en general como para las personas con discapacidad, los porcentajes de temporalidad varían en función de la edad.

- **Entre los 16 a los 24 años**, las **tasas de temporalidad son muy abultadas**, pues el 69,6% de este colectivo tiene contrato temporal, con una proporción semejante entre personas con o sin discapacidad.
- **Entre 25 a 44 años**, donde la tasa de temporalidad es del 29,8% para el conjunto de la población, sí que se aprecian diferencias entre personas con y sin discapacidad. Si para las personas sin discapacidad la temporalidad es del 29,7%, para **las personas con discapacidad asciende al 35%**.
- La situación mejora a medida que se asciende en la edad (de **45 a 64 años**), horquilla donde la temporalidad para el conjunto de la población se sitúa en el 16,3%. Aquí, nuevamente, la **temporalidad** es más acusada para la población con discapacidad, pues las tasas son del **21,2%**.

Tabla 6: Personas (en miles) con y sin discapacidad, tipo de contrato (temporal e indefinido) y porcentaje, 2019

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad (en miles)	% total	Porcentaje Personas sin discapacidad	Porcentaje Personas con discapacidad
Total						
Total	16.570,50	16.135,60	434,9	100%	100%	100%
Indefinido	12.219,20	11.901,30	317,8	73,7%	73,8%	73,1%
Temporal	4.351,30	4.234,30	117	26,3%	26,2%	26,9%

De 16 a 24 años						
Total	967,3	958,2	9,1	100%	100%	100%
Indefinido	294,2	291,4	2,8	30,4%	30,4%	30,2%
Temporal	673,1	666,7	6,4	69,6%	69,6%	69,8%
De 25 a 44 años						
Total	8.386,80	8.239,30	147,5	100%	100%	100%
Indefinido	5.885,40	5.789,60	95,8	70,2%	70,3%	65%
Temporal	2.501,40	2.449,70	51,7	29,8%	29,7%	35%
De 45 a 64 años						
Total	7.216,40	6.938,10	278,3	100%	100%	100
Indefinido	6.039,60	5.820,30	219,3	83,7%	83,9%	78,8
Temporal	1.176,80	1.117,80	59	16,3%	16,1%	21,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). 2021

Jornada parcial

Al respecto, de cerca de 20 millones de personas ocupadas, tienen jornada parcial 2.826.500 personas, que representa un 14,4%. Por tanto, la jornada mayoritaria es la de tiempo completo (84%). Si la media de la parcialidad es el 14,4%, las cifras absolutas y relativas indican que la **parcialidad es mayor para las personas con discapacidad**. De tal manera que, de las 485.900 personas con discapacidad ocupadas, 84.000 tienen jornada a tiempo parcial. En términos porcentuales la tasa de parcialidad es de 17,3%, cerca de tres puntos superior a la media.

La **parcialidad** puede observarse con más detalle **en función del sexo**. Y aquí figuran diferencias notables. Si la parcialidad para el conjunto de la población con discapacidad arroja una tasa del 17,3%, hay un diferencial abultado según se trate de hombres o mujeres. Para el caso de los **hombres**, la **parcialidad** es del **12,2%**; sin embargo, para las **mujeres** esta tasa se duplica, al observarse una tasa del **24,3%**

5.2. Mercado de trabajo y personas sordas: revisión bibliográfica

La población sorda y con dificultades de audición experimenta diferentes formas de marginación económica y discriminación laboral. Se presentan aspectos clave a partir de la revisión del conocimiento disponible.

Barreras

Entre las **barreras** a las que se enfrenta la población sorda destacan las de tipo comunicativo. Así, no compartir un mismo nivel o competencia comunicativa afecta de manera negativa y genera un mayor aislamiento y falta de integración (Skelton y Valentine, 2003: 364). Y al respecto, subyace que un buen número de personas desarrollaron **problemas de alfabetización** (*literacy*) **en las etapas educativas**, lo que provoca que, en el futuro, se encuentren con mayores barreras para su inserción en el mercado laboral (Conama, 2013, en O'Connell, 2021: 5). En este sentido, debe tenerse en consideración que la sociedad y el mercado de trabajo actual valoran, dentro de las organizaciones, el **trabajo en equipo**, la polivalencia en el desarrollo de tareas y la introducción de nuevas tecnologías, y ello supone gozar de, entre otras, buenos canales comunicativos (Watts, 1997, en Punch, Hyde y Creed, 2004; Beha y Hasanbegović, 2019: 41).

El estudio de Punch, Hyde y Creed (2004) recoge un cúmulo de dificultades en relación con el empleo. Por un lado, menciona las **barreras** existentes **en el entorno** (*environmental*), y por otro, las **actitudinales**. Respecto de las primeras, se refieren a las **barreras físicas**, entre las que mencionan algunas como el uso de telefonía móvil, el ruido o las señales visuales.

Ya en cuanto a las barreras **actitudinales**, se presentan tanto **por parte de los/as empleadores/as** (Eun Jung, Bronagh y Parish, 2018) como de otros miembros de las organizaciones: **supervisores/as** o **compañeros/as** de trabajo (Punch, Hyde y Creed, 2004; Olsson, Dag y Kullberg, 2021: 72;). Estas barreras pueden tener como causa la **falta de conocimiento de la realidad de la comunidad sorda y de sus capacidades** (Beha y Hasanbegović, 2019: 41). El estudio de Punch, Hyde y Creed (2004) no sólo hace un análisis de las

barreras, sino que contiene una parte propositiva a modo de **recomendaciones**, entre ellas, información previa a la incorporación al mercado laboral, esto es, en la etapa educativa. Así, expone la recomendación de ofrecer información al estudiantado sordo acerca de ocupaciones y potenciales dificultades en los puestos de trabajo, de las responsabilidades del trabajador, y de la preparación práctica en las interacciones sociales u otras.

Aspectos facilitadores

Una de las herramientas potenciales para superar las barreras existentes es el **uso de las tecnologías**. Así lo recoge el estudio de Garberoglio, Dickson, Cawthon y Bond (2015), quienes recogen las aportaciones de otros estudios y afirman que la **población sorda usa Internet en mayor proporción que la población general**, incluyendo correos electrónicos, chats o mensajes de texto (referencias a Barak y Sandovsky, 2008; Valentine et al., 2006 o Okuyama y Iwai, 2011).

Punch (2016), tras la revisión de varios estudios sobre barreras y elementos facilitadores de la población sorda, recoge el aporte de Haynes y Linden (2012), quienes señalan **las ayudas para el uso del teléfono**, por tanto, incluidas dentro de las **nuevas tecnologías**.

En este mismo sentido, se destaca el papel de la tecnología de apoyo (*Assistive technology*, AT) “y el uso de Internet, redes inalámbricas, teléfonos móviles y ordenadores, herramientas útiles para la inclusión y la participación social” (Olsson, Dag y Kullberg, 2021: 74). En esta línea, las adaptaciones pueden ampliarse a tecnologías de diferente tipo, como amplificadores, dispositivos de ayuda auditiva, tecnología Bluetooth o señalizadores, al tiempo que para las personas en las que su medio comunicativo es visual, se encuentran **“la interpretación de lengua de signos, alarmas visuales, resumen de notas de las reuniones**, teléfonos con subtítulos, servicios de retransmisión de vídeo” u otros (Perckins-Dock, Batlle, Edgerton y McNelli, 2015: 13).

Ahora bien, unas y otras adaptaciones, aspectos facilitadores a la inclusión y gestión de la diversidad en el trabajo han de contemplarse desde un

sentido integral. En este sentido, la **organización del trabajo** desempeña un papel clave. La organización del trabajo comprende la **modificación de las tareas a desarrollar en el puesto de trabajo**, las **adaptaciones o ajustes en el puesto**, la **ayuda** recibida por los/as **compañeros/as** de trabajo o la figura de la **intérprete de lengua de signos** (ILS)⁸ (Punch, 2016: 387).

En suma, los ajustes o adaptaciones en el puesto de trabajo (ayudas en el uso de telefonía, empleo de nuevas tecnologías...) y/o disponer de personal de apoyo para la persona empleada sorda son también ingredientes para la mejora en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo (Vigrestad, Jennsen y By Rise, 2019: 1), aunque en la práctica no todo el personal con estas necesidades de adaptaciones las recibe.

8 Dado que en su inmensa mayoría el colectivo profesional de intérpretes de lengua de signos está formado por mujeres, desde CNSE se considera emplear el término en femenino (la intérprete de lengua de signos, las intérpretes, las profesionales...), entendiendo que incluye a ambos sexos (tanto mujeres como hombres intérpretes de la LS). Así se aplicará en el presente estudio.



Aproximación empírica

Se presenta la experiencia y perspectiva de las personas sordas en relación con la inclusión laboral, así como la valoración desde la práctica que aportaron las entidades de la Red Emplea de CNSE, dedicada a la orientación e intermediación laboral.

6.1 La perspectiva de las personas sordas: sesiones grupales

El análisis cualitativo de la experiencia de las personas sordas se presenta de acuerdo al ciclo de inserción y afianzamiento en el empleo/desarrollo laboral. El apartado expone primero la experiencia sobre inclusión laboral de las personas jóvenes (entre 18 y 35 años). Se dedica un segundo epígrafe a la experiencia las personas sordas en edad laboral de 36 y más años.

6.1.1. Transición de la etapa educativa a la laboral

El sistema educativo: la base para una adecuada transición

Las personas sordas hasta 35 años tienen muy próxima su etapa educativa. Incluso algunos de estos/as jóvenes son todavía estudiantes. La calidad de la enseñanza y las adaptaciones a lo largo de los diferentes itinerarios formativos ofertados dentro del sistema educativo, son los elementos clave que facilitarán/obstaculizarán la posterior incorporación de la juventud sorda al mercado laboral.

“Históricamente hemos sido nosotras, las personas sordas, las que nos hemos adaptado a la mayoría y no al revés. Tal y como yo lo veo, el problema principal está en el sistema educativo, que no es el adecuado” (GD.1_18_a_35).

La experiencia de la juventud sorda en el ámbito educativo, corrobora los resultados obtenidos en el anterior “Estudio sobre la situación educativa de la juventud sorda en España” (CNSE, 2021)⁸, en el sentido de encontrar dificultades para contar a tiempo y en la medida necesaria, con determinados apoyos a la comunicación, entre los que destaca, en mayor medida, la intérprete de lengua de signos para aquellos que cursaron estudios intermedios y superiores, tanto en formación profesional como universitaria.

“Contaba con intérprete, pero esto tampoco me ayudó, ya que no entró al principio de curso sino más tarde” (GD.1_18_a_35).

“No hay intérpretes. A lo mejor te cubre solo algunas horas, o compartes intérprete con otro compañero o compañera que te cubre lunes y miércoles y, el resto de la semana, no” (GD.2_18_a_35).

Expectativas sobre la incorporación al mercado laboral

La transición de la etapa educativa a la laboral va acompañada de expectativas de distinta índole, ya sean positivas o negativas (deseos de autorrealización personal y profesional, creencias relativas a la facilidad o dificultad para encontrar trabajo, etc.). En el caso de las personas sordas, dichas expectativas se asocian a cuestiones como las barreras de accesibilidad ante el empleo y sus exigencias, como idiomas, estándar de comunicación oral...

8 CNSE (2021). Estudio sobre la situación educativa de la juventud sorda: informe de resultados. Recuperado de: <https://www.cnse.es/index.php/noticias/item/770-estudio-sobre-la-situacion-educativa-de-la-juventud-sorda-en-espana>

“Yo de momento no estoy trabajando, estoy estudiando. Me queda muy poquito para entrar en el mundo laboral, pero sí que me preocupa porque sé que me voy a encontrar con más barreras que el resto. Veo muy complicado conseguir un trabajo sin tener que acudir a una academia, sin tener habilidades a la hora de hablar o restos auditivos, conocer idiomas...” (GD.2_18_a_35).

Tal como apunta CNSE, actualmente las personas sordas tienen dificultades para obtener las titulaciones que acreditan el dominio de idiomas dado en las escuelas oficiales de idiomas, ya que en la normativa estatal que las regula no consta ninguna adaptación o exención de las pruebas orales, por lo que se les vulnera el derecho al acceso a la formación superior y a la libre elección de aprendizaje de idiomas o lenguas con las mismas condiciones y oportunidades que las del resto de la ciudadanía.

A pesar de que la normativa contempla la posibilidad de que las Administraciones educativas puedan realizar las adaptaciones necesarias de manera que se facilite el acceso por medios técnicos, humanos y de tiempo adicional, según sea aplicable en cada caso, en relación con la exención de alguna parte de la prueba, el artículo 3.9 del Real Decreto 1/2019, de 11 de enero, por el que se establecen los principios básicos comunes de evaluación aplicables a las pruebas de certificación oficial de los niveles Intermedio B1, Intermedio B2, Avanzado C1, y Avanzado C2 de las enseñanzas de idiomas de régimen especial, especifica que: “En cualquier caso, el alumnado que necesite condiciones especiales para la realización de la evaluación de certificación no será dispensado de la realización de ninguna de las partes de las que conste la prueba, que será única para todo el alumnado”.

Frente a esa carencia de adaptaciones para las personas sordas a la hora de examinar las competencias para superar de un nivel a otro superior, cabe señalar que en la Escuela de Idiomas de Cambridge existe esa adaptación que reclaman las personas sordas, una disposición que se pide contemplar en la Escuela Oficial de Idiomas.

No cabe duda de que pasar del mundo académico al laboral implica un salto cualitativo para toda persona que afronta esta **transición**, y requiere un proceso de ajuste de dichas expectativas a la realidad. Se trata de un cambio vital que conlleva la **asunción de mayores responsabilidades**:

“Una vez que comencé a trabajar fui consciente de la gran diferencia que existía entre la formación y la práctica laboral” (GD.1_18_a_35).

“Una vez que sales del mundo académico y entras en el mundo laboral, lo primero que vives es un ‘choque de realidad’, porque tu formación ha sido bastante tranquila (tienes exámenes, los preparas, los apruebas...) y no va más allá tu responsabilidad. Pero cuando empiezas a trabajar, tienes responsabilidades” (GD.2_18_a_35).

6.1.2. Procesos de búsqueda de empleo

Una incertidumbre compartida

Se repiten situaciones de incertidumbre ante la búsqueda de empleo entre la juventud sorda que, son, en muchas ocasiones, fuente de frustración, estrés y ansiedad. Se mencionan circunstancias que pueden ser compartidas con la juventud en general, si bien, como veremos, se dan factores añadidos de adversidad.

“Lo he pasado muy mal, con mucho estrés y ansiedad. He pasado mucho tiempo en casa, un año sin poder trabajar...” (GD.2_18_a_35).

“Mi mentalidad era que, después de acabar la universidad, yo quería trabajar de lo que había estudiado. Tenía impotencia, frustración y, bueno, pues asumí que tenía que trabajar de otra cosa” (GD.2_18_a_35).

Un camino plagado de interrogantes

Estos procesos constituyen un camino plagado de dudas para la juventud sorda. El primer interrogante que surge está vinculado con el momento de la **redacción del CV**, y atañe a la necesidad o no de señalar la condición de persona sorda en dicho documento. Se trata de un debate, como indicaba uno de los participantes, que se ha llegado a dar en diálogo con otras personas, recibiendo opiniones diferentes.

“Me surgía la duda de si poner o no que era una persona sorda. Recibía diferentes opiniones y probé de todas las maneras: poniéndolo, no poniéndolo...” (GD.2_18_a_35).

Por otro lado, algunas personas sordas jóvenes albergan dudas acerca de los **itinerarios a seguir**, en relación con orientarse hacia el empleo público o la empresa privada, y en esta, en empleo protegido o en empresas ordinarias... El miedo a no encontrar puestos adaptados dentro la empresa ordinaria ha derivado, en algunos casos, en la autoexclusión de ciertas candidaturas.

“Buscabas más empleo en empresas de discapacidad ya que pensaba que eran empresas accesibles” (GD.1_18_a_35).

“Ahora mismo estoy buscando trabajo y, para ser sincera, todas las empresas a las que estoy enviando CV son empresas “oyentes”, que desconocen la comunidad sorda, la lengua de signos y representan entornos no amigables para mí, porque van a ser entornos con barreras. Envío el CV a aquéllas que veo que pueden adaptarse a mí y en las que me puedo sentir incluida. Depende de la empresa, envío el CV o no” (GD.1_18_a_35).

Canales utilizados

En las dos sesiones grupales mantenidas con la juventud sorda, se ponen de manifiesto los **diferentes canales** utilizados por los participantes en sus procesos de búsqueda de empleo. Es habitual combinar, en distinto grado, **plataformas virtuales de búsqueda de trabajo, servicios de intermediación laboral, empresas de trabajo temporal, cursos** ofertados por los servicios públicos de empleo, con opción a realizar prácticas empresariales, y facilitar así la posterior incorporación laboral, etc.

Entre todos estos canales, las personas jóvenes sordas suelen encontrar **barreras de accesibilidad** al utilizar las **plataformas on-line generalistas de búsqueda de empleo**. Se menciona como barrera establecida en ellas el pedir un número de teléfono de contacto.

“He buscado ofertas de trabajo por *InfoJobs* y ahí he encontrado muchísimos problemas porque es un portal en el que te piden siempre el número de teléfono para poder contactar, lo cual ya es una barrera para mí” (GD.2_18_a_35).

Por otro lado, esta juventud reconoce el **papel facilitador** que juegan los **servicios públicos y privados de empleo**, y con frecuencia hacen uso de ellos para la búsqueda e inserción laboral.

“Cada asociación cuenta con un servicio de empleo subvencionado: te enseñan a hacer CV, cómo buscar trabajo, te dan un listado de portales, como *InfoJobs*...” (GD.2_18_a_35).

“Conseguí el trabajo de reponedora a través de un curso que ofertaba la Xunta” (GD.2_18_a_35).

La preparación y cualificación profesional, a debate

Encontrar o no un empleo es una cuestión que depende de múltiples factores, tanto internos, vinculados con las características de los candidatos,

como externos, relacionados con los principios de oferta y demanda propios del mercado laboral en cada contexto concreto.

Las personas jóvenes sordas atribuyen a la **preparación profesional** un papel clave, y una barrera de acceso que ha aumentado en el tiempo, en cuanto incorpora mayores requisitos de titulación y conocimiento de idiomas.

“Nuestra generación, si la comparas con las generaciones de personas mayores, está peor. Ellos conseguían cualquier trabajo, da igual que tuvieran discapacidad o no. Ahora son muchos más los requisitos: si estás preparado, qué formación tienes, si tienes experiencia, en qué función, si tienes máster...” (GD.2_18_a_35).

“Te piden titulación y, por supuesto, idiomas. Eso para las personas sordas también es un escollo” (GD.2_18_a_35).

Paradójicamente, ciertos servicios de orientación al empleo recomiendan a las personas con discapacidad que se presenten a los puestos en los que se exige una menor cualificación profesional, como vía para garantizar su acceso al empleo. Esto sitúa a las personas sordas, tal y como refiere uno de los participantes, ante una **“doble barrera”** o paradoja: la expectativa y oportunidades de empleo para personas sordas (y en general con discapacidad) se encuentran sobre todo en el segmento de baja cualificación.

“Me encuentro, por un lado, con barreras por ser una persona con discapacidad en el mundo sin discapacidad, y con barreras por ser una persona con discapacidad demasiado cualificada, en el mundo de la discapacidad, para acceder a un puesto” (GD.2_18_a_35).

6.1.3. Reclutamiento, selección y acceso al empleo

El contacto con las personas candidatas: la primera barrera

Las personas jóvenes sordas describen la existencia de barreras desde la primera fase del proceso de reclutamiento y selección de personal, es decir, desde el momento en que los departamentos de RRHH realizan el **primer contacto** con la persona candidata. Éstas suelen reflejar en el CV su condición de persona sorda y, por ende, la necesidad de ser contactadas mediante mensaje o email, en lugar de utilizar llamadas telefónicas. Con frecuencia las empresas hacen caso omiso a este requerimiento, con el consecuente malestar que ello provoca entre los/as aspirantes sordos/as. Se da aquí una barrera inicial de entrada y comunicación al mundo laboral, de falta de conciencia y accesibilidad por parte de la empresa.

“Cuando tu envías el CV y en el mismo indicas que eres una persona sorda y que por favor contacten contigo a través de email o WhatsApp, cuando contactan contigo, al final terminan llamándote lo que demuestra que no han leído tu CV y es algo que para mí es una barrera y me molesta” (GD.1_18_a_35).

“Las personas oyentes no se imaginan como nos sentimos con esto hasta que no se lo explicas” (GD.1_18_a_35).

La entrevista de trabajo

Superada la selección curricular y el contacto, llega la **entrevista de trabajo**. Algunas personas jóvenes sordas se enfrentan al dilema de si han de presentarse con la ILS o la empresa contará con este servicio, algo que ocurre de manera excepcional.

Los participantes en las sesiones grupales dan cuenta de haber tenido entrevistas de trabajo más **centradas en la discapacidad y las adaptaciones** que podía requerir el puesto de trabajo, que en la formación o trayectoria laboral del candidato/a sordo/a, experiencia que es vivida como un agravio comparativo respecto a los candidatos/as oyentes:

“En las entrevistas, no me preguntaban por mi experiencia laboral, sino por mis limitaciones o adaptaciones [que necesitaba], mientras que al resto sí le preguntaban por su experiencia laboral. La sensación es que no me están haciendo una entrevista. Parecía un profesor explicándoles las adaptaciones que necesito” (GD.2_18_a_35).

“Cuando tú vas a realizar una entrevista laboral, lo primero que te preguntan es acerca de tu sordera, no te preguntan por tu experiencia laboral o educativa, sólo se centran en la audición” (GD.1_18_a_35).

Movidos más desde por un **paradigma fonocéntrico** que desde un enfoque bilingüe intermodal (CNSE, 2021), los departamentos del RRHH suelen mostrar **prejuicios y desconfianza** sobre el carácter lingüístico de la lengua de signos, lo que limita frecuentemente la inclusión laboral de las personas sordas produciendo, en el peor de los casos, su exclusión.

“Me llamaron para hacer una entrevista. Yo les pregunté si podía ir acompañada de una intérprete y ya empezaron a dudar acerca de cómo se iban a comunicar conmigo. Yo les decía que con la intérprete era mucho más cómodo y me dijeron: ‘Bueno, espera un momento’. Al final vieron que no era lo adecuado y que yo, como persona sorda, no me iba a adecuar a lo que se necesitaba en la entidad. La verdad es que fue algo que me dejó un poco tocada. Es un tema que ya te cansa” (GD.2_18_a_35).

“En el momento en que sabían que era una persona sorda directamente me descartaban del proceso de selección. Esto me ha pasado muchísimas veces. Yo no entendía por qué me descartaban, ¿por ser una persona sorda? Me ponían excusas y limitaciones, pero no había una justificación *per se*. Directamente me ponían piedras en el camino” (GD.2_18_a_35).

“Si no puedes hablar, no te quieren contratar, lo ven como un problema. Si son personas con restos auditivos que pueden

hacer casi todo, aunque tengan un mínimo de discapacidad, les vale. Pero si ya hablamos de una persona sorda, signante pura, que necesita a otra persona como intérprete de lengua de signos, pues entonces no les interesa contratarle. Contratan a personas con discapacidad, pero una discapacidad *velada*" (GD.2_18_a_35).

Barreras en el acceso al empleo público

La **búsqueda de empleo** en cualquiera de las diferentes **Administraciones Públicas** presenta, en general, características propias, entre las que se encuentra la exigencia de superar un proceso selectivo complejo: la **oposición o el concurso-oposición**. Las **adaptaciones** han de solicitarse con anterioridad a su celebración mediante la presentación de un impreso. Uno de los participantes en las sesiones grupales puso de manifiesto que, pese a haber cumplido los requerimientos y plazos establecidos, no pudo contar finalmente con la ILS solicitada, lo que le hizo abandonar esta vía de búsqueda de empleo.

Por otro lado, si al Tribunal de las oposiciones se le suscitan dudas sobre la capacidad funcional del aspirante en relación a los requerimientos del puesto de trabajo, en el caso de superar la oposición, se pueden solicitar informes médicos u otro tipo de valoraciones de los organismos competentes, que al parecer, se suelen centrar más en la persona, que en las adaptaciones del entorno, algo que las personas jóvenes sordas experimentan como barreras.

"Dependiendo de donde sea la oposición, tienes una serie de barreras. Directamente, si tenías que atender al teléfono, no te dejaban entrar en esa oposición. Y luego [tras aprobar la oposición] tenías que pasar un reconocimiento médico que valoraba si eras apto o no para el puesto. Si no eras apto para el puesto, no te daban la plaza. Viendo esto, decidí buscar por otro sitio" (GD.2_18_a_35).

Asociaciones como Euskal-Gorarak interceden en el proceso de superación de las pruebas. Es decir, trata de **garantizar los derechos de accesibilidad de las personas sordas a estas convocatorias de empleo público**. Este papel de las entidades se expone en el apartado sobre la Red Emplea.

“Hay personas sordas que quieren acceder a una Oferta Pública de Empleo, por ejemplo, y como persona sorda individual que se autorrepresenta lo tiene muy difícil. Entonces, si acuden a nosotros, evidentemente vamos a pelear para que esa OPE sea accesible, para que tengan un proceso o itinerario normalizado, con el cumplimiento de garantías de accesibilidad, con los recursos que necesite” (Entr_Euskal_Gorarak_Euskadi).

El empleo protegido como alternativa

El **empleo protegido** constituye una alternativa para personas jóvenes sordas, que pueden ver ampliadas sus posibilidades de acceso al empleo. En ese sentido se convierte en un **elemento facilitador** para la inserción laboral de la juventud sorda. No obstante, se trata de una cuestión que no está exenta de **ambigüedad**, ya que alguno de los participantes considera que los Centros Especiales de Empleo no cuentan con las mismas condiciones laborales (condiciones de trabajo y salariales) con las que cuentan las empresas ordinarias:

“Con el tiempo fui viendo que con las entidades de discapacidad sí era más fácil conseguir trabajo. Como estaba en paro, empecé a trabajar en ellas, pero no me sentía cómoda: la calidad no era la misma y el sueldo tampoco” (GD.2_18_a_35).

6.1.4. Accesibilidad del entorno laboral: barreras y adaptaciones

Barreras comunicativas y carencia de adaptaciones

Las **barreras comunicativas** son, por antonomasia, los principales obstáculos a los que han de enfrentarse las personas con discapacidad auditiva

una vez acceden al entorno laboral. Junto -y de la mano- de estas barreras, la juventud sorda relata la **ausencia o escasez de adaptaciones** al puesto de trabajo, siendo la interpretación en lengua de signos la más requerida entre los participantes de las sesiones grupales: “[Trabajé] sin ningún tipo de adaptación, lo mínimo y justo para mi puesto de trabajo” (GD.2_18_a_35).

Esta falta de adaptación comunicativa tiene repercusiones directas sobre los siguientes aspectos:

- **Errores en el desempeño profesional.**

“Yo, a veces, cometía fallos en mi trabajo, pero venían derivados de que no había una buena comunicación. Le explique a mi delegado que me costaba entender a mis compañeros” (GD.1_18_a_35).

- **Deterioro de la participación e igualdad de oportunidades.**

“La información que me llegaba de mi entorno laboral siempre era resumida. Yo no podía participar en igualdad de condiciones en los debates” (GD.2_18_a_35).

- **Interferencias e imposibilidad de participar en los procesos de comunicación interna de la empresa.**

“En las diferentes pequeñas reuniones informativas -para ver qué tal van las ventas, para temas internos de ellos- no ponen ILS. Yo se lo comenté a mi jefe y le dije que necesitaba contar con un intérprete, pero el encargado le dice que no” (GD.2_18_a_35).



La accesibilidad comunicativa y del entorno, ¿responsabilidad del/la trabajador/a?

En los casos en los que el entorno laboral dispone del servicio de interpretación en lengua de signos, la responsabilidad de contar este tipo de apoyos parece recaer sobre las personas jóvenes sordas. La **accesibilidad**, en este sentido, se convierte más en tarea y sobreesfuerzo, repetido en las distintas ocasiones, de los trabajadores/as sordos/as, que en una responsabilidad asumida por las empresas.

“Cuando a mí me avisan que vamos a tener una reunión yo siempre les tengo que recordar que cuenten con intérprete. No lo tienen estipulado previamente y esto deriva en que, a veces, cuando van a gestionar estos intérpretes, el servicio no está disponible. Tengo que ser yo el que se encargue de gestionarlo con mi asociación para poder participar en la reunión” (GD.1_18_a_35).

“¿Dónde está tu derecho a la accesibilidad cuando eres tú la que tienes que pagar a una intérprete?” (GD.1_18_a_35)

“Después de mucho insistir por fin han puesto avisos lumínicos en el trabajo y, poco a poco, vamos consiguiendo algunas cosas” (GD.1_18_a_35).

No es solo una cuestión presupuestaria

Las empresas justifican su negativa a implementar adaptaciones por motivos económicos, ya que implicarían un aumento de presupuesto: *“empiezan a darte excusas porque claramente no quieren contratar a otra persona ni hacer el gasto”* (GD.1_18_a_35).

Algunos jóvenes sordos participantes en las sesiones grupales ponen de manifiesto que, aun cuando el desarrollo de ciertas adaptaciones no lleva consigo ningún tipo de sobre coste, tampoco se proporcionan:

“Yo pensaba que, al menos, podrían hacer esta adaptación de darme la ruta escrita, pero de ninguna manera” (GD.2_18_a_35).

La concienciación de las empresas como facilitador

Ahora bien, la dificultad para contar con adaptaciones no es una realidad que se pueda aplicar a todas las empresas por igual, ya que también existen entornos laborales adaptados, empresas más competentes en la inclusión de esta vertiente de la diversidad comunicativa. La **concienciación de las empresas en materia de accesibilidad universal es un factor clave** que

facilita la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En este sentido, encontramos también experiencias positivas de inclusión, que sirven como motivación y estímulo.

“Automáticamente ya me dieron las adaptaciones. Me pareció súper interesante. Al resto de compañeros y compañeras se les fue avisando (...). No he tenido ningún problema, ni en entrevistas, ni dentro del trabajo” (GD.2_18_a_35).

Barreras derivadas del contexto Covid-19

La pandemia provocada por el virus **Covid-19** ha enfrentado a la sociedad en general a la necesidad de adaptarse a un entorno nunca conocido, en que se han hecho obligatorias e imprescindibles las medidas de seguridad y protección de la salud. De este contexto se han derivado nuevas barreras comunicativas que afectan directamente a las personas sordas cuando necesitan apoyarse en la lectura labial, debidas al uso generalizado de **mascarillas**. Su experiencia de sentirse “perdidas en la comunicación” ha estado acompañada de elevados niveles de ansiedad y estrés en relación con esta circunstancia.

“Durante el inicio de la pandemia, lo pasé fatal porque no me enteraba absolutamente de nada en mi trabajo, no tenía absolutamente ninguna información. Todo lo que me llegaba era siempre tarde. Fueron momentos muy duros” (GD.2_18_a_35).

“Ya se sabe el problema que tenemos con las mascarillas y lo que eso supone. El ir a trabajar fue horrible, yo no me sentía bien, me sentía totalmente perdida en la comunicación, no recibía información de ningún tipo. Algunas personas no aceptaban bajarse la mascarilla... Fue una situación durísima” (GD.2_18_a_35).

Apoyos tecnológicos

La juventud sorda reconoce que el uso de **aplicaciones y herramientas tecnológicas** constituye, en ocasiones, un **elemento facilitador** para su inclusión laboral y una práctica que, con limitaciones, puede resolver las dificultades propias de las barreras comunicativas:

“Tuve que buscar la solución a esta barrera y encontré un programa que transcribía a texto los audios” (GD.1_18_a_35).

“Yo tengo una aplicación en el móvil que me va indicando con colores quién va hablando, pero tiene una parte negativa y es que yo no puedo transmitir mi opinión ya que no puedo hablar al teléfono, sólo podría recibir información” (GD.1_18_a_35).

Como resume una de las personas participantes en la encuesta (pregunta abierta), acceder al trabajo, desempeñarlo contando con adaptaciones, se convierte en una carrera de obstáculos que requiere un sobreesfuerzo continuado a la persona sorda:

“Mi experiencia laboral:

Siempre que he buscado trabajo me han puesto barreras por mi problema de audición, más si cabe, cuando decía que no podía hacerlo sin adaptaciones.

Conseguí unos meses de trabajo en un hospital público donde, aunque tenía algunas dificultades para comunicarme o entender, al menos sí pude contar con adaptaciones.

Me ha costado mucho salir adelante. Todo eran barreras a pesar de las ganas que yo tenía de trabajar. La vida da muchos palos.” (Encuesta sobre empleo, pregunta abierta).

6.1.5. Consolidación del empleo, promoción y carrera profesional

La experiencia laboral mayoritaria de la juventud sorda se caracteriza por **la precariedad laboral** y la concatenación de **trabajos temporales**, antes que por la estabilidad y consolidación del empleo, afrontando dificultades añadidas a las que ya experimenta la juventud en general. Uno de los jóvenes, por ejemplo, narra un extenso periplo de búsqueda de trabajo en diferentes comunidades autónomas, tanto en empresa pública como privada, encontrándose con barreras de accesibilidad en la mayoría de las ocasiones. Mientras, otro relata sus esfuerzos por desarrollar su carrera profesional y promocionar internamente dentro de la empresa.



“Veía cómo mis compañeros iban promocionando y yo también quería conseguir eso, formarme para avanzar y promocionar. Pedí cambiar y les costaba porque creían que, al ser una persona sorda, iba a cometer muchos fallos. Tenían prejuicios hacia mí (...). Ante la reticencia de mis colegas se lo comuniqué a mi delegado y me dijo que adelante (...). Poco a poco y muy lentamente, mi compañero me formó y conseguí trabajar en esos dos elementos” (GD.1_18_a_35).



6.1.6. Elementos facilitadores y propuestas de mejora

En apartados anteriores se han ido señalando algunos elementos que la juventud sorda considera favorecedores para su inclusión laboral: los servicios de intermediación laboral, la existencia del empleo protegido, la concienciación y sensibilización de las empresas en materia de accesibilidad universal, la implementación de adaptaciones en los puestos de trabajo, especialmente, los servicios de interpretación en lengua de signos, etc., En este apartado se añaden nuevos elementos facilitadores, junto con algunas propuestas de mejora realizadas por las personas sordas participantes en las sesiones grupales.

La **relación con los compañeros/as de trabajo** no es una cuestión que haya emergido con especial frecuencia. Si bien en ocasiones, se perciben

obstáculos en la inclusión laboral que vienen de la comunicación con compañeros/as (*“Hay un evidente choque cultural entre las compañeras sordas y las oyentes”*, GD.1_18_a_35), en la mayoría de los casos se describen como facilitadoras:

“Mis compañeros se dieron cuenta [de las barreras de comunicación] y ellos fueron quienes me ayudaron” (GD.2_18_a_35).

Junto a la relación con otros compañeros de trabajo, los participantes relatan otros aspectos favorecedores de la inclusión laboral:

- **Apoyo de la red social: familia y amistades**

“Mi familia siempre me ha apoyado” (GD.2_18_a_35).

“Me he sentido muy apoyada por mis amigos y compañeros, especialmente por aquellos que han pasado las mismas barreras que he pasado yo” (GD.1_18_a_35).

- **Participación en el movimiento asociativo de las personas sordas:** sentido de autoafirmación (asertividad) en relación con la lengua de signos, pertenencia, reconocimiento en el sentido de defensa colectiva y logro/transformación basada en derechos...

“Me daba vergüenza que me miraran. Me costaba ponerme de pie y signar para comunicarme, y eso me afectó psicológicamente.. Desde que empecé a participar en el movimiento asociativo todo eso cambió, desapareció la vergüenza, tengo habilidades comunicativas y de adaptación a la comunicación según la necesidad” (GD.1_18_a_35).

“El movimiento asociativo me ha aportado calidad de vida por el impacto social que ha logrado, los cambios legislativos, la lucha en favor de nuestros derechos, etc.” (GD.1_18_a_35).

Al sondear la cuestión relativa a los **sindicatos** como posibles elementos de apoyo, los participantes no describen barreras, ni tampoco relaciones especialmente destacables, aunque sí demandan una mayor presencia de personas sordas en las delegaciones sindicales, como un medio que garantice la lucha por sus derechos dentro del entorno laboral.

Además, la juventud sorda aportó como **propuestas de mejora** en materia de inclusión laboral:

- Desarrollar **cambios legislativos** que favorezcan la accesibilidad e inclusión laboral de las personas sordas
- Implementar de manera efectiva la **reserva de plazas** para la contratación de personas sordas
- Impulsar **cambios en la gestión de los CEE** (llevar a cabo contrataciones de perfiles con alta cualificación, introducir mejoras en las condiciones laborales, cambiar el paradigma que equipara la contratación de personas con discapacidad con rentabilidad fiscal, etc.)
- Fortalecer el propio **movimiento asociativo**, así como su identificación como colectivo con discapacidad
- **Reformar la legislación en materia de accesibilidad**, así como sus mecanismos de revisión y seguimiento
- **Mejorar la formación** de las personas sordas
- **Mejorar la formación** de los equipos de Recursos Humanos a cargo de la selección en empresas
- Incorporar de manera permanente y transversal la formación al profesorado en materia de accesibilidad y personas sordas
- **Eliminar las barreras burocráticas** y de accesibilidad existentes en los procesos de **acceso al empleo público**

6.1.7. La perspectiva de las personas sordas de 36 y más años

Este epígrafe da cuenta de los resultados obtenidos en el trabajo con relación a la sesión grupal mantenida con personas sordas de 36 y más años

(GD.3_36_y_mas_años) sobre sus experiencias en materia de inclusión laboral.

De las personas sordas participantes en la sesión grupal, a excepción de una de ellas, desempleada actualmente, las demás se encontraban trabajando, tanto en la administración pública como en la empresa privada, o bien han visto interrumpida dicha actividad por encontrarse en situación de baja. Su mayor trayectoria y, por tanto, experiencia en el trabajo, tanto en la empresa como en el sector público, aportaron un panorama cualificado de situaciones, barreras en su itinerario y situación actual, así como factores que les han facilitado el acceso y desempeño laboral. Esta mayor experiencia ayuda a comprender la situación de la juventud, también a modo de contrapunto.

Se exponen en primer lugar las barreras y dificultades que estas personas sordas, en edades intermedias, han experimentado en su incorporación laboral, así como aspectos facilitadores y buenas prácticas que les han servido de apoyo. El apartado concluye con las propuestas y sugerencias de mejora que realizaron.

6.1.8. Dificultades y barreras en edades intermedias

Las personas sordas mayores de 35 años cuentan con una trayectoria laboral y profesional más consolidada y mantienen una distancia temporal significativa respecto a lo que fue su etapa educativa.

Barreras en la búsqueda de empleo

En cuanto a la persona sorda desempleada que participó en la sesión grupal, desconoce las causas que le están impidiendo acceder a los procesos de selección. Aunque en un primer momento las atribuyó a su condición de persona sorda, al eliminar esta referencia de su currículum, sus posibilidades de entrar en itinerarios de inclusión laborales tampoco se vieron incrementadas.

Los canales utilizados para realizar la búsqueda de trabajo son los **portales virtuales de empleo** y los **servicios de intermediación laboral**. Este

participante reconoce la existencia de **barreras** en la medida en que **se equi-para, en términos generales, la actividad laboral de las personas sordas** (y en sentido más amplio de las personas con discapacidad) **al desempeño de puestos de trabajo de baja cualificación**.

“Yo doy una relación de trabajos y me dicen: ‘Mejor quédate con este último, que siempre va a ser con el que menos cualificación te pueden coger’. ¿Por qué te recomiendan eso si yo tengo una titulación y una experiencia determinada? ¿Prescindo de ella para quedarme con un trabajo de menos cualificación? (...) También en los portales de búsqueda de empleo te aconsejan según tu perfil y, si eres una persona sorda, un tipo de trabajo u otro, cuando en realidad no debería ser así” (GD.3_36_y_mas_años).

En lo que respecta al **acceso al empleo público**, una de las funcionarias participantes en el grupo de adultos sordos reconoce haber experimentado una **doble barrera**: la primera, **comunicativa**, por no contar con las adaptaciones necesarias y, la otra, la de **incomprensión y falta de conciencia institucional**, por no hacerse cargo de las necesidades propias de una persona con discapacidad auditiva:

“En una prueba de oposición al Ayuntamiento no contaba con intérprete. Llegué allí, avisé que era una persona sorda, que no entendía lo que estaban diciendo y, en resumen, fue como decir: lo siento, es lo que hay” (GD.3_36_y_mas_años).

Entornos laborales poco adaptados

La existencia de barreras de accesibilidad y la carencia de adaptaciones son temas recurrentes en lo que al entorno laboral se refiere. El **apoyo más demandado** entre las personas sordas mayores de 35 es el **servicio de interpretación en lengua de signos**:

“Cuando había algún anuncio importante, problemas de retrasos, acuerdos... no nos enterábamos. Daban una información muy breve, en ningún momento la empresa se planteó contratar ILS porque suponía un gasto” (GD.3_36_y_mas_años).

En consonancia con lo que ya aportaba la juventud sorda, las personas con discapacidad auditiva experimentan que la responsabilidad de gestionar este tipo de servicio, en la práctica, recae más sobre el propio trabajador sordo que sobre la empresa.

“Cuando teníamos una urgencia personal, nosotros teníamos que avisar a la asociación de personas sordas o a la intérprete” (GD.3_36_y_mas_años).

“La empresa debería de contar con intérpretes cuando hay algún tipo de comunicación y que no fuese la persona sorda la que tuviese que gestionar este servicio, o que incluso pidiese un favor a la empresa para que le de dos o tres días para poder conseguir un intérprete” (GD.3_36_y_mas_años).

No obstante, la ausencia de la ILS no es la única adaptación que se echa en falta. Los participantes en esta sesión grupal señalan la escasa accesibilidad de las **plataformas de comunicación (videollamada) online**, o la ausencia de **avisadores luminosos de emergencia**.

El profesorado sordo ante el conflicto seguridad-accesibilidad

Ya se ha hecho referencia a las nuevas barreras de comunicación que, en el **contexto de la Covid-19**, afectan directamente a las personas sordas por la obligatoriedad del uso de mascarillas. La pandemia agudiza la incomunicación y está provocando situaciones de **exclusión laboral en sectores como el del profesorado sordo**. Se trata de un colectivo que ha visto interrumpida su

trayectoria profesional, como narra en el grupo una profesora de educación secundaria, con las consiguientes secuelas psicológicas.

“Hasta antes de la pandemia no tenía ningún problema a la hora de impartir clase, ni con alumnos, ni con profesores. Al inicio de la pandemia, con el uso de mascarillas obligatorias opacas vi imposible impartir clases. Al principio no lo asumía y he estado de baja por ansiedad-depresión” (GD.3_36_y_mas_años).

“Solicité una adaptación (...), Me han contestado que las únicas adaptaciones que la Consejería de Educación me puede ofrecer son las mascarillas semitransparentes, pero claro, yo no puedo obligar a los alumnos a utilizarlas” (GD.3_36_y_mas_años).

El contexto Covid-19 ha puesto de relieve el conflicto existente entre dos tipos de necesidades diferentes: la necesidad de comunicación que tienen las personas sordas y la necesidad que tiene la sociedad en general de evitar los contagios por coronavirus.

Del conflicto **seguridad-accesibilidad** se deriva una nueva **barrera burocrática** en el seno de la Administración Pública, causada por su inoperancia a la hora de gestionar las adaptaciones que se requieren en este nuevo contexto social. Además del uso de mascarillas semitransparentes por parte del alumnado, existen ayudas técnicas que se podrían implementar para hacer frente a las dificultades comunicativas ocasionadas por el uso de mascarillas opacas: sistemas de emisoras bidireccionales, micrófonos bluetooth, sistemas de videoconferencia, etc. El profesorado sordo, sin embargo, encuentra limitada su actividad laboral precisamente por la existencia de dichas barreras administrativas.

“Yo he solicitado la adaptación presentando unos informes médicos y la solución técnica que podría hacer que yo me incorporase al trabajo de una manera saludable (...). Me llamaron por teléfono y me dijeron que la Consejería no estaba obligada a comprar lo

que yo había solicitado (...). La otra solución es que estés de baja (...). [A otros profesores sordos] les han obligado a incorporarse sin adaptación. Yo sé un caso concreto que se tiene que comunicar con los alumnos por WhatsApp”

“Para [poder usar el sistema de videoconferencia con los alumnos dentro del aula] yo necesito que inspección de la Consejería informe a la directiva de mi centro que eso es necesario para mí, pero la Consejería no se pronuncia en ese sentido porque requiere una adaptación de espacios. El problema de todo esto es que en un centro público todo tiene que estar gestionado desde la inspección” (GD.3_36_y_mas_años).

6.1.9. Buenas prácticas y facilitadores en edades intermedias

Buenas prácticas: la concienciación de las empresas como pieza clave

No todo son barreras en lo relativo a la inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva. Los participantes en el estudio mayores de 35 años dan cuenta de algunas **buenas prácticas empresariales**, que reflejan la formación y concienciación de las empresas a este respecto:

“Mi puesto está adaptado. Tengo una comunicación bastante buena con mis compañeros. Todo el mundo sabe que soy una persona sorda. Soy la única persona sorda que está trabajando en un entorno completamente oyente y la verdad es que han aceptado completamente mi presencia, se han acomodado a mí, es gente que se esfuerza en comunicarse conmigo. Barreras, como tal, no me he encontrado” (GD.3_36_y_mas_años).

No cabe duda de que el camino que queda por hacer hasta conseguir la plena inclusión de las personas sordas es todavía demasiado largo. El tema de la concienciación de los equipos directivos y de RRHH se convierte en una pieza clave para iniciar esta transformación, ya que todavía son casos excepcionales las empresas inclusivas:

“En tu empresa has tenido suerte porque, como esa, hay muy pocas en todo el país: hay muy pocas adaptaciones en la empresa ordinaria. A mi modo de ver es muy inusual porque la mayoría no hacen nada ni siquiera parecido. Tal vez debería formarse a las empresas, ya sean públicas o privadas, para que sepan cómo atender a personas sordas, con discapacidad, o a sus familias” (GD.3_36_y_mas_años).

Estos aspectos, el de la **sensibilización y toma de conciencia de las empresas** en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, en general, y de las personas sordas, en particular, **han de ser cuestiones transversales**, que atraviesen y acompañen todos los procesos y etapas de la vida profesional de los/as trabajadores/as, tal y como ponen de manifiesto las buenas prácticas relatadas por algunos participantes:

“Cuando yo llegué a hacer esa entrevista ellos ya sabían previamente que yo era una persona sorda” (GD.3_36_y_mas_años).

“Yo le comenté a mi responsable que me tenía que poner un avisador luminoso (...) y, al día siguiente, cuando llegué a trabajar, inmediatamente lo tenía. Me quedé totalmente alucinado” (GD.3_36_y_mas_años).

Esta concienciación, además, no se genera de manera automática, sino que tiene un componente evolutivo. Es la propia incorporación de personas con discapacidad en el seno de las empresas lo que lleva a los equipos directivos y de RRHH a repensar su propia práctica y a ir incorporando las adaptaciones necesarias.

“La verdad es que mi empresa está totalmente sensibilizada. Cuando me contrataron a mí, también se fueron dando cuenta de lo que necesitaban las personas sordas” (GD.3_36_y_mas_años).

Cuando la inclusión de las personas sordas se va internalizando y normalizando, las adaptaciones que se llevan a cabo en las relaciones y el entorno dejan de ser algo que se tiene que “programar”, para convertirse en una realidad que se incorpora de manera espontánea:

“Cuando empezamos a trabajar a las ocho de la mañana nadie llevaba la mascarilla. Estamos una hora comunicándonos. A las nueve es cuando usamos la mascarilla porque es cuando entran clientes. Yo, la verdad es que no me esperaba que esto sucediese, y parece ser que se hace por mí. Ya veo que eso ha sido una adaptación”
(GD.3_36_y_mas_años).

Convertirse en una empresa inclusiva no consiste únicamente en poner en marcha una serie de adaptaciones. Se trata de favorecer el acceso a la igualdad de derechos de todas las personas trabajadoras, a todos los niveles:

“Están empezando a contratar personas con discapacidad en las mismas condiciones y el mismo salario que las personas oyentes”
(GD.3_36_y_mas_años).

Los movimientos sindicales y asociativos, como elementos facilitadores

La participación sindical no es una temática que destaque demasiado en los diálogos mantenidos durante la sesión grupal llevada a cabo con personas sordas mayores de 35 años. No obstante, uno de los participantes señala como **buena práctica la concienciación y sensibilidad que despliega una organización sindical** hacia a sus necesidades como persona sorda:

“Cuando se me presentó [el representante sindical] me preguntó si era una persona sorda. Casi me hizo una entrevista. Me dijo: ‘Tú avísame cuando tengas una reunión, y avisamos a un intérprete’

Yo me quedé aluciendo. No he tenido ninguna reunión, pero, cuando la tenga, ellos gestionarán los intérpretes. Parece ser que tienen una serie de subvenciones, que les cubren el intérprete” (GD.3_36_y_mas_años).

Por otro lado, la **vinculación con entidades asociativas** se reconoce como un **elemento facilitador** para la inclusión laboral. En el caso de la profesora sorda que ve interrumpido su desarrollo profesional por las nuevas barreras comunicativas y burocráticas, dicha vinculación puede convertirse en un canal de reivindicación de los propios derechos y en una posible vía de solución:

“Por internet he contactado con personas que tenían el mismo problema que yo. De hecho, hay una asociación que se llama “Docentes sordos en lucha” (GD.3_36_y_mas_años).

Sugerencias y propuestas de mejora: edades intermedias

Las personas sordas mayores de 35 años lanzaron en la sesión grupal una serie de sugerencias y propuestas de mejora de cara a la inclusión laboral, tal y como han hecho las personas jóvenes sordas en sus respectivos grupos de discusión:

- **Cumplimiento del marco normativo en materia de inclusión laboral** de las personas con discapacidad y asignación de los recursos presupuestarios necesarios para este fin.
- Fortalecimiento de la **presencia y representatividad** de **personas sordas** en las **delegaciones sindicales**.
- Implementación de una adecuada **formación para el empleo** destinada a las **personas sordas perceptoras de pensiones contributivas**.
- Desarrollo de **convenios y subvenciones entre la CNSE y el tejido empresarial**, de forma que garanticen la presencia en las empresas de la ILS.

- Establecimiento de una **cuota de plazas reservadas** para la contratación de personas sordas, tanto en empresa pública, como privada.
- Implementación en empresas públicas y privadas de **servicios de interpretación en lengua de signos subvencionados por las diferentes comunidades autónomas**.
- Aumento de la **dotación presupuestaria y agilización de los procedimientos administrativos y burocráticos por parte de la Administración Pública**, con el fin de garantizar la accesibilidad de los entornos laborales públicos.

6.1.10. Resumen de aspectos clave

A modo de resumen de aspectos clave:

- La transición desde la etapa escolar al mercado laboral supone encontrar barreras y retos ante el empleo y sus exigencias. Se perciben requerimientos crecientes de titulación (FP, másteres, etc.), así como exigencias de idiomas, además de afrontar que el estándar de comunicación “normal” es oral...
- Esta transición abre una etapa de incertidumbre, compartida en varios aspectos con la juventud en general, a la que se añaden interrogantes y barreras específicas, relacionadas con la accesibilidad comunicativa y los prejuicios. Se valoran los itinerarios a seguir (administración pública, empresa privada, y en ella, empresa ordinaria o empleo protegido). Un primer interrogante se relaciona con la propia elaboración del CV, a la hora de expresar si se es persona sorda.
- Se combinan **diferentes canales** a la hora de **buscar empleo**: portales temáticos, servicios de intermediación laboral, entre otros. Respecto a los portales generalistas de búsqueda de empleo se señalan diferentes barreras de accesibilidad, entre las que se menciona de manera destacada pedir un teléfono de contacto.
- A pesar de los requerimientos crecientes de titulación, se encuentra la paradoja de que para las personas sordas los empleos predominantes o de orientación habitual son de baja cualificación.

- En cuanto a los **procesos de reclutamiento**, un primer obstáculo habitual es el contacto, ya que encuentran como práctica extendida que las empresas comuniquen mediante llamada telefónica al teléfono del CV, a pesar de que se indiquen canales alternativos de comunicación.
- En cuanto a la **entrevista de trabajo**, han encontrado diversos prejuicios, rechazo hacia la presencia o requerimiento de la ILS, y el centrar la entrevista en la discapacidad y las adaptaciones requeridas antes que en la formación y competencias...
- En cuanto al **empleo público**, expresan barreras a la hora de gestionar y contar con adaptaciones previstas, o bien, el requerimiento de informes médicos y valoraciones al parecer, más centradas en la persona que en las adaptaciones del entorno.
- La experiencia respecto al **empleo protegido** es ambigua, puesto que efectivamente amplía las oportunidades de inserción laboral. Ahora bien, se señalan también situaciones de peores condiciones laborales en comparación con la empresa ordinaria.
- En cuanto al **desempeño laboral**, señalan carencias generalizadas en adaptaciones comunicativas, en especial en lo que se refiere a reuniones y otras situaciones informativas y formativas. El apoyo principal demandado es la ILS. En la medida en que se dispone, recae habitualmente sobre el trabajador/a reclamarlo, gestionarlo...
- La ausencia de apoyo comunicativo da lugar a pérdidas informativas, incumplimiento de igualdad de oportunidades, dificultades de inclusión de esta diversidad. En contrapartida, también se da la experiencia de empresas que, desde la concienciación y competencia en este campo, proporcionan esta accesibilidad comunicativa.
- Estas barreras, a las que se añade la experiencia común de **temporalidad** en el empleo, se convierten en **dificultades para el desarrollo profesional**, aunque también se dan casos de promociones, a partir del esfuerzo personal ante esta adversidad y el compromiso empresarial.
- La situación generada por la **COVID-19** ha traído consigo nuevas barreras, pérdidas comunicativas, en buena parte por las mascarillas.

- Entre los factores que **han facilitado** el acceso al empleo y el desempeño en el mismo se destacan la red familiar y de amistades; la participación en el movimiento asociativo de personas sordas; diversas tecnologías que han facilitado aspectos de comunicación; relaciones favorables con compañeros/as en el trabajo; concienciación empresarial.
- Respecto a las personas sordas en **edades intermedias**, coinciden en varios aspectos respecto a la juventud, si bien por su mayor trayectoria laboral, aportan mayor perspectiva sobre las barreras en el desempeño laboral. Destacan las dificultades para acceder a adaptaciones comunicativas, si bien también se da cuenta de buenas prácticas en determinadas empresas; barreras institucionales en la administración pública; conflictos entre la seguridad (mascarillas) y la accesibilidad en determinadas profesiones (enseñanza). Entre los aspectos facilitadores se destaca la concienciación de las empresas y organizaciones.

6.2. La perspectiva de la Red Emplea de CNSE

Se realizó una serie de 5 entrevistas con responsables técnicos de distintas entidades territoriales de la Red Emplea de CNSE. Los servicios de orientación e inserción laboral especializados de la Red Emplea de CNSE colaboran con las empresas con el fin de favorecer y fomentar la inserción laboral de las personas sordas, ofreciendo apoyo y asesoramiento gratuito para aumentar la incorporación de personas sordas trabajadoras en sus plantillas¹⁰.

6.2.1. Caracterización de las personas sordas usuarias de la Red

Las personas usuarias que acuden a los servicios de la Red Emplea presentan diferentes perfiles, algunos de ellos comunes en las entidades autonómicas, otros específicos. Parte de estas diferencias entre las personas

¹⁰ <https://www.cnse.es/images/descargas/RED-EMPLEA-CNSE.pdf> (última visita 14/12/2021)

atendidas por la Red corresponden a especificidades territoriales, como puede ser la dispersión poblacional. La presencia de la juventud es distinta también entre servicios locales.

En el caso gallego la presencia de la juventud es escasa en su servicio de orientación e inserción laboral. Para ser persona usuaria del servicio gallego, igual que sucede en los servicios de otros territorios, **se exige estar inscrita como demandante de empleo en el servicio público autonómico**. Y en Galicia, se apunta, es característica la baja inscripción de la juventud como demandante de empleo.



“El problema para nosotros es la juventud sorda: no los tenemos inscritos en oficinas de empleo. Si tú estás buscando trabajo, pues tendrás que estar inscrito en una oficina de empleo. Entonces, ¿qué problema tenemos? No se inscriben, **los jóvenes no se inscriben**. Entonces, ahora mismo en el servicio de empleo creo que hay 40 inscritos” (Entr_Castro_Galicia)



El perfil de edad mayoritario en el servicio de empleo gallego de la FAXPG corresponde a **edades intermedias**, entre 30 y 55 años, que han acabado en situación de desempleo por diversas circunstancias. Algunas de ellas relacionadas con la **estructura productiva del territorio, la reconversión industrial** (desindustrialización) y los vaivenes del **mercado laboral**. Esto trae aparejada una **sensación de desánimo en la búsqueda de empleo**. La baja formación o falta de titulación a edades intermedias conlleva, por otro lado, además de menores oportunidades, condiciones salariales más precarias.



“Con lo cual, el perfil de personas sordas en nuestro servicio no es persona joven. Es persona entre 30 y 55 años que ha sufrido la reconversión industrial del territorio gallego... aquí no hay empleo, se genera muy poco empleo y se destruye mucho. Aquí no hay empresa grande, todo es pequeña y mediana empresa, que es la que está dando trabajo (...) Entonces han sufrido

reconversión industrial, con lo cual los tenemos que reorientar... cuesta hacer esta reorientación. Imaginemos una persona que viene de la automoción o carpintería desde hace años, ha cerrado la empresa, ahora con lo del COVID....entonces hay que reorientar a ese demandante...que ya tiene una edad...a lo mejor nos viene con 50 años. ...que eso desanima mucho, desmotiva mucho de cara al acceso al mercado laboral los salarios que se van a encontrar es el SMI, porque es gente sin titulación. (Entr_Castro_Galicia).

En otras comunidades autónomas sí se cuenta con mayor presencia de la juventud sorda como usuaria de la Red Emplea. En Aragón, por ejemplo, la juventud participa en términos semejantes a los de otras etapas de edad. Se destaca, además, la **atención a diferentes perfiles auditivos y orientaciones hacia sistemas de comunicación.**

“(...) tenemos personas jóvenes en el servicio y **atendemos a toda la diversidad del colectivo, en todas las edades.** Tenemos personas usuarias de la lengua de signos y personas con hipoacusias o con otro tipo de sistemas de comunicación. Tenemos todo tipo de personas con discapacidad auditiva.” (Entr_Auré_Aragón).

Estas personas usuarias suelen proceder de la ciudad de Zaragoza y se apunta, además, el factor de **dispersión geográfica** existente en la Comunidad Autónoma aragonesa, también característica en otros territorios. Los servicios se concentran en las ciudades.

“(...) la mayoría de la población se concentra en la ciudad de Zaragoza. Y la mayoría de las personas sordas están en la ciudad de Zaragoza. La Comunidad autónoma de Aragón tiene mucha dispersión y la mayoría de la población sin discapacidad se concentra también en Zaragoza, y a más a más las personas con

discapacidad auditiva, al final se concentran también en la ciudad de Zaragoza, y los servicios y recursos mayoritariamente están aquí.” (Entr_Auré_Aragón).

En la **Comunidad de Madrid** se señala un perfil muy variado de las personas usuarias, que comprenden diferentes edades, momento de adquisición de la pérdida auditiva, competencia lingüística, formación...

“Es un perfil muy amplio, desde 18 hasta 60 años, son personas sordas inmigrantes, personas con discapacidad auditiva que se han quedado sordas hace poco, hipoacúsicas, personas que usan la LS y la lengua oral... son bilingües, personas que no tienen lengua, que no conocen la LS ni la lengua oral, personas con titulaciones muy altas como personas sin titulación” (Entr_Soróa_Comunidad_de_Madrid).

Formación

Las distintas entidades de la Red Emplea entrevistadas coinciden en apuntar el **escaso nivel formativo** con que se accede al servicio como pauta general. A partir de esta realidad se llevan a cabo acciones formativas, se orienta hacia ciclos de Formación Profesional, que cuentan de manera reciente – y en determinados casos–, con apoyo de las intérpretes.

“Nula. Abandono escolar...entonces los derivamos a formación para que hagan la ESO, que tengan el título. Desde la Federación se les da apoyo formativo. Después, muchos están en la FP Básica, no acceden a la formación dual por más que insistimos...yo estoy a favor de estas medidas de formación y empleo a la vez, a mí me parecen motivadoras, pero ellos no lo acaban de ver, a pesar de que la administración está poniendo intérpretes, ¿eh? Hay accesibilidad” (Entr_Castro_Galicia).

“Poco cualificado. En su mayoría son personas con baja cualificación, nos está llegando gente de FP básica, gente con graduado escolar, o sea, con ESO, gente con muy poquita formación” (Entr_Auré_Aragón).

A este respecto, desde el equipo técnico de la Red Emplea en Euskadi se señala como, por lo general, las personas demandantes de orientación y empleo presentan edades intermedias y mayores, si bien en tiempos recientes se incorpora en mayor medida un segmento joven. Esto ha llevado a constatar un nivel formativo, con titulaciones intermedias y superiores entre la juventud, superior al promedio formativo de personas usuarias del servicio.

“Mayoritariamente gente mayor. El grupo poblacional joven se está empezando a ver ahora, estamos viendo perfiles con sus grados, licenciaturas, pero es verdad que las demandas de empleo son de personas más mayores y que nos solicitan empleo en las entidades de referencia que conocen, que suelen ser CEE...” (Entr_Euskal_Gorriak_Euskadi).

Diferentes servicios de empleo (en Euskadi, Madrid) señalan **diferencias significativas** en cuanto a formación de **acuerdo con la edad**:

- Por un lado, los **menores de 35 años**, caracterizados por una mayor cualificación, que puede incluir titulaciones de grado medio y superior, así como un mayor grado de autonomía.
- Por otro, las personas sordas **mayores de 35 años**, con bajo nivel formativo, que se traduce en ocupaciones en trabajos de producción más básicos, y en los que se exige una baja cualificación. Este grupo comprende a **personas sordas migrantes**, incluso segundas generaciones de personas procedentes de otros países, con experiencia laboral en empleos poco cualificados.

“La demanda principal proviene de personas un poco más mayores, más de 35, o a veces rozando, también son perfiles de personas migrantes de diferentes países, y sobre todo, personas un poco más mayores, que o han tenido empleos, o han terminado contratos, o han querido cambiarse...pero dentro de un mismo trabajo de producción muy básico y poco cualificado” (Entr_Euskal_Gorrek_Euskadi).

“La mayoría son, por un lado, migrantes, o segundas generaciones de migrantes, papás y mamás que han venido de fuera y que ellos (los hijos) han crecido aquí. Los migrantes están en el segundo grupo, los que no tienen buena formación” (Entr_Soraa_Comunidad_de_Madrid).

La diferencia entre niveles formativos guarda relación con variables como el apoyo familiar y el nivel socioeconómico, como se observará en el apartado sobre la transición del sistema educativo al empleo.

Diferencias por género

Diferentes entidades (Galicia, Aragón) señalan algunas diferencias entre hombres y mujeres usuarias del servicio de intermediación laboral en la que se refiere a formación y compromiso laboral, si bien estas diferencias en el ámbito de la formación tampoco son especialmente amplias:

- Mayor compromiso y motivación entre las mujeres (Galicia).
- Mayor nivel formativo entre las mujeres (Aragón)

“Es muy similar. Igual un poquito más de formación las mujeres, pero es muy similar. Muy poquita, si hay una diferencia es muy poquita” (Entr_Auré_Aragón).

Además, alguna entidad de la Red Emplea señala que son ellas las que dan muestras de mayores sacrificios, orientación a participar en este ámbito, ante barreras como el transporte. Así, en el **ámbito rural** desde la Red Emplea en Galicia se observa que la incorporación laboral supone afrontar barreras añadidas por la **carencia de medios de transporte** para trasladarse al centro de trabajo.

P. ¿Ves más predisposición de las mujeres que de los hombres?

R. ¡Sí, sí, sí, sí!, y **tienen más cualificación**. Nosotros cuando impartimos la formación, el año pasado tuvimos un POISES con Fundación ONCE (...), **advertimos mayor cualificación, más ganas de trabajar**, y cuando hay problemas en la familia, de matrimonio, **son ellas las que o piden en la empresa el turno de noche porque cobran más, son las que realmente las que sostienen la unidad familiar. En el ámbito rural están más limitadas**, pero por todo ese motivo que he comentado: el **transporte**, si ya en ciudad, para ir a un polígono industrial, **es complicado**, imagínate **en rural. Peor**. ¡Pero tienen ganas, tienen una inquietud, y se alegran porque alguien se acuerda de ellas!” (Entr_Castro_Galicia).

En **Euskadi** revelan que existe **mayor número de mujeres demandantes de empleo** en sus servicios. Con **diferencias según sexo**: los **varones** tienden a desenvolverse con **mayor autonomía** inicial (renuencia a pedir ayuda), mientras las **mujeres** destacan por una **actitud más proactiva** a la hora de solicitar información, pedir ayuda, preguntar, si bien luego resuelven de manera autónoma.

“(…) porcentualmente hay **más mujeres que hombres demandantes**. En general en todos los servicios. Sí que se nota más en el perfil masculino el intento de autonomía: “yo me muevo solo”. Y las mujeres tienen menos dificultades a la hora de preguntar, de solicitar información, aunque luego sean autónomas en la toma de decisiones” (Entr_Euskal_Gorriak_Euskadi).

En el caso madrileño merece apuntar un aspecto: la presencia de un sexo u otro en los servicios de empleo está condicionado por la **situación de la economía**. Así, **en momentos críticos de la economía** (y en el mercado laboral), **los hombres** se dirigen más a estos servicios de empleo, **buscando más activamente trabajo**. Sin embargo, **las mujeres “se retiran” de esa búsqueda**.

“Influye mucho la crisis. Cuando va todo bien, las mujeres buscan empleo. Si hay crisis económica son los hombres los que vienen. Depende de las épocas. Ahora mismo, otra vez, estamos atendiendo más a los hombres, debido a la crisis que hay por la COVID” (Entr_Soróa_Comunidad_de_Madrid).

En relación con los **sectores o puestos de trabajo que ocupan hombres y mujeres sordas**, distintas entidades observan una pauta compartida: una mayor orientación entre las **mujeres** hacia **ocupaciones** y sectores **tradicionalmente feminizados** (limpieza, cuidados, hostelería) o relacionadas tradicionalmente con roles femeninos. Pueden coincidir, en este sentido, la estructura del mercado de trabajo y la solicitud de las candidatas.

“Clarísimamente limpieza, se lleva la palma. Casi todas las mujeres, en ese tipo de trabajos...inicialmente, antaño, cuando había más manufactura también eran trabajos que podían tener relación con el tema de la confección industrial. Pero eso...ya no hay mucha empresa aquí, la hubo. Sobre todo, en producción. Muy claro el tema de limpieza, a veces son peticiones expresas” (Entr_Euskal_Gorak_Euskadi).

Mientras, los **hombres** solicitan puestos en el **sector secundario del mercado laboral**, asociado a trabajo considerado tradicionalmente “de hombres” (sobre todo en territorios con mayor presencia industrial) o **puestos**

manuales poco cualificados, entre ellos las profesiones de jardinero, reponedor o manipulador.

“(…) los chicos suelen pedir más tipo fábrica, empresa, producción (…) más en fábricas de rasgo culturalmente más masculino” (Entr_Euskal_Gorrek_Euskadi).

P: “¿Y en qué sectores o puestos de trabajo suelen estar más presentes las mujeres?”

R. Pues ya sabes, los estereotipos de género. Mujer= limpieza. Cuidado de niños y niñas, cocina...poco más.

P. ¿Y los hombres?

R. Jardinero, podador, reponedor, manipulador...” (Entr_Soraa_Comunidad_de_Madrid).

Por tanto, se observan diferencias de género en distintos aspectos. En cuanto a formación, parece darse un mayor nivel formativo entre las mujeres. También se aprecia, por parte de entidades con mayor compromiso entre las mujeres en relación con la incorporación laboral, a la hora de superar barreras como el transporte. Por otro lado, ellas muestran una mayor disposición a informarse, preguntar, solicitar apoyo. En cuanto a la orientación hacia sectores (y probablemente oportunidades de empleo), se observa que viene condicionada por la asociación de estas profesiones/empleos a roles tradicionales de género.

6.2.2. Transición de la etapa educativa al empleo

Carencias en accesibilidad educativa y en la formación profesional: barreras de base

En apartados previos se mencionó el bajo nivel formativo general, si bien algo mejor, en términos comparativos, entre las personas jóvenes. Esto

representa una barrera para el acceso al empleo, cuyas **causas** derivan de las **carencias en la etapa educativa**, situación ya reflejada en un anterior estudio realizado por ILUNION Tecnología y Accesibilidad y CNSE (2021). Este resultado se corrobora en la percepción de la Red Emplea, aun cuando se percibe una mejora en los años recientes.

“La mayoría de los perfiles que yo veo en relación con la juventud sorda... la problemática que tienen es que cuando vienen por primera vez, la **educación que han recibido a lo largo de su etapa educativa se ve que no la tienen bien asentada**, debido a diversas causas. Un ejemplo, no han crecido con la lengua de signos dentro del ámbito educativo y, por tanto, han perdido la asimilación de esa información y posteriormente cuando han pasado al Instituto, ahí han empezado a contar con intérprete y han empezado a aprender con lengua de signos. Y se ve esa falta de asentamiento de conocimientos previa al Instituto. Eso, por un lado. Por otro lado las titulaciones. La juventud sí está consiguiendo titulaciones de Instituto, ciclos formativos, algunos universidad, pero en menor grado. La mayoría no tiene unas titulaciones superiores.” (Entr_Fernández_Andalucía).

La diferencia entre niveles formativos **se relaciona** con variables como el **apoyo familiar** y **factores socioeconómicos**, según señala el servicio de la Red Emplea de Madrid.

- El **apoyo familiar**, en el sentido de que una familia de origen, ya sea sorda u oyente, concienciada y conocedora de la lengua de signos, resulta de gran ayuda a la inclusión educativa, a la autoestima, etc. de la persona sorda.
- Por otro lado, se observa una **correlación entre nivel socioeconómico de la familia y niveles formativos**. La desigualdad condiciona, en este sentido, el acceso a niveles formativos más altos o, por contra, tiende a reproducir bajas cualificaciones.

“Hay un grupo con un nivel formativo alto: ciclo superior, universidad, etc con factores económicos y familiares facilitadores, como padres y madres sordos u oyentes sensibilizados que conocen bien la LS y que les han ayudado. Por el contrario, encontramos a otros jóvenes que ya sea por factores como la pobreza o la escasa comunicación familiar, no han evolucionado de igual manera. Entonces encuentras gente con muy baja cualificación y gente con una cualificación muy alta. Se nota mucho la desigualdad, muchísimo. Yo ahí veo mucha desigualdad” (Entr_Soraa_Comunidad_de_Madrid).

Por lo que se refiere a la **formación específica - profesional u ocupacional-, presenta carencias de accesibilidad**, en especial por la ausencia de la ILS. Esto es, cuando la persona sorda busca mejorar su formación y especializarse en una determinada profesión, encuentra barreras semejantes a las que se topaba en el sistema educativo.

“(…) hay cursos de formación específica, formación ocupacional u otro tipo, pero no cuentan con ILS, por lo tanto, no son accesibles para las personas sordas y los jóvenes sordos. Cuando ellos acceden al curso, se encuentran con la problemática que no tienen intérprete, no les llega la información y al final no pueden hacer el curso. Al final tú ves ese CV falto de formación por la dificultad de ese acceso a la formación y por tanto del acceso al empleo” (Entr_Fernández_Andalucía).

Ese bajo nivel formativo por carencias del sistema educativo, sobre todo en mayores de 35 años, también en una parte de la juventud, trae consigo como consecuencia **problemas de comprensión y expresión escrita** en la práctica.

“Ahí es donde viene el fracaso estrepitoso del sistema educativo. Tenemos a un porcentaje amplísimo con estudios primarios, con la EGB, y algunas personas con título de la ESO o algún Bachillerato.

La mayoría de los que tienen el título de EGB o estudios primarios, a nivel funcional presentan un clarísimo analfabetismo funcional” (Entr_Euskal_Gorak_Euskadi).

Otra posibilidad para insertarse en el mercado laboral es en el **empleo público**. En este aspecto, una barrera con la que se encuentra la población sorda es que debe acudir a **academias** para formarse, pero con frecuencia se **carece de la presencia de la intérprete de lengua de signos**. En estos casos, si necesita contar con este apoyo, **debe asumir un gasto adicional**, con lo que se convierte en una **barrera** o factor de discriminación económica (incumplimiento de la igualdad de oportunidades) en esta opción laboral.

“¿Puedo acceder a esa oposición? Pero es que luego me pasan un control médico y deciden si puedo o no acceder a ese puesto de trabajo, aunque yo anteriormente haya aprobado esa oposición. Y, en segundo lugar, las personas sordas quieren ir a las academias para formarse a la hora de hacer esas oposiciones, y muchas veces no cuentan con intérprete. y yo, como persona sorda, tengo que abonar el gasto de la academia más el gasto de la intérprete, por tanto, tengo un gasto doble que otras personas no lo tienen” (Entr_Fernández_Andalucía).

La transición del sistema educativo al empleo

Se percibe una **falta de** coordinación y **adaptación de las necesidades entre el sistema educativo y el tejido productivo**, lo que oculta o rompe la transición entre educación y empleo.

Se pierde [la transición]. Cuando tenemos las reuniones a través del CERMI, con la Xunta de Galicia..., la federación de personas sordas insiste en que debería de haber más relación desde

la Administración entre los orientadores educativos y los laborales. Para mí es fundamental. Yo lo veo así, porque si yo tengo un alumno estudiando, ique haga un ciclo medio y si puede un superior! Porque cuanta más formación tenga, mejor su cualificación, mejor su salario... Pero ¿qué sucede? Que está desconectado el mundo educativo y el laboral. No hay una transición” (Entr_Castro_Galicia).

En el caso aragonés, el servicio de empleo constituye para las personas sordas la referencia y siguiente paso una vez finalizada la etapa educativa.

“(...) normalmente las personas cuando terminan la formación, como nos tienen como referencia, lo que hacen es pasar por nuestro servicio de intermediación laboral” (Entr_Auré_Aragón).

Una vía de inserción al mercado laboral, y, por tanto, se hablaría de transición desde el ámbito educativo/formativo al laboral, es a través de las **prácticas en empresas**: Ahora bien, estas prácticas se centran en candidatos/as con un mayor nivel formativo, como relata el servicio vasco Euskal-Gorriak:

De la gente joven que sabemos su trayectoria, normalmente son personas que se han incorporado al mercado de trabajo en empresas en las que hayan podido hacer prácticas...sobre todo me vienen más en las licenciaturas, en los grados, menos” (Entr_Euskal_Gorriak_Euskadi).

La labor de los servicios de orientación e intermediación laboral (Red Emplea)

Los **servicios de intermediación y orientación laboral** resultan clave en

el proceso de inserción al mercado de trabajo. Sus funciones abarcan **asesoramiento, orientación, formación, bolsa de empleo**, desde un **enfoque personalizado**.

“[Se] realizan labores de asesoramiento, orientación, atención a demandantes de empleo para la inserción laboral. Preparamos a los demandantes para superar la entrevista de trabajo. Les damos la formación a la carta. Como mucho puede haber grupos de tres-cuatro personas. Normalmente es individual, no conseguimos los grupos homogéneos, por lo que vamos a la carta” (Entr_Castro_Galicia).

En su labor, destaca la orientación y la búsqueda de nuevos empleos. En este caso, sale a relucir la figura del/la **orientador/a laboral**, al tiempo que emerge su importancia en la búsqueda de empleo, más en concreto, en relación con las búsquedas en portales web de empleo.

“(...) estoy formando a gente que no sabe buscar trabajo, les enseño y oriento sobre cómo buscar ese empleo para que, posteriormente, de manera independiente ellos consigan que esa búsqueda de empleo sea fructífera” (Entr_Fernández_Andalucía).

En la **Comunidad Autónoma Vasca**, como en otras entidades, se trabaja en la doble vertiente de formación y empleo. Dentro de formación, puede que la persona usuaria haya buscado la formación por su cuenta, en cuyo caso, si se les solicita, realizarán las labores de información y adaptación con recursos. Y en el caso de la formación profesional ocupacional, ofertada por el servicio vasco de empleo (LANBIDE), vienen a realizar funciones de facilitación de recursos y orientación en accesibilidad, gracias a un convenio de colaboración con esta institución.

“[Tiene] dos ramas: formación y búsqueda de empleo. En formación pueden ser demandas puntuales de las personas que necesitan la garantía de accesibilidad a las formaciones que han decidido buscar por sí mismos, y en las que se han matriculado y han ido por su cuenta (...) Y cuando ya empiezan, necesitan recursos, y no saben bien dónde buscar. Entonces esas personas nos contactan, tienen la referencia de Euskal-Gorrek. Nos ponemos en contacto con el centro, valoramos las necesidades comunicativas de las personas y la disposición de dónde va a formarse, qué formación va a ser, tipo de clases, si hay unos contenidos más teóricos, más participativos, y se intenta facilitar el recurso (...) Luego está la formación continua ocupacional de LAMBIDE, el servicio vasco de empleo, que a través de un convenio con Euskal-Gorrek, garantiza también la accesibilidad” (Entr_Euskal_Gorrek_Euskadi).

Una de las virtudes del sistema vasco es que la **financiación para el área de formación es elevada**, ofreciendo diversas opciones a las personas demandantes de empleo. Y en este sentido, la Red Emplea asesora también a centros formativos.

[...] iniciamos el proceso de asesoramiento tanto al centro, facilitar el recurso, y también se ofrece la posibilidad de hacer una formación en sensibilización sobre las necesidades de las personas con discapacidad auditiva y de qué manera podemos facilitarles su inserción” (Entr_Euskal_Gorrek_Euskadi).

6.2.3. Portales de empleo y otros medios

Las personas sordas, y de manera específica la juventud, realizan **búsquedas de empleo mediante diferentes vías**, en buena parte compartidas con la población general. Destacan dos espacios clave.

Respecto a los **portales web para la búsqueda de empleo** emerge el conflicto entre la **escasa accesibilidad** de estos espacios y las dificultades en relación con la **comprensión lecto-escritora**, señaladas por las distintas entidades.

“Antes se entregaba en mano (el CV), ¡ahora no! Ahora esto hay que hacerlo a través de las nuevas tecnologías, enviarlo por mail, darse de alta en los diferentes portales que hay, y las **personas jóvenes tienen dificultades de comprensión lecto-escritora** de lo que dice en ese portal. Y estamos viendo que las **webs a nivel de búsqueda de empleo no son accesibles para personas sordas**. Entonces lo que hacemos es formarles para que sean conocedores de cómo buscar empleo y también como hacer una entrevista de trabajo” (Entr_Fernández_Andalucía).

“Sí, porque el lenguaje...sobre todo las webs que son abiertas a todo el mundo. Sí. Es la comprensión lectora, no acaban de llegar...” (Entr_Auré_Aragón).

Se señala que existen **diferencias en cuanto a la accesibilidad según portales web de empleo**. Los portales generalistas, dirigidos al conjunto de la población, presentan carencias de accesibilidad. Se señala a modo de ejemplo el portal “InfoJobs”, de referencia, como portal con escasa accesibilidad. En contrapartida, se destaca la mayor accesibilidad del portal, “PorTalento”, de Fundación ONCE.

“Algunas webs o portales son más fáciles y accesibles, pero hay otros que tienen falta de accesibilidad a la información” (Entr_Fernández_Andalucía).

Competencia tecnológica y brecha digital

En relación con el uso de las **nuevas tecnologías**, el **servicio vasco de empleo** comenta que la juventud no se halla con problemas para el uso de

portales web. Aunque también apuntan a que es posible la existencia de dificultades para algunas personas, que se relaciona, se apunta, con carencias formativas y de comprensión lectora, ya mencionadas. En esas situaciones la Red presta su orientación y apoyo.

“La juventud, como decíamos antes, ya maneja las redes sociales, no tienen ningún problema de acceder a ellas y entender cómo funciona cualquier plataforma. Inserta, LinkedIn, InfoJobs (...) Incluso la web de LANBIDE, donde hay muchísimas ofertas de empleo, y mucha oferta formativa, en fin, es una web muy completa y puedes entrar y navegar. Pero puede ser que haya carencias formativas. Básicamente no van a acceder. Nos van a pedir a nosotros que les hagamos, o hagamos conjuntamente, un alta en Inserta, un alta en PorTalent, en la web que quieran...porque sus dificultades de comprensión lectora les impiden entender cuál es el proceso... aunque sea muy simple, muy simplificado...las carencias concretas de las personas con discapacidad auditiva ni siquiera se solventan con la lectura fácil. Hay muchas webs que vienen en lectura fácil. Pero no se trata de lectura fácil sino de una estructuración del idioma diferente” (Entr_Euskal_Gorrek_Euskadi).

Se señala, por otra parte, que existen **diferencias en el colectivo**: por un lado, aquellas personas que cuentan con conocimientos, competencias y familiaridad con el uso de las nuevas tecnologías; por otro, aquellas que presentan mayores dificultades en la comprensión lectora y tecnológica, más allá del uso del teléfono móvil, y que, por tanto, requieren de un apoyo. Se trata, en este sentido, de una cuestión de accesibilidad y competencia, que da lugar a una **brecha digital** para parte del colectivo.

“(...) [en] la tecnología tiene bastante formación y la utilizan bastante...los ordenadores, saben leer, saben mandar esos CV y les es más sencillo. Hay otras personas que no tienen buen nivel lecto-escritor y se les ve más la dificultad para el acceso y sí

necesitan ese apoyo, y vienen conmigo para que les dé una orientación” (Entr_Fernández_Andalucía).

“[La] juventud parece que usa mucho la tecnología, efectivamente. Pero sólo usa el móvil. Por lo tanto, el ordenador no sabe cómo utilizarlo [...] les cuesta mucho meter esos datos en portales...en el móvil lo hacen de manera sencilla, saben cómo trabajar con redes sociales... pero a la hora de buscar trabajo les cuesta mucho. Lo que más le cuesta es hacer el registro. Nombre, apellidos, DNI, experiencia profesional... iese les cuesta! quizá es la mayor barrera con la que se encuentra ahora mismo la juventud sorda en los portales” (Entr_Soroya_Comunidad_de_Madrid).

Ahora bien, del mismo modo que en otros grupos poblacionales, no sólo se hace uso de portales web para la búsqueda de empleo. El uso de **canales o medios informales sigue siendo tónica habitual**: en este caso, los **contactos de la persona** sorda en búsqueda de empleo, el **capital social**.

“(...) la **red de contactos**, que son super importantes: por ejemplo, decirle a alguien que conoces hace tiempo que estás buscando trabajo, o comentarle a algún compañero sordo que ya tiene empleo que te avise si se entera de alguna oferta” (Entr_Soroya_Comunidad_de_Madrid).

6.2.4. Entrevista de trabajo

Preparativos: la orientación laboral

La labor de la figura del **orientador laboral** se extiende más allá de la búsqueda de empleo, ya que comprende los distintos pasos de la incorporación laboral, como la **entrevista de trabajo**. En un primer momento, se interviene en la preparación, tanto con la persona candidata como con la empresa, mediante una información previa acerca de las características del candidato/a, así como la concienciación, los apoyos con que puede contar, el papel de la ILS, etc.

“El agente de empleo sensibiliza a la empresa en el sentido de que le explica las características de una persona sorda, cómo tiene que contactar con ella cuando esté trabajando, le vendemos el servicio de intérprete durante un año a esa empresa, que la formación continua se la vamos a cubrir de manera accesible, se le explica qué es el servicio de empleo, se le dice que no sólo contrata a una persona, contrata a un servicio de empleo: contrata a orientadores, a agentes de empleo que van a hacer el seguimiento de la inserción, y contrata intérprete. Entonces, la empresa, cuando entrevista a ese candidato, informada está. Sabe cuáles son las características. (...) Después facilitamos mucho el CV. Ya le vamos explicando dónde trabajó la persona, hablamos mucho de las aptitudes, del talento de esa persona, qué le va a aportar esa persona. El agente de empleo sensibiliza a la empresa en ese sentido” (Entr_Castro_Galicia).

“(...) si no estuviésemos nosotros, ¿qué problema tendría? Pues que probablemente estaría en una entrevista y el hándicap que surgiría sería la barrera de comunicación” (Entr_Auré_Aragón).

Como parte de este acompañamiento inicial, la Red Emplea aporta en determinadas circunstancias la presencia de ILS especializadas en el ámbito laboral, y brinda información contextual, orientativa respecto al nuevo empleo a ambas partes.

“(...) cuando van con una intérprete, la intérprete interpreta...pero no da información del contexto, no explica, no entra en sus funciones. Por eso, cuando hay una oferta, si es posible, si la persona ha entrado con el contacto nuestro, hacemos un acompañamiento en la inserción laboral. O sea, que somos intérpretes o nivel de competencia en lengua de signos alto, pero además hemos dado información de contexto, tanto a la persona sorda como a la empresa, para que todas estas sutilezas que no van a quedar claras, cada uno se lleve las suyas...” (Entr_Euskal_Gorak_Euskadi).

Medios de comunicación entre empresa y candidato al puesto de trabajo

Una de las barreras en relación con la entrevista de selección es el propio contacto con el candidato/a. Aunque es habitual que la persona candidata incluya en el currículum vitae (CV) la **indicación de contactar por canales alternativos a la llamada telefónica**, como correo electrónico o mensajería instantánea (WhatsApp, Telegram u otros), es frecuente que la empresa no repare en este aspecto y contacte mediante llamada, con lo cual la persona candidata directamente no puede comunicar por el canal, y pierde de esta manera oportunidades.

“[las] principales barreras son que en el CV ellos incluyen un número de móvil a nivel personal, y aunque ponen entre paréntesis “por favor, contactar conmigo por WhatsApp”, o con el número de teléfono de alguien cercano, ahí tenemos la primera barrera. Muchas empresas no ven que es una persona sorda y no le escriben por WhatsApp. Les llaman por teléfono y se encuentran con el problema de que no pueden contestar al teléfono...llegan tarde a las entrevistas, muchas veces vienen: “oye, que me han llamado de este número”, llamas, cuando llamas ves que han perdido el empleo por no contestar a esa llamada o esa entrevista. Y muchos se cansan...” (Entr_Fernández_Andalucía).

Otra opción posible, aunque no recomendada por los/as técnicos/as de empleo, es indicar el **número de teléfono de un familiar**.

En esta tesitura, para evitar perder la oportunidad, se da el caso de que son familiares quienes atienden la llamada dirigida al candidato/a, lo que puede resolver en cierto sentido la ocasión, pero resulta también contraproducente.

“(...) muchas veces lo cogen los **familiares**. No es lo adecuado, que sea el familiar el que haga el papel de intermediario para conceder la entrevista a la persona sorda” (Entr_Fernández_Andalucía).

Al tiempo, se observa que, más allá de cómo se efectúe el contacto, debe **contar con una intérprete de lengua de signos**. Y aunque se trate de un servicio que ofrecen las entidades, puede darse la **barrera de no contar con disponibilidad inmediata de esta intérprete**.

“(…) Otras veces las empresas llaman y te avisan: “la entrevista para mañana”, y dices, pero a ver, que yo tengo el problema de que las personas usuarias tienen que ir mañana a pedir un intérprete, a pedir el favor para que le acompañe a la entrevista, y si además se da el caso de que los intérpretes están ocupados durante toda la semana y no les pueden dar ese servicio de interpretación, la persona sorda, ¿cómo va a la entrevista? ¿Sin intérprete? Se ven afectados a la hora de hacer la entrevista si no cuentan con intérprete. (Entr_Fernández_Andalucía).

El contexto de la COVID-19 trae consigo una barrera añadida en las entrevistas presenciales e incluso por videollamada: las **mascarillas**, que impiden la lectura labial, un problema que manifiestan los distintos servicios de orientación laboral.

“Actualmente, con las mascarillas, en las entrevistas de trabajo, es todavía peor. Porque muchas veces estas entrevistas se las hacen por videollamada, que bueno, hay veces que no cuentan con intérprete, pero, aun así, vemos muchas barreras a la hora de hacer estas entrevistas” (Entr_Fernández_Andalucía).

“Ahora tenemos el problema de las mascarillas, sobre todo para las personas que se comunican en lengua oral” (Entr_Auré_Aragón).

Una vez realizada la entrevista, se puede dar la situación de que el candidato al puesto de trabajo, sea discriminado por motivos de discapacidad/diversidad comunicativa. Tal como apunta una de las entidades: es frecuente que expresen esta vivencia las personas sordas que afrontan procesos de selección laboral.

“Porque soy sordo y me discriminan. Alegan la discriminación”
(Entr_Castro_Galicia).

Durante la entrevista

Entre los aspectos facilitadores de la entrevista destaca la ILS, con formación/experiencia especializada en el ámbito del empleo: es preciso que cuenten con esta figura con mayor disponibilidad; se menciona también la **concienciación y sensibilización de la empresa** respecto de las personas sordas...

“... cualquier persona sorda que necesite ir a entrevistas de trabajo, a hacer contactos por temas laborales, que tengamos esa figura de intérprete especializado. Si les llaman: ‘tengo una entrevista para mañana’, pues que acompañen directamente a esa persona sorda. En segundo lugar, las dificultades que se encuentran en la entrevista también dependen de la mentalidad de la empresa y de la visión que tienen de la persona sorda, si aceptan que trabaje una persona con discapacidad, que no vean el problema de comunicación, porque si lo ven como un problema de comunicación no los contratan. (Entr_Fernández_Andalucía).

La figura de la **intérprete de lengua de signos** deviene trascendental en el proceso de inserción laboral.

“(…) dentro de nuestro servicio de intermediación laboral está la figura del ILS. Y la financiación que tenemos incorpora la figura del ILS durante el proceso de orientación y la inserción” (Entr_Auré_Aragón).

“(…) Si cuentan con ILS, hay una comunicación fluida (...)” (Entr_Fernández_Andalucía).

Al respecto, desde la entidad madrileña se considera que con frecuencia la respuesta de las empresas no es la adecuada, careciendo de voluntad para implantar o hacerse cargo de financiar una figura como la ILS para las entrevistas.

“[Las] empresas privadas deberían asumir el coste del intérprete de lengua de signos, pero ninguna empresa quiere pagar el intérprete para hacer la entrevista” (Entr_Soróa_Comunidad_de_Madrid).

De la misma manera, se destaca la importancia de la **concienciación y sensibilización a las empresas**, a la que contribuye el contacto con la propia Red Emplea.

“(…) así como la sensibilización por parte de los servicios nuestros. De hacer llegarle a la empresa cómo puede tener esos aspectos facilitadores. Porque a veces está en nuestra mano y a veces está en la suya, y entonces es hacerles llegar la información para que todo fluya mejor” (Entr_Auré_Aragón).

De la entrevista a este servicio aragonés se extrae que el **servicio de empleo** se convierte en el **elemento facilitador** por excelencia, y que gestiona y proporciona además el servicio de interpretación en lengua de signos.

6.2.5. Desempeño en el puesto de trabajo

El día a día: comprensión lecto-escritora y dificultades en la comunicación

Una vez la persona sorda encuentra empleo y es contratada por una organización/empresa, vuelve a salir a la luz un problema que acompaña a parte de ellas de manera previa al empleo. Se trata de la **comprensión**

lecto-escritora, una competencia necesaria, por ejemplo, para la lectura de comunicaciones internas, de notas, indicaciones, etc., así como para prepararlas.

“(…) después, cuando van a la empresa y les pasan una nota, o ellos tienen que dejar una nota, no se entienden” (Entr_Castro_Galicia).

El problema de la **comunicación** dentro de la empresa es la principal barrera con la que se encuentran las personas sordas. Esto, a falta de otros apoyos, **dificulta una inclusión real** en la organización. De ahí que desde las entidades de orientación e intermediación laboral se ofrezcan y realicen labores de seguimiento en el proceso de inserción, tanto con el equipo responsable en la empresa como con la propia persona trabajadora. La adaptación de las comunicaciones, en distinto ámbito, constituye por tanto una barrera y reto fundamental en el desempeño del trabajo, sobre todo en determinadas actividades: **reuniones informativas y formación**.

“La integración real en la empresa. El sistema de comunicación, claro, es distinto. Una vez el demandante está trabajando hay dos seguimientos: el agente de empleo le pregunta a la empresa cómo va la inserción, y el orientador le pregunta a la persona sorda cómo se siente en la empresa.” (Entr_Castro_Galicia).

“En la empresa ordinaria, cuando acceden a ella, las dificultades... la falta de intérprete de lengua de signos para formarse, poder comunicarse, y si necesitan o tienen cualquier problema que les surge en ese momento, no cuentan con intérprete para comunicarse al instante. A través de una videollamada, de manera urgente. [...] Con frecuencia las empresas realizan cursos de formación interna, reciclaje, prevención de riesgos laborales, que no cuentan con intérprete de lengua de signos, por el gasto que supone para la empresa, negando la participación en la formación a las personas sordas.” (Entr_Fernández_Andalucía).

“(…) nos podemos encontrar barreras a la hora de **adaptar reuniones grupales**, a la hora de **tener una formación**, y la empresa no cae en que esa formación tiene que estar **adaptada** a las necesidades de la persona, que a lo mejor no es suficiente con darle la documentación por escrito.” (Entr_Auré_Aragón).

Estas barreras comunicativas se dan tanto en la interacción más formal como en los momentos informales. También en relación con ámbitos como la representación sindical o comité de empresa.

En el caso de la comunicación con responsables, se señala el componente de la **actitud** personal, que depende habitualmente del propio responsable, antes que de un protocolo. En este sentido, la accesibilidad comprende también las reuniones, incluso elegir espacios silenciosos en vez de ambientes que pueden tener ruido para estas comunicaciones. Estas situaciones dan lugar a dificultades de comprensión, malentendidos y, en el fondo, a barreras en el día a día del trabajo.

“(…) el problema de la comunicación con compañeros se está dando también con los jefes. Algunos se adaptan a las personas sordas y otros no. Depende de la persona con la que se comunica y de las habilidades de la persona sorda” (Entr_Fernández_Andalucía).

“(…) cuando se produce un cambio de rutina o de itinerario en el trabajo, entonces normalmente no se comunica bien a la plantilla, se comunica de una forma rápida, a lo mejor en un entorno no adecuado, en un entorno ruidoso, donde hay interferencias, con lo cual suele haber cierto desajuste cuando se producen esos cambios.” (Entr_Euskal_Gorrek_Euskadi).

Elementos facilitadores en el puesto de trabajo

Y frente a estas dificultades, se incide sobre todo en la necesidad de la accesibilidad comunicativa.

“Tienen que facilitarle [a la persona sorda], sobre todo, **recursos comunicativos** y que esas barreras con las que se encuentra, que se adapten” (Entr_Fernández_Andalucía).

Ante esta situación de barreras comunicativas, en Galicia se puso en funcionamiento un proyecto que pretendía salvar estas dificultades, implantando **elementos facilitadores** para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo a las personas sordas. Uno de ellos fue la **instalación en dispositivos electrónicos** de la herramienta **SVisual**¹¹, para la interpretación en lengua de signos mediante videollamada. Sin embargo, al parecer, en determinadas experiencias **estos recursos no se llegaron a aprovechar en su potencial por parte de las personas sordas empleadas.**

“(…) en un proyecto que tuvimos, un integrado, se compraron unas tablets y se instaló el SVisual y el DILTEC, que es una plataforma de accesibilidad nuestra, aquí gallega. Y había conexión directa con sede central, con intérprete [de lengua de signos]. Entonces por cada persona que integrábamos con lengua de signos, se le daba una tablet. Y al final, las tablets se quedaban en casa. ¡No las llevaban al trabajo!” (Entr_Castro_Galicia).

Al respecto, la entidad gallega señala **diferencias entre grandes y pequeñas empresas en relación con el uso de dispositivos electrónicos.** En las primeras sí se estableció como protocolo que la persona trabajadora tuviera los dispositivos en el puesto de trabajo. Mientras, en empresas de menor tamaño, la situación no fue la esperada: no se llegó a implantar de manera efectiva el uso de estos recursos, a pesar de que estaban disponibles.

11 SVisual es un servicio de vídeo interpretación en lengua de signos creado por la Fundación CNSE. Con este servicio se puede utilizar el servicio de interpretación de lengua de signos a través del móvil o Tablet. Información en: <https://www.fundacioncnse.org/educa/institutoautonomia/svisual.php>

“(…) empresas grandes como Inditex, sí obligó al trabajador a tener la tablet en el puesto de trabajo. El resto, el de la carpintería, el de la peluquería...pues bueno, pymes, sí sabían que tenían una tablet, pero no se llegó a implantar” (Entr_Castro_Galicia).

Por otro lado, se mencionan las **barreras de tipo legislativo** en el ámbito laboral y de prevención de riesgos que pueden dificultar la incorporación laboral de la juventud sorda.

“(…) nos estamos encontrando con mucha legislación laboral y de riesgos laborales que está afectando al acceso a los puestos de trabajo y al empleo de la juventud sorda” (Entr_Fernández_Andalucía).

En concreto, desde UNASORD, Unión Andaluza de Entidades de Personas Sordas se señala cómo esta legislación de Prevención de Riesgos Laborales limita con carácter general el acceso de personas sordas a determinadas profesiones, así como limitaciones derivadas de la legislación de tráfico que restringen la conducción de vehículos pesados.

Respecto a los **elementos facilitadores**, ya mencionados, se destacan la concienciación empresarial, incluso personal de los propios equipos responsables y de los compañeros/as, relacionada con la propia concienciación y política de empresa; la disposición práctica de adaptaciones de comunicación, y el propio servicio especializado de empleo, por su labor continuada con las partes. Como apunta en este sentido el servicio aragonés, observan que allá donde funcionan sus servicios existe mayor inserción laboral de personas sordas.

“Que haya un servicio de referencia que esté detrás de todas las actuaciones que se hacen, de toda la orientación de las personas, que además seamos capaces de tener la misma línea con empresas y

aunar todo eso, es fundamental. ¡Porque en los sitios y en los territorios donde están los servicios funcionando, el nivel de inserción es más alto... es que se nota muchísimo! (Entr_Auré_Aragón).

6.2.6. Desarrollo profesional

La barrera comunicativa

Las barreras características del desempeño laboral también afectan, como es lógico, a la promoción y desarrollo profesional. Al darse carencias de integración efectiva, dificultades de comunicación que habitualmente no se solventan, en lugar de generarse la necesaria confianza con responsables y equipos directivos, persiste un desconocimiento, desconfianza en las capacidades de la persona para su desarrollo profesional.

“Es mucho más complicado a la hora de promocionar porque desconfían de las personas sordas y de su capacidad para poder promocionar. Sobre todo, piensan mucho que van a tener problemas de comunicación con los jefes, y como que hay esa comodidad en la empresa de: «déjalo donde está». Tengo que adaptarle de nuevo, en eso hay como una incomodidad y desconfianza” (Entr_Sorosa_Comunidad_de_Madrid).

“Ese es otro problema. Muy poca, nula. Yo llevo trabajado aquí desde el 95 o 96...no me viene a la cabeza ninguna promoción ¿Por qué? Porque no hay una integración real en la empresa. Como falla la comunicación, aunque tengas ese ánimo por aprender, te falla, no llegas al fondo de la cuestión. Entonces, lo que ven los demás, el empresario y los compañeros es que “sí, sí, hace bien el trabajo” pero no piensan en él para promocionar. Pero eso es por la barrera comunicativa. Porque aun gente que está motivada y trabaja muy bien, no promociona.” (Entr_Castro_Galicia).

“(...) ha habido algún caso de persona que ha tenido una promoción profesional dentro de la empresa. Pero son casos contados” (Entr_Auré_Aragón).

Más allá de la comunicación: sectores con escasa promoción, falta de referentes, temporalidad...

Por otro lado, los puestos de trabajo que ocupan las personas sordas usuarias de los servicios de empleo, habitualmente en tareas de baja cualificación, tampoco son especialmente propicios en cuanto al desarrollo profesional. A esto le unen otros aspectos: baja autoestima, falta de referentes profesionales sordos, lo que lleva a una interiorización de la situación como inamovible, de manera que tampoco surgen incentivos personales para este desarrollo.

“Por el tipo de trabajo a los que suelen acceder, a veces son puestos de trabajo que no permiten mucha mejora, mucho recorrido. Es un puesto muy lineal en ese sentido. Pero es verdad que tenemos un hándicap importante, que es la baja autoestima que presentan las personas sordas. Entonces las personas que mandan arriba son personas oyentes, siempre. Nunca ven una persona sorda gestionando, liderando, con lo cual no me identifico, no entra en mi registro. Y como el hándicap que tengo es permanente, yo voy a estar aquí abajo siempre. Puede haber frustración, sí. Porque lo que piensan que a ellos les diferencia, lo ven como algo insalvable. Con lo cual, asumen muchas veces: «yo aquí». Y no hay ni siquiera ese imaginario...como muy sutil, «ojalá, yo fuera...»” (Entr_Euskal_Gorrek_Euskadi).

Esta promoción, en ocasiones, puede requerir una formación exigida por la empresa. Aquí surgen las barreras ya señaladas, el reto de adaptar dicha formación.

“... por otro lado hay que entender que para hacer una promoción hay veces que hay que tener unos requisitos de formación previos que, si no los tiene una persona sin discapacidad, tampoco le van a dar la opción” (Entr_Auré_Aragón).

Desde la entidad en Andalucía se señalan **diferencias entre el empleo ordinario** y el **empleo protegido**. Se apunta cómo el objetivo de la juventud sorda es integrarse en una empresa ordinaria. Sin embargo, la fuente de empleo de la población sorda (y la población con discapacidad) más extendida es el empleo protegido, en Centros Especiales de Empleo (CEE). Este objetivo, pese a no verse cumplido, tiene su razón de ser por las diferencias en las condiciones laborales entre un tipo de empleo y otro: en especial, **salariales**, y de **temporalidad**. Una temporalidad que se convierte en barrera, además, para la posible progresión profesional en el empleo.

“(...) juventud ahora mismo, cuando empiezan y acceden al mercado laboral, quieren acceder a empresas ordinarias, a cualquier empresa ordinaria. La realidad es que la mayoría están contratados por CEE. Muchísimos. Y eso no les gusta. Porque ellos quieren acceder a la empresa ordinaria, igual que el resto. Pero no es la realidad. Acceden a CEE y en estos las condiciones salariales no son las adecuadas. Y también, muchas empresas contratan por una duración de un año. Luego por otro año. Porque son subvenciones que reciben los CEE. Al tercer año, finalizan ese contrato y les despiden porque no les quieren hacer contratos indefinidos. Y esto es algo que se está viendo mucho. Las personas sordas están cansadas de esta situación que están viviendo continuamente. Entonces las expectativas o la progresión dentro de su itinerario laboral no existen” (Entr_Fernández_Andalucía).

Desde UNASORD, se señala además como circunstancia añadida, la **subcontratación** por parte de empresas de actividades a CEE, para las que, para un mismo perfil profesional, funciones y jornada, la persona percibe un menor salario en el empleo protegido con respecto al ordinario (por ejemplo, en el sector residencial).

Consecuencias: desánimo, aspectos de salud mental

Más allá de efectos económicos y de proyecto vital, las entidades de la

Red Emplea observan entre las consecuencias que tiene esta falta de promoción el **efecto desánimo y la desmotivación**.

“hay mucha pérdida de motivación (...) las personas se disgustan, se frustran porque no lo ven justo, pierden la motivación, ése es un ejemplo con el que nos estamos encontrando” (Entr_Fernández_Andalucía).

El afrontamiento continuado de barreras, la frustración asociada cuando no se disponen los medios adecuados para el desempeño laboral, trae consigo **consecuencias en el plano de la salud mental**:

“(...) las barreras crean ansiedad, depresión, sobre todo hay muchas consecuencias posteriores en salud mental. Porque una vez entras en el trabajo y entras en el mundo laboral, con los problemas de comunicación, afecta mucho más a la persona sorda en cuanto a su salud mental” (Entr_Soroya_Comunidad_de_Madrid).

6.2.7. El papel de las empresas

Valoración sobre el papel de las empresas

La opinión de las entidades de la Red Emplea entrevistadas sobre el papel de las empresas es diversa, apuntando aspectos favorables así como consideraciones críticas.

Por un lado, se señala que las **empresas no tienen un conocimiento adecuado acerca de las personas sordas**. Esto es, que la problemática de las personas sordas no es únicamente la falta de la capacidad auditiva, sino que hay otros elementos que caracterizan al colectivo. Además, en determinados territorios esto se combina con falta de oportunidades laborales, tanto para personas sordas como para población general.

“(…) piensan que la carencia de la persona sorda es la audición, hasta ahí todos estamos de acuerdo. Entonces sí son receptivos. Pero lo que sí notamos es que no tienen ofertas de empleo. Pero ni para sordos, ni para oyentes, ni para nada” (Entr_Castro_Galicia).

En otros casos, se observa una disposición favorable de las empresas de cara a la inclusión laboral de personas sordas, a la puesta en práctica de adaptaciones comunicativas, si bien se trata de un camino en curso.

“(…) hay muchas cosas por hacer, hay muchas cosas por mejorar, hay adaptaciones que se les pueden escapar, pero en general, nosotros vemos que la empresa está en pro de escuchar, de insertar, de intentar mejorar...” (Entr_Auré_Aragón).

Las entidades observan diferencias entre **empresas de acuerdo con su tamaño**. Por un lado, en las **grandes empresas observa una mayor concienciación** respecto a la versión laboral de personas con discapacidad, de acuerdo a las cuotas que establece la legislación. Entre las pequeñas empresas, esta inserción laboral obedece a un compromiso valioso, más allá del cumplimiento legal, si bien puede tener un componente un tanto paternalista.

“Las grandes [empresas] están más sensibilizadas...por la ley. Porque saben que el 2% tiene que estar cubierto por disca[pacidad]. Entonces si no tienen el 2%, ¡pues venga! Un sordo. Las pequeñas colaboran más de manera, son más bondadosas: «hay que echar una mano. Bastante tienen. Yo le doy una oportunidad»” (Entr_Castro_Galicia).

Como se ha señalado (y destaca por ejemplo la entidad de la Comunidad de Madrid), resulta muy difícil la incorporación laboral de personas sordas en

el mercado ordinario, y las posibilidades se dan en los Centros Especiales de Empleo.

“En la empresa ordinaria, sinceramente, es misión imposible”
(Entr_Soróa_Comunidad_de_Madrid).

Al respecto, cabe apuntar la **insatisfacción de una parte de las personas sordas al trabajar en Centros Especiales de Empleo**, sobre todo por las condiciones salariales, de temporalidad, ya mencionadas, además de percibir que se trata de un espacio empresarial diferenciado respecto a la normalidad, a una inclusión sociolaboral más plena.

“(…) hay personas sordas que **no se sienten satisfechas con el salario que reciben o con las condiciones laborales que les ofrecen, y no les gusta**. Les gustaría o su expectativa sería trabajar en una empresa ordinaria de la cual puedan formar parte con unas buenas condiciones laborales y en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad. Y que es muy importante también el que estén integradas, porque en los CEE se sienten que no están integradas en el resto de la sociedad” (Entr_Fernández_Andalucía).

6.2.8. Dispersión geográfica y transporte

Como se ha apuntado, en los espacios rurales/con dispersión geográfica se dan menores oportunidades de empleo, pues los recursos, tanto de atención, apoyo, como empresariales se concentran en los núcleos urbanos.

La **movilidad** y los **desplazamientos** de la vivienda al centro de trabajo se convierten en una dificultad, sobre todo en los territorios con dispersión poblacional. Se dan carencias de transporte público para llegar a los polígonos industriales, situados a las afueras de la ciudad, sobre todo desde el ámbito rural. En este contexto surge la necesidad de acceder al carnet de

conducir, que presenta sus propias dificultades o barreras de accesibilidad, al no contar con la presencia de la ILS.

“(…) alrededor de las ciudades hay polígonos industriales. En la zona rural, desde la Xunta se centran las empresas en polígonos industriales. ¡Pero **el problema es que no hay transporte!** ¡No hay un bus a las seis de la mañana que vaya al polígono de Piadella, aquí en Betanzos! Lo que en tu coche te lleva 20 minutos. ¡Pues no hay transporte! Entonces, o tienes coche o bien dependes de un compañero de trabajo. [...] Necesitamos coche, hay que sacar el carnet de conducir. En las academias sí que no hay intérprete. Eso es un hándicap. Entonces hay gente que está matriculada cinco-seis años y no aprueba el carné de conducir. Y aquí sin coche lo tienes complicado. Porque te limita mucho tu búsqueda de empleo. Sólo ciudad Coruña. Realmente, la dispersión geográfica en Galicia hace daño” (Entr_Castro_Galicia).

Incluso en comunidades autónomas con mayor concentración de población, como Madrid, se dan también dificultades de transporte para acceder a polígonos industriales y áreas fabriles, sobre todo desde determinadas zonas.

La dispersión geográfica constituye también un reto a la hora de prestar servicios de inserción laboral por parte de las entidades: sus recursos se concentran en las ciudades. Para dar respuesta a la dispersión y ruralidad, en Huesca prestan servicios contando con una “unidad móvil”, que se desplaza por el territorio según las necesidades.

“...tenemos una compañera en Huesca, y sí que es verdad que, en la zona de la provincia de Huesca, hay más dispersión, no se concentran en la capital, sino de forma dispersa en diferentes municipios. ¿Eso cómo se atiende? Pues desde Huesca... la compañera tiene un vehículo, una unidad móvil y van haciendo

atenciones a lo largo de la provincia, se desplazan ellas cuando hay personas que no pueden desplazarse y así lo cubrimos” (Entr_Auré_Aragón).

Por otro lado, como apuntan las propias personas sordas en la pregunta abierta de la encuesta, vivir en el ámbito rural dificulta el acceso a los servicios de interpretación en lengua de signos, por ejemplo, para entrevistas de trabajo.

“Hacen mucha falta ILS en los pueblos para cubrir los servicios de las entrevistas” (cuestionario sobre empleo).

6.2.9. La sobreprotección familiar

La **sobreprotección familiar** se percibe como una situación extendida entre la juventud que atiende, según señalan diferentes equipos técnicos de la Red Emplea, y **afecta al grado de autonomía o iniciativa** a la hora de buscar un empleo, y al sentido de afirmación o empoderamiento ante las adversidades. Se traduce en desmotivación en relación con el empleo y su búsqueda.

“La juventud actualmente es un poco frágil. No sé cómo decir, es infantil, vienen acompañados de su mamá, y cuando pides a la mamá que se salga fuera, que tienen que darle la autonomía... (...) ¡porque hasta gente de casi treinta años! y... ¡como que no ha cortado el cordón umbilical! Es una cuestión habitual lo de la sobreprotección” (Entr_Sorosa_Comunidad_de_Madrid).

“Creo que la desmotivación viene por sobreprotección familiar, nosotros peleamos mucho con los padres cuando tenemos una oferta de trabajo, porque los padres no quieren, ‘ay, pobrecito y si le pasa algo’ ...sobreprotección familiar” (Entr_Castro_Galicia).

“(…) siempre hay cierto proteccionismo familiar que a veces impide que uno se empodere para que uno diga: ‘yo me peleó esto’” (Entr_Euskal_Gorriak_Euskadi).

Por otro lado, la sobreprotección familiar junto a barreras como el transporte y las propias dificultades del acceso y desempeño laboral, al combinarse con percepciones económicas de compensación/protección en la familia, aunque puedan ser básicas (no contributiva), se convierte en un desincentivo para el empleo.

“Hay muchas familias que no quieren que trabaje la persona. Mira, si entras en el domicilio, en la unidad familiar, hay tres pensiones... una de incapacidad, otra por la discapacidad y otra, tal, el sumatorio te sale en 2200-2500 euros al mes. Eso es un desánimo para buscar empleo. [...] Y la falta de transporte. Por ejemplo, en el ámbito rural, donde nosotros estamos trabajando con mujeres, tenemos dos chicas jóvenes, ellas sí tendrían ganas de trabajar. Pero están en casa porque o cuidan del abuelo, echan una mano en las tareas de la huerta, entonces...creo que querrían, que les gustaría, pero tienen que luchar con cosas, con aspectos familiares” (Entr_Castro_Galicia).

6.2.10. Participación asociativa y empleo

Diferentes entidades señalan la **escasa participación de la juventud sorda en el movimiento asociativo**. Al respecto se observan **diferencias** en la participación asociativa **entre generaciones**. Por una parte, la juventud participa, de una manera que difiere de generaciones más mayores. La juventud, en términos generales, acude al movimiento asociativo para obtener servicios y apoyos determinados (participa como usuaria), no tanto desde un sentido de comunidad/identidad/pertenencia y comunicación.

“... jóvenes sordos, hacen uso de los recursos que ofrece el movimiento asociativo, pero no lo viven como ‘ésta es mi casa, la necesito para vivir, para comunicarme, para socializar’. Lo usan de otra forma. Usan nuestros recursos. Tienen una entrada como persona usuaria y una salida que suele ser rápida. ‘Necesito esto. Te presto el servicio. Se acabó. Hasta la siguiente’. (Entr_Euskal_Gorrek_Euskadi).

Entre las ventajas de participar en el movimiento asociativo se señalan las **alianzas** que se crean, la lucha contra los problemas de discriminación o el **empoderamiento** de las personas sordas. Además, pertenecer al movimiento asociativo supone **contactos, formación de redes**, relaciones que pueden ser **útiles para la búsqueda y encuentro de empleo**.

“(...) el movimiento asociativo y la red de contactos tiene todo positivo: encuentras trabajo, te sientes con iguales, tus problemas de salud mental van hacia abajo, si tienes problemas de discriminación con el jefe lo cuentas y te empoderan aún más. ¡No eres la única persona que sufre, hay otras personas sordas que están sufriendo lo mismo que tú! Entonces tienes esa unión, esa alianza dentro del movimiento asociativo, que fuera no” (Entr_Soraa_Comunidad_de_Madrid).

6.2.11. Resumen de aspectos clave

A modo de resumen de aspectos clave, cabe apuntar:

- Se constatan **diferentes perfiles de usuarios/as** en los servicios de empleo especializados en **población sorda**.
- Una de las barreras, de entrada, es el bajo **nivel formativo** de estas personas sordas, teniendo como causa principal las **carencias en la etapa educativa**, si bien se percibe un mejor nivel educativo entre la juventud (menores de 35 años). Otras circunstancias, como el origen inmigrante, puede dar lugar, asimismo, a determinadas carencias en este ámbito.

- Se observa, aun con escasas diferencias, un mayor nivel formativo entre las mujeres. Sin embargo, la **situación en el mercado laboral de las mujeres no se ve correspondido**, al verse **afectadas** por los periodos críticos de la economía, y tener que, en ocasiones, verse obligadas a abandonar el mercado laboral y pasar al grupo de personas inactivas. Esto ahonda en la brecha de género en el mercado de trabajo.
- **Dimensión territorial.** Se presentan diferencias según el entorno o espacio geográfico.
 - En **ciudades o en áreas metropolitanas** existen **mayores oportunidades laborales** y **mayores facilidades para encontrar un puesto de trabajo**.
 - En las **zonas rurales** o en aquellos territorios donde se presentan mayores dificultades para la movilidad residencia-trabajo, la población se encuentra con un **mayor número de barreras para la inserción al mercado laboral**. Entre ellas, el transporte.
- La población ocupada sorda se sitúa, en términos generales, en **puestos de baja cualificación**. Se da, por otro lado, una diferente orientación y ocupación laboral, asociada a **roles de género**:
 - Las mujeres se concentran en sectores tradicionalmente “feminizados”, tales como la limpieza, los cuidados y la hostelería.
 - Los varones tienden a orientarse y ocuparse en puestos asociados a “lo masculino”, caso del sector industrial (como operarios de producción) y en sector servicios, y en puestos de menor “categoría”.
- En la búsqueda de empleo destaca el papel facilitador de la **orientación laboral**. Respecto a los portales de empleo, la falta de accesibilidad, sobre todo en aquellos de carácter generalista, se convierte en una barrera. Las carencias de comprensión lectoescritora y competencias tecnológicas constituyen también barreras, parte de una brecha digital. El grado de concienciación de la empresa y del personal de Recursos Humanos resultan clave en este proceso inicial de selección y entrevista.

- La figura de la intérprete de lengua de signos especializada en el ámbito laboral resulta fundamental en el proceso de inserción: entrevista, orientaciones iniciales, etc. También lo será, aunque se dan dificultades para contar con este recurso, en el desempeño y desarrollo laboral, sobre todo ante situaciones informativas, reuniones, formación...
- Una vez empleadas, la barrera más destacada es el sistema comunicativo. Esto conduce a dificultades para una inclusión plena y efectiva en la organización (participar en reuniones, formaciones, etc.); dificultades de comunicación con responsables y compañeros/as.
- Para superar estas barreras comunicativas destaca el papel y necesidades de contar con la ILS. Existen, por otro lado, otros recursos para facilitar la comunicación con la persona sorda, como el servicio SVisual, aunque su disponibilidad no siempre es garantía de buen uso/implantación efectiva.
- En este contexto (carencias formativas, trabajos-sectores de baja cualificación y oportunidades de desarrollo; barreras comunicativas, falta de referentes sordos/as, temporalidad) las **posibilidades de promoción laboral se ven muy limitadas**.
- La sobreprotección familiar es también una situación común, que junto a otras barreras, genera desincentivos a la participación laboral.
- La combinación y afrontamiento continuado de barreras, las dificultades de inclusión plena en la empresa, y el escaso desarrollo profesional pueden dar como consecuencia desmotivación/inactividad, así como deterioros en salud mental (ansiedad), además de dificultades para desarrollar un proyecto vital con autonomía económica y trabajo.





Análisis de la encuesta sobre empleo

Como parte del estudio se llevó a cabo una encuesta dirigida a las personas sordas en edad laboral. La encuesta contenía tres apartados principales:

- Datos de caracterización sociodemográfica (edad, sexo, actividad, etc.).
- Barreras y aspectos facilitadores en la búsqueda y acceso al empleo.
- Barreras y aspectos facilitadores en el empleo y desarrollo laboral.

Al diseñar el cuestionario se tuvo en cuenta el resultado del acercamiento previo cualitativo. Se obtuvo un total de **253 respuestas válidas, tomando en cuenta la respuesta sobre situación de actividad**. Ahora bien, el número de respuestas desciende a medida que avanza la encuesta y en concreto, en relación con el bloque de empleo, lo cual se puede atribuir, en parte, a que entre las personas activas solo una parte se encuentra ocupada. Por ello, no cabe interpretar el resultado como representativo en términos estadísticos. Sirve como una **aportación indicativa y significativa** sobre las principales barreras y aspectos facilitadores desde la experiencia de este colectivo. Por tanto, contribuye a situar, y en la práctica corrobora, distintos aspectos obtenidos mediante la aproximación cualitativa.

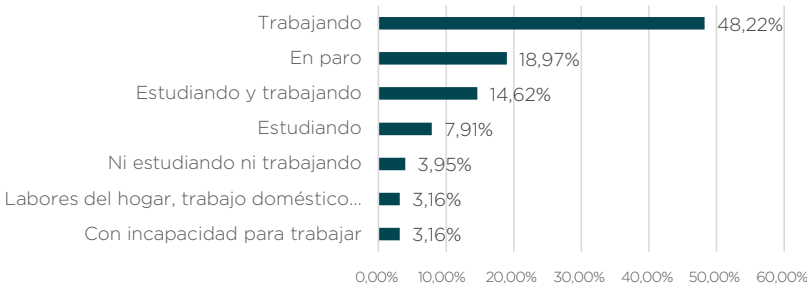
Se presentan estos resultados.

7.1 Caracterización

Sobre el total de **253 respuestas válidas**, tomando en cuenta la respuesta sobre situación de actividad, 122 personas estaban **trabajando** (48,22%); 48 en situación de **desempleo** (18,97%) y 37 **estudiando y trabajando** (14,62%).

En total, **207 personas se encontraban en situación activa** (81,81%). Le siguen 20 personas cursando estudios (7,91%), 10 ni estudiando ni trabajando (3,95%), y por último, 8 personas se declaran con incapacidad para trabajar (3,16%) y otras 8 realizan trabajo doméstico no remunerado (3,16%).

Ahora bien, hay que tener en cuenta que **se pregunta sobre 2 cuestiones diferentes, la búsqueda de empleo** y el **desempeño laboral**. La primera será más familiar a la mayoría, mientras que solo quienes están ocupadas y quizá alguna en paro, tenga experiencia como para responder sobre el empleo. La respuesta a la sección sobre empleo y desarrollo profesional es más reducida.



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 2. Situación actual de actividad e inactividad (N=253)

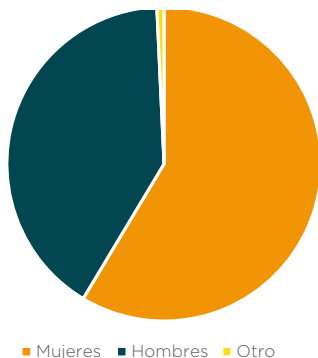
Teniendo en cuenta **grandes grupos de edad**, 123 personas cuentan entre 16 y 35 años (45,1%) y 150 respuestas provienen de personas de 36 y más años (54,9%).

Tabla 7: Respuestas y porcentaje por edad

Tramos de edad	Número de respuestas	Porcentaje
Hasta 35 años	123	45,1
36 y más años	150	54,9
Total	273	100

Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Atendiendo a la variable **sexo**, respondió un total de 160 mujeres, que representan un 58,61%; 111 hombres (40,66%). Dos personas marcaron la categoría “otro”.



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 3. Porcentaje de personas encuestadas según sexo (N=273)

Por **Comunidad Autónoma** de residencia destacan Comunidad de Madrid (29,30%, 80 personas), Andalucía (12,09%, 33 personas) y Comunitat Valenciana (9,52 %, 26 personas). Le siguen País Vasco (7,69%, 21 personas) y Galicia (7,33%, 20 personas).

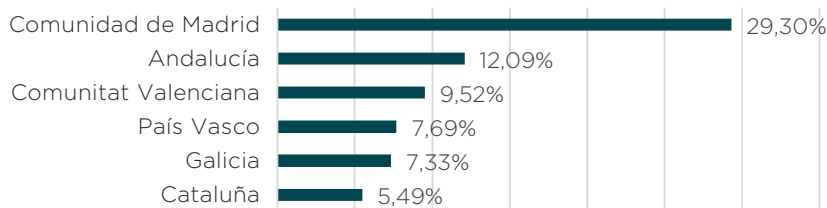
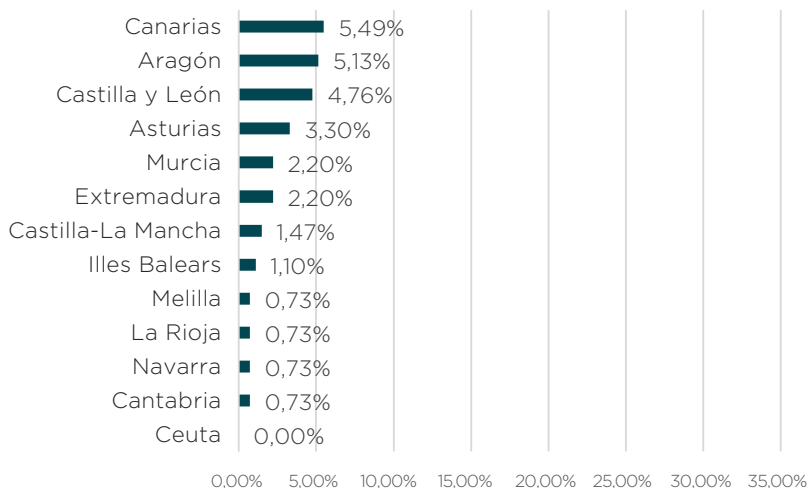


Figura 4. Comunidad Autónoma de residencia (N=273)

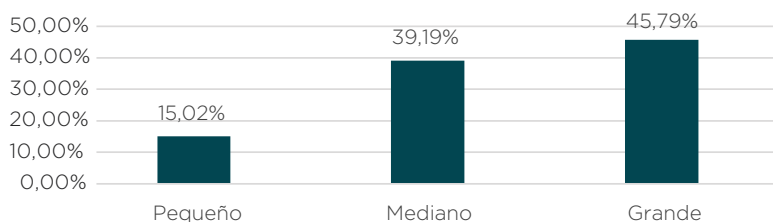
(Continuación)



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 4. Comunidad Autónoma de residencia (N=273)

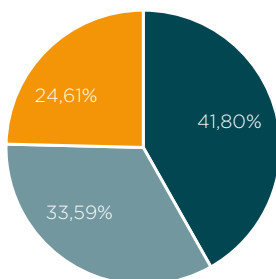
Respecto al **tamaño de la población de residencia**, un 45,79% contestó que reside en un municipio grande, un 39,19 % en un municipio de tamaño mediano, y un 15,02% en municipio pequeño.



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 5. Tamaño de la población de residencia

Un 41,8% de las personas encuestadas afirma que su sordera es **prelocutiva** (103 personas), mientras que en un 33,59% es **postlocutiva** (86 personas). Un 24,61% no sabe o no contesta (63 personas).

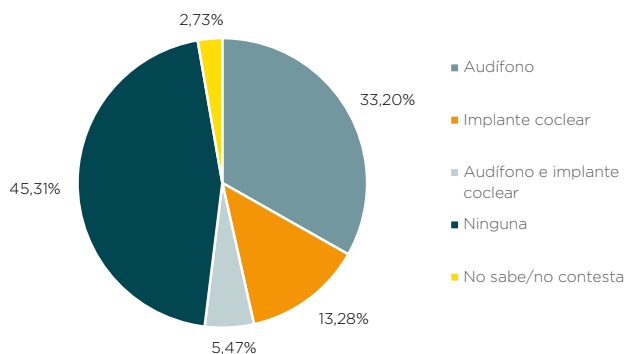


■ Prelocutiva ■ Postlocutiva ■ No sabe/no contesta

Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 6. Momento de aparición de la sordera

En relación con las **prótesis auditivas** utilizadas, un 45,31 % no usa ninguna (116 personas), mientras que un 33,2 % emplea audífono (85 personas), y un 13,28% un implante coclear (34 personas).

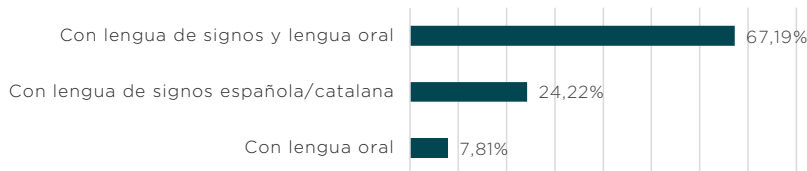


■ Audífono
■ Implante coclear
■ Audífono e implante coclear
■ Ninguna
■ No sabe/no contesta

Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 7. Prótesis auditivas utilizadas (N=256)

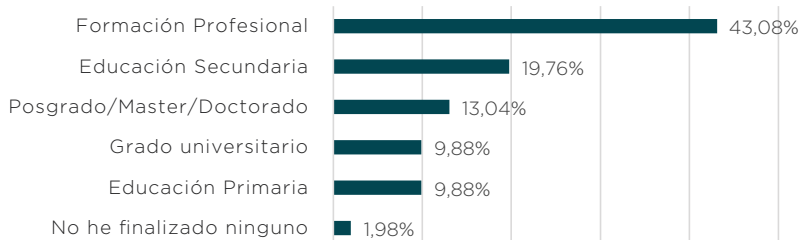
A la pregunta “¿Cómo te comunicas habitualmente?”, En su mayoría (67,19%, 172 personas) emplean tanto lengua de signos como la lengua oral. Con lengua de signos española o lengua de signos catalana el porcentaje fue del 24,22 % (62 personas) y un 7,81 % con lengua oral (20 personas).



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 8. Modo de comunicación habitual (N=256)

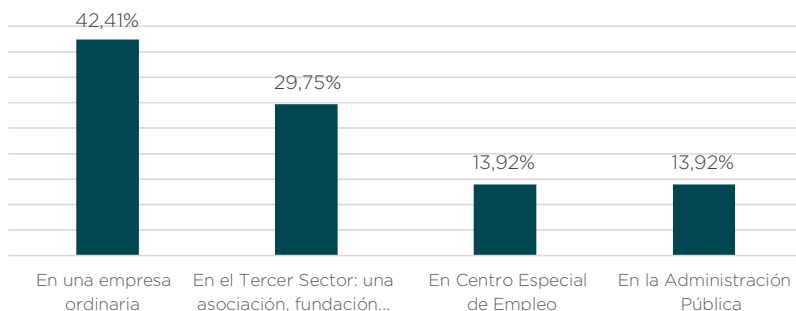
Respecto del **nivel educativo** del último curso terminado, una gran parte corresponde a **Formación Profesional (43,08%, 109 personas)**, seguido por **Educación Secundaria (19,76%, 50 personas)** y **Posgrado/Máster/Doctorado (13,04%, 33 personas)**. Ya con porcentajes menores, los estudios de Grado Universitario (9,88%, 25 personas) y Educación Primaria (9,88%, 25 personas). Un 1,9% no ha finalizado estudios (5 personas). Un 2,4% (6 personas) marcaron la opción “no sabe/no contesta”.



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 9. Nivel de estudios finalizados (N=253)

A la pregunta “¿En qué tipo de empresa u organización trabajas?”, Un **42,41%** indicó que trabaja en una **empresa ordinaria** (67 personas), un **29,75%** en el **Tercer Sector** (47 personas). Mientras, un **13,92%** trabajaba en un **Centro Especial de Empleo** (22 personas), y con el mismo porcentaje, en la **Administración Pública** (22 personas).



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 10. Tipo de empresa u organización en la que trabaja (N=158)

7.2. Búsqueda de empleo e incorporación laboral

Tras los datos de caracterización, se preguntó **sobre las barreras y elementos facilitadores** tanto en la búsqueda de acceso a empleo como en el desempeño y desarrollo laboral. De este modo, se pidió valorar una serie de factores sobre una escala del 1 al 5, siendo 1 “no es importante” y 5 “es muy importante”. El presente análisis se centra con prioridad en el análisis de las respuestas para el conjunto de personas sordas que participaron en la encuesta, ofreciendo el promedio de la valoración y el número de personas que responden (N).

A la pregunta “por favor, indica cuáles son las **principales barreras o dificultades** que has encontrado en la **búsqueda de empleo e incorporación laboral**”, se sitúan en primer lugar los “**prejuicios en la sociedad y las empresas hacia las personas sordas**”, con una puntuación media de 4,3 sobre 5.

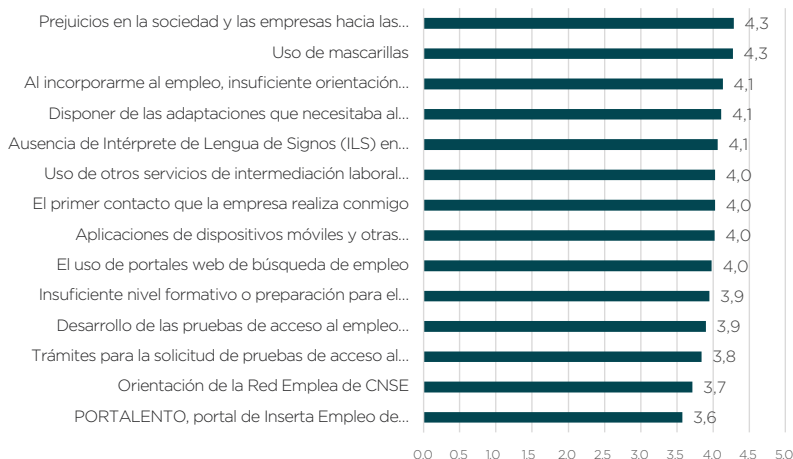
Con la misma puntuación se considera el **“uso de mascarillas”**. Otras dificultades, en la práctica tan relevantes como las anteriores, son la **“insuficiente orientación para el puesto de trabajo”** (4,1) o **“disponer de las adaptaciones que necesitaba para el puesto de trabajo”** (4,1). La **“ausencia de intérprete de lengua de signos en la entrevista de trabajo”** también recibió una puntuación elevada como barrera (4).

Los aspectos que se valoran con menor relevancia como barreras o por su presencia de dificultades, son la “orientación de la Red Emplea de CNSE” (3,7) y “PORTALENTO, portal de Inserta Empleo de Fundación ONCE” (3,5), ocupando el último lugar. (Tabla 8, Figura 11).

Tabla 8: Valoración de barreras en la búsqueda de empleo e incorporación laboral

Barreras en la búsqueda de empleo	Media	N
Prejuicios en la sociedad y las empresas hacia las personas sordas	4,3	133
Uso de mascarillas	4,3	136
Al incorporarme al empleo, insuficiente orientación para el puesto de trabajo	4,1	135
Disponer de las adaptaciones que necesitaba al puesto de trabajo	4,1	140
Ausencia de intérprete de lengua de signos (ILS) en la entrevista de trabajo	4,1	160
Uso de otros servicios de intermediación laboral públicos o privados	4,0	151
El primer contacto que la empresa realiza conmigo	4,0	157
Aplicaciones de dispositivos móviles y otras herramientas digitales	4,0	159
El uso de portales web de búsqueda de empleo	4,0	162
Insuficiente nivel formativo o preparación para el trabajo	3,9	133
Desarrollo de las pruebas de acceso al empleo público (oposiciones)	3,9	118
Trámites para la solicitud de pruebas de acceso al empleo público	3,8	124
Orientación de la Red Emplea de CNSE	3,7	132
PORTALENTO, portal de Inserta Empleo de Fundación ONCE	3,6	145

Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 11. Barreras de la búsqueda de empleo

Algunas respuestas a la pregunta abierta ilustran estas barreras:

“En pleno siglo XXI, vamos para atrás. Aunque la tecnología avance y parezca solucionar las cosas, el viaje va para largo. La oportunidad es ahora o nunca. La sociedad en general necesita un cambio. Que se nos escuche como personas capaces que somos, y que seguimos viviendo en la adversidad. Todos juntos podemos avanzar hacia la igualdad y la equidad laboral”. (Encuesta empleo)

“Al buscar trabajo se me rechaza por el uso de la mascarilla al estar de atención al público (como diseñadora de interiores)” (Encuesta empleo)

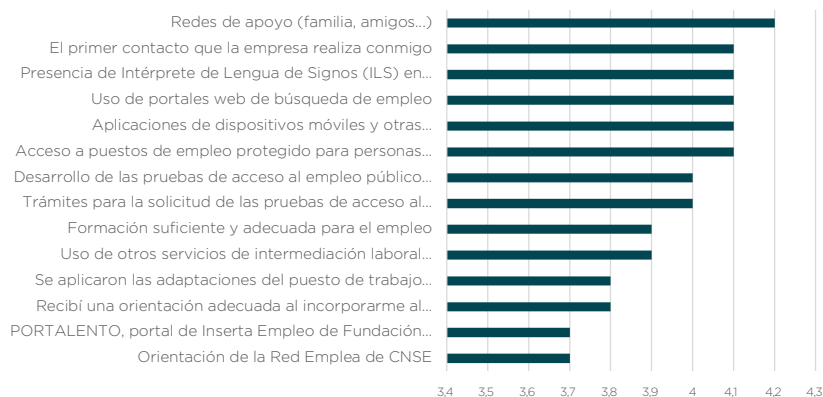
“A veces no se subtitulan los eventos o ponencias, así como las ofertas formativas en el trabajo para mejorar tu desempeño” (Encuesta empleo)

Ante la pregunta “indica cuáles son los **principales aspectos facilitadores o de ayuda que has encontrado en la búsqueda de empleo e incorporación laboral**”, los aspectos mejor valorados fueron las “**redes de apoyo (familia, amigos...)**” (4,2), el “acceso a puestos de empleo protegidos para personas con discapacidad” (4,1), las “aplicaciones de dispositivos móviles y otras herramientas digitales” (4,1). Con una puntuación de 4 sobre 5 se valora la importancia de “uso de portales web de búsqueda de empleo”, la “presencia de intérprete de lengua de signos en la entrevista de trabajo”, “el primer contacto que realiza la empresa conmigo” y los “trámites para la solicitud de las pruebas de acceso a empleo público”. Con una valoración menor en orden de importancia se encuentran las adaptaciones al puesto de trabajo, la orientación ofrecida por la Red Emplea de CNSE (3,6) y el portal de Inserta Empleo de Fundación ONCE (3,6) (Tabla 9, Figura 12). Hay que decir que **las puntuaciones son muy cercanas entre sí**, con apenas medio punto de diferencia.

Tabla 9: Facilitadores en la búsqueda de empleo e incorporación laboral

FACILITADORES	Media	N
Redes de apoyo (familia, amigos...)	4,2	94
Acceso a puestos de empleo protegido para personas con discapacidad	4,1	92
Aplicaciones de dispositivos móviles y otras herramientas digitales	4,1	107
Uso de portales web de búsqueda de empleo	4,1	109
Presencia de intérprete de lengua de signos (ILS) en la entrevista de trabajo	4,1	105
El primer contacto que la empresa realiza conmigo	4,1	108
Trámites para la solicitud de las pruebas de acceso al empleo público	4,0	86
Desarrollo de las pruebas de acceso al empleo público (oposiciones)	4,0	80
Uso de otros servicios de intermediación laboral públicos o privados	3,9	105
Formación suficiente y adecuada para el empleo	3,9	97
Recibí una orientación adecuada al incorporarme al puesto de trabajo	3,8	95
Se aplicaron las adaptaciones del puesto de trabajo que necesitaba	3,8	97
Orientación de la Red Emplea de CNSE	3,7	93
PORTALENTO, portal de Inserta Empleo de Fundación ONCE	3,7	98

Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 12. Facilitadores en la búsqueda de empleo

Diferencias percibidas ante la búsqueda e incorporación laboral según edad

Al desglosar las respuestas entre personas hasta 35 años y de 36 y más años, la apreciación de las barreras coincide básicamente, según los resultados ya expuestos. Sí parecen existir **diferencias** en relación con las **tecnologías**. Es el caso del “uso de portales web de búsqueda de empleo”, donde las personas de 36 y más años parecen encontrar mayores barreras (4,1 sobre 5) que las más jóvenes (3,8). Otro tanto ocurre respecto a las “aplicaciones de dispositivos móviles y otras herramientas digitales”: 3,7 sobre 5 entre jóvenes; 4,1 en personas de 36 y más años. Se corrobora, en este sentido, lo observado en el acercamiento cualitativo: las barreras tecnológicas aumentan con la edad, tal como ocurre, asimismo, en población general.

Por otro lado, también las personas sordas más jóvenes parecen encontrar mayor barrera en relación con la “Ausencia de intérprete de lengua de signos (ILS) en la entrevista de trabajo” (4,3 en personas hasta 35 años, 3,9

en 36 y más años). Es probable que esta diferencia se deba, al menos en parte, a la mayor cercanía o exposición de las personas jóvenes a situaciones de entrevista de trabajo.

Tabla 10: Barreras o dificultades en la búsqueda de empleo según grupos de edad

BARRERAS O DIFICULTADES	Hasta 35 años		36 y más años	
	Media	N	Media	N
El uso de portales web de búsqueda de empleo	3,8	73	4,1	89
Aplicaciones de dispositivos móviles y otras herramientas digitales	3,8	67	4,2	92
Orientación de la Red Emplea de CNSE	3,4	54	3,9	78
PORTALENTO, portal de Inserta Empleo de Fundación ONCE	3,5	66	3,6	79
Uso de otros servicios de intermediación laboral públicos o privados	4,0	65	4,0	86
El primer contacto que la empresa realiza conmigo	4,0	70	4,1	87
Ausencia de intérprete de lengua de signos (ILS) en la entrevista de trabajo	4,3	70	3,9	90
Trámites para la solicitud de pruebas de acceso al empleo público	3,9	54	3,8	70
Desarrollo de las pruebas de acceso al empleo público (oposiciones)	4,0	51	3,8	67
Prejuicios en la sociedad y las empresas hacia las personas sordas	4,3	61	4,3	72
Al incorporarme al empleo, insuficiente orientación para el puesto de trabajo	4,2	61	4,1	74

(Continuación)

Insuficiente nivel formativo o preparación para el trabajo	3,9	61	4,0	72
Disponer de las adaptaciones que necesitaba al puesto de trabajo	4,1	66	4,1	74
Uso de mascarillas	4,3	63	4,2	73

Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

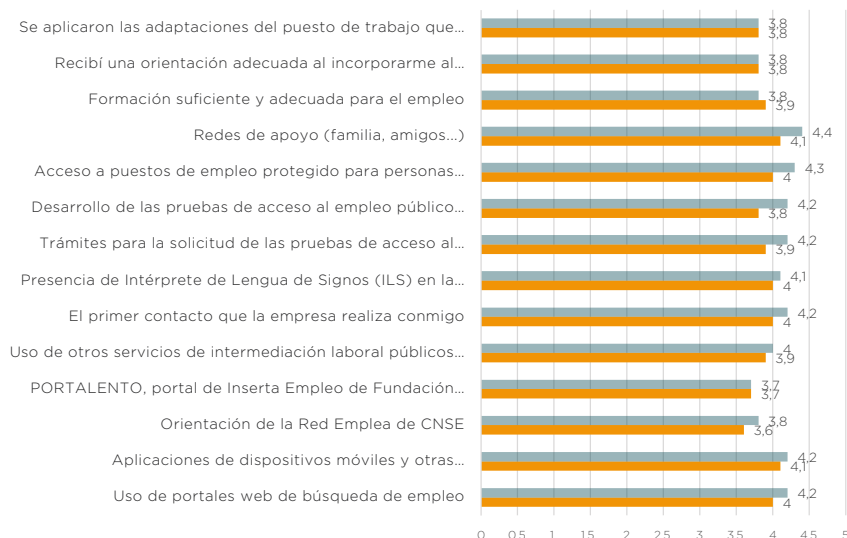
Figura 13. Barreras o dificultades en la búsqueda de empleo e incorporación laboral. Grandes grupos de edad

En relación con los **aspectos facilitadores**, ambos grupos de edad coinciden en la valoración de estos aspectos: no se aprecian diferencias significativas.

Tabla 11: Facilitadores en la búsqueda de empleo e incorporación laboral según edad

BARRERAS O DIFICULTADES	Hasta 35 años		36 y más años	
	Media	N	Media	N
Uso de portales web de búsqueda de empleo	4,2	49	4,0	60
Aplicaciones de dispositivos móviles y otras herramientas digitales	4,2	46	4,1	61
Orientación de la Red Emplea de CNSE	3,8	38	3,6	55
PORTALENTO, portal de Inserta Empleo de Fundación ONCE	3,7	43	3,7	55
Uso de otros servicios de intermediación laboral públicos o privados	4,0	46	3,9	59
El primer contacto que la empresa realiza conmigo	4,2	49	4,0	59
Presencia de intérprete de lengua de signos (ILS) en la entrevista de trabajo	4,1	49	4,0	56
Trámites para la solicitud de las pruebas de acceso al empleo público	4,2	35	3,9	51
Desarrollo de las pruebas de acceso al empleo público (oposiciones)	4,2	33	3,8	47
Acceso a puestos de empleo protegido para personas con discapacidad	4,3	38	4,0	54
Redes de apoyo (familia, amigos...)	4,4	40	4,1	54
Formación suficiente y adecuada para el empleo	3,8	40	3,9	57
Recibí una orientación adecuada al incorporarme al puesto de trabajo	3,8	41	3,8	54
Se aplicaron las adaptaciones del puesto de trabajo que necesitaba	3,8	43	3,8	54

Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 14. Facilitadores en la búsqueda de empleo según grandes grupos de edad

Diferencias percibidas ante la búsqueda de empleo e incorporación laboral según sexo

En comparativa, en distintos aspectos **las mujeres experimentan las barreras ante la búsqueda de empleo e incorporación laboral en mayor medida que los hombres**. La barrera que se valora con mayor distancia entre mujeres y hombres es “Al incorporarme al empleo, insuficiente orientación para el puesto de trabajo”, que se valora con una importancia de 4,5 entre las mujeres, mientras que los varones lo puntúan en 3,7. Por su parte, otro aspecto como los “prejuicios en la sociedad y en las empresas hacia las personas

sordas” obtiene una puntuación entre las mujeres de 4,5 sobre 5, y de 4 entre los varones.

Tabla 12: Barreras o dificultades en la búsqueda de empleo según sexo

BARRERAS o DIFICULTADES	Mujer		Hombre	
	Media	N	Media	N
El uso de portales web de búsqueda de empleo	4,0	90	3,9	71
Aplicaciones de dispositivos móviles y otras herramientas digitales	4,0	89	4,0	69
Orientación de la Red Emplea de CNSE	3,9	73	3,4	58
PORTALENTO, portal de Inserta Empleo de Fundación ONCE	3,9	85	3,1	59
Uso de otros servicios de intermediación laboral públicos o privados	4,2	86	3,8	64
El primer contacto que la empresa realiza conmigo	4,2	87	3,7	69
Ausencia de intérprete de lengua de signos (ILS) en la entrevista de trabajo	4,2	89	3,9	70
Trámites para la solicitud de pruebas de acceso al empleo público	4,0	67	3,7	56
Desarrollo de las pruebas de acceso al empleo público (oposiciones)	4,0	62	3,8	55
Prejuicios en la sociedad y las empresas hacia las personas sordas	4,5	71	4,0	61
Al incorporarme al empleo, insuficiente orientación para el puesto de trabajo	4,5	71	3,7	63
Insuficiente nivel formativo o preparación para el trabajo	4,1	71	3,8	62
Disponer de las adaptaciones que necesitaba al puesto de trabajo	4,3	75	3,9	64
Uso de mascarillas	4,4	74	4,1	61

Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 15. Barreras o dificultades en la búsqueda de empleo e incorporación laboral según sexo

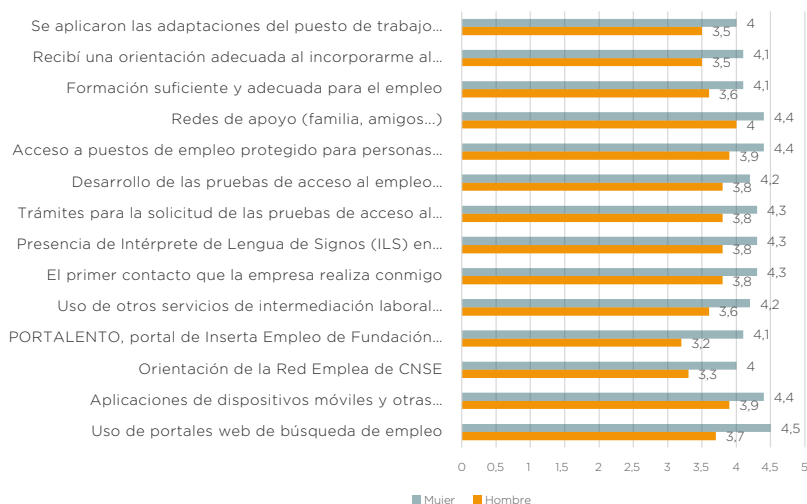
También las mujeres dan una valoración más alta, en general, a los aspectos facilitadores. Y se dan también diferencias con respecto a los varones. Para las **mujeres**, los **facilitadores mejor valorados** son “el uso de portales web de búsqueda de empleo” (4,5 entre las mujeres, 3,7 entre los varones, siendo esta la mayor distancia entre ambos sexos en la valoración de aspectos facilitadores), las “aplicaciones de dispositivos móviles y otras herramientas digitales” (4,4 entre las mujeres, 3,9 entre los varones), y “el acceso a puestos de empleo protegido para personas con discapacidad” (4,4 entre las mujeres por 3,9 entre los varones). Entre los hombres el facilitador mejor

valorado son las “redes de apoyo (familia, amigos...)” (4,0; aun así, su puntuación es más alta entre las mujeres: 4,4).

Tabla 13: Facilitadores en la búsqueda de empleo e incorporación laboral según sexo

BARRERAS o DIFICULTADES	Mujer		Hombre	
	Media	N	Media	N
Uso de portales web de búsqueda de empleo	4,5	53	3,7	55
Aplicaciones de dispositivos móviles y otras herramientas digitales	4,4	55	3,9	51
Orientación de la Red Emplea de CNSE	4,0	48	3,3	44
PORTALENTO, portal de Inserta Empleo de Fundación ONCE	4,1	52	3,2	45
Uso de otros servicios de intermediación laboral públicos o privados	4,2	53	3,6	51
El primer contacto que la empresa realiza conmigo	4,3	55	3,8	52
Presencia de intérprete de lengua de signos (ILS) en la entrevista de trabajo	4,3	52	3,8	52
Trámites para la solicitud de las pruebas de acceso al empleo público	4,3	42	3,8	43
Desarrollo de las pruebas de acceso al empleo público (oposiciones)	4,2	39	3,8	40
Acceso a puestos de empleo protegido para personas con discapacidad	4,4	48	3,9	43
Redes de apoyo (familia, amigos...)	4,4	48	4,0	45
Formación suficiente y adecuada para el empleo	4,1	49	3,6	48
Recibí una orientación adecuada al incorporarme al puesto de trabajo	4,1	47	3,5	47
Se aplicaron las adaptaciones del puesto de trabajo que necesitaba	4,0	49	3,5	47

Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 16. Facilitadores en la búsqueda de empleo e inserción laboral, según sexo

7.3. Empleo y desarrollo laboral

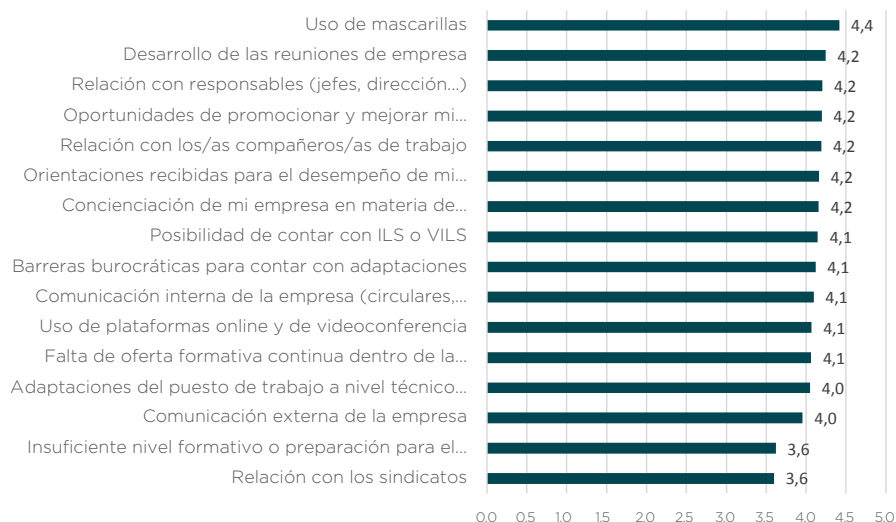
En general, se da una percepción del empleo y el desarrollo laboral como un ámbito donde las barreras son importantes. Las principales barreras y dificultades son, en primer lugar, el **“uso de mascarillas”** (4,4), seguido por una serie de barreras que obtienen una misma valoración (4,2): el “desarrollo de reuniones de empresa”; la “relación con responsables (jefes, dirección...)”; la “relación con los/as compañeros/as de trabajo” (4,2); las “orientaciones recibidas para el desempeño de mi puesto de trabajo”; la “concienciación de mi empresa en materia de accesibilidad”; y la (falta de) “Oportunidades de promocionar y mejorar mi carrera profesional dentro de la

empresa". En comparación, las barreras que obtienen una puntuación menor son "Insuficiente nivel formativo o preparación para el trabajo" y "Relación con los sindicatos".

Tabla 14: Barreras o dificultades en el empleo y el desarrollo laboral

BARRERAS O DIFICULTADES	MEDIA	N
Uso de mascarillas	4,4	82
Relación con los/as compañeros/as de trabajo	4,2	95
Relación con responsables (jefes, dirección...)	4,2	94
Orientaciones recibidas para el desempeño de mi puesto de trabajo	4,2	89
Desarrollo de las reuniones de empresa	4,2	79
Concienciación de mi empresa en materia de accesibilidad	4,2	83
Oportunidades de promocionar y mejorar mi carrera profesional dentro de la empresa	4,2	83
Comunicación interna de la empresa (circulares, notas informativas...)	4,1	87
Posibilidad de contar con ILS o VILS	4,1	83
Uso de plataformas online y de videoconferencia	4,1	77
Barreras burocráticas para contar con adaptaciones	4,1	78
Falta de oferta formativa continua dentro de la empresa	4,1	82
Comunicación externa de la empresa	4	86
Adaptaciones del puesto de trabajo a nivel técnico (avisos luminosos, conversor de texto a lengua de signos...)	4	86
Insuficiente nivel formativo o preparación para el trabajo	3,6	81
Relación con los sindicatos	3,6	69

Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

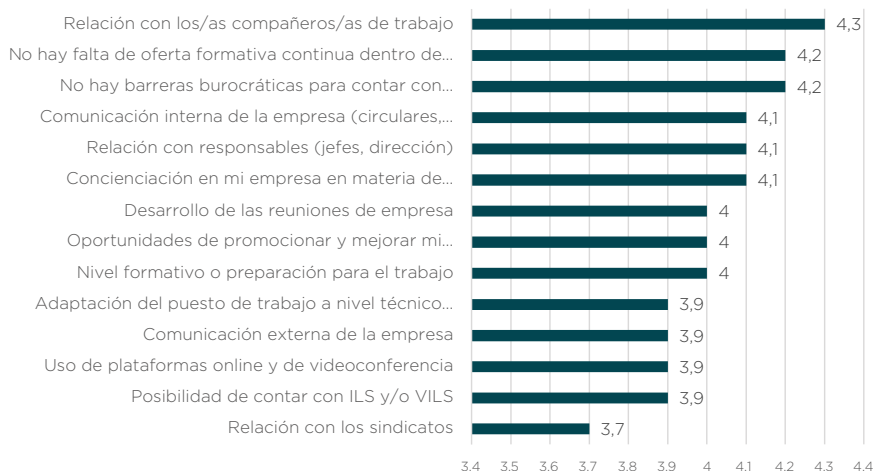
Figura 17. Barreras en el empleo y desarrollo laboral

Del mismo modo que en el apartado relativo a la búsqueda de empleo, tras la valoración sobre las dificultades o barreras que percibían, se les preguntó acerca de **los elementos facilitadores en el desempeño del puesto de trabajo**. Destaca, como principal aspecto facilitador la **“relación con los/as compañeros/as de trabajo”** (4,3). Le siguen los procedimientos (no hay barreras burocráticas...) para contar con adaptaciones; “no hay falta de oferta de oferta formativa continua dentro de la empresa”, “concienciación en mi empresa en materia de accesibilidad”. Merece señalarse que el número de respuestas a la pregunta de aspectos facilitadores es menor en relación con las preguntas anteriores, y en concreto con la propia referida a las barreras en el empleo y desarrollo profesional.

Tabla 15: Facilitadores en el empleo y desempeño laboral

BARRERAS O DIFICULTADES	MEDIA	N
Relación con los/as compañeros/as de trabajo	4,3	71
No hay barreras burocráticas para contar con adaptaciones	4,2	60
No hay falta de oferta formativa continua dentro de la empresa	4,2	62
Concienciación en mi empresa en materia de accesibilidad	4,1	63
Relación con responsables (jefes, dirección)	4,1	70
Comunicación interna de la empresa (circulares, notas informativas...)	4,1	65
Nivel formativo o preparación para el trabajo	4,0	62
Oportunidades de promocionar y mejorar mi carrera profesional dentro de la empresa	4,0	62
Desarrollo de las reuniones de empresa	4,0	64
Posibilidad de contar con ILS y/o VILS	3,9	66
Uso de plataformas online y de videoconferencia	3,9	58
Comunicación externa de la empresa	3,9	65
Adaptación del puesto de trabajo a nivel técnico (avisos luminosos, conversor de texto a lengua de signos...)	3,9	68
Relación con los sindicatos	3,7	54

Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.



Fuente: cuestionario on line sobre inserción laboral de la juventud sorda.

Figura 18. Elementos facilitadores en el empleo y desarrollo laboral

Dado el número de respuestas menor para la sección de empleo del cuestionario, no cabe realizar un desglose por edad y sexo, puesto que podría dar lugar a apreciaciones por categorías sin la suficiente base muestral, aun a título cualitativo.

Respuestas a la pregunta abierta

El cuestionario incluía una pregunta abierta, a la que se aportaron experiencias que vienen a corroborar tanto los resultados de la encuesta como de la vertiente cualitativa del estudio. Algunas de estas aportaciones ya se han incluido en apartados anteriores.

Ruidos, apoyo en lectura labial, que entra en conflicto con mascarillas opacas... Dificultades para la aplicación de mascarillas transparentes

(homologadas)... Reuniones informativas que se avisan con antelación insuficiente para gestionar la presencia de la intérprete de lengua de signos, falta de adaptación en la formación... Carencias de accesibilidad y adaptación de puesto de trabajo que se suplen (a costa de no poder participar en estos espacios informativos y formativos) mediante la observación, materiales escritos...

“Trabajo en una empresa ordinaria. Muchas dificultades de comunicación con los compañeros y encargados por el ruido. Me apoyo en la lectura labial. Solicité a recursos humanos que colaborará en la medida de lo posible en el tema de la mascarilla en mi trabajo. Me dijeron que yo (me) hiciese cargo [...] Solicité mascarilla transparente o mampara para una reunión especial, pero al avisarme con solo dos días de antelación, fue imposible, y tampoco me facilitaron las gestiones del intérprete. En el puesto que ocupó, hay mucha información nueva acerca de las piezas de los coches, ya que aproximadamente cada 4 años se cambia de modelo. Sin embargo, no me han querido adaptar la formación. Yo voy a mi ritmo en el aprovechamiento del aprendizaje. Observo como trabajan mis compañeros para hacerme una idea y me apoyo en la información de texto sobre cómo hacer determinadas piezas. Me gustaría que se hiciera una campaña de sensibilización y seguimiento por parte de las entidades para mejorar la calidad de vida de las personas sordas en el empleo en cuanto a accesibilidad, formación, etc.” (Cuestionario empleo)

Varias respuestas abiertas apuntan a la buena relación con compañeros/as de trabajo, que aprenden signos básicos para la comunicación.

“Mis compañeros llevan tiempo trabajando conmigo. Saben las señas básicas para desarrollar mi puesto. Los compañeros de otras secciones no saben señas. Mi empresa tiene unos 50 trabajadores.” (Cuestionario empleo)

A pesar de la buena relación y el apoyo percibido por parte de compañeros y responsables, se constata también que esto no basta para el desarrollo profesional que otros compañeros (“los demás”) alcanzan, debido a las barreras de accesibilidad comunicativa.



“(En) mi trabajo, tengo unos compañeros y unos directores que son magníficos. Sin embargo, no puedo desarrollarme y avanzar como los demás por culpa de las barreras de comunicación. Es una pena.” (Encuesta empleo).



7.4. Resumen de aspectos clave

A modo de resumen de aspectos clave, cabe destacar:

- La encuesta sobre barreras y facilitadores en relación con el empleo ha obtenido un total de 253 respuestas válidas, de las cuales 207 corresponden a personas en situación activa. El número de respuestas a la primera sección, sobre la búsqueda de empleo y la inserción laboral es más amplia en relación con la segunda parte del cuestionario, sobre el desempeño y desarrollo laboral. Los resultados tienen un **carácter indicativo** sobre estas barreras y aspectos facilitadores, sin alcanzar una representatividad estadística.
- En cuanto a la **búsqueda de empleo e incorporación laboral**, las principales **barreras** se sitúan en los “prejuicios en la sociedad y las empresas hacia las personas sordas”, así como “el uso de mascarillas”. Otras dificultades, en la práctica tan relevantes como las anteriores, son la “insuficiente orientación para el puesto de trabajo”, “disponer de las adaptaciones que necesitaba para el puesto de trabajo” o la “ausencia de intérprete de lengua de signos en la entrevista de trabajo”.
- Respecto a los principales **facilitadores** en la búsqueda de empleo e incorporación laboral, el mejor valorado son las “redes de apoyo (familia, amigos...)”, seguido por el “acceso a puestos de empleo protegidos para personas con discapacidad”, y las “aplicaciones de dispositivos

móviles y otras herramientas digitales”. Se valoran también como facilitadores, a cierta distancia de los anteriores, “uso de portales web de búsqueda de empleo”, así como “presencia de intérprete de lengua de signos en la entrevista de trabajo”, “el primer contacto que realiza la empresa conmigo” y los “trámites para la solicitud de las pruebas de acceso a empleo público”.

- **Por edades**, la valoración de **barreras coincide en lo fundamental**, salvo en relación con las **tecnologías** (“uso de portales web de búsqueda de empleo”, “aplicaciones de dispositivos móviles y otras herramientas digitales”), donde los mayores de 36 años parecen encontrar mayores barreras que las personas jóvenes. También las personas más jóvenes parecen encontrar mayor barrera respecto a la “Ausencia de intérprete de lengua de signos (ILS) en la entrevista de trabajo”. No se observan diferencias significativas por edad en relación con los aspectos facilitadores en la búsqueda de empleo.
- Al considerar las diferencias **por sexo**, las mujeres experimentan, en general, las barreras ante la búsqueda de empleo e incorporación laboral en mayor medida que los hombres. También asignan una valoración más alta a los aspectos facilitadores.
- Respecto al **empleo y el desarrollo laboral**, la principal barrera se encuentra en “el uso de mascarillas”, seguida por el “desarrollo de reuniones de empresa”; la “relación con responsables (jefes, dirección...)”; la “relación con los/as compañeros/as de trabajo”; las “orientaciones recibidas para el desempeño de mi puesto de trabajo”; la “concienciación de mi empresa en materia de accesibilidad”.
- En el desempeño del empleo y desarrollo laboral, el facilitador mejor valorado es la “relación con los/as compañeros/as de trabajo”. Le siguen los procedimientos (no hay barreras burocráticas...) para contar con adaptaciones; “no hay falta de oferta de oferta formativa continua dentro de la empresa”, “concienciación en mi empresa en materia de accesibilidad”. Ahora bien, el número de respuestas a la pregunta de aspectos facilitadores es menor en relación con preguntas anteriores, en concreto con la propia referida a las barreras en el empleo y desarrollo profesional.



Conclusiones y recomendaciones

8.1. Conclusiones

A partir de las diferentes vertientes del estudio, desde el contexto de normativa y políticas, la revisión del conocimiento disponible y estadísticas, así como la aproximación empírica, mediante tres grupos de discusión, cinco entrevistas con responsables de los equipos técnicos de diferentes federaciones y asociaciones autonómicas que conforman la Red Emplea de CNSE, especializada en la orientación e inserción laboral, en diferentes comunidades autónomas, cabe desprender como principales conclusiones:

1. El **marco normativo** y de **políticas** en materia de empleo e inclusión de las personas con discapacidad en general, y de las personas sordas de manera específica, por lo que se refiere a aspectos como la lengua de signos, establece diferentes garantías y mecanismos para promover la incorporación laboral, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Ahora bien, se constata la persistencia de barreras para el acceso al empleo, su ejercicio y el desarrollo profesional entre las personas sordas. La propia legislación, en concreto en lo que se refiere a la Prevención de Riesgos Laborales, contiene restricciones en el acceso al empleo a las personas sordas, con carácter genérico, para determinadas actividades.
2. La estadística disponible (“El empleo de las personas con discapacidad”, INE, 2019) indica **mayores tasas de actividad entre las personas sordas** (56,8%), con respecto a las personas con discapacidad, aunque se sitúa a gran distancia de la actividad en población general (75%). En este mismo sentido, la **tasa de empleo** asciende entre

personas sordas al **46,3%**, 18 puntos porcentuales por debajo de la correspondiente a población general (64,3%).

3. Respecto **al nivel de estudios**, determinante en relación con la actividad, entre las personas sordas en edad laboral predomina la “Educación secundaria y programas de formación e inserción laboral”. La proporción de personas sordas con estudios superiores es la mitad de la alcanzada por la población general (36,4%). Un 3,3% de las personas sordas y edad laboral no cuentan con estudios, situación prácticamente inexistente en la población general. La Red Emplea de CNSE, especializada en la orientación e inserción laboral de personas sordas, apunta esta **heterogeneidad formativa** del colectivo: observan mejores niveles formativos entre la juventud, hasta cierto punto entre las mujeres, así como factores de mayor adversidad en este ámbito, como el origen inmigrante (en cuanto a asociado con frecuencia a un menor nivel formativo-económico) o el nivel socioeconómico, que condiciona el acceso a la formación.
4. Los **estudios disponibles** describen las barreras ante el empleo de las personas sordas, sobre todo en el **plano comunicativo** y en el de los **prejuicios sociales**, que incluyen **empresariado** y **organización**. Parte de éstas vienen de la etapa educativa, donde pudieron darse ya barreras de accesibilidad y adquisición de competencias de lectoescritura y comprensión. Por otro lado, distintos estudios constatan barreras actitudinales, por parte de empleadores/as, y dentro de la propia organización. Las barreras físicas, como el ruido, carencia de señales visuales, o tecnológicas, también están presentes.
5. En cuanto a los aspectos **facilitadores** de la inclusión laboral, estudios destacan el papel de las **tecnologías** como Internet, teléfonos móviles, etc. y aplicaciones que favorecen vías alternativas de comunicación a la lengua oral. Por otro lado, dispositivos de apoyo como señalizadores, servicios de retransmisión en video... Ahora bien, estas TIC han de contemplarse desde un **sentido integral**, incluida la **concienciación** en el equipo laboral y la figura la **intérprete de lengua de signos**.
6. La juventud sorda expresa la **incertidumbre** que vive **en la transición desde el mundo educativo al del empleo**. A la situación que puede

ser compartida por otros segmentos de la juventud se añaden **barreras comunicativas y prejuicios sociales** hacia las personas sordas (estos prejuicios, en la sociedad y las empresas, se valoran en la encuesta como una de las principales barreras en el acceso al empleo). La juventud sorda percibe una **exigencia creciente de titulación** (FP, másteres, etc.) así como exigencia de conocimiento de idiomas, para acceder a un mercado laboral donde el estándar de comunicación es el oral, con la discriminación que ello conlleva. La Red Emplea de CNSE señala cómo las carencias del sistema educativo para con las personas sordas les dificultan el acceso al mundo laboral.

7. Aun cuando la exigencia formativa y de titulación es creciente, encuentran que los **empleos predominantes** y de orientación habitual para personas sordas son de **baja cualificación**, aspecto que corrobora la propia Red Emplea.
8. Se combinan distintos **canales** a la hora de **buscar empleo**: portales temáticos, servicios de intermediación laboral, etc. Señalan, en términos generales, barreras en portales de empleo, entre ellas la solicitud de teléfono de contacto. Este contacto inicial por parte de la empresa para la selección suele presentar ya obstáculos, ante la práctica extendida por parte de las empresas de realizar llamadas telefónicas en lugar de aplicar canales alternativos de comunicación.
9. Respecto a la **entrevista de trabajo**, se señalan prejuicios o incomprendiones, como rechazo hacia la presencia o requerimiento de la intérprete de lengua de signos, el centrar la entrevista en la discapacidad y las adaptaciones requeridas antes que en la formación y competencias... A la luz también de la encuesta, la **figura de la intérprete de lengua de signos** resulta muy valorada en la entrevista de trabajo, tanto por las dificultades que plantea su ausencia en este momento como por su papel facilitador cuando se cuenta con ella.
10. En cuanto al ámbito del **empleo público**, las personas sordas expresan encontrar barreras a la hora de gestionar y conseguir las adaptaciones previstas, y denuncian el requerimiento de informes médicos y valoraciones enfocadas en las capacidades de la persona en vez de las adaptaciones del entorno.

11. La experiencia respecto al **empleo protegido** (Centros Especiales de Empleo) **es ambivalente**, puesto que, si bien ofrece oportunidades efectivas de incorporación laboral (se valora entre los principales facilitadores en la encuesta), se señalan, en términos generales, peores condiciones salariales y de temporalidad en comparación con la empresa ordinaria. La Red Emplea coincide en señalar este aspecto.
12. Los resultados de la encuesta indican una doble discriminación hacia las mujeres sordas, que experimentan una mayor intensidad de las barreras en el acceso al empleo. Por otro lado, también asignan valoraciones más elevadas a los aspectos facilitadores, lo que se puede entender tanto como mayor relevancia en cuanto a la existencia y disfrute de estos elementos facilitadores, así como su importancia.
13. En cuanto al **desempeño en el empleo**, tanto la experiencia de la juventud a través de las sesiones grupales, como en la percepción de la Red Emplea de CNSE, se señalan **carencias generalizadas en adaptaciones comunicativas**, en especial en lo que se refiere a **reuniones** y otras situaciones **informativas** y **formativas**. El principal apoyo demandado es la intérprete de lengua de signos. Esto supone, además de incumplimientos en la igualdad de oportunidades, barreras a la inclusión efectiva en la organización y al desarrollo profesional. La encuesta realizada apunta asimismo, hacia estas barreras, entre las que destaca el uso de las mascarillas, que impiden la lectura labial, apoyo parcial para parte de las personas sordas.
14. La **red familiar** y de **amistades** destaca por su papel facilitador en el acceso al empleo, tal como se desprende en la experiencia aportada por las personas sordas en las sesiones grupales y en la encuesta. No obstante, la Red Emplea apunta, en contrapartida, cómo la sobreprotección **familiar** puede limitar la autonomía e iniciativa de la persona a la hora de buscar un empleo
15. Entre quienes ya trabajan, se apuntan además como facilitadores, **relaciones favorables con compañeros/as** en el lugar de trabajo (es el aspecto mejor valorado en la encuesta), la concienciación empresarial, así como el uso de diferentes tecnologías, tanto desde la vertiente

cualitativa como en los resultados de la encuesta. Se trata, por un lado, de facilitadores **efectivos**, a partir de experiencias concretas, así como **deseados y necesarios** (ausentes) para el desempeño laboral: las experiencias son diferenciadas.

16. Entre las personas sordas en **edades intermedias**, se señalan estas barreras y aspectos facilitadores desde una mayor trayectoria laboral. Las experiencias son diversas: factores como la concienciación empresarial y buenas prácticas en determinadas organizaciones conviven con prejuicios y dificultades extendidas para acceder a adaptaciones comunicativas; barreras institucionales en la administración pública; conflictos entre la seguridad (mascarillas) y la accesibilidad en determinadas profesiones (enseñanza).
17. La **dimensión territorial** y del **transporte** también marca diferencias para el empleo: mayores oportunidades en ciudades o áreas metropolitanas; mayor dificultad y barreras en zonas rurales o con insuficiencias en el transporte público (circunstancia que puede darse también en áreas metropolitanas). Estas diferencias no solo se refieren a las oportunidades en el territorio, o al desplazamiento de la persona sorda, sino también a la disponibilidad de las intérpretes de lengua de signos.
18. La Red Emplea señala entre las dificultades fundamentales para el acceso al empleo **carencias de comprensión** y **lectoescritura**, parte de las cuales vienen de la etapa educativa, así como de **competencias tecnológicas**, junto a déficits de accesibilidad en las propias tecnologías: portales de empleo, determinadas aplicaciones... En este sentido, de la encuesta se desprende que las personas en edades intermedias experimentan mayores barreras respecto a las más jóvenes ante las tecnologías.
19. La combinación de distintas barreras, que requieren un sobreesfuerzo continuado, para acceder al empleo y desempeñarlo, conlleva, para una parte del colectivo, desmotivación e inactividad laboral, junto a deterioros en salud mental (ansiedad), además de dificultades para desarrollar un proyecto vital con autonomía económica y trabajo.

8.2. Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos, cabe apuntar como líneas de recomendación:

1. A partir de la distancia constatada entre el **marco normativo** y sus garantías en materia de inclusión laboral y no discriminación en el empleo, resulta necesario habilitar los recursos para su cumplimiento en distintas vertientes, en correspondencia con las barreras identificadas. Parte de estas restricciones genéricas se encuentran en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. En concreto:
 - Es necesario revisar el Reglamento General de Conductores, de manera que se permita a las personas sordas en España acceder también a los permisos de conducir del grupo 2, permitiéndoles la conducción, específicamente, de camiones y furgones ampliando así sus perspectivas laborales. Para ello, CNSE propone modificar el Anexo IV “Aptitudes psicofísicas requeridas para obtener o prorrogar la vigencia del permiso o de la licencia de conducción”, en lo que se refiere a las adaptaciones, restricciones y otras limitaciones en personas, vehículos o de circulación en permiso o licencia, sujetos a condiciones restrictivas, del Grupo 2, de manera que quede redactado del siguiente modo: “Para las personas con hipoacusia con pérdida combinada de más del 35 por 100 (con o sin audífono) se admitirán adaptaciones en vehículos y personas con informe favorable de la autoridad médica competente, siguiendo el protocolo establecido por el organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico y con la debida evaluación”.
 - En ocasiones, la propia normativa de Prevención de Riesgos Laborales (para actividades mencionadas como carretilleros) establece limitaciones genéricas que, respetando como fundamental la necesaria seguridad en el trabajo, es preciso revisar para que se ajuste a la realidad actual de la actividad y de las personas sordas.
2. Dado el papel determinante de la **formación**, y las carencias en competencias de comprensión y lectoescritura en una parte de la juventud sorda, resulta necesario disponer los enfoques pedagógicos y recursos

de inclusión educativa (véase el estudio previo sobre la inclusión educativa de la juventud sorda, ILUNION Accesibilidad y CNSE, 2021) en las diferentes etapas, desde la formación obligatoria, a la profesional y superior. En otras palabras, promover la igualdad de oportunidades y la enseñanza desde una perspectiva bilingüe intermodal (lengua de signos-lengua castellana), para el alcanzar el máximo desarrollo de las potencialidades de este colectivo.

3. Enseñanza y certificación de idiomas. A pesar de que la normativa contempla la posibilidad de que las Administraciones educativas puedan realizar las adaptaciones necesarias de manera que se facilite el acceso por medios técnicos, humanos y de tiempo adicional, según sea aplicable en cada caso, en relación con la exención de alguna parte de la prueba, en la actualidad no se contempla eximir al alumnado que realiza las pruebas de certificación de idiomas de competencia general de ninguna de las partes que las componen (Las EOI “podrán valorar y/o evaluar los conocimientos y competencias lingüísticas del alumnado mediante cuatro tipos de pruebas: específicas de clasificación, de progreso, de promoción y de certificación, basándose en la comprensión de textos, orales y escritos, producción y coproducción de textos, orales y escritos y mediación”). Además, es preciso señalar, que la previsión dispuesta en el artículo 7.1 del Real Decreto 1041/2017, de 22 de diciembre, en el cual establece que se podrá certificar competencias parciales para una o más de las actividades de lengua, tampoco contempla las adaptaciones precisas para que las personas sordas puedan acceder a la certificación parcial de las distintas competencias de la lengua. Se requiere, en línea de las adaptaciones que aplica una institución como la Escuela de Idiomas de Cambridge, incorporar esta adaptación a la Escuela Oficial de Idiomas, entidad bajo protección de la Administración Pública, la cual debe contemplar la inclusión de las personas sordas, teniendo en cuenta que, en el caso de este alumnado, la administración y evaluación de las pruebas para la obtención de los certificados habrá de basarse en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas. Esto requiere, cuando sea preciso y a solicitud de las personas sordas, la exención de las pruebas orales y auditivas de manera que esto no impida la obtención de la titulación oficial, y en caso de que personas sordas por la naturaleza de su

pérdida auditiva deseen realizar estas dos pruebas, se les ofrezcan las adaptaciones que precisen.

4. Los **prejuicios sociales** hacia las personas sordas, la incomprensión de la necesidad y papel de la figura profesional de la intérprete de lengua de signos en particular, se señalan como una barrera principal tanto en los estudios previos como en la aproximación empírica que realiza la presente investigación. Se demuestra, asimismo, que la concienciación empresarial, cuando existe, constituye un factor de éxito estratégico en la incorporación y desempeño laboral. Es necesario, en este sentido, **ampliar las acciones de concienciación** del empresariado y, una vez en el empleo, de equipos en la organización, ante la realidad de las personas sordas. Esta concienciación se refiere a momentos previos: selección y entrevista, así como al desempeño y desarrollo laboral.
5. Dado que la **red familiar** y de amistad se valora como uno de los factores principales, es aconsejable también la propia concienciación relativa a la transición desde el mundo educativo al empleo, de manera que la familia potencie el empoderamiento de hijos/as (tal como expresa parte de ellos/as) y se eviten actitudes de sobreprotección.
6. Diferentes **tecnologías de comunicación** se señalan tanto como facilitadores y al tiempo barreras, cuando incumplen condiciones de accesibilidad. Es preciso promover esta accesibilidad en las aplicaciones para el teletrabajo, así como en los portales de empleo.
7. **Adaptación del puesto de trabajo desde una visión integral.** Tal como se han descrito las barreras experimentadas para disponer de apoyos comunicativos y la accesibilidad en el empleo, para su ejercicio cotidiano y en especial para las **reuniones informativas** y la **formación**, es necesario incidir en la concienciación en estos aspectos, en procedimientos ágiles y protocolizados de aviso y gestión para con las personas sordas en plantilla, así como la dotación de recursos para interpretación y otras adaptaciones del puesto de trabajo.
8. En relación con el **acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad**, también se han advertido barreras burocráticas. Entre ellas, en la adjudicación del

puesto que les corresponde una vez superadas las pruebas pertinentes (procesos selectivos sin recursos de apoyo necesarios, nuevos exámenes médicos de compatibilidad con las funciones del puesto solicitado). Es preciso asegurar las adaptaciones al puesto de trabajo una vez superadas las pruebas, así como asegurar el acceso a la formación con los recursos que la persona sorda precise, que puede ser interpretación a la lengua de signos, así como de las ayudas técnicas o medios de apoyo a la comunicación. Para ello se requiere modificar el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, así como la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

9. Las mascarillas, establecidas como obligatorias por la pandemia, se señalan como una de las principales barreras. Ante el desconocimiento del entorno sobre la lengua de signos y en ausencia de la intérprete, el uso de mascarillas ha supuesto un grave perjuicio, como barrera, para muchas personas sordas. En el conflicto entre seguridad y comunicación, resulta necesario disponer de medios, en aquellos entornos laborales que lo requieran, que faciliten la comunicación y apoyo en la lectura labial: mascarillas transparentes homologadas, entre otras.
10. En cuanto al **desempeño en el empleo**, tanto la experiencia de la juventud a través de las sesiones grupales, como en la percepción de la Red Emplea de CNSE, señalan **carencias generalizadas en adaptaciones comunicativas**, en especial en lo que se refiere a **reuniones** y otras situaciones **informativas** y **formativas**. El principal apoyo demandado es la intérprete de lengua de signos. Esta intérprete es tanto un apoyo para la persona sorda como para que el entorno oyente (p.e., responsable, formador, etc.), cuando desconoce esta lengua, pueda comunicarse con su equipo.
11. Las distintas vertientes de la investigación constatan las barreras que experimentan las personas sordas no ya para acceder al empleo, sino para alcanzar un **desarrollo profesional**, incluida la mejora de su cualificación. Este desarrollo profesional requiere del cumplimiento de

las diferentes recomendaciones que ya se apuntan con respecto al desempeño del empleo (accesibilidad y apoyos comunicativos, concienciación...). Tener en cuenta las competencias de estas personas en la organización y, respetar así, la igualdad de oportunidades requiere, específicamente, concienciación y enfoque deliberado por parte de la dirección, Recursos Humanos...

12. Es necesario tener en cuenta la **dimensión territorial**, que presenta mayor adversidad en hábitat rural/ciudades pequeñas o carencias de transporte, para promover apoyos en este sentido. También es importante considerar la mayor dificultad ante el empleo que experimentan las mujeres sordas, así como otras condiciones que pueden añadir factores de adversidad ante el empleo, tal como el origen inmigrante. Y el carácter multiplicativo, interseccional, que puede tener lugar cuando se combinan estos factores junto a la condición de persona sorda.
13. Resulta preciso, en línea con las recomendaciones de la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, **reforzar los servicios especializados de orientación e inserción laboral** en este ámbito, su papel de conexión entre demandantes de empleo y empresas, y su apoyo a la transición desde el ámbito educativo al laboral.





Referencias bibliográficas

Banyuls, J., Cano, E, Pitxer, J.V. y Sánchez, A. (2005). *Economia laboral i polítiques d'ocupació*. València: PUV.

Beha, A. y Hasanbegović (2019). "Labor capacity of deaf workers on the workplace: qualitative analysis of the attitudes of deaf workers and their co-workers without hearing impairment", *Human Research in Rehabilitation The International Journal for interdisciplinary studies*, Vol. 9 (2) 40-47. Disponible en:

<https://human.ba/wpdm-package/full-text-187/?wpdmml=1352&refresh=612e9b2daf7151630444333> (última visita 25/11/2021).

Gallego, J.R y Nácher, J. (coords.) (2001). *Elementos básicos de economía. Un enfoque institucional*. València: Tirant lo Blanch.

Garberoglio, C.L., Dickson, D., Cawthon, S. y Bond, M. (2015). "Bridging the communication divide: CMC and deaf individuals' literacy skills", *Language Learning & Technology*, 19(2): 118: 133. Disponible en:

https://scholarspace.manoa.hawaii.edu/bitstream/10125/44420/19_02_garberoglioetal.pdf (última visita 24/11/2021).

INE (2021). El empleo de las personas con discapacidad 2019. Informe. Disponible en:

https://www.ine.es/metodologia/t22/informe_epd_2019.pdf (última visita 25/11/2021).

Kim, E. J., Byrne, B., & Parish, S. L. (2018). "Deaf people and economic well-being: findings from the Life Opportunities Survey", *Disability and Society*, 33(3), 374-391.

<https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1420631> (última visita 24/11/2021).

Morales, E. (2019). "Bilingüismo intermodal (lengua de signos / lengua oral)". *Revista de Estudios de Lenguas de Signos REVLES: Aspectos lingüísticos y de adquisición de las lenguas de signos*, nº 1 (2019), pp. 340-365. Disponible en:

<http://www.revles.es/index.php/revles/article/view/31/20>
(última visita 25/11/2021).

Muñoz González, Ó. (2021). *Los cuidados de larga duración para personas mayores y/o en situación de dependencia efectuados en la esfera del hogar en un contexto de crisis económica. Estudio cualitativo para el Área Metropolitana de València*. Tesis doctoral dirigida por Josep V. Pitxer i Campos. Universitat de València.

Muñoz González, Ó. y Josep V. Pitxer i Campos (2016). "Los cuidados en un contexto de crisis económica. El caso del Área Metropolitana de València", *Inguruak*. nº 60, págs. 102-121. Disponible en:

<http://inguruak.eus/index.php/inguruak/article/view/35/24> (última visita 26/04/2021).

Nairouz, Y. y Cedeño, A. (2014). "Consideraciones pedagógicas para el reconocimiento de la identidad personal y colectiva de las personas sordas", *Revista Española de Discapacidad*, 2(2), 255-260. Disponible en:

<http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.02.02.15>
(última visita 26/04/2021).

North, D.C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.

O'Connell, N.P. (2021). "Opportunity Blocked: Deaf People, Employment and the Sociology of Audism", *Humanity & Society*. April 2021.

<https://doi.org/10.1177/0160597621995505>
(última visita 24/11/2021).

Olsson, S., Dag, M., y Kullberg C. (2021). "Hard of Hearing Adults' Interpersonal Interactions and Relationships in Daily Life". *Disabilities*. 1(2):71-88.

<https://doi.org/10.3390/disabilities1020007>
(última visita 24/11/2021).

Pérez de la Fuente, Ó. (2014). "Las personas sordas como minoría cultural y lingüística", *Dilemata*, 15(6), 267-287. Disponible en:

<https://www.dilemata.net/revista/index.php/dilemata/article/view/308/328> (última visita 26/04/2021).

Perkins-Dock, R., Batlle, T., Edgerton, J. y McNelli, J. (2015).

"A Survey of Barriers to Employment for Individuals who are Deaf". *JARA*, 29(2). Disponible en:

<https://core.ac.uk/download/pdf/234957971.pdf>
(última visita 24/11/2021).

Plaza-Pust, C. (2019). "Orquestación de recursos lingüísticos en el desarrollo bilingüe lengua de signos-lengua oral". *Revista de Estudios de Lenguas de Signos REVLES: Aspectos lingüísticos y de adquisición de las lenguas de signos*, nº 1, pp. 176-208. Recuperado de:

<http://www.revles.es/index.php/revles/article/view/24/21>
(última visita 25/11/2021).

Punch R, Hyde M, Creed PA (2004). "Issues in the school-to-work transition of hard of hearing adolescents". *American Annals of the Deaf*. Spring;149(1):28-38. doi: 10.1353/aad.2004.0015. PMID: 15332464 (última visita 18/11/2021)

Punch R. (2016). Employment and Adults Who Are Deaf or Hard of Hearing: Current Status and Experiences of Barriers, Accommodations, and Stress in the Workplace. *American annals of the deaf*, 161(3), 384-397.

<https://doi.org/10.1353/aad.2016.0028>
(última visita 18/11/2021).

Ramírez Serrano, M. C. (2010). Aspectos básicos en la actuación educativa con el alumnado con deficiencia auditiva. *Temas para la educación. Revista digital para profesionales de la enseñanza*, nº 11, noviembre. Federación de Enseñanza de CC. OO. De Andalucía.

Vigrestad, E., Svindal, C.J., By Rise, M. (2019). "Employees with hearing impairment. A qualitative study exploring managers' experiences". *Disability and Rehabilitation*, 42(13): 1855-1862.

Wright, G. y Reese, R. (2015). "Strengthening Cultural Sensitivity in Mental Health Counseling for Deaf Clients", *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 43(4), 275-287. Disponible en:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jmcd.12021>
(última visita 26/04/2021).



