



Discapacidad y Empleo

en la Provincia de Málaga

*Ninguna discapacidad
hace que una persona
no pueda trabajar*



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



FONDO SOCIAL EUROPEO



UTEDLT
PROVINCIA DE MÁLAGA





ESTUDIO

DISCAPACIDAD Y EMPLEO

EN LA PROVINCIA DE

MÁLAGA

RED DE

UNIDADES TERRITORIALES

de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico

DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Edita:

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL SAE DE MÁLAGA
RED UTEDLT DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

EQUIPO TÉCNICO PROVINCIAL:

Fernando Colina Robledo. Jefe de *Servicio de Intermediación*.

Juan Manuel Mancera Jaime. Jefe de *Departamento Promoción Desarrollo Local*.

Silvia Rueda Rueda. *Coordinadora UTEDLT Málaga*.

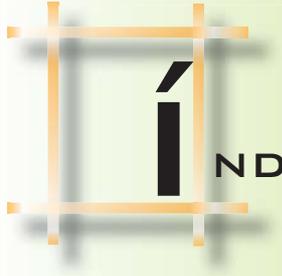
Patricia García Alfonso. *IMFE Ayuntamiento de Málaga*.

M^a José Merino de Cos. *UTEDLT Sierra Bermeja*.

Esther Cruzado Domínguez. *UTEDLT Serranía de Ronda*.

Juan Manuel Gordillo García. *UTEDLT Salvador Rueda*.

M^a Pilar Martín Sánchez. *UTEDLT de los Montes y Alta Axarquía*.



ÍNDICE







1.- PRESENTACIÓN	9
2.- INTRODUCCIÓN	13
3.- JUSTIFICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN	17
4.- POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO Y ÁMBITO GEOGRÁFICO	33
5.- OBJETIVOS	37
6.- CONCEPTOS FUNDAMENTALES	41
7.- FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA	47
8.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	55
9.- CONCLUSIONES	101
10.- PROPUESTAS	109
11.- BIBLIOGRAFÍA	119
12.- LEGISLACIÓN	125
12.- ANEXOS	
ANEXO I: MERCADOS DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Provincia de Málaga. 2006	131
ANEXO II: MAPA DE DISTRIBUCIÓN DE DISCAPACIDADES EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA.....	183
ANEXO III: RELACIÓN DE ENTIDADES ENTREVISTADAS	191







01



PRESENTACIÓN





01. PRESENTACIÓN.-



La próxima aprobación del Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013, pone de manifiesto el continuo compromiso de la Junta de Andalucía con la integración laboral, y social, de un colectivo especialmente vulnerable en relación con el empleo.

El camino recorrido hasta ahora, ha sido largo. Las Políticas de Empleo desarrolladas por la Junta han ido integrando los objetivos estratégicos y los planteamientos definidos y diseñados desde distintas instancias por los agentes implicados, recogidos en los sucesivos Planes de Acción, tanto de la UE como del Estado Español y la propia Junta, en materia de Discapacidad e Inclusión Social.

Aún cuando el esfuerzo de todos ha sido intenso, queda todavía mucho camino por recorrer, especialmente para alentar la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

El Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013 va a ser nuestro instrumento de referencia para los próximos años. Va a suponer un enfoque integral en la atención a las necesidades de dichas personas, con la participación activa tanto de la Administración Autonómica como del Movimiento Asociativo y los Agentes Económicos y Sociales, privilegiando la perspectiva de género.

El Estudio "Discapacidad y Empleo en la Provincia de Málaga" quiere ser la aportación de nuestro grano de arena a la construcción de este camino común.

Este Estudio ha sido posible gracias a la cooperación de todos los que nos sentimos responsables de la inserción laboral de las personas con discapacidad: ellos y sus familias, las Asociaciones que han constituido, los técnicos que trabajan en ellas para mejorar su empleabilidad, los empresarios y sus Organizaciones, las Organizaciones Sindicales, la propia Administración. Para todos ellos vaya nuestro agradecimiento por su inestimable colaboración.

La situación de las personas con discapacidad en relación con el empleo responde a parámetros ya conocidos. Más allá de las matizaciones o especificidades que para nuestra provincia se hayan podido detectar en el presente Estudio, habría que hacer especial hincapié en dos aspectos que, a su vez, se recogen como dos áreas transversales en el Plan de Empleabilidad: la coordinación, movilización y participación de los agentes y el apoyo específico, redoblado, a personas con discapacidad en situación vulnerable, es decir, doblemente vulnerables.

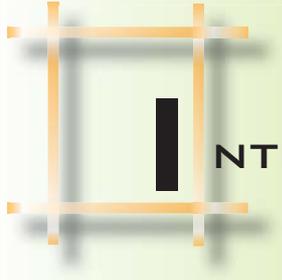
Probablemente los esfuerzos que conviene realizar ahora no son esfuerzos de análisis y diseño o planificación de intervenciones. Llega el turno de la praxis, de las buenas prácticas. Dar un paso adelante en la inserción laboral de las personas con discapacidad es cuestión, seguramente, de que todos nosotros, cada uno desde nuestro papel, cambiemos actitudes y utilicemos coordinadamente todos los recursos disponibles actualmente y los que el Plan de Empleabilidad va a poner a nuestra disposición, y ello con una atención especial hacia quienes sufren de la doble vulnerabilidad.

Málaga, Noviembre 2007

Juan Carlos Lomeña Villalobos
Delegado de la Consejería de Empleo



02



INTRODUCCIÓN





02. INTRODUCCIÓN.-

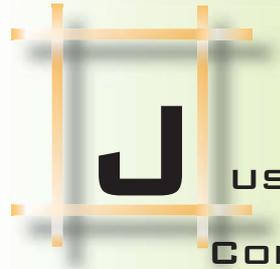
La aproximación al contexto social de las personas discapacitadas tiene como punto de partida en este estudio los datos obtenidos del análisis realizado sobre la Encuesta sobre Discapacidades (INE, 1999), el módulo de la Encuesta de Población Activa sobre Discapacidad y su relación con el Empleo (EPA,2002) y los datos obtenidos sobre Discapacidad y Empleo en la Provincia de Málaga (Argos, 2006). En este acercamiento a los datos estadísticos, partimos de datos generales en relación a la discapacidad: 1. La tasa de actividad está muy por debajo de la población general (EPA,2002) 2. El 33% de la población en general está imposibilitada para trabajar frente al 65% de la población discapacitada (INE,1999), cuestión que nos lleva a plantearnos múltiples cuestiones en relación a esta inactividad 3. Las personas demandantes de empleo en las oficinas del SAE de la provincia de Málaga suponen solamente el 1.85% del total de demandantes.

Este estudio, por tanto, plantea la necesidad de una aproximación general a los datos estadísticos sobre la discapacidad como forma de contextualizar el estudio, unido a una profundización de esta realidad sobre la Discapacidad y el Empleo a través de una investigación cualitativa que nos lleve, desde la interpretación y análisis de los discursos de las entidades y personas seleccionadas, a un conocimiento veraz y directo de la realidad.





03



JUSTIFICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN





03. JUSTIFICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN.-

EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES. ESTADO DE SITUACIÓN.

Con el objeto de contextualizar el análisis cualitativo del empleo de las personas con discapacidad que desarrollamos en el presente estudio, hemos querido realizar una breve explotación de los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999 y en el Módulo Especial de la Encuesta de Población Activa del año 2002 " Personas con discapacidad y su relación con el empleo". Asimismo, con el fin de obtener una visión más actualizada de la situación de las personas con discapacidad en nuestra provincia, se ha elaborado un informe sobre el Mercado de Trabajo de las mismas, referido al año 2006, utilizando como fuente de información el Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía Argos, de la Consejería de Empleo.

Hay un aspecto de gran significación que resalta al realizar un análisis comparativo elemental de los datos EPA 1999 y 2002 con los datos contenidos tanto en la Encuesta sobre Discapacidades como en el Módulo Especial de Discapacidad de la EPA 2002: las tasas de actividad de las personas con discapacidad se encuentran muy por debajo de las correspondientes a la población en general. Además, el diferencial se mantiene en el tiempo o, al menos, se ha mantenido entre 1999 y 2002: 20 y 21 puntos de diferencia (**TABLA I**).

TABLA I. TASAS DE ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN

POBLACIÓN		POBLACIÓN TOTAL		TASAS ACTIVIDAD		TASAS OCUPACIÓN	
		1999	2002	1999	2002	1999	2002
POBLACIÓN EN GENERAL 16 AÑOS O MÁS	TOTAL	33.315.900	34.846.000	52'94%	54'63%	84'81%	88'38%
	VARONES	16.186.300	16.983.300	65'87%	67'15%	89'46%	91'46%
	MUJERES	17.129.600	17.862.700	40'72%	42'72%	77'69%	83'77%
PERSONAS CON DISCAPACIDAD 16-64 AÑOS (1999) 16 AÑOS O MÁS (2002)	TOTAL	1.337.708	2.364.100	32'28%	33'55%	73'91%	84'49%
	VARONES	678.378	1.281.000	40'61%	39'00%	77'89%	87'16%
	MUJERES	659.330	1.082.900	23'71%	27'11%	66'89%	79'97%

FUENTE: INE. ENCUESTA DISCAPACIDADES 1999. MÓDULO EPA DISCAPACIDAD 2002 EPA. IV TRIMESTRES 1999 Y 2002

La TABLA I ofrece asimismo datos comparativos de tasas de ocupación, otro factor de gran relevancia para el análisis del empleo. También en este caso los diferenciales entre tasas de ocupación de la población general y de la población discapacitada son importantes, y desfavorables para ésta. Sin embargo, los diferenciales de las tasas de ocupación son bastante menores que los de las tasas de actividad, no presentan diferencias significativas entre hombres y mujeres y, dato importante, evolucionan de forma decreciente. Este último dato habría que tomarlo con precaución: la comparación entre población general y población discapacitada para el año 1999 no toma como referencia las mismas franjas de edad.

La **TABLA II** ofrece información más detallada sobre tasas de actividad y ocupación de las personas con discapacidad en función del grupo de discapacidad y en referencia al año 1999.

TABLA II. TASAS DE ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN SEGÚN GRUPOS DE DISCAPACIDAD

GRUPOS DE DISCAPACIDAD	TASAS ACTIVIDAD			TASAS OCUPACIÓN		
	TOTAL	VARONES	MUJERES	TOTAL	VARONES	MUJERES
VISIÓN	39'61%	51'13%	28'01%	77'31%	80'43%	71'58%
AUDICIÓN	45'41%	57'19%	32'80%	80'24%	85'00%	71'34%
COMUNICACIÓN	15'39%	18'88%	9'87%	68'89%	70'40%	64'34%
APRENDIZAJE, APLICAC. CONOC. Y DESARR.TAREAS	14'57%	17'52%	10'70%	60'61%	59'68%	62'61%
DESPLAZAMIENTO	24'23%	29'91%	19'41%	65'93%	73'53%	55'97%
UTILIZACIÓN DE BRAZOS Y PIERNAS	22'52%	28'22%	17'51%	71'75%	78'69%	61'91%
DESPLAZAMIENTOS FUERA HOGAR	22'64%	27'89%	17'07%	68'83%	73'69%	60'44%
CUIDADO DE UNO MISMO	11'05%	13'50%	8'14%	78'64%	82'75%	70'57%
REALIZACIÓN TAREAS HOGAR	15'82%	17'91%	14'34%	65'05%	68'15%	62'31%
RELACIÓN CON OTRAS PERSONAS	15'48%	17'97%	12'01%	56'73%	53'56%	63'32%
TOTAL	32'28%	40'61%	23'71%	73'91%	77'89%	66'89%

FUENTE: INE. ENCUESTA DE DISCAPACIDADES 1999

Las discapacidades relacionadas con visión y audición presentan tasas de actividad por encima de la media. A continuación, con tasas ya bastante por debajo de la media, se encontrarían las discapacidades relacionadas con desplazamientos y utilización de brazos y piernas. Las mayores tasas de inactividad se dan en las discapacidades vinculadas a comunicación, relación con otras personas, realización de tareas del hogar, aprendizaje y, especialmente en las personas con mayor grado de dependencia: las discapacidades relacionadas con el cuidado de uno mismo.

El diferencial entre las tasas de actividad de varones y mujeres es de casi 17 puntos. Es de destacar que el diferencial máximo, bastante por encima de la media, se da en los grupos de discapacidad con mejores tasas de actividad: visión y audición. Parece que cuanto menos determinante es una discapacidad para la actividad/inactividad, más entran en juego otros factores que, como el género, afectan a la actividad con carácter general.

Las tasas de ocupación siguen una pauta parecida, con algunos matices importantes: justamente el grupo de discapacidad con una tasa de actividad menor (cuidado de uno mismo) presenta una de las mayores tasas de ocupación (78'64%). Probablemente la explicación se encuentre en la incidencia que el empleo protegido pueda tener en este tipo de discapacidad. Asimismo habría que resaltar que en dos casos, discapacidades para el aprendizaje y relación con otras personas, se rompe la pauta de tasas de ocupación mayores de los varones frente a las mujeres, invirtiéndose los términos.

Los datos que venimos comentando configuran una situación que, a grandes rasgos, podría describirse de la siguiente manera: la discapacidad afecta tanto a la actividad como a la ocupación de las personas, pero en mucha mayor medida a la primera que a la segunda. Las discapacidades sensoriales son las menos afectadas tanto por la inactividad como por el desempleo. Las mujeres discapacitadas son más activas que los varones.

En la **TABLA III** se reflejan datos que confirman lo que acabamos de decir: en el 75% de los casos de las personas que cambian su relación con el mundo del trabajo como consecuencia de una discapacidad, dicho cambio supone pasar de ocupación o actividad a inactividad.

TABLA III. CONSECUENCIAS DE LA DISCAPACIDAD

CONSECUENCIAS	VARONES	MUJERES	TOTAL
PÉRDIDA DE EMPLEO	6'53%	8'60%	7'26%
INACTIVIDAD	78'11%	76'67%	75'48%
TOTAL CAMBIOS CONSECUENCIA DISCAPACIDAD	248.251	136.685	385.136

FUENTE: INE. ENCUESTAS DE DISCAPACIDADES 1999

Hay una razón, evidente, que explica la gran diferencia existente en las tasas de actividad de las personas con discapacidad en comparación con las de la población en general (**TABLA IV**). La discapacidad se vincula a imposibilidad de trabajar, invalidez: solo el 33% de la población en general están imposibilitados de trabajar, frente al 65% de la población discapacitada. Esto es así especialmente en el caso de los varones discapacitados.

TABLA IV. RAZONES DE LA INACTIVIDAD

RAZONES DE INACTIVIDAD	VARONES		MUJERES		TOTAL	
	DISCAPACITADOS	GENERAL	DISCAPACITADOS	GENERAL	DISCAPACITADOS	GENERAL
IMPOSIBILIDAD DE TRABAJAR JUBILACIÓN. INVALIDEZ	77'05%	65'72%	56'46%	15'66%	64'96%	33'01%
NO NECESIDAD DE TRABAJAR RAZONES FAMILIARES O PERSONALES. OTRAS PENSIONES	2'57%	3'76%	23'84%	67'69%	13'37%	45'53%
FALTA DE EXPECTATIVAS DE EMPLEO POR DISCAPACIDAD	21'84%	--	14'30%	--	17'65%	--
FALTA DE EXPECTATIVAS DE EMPLEO POR OTRAS CAUSAS. DESCONOCIMIENTO	4'89%	--	7'89%	--	5'83%	--

RAZONES DE INACTIVIDAD	VARONES		MUJERES		TOTAL	
	DISCAPACITADOS	GENERAL	DISCAPACITADOS	GENERAL	DISCAPACITADOS	GENERAL
FALTA DE EXPECTATIVAS DE EMPLEO POR OTRAS CAUSAS. DESCONOCIMIENTO	4'89%	--	7'89%	--	5'83%	--
DEDICACIÓN A FORMACIÓN ESTUDIANTES	5'66%	25'11%	2'78%	15'30%	3'83%	18'70%
TOTAL PERSONAS INACTIVAS	402.865	5.415.100	503.001	10.153.300	905.866	15.568.400

FUENTE: INE. ENCUESTA DE DISCAPACIDADES 1999. EPA. IV TRIMESTRE 1999

En el caso de las mujeres discapacitadas, la segunda gran razón de la inactividad, que comparten con las mujeres en general, es la razón familiar: la dedicación a tareas del hogar.

En la TABLA IV se recoge un dato que merece la pena destacar: un 27% de personas con discapacidad explican su inactividad por razones distintas a la imposibilidad de trabajar o a la dedicación a la familia. De ellas, un 3'83% se encuentran en fase de formación, se supone que con una perspectiva de incorporación futura al mercado de trabajo. Interesa centrar el análisis en el resto.

Casi una cuarta parte de las personas discapacitadas inactivas (23'48%) informan de que la razón de su inactividad es la falta de expectativas de empleo o el desconocimiento de cómo encontrarlo. Aún más, un 17'65% relacionan la falta de expectativas con la discapacidad (bastante más los varones que las mujeres).

Las expectativas son el motor del comportamiento. La esperanza de poder obtener un resultado beneficioso y la confianza en las propias fuerzas determinan la puesta en marcha de los comportamientos y sus resultados. El desánimo y la falta de confianza en los propios recursos bloquean los comportamientos.

¿Están justificadas las faltas de expectativas que expresan las personas con discapacidad? ¿Por qué han llegado a esa conclusión? Las respuestas a estas preguntas pueden abrir perspectivas de intervención que desde distintos ámbitos incidan en la reversión de

la situación.

Los datos que venimos comentando sugieren algunas líneas de intervención para incrementar las tasas de actividad de las personas con discapacidad. Algunas de dichas líneas serían comunes (aún con adaptaciones) a las aplicables a la población en general: las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral deberían incidir favorablemente tanto en la actividad de las mujeres en general como de las discapacitadas. Otro tanto cabría decir de programas y servicios de formación y orientación profesional, que removerían obstáculos al conocimiento o a las buenas expectativas de empleo, obstáculos compartidos con la población general.

Otras líneas de actuación sí serían específicas. ¿Qué hacer para cambiar la falta de expectativas de empleo basada en la propia discapacidad? ¿Cómo eliminar obstáculos reales al empleo de las personas discapacitadas que pueden justificar esa falta de expectativa? ¿Cómo sensibilizar a los/as propios/as discapacitados/as y a sus entornos familiares para modificar su desesperanza cuando ésta no esté justificada?

Incidir sobre la inactividad de las personas con discapacidad sería la línea de intervención prioritaria, toda vez que, como estamos viendo, ese es el elemento más definitorio de la problemática del empleo de aquellas.

No debemos olvidar sin embargo que las tasas de ocupación de los/as discapacitados/as se encuentran también por debajo de las de la población en general.

La **TABLA V** recoge las razones, aducidas por los/as propios/as discapacitados/as, del desempleo. Buscan empleo, pero no lo encuentran. ¿Por qué? ¿Cómo perciben las causas que motivan el que a pesar de su esfuerzo, no consigan encontrar el empleo que desean?

TABLA V. RAZONES DE LA FALTA DE ÉXITO EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

RAZONES	VARONES	MUJERES	TOTAL
DISCAPACIDAD	27'89%	18'63%	23'62%
FALTA DE EXPERIENCIA	2'70%	5'36%	3'93%
FALTA DE FORMACIÓN O FORMACIÓN INADECUADA	4'90%	7'86%	6'27%
DIFICULTAD GENERAL	28'68%	26'78%	27'80%
DEMANDANTES DE EMPLEO DISCAPACITADOS	68.205	58.552	126.757

FUENTE: INE. ENCUESTA DE DISCAPACIDADES 1999

De las cuatro razones que se recogen, tres (falta de experiencia, falta de formación o formación inadecuada, dificultad general) son también utilizadas por la población en general para explicar su falta de éxito en la búsqueda de empleo. Un 38% de personas con discapacidad, activas, aducen las mismas. Casi una cuarta parte (23'62%) manifiestan que la razón fundamental de su situación de desempleo es su condición de discapacitados/as.

Merece la pena destacar que las mujeres discapacitadas justifican en menor medida que los varones su situación de desempleo por el puro y simple hecho de su discapacidad y, al contrario, se remiten a razones "generales" en mayor medida que éstos.

¿Está justificada esta percepción? En este caso, como en el caso de la falta de expectativas de empleo basadas en la discapacidad, habría que analizar hasta qué punto la percepción se basa en la realidad y existen obstáculos a la ocupación de los/as discapacitados/as, y en qué medida dicha percepción se encuentra parcialmente sesgada.

La formación es un factor determinante de la inserción laboral. En la Tabla III se ofrecen datos comparativos sobre estudios terminados y en curso de la población general y de la población discapacitada. En ambos casos, hay diferencias significativas. Salvo en el nivel de estudios primarios, en el que el porcentaje de personas con discapacidad supera al porcentaje de la población en general, en el resto de los casos la situación es la inversa. Aún cuando las franjas de edad no son las mismas y no se recoge la incidencia de la edad en la formación, aspectos que podrían matizar los resultados, la conclusión parece clara: más allá de las primeras fases formativas, los niveles de estudio de las personas con discapacidad están por debajo de los de la población en general. He aquí, probablemente, una línea de intervención.

TABLA VI. NIVELES DE ESTUDIOS TERMINADOS Y EN CURSO

POBLACIÓN	TOTAL	ESTUDIOS YA TERMINADOS						ESTU- DIOS EN CURSO
		ANALFA- BETOS Y SIN ES- TUDIOS	PRIMA- RIOS	SECUN- DARIOS O ME- DIOS	TÉCNICO- PROFES. MEDIO- SUPE- RIOR	UNIVER- SITA- RIOS Y OTROS		
POBLACIÓN GENERAL	TOTAL	33.070.600	16'24%	28'24%	33'27%	10'20%	12'03%	11'97%
	VARONES	16.047.800	13'21%	27'91%	35'50%	11'26%	12'09%	11'40%
16 AÑOS O MÁS	MUJERES	17.022.800	19'09%	28'54%	31'17%	9'21%	11'97%	12'51%

POBLACIÓN	TOTAL	ESTUDIOS YA TERMINADOS						
		ANALFABETOS Y SIN ESTUDIOS	PRIMARIOS	SECUNDARIOS O MEDIOS	TÉCNICO-PROFES. MEDIO-SUPERIOR	UNIVERSITARIOS Y OTROS	ESTUDIOS EN CURSO	
PERSONAS CON DISCAPACIDAD 16-64 AÑOS	TOTAL	1.376.210	35'04%	37'36%	19'01%	4'99%	3'58%	4'67%
	VARONES	699.075	32'82%	36'80%	21'00%	5'86%	3'49%	5'36%
	MUJERES	677.134	37'32%	37'93%	16'95%	4'09%	3'68%	3'96%

FUENTE: INE. ENCUESTA DE DISCAPACIDADES 1999. EPA. IV TRIMESTRE 1999

Además de la falta de formación o de la insuficiencia de la misma, los/as mismos/as discapacitados/as informan de otros obstáculos al empleo, vinculados a la discapacidad (Tabla VII). Alrededor de un 50% entienden que su discapacidad les limita en el trabajo a desarrollar y en el número de horas a trabajar. Casi una tercera parte informa de restricciones vinculadas a los desplazamientos. Los porcentajes se incrementan sustancialmente si las restricciones se entienden como parciales. Ahora bien, una persona con discapacidad, además de discapacidades tiene también capacidades: por lo tanto, tiene probablemente dificultades para realizar ciertos tipos de trabajos, pero no todos. Seguramente cabe identificar empleos para los que determinadas discapacidades no suponen desventaja alguna. El papel de la Orientación Profesional como instrumento de remoción de obstáculos parece claro. Otro tanto cabría decir de la Adaptación de Puestos de Trabajo, medida de fomento de empleo ya contemplada actualmente y probablemente no suficientemente utilizada. Por otra parte, la jornada a tiempo parcial aparece asimismo como una medida relevante para combatir el desempleo de las personas discapacitadas. Dicha medida contemplada hasta ahora fundamentalmente en el marco de la conciliación de la vida laboral y familiar, destinada a incrementar la actividad y el empleo especialmente de las mujeres, puede también cumplir una función significativa en la integración laboral de los discapacitados. Finalmente, las dificultades relacionadas con los desplazamientos son perfectamente perceptibles por todos y las líneas de intervención son asimismo evidentes.



TABLA VII. RESTRICCIONES EN EMPLEO RELACIONADAS CON DISCAPACIDAD

RESTRICCIONES	TOTAL			VARONES			MUJERES		
	SI	ALGO	NO	SI	ALGO	NO	SI	ALGO	NO
TIPO DE TRABAJO	52'96%	22'31%	18'29%	56'37%	19'83%	18'57%	48'92%	25'24%	17'97%
Nº HORAS TRABAJADAS	48'51%	17'63%	25'41%	51'60%	14'84%	26'53%	44'86%	20'94%	24'08%
DIFICULTADES DESPLAZAMIENTO	29'23%	13'51%	46'51%	32'14%	12'53%	45'50%	25'77%	14'68%	47'71%
POBLACIÓN TOTAL DISCAPACITADOS	2.364.000			1.281.080			1.083.000		

FUENTE: INE. EPA. MÓDULO DE DISCAPACITADOS 2002

Las Tablas VIII, IX y X ofrecen información sobre aplicación de medidas de fomento de empleo para personas con discapacidad, tanto en 1999 como en 2002.

TABLA VIII. BENEFICIARIOS DE MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

GRUPOS DE DISCAPACIDAD	TOTAL PERSONAS DISCAPACITADAS OCUPADAS	TOTAL DE DISCAPACITADOS OCUPADOS BENEFIC. DE MEDIDAS	TASA DE BENEFICIARIOS
VISIÓN	89.193	10.143	11'37%
AUDICIÓN	103.150	9.748	9'45%
COMUNICACIÓN	22.674	8.095	35'70%
APRENDIZAJE, APLICACIÓN DE CONOC. Y DESARR. DE TAREAS	18.678	7.656	40'98%
DESPLAZAMIENTO	64.239	9.638	15'00%
UTILIZACIÓN DE BRAZOS Y PIERNAS	69.742	11.020	15'80%
DESPLAZAMIENTOS FUERA HOGAR	110.415	28.291	25'62%
CUIDADO DE UNO MISMO	16.900	4.126	24'41%
REALIZACIÓN TAREAS HOGAR	50.630	14.933	29'49%
RELACIÓN CON OTRAS PERSONAS	18.277	4.461	24'40%
TOTAL	319.185	43.088	13'49%

FUENTE: INE. ENCUESTA DE DISCAPACIDADES 1999

El porcentaje de discapacitados ocupados beneficiarios de dichas medidas era del 13'49% en 1999 (Tabla VIII) y del 11'57% en 2002 (Tabla IX).

TABLA IX. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO A PERSONAS OCUPADAS CON DISCAPACIDAD Y PROBLEMAS DE SALUD

APLICACIÓN MEDIDAS	TOTAL	VARONES	MUJERES
SI SE APLICAN	11'57%	12'07%	10'60%
NO SE APLICAN	85'34%	84'56%	86'79%
NO SABE SI SE APLICAN	3'05%	3'35%	2'55%
TOTAL OCUPADOS DISCAPACITADOS Y PROBLEMAS SALUD	670.300	435.500	234.800

FUENTE: INE. EPA. MÓDULO DISCAPACIDADES 2002

De entre las medidas contempladas en la Encuesta de Discapacidades 1999 la que suponía un mayor porcentaje de aplicación era el Empleo Protegido (26'22%), seguida de los Contratos para la Formación y Prácticas y los Incentivos a la Contratación, con más del 19% (Tabla X). La Cuota de Reserva suponía el 17'79% en el sector privado y el 9'06% en el público.

TABLA X. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

TIPO DE MEDIDA	BENEFICIARIOS	TASAS DE BENEFICIARIOS
CONTRATOS FORMACIÓN Y PRÁCTICAS	8.589	19'93%
INCENTIVOS CONTRATACIÓN	8.486	19'69%
CUOTA RESERVA SECTOR PÚBLICO	3.907	9'06%
CUOTAS RESERVA SECTOR PRIVADO	7.667	17'79%
EMPLEO SELECTIVO	3.685	8'55%
SUBVENCIONES	2.824	6'55%
EMPLEO PROTEGIDO	11.300	26'22%
TOTAL	43.088	100%

FUENTE: INE. ENCUESTA DISCAPACIDADES 1999

Los discapacitados que se benefician en mayor porcentaje de las Medidas de Fomento de Empleo son los incluidos en el grupo de discapacidades para el aprendizaje y la comunicación. Los que menos se benefician son los discapacitados auditivos y visuales (Tabla VIII).

¿Qué significan este conjunto de datos? ¿Se están aplicando suficientemente las Medidas previstas? ¿Se aplican a sus destinatarios tomando en consideración su discapacidad?

Si se tiene en cuenta la tasa de ocupación de la discapacidad relacionada con el cuidado de uno/a mismo/a que se recoge en la Tabla II, llamativa tanto por su volumen como por darse precisamente en el grupo de discapacidad con menor tasa de actividad, cabría pensar, como se indicaba, en una importante aplicación de la medida de Empleo Protegido. Sin embargo, las personas con dicha discapacidad no se encuentran entre las más beneficiadas por las Medidas de Fomento de Empleo, tal y como se refleja en la Tabla VIII. ¿Por qué tienen esa tasa de ocupación tan relativamente alta si no es por una aplicación "masiva" de la Medida de Empleo Protegido?

Las discapacidades de la visión y audición son las menos beneficiadas por las Medidas. ¿Porque lo necesitan menos?. ¿La naturaleza de su discapacidad es menos "limitante" o bien utilizan para su integración laboral otras vías distintas a las Medidas de Fomento de Empleo? ¿Hasta qué punto las Asociaciones, su organización, los servicios que prestan a sus miembros, son determinantes en la tarea de remoción de obstáculos a la integración?

¿Cómo interpretar los datos relativos a contratación y cuota de reserva? En 1999, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Discapacidades, había 22842 funcionarios discapacitados, de los que únicamente 3.907 (Tabla X) se habrían beneficiado de la Cuota de Reserva, lo que supone un 17'10%. En empresas de más de 50 trabajadores/as trabajaban 94.552 personas con discapacidad, de los/as que 7.667 eran beneficiarios/as de la cuota de reserva (8'10%). Aún cuando habría que tomar con precaución estos datos (en la Encuesta de Discapacidades no se recogen las personas discapacitadas que trabajan en el Sector Público bajo relación laboral), parecen indicar que la cuota de reserva se aplica en menor medida en el Sector Privado que en el Público o en éste es más visible su aplicación. Por otra parte, los incentivos a la contratación y la contratación en prácticas y para la formación (17.000 aproximadamente) suponen la aplicación de dichas medidas a un 7'5% de los discapacitados ocupados en Sector Privado.

Los datos que venimos exponiendo y analizando reflejan un estado de situación en un momento determinado: nos estamos refiriendo fundamentalmente al año 1999, con algunas referencias, para algunos aspectos, al año 2002. Desgraciadamente no existen datos comparables posteriores que nos permitan analizar la evolución en el tiempo de la situación descrita.

En anexo a este Estudio se incluye el Informe "Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidades" referido a la Provincia de Málaga y al año 2006, basado en datos del Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía, de la Consejería de Empleo.

Con este Informe hemos pretendido paliar, en parte, el déficit de información señalado. Aún cuando por la fuente de información utilizada no es posible establecer comparaciones rigurosas con los datos de la Encuesta de Discapacidades de 1.999, sí puede permitirnos hacernos una idea actualizada de algunos de los aspectos definitorios de la problemática del empleo de las personas con discapacidad.

Como Anexo al estudio se presentan también datos de población discapacitada en la Provincia de Málaga, distribuidos por edad, sexo y tipo de discapacidad y por términos municipales, agrupados a su vez en los ámbitos geográficos de las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico, facilitados por la Delegación Provincial de la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.

En la Tabla XI se ofrecen datos de Población y Paro tanto General como de Discapacitados, referidos a la provincia de Málaga, en 2006.

TABLA XI POBLACIÓN Y PARO

PARO PROVINCIA MÁLAGA	VARONES		MUJERES		TOTAL	
	Discapacitados	General	Discapacitados	General	Discapacitados	General
POBLACIÓN (16 Y MÁS AÑOS)	35.635	586.800	57.524	635.700	93.159	1.222.500
PARADOS (ESTIMADOS Y REGISTRADOS)	943	31.100	675	39.400	1.618	70.500
TASA PARO SOBRE POBLACIÓN	1'89%	5'29%	1'63%	6'19%	1'73%	5'76%

FUENTES: EPA IV TRIMESTRE 2006. INFORME ARGOS.
DELEGACIÓN IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Como puede observarse, las tasas de paro sobre la población son sensiblemente inferiores en el caso de las personas con discapacidad. En primer lugar, hay que matizar los datos: el paro general es un dato estimado, obtenido de la EPA, referido a la población entre 16 y 65 años. Si tomáramos como referencia la misma población, el paro de los/las discapacitados/as sería más elevado. En segundo lugar, paradójicamente un paro menor en relación con la población total, no con la población activa, es un mal dato: lo que está reflejando es una tasa de actividad mucho menor.

Parece pues que en 2006, y en la provincia de Málaga, se mantiene uno de los aspectos que definen, en negativo, la situación de los discapacitados en relación con el empleo: escasa actividad. Los datos disponibles no permiten evaluar la evolución de la inactividad desde 1999 a 2007.

El Informe sobre Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidades sí arroja alguna luz sobre los/as demandantes de empleo discapacitados/as en nuestra provincia, y la incidencia de la contratación en ellos.

Los contratos que se formalizan con personas con discapacidad son sensiblemente menos que los que se suscriben con los/as trabajadores/as en general. Si durante 2006 se registraron 717.668 contratos que afectaron a 129.374 demandantes, los 2.392 demandantes discapacitados solamente formalizaron 3.976 contratos.

Aún cuando la temporalidad de la contratación de los/as discapacitados/as es menor que la de los/as trabajadores/as en general, seguramente por efecto de las medidas de fomento de empleo, éstas no parecen aplicarse con toda su potencialidad: cómo explicar si no el hecho de que la contratación no incentivada o bonificada (o incentivada con carácter general) supere en tan gran medida a la incentivada expresamente para promover el empleo de los/as discapacitados/as.

Los empleadores parecen reconocer el nivel académico de los/as demandantes de empleo discapacitados/as, superior al de los demandantes en general y les contratan en base a dicho nivel en mayor medida que a éstos. He aquí una línea de intervención que no hay que descuidar dada su efectividad.

Por el contrario, habría que incidir en la falta de experiencia previa de los demandantes discapacitados, muy superior a sus homólogos de la población en general. Los periodos de prácticas y las experiencias en el mundo de trabajo, aún sin relación laboral, serían herramientas de intervención muy adecuadas.

Si el desempleo de larga duración es descorazonador para cualquiera, también lo es para las personas con discapacidad, tanto más cuanto que a ellas les afecta en mucha mayor medida. Concentrar los esfuerzos de apoyo a la integración laboral en las primeras fases del desempleo es probablemente mucho más eficaz que hacerlo con posterioridad.

El sexo y la edad interactúan de alguna manera con la discapacidad y producen efectos muy evidentes sobre su inserción laboral: en el caso de los discapacitados, las intervenciones sobre las mujeres y los jóvenes han de ser más intensas que las que se llevan a cabo con carácter general, tanto en lo que se refiere a la promoción de la actividad como de la contratación.

Un factor decisivo para la inserción laboral es el objetivo profesional, la ocupación o profesión que se desea desarrollar: el 42'72% de los/as demandantes discapacitados/as malagueños/as concentran su demanda en 5 ocupaciones. Teniendo en cuenta el balance entre capacidades y discapacidades, parecería de gran importancia la diversificación de las opciones profesionales de modo que éstas respondieran no solo a aquellas sino también a las oportunidades que ofrece nuestro mercado de trabajo.

Inactividad, desempleo, empleo: superar las dos primeras fases para alcanzar la última es una tarea especialmente compleja cuando quienes tienen que llevarla a cabo son personas con discapacidades.

Los/as discapacitados/as son los principales agentes de su inserción. Pero no están solos/as. Las percepciones y los comportamientos de sus familiares, de sus Asociaciones, de las Administraciones Públicas, de los Empleadores/as son determinantes para el éxito (o el fracaso) de la tarea.

Desde hace ya tiempo se vienen desarrollando intervenciones para facilitar el empleo de las personas con discapacidad. Con racionalidad, fruto del análisis, y con creatividad, probablemente se puedan diseñar nuevas alternativas que respondan a la dinámica de la problemática de su inserción. Seguramente, también habrá que incidir en las buenas prácticas de las líneas de actuación ya emprendidas y en la interacción entre todos los agentes implicados. Ciertamente los márgenes de mejora son amplios. Ojalá el presente estudio sirva a este propósito.



04



POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO Y ÁMBITO GEOGRÁFICO







04. POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO Y ÁMBITO GEOGRÁFICO.-

Son objeto de estudio las personas con discapacidad de la provincia de Málaga, con un grado de minusvalía igual o superior al 33% ya sea física, psíquica o sensorial, que estén en edad laboral y que no cuenten con incapacidad permanente frente al mercado de trabajo.

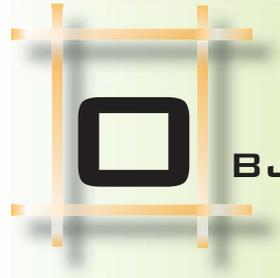
Igualmente son objeto de estudio las entidades públicas y privadas, tanto aquellas que están obligadas por su tamaño a contratar personas con discapacidad, así como las entidades que promueven el empleo de discapacitados/as bien a través de centros ocupacionales o de programas específicos de orientación laboral así como los centros especiales de empleo y enclaves laborales.







05



OBJETIVOS





05. OBJETIVOS.-

La finalidad del estudio es conocer la realidad del mercado de trabajo para las personas con discapacidad, detectando los factores que favorecen u obstaculizan la integración laboral de las personas discapacitadas en la provincia de Málaga, en función de la edad y el sexo de las mismas, la causa de la discapacidad, su tipo y grado, así como proponer líneas de actuación que faciliten su integración laboral.

Para ello se plantean como objetivos:

- ① Detectar los factores que inciden en la **disponibilidad** hacia el empleo de las personas con discapacidad, en su inactividad o actividad.
- ② Conocer las variables que influyen en la **búsqueda de empleo**, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, de las personas discapacitadas con disponibilidad.
- ③ Analizar las causas que inciden en la **adaptación** a los empleos, la movilidad (tanto geográfica como funcional) y la promoción profesional, así como sobre la transición del empleo protegido al normalizado, de las personas con discapacidad.
- ④ Identificar factores que pudieran influir en **las prácticas de reclutamiento, selección y contratación** de personas discapacitadas por parte de los/as empleadores/as, en función de su tipo (Administraciones Públicas, Empresas Privadas), de su localización, tamaño, sector de actividad económica, así como en función del perfil del empleador y su experiencia con la discapacidad.
- ⑤ Describir los factores que inciden sobre las políticas y prácticas en materia de personal y de **Recursos Humanos** de los/as empleadores/as, en relación con la adaptación, movilidad y promoción profesional de sus empleados/as discapacitados/as.
- ⑥ Identificar las variables que inciden sobre la **transición** desde el Empleo Protegido (Centros Especiales de Empleo, Enclaves Laborales) hacia el empleo normalizado.





06

Discapacidad y Empleo 41



CONCEPTOS FUNDAMENTALES



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



06. CONCEPTOS FUNDAMENTALES.-

La terminología relacionada con la discapacidad es diversa según el texto legal en el que se recoge. La OMS establece las siguientes definiciones:

Deficiencia: consecuencias permanentes de las enfermedades y accidentes en el nivel corporal, fisiológico u orgánico.

Discapacidades: restricciones en la actividad de un individuo debidas a cualquier deficiencia.

Minusvalías: situaciones de desventaja, derivadas de deficiencias o discapacidades, que limitan o impiden participar o desempeñar realidades sociales en niveles considerados como normales.

La Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, en su artículo 7 define los siguientes conceptos:

Persona con **discapacidad**: Toda aquella que tenga una ausencia o restricción de la capacidad de realizar una actividad como consecuencia de una deficiencia.

Se entiende por deficiencia la pérdida o anormalidad de una estructura o función psíquica, fisiológica o anatómica.

Persona con **minusvalía**: Aquella que, como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, se encuentra en una situación de desventaja que le limita o impide el desempeño de un papel, en función de su edad, factores sociales y culturales y así haya sido calificada la minusvalía por los órganos de las administraciones públicas que tengan atribuida esta competencia, de acuerdo con la legislación vigente.

A efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

En este sentido y de cara a la accesibilidad al empleo de las personas con discapacidad, la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración social de los Minusválidos (LISMI), establece que las empresas públicas o privadas que empleen un número de trabajadores/as fijos/as que **exceda** de 50 estarán obligadas a emplear un número de trabajadores/as minusválidos/as no inferior al 2% de la plantilla.

Sin embargo, la legislación contempla la posibilidad por parte de las empresas de acogerse, en determinados supuestos, a **medidas** alternativas que dichas empresas podrán aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo en favor de los/as discapacitados/as. Ello será viable cuando no sea posible la incorporación de un trabajador/a minusválido/a a la empresa obligada, y haya obtenido la excepcionalidad.

En estos casos definidos por la ley, se podrá optar a grandes rasgos por: realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador/a autónomo/a discapacitado/a, para el suministro, la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa o podrá optar por la realización de donaciones y de acciones de patrocinio, en favor de los/as minusválidos/as que permita la creación de puestos de trabajo.

El Real Decreto 364/2005 de 8 de abril contempla una medida alternativa y define el **Enclave laboral** como el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada 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/as con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora, sin que la organización del trabajo en el enclave deje de corresponder al centro especial de empleo.

Los principales objetivos de los enclaves laborales son el favorecer el tránsito de las personas con discapacidad desde los centros especiales de empleo al empleo ordinario de manera estable, al igual que facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del dos por ciento de trabajadores/as con discapacidad establecida en la ley.

Los **Centros Especiales de Empleo** son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores/as con discapacidad a través de la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo. Su plantilla está formada por un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad.

Pueden ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos. Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.

Hay que diferenciar pues el empleo protegido, es decir, aquel generado en los Centros especiales de empleo, del empleo **normalizado o empleo ordinario**, siendo éste el



el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo en las mismas condiciones que el de cualquier otro/a trabajador/a sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados/as no tenga discapacidad alguna.

Frente al empleo normalizado y al empleo protegido, existen otras modalidades de integración laboral de las personas con discapacidad además de los enclaves laborales, estas son el empleo con apoyo y el empleo autónomo.

Así el **empleo con apoyo** está dirigido principalmente a discapacitados/as intelectuales graves. Consiste en preparar a una persona con discapacidad para un puesto determinado, con la ayuda y asistencia de un/a tutor/a o preparador/a laboral y a través de un itinerario personalizado. Paulatinamente el/la tutor/a se irá retirando del entorno laboral del/la discapacitado/a hasta que éste se encuentre totalmente integrado.

Dentro de la accesibilidad de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, los **Centros Ocupacionales** constituyen un servicio social para el desarrollo personal de los/as minusválidos/as con la finalidad de lograr, dentro de las posibilidades de cada uno/a, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone, para la integración social. A pesar de ello, no se considera generación de empleo ya que no existe relación laboral; la finalidad es asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos/as, cuando por el grado de su minusvalía no puedan integrarse en una Empresa o en un Centro Especial de Empleo.







07

Discapacidad y Empleo 47



UNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



07. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA.-

La metodología utilizada en este estudio viene determinada por los objetivos de la investigación y por el carácter exploratorio de la misma lo que lleva a plantear la importancia de introducir un diseño metodológico cualitativo previamente contextualizado a través de la explotación de datos secundarios.

El uso de esta metodología responde a la necesidad de profundizar en una serie de aspectos que son difícilmente reflejados a través de los datos, para ello se ha hecho uso de distintos métodos de investigación social que nos han dado un acercamiento a la realidad a través de los discursos de los/as propios/as entrevistados/as; las técnicas utilizadas se han encuadrado dentro de la perspectiva estructural de la investigación social combinando entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión lo que nos ha permitido captar el sistema de relaciones que existe entre los diferentes elementos del sistema (categorías) y por tanto aproximarnos a las dimensiones simbólicas de la realidad social.

1. El grupo de discusión

Según la definición de Alfonso Ortí (2000) el grupo de discusión "es fundamentalmente pragmático, macrosociológico y extragrupo: el grupo tan sólo interesa como medio de expresión de las ideologías sociales, como unidad pertinente de producción de discursos ideológicos (...)"se aspira a reproducir el discurso ideológico cotidiano o discurso básico de la realidad social de la clase o el estrato, representado por sujetos reunidos.

La importancia de la selección de esta técnica de investigación social viene determinada por la posibilidad de tener un contacto directo con la realidad que se quiere estudiar y de que los protagonistas expresen libremente sus opiniones sobre el tema a debatir, tal como lo define Krueger (1.991) "el clima grupal permisivo da libertad a los individuos para divulgar emociones que no surgen a menudo con otros tipos de investigación".

En esta investigación se ha planteado la realización de seis grupos de discusión con el fin de obtener una muestra heterogénea y lo más representativa posible tratando de maximizar la variabilidad entre los/as usuarios/as que han formado los grupos, para ello se ha tenido en cuenta:

- ✚ Tipo de discapacidad (física, y sensorial)
- ✚ Grado de discapacidad
- ✚ Congénita o sobrevenida
- ✚ Variables sociodemográficas (sexo y edad)
- ✚ Ámbito geográfico (rural, urbano)
- ✚ Situación laboral (desempleado, ocupado)

Finalmente destacar que los grupos de discusión han estado formados por entre 8 y 10 participantes que tras plantear el tema central de debate han propiciado un discurso en la mayoría de los casos fluido y con contenidos y experiencias relevantes para nuestro objeto de estudio.

Los grupos de discusión han sido grabados, transcritos y analizados posteriormente.

Se han realizado los siguientes grupos de discusión:

GRUPOS DE DISCUSIÓN		
Tipo Discapacidad	Ámbito urbano	Ámbito rural
D.Física	<p>GD 1: Discapacidad física congénita (desempleo+ocupados)</p> <p>GD 2: Discapacidad física sobrevenida (desemp+ ocupados)</p>	<p>GD 5: Discapacidad física congénita y sobrevenida (desempl+ ocupados)</p>
D.Sensorial	<p>GD 3: Discapacidad sensorial visual (congénita y sobrevenida) (desemp+ ocupados)</p> <p>GD 4: Discapacidad sensorial auditiva congénita y sobrevenida (desempl+ ocupados)</p>	<p>GD 6: Discapacidad sensorial visual congénita y sobrevenida (desempl+ ocupados)</p>



2. La entrevista semiestructurada.-

En la investigación naturalista, las entrevistas adoptan más la forma de un diálogo o una interacción (...) la más común es la entrevista semiestructurada que es guiada por un conjunto de preguntas y cuestiones básicas a explorar Erlandson E.L. Harris, B. L. Skipper y S.D. Allen(1993) citados en Entrevistas cualitativas (cuadernos metodológicos CIS) (2002:38).

Para identificar y analizar los factores que favorecen u obstaculizan la inserción laboral de los discapacitados se han utilizado entrevistas semiestructuradas con un guión previamente establecido y atendiendo a los diferentes ámbitos seleccionados (administración, asociaciones, centros especiales de empleo, empresarios etc) lo que nos ha propiciado una visión más amplia sobre los problemas de inserción laboral de las personas discapacitadas.

Se han realizado un total de 55 entrevistas semiestructuradas distribuidas de la siguiente manera:

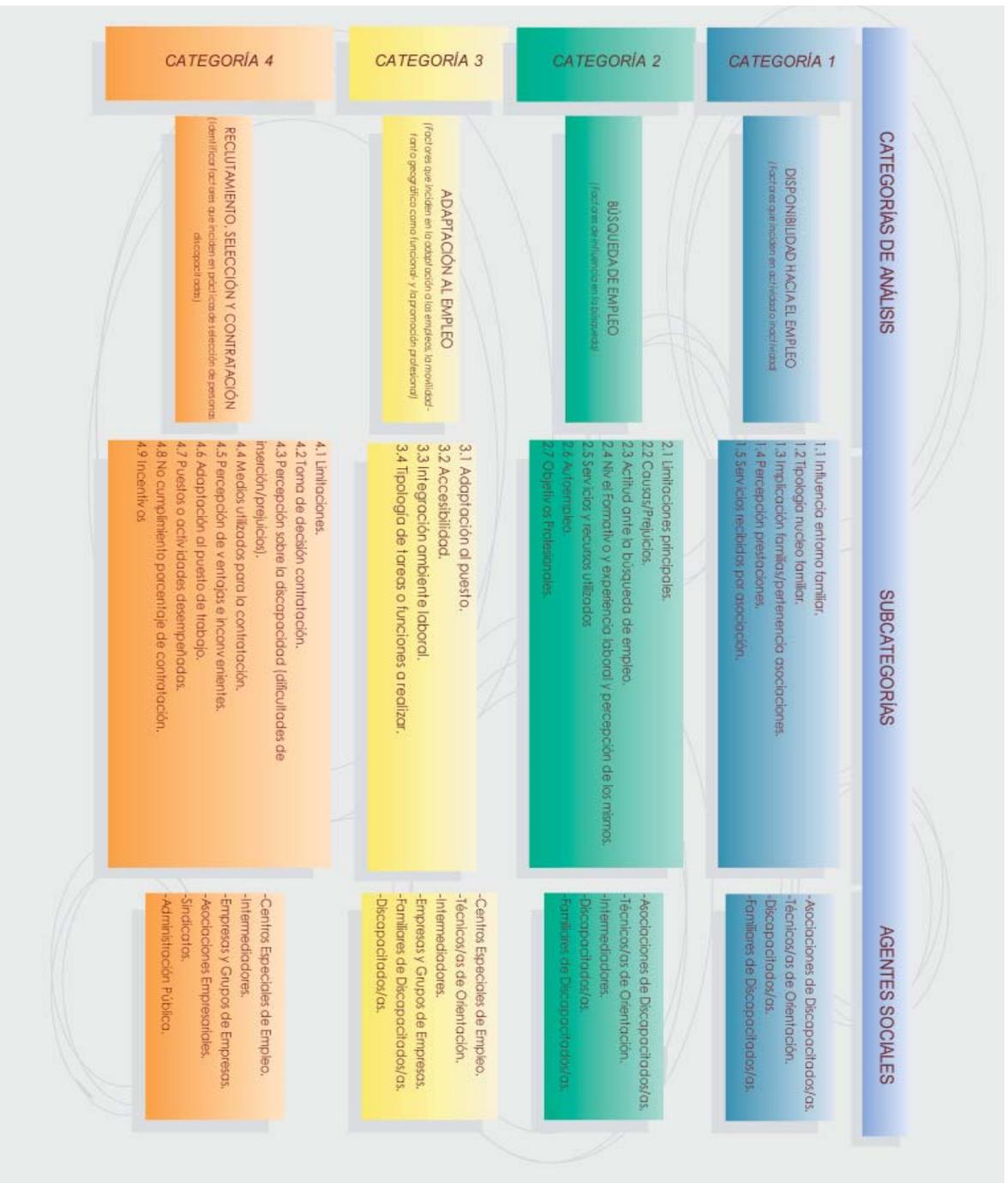
VER TABLA ANEXA SOBRE EL TRABAJO DE CAMPO.

DISCAPACIDAD	AGENTES					
	GENERAL	FÍSICA	SENSORIAL		PSÍQUICA	
			VISUAL	AUDITIVA	MENTAL	INTELLECTUAL
ASOCIACIONES DE DISCAPACITADOS SINDICATOS		1 entrevista		1 entrevista	5 entrevistas	
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO ASOCIACIONES EMPRESARIALES EMPRESARIOS y grupos de empresas	3 entrevistas 6 entrevistas 4 entrevistas 5 entrevistas	1 entrevista		1 entrevista	2 entrevista	
ORIENTADOR LABORAL FAMILIARES ADMINISTRACIÓN INTERMEDIADOR LABORAL		1 entrevista	1 entrevista	1 entrevista	2 entrevistas 1 entrevista 3 entrevistas	4 entrevistas
DISCAPACITADOS	5 entrevistas 1 entrevista					
		3 grupos de discusión	2 grupos de discusión	1 grupo de discusión	3 entrevistas	4 entrevistas

Las entrevistas han sido grabadas, transcritas y posteriormente analizadas.

El procedimiento de tratamiento de datos se ha basado en el análisis de contenido sintáctico (contexto desde el que se formula el discurso, repetición de palabras...) y semántico (significado de las palabras, sentido de las opiniones, etc.) de la información proporcionada por los entrevistados, elaborando un esquema de categorías y subcategorías quedando el contenido segmentado y estableciendo la correspondiente interrelación entre ambos, siendo interpretado finalmente los resultados.

A continuación indicamos a través de la siguiente tabla, las categorías utilizadas para las entrevistas:







08



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN





ENTREVISTAS

Los guiones elaborados para las entrevistas han pretendido recoger todos aquellos factores o variables que inciden en las personas con discapacidad con relación al mercado laboral.

Por ello, el análisis de la información ha sido realizado siguiendo como referente a los objetivos propuestos con anterioridad, lo que permite enmarcar la información obtenida en secuencias lógicas dentro del proceso de inactividad-actividad.

En primer lugar, el análisis ha tenido la finalidad de identificar aquellos **factores que inciden en la disponibilidad hacia el empleo de las personas con discapacidad**, en su inactividad o actividad. Para ello, se ha entrevistado a asociaciones de discapacitados, técnicos de orientación, familiares de discapacitados y a los propios discapacitados.

Al estudiar la **importancia que tiene el entorno de la persona discapacitada** en cuanto a su actitud ante la búsqueda de empleo, hay que puntualizar que con "entorno" se hace alusión tanto a la familia y su actitud ante la discapacidad (proteccionismo, implicación, ...) como a los condicionantes económicos y los servicios públicos o privados recibidos, en definitiva, la relación entre contexto socio-económico y discapacidad.

Influencia del entorno familiar

Al analizar el discurso de los distintos grupos entrevistados, con relación a la influencia del entorno familiar, pueden destacarse las siguientes opiniones:

Para las asociaciones, el proteccionismo es una constante en el discurso sobre la influencia del entorno familiar respecto a la disponibilidad hacia el empleo o el paso de la inactividad a la actividad en el colectivo de discapacitados; siendo un rasgo común para las familias, pero con especial incidencia en el caso de los discapacitados psíquicos. Esta desigual afectación puede estar provocada por el miedo a perder las prestaciones y por la existencia de crisis en el caso de discapacidades mentales.

"El proteccionismo de los padres con hijos sordos es una peculiaridad del colectivo".

(Asociación de discapacitados/a)

Esta percepción de actitudes familiares queda reforzada por la opinión de los orientadores laborales quienes sostienen que la familia influye tanto en sentido positivo como negativo en cualquier persona, cuanto más en las familias en cuyo seno hay personas con discapacidad.

Para estos técnicos, existe sobreprotección por parte del entorno familiar, que repercute en la decisión de buscar empleo y en los hábitos laborales.

"Hay que empezar a trabajar con la familia porque hay una sobreprotección desde la infancia".

(Orientador/a laboral)

(...) "Prejuicios de las familias a que el discapacitado de el paso, avance, ejemplo un curso tiene un principio y un fin. El desechar la posibilidad de acudir a un Centro Ocupacional impide también el desarrollo de habilidades sociales, etc."

(Asociación discapacitados)

Esta sobreprotección viene determinada por varios factores:

En primer lugar por el desconocimiento de la discapacidad y de las capacidades o habilidades del propio discapacitado para el desempeño de un puesto de trabajo. Este hecho hace que una vez que el discapacitado comienza a trabajar, las familias lo apoyan y lo consideran positivo. De ello deducen que las familias que han tenido un buen asesoramiento propician la autonomía e independencia del discapacitado.

(...) "Hay familias que sobreprotegen demasiado, incluso aunque los padres tengan un nivel de estudio medio/alto, pero que son sus niños, y sus niños los miman, y familias que simplemente han tenido un buen asesoramiento desde los equipos de orientación, pues entienden que la familia está hasta cierto punto, esa persona tiene que tener su autonomía y funcionar como una persona normal" (...)

(Orientador/a laboral)

En segundo lugar, por el miedo a perder la prestación (derivado del desconocimiento de las últimas modificaciones normativas en esta materia). Esta idea es compartida por los propios discapacitados.

En tercer lugar, la ruralidad determina el carácter conservador de las familias respecto al acceso al mercado laboral del discapacitado. Esta percepción es compartida por las asociaciones entrevistadas que confirman la existencia de mayor sobre-proteccionismo en las zonas rurales respecto a la capital.

Las características del discapacitado y de la discapacidad; los discapacitados físicos y orgánicos cuentan con mayor apoyo por parte de las familias a la hora de buscar empleo. Por otra parte, cuanto más joven es el discapacitado, más se promueve su autonomía por parte del entorno familiar.

El proteccionismo familiar es visto desde la perspectiva de los orientadores o asociaciones como un freno a la inserción laboral de los discapacitados pero desde el punto de vista del propio discapacitado es un apoyo.

Implicación de las familias y pertenencia a asociaciones

Se ha creído necesario conocer si existen relaciones directas entre una mayor implicación y participación de los familiares en las asociaciones con una mayor disponibilidad ante el empleo de las personas discapacitadas. En función de las respuestas obtenidas puede deducirse la siguiente información.

La mayor parte de los familiares de discapacitados manifiestan no participar ni pertenecer directamente a asociaciones, muchos de ellos por falta de tiempo; sin embargo en todos los casos se reconoce la importancia de dicha participación. Se hace necesario puntualizar que la no pertenencia de familiares a la asociación no implica que el discapacitado tampoco pertenezca a la misma, ya que se trata de adultos y en la mayor parte de las discapacidades, no necesitan el acompañamiento de otros.

En los discapacitados psíquicos la implicación es mucho mayor, salvo en el caso de las zonas rurales, en las que utilizan las asociaciones como respiro familiar.

Las asociaciones afirman que la implicación directa de las familias en las asociaciones no es homogénea sino que se suelen implicar unas familias más que otras y en la mayor parte de los casos dicha implicación recae en las madres.

La implicación familiar se incrementa cuando se perciben avances en el discapacitado.

La participación de la familia en la asociación conlleva una perspectiva más realista de la discapacidad.

".....se nota que una familia que está asesorada por una Asociación, por el tejido asociativo, ven a su hijo desde un punto de vista más realista, ve cosas que un padre o una madre pues sinceramente no tiene que porqué ver....."

(Orientador/a laboral)

Para los orientadores, la pertenencia a asociaciones amplía las relaciones sociales del discapacitado e implica una mayor dinamización hacia el empleo. Dicha dinamización, es consecuencia del efecto que tiene sobre el discapacitado ver que otros miembros de la asociación con mayor discapacidad están en el proceso de búsqueda.

En el caso de discapacidad mental, la pertenencia a la asociación implica mayor contacto con los recursos de búsqueda de empleo y el boca a boca de los miembros de la asociación hace que pasen por los servicios de orientación. Además, la formación que ofrece la asociación, supone un comienzo de actitudes pre-labórales.

"Si no buscas trabajo, buscas cómo echar el tiempo y haces cursos de formación y una vez que estás dentro de los cursos de formación es cuando empiezan a decir: pero bueno, si hay más gente con discapacidad y están aspirando a trabajar y quieren ¿por qué yo no?"(...)

(Orientador/a laboral)

(....)" la familia cuando la persona con discapacidad es joven, no llega a una edad adulta, pues sí son normalmente los padres los que tienen esa preocupación y son los que se asocian. Después cuando la persona con discapacidad, que entra dentro de esa asociación, también empieza a crecer o ya viene con discapacidad adquirida, con una edad importante son ellos mismos los que quieren asociarse y defender sus derechos y pedir lo que necesitan para estar cada día como te digo como ciudadanos más en esta sociedad"

(Asociación de discapacitados/a)

Percepción de prestaciones

A todos los grupos entrevistados se les ha preguntado por su opinión respecto a las prestaciones, partiendo de la idea de que es un punto de controversia tanto en lo relacionado con su pertinencia, como en lo que respecta a su cuantía.

En este sentido, el discurso en todos los grupos entrevistados se centra en dos aspectos que se diferencian claramente; uno referente a la cuantía y otro relacionado con las consecuencias.

Entre los familiares de los discapacitados hay variedad de opinión en lo referente a la cuantía, pero destacan que las prestaciones no son suficientes para vivir, especialmente en el caso que la discapacidad imposibilite para trabajar. Esta percepción es compartida por los discapacitados entrevistados en el medio rural.

".....la veo que está muy comodona con su paguita que tiene pero como le digo yo nosotros no te vamos a durar toda la vida tu te tienes que defender...."

(Madre discapacitada)

En segundo lugar y con relación a las consecuencias del cobro de una prestación sobre la actitud del discapacitado hacia el empleo, las asociaciones las consideran como una problemática al limitar la continuidad en el trabajo y en la actividad de cualquier colectivo o hacer que no se plantee alternativa laboral para el futuro. Esta percepción es aplicable a las zonas urbanas, en las que las prestaciones pueden convertir al discapacitado en dependiente.

"Hombre, el sistema actual que hay perjudica, perjudica al empleo porque hace a la persona dependiente de una pensión. No.., yo no estoy diciendo ni que se quiten ni que no se quiten lo que sí digo es que limita el acceso a la autonomía...."

(Asociación de discapacitados/a)

La opinión de los orientadores laborales se enmarca en la misma línea, es decir la percepción de prestaciones influye a la hora de aceptar trabajo, porque si no le compensa en relación a la cuantía de la prestación, lo rechazan. A ello añaden el factor edad en los efectos de la prestación, afirmando que las prestaciones dificultan el acceso al mercado de trabajo cuando las personas son mayores, pero cuando el discapacitado es joven, sabe que puede compatibilizarlo; que pueden recuperar la prestación cuando dejen de trabajar.

"....sí que tienes una lucha con algún usuario que te dice que no: no me merece la pena porque voy a trabajar 8 horas y voy a ganar 600 €, voy a cobrar 200 € más y para eso me quedo en mi casa tranquilamente, o hago mis chapuzas y cobro en negro y no estoy perdiendo mi paga...."

(Asociación de discapacitados /a)

"....porque hay personas que están cobrando lo que es la pensión y entonces dice pues no voy a buscar trabajo..."

(Discapacitado ocupado)

Las prestaciones dificultan la inserción laboral de los discapacitados mayores o con



discapacidades graves, pero no influyen en los discapacitados más jóvenes que prefieren trabajar, compatibilizando o perdiendo la prestación.

Los orientadores coinciden con las asociaciones en afirmar que en las zonas rurales hay mayor reticencia y el miedo a perder la prestación hace que dificulte la inserción, en parte por desconocimiento por parte de los padres, que son mayores y que no conocen que se puede recuperar la prestación cuando dejen de trabajar.

A pesar de ello los discapacitados valoran positivamente la existencia de prestaciones y los orientadores las consideran positivas para el colectivo con más edad y discapacidad grave que no tienen posibilidades de reales de inserción. Igualmente reconocen que la posibilidad de recuperar la prestación ha mejorado la posición del discapacitado frente al empleo.

Una vez analizados los factores que definen la situación de inactividad-actividad de la persona discapacitada, interesa continuar el estudio sobre los discapacitados activos. Así, al definir el segundo objetivo del estudio se planteó la importancia de identificar **factores que inciden sobre la búsqueda de empleo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, de las personas discapacitadas** con disponibilidad para trabajar.

Limitaciones

Se observa una coincidencia de opiniones de los representantes de asociaciones, los orientadores laborales y los familiares de discapacitados. Según ellos, las limitaciones se podrían agrupar en internas y externas. En las primeras se hace alusión a las características generales de la discapacidad (tipo y grado) que son mayores en los mentales y que afectan más a las mujeres (protección familiar), y a la percepción del propio discapacitado. Las limitaciones externas son consecuencia del desconocimiento de la enfermedad, las exigencias del mercado laboral y del mundo empresarial así como del incumplimiento de la ley.

Las asociaciones hacen hincapié en que la sobreprotección de las familias supone una limitación destacada, al igual que la falta de habilidades y la imagen personal. Incluyen como limitación los cuidados y atención con relación a los medicamentos que necesitan.

(...) "y.....luego hay veces que la propia medicación genera algunos efectos secundarios como la dificultad para estar a primera hora de la mañana todo lo despierto que tienen que estar eh "(...)"
(Asociación de discapacitados/a)

Los orientadores laborales puntualizan las limitaciones dependiendo del tipo de discapacidad: transporte al centro de trabajo en los sensoriales; el no tener intérpretes en personas sordas así como el bajo nivel de formación y de diversificación profesional; falta de habilidades en discapacitados intelectuales y barreras arquitectónicas en discapacidades físicas.

(...) "con discapacidad intelectual su característica es que son personas introvertidas la mirada no la mantiene, la postura es hacia dentro" (...)"
(Orientador/a laboral)

(...) "no tienen la formación que quiere porque no hay un abanico suficiente de formación, para mucha gente . Y cuando el abanico existe o hay posibilidades, las barreras arquitectónicas lo impiden".
(Orientador/a laboral)

Para la administración, la persona discapacitada tienen un déficit de información se los recursos para el acceso al empleo que supone una limitación importante. Aquellos discapacitados que cuentan con mayor nivel de formación son los que pertenecen a asociaciones o tienen más apoyo familiar. En consecuencia:

Existe, pues, una relación directa entre formación, pertenencia a asociaciones, y menor protección familiar con relación a la mayor incorporación al mercado laboral.

Los discapacitados que han sido entrevistados, indican como limitación en el proceso de búsqueda de empleo, factores externos, es decir, las exigencias de las empresas y los inconvenientes que éstas plantean.

Causas y prejuicios

Se analizan las posibles causas por las que las personas con discapacidad tardan más en encontrar trabajo y conocer los mecanismos de atribución de causas de la situación de desempleo de las personas con discapacidad.

Causas

Aquellas personas entrevistadas que reconocen esta tardanza, diferen



cian las causas de la misma en función de la discapacidad.

Así, los orientadores que trabajan con el colectivo señalan que las personas con discapacidad visual, tardan más en acabar los estudios superiores por la necesidad de libros en braille. Otro factor que incide es la sobreprotección de las familias. En este segundo factor coincide la opinión de los agentes intermediadores para quienes en general, las personas con discapacidad tardan más en encontrara empleo porque no buscan empleo y ello es atribuible a las causas intrínsecas a la propia discapacidad como es la sobreprotección de los padres y un nivel formativo bajo.

(...) "Yo creo que, en primer lugar, las personas con discapacidad tardan más en encontrar empleo porque no buscan empleo. Eso es lo primero..., ya habría que entrar en por qué no buscan, ¿no?"
(Agente intermediador)

En cualquier caso, hay una opinión coincidente en que el tiempo que tarda en encontrar trabajo va a depender de la propia persona aunque se deja entrever que hay poca oferta de empleo para ellos.

Prejuicios

Se hace necesario en este punto resaltar la homogeneidad de opinión respecto a que aún existen numerosos prejuicios sobre la discapacidad, derivados en el mayor número de casos, del desconocimiento por parte de los empresarios y de la sociedad en general, sobre la discapacidad y sobre la capacidad.

Para las asociaciones en concreto y centrándose en discapacidad mental, los prejuicios se centran en la imagen y en la posibilidad de actitudes agresivas.

En el caso de personas sordas, más que de prejuicios es necesario hablar de miedo a la imposibilidad de comunicarse con ellos, en opinión de los orientadores laborales. No obstante, este miedo desaparece cuando se les conoce o se trabaja con ellos.

(...) "más que prejuicios, miedo, miedo a ver ¿cómo me voy a comunicar ahora con esta persona? y ahora ¿cómo voy a hacer el trabajo si no escucha?, ¿ cómo se va a comunicar con los compañeros?" (...)
(Asociación de discapacitados/a)

De forma general y para todos los colectivos existen prejuicios en opinión de los agentes intermediadores. Los prejuicios se transforman en menor contratación ya que los empresarios piensan que se van a dar de baja más que otras personas o que no va a rendir

en su puesto de trabajo.

Actitud pro-activa o reactiva ante la búsqueda de empleo

Cada vez más se está concienciando la sociedad y el propio discapacitado de poder afrontar el buscar trabajo y trabajar. Desde la posición del agente intermediador, no existen diferencias con el resto de las personas que no tienen discapacidad, por lo que la persona que tiene más necesidad de trabajo va a trabajar en cualquier cosa.

(...) "que tenga una buena orientación de cara a la búsqueda de empleo, que sepa realmente buscar trabajo, eso te va a influir en cualquier discapacidad. "
(Agente intermediador)

Esta afirmación coincide con la observación acerca del mayor tiempo en encontrar trabajo por parte del discapacitado como consecuencia del proteccionismo o del efecto de las prestaciones.

Para los representantes de asociaciones que trabajan para la inserción de las personas con discapacidad, en la actitud frente al empleo incide el tipo de discapacidad. Los discapacitados físicos buscan trabajo "en lo que sea" y esta búsqueda la encauzan a través de asociaciones y federaciones. Las personas sordas utilizan inicialmente los mismos canales de búsqueda y suelen ocupar puestos de trabajo de baja cualificación, generalmente mecánicos.

Teniendo en cuenta la opinión de los orientadores, la edad va a ser otra variable a destacar: cuanto más jóvenes mejor actitudes y menores miedos ante el mercado laboral.

Por otra parte y haciendo especial hincapié en la motivación, los orientadores afirman que ésta depende de la persona pero no es distinta por la discapacidad. Tal afirmación se contrapone a la de los representantes de asociaciones de personas sordas para quien la motivación del colectivo es económica, ya que el tipo de empleo, de baja cualificación, no permite motivación distinta a la mera percepción de ingresos.

Para los familiares de discapacitados psíquicos, éstos ven el trabajo como algo vital, se sienten útiles y capaces y los fracasos les afectan mucho más.

La actitud pro-activa ante el empleo hace que el discapacitado se sienta útil y realizado y ello influye de forma positiva en su entorno familiar; el tener una obligación supone una motivación y provoca un efecto positivo.



Nivel formativo y experiencia laboral: percepción de los mismos.

De las entrevistas realizadas, la mayor parte de las personas con discapacidad psíquica, piensa que tanto la experiencia como la formación son muy importantes para encontrar empleo, especialmente cuando la discapacidad es mental.

*(...) "La verdad es que la formación es fundamental, en mi caso es un ejemplo. Yo supe encontrar un oficio que me gusta y me llena. " (...)
(Discapacitada intelectual)*

Para los orientadores laborales, el nivel formativo depende de la discapacidad y de los recursos disponibles. Así, afirman que tanto las personas sordas como aquellas que tienen discapacidad mental, cuentan con niveles de formación y experiencia bajos. En el caso concreto de las personas ciegas, indican que el nivel formativo es más alto que en otras discapacidades, ello se debe a los recursos con los que cuentan sus organizaciones, no son comparables a los de otras. En esta misma línea, los representantes de asociaciones inciden en que los discapacitados físicos hasta ahora han tenido problemas para la formación al no disponer de centros especializados.

*(...) "En general dentro de lo que es discapacidad, la discapacidad visual es de las que mayores niveles formativos encontramos, en general, y si que se nota cuando ha habido una discapacidad sobrevenida, sobre todo dentro del colectivo visual, muchos de los trastornos visuales sobrevienen de muchos traumatismos, diabetes, de trastornos degenerativos " (...)
(Asociación discapacitados)*

La opinión de que el nivel formativo depende de la discapacidad, va a ser comparada como se ha reflejado en lo antes expuesto por los representantes de asociaciones, pero van a incluir otras variables como el grado de discapacidad y si la discapacidad es adquirida. Según ello y para el caso de las personas sordas, se observa que las personas sordas profundas, tienen un bajo nivel de cualificación, sobre todo si son de cierta edad, siendo el nivel formativo de las personas con hipo-acusia más elevado ya que al no usar lengua de signos, han tenido acceso a la educación desde la infancia. Actualmente la presencia de intérpretes en los institutos, ha incrementado el número de personas sordas con bachillerato o ciclo medio y superior, sin embargo el número de universitarios es inapreciable.

(...) "si nos vamos a personas sordas más mayores el nivel de cualificación es bajo, bajo te hablo de graduado escolar, certificado de escolaridad la mayoría"

(Orientador/a laboral)

Puede concluirse que todos los grupos entrevistados coinciden en la importancia de la formación en el proceso de acceso al mercado de trabajo y en que, en palabras del agente intermediador el nivel formativo es inferior a la media en general.

Servicios y recursos utilizados para la búsqueda de empleo

Asociaciones, orientadores laborales discapacitados y familiares de los mismos coinciden en que los recursos utilizados para la búsqueda de empleo son principalmente las asociaciones y el SAE. Los familiares puntualizan que aunque se busca empleo en asociaciones y SAE, sólo lo encuentran en las asociaciones.

(...) "Acuden a todos los servicios a su disposición, Asociaciones, Andalucía Orienta, UTEDLT, SAE, etc..."

(Asociación de discapacitados/a)

(...) "Una persona con discapacidad no conoce los medios. Está desorientada. Yo pienso y siempre lo he dicho que sobretodo la discapacidad sobrevenida tiene que haber un centro de información en esos hospitales, donde se le informe en su ciudad que es lo que tiene, dónde están sus asociaciones, como solicitar el certificado de minusvalía, dónde están los equipos de orientación y valoración, y que no salgan de allí como salen muchos. "

(Orientador/a laboral)

No obstante hay que puntualizar que en este caso, las asociaciones engloban una variedad de recursos que difiere de una a otra, pero que en la mayor parte de los casos cuenta con bolsa de empleo, servicio de orientación laboral y toda la información que ello conlleva para derivar hacia el empleo público, búsqueda en internet, etc.

(...) "Discapacitados mucho tejido asociativo, valoración positiva, aunque evidentemente hay asociaciones que hacen más y otras que hacen menos " (...)

(Asociación de discapacitados/a)

Autoempleo

La actitud y el comportamiento emprendedor han sido analizados con la finalidad de determinar si el autoempleo supone una alternativa laboral real para las personas discapacitadas.

Del discurso de los agentes entrevistados se deduce que el autoempleo actualmente no es visto como una alternativa laboral para las personas con discapacidad, en opinión de los responsables de asociaciones. Esto puede deberse a la falta de formación o como indican los orientadores laborales, por la falta de cultura emprendedora.

No obstante, estos factores son comunes a todas las personas a la hora de plantearse el acceso al mercado laboral por cuenta propia, por lo que no puede tratarse como dato caracterizador de la persona con discapacidad en relación con el acceso al empleo. Ello no indica que no se planteen el autoempleo como otra posibilidad más, ya que ideas hay muchas y se demanda información, pero después no se materializan.

Definición del objetivo profesional

En general, las personas con discapacidad no tienen bien definido el objetivo profesional; según las asociaciones entrevistadas, trabajan un poco "en lo que salga". En ello coincide la opinión de los orientadores laborales en relación con los discapacitados físicos, quienes no tienen definido su objetivo profesional pero poco a poco van dándose cuenta de los puestos que pueden desempeñar y cuáles no. Por tanto es la discapacidad la que limita el ámbito de profesiones, independientemente de otro tipo de limitaciones no diferenciales o generalizables para cualquier persona que busca empleo.

(...) "muchos de los usuarios que vienen aquí llegan diciendo que quieren vender el cupón, (...) y nosotros les tenemos que hacer ver que aparte del cupón, hay auxiliar administrativo, dependiente, cajero, jardinero "(...)

(Asociación de discapacitados/a)

(...) "Ellos quieren buscar trabajo de lo que sea y cada vez más a través de las Asociaciones y las Federaciones, les informamos y les orientamos a través de los programas que recibimos del perfil y del trabajo más adecuado que pueden realizar con la discapacidad que tiene "(...)

(Orientador/a laboral)

La claridad en la definición del objetivo profesional parece estar directamente relacionada con el nivel de formación; los jóvenes sí buscan un empleo concreto ya que tienen mayor formación.

Especial interés tiene, respecto al objetivo profesional, la opinión de los familiares de discapacitados, para los que se plantea una problemática cuando surge la necesidad de cambiar el objetivo profesional por tener una incapacidad para el trabajo o la profesión que ha venido realizándose hasta que se produce la incapacidad. En definitiva, cuando la discapacidad es adquirida, la formación anterior en muchos casos, así como la experiencia no sirven; hay que empezar de nuevo.

Una vez que el trabajador con discapacidad accede a un puesto de trabajo, va a encontrar en la mayor parte de los casos una serie de trabas o barreras que han sido identificadas como **factores que inciden en la adaptación a los empleos, así como la movilidad (geográfica y funcional) y la promoción profesional.**

Adaptación al puesto (Adaptación al empleo)

En opinión de algunos responsables de los Centros Especiales de Empleo entrevistados, la adaptación al puesto depende del tipo de discapacidad, sobre todo en lo referente a la movilidad que viene determinada por la limitación propia. Por ello, es la propia discapacidad, en cuanto a adaptación la que va a determinar el puesto al que va a optar. Por otra parte, la actitud de los compareños/as va a influir en el proceso de adaptación.

Ello contrasta con la opinión que expresan en otros Centros Especiales de Empleo, para los que la adaptación depende de cada persona independientemente de la discapacidad que tenga. De esta forma a algunos les gusta trabajar en grupo y a otros no; por tanto la discapacidad no influiría en la adaptación al puesto.

(...) "nosotros partimos de la idea de que la empresa funciona como una empresa normal donde la gente se tiene que adaptar a una forma de trabajo"(...)
(Centro especial de empleo)

Esta idea tampoco es compartida por los orientadores laborales para los que una mayor discapacidad implica mayor dificultad de adaptación.

Volviendo a los Centros Especiales de Empleo hay que distinguir entre aquellos que están orientados hacia la tarea, en los que los discapacitados se tienen que adaptar

como en una empresa normal y lo que se orientan hacia el beneficio social.

Los familiares sólo expresan la necesidad de empleo con apoyo en discapacidad psíquica y, en general, destacan la motivación para trabajar.

"No ha necesitado adaptación, lo que ha necesitado es que está aquí con el monitor, que es su guía, su apoyo en todo" (...)

(Familiar de discapacitada ocupada)

(...) "por mi experiencia, mi hija está encantada de la vida, ella se siente útil porque está trabajando, porque está ganando su sueldo, porque tiene sus ahorritos, porque tiene lo que le hace falta y ella se siente realizada al cien por cien."

(Familiar de discapacitada ocupada)

Accesibilidad / movilidad

Los orientadores laborales perciben como principal problema en cuanto a la movilidad, las dificultades para acceder hasta el centro de trabajo, extensiva para varios tipos de discapacidades. En la práctica totalidad de los casos dicha problemática se resuelve a través de los familiares de quienes pasan a depender en este sentido.

"Los padres lo llevan, o una hermana hoy, el novio" (...)

(Orientador/a laboral)

Integración del trabajador discapacitado en el ambiente laboral

Los agentes sociales oferentes de empleo muestran, en general, una opinión favorable y positiva respecto a la integración del trabajador discapacitado en el ambiente laboral.

Teniendo presente que la personalidad influye en la integración en el ambiente laboral de cualquier trabajador/a, en el caso de las personas con discapacidad dicha integración ha sido calificada como buena, en general, por parte de las empresas. Coincide la opinión del agente intermediador, quien corrobora tal afirmación a través de la fase de seguimiento que se pone en marcha tras la inserción.

Para los responsables de los Centros Especiales de Empleo, la integración depende de la persona, de sus preferencias por el trabajo individual o en grupo así como del tipo y grado de la discapacidad. Afirman además, que no existen diferencias entre el trabajo realizado por trabajadores/as discapacitados/as y el realizado por trabajadores/as no

discapacitados/as y aseguran que se trata de encontrar la discapacidad apropiada para el trabajo a realizar.

"Eso es como en botica, hay gente que trabajan mejor sola, y hay gente que trabajan mejor en grupo, que tienden a unas relaciones mas estrechas, el que es mas extrovertido, el que es mas introvertido"

(Centro especial de empleo)

La opinión de que el tipo de discapacidad influye en la integración planteada por los responsables de los Centros Especiales de Empleo, es compartida por los familiares de los discapacitados mentales, aunque no es atribuible al propio discapacitado. Dichos familiares puntualizan que sólo se plantean problemas cuando se integran con otros discapacitados. Por otra parte, en algunas discapacidades mentales, el desconocimiento por parte de los compañeros de la misma, suele llevar a problemas de malentendidos derivados de comportamientos concretos.

Este extremo ha sido confirmado con la opinión de algunos discapacitados entrevistados tras expresar que la mayor parte no tiene problemas con los compañeros, únicamente en algún caso por desconocimiento de la existencia de tal discapacidad.

"He tenido discusiones de vez en cuando como en todos los trabajos. ...yo bien no estaba, pero lo llevaba..que tampoco lo sabían los demás,lo tenia muy guardado para mi" (...)

(Discapacitado ocupado)

Por último, la aportación de los orientadores laborales pone de manifiesto las diferencias en la integración dependiendo de la tipología de discapacidad.

En cuanto a los discapacitados físicos pueden plantearse problemas de rivalidad con los compañeros una vez que éstos conocen que el empresario recibe una subvención por ello. Esto no ocurre con la misma incidencia cuando la discapacidad no es visible. Esta opinión se contrapone en parte con la de la Administración desde la que se afirma que hay menos problemas cuando la minusvalía es visible, aunque a veces el propio discapacitado la esconde por la existencia de prejuicios. Respecto a los discapacitados mentales, afirman que trabajan mejor de forma individual.

Tipología de tareas o funciones a realizar

Como en otros aspectos anteriores, al analizar las competencias horizontales, es decir, polivalencia y flexibilidad, así como la capacidad de toma de decisiones o la iniciativa, se observa que va depender del tipo de discapacidad. Los discapacitados psíquicos suelen desempeñar tareas repetitivas. Se trata de puestos poco cualificados y rutinarios en los que no se exige ninguna iniciativa: trabajos de oficina, jardinería, cadenas de producción, etc. En cualquier caso, las habilidades van a influir en la tarea asignada.

En la misma línea se enmarca la opinión de la administración, para la que las personas con discapacidad desarrollan trabajos de calidad.

La opinión de los responsables de los Centros especiales de Empleo coincide con la de los orientadores y familiares, quienes enmarcan el trabajo de los discapacitados intelectuales en trabajos rutinarios, de baja cualificación, con tareas bien definidas y que no impliquen toma de decisiones e iniciativa. Observan que los cambios, les producen cierta inquietud e inadaptación.

(...) " los psíquicos, alguna vez se ha intentado darles responsabilidad, pero el problema, es que su propia condición hace que se le venga grande un poco, pues porque el hecho de tener que mandar, de tener que tratar con otros compañeros, pues a veces se le olvidan las cosas....bueno la cabeza, pero en general cualquier puesto se adapta"

(Centro especial de empleo)

Por otra parte expresan que a los discapacitados mentales les cuesta mucho más el trabajo mecánico, opinión no compartida en su totalidad por los familiares que indican la existencia de dificultades para adaptarse a nuevas tareas. A ello añaden que los discapacitados intelectuales tienen las mismas posibilidades de promocionar que cualquier otro trabajador.

"Mecanizados no, de jardinería sí porque es más al aire libre, tema de mecanización es mas complicado,.....,le cuesta concentrarse"

(Orientador/a laboral)

Por último señalar una idea expresada en los Centros Especiales de Empleo y reflejada en un alto porcentaje de entrevistas: siempre el tipo de puesto ha de ser ajustado a la minusvalía, lo que lleva a la conclusión de que hay un tipo de trabajo para cada discapacitado, aunque esto incluso es aplicable a las personas sin discapacidad. Así se afirma

que tienen más éxito si los colocas en un puesto en el que puedan desarrollar sus habilidades y capacidades.

En discapacidades auditivas, los tipos de puestos son los que no se relacionan con atención al público.

Al partir de la realidad del menor índice de contratación de personas discapacitadas, se hace necesario conocer los factores que inciden sobre las prácticas de reclutamiento, selección y contratación de personas discapacitadas por parte de los empleadores. Para ello se ha entrevistado a empresarios, sindicatos, intermediadores laborales y Administración.

Opinión bajo índice contratación.

Varias son las causas del bajo índice de contratación de personas con discapacidad que se señalan. La principal es el incumplimiento de la ley y la permisividad, a lo que hay que añadir el desconocimiento de las capacidades y habilidades laborales del trabajador discapacitado por parte del empresariado en general, lo cuál va aparejado a la existencia de prejuicios como ya ha quedado expuesto.

Varias son las causas del bajo índice de contratación de personas con discapacidad que se señalan. La principal es el incumplimiento de la ley y la permisividad, a lo que hay que añadir el desconocimiento de las capacidades y habilidades laborales del trabajador discapacitado por parte del empresariado en general, lo cuál va aparejado a la existencia de prejuicios como ya ha quedado expuesto.

Otra causa es la exigencia del propio mercado de trabajo en el que el discapacitado, en opinión de los responsables de centros Especiales de Empleo, es visto como una carga, entre comillas, por la empresa."

"La empresa cree que una persona discapacitada es una persona inútil, que no sirve para nada, no saben ni conocen sus cualidades"

(Centro especial de empleo)

(...) " cuando les dije que esto era un centro especial de empleo, que no lo sabían, pues cuando se lo dije reaccionaron muy raro "hay que ver pobrecitos", pero bueno ¿qué concepto hay del minusválido? Eso les pasa a las empresas que creen que a van a tener un muchacho que van a tener que ayudarlo a que ande" (...)

(Centro especial de empleo)

Por último añaden que existen dificultades para encontrar discapacitados para trabajar. Esta opinión se ve apoyada con la de las asociaciones empresariales que expresan desconocimiento y la existencia de poca información sobre el acceso a los demandantes de empleo discapacitados.

"O sea, tú imagínate que yo mañana quiero contratar a una persona discapacitada, y bueno yo estoy un poquito encima de esto y estamos pero...y digo, pero bueno ¿a donde me dirijo?"

(Asociación de Empresarios/as)

Esta dificultad de encontrar a personas discapacitadas demandantes de empleo puede deberse entre otras causas y en opinión de responsables de la Administración a que los discapacitados no constatan el tema de la discapacidad cuando hacen una demanda de empleo, esencialmente por miedo al rechazo.

" Es decir, todavía hay personas que piensan que si tiene alguna discapacidad les puede perjudicar en el puesto de trabajo.hay discapacitados que no se registran como tal porque piensan que puede ser una desventaja cuando debería ser una ventaja en las cuotas y bonificaciones de la Seguridad Social o determinados incentivos que pueden tener."

(Administración)

Desde la perspectiva de la administración, se deberían implementar ofertas más variadas, para los discapacitados activos, sin embargo, las empresas piden perfiles difíciles de cumplir. En su opinión, ha de hacerse hincapié en la sensibilización a las empresas sobre la responsabilidad social corporativa.

"El problema principal es que muchas veces se plantea la cobertura de vacantes que no son precisamente las más frecuentes en la empresa"

(Administración)

Dentro de la propia administración, en los últimos años sí se cubre el porcentaje de reserva y en la oferta de empleo público de 2006 ya se reserva un cupo específicamente para discapacitados psíquicos.

"Antes era muy frecuente, te hablo hace mas de 10 años, era muy frecuente que se quedaba el cupo sin cubrir, pero en los últimos seis o siete años, ha habido un cambio cualitativo en ese sentido"

(Administración)



Limitaciones (reclutamiento y selección)

En cuanto al reclutamiento y selección, hay dos grupos de limitaciones en opinión de los sindicatos: internas y externas, las internas serían las derivadas de la percepción del propio discapacitado, protección familiar y la limitación real (las características generales de la discapacidad: tipo, género, grado, etc.). Estas limitaciones son mayores en los mentales y afectan más a la mujer en función del tipo de discapacidad. Y por otra parte las externas, que serían las características propias del mercado laboral y del mundo empresarial.

(...) "el tema está en cómo poder facilitarles a ellos o cómo superar esas limitaciones que ya la naturaleza propia les ha impuesto, como la sociedad de forma solidaria pues tendría que paliar ese handicap negativo faltándoles unos medios para poder acceder al trabajo."

(Sindicato)

(...) "hay algunas discapacidades que tienen también especiales dificultades, como pueden ser, dice todo el mundo, que son las intelectuales, pero yo pienso que las mentales incluso tienen mayor grado de dificultad, y luego una dificultad añadida de la mujer, las mujeres en este momento tienen mas dificultad de inserción laboral en el colectivo de las personas con discapacidad"

(Sindicato)

A ello añaden los responsables de los Centros Especiales de Empleo, la falta de apoyo al empresario, sobre todo en determinados casos en los que se requiere empleo con apoyo o intérprete en el caso de personas sordas.

Por otra parte, las asociaciones empresariales afirman que la adaptación respecto a la movilidad es costosa, pero hay que buscar puestos para cada tipo de discapacidad.

"Bueno.... la propia administración ofrece también alguna ayuda para la adaptación del puesto de trabajo para personas con discapacidad. Pero no se si será suficiente o no, y creo que eso sí puede ser uno de los inconvenientes a la hora de la contratación, no obstante repito que esa ayuda, ayuda a la contratación, pero en estos casos la adaptación es muy costosa y la ayuda quizás sea insuficiente."

(Asociación de Empresarios/as)

Toma de decisión de la contratación. Responsabilidad social corporativa.

La opinión expresada por los representantes de las empresas muestra que la motivación para contratar a una persona con discapacidad es la misma que la de contratar a una persona no discapacitada. Por otra parte señalan que normalmente el trabajador con discapacidad está más motivado. En contraposición, los agentes intermediadores señalan que la única razón que tiene el empresario para contratar a un trabajador con discapacidad, es cumplir con la legalidad.

"Ahora mismo la única razón que lleva a un empresario, te digo en general, que hay de todo, a contratar a una persona con discapacidad es cumplir la ley." (...)

(Intermediador laboral)

"Si es una empresa normal, lo habitual es que no tenga motivación especial por contratar discapacitados, al revés suele haber más prejuicios que otra cosa" (...)

(Intermediador laboral)

"Por iniciativa propia, sin presión externa, expresamente no suele ser lo habitual que las empresas te demanden discapacitados" (...)

(Intermediador laboral)

Desde la perspectiva sindical, en cuanto a la toma de decisión de la contratación van a destacar, por una parte que es un mercado muy competitivo y que hay un poco de miedo y desconocimiento. Por otra, que en el momento de la contratación, el mercado laboral demanda perfiles muy cualificados, un mercado muy competitivo al que hay que añadir el miedo, los prejuicios y un poco de desconfianza.

Percepción sobre la discapacidad (dificultades de inserción y/o prejuicios)

En los Centros especiales de Empleo entrevistados, no existen dificultades de inserción; se reconoce sin embargo que hay problemas con la imagen.

(...) "Sí también, prejuicios de imagen. Sí, esos prejuicios existen. Hay mujeres con una discapacidad, y con una capacidad de trabajo igual o mejor que otras, y por el hecho de poseer una discapacidad física, le puede crear un perjuicio en el trabajo".

(Centro especial de empleo)

Hay prejuicios en dos aspectos: por la imagen en sí y por las habilidades, ya que el empresario desconoce las potencialidades de los discapacitados, es decir, desconoce sus habilidades laborales.

Analizando la opinión de las empresas y grupos de empresa, se evidencia que siguen existiendo muchos prejuicios.

"Cada vez menos, o al menos así lo percibo, pero no deja de haberlo. Todos en un principio, yo me pongo la primera, cuando te pones delante de una persona con discapacidad, tú estás pensando en un puesto de trabajo y lo primero que haces es valorar o imaginarte a esa persona desempeñando ese puesto" (...)

(Grupo Empresarial)

Medios utilizados para la contratación

Las empresas y grupos de empresas dependientes de asociaciones o fundaciones de discapacitados contratan a través de la bolsa de empleo de la asociación o federación y es ésta la que hace la selección.

"Yo creo que no saben a dónde dirigirse las empresas, quizás a bote pronto lo que pueden pensar es en una asociación que trabaje específicamente con el colectivo, pero creo que en un primer momento no lo sabría" (...)

(Asociación de Empresarios/as)

Percepción de ventajas e inconvenientes.

Para el agente intermediador, existen claramente ventajas en la contratación a las personas con discapacidad, basadas en la existencia de apoyo por parte de la administración en forma de ayudas económicas. Por otra parte hay que tener en cuenta la imagen social.

Otra ventaja no menos importante es la que se deriva del trabajo desarrollado por el trabajador discapacitado, ya que normalmente se esfuerza más. Esta idea es compartida por los empresarios que cuentan en su plantilla con trabajadores discapacitados, quienes opinan que se trata de personas muy motivadas que superan sus limitaciones poniendo más interés en el trabajo.

(...) "siendo una persona que tiene más difícil incorporarse a un trabajo, pues sea una persona que le tenga más apego al trabajo e intente trabajar mejor, se esfuerce más" (...)

(Intermediador laboral)

Hay que destacar que son los Centros especiales de empleo los que en su práctica totalidad indican que no existen ventajas ni inconvenientes, sino que es un trabajador más y que se trata de buscar personas que se adapten a la empresa y al puesto de trabajo, independientemente de que sean discapacitados o no.

(...) "Ni ventajas ni inconvenientes, la empresa busca personas que se adapten a su forma de trabajar y sobre todo a su actividad. Pero no es la clave el hecho de ser o no discapacitados" (...)

(Centro especial de empleo)

Adaptación del puesto de trabajo.

En opinión de los orientadores laborales, en general, no se adaptan los accesos a aseos. Afirman que hay pocas empresas que demandan ayudas para adaptación. Indican que la mayor parte de discapacitados contratados no necesitan adaptación ya que el grado de minusvalía no lo requiere.

En la mayor parte de los casos es el trabajador el que hace su propia adaptación; llevan a la empresa el mobiliario o complementos necesarios y cuando se marchan de la empresa se la llevan con ellos. Tampoco se tienen en cuenta las medidas de ergonomía.

"Con el primer sueldo me compro la silla, con el segundo el cojín, y el siguiente.....Y ellos son,..... Se van de la empresa, y se llevan sus cosas."

(Orientador/a laboral)

Por su parte los empresarios afirman que las adaptaciones son costosas aunque en los casos entrevistados se han realizado dichas adaptaciones cuando han sido necesarias.

Puestos o actividades desempeñadas.

Las respuestas por parte de las diferentes entidades no han sido clarificadoras en este punto, no existiendo una relación de puestos desempeñados.

(...) "ninguna discapacidad hace que una persona no pueda trabajar. Claro, lo único que pasa es que no puede trabajar en todos los puestos " (...)

(Asociación de Empresarios/as)

En la administración, las personas con discapacidad desarrollan su trabajo en puestos o actividades de grupo 5, es decir. ordenanza, personal de servicio doméstico así como y auxiliares administrativos, debido a que es el grupo más numeroso de la administración.



No cumplimiento del porcentaje de contratación. Incumplimiento de obligaciones.

Tanto los responsables de Centros Especiales de Empleo, como las asociaciones empresariales y los propios empresarios, coinciden en la definición de las causas del no cumplimiento. Por una parte existe desconocimiento tanto de la ley, como de las capacidades de la persona con discapacidad, incluso se afirma que no existe conciencia social del empresario.

"Es más fácil habilitar un baño que la conciencia de un empresario"
(Empresario)

Afirman que no se hace cumplir la ley. Por otra parte indican que las medidas alternativas son una forma de evadir las obligaciones.

Destacar que los empresarios añaden una razón más que es el desconocimiento de las empresas en cuanto a dónde dirigirse para encontrar trabajadores discapacitados.

Conocimiento y utilización de incentivos a la contratación.

Hay una idea general expresada por los Centros Especiales de Empleo, y es que la mayoría dice conocer los incentivos. Respecto a si son suficientes o no la opinión está dividida. En lo que sí coinciden es en que tardan mucho en pagarse; hay mucha burocracia en la tramitación.

(...) "sí yo creo que son suficientes lo que es muy engorroso toda la burocracia, y toda la cantidad de documentación que hay que" (...)
(Centro especial de empleo)

(...)."aunque nunca es suficiente para integrar al máximo a las personas, pero esta bien"
(Centro especial de empleo)

Desde la Administración, se incide en la importancia de los incentivos pero se afirma que deben ir acompañados de otras medidas sociales para incrementar la posibilidad de que las empresas tengan mayor conocimiento de las habilidades y aptitudes de los discapacitados. Por otra parte, se plantea como necesario, llevar a cabo un seguimiento y evaluación de dichos incentivos, así como mayor información a los empresarios que, en general, no conocen las medidas de apoyo, sin embargo las asesorías y gestorías sí.



(...) "incrementan la posibilidad de que las empresas tengan un mayor conocimiento de las habilidades de estas personas, de las actitudes y de la capacidad de estas personas facilitando por tanto el acceso al mercado de trabajo de ellas y facilitan a las empresas también esa, esa cuota de responsabilidad social y de reserva legal de contratación."

(Administración)

Especial interés tienen los factores que determinan o limitan la transición desde el empleo protegido al normalizado. Para ello se han analizado las opiniones relativas al cumplimiento de la finalidad de los Centros Especiales de Empleo.

Percepción de las funciones de los Centros Especiales de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo coinciden en que si bien cumplen la finalidad de aportar una experiencia laboral al discapacitado, no cumplen la misión de servir de paso intermedio hacia el mercado normalizado, ya que como empresas que son buscan la rentabilidad económica y por tanto, rechazan perder a los trabajadores una vez que los han formado y funcionan bien dentro de la organización.

"Cuando alguien monta un Centro especial de empleo, no lo monta pensando, que es lamentable, en que a esas personas hay que darles formación y pasarlos, para que el día de mañana estén preparados para el mercado de la empresa privada. Yo pienso que desde los Centros especiales de empleo no se trabaja en esa línea"

(Centro especial de empleo)

(...) "si es de asociaciones digamos que trabajan en base a dar trabajo a sus afiliados o a los hijos de los afiliados, sin pensar que van a poder salir de ese círculo, y si es una empresa privada, realmente lo que quiere es obtener rendimiento de su trabajo y beneficios" (...)

(Centro especial de empleo)

Por su parte, los orientadores laborales comparten la idea sobre el no cumplimiento de los objetivos marcados por parte de los Centros especiales de empleo. Se reconocen las diferencias entre unos y otros en función de que tiendan hacia una labor más social o que sólo vayan a "hacer negocio".

"Son un punto fuerte para que las personas con discapacidad encuentren empleo pero.....son empresas. Entonces te encuentras de todo hay aquellos que están mas por la labor social además de que son empresas y otras que encuentras muchas cosas que te van contando.....que tu le ves el negocio."

(Asociación de discapacitados/a)

Afirman que proliferan por las subvenciones que reciben y no por una motivación social; han tenido mala experiencia con ellos y que en muchos casos son empresas normales que le exigen mucho más al discapacitado de lo que deben. En esta línea indican que sería importante un mayor control de los mismos por parte de la administración.

Son los mismos discapacitados los que quieren permanecer en el Centro especial de empleo y sólo se plantean la búsqueda de trabajo en el mercado ordinario si no siguen en el Centro Especial de Empleo.

"Hombre, sino me renovaran aquí sí empezaría a buscar porque no hay otro remedio"

(Discapacitado ocupado)

"Ahora no, sinceramente, yo ahora mismo me siento aquí como si fuese una casa mas mía".

(Discapacitado ocupado)

Propuestas de mejora para el acceso al empleo

Empresas y grupos empresariales

- Obligar al cumplimiento de la legislación
- Sensibilizar y concienciar al mundo empresarial y a los propios discapacitados
- Actuaciones para informar de las características de la discapacidad a los compañeros cuando se incorpore alguien con una discapacidad en la organización.
- Hay que actuar con las personas con discapacidad para que conozcan sus capacidades y las desarrollen.

Sindicatos

- Mejorar los incentivos
- Sensibilizar a las asesorías
- Incentivar las grandes discapacidades
- Cumplimiento de la ley
- Concienciación de la sociedad y del colectivo de discapacitados.
- Que las conclusiones de los estudios que se realicen al respecto, tengan aplicación práctica.
- Inclusión en la negociación, en convenios colectivos de un mínimo de discapacitados.

Familiares de discapacitados

- Concienciación e información sobre las capacidades de las personas con discapacidad
- Concienciación ciudadana: especialmente respecto a la mujer discapacitada
- Falta de información sobre los recursos disponibles (asociaciones, servicios públicos, etc.)
- Apoyo de personal, apoyo continuo tanto en la vida diaria como en el puesto de trabajo así como en los desplazamientos.
- Cumplimiento de las leyes, sobre todo en organismos oficiales.
- Que las empresas cumplan el porcentaje de reserva legal.
- Que se les de una oportunidad a las personas discapacitadas y no se pida una rentabilidad solamente económica como en el resto de las persona.

Discapacitados

- Promoción de empleo no cualificado específico o adaptado a los discapacitados (como en los Centros Especiales de Empleo)
- Promoción de más empleo protegido y fácil de desarrollar, que no conlleve mucha iniciativa.
- Subir las subvenciones a la empresa por contratar discapacitados.
- Mayor preparación y ayudas para buscar trabajo
- Que los discapacitados pongan también de su parte; que la asociación seleccione mejor a las personas que envían a las empresas.
- Contratar personas con minusvalía
- Más ayudas a los discapacitados que quieran poner un negocio.
- Sensibilización a los discapacitados, a las asociaciones y a los empresarios.
- Incremento en el porcentaje legal de discapacitados hasta el 50%.
- El gobierno debería obligar a las empresas a contratar minusválidos.
- Mejorar la accesibilidad
- Incrementar el empleo con apoyo
- Los padres no afrontan la discapacidad e sus hijos
- Con una adecuada formación un discapacitado muestra más interés muchas veces que otras personas sin discapacidad.
- Más información al empresario.
- Hacer un seguimiento a un empresario que contrate a un chico con discapacidad.
- Mayor implicación de la administración
- Mayor apoyo para los dependientes

Asociaciones

- Cambio de mentalidad
- Mejorar el empleo público
- Medidas de acompañamiento
- Más técnicos para atender al colectivo y mejor formados
- Difusión de las ayudas a las asesorías
- Mayores ayudas a la contratación
- Responsabilidad social corporativa
- Cumplimiento de la normativa de contratación; mayor actividad de la inspección
- Mayor claridad de algunas normativas
- Más información a los compañeros de trabajo de las personas discapacitadas sobre la discapacidad para favorecer la inserción.
- Eliminación de los problemas de movilidad de personas con parálisis cerebral

Orientación

- Más información y más profesionales
- Realización de itinerarios de inserción completos
- Más sensibilización a empresarios
- Cumplimiento de la cuota de reserva de puestos
- Más control por parte de la administración
- Adaptación del Sistema Telemático de Orientación para personas sordas. y mayor número de intérpretes
- Control de los Centros Especiales de Empleo
- Profesionales bien formados y especializados en el colectivo
- Campañas de sensibilización dirigidas a empresarios
- Que la información sobre recursos y servicios llegue a las personas sordas directamente y no a los familiares
- Sensibilizar a los padres



Asociaciones empresariales

- Acercamiento a la realidad: campañas de aceptación por la visibilidad y por el boca a boca entre empresarios.
- Más incentivos a las empresas.



PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS/AS

EMPRESAS Y GRUPOS DE EMPRESAS

- Cumplimiento de la Legislación.
- Sensibilizar y Concientiar al tejido empresarial y a los propios discapacitados/as.
 - Informar sobre la discapacidad a los compañeros/as en el entorno laboral.
- Actuar con las personas con discapacidad para que conozcan sus capacidades y las desarrollen.

SINDICATOS

- Mejorar los incentivos.
- Sensibilizar a las Gestoras/Asesorías, incentivar las grandes capacidades.
- Cumplimiento de la Ley.
- Concienciación de la sociedad y del colectivo de discapacitados/as.
- Aplicación práctica de las conclusiones del estudio.
- Inclusión en las plataformas de negociación colectiva de cláusulas en favor de la contratación de discapacitados/as.

ASOCIACIONES EMPRESARIALES

- Acercamiento a la realidad: campañas de aceptación por la visibilidad y por "el boca a oído" entre empresarios/as.
- Más incentivos a las empresas.

ASOCIACIONES

- Cambio de Mentalidad.
- Mejorar el Empleo Público.
- Mejor formación de los técnicos/as.
- Medidas de acompañamiento.
- Más técnicos/as para atender al colectivo.
- Difusión en Asesorías y Gestorías.
- Mayores ayudas a la contratación.
- Responsabilidad Social Corporativa.
- Cumplimiento de la normativa de contratación.
- Mayor actividad de la inspección.
- Poca claridad de algunas normativas.
- Más información a los compañeros/as sobre discapacidad para favorecer la inserción.
- Problema de movilidad de personas con parálisis cerebral.

ORIENTADORES

- Más información a profesionales.
- Informativos inserción completa.
- Cumplimiento cuota reserva puestos.
- Más control por la administración.
- Control de los Centros Especiales de Empleo.
- Sordos: Adaptación STO, más intérpretes.
- Profesionales bien formados y especializados en el colectivo.
- Campañas sensibilización dirigidas empresarios/as.
- Sordos: que llegue la información a los sordos no a los familiares.
- Sensibilizar a los padres.

FAMILIARES DE DISCAPACITADOS

- Concienciación e información sobre las capacidades de las personas con discapacidad
- Concienciación ciudadana: especialmente respecto a la mujer discapacitada.
- Falta de información sobre los recursos disponibles (asociaciones, servicios públicos, etc.)
- Apoyo de personal, apoyo continuo o dependencia tanto en la vida diaria como en el puesto de trabajo y desplazamientos.
- Cumplimiento de las leyes, sobre todo en organismos oficiales.
- Que las empresas cumplan el porcentaje de reserva legal.
- Que se les de una oportunidad a las personas discapacitadas y no se pida una rentabilidad solamente económica como en el resto de las personas.



PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS/AS



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

DISCAPACITADOS (1)

- Promoción de empleo no cualificado específico o adaptado a los discapacitados/as (como en los Centros Especiales de Empleo)
- Promoción de más empleo protegido y fácil de desarrollar, que no conlleve mucha iniciativa.
- Subir las subvenciones a la empresa por contratar discapacitados/as.
- Mayor preparación y ayudas para buscar trabajo.
- Que los discapacitados/as pongan también de su parte; que la asociación seleccione mejor a las personas que envían a las empresas.
- Más ayudas a los discapacitados/as que quieran poner un negocio.
- Sensibilización a los discapacitados/as, a las asociaciones y a los empresarios.

DISCAPACITADOS (2)

- Incremento en el porcentaje legal de discapacitados hasta el 50%.
- El gobierno debería obligar a las empresas a contratar discapacitados/as.
 - Mejorar la accesibilidad.
- Incrementar el empleo con apoyo.
 - Los padres no aborran la discapacidad de sus hijos/as.
 - Con una adecuada formación un discapacitado/a muestra más interés muchas veces que otras personas sin discapacidad.
 - Más información al empresario/a.
 - Hacer un seguimiento a un empresario/a que contacte a un discapacitado/a.
 - Mayor implicación de la administración.
 - Mayor apoyo para los dependientes.

GRUPO DE DISCUSIÓN DISCAPACITADOS/AS FÍSICOS



LIMITADAS EXPECTATIVAS DE INSERCIÓN LABORAL

Los/as participantes destacan la dificultad de insertarse en empresas ordinarias, puesto que la principal vía de acceso al mercado de trabajo es a través de los Centros Especiales de Empleo (CEE).

FICHA TÉCNICA:

- Colectivo: Discapacitados/as
- Tipo: Físico y Sensoriales, Congénita y Sobrevenida
- Otras Variables: Diverso Grado de Minusvalía, Edad y Sexo, Ocupados y Desempleados.
- Nº Grupos: 3
- Localización: Urbana y Rural.

(...) "de los sitios para trabajo de discapacitados me han llamado bastante, pero en empresas ordinarias que no tuvieran muchos discapacitados, muy poco, muy poco." GD1

Se constata en los tres grupos de discusión, el no cumplimiento del cupo de reserva obligatorio para discapacitados/as.

(...) "De la LISMI se cachondea todo el mundo. Ni la propia administración la cumple." GD1.

EL PAPEL DE LAS ASOCIACIONES COMO RECURSO.

Los/as participantes del grupo de discusión realizado en el ámbito rural, estiman que las Asociaciones de personas con discapacidad, representan uno de los recursos más importantes para la búsqueda de empleo. Proporcionan información de las ayudas, de los cursos susceptibles de realizar, te asesoran y apoyan en la búsqueda de empleo.

(...) "yo he ido con mi curriculum y no me han llamado de ningún sitio, yo he ido a hablar hasta con el Alcalde, jamás me han llamado para nada. Y con la Asociación pues ellos me van diciendo puedes hacer esto y lo he encontrado a través de ellos." GD1

PREJUICIOS Y MIEDOS.

Los/as participantes aportan experiencia personales relativas a sus vicisitudes laborales y formas de actuar ante un proceso de selección o ante la toma de decisión para la

contratación por las empresas o responsables de recursos humanos. Entre ellas podemos destacar el “ocultamiento de la discapacidad” para acceder con mayor facilidad a una oferta de empleo.

(...) "muchas veces mi duda es si decir en una empresa si tengo la discapacidad o no la tengo; yo eso siempre me acarrea mucho dolor, porque el no decirlo me da la sensación que no estoy contando totalmente todo lo que hay, porque yo soy una persona que no me importa decir lo que tengo, pero a veces me ha perjudicado." GD2

En general se constata la preocupación por las características del mercado laboral que no ofrece puestos de trabajo a las personas con discapacidad y los escasos trabajos que se pueden encontrar son empleos muy precarios y en algunos casos trabajan en categorías inferiores.

(...) "en muchos casos tenemos nuestra titulación y nuestras carreras terminadas y aún así trabajamos en categorías inferiores(...) Hay muchas personas con discapacidad que por el hecho de trabajar y de sentirse útil hace lo que sea y no aprovecha realmente el potencial que esa persona puede tener...," GD2

Mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo si a la limitación inherente a la discapacidad se unen otras variables como la edad, ser mujer o ser inmigrante.

(...) "yo encuentro trabas en principio por mi edad, que ya es un handicap grandísimo, luego por mi discapacidad...," GD2

EL DESCONOCIMIENTO PROVOCA RECHAZO.

La falta de conocimiento en el tejido empresarial y en la sociedad actual derivan en conceptos poco acordes con la realidad del discapacitado/a.

(...) "a lo mejor es por desconocimiento, mucha gente sigue teniendo la idea de minusválidos-silla de ruedas y tampoco yo creo que una labor de concienciación de conocer qué tipos de discapacidades existen, hasta donde llegan, conocer un poco más..." GD2

Durante el desarrollo de los grupos de discusión, se habla de la existencia de prejuicios por desconocimiento, porque se puedan pensar los/as empresarios/as que estas personas pueden tener baja productividad o no pueden desarrollar su trabajo como cualquier otro trabajador.

(...) "está el miedo a la baja productividad, como se ha hablado aquí, al absentis

mo laboral y existe el miedo en los empresarios" (...) GD1

SOBREESFUERZO DEL DISCAPACITADO.

Los/as participantes nos comentan que a veces han de dar un plus en sus puestos de trabajo, el demostrar que su discapacidad no es excusa para desempeñar con eficacia y eficiencia su trabajo, y ello, aunque el sobreesfuerzo repercuta negativamente en la salud del trabajador/a discapacitado/a.

(...) *"esto se dice pronto pero esto es un esfuerzo que hace que la persona con discapacidad para que el empresario nunca jamás ponga su discapacidad como excusa."* GD2

(...) *"y nosotros día a día vivimos con todas esas cosas y sin embargo venimos la mayoría de las veces con una sonrisa y se te acostumbra el cuerpo e incluso intentas darte menos de baja, a propósito intentas aguantar, que tengo que tirar (...)." GD2*

DIFICULTADES BUROCRÁTICAS.

En algunos casos se constata la desconfianza en la labor de intermediación que realizada por las administraciones, frente a las ofrecidas por las Asociaciones de Discapacitados donde el trabajo es más personalizado.

(...) *"yo lo que no veo bien es que a mi me llamen del INEM, me presente en un supermercado, voy y me encuentro que es para oler peso, cajas de patatas de 30-40 kilos, cuando me vio la supervisora me dijo ¿Quién te ha mandado aquí? le digo el INEM, iy a ti te ha mandado!, ¿tu has ido con tus radiografías? Pues ve ahora mismo con tus radiografías y que te quiten de la bolsa de trabajo."* GD2

La lentitud de los trámites necesarios para obtener los certificados acreditativos, hace aún más difícil la incorporación de las personas con discapacidad a la vida activa.

(...) *"Llego acá, donde me dicen, itienes que sacar un certificado de minusvalía! que se demoró 6 meses,(...)" GD1.*

DESAMPARO EN LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA.

En el grupo de discusión realizado con discapacidad sobrevenida, varios de los/as participantes resaltan la falta de información desde que se encuentran hospitalizados, una situación que debida a la gravedad y en muchos casos reforzada por la falta de familiares o personas de apoyo les provocan dificultades mayores en temas importantes como trámites administrativos, gestión de ayudas, información sobre

posibilidades laborales, formativas, etc... Esta situación provoca que a la dura situación de la discapacidad se le sume la pérdida de tiempo y posibles recursos para intentar rehacer su vida.

(..) *"nunca, nunca tuve información de cómo hacer las cosas de que si por ejemplo que tampoco lo sabía, si estaba apuntada al paro después estaba la paga, esa que te complementa tu sueldo... nunca, nunca hasta que vine a Andalucía Orienta (...) porque si tu tienes tus derechos porqué no te lo dicen desde primera hora, pues mira tienes derecho a esto (...)"* GD1

DIFERENCIAS ENTRE ESPAÑA Y OTROS PAÍSES EN RELACIÓN CON LA DISCAPACIDAD

Otro de los temas que se han tratado hacen referencia a las diferencias de porcentajes de valoración de las discapacidades en otros países Europeos, unido a los recursos ofrecidos por éstos frente a los existentes en España.

(...) *"Diferencias muy muy importantes porque si cualquier sillitas de ruedas que vale un capital.... a los de Finlandia se les rompe una y otra; esa se rompe y no hay nada más que pedirlo. Eso no pasa aquí."*(...) GD1

LA AFIRMACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL

El exponer claramente la discapacidad en relación con la búsqueda de empleo ha sido uno de los temas muy debatidos en los grupos de discusión y ha sido común tanto en congénitos como sobrevenidos. Las opiniones han sido variadas, desde el/la discapacitado/a que la utiliza cuando más le interesa hasta lo más común que es el miedo a decir que se tiene una discapacidad en los casos en los que ésta no es visible.

(...) *"Pero yo no veo justo que tenga que decirlo, porque yo puedo hacer el trabajo igual que los demás entonces yo porqué tengo que decir lo de la discapacidad"* (...) GD1

LA IMPORTANCIA DE LA ADAPTACIÓN AL PUESTO SEGÚN LA DISCAPACIDAD

Es importante el tipo de discapacidad con sus características propias (tratamientos, crisis, etc) y la adaptación al tipo de puesto, así como tener en cuenta la enfermedad para el desarrollo de la actividad.

(...) *"En mi caso, como en el resto de mis compañeros, hay muchos puestos de trabajo que podemos desempeñar, de recepcionista,... un trabajo que no requiera fuerza ni nada, y en vez de dar ese puesto a una persona que no tiene ese problema de discapaci*



dad, deberían dar prioridad a una persona minusválida, yo creo que es razonable, creo"(...) GD3.

PROPUESTAS

Las principales propuestas realizadas por los participantes de los dos Grupos de Discusión de discapacitados físicos son las siguientes:

- Programa específico de ayudas para la creación de empresas bajo fórmulas de autoempleo, como medio de acceso al mercado de trabajo. Asimismo mayor dotación económica de las líneas de ayudas existentes, de las que opinan que se realiza un gran despliegue mediático y que después están escasamente dotadas.
- Homogeneizar el sistema de valoración de la discapacidad.
- Priorizar el acceso a determinados empleos de discapacitados/as.
- Cumplimiento en los Centros Oficiales de los cupos de reserva legalmente establecidos.
- Dar un empuje a una mesa de negociación a tres partes, Gobierno, Sociedad y el Colectivo.
- Apoyo a los discapacitados a través de las Asociaciones de Empresarios.



GRUPO DE DISCUSIÓN DISCAPACITADOS/AS VISUALES



Desconocimiento por parte del entorno educativo de la problemática específica del colectivo de discapacitados/as visuales.

(...) "... porque ponían transparencias entonces se ponía a hablar y decían pues aquí o allí, señalando, y tú no te enterabas de nada, entonces nosotras hablamos con este profesor y me dijo que no tenía tiempo de no decir aquí ó allí y decir pues el corazón o los pulmones, entonces claro tú ahí ¿que haces?, pues que las apañas como puedes, tiras de compañeros y como buenamente puedes,." GD6.

FICHA TÉCNICA:

- Colectivo: Discapacitados/as Sensoriales
- Tipo: Visuales
- Otras Variables: Discapacidad Sobvenida o Congénita, Diverso Grado de Minusvalía, Edad, Sexo, Ocupados, Desempleados.
- Nº Grupos: 2
- Localización: Urbana y Rural.

LIMITACIONES PERSONALES.

Los/as participantes manifiestan la necesidad de tener una actitud más positiva frente a la integración social y laboral, independientemente de la utilización de los recursos existentes para mejorar dicha situación.

(...) "yo creo que la información cada uno se la tiene que buscar, uno no puede estar esperando a que venga una persona y le informe absolutamente de todo, de todo, o sea, en el tema de empleo, de tal, o sea cada uno,..." GD5.

Otros aspectos que destacan los/as asistentes es el reconocimiento de la propia discapacidad; comentan que hay que vivir con ella, ser realista y tratar de adaptarse.

(...) "entonces muchas veces nuestro peor enemigo somos nosotros mismos." GD5.

(...) "A ver, si empezamos echándole la culpa a todo el entorno o diciendo que necesitamos que nos traten de forma especial, estamos ya diciendo que somos y especiales y tan especiales no somos es decir yo como estudiante tengo en que preocuparme de sacar hacia adelante todo lo que yo tengo..." GD5

Los/as discapacitados/as hacen referencia a la existencia de una relación entre la necesidad económica con una participación activa en la búsqueda de empleo.

(...) "yo he ofrecido todo tipo de trabajos y me ha venido gente diciendo que si es la venta de cupón vale, sino no llames para otra cosa, pues yo entiendo que esta persona no tiene una necesidad real económica, no la puede tener, seguramente tendrá chapuzas, cualquier cosa, tienes que tener algún ingreso económico porque si tú y tus hijos, tu familia están muriéndose de hambre, evidentemente aceptas lo que yo te dé." GD 5.

Comentar la percepción de que cuando la discapacidad es congénita, las personas ciegas se adaptan con más facilidad a la vida diaria.

(...) "hay ciegos totales que tu dices, ese ve," GD 5.

IMPORTANCIA DE PERTENECER A ASOCIACIONES.

Del discurso de los participantes se destaca la labor de apoyo de ciertas asociaciones a los/as discapacitados/as visuales en campos tan distintos como el educativo, el de orientación e intermediación laboral.

(...) "yo relacionaba a la ONCE solo con vendedores de cupones, no sabía las posibilidades que había,..." GD5.

DESCONOCIMIENTO EMPRESARIAL.

Se pone de manifiesto la necesidad de incidir sobre el tejido empresarial en temas de concienciación y sensibilización sobre las habilidades y capacidades de los/as discapacitados/as visuales, así como alejar ciertos prejuicios sobre este colectivo (alto absentismo laboral,...).

(...) "pero en la mayoría de los casos yo creo que la falta de adecuación y de conocimiento de la empresa sobre la personas con minusvalía es una gran barrera que hay que salvar." GD 5.

(...) "El tema del desempleo que es lo más importante en la persona discapacitada, es la falta de información que tiene el empresario, porque los empresarios no están concienciados, porque no tienen información, porque ellos a igualdad de condiciones no van a contratar a una persona discapacitada, tenga la discapacidad que tenga, al igual que yo cuando voy al mercado no voy a comprar un tomate pocho si tengo uno que esté urgente y bueno para hacerme una buena ensalada si me va a costar lo mismo,..." GD 5.



DISCAPACIDAD SOBREVENIDA, DIFICULTAD AÑADIDA.

Aquellos participantes con discapacidad sobrevenida destacan la dificultad de aceptar, tanto ellos mismos como su entorno familiar, su nueva situación. Inicialmente tienen necesidad de información, asesoramiento y orientación para afrontar su realidad.

(...) "y entonces yo me encontré en ese momento, ¿que hacía?, ¿donde ir?, ¿que hacía?, porque yo me veía cómo estaba,..." GD 5.

Esta dificultad para acceder o permanecer en el mercado laboral se acentúa cuando a esta discapacidad sobrevenida se le suman otros factores como la edad. A mayor edad, mayores son las barreras de inserción.

(...) "yo normalmente cuando he buscado trabajo, que no ha tenido problemas hasta ahora, no le mando el currículum porque yo del currículo paso, yo he preferido decir pues sí, ¿oye que edad tienes? pues 45 y cuando he llegado me dicen ¿45? y yo les digo no soy del 45, yo creo que no me ha oído bien, pero yo quiero que me vea a mí y que hablemos un poquito y luego usted decide lo que sea." GD 5.

En muchos casos a la persona a la que le sobreviene la discapacidad no puede seguir desarrollando su actividad profesional habitual, y ha de reestructurar sus expectativas laborales.

(...) "yo no tengo veinte años, entonces que no tengo graduado pero si tengo una minusvalía que, por ejemplo, en la limpieza que trabajaba antes, también era modista, que yo la costura la he dejado totalmente porque si veo con un ojo regular, pues no voy a perder la vista que me queda, entonces la limpieza y la costura no puedo. ¿Qué puedo hacer yo?." GD6

APOYO FAMILIAR.

Los/as participantes diferencian entre el apoyo del entorno familiar bien canalizado hacia la autonomía personal y profesional del/la discapacitado/a.

(...) "Eso es un importante la familia. A mí, mi familia si que me ha apoyado y me ayuda en todo lo que puede para que yo sea autónoma, es que es un importante la autonomía." GD 6.

(...) "A mi me han venido madres, es que mi niño no puede trabajar; me puede usted decir porqué no puede trabajar; porque está malito,...me puede decir qué tiene su hijo,...muchas madres es verdad, lo de la sobre protección al que la tenga,...pero yo

pienso que eso es más a las discapacidades psíquicas más que a la física, pienso yo.”
GD5.

DESCONFIANZA EN LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN.

Desconfianza o desmotivación tras ver los resultados que se obtienen de utilizar los recursos de intermediación laboral existentes. Los/as participantes argumentan que los utilizan pero que no obtienen las respuestas adecuadas.

(...) “Si pero no he ido, me cabreé, se me olvido de ir, porque dices y a qué voy a sellar, si es que no se molestan en llamarme,...”. GD6.

(...) “También existe el SAE, vosotros lo conocéis muy bien, y allí pueden acudir todas las personas que no son discapacitadas y las discapacitadas también, a mí qué me diga alguien que el SAE o el INEM llaman a muchas personas con o sin discapacidad; yo a mí el INEM o el SAE nunca me ha llamado para nada, ni siquiera para formación,...)”
GD5.

PROPUESTAS

Las principales propuestas realizadas por los participantes de los dos Grupos de Discusión de discapacitados/as visuales son las siguientes:

- Información, asesoramiento y orientación en el momento en el que sobreviene una discapacidad.
- Concienciación y sensibilización del tejido empresarial. Desconocimiento de las capacidades de los/as discapacitados/as visuales.
- Necesidad de adecuación de las ofertas de empleo a los perfiles de los/as discapacitados/as.
- Falta de control por el cupo de reserva para las empresas que están obligadas a cumplirlo.



GRUPO DE DISCUSIÓN DISCAPACITADOS/AS AUDITIVOS/AS



DIFICULTADES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL.-

Las personas con discapacidad auditiva se encuentran con muchos obstáculos, especialmente a la hora de acceder a los cursos de formación profesional ofertados.

(...) "me gustaría hacer un curso de formación para la tercera edad, para trabajar en una residencia, pero veo que como el lenguaje es difícil, de la lengua oral, pues voy a tener problemas a la hora de comunicarme con ello y a la hora de realizar a lo mejor algún curso (...)" GD4

FICHA TÉCNICA:

- Colectivo: Discapacitados/as Sensoriales
- Tipo: Auditivos
- Otras Variables: Discapacidad Sobrevenida o Congénita, Diverso Grado de Minusvalía, Edad, Sexo, Ocupados, Desempleados.
- Nº Grupos: 1
- Localización: Urbana.

Se valora positivamente por los/as participantes los cursos mixtos, con interprete, que favorecen la comunicación y permiten complementar la formación y el enriquecimiento del vocabulario que te proporciona la interrelación entre los asistentes al curso.

(...) "el curso de diseño gráfico me ha encantado porque son todos sordos, el profesor es sordo, entonces me he identificado mucho y hay interprete porque como hay también algunos alumnos que son oralistas que no conocen la lengua de signos pues entonces también hay un interprete para ellos, pero vemos que continuamente nos estamos comunicando, que se nos pasa el tiempo muy pronto, practicamos mucho y damos... no se da mucha teoría, la teoría es más o menos básico y luego sí que hay más prácticas (...)"

GD4

Así mismo resaltan la importancia de la formación en la búsqueda de empleo

"Yo creo que primero formarse porque es los que te piden, formarse bien (...)" GD4

Tanto para la formación, como para la búsqueda de empleo, este colectivo de discapacitados/as advierte de la importancia de Internet como un recurso alternativo de acceso a la información.

"(...) si me doy de alta en casa en internet ahí sí que puedo yo por mis propios medios buscar trabajo en internet(...)" GD4

PROBLEMAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL

Asimismo en su inserción laboral los/as discapacitados/as auditivos mencionan el desajuste que se produce en su situación laboral, entre la formación y el empleo. En algunos casos trabajan en categorías profesionales inferiores con tal de encontrar un empleo en buenas condiciones.

(...) "Yo que he tenido experiencia en mi empresa, en el contrato ponía ayudante pero realmente el trabajo no era de ayudante, era de oficial..." GD4

A todas estas barreras inherentes a la discapacidad se unen las exigencias del propio mercado de trabajo, y consideran que no se pueden tratar igual a las personas con discapacidad que a las "personas oyentes"

(...) "por ejemplo el carné de conducir, cada día son más requisitos, mas exigencias (...)" gD4

(...) "yo creo que primero formarse porque es lo que te piden, formarse bien, y tener experiencia, y una vez que consigas las dos cosas, pues tal vez sea más fácil encontrar trabajo porque como cada vez se va exigiendo más..." GD4.

PROBLEMAS DE COMUNICACIÓN, PRINCIPAL BARRERA.-

Los/as discapacitados/as auditivos ponen de manifiesto sus problemas de comunicación con las "personas oyentes" en el puesto de trabajo.

(...) "tuve problemas de comunicación, si no había trabajo pues me decían bueno pues ponte a romper papeles que no estaba relacionado con mi puesto de trabajo..." GD4

Asimismo repercute también en la búsqueda de empleo y la falta de intérpretes.

(...) "si tuviera que hacer algún debate y examinarme ante un tribunal, pues lo tendría yo que hacer en lengua de signos, en cambio lo tengo que hacer en castellano y entonces me dificulta mucho más mi estructura. Yo lo tendría que hacer en lengua de signos, con un intérprete y seguramente pues lo haría bien; ahí estamos en desventaja..." GD4.

FALTA DE VOCABULARIO.-

Las personas con discapacidad auditiva manifiestan una falta de vocabulario por las particularidades de la lengua de signos.

(...) "y se nos va olvidando el vocabulario como todo lo hacemos en lengua de signos, a la hora de plasmarlo lo hacemos con esta estructura y no con la estructura oral"
GD4

NECESIDAD DE UN CAMBIO DE ACTITUD HACIA LA DISCAPACIDAD.

Consideran importante que exista empatía de las personas oyentes con las personas sordas.

(...) "es verdad que tenemos la discapacidad de no hablar por teléfono y si no me entiende intentar otro recurso, intentar utilizar otra fórmula (...)" GD4

(...) "el resto de las personas son las que tienen que tener un cambio de actitud hacia nosotros (...)" GD4

Los/as participantes afirman que una de las principales barreras que les impide encontrar trabajo es la actitud de los/as empresarios/as. La falta de conocimientos básicos sobre los problemas auditivos es también uno de los obstáculos con los que se enfrentaban los/as discapacitados/as auditivos/as en su búsqueda de empleo.

(...) "yo no sé una solución sería que las empresas conociesen bien lo que son las personas sordas, que las conocieran en profundidad, cuáles son las características, cuáles son... y a lo mejor eso podría facilitar una posible inserción" GD4

LA PERTENENCIA A LA ASOCIACIÓN.

Los/as participantes en el grupo estiman que la pertenencia a la Asociación es positiva para los/as discapacitados/as auditivos/as por diversas razones, entre ellas la posibilidad de comunicarse, por la existencia de un departamento de lengua de signos, así como el de empleo, que les asesora e informa en la búsqueda de empleo.

(...) "yo veo que es positivo porque en principio para poder comunicarnos entre nosotros, ya eso es positivo, pero luego también el departamento de lengua de signos también lo veo muy positivo que exista (...)" GD4

ADAPTACIÓN AL PUESTO, PROBLEMÁTICA AÑADIDA.

Los/as discapacitados/as auditivos/as advierten de la problemática que se les plantea cuando están capacitados/das para desempeñar un puesto de trabajo pero con la limitación de la atención telefónica. Es decir, la existencia de limitaciones a cierto tipo de funciones dentro de la categoría profesional.

(...)Hace poco leí en el periódico un trabajo de administrativo, que el sueldo estaba muy bien y entonces pues su madre llamó, le explicó que su hija tenía experiencia, pero dijo mi madre que su hija era sorda y entonces dijo mira perdona si es sorda no puede coger el teléfono; entonces pues le dijeron que lo sentían mucho y que... entonces eso es muy negativo, habría que buscar una solución(...)GD4

PROPUESTAS PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL.

- Necesidad de combatir la "discriminación" y animar a los/as empresarios/as a conocer mejor las habilidades y capacidades de los/as discapacitados/as auditivos, a proporcionarles una oportunidad.
- Que cualquier persona con discapacidad auditiva pueda acceder a la formación que elija, de acuerdo a sus capacidades, es decir a formarse en algo que realmente les guste; en definitiva, a conseguir mayor presencia de las personas con discapacidad auditiva en cualquier tipo de formación (bachillerato, ciclos formativos, universidad, formación ocupacional...).
- Poner en conocimiento el tipo de funciones que podrían desempeñar las personas con este tipo de discapacidad.
- Dar, a los/as discapacitados, la oportunidad de demostrar como trabajan.



C ONCLUSIONES





09. CONCLUSIONES.-

Cada discapacidad tiene características muy específicas y existen diferentes variables que son determinantes en relación a la inserción laboral.

Puede afirmarse que los factores que inciden en la inserción laboral de las personas discapacitadas se encuentran, en cierta medida, relacionados con la definición de discapacidad. Así, van a ser decisivas las propias capacidades de la persona que a su vez vienen dadas por el tipo y grado de discapacidad que padece y el género, así la mayor problemática se concentra en discapacidades psíquicas y en mujeres discapacitadas. Igualmente son importantes los aspectos contextuales como la estructura social y familiar y la situación del mercado laboral. Ésta última vendrá determinada por la demanda de trabajo para el colectivo, bien a través de empleo protegido, ordinario o público.

La actitud hacia la actividad o la disponibilidad ante el mercado laboral va a estar influenciada por las perspectivas de inserción. A ello hay que sumar dos factores que ejercen, en muchos casos, una presión contraria a la actitud activa o búsqueda de empleo. Estos factores son: el proteccionismo familiar y la percepción de prestaciones.

Se constata que un entorno familiar excesivamente **proteccionista** dificulta las posibilidades de inserción laboral de las personas con discapacidad. Este hecho, en algunos casos, es producido por múltiples variables que pueden ser, a su vez, consecuencia del desconocimiento de las posibilidades o habilidades que tiene el/la propio/a discapacitado/a para desenvolverse en un entorno laboral, así como por el tipo de discapacidad, especialmente en el caso de discapacidad psíquica. Un último factor que incide en la conducta proteccionista es el condicionante económico (miedo de perder la prestación), además de la posible influencia de otras variables.

El proteccionismo familiar es visto desde la perspectiva de los/as orientadores/as o asociaciones como un freno a la inserción laboral de los/as discapacitados/as, pero desde el punto de vista del/la discapacitado/a es un apoyo.

Puede afirmarse que la percepción de prestaciones influye en la disponibilidad ya que, a pesar de ser vistas como positivas aunque escasas, pueden llegar a frenar la inserción laboral de las personas con discapacidad. A pesar de ello, la situación ha mejorado mucho en este sentido con la nueva ley. Puede afirmarse que las prestaciones dificultan la inserción laboral de los/as discapacitados/as mayores o con discapacidades graves, pero

no influyen en los/as discapacitados/as más jóvenes que prefieren trabajar, compatibilizando o perdiendo la prestación. No obstante, se detecta una carencia de información respecto a la posibilidad de compatibilizar prestación y empleo.

Las características del proceso de búsqueda de empleo para las personas con discapacidad están determinadas por las limitaciones del/a discapacitado/a, derivadas de las características generales de la discapacidad (tipo y grado) y por otro lado por las limitaciones externas relacionadas con: el desconocimiento de las potencialidades de las personas discapacitados/as tanto por el empresariado como por la sociedad en general; las exigencias del mercado laboral y del mundo empresarial, así como por el incumplimiento de la ley, en definitiva, el propio mercado de trabajo.

La actitud de las personas con discapacidad activas puede calificarse como positiva ante el proceso de búsqueda de empleo. Se observa que la motivación es mayor; sin embargo, cuando acceden a un puesto de trabajo, éste suele enmarcarse en empleo de baja cualificación e inestable (el 86,47% de los contratos que se realizan a personas con discapacidad son temporales). Este hecho va a estar relacionado con la formación, experiencia e indefinición del objetivo profesional, lo que unido al tipo de empleo que demanda el mercado laboral les lleva a buscar trabajo "de cualquier cosa". En este sentido la edad es una variable fundamental: cuanto menor edad, mayor definición de objetivos, mejor actitud y menos miedos.

En opinión de las personas entrevistadas, el **nivel formativo** de las personas con discapacidad es bajo; son muy pocas las que poseen estudios superiores. Este extremo está íntimamente relacionado con el momento en que aparece la discapacidad.

La discapacidad limita el ámbito de ocupaciones, lo cual no significa que no haya multitud de puestos para cada tipo de discapacidad. Cuando la discapacidad es adquirida el nivel de formación es mayor, no obstante, en aquellos casos en los que no se puede seguir desempeñando el mismo puesto de trabajo, se hace imprescindible una mayor intervención que trabaje la reorientación del objetivo profesional, e incluso, la formación.

La formación, junto a la experiencia laboral, son aspectos clave que valoran las personas con discapacidad para acceder al empleo.

Los **recursos** para la búsqueda de empleo más utilizados son asociaciones y fundaciones que trabajan con discapacitados/as, ya que existe mayor confianza en éstas que en los servicios de empleo públicos. Por otra parte puede afirmarse que existe una relación

directa entre pertenencia a asociaciones, mayor formación y menor protección familiar con relación a la mayor incorporación al mercado laboral.

Uno de los principales problemas a resaltar es el **desplazamiento** hasta el puesto de trabajo. Esta problemática es común para todos los tipos de discapacidades dependiendo del grado de la misma y acentúa, en cierta medida, la actitud proteccionista de la familia ya que ésta, en última instancia, es la que se hace cargo de dichos desplazamientos.

Una vez que la persona discapacitada accede a un puesto de trabajo se ve en la obligación de realizar un sobreesfuerzo, para que, desde el punto de vista de la empresa, la discapacidad no sea una excusa y de esta forma eliminar prejuicios existentes, relativos al absentismo laboral de los trabajadores/as discapacitados/as. La ocultación de la discapacidad por parte del/a trabajador/a discapacitado/a es, en parte, consecuencia de los citados prejuicios, tanto en el proceso de búsqueda de empleo por el miedo a ser rechazado, como una vez que se ha accedido al puesto de trabajo, por temor a la actitud del/la empresario/a y de los/las compañeros/as.

La limitación de las personas discapacitadas para acceder a un puesto de trabajo, desde el punto de vista de las empresas viene dada por el **desconocimiento de las capacidades** de las personas discapacitadas por el/la empresario/a, que tiene poca información tanto de las discapacidades como de los canales a través de los cuales contratar. A ello hay que sumar la existencia de prejuicios, miedos y estereotipos, especialmente relacionados con la imagen.

La competitividad existente en el mercado laboral unida, en algunos casos, al incumplimiento de la normativa, puede suponer un freno a la contratación de personas con discapacidad. Se percibe la idea de que hay empresas que incumplen las obligaciones legales para favorecer el empleo ordinario de las personas con discapacidad, siendo utilizadas algunas medidas alternativas de carácter excepcional para eludir la obligación de la contratación. Por ello se plantea establecer mejoras en el control del cumplimiento de la normativa.

Existe la opinión generalizada de que existen Centros Especiales de Empleo que aún no cumplen con la función para la que habían sido creados, sin embargo, mejoran la insertabilidad de los/as trabajadores/as discapacitados/as. La escasa promoción del tránsito hacia la empresa ordinaria se debe, por un lado, a la situación del mercado laboral ya que los empleos para las personas discapacitadas son pocos y precarios. Por otra parte, es el propio discapacitado/a el que prefiere permanecer en el centro especial de empleo, en el que

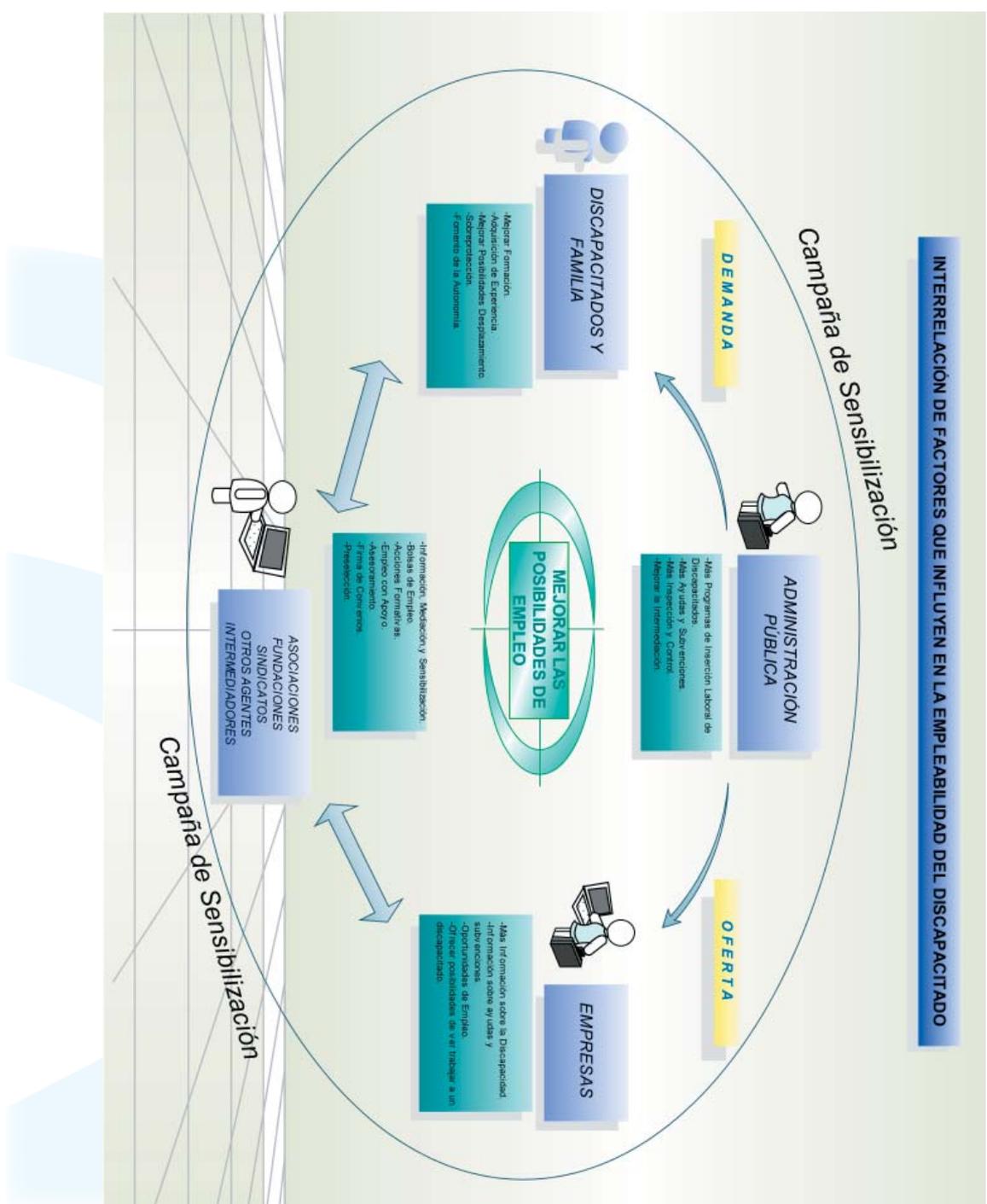




desempeña un puesto de trabajo más estable. Todo ello ha dado lugar a la percepción de que los centros especiales de empleo son empresas para las cuales la búsqueda de una rentabilidad económica, a veces obstaculiza el fin social.

A pesar de que el análisis cualitativo no es determinante en cuanto a las causas de la inactividad al haberse partido de personas con discapacidad que están en su mayor parte en el proceso de búsqueda de empleo, sin embargo, los datos cuantitativos indican que existe una alta inactividad entre las personas discapacitadas siendo la tasa de actividad menor que la de las personas no discapacitadas (54% y 33% respectivamente). La explicación puede estar basada en las expectativas de la persona discapacitada respecto al mercado de trabajo, así como en la existencia de proteccionismo familiar e incluso puede deberse a la percepción de prestaciones. Además, hay que tener en cuenta que un grado elevado de minusvalía puede llegar a impedir la realización de cualquier tarea.

En definitiva, hay toda una serie de factores que distorsionan el proceso de inserción de las personas con discapacidad que requieren, además de una aplicación más eficiente de los recursos disponibles para la inserción laboral de las personas con discapacidad, una intervención coordinada, transversal y simultánea dirigida a todos los agentes implicados, orientada a eliminar las barreras de acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral.







PROPUESTAS





10. PROPUESTAS DE MEJORA.-

Las propuestas de actuación que se plantean seguidamente son recomendaciones encaminadas a potenciar los recursos ya existentes, con la finalidad de elevar la tasa de actividad de las personas discapacitadas e incrementar la inserción laboral de las mismas en empleo de calidad.

1.- Fomento de transporte adaptado.

Uno de los principales problemas que encuentran las personas con discapacidad en el mercado laboral, es la dependencia respecto a los familiares en el acceso hasta el puesto de trabajo. Para evitar que el transporte sea una limitación al acceso al mercado laboral se plantea la posibilidad de establecer un programa de transporte adaptado con rutas dinámicas diseñadas a partir de un sistema de recogida de demandas concretas o personales.

Este sistema ha de integrar a la totalidad de las discapacidades que lo necesiten, por no poder acceder al transporte público o por inexistencia de éste cerca del centro de trabajo.

En grandes núcleos de población el transporte adaptado debe ser gestionado conjuntamente por las entidades que trabajan con personas con discapacidad, independientemente de la naturaleza de la misma o por la propia administración, a fin de unificar la demanda y posibilitar una mayor cobertura territorial y mayor frecuencia.

Como se ha indicado anteriormente, la gestión ha de ser compartida e inicialmente es necesaria la cofinanciación del servicio por los trabajadores/as discapacitados/as y la administración.

En las zonas rurales o núcleos aislados, donde no exista demanda suficiente para establecer este tipo de servicio de transporte, se puede suplir a través de subvención individual al transporte público individual.

2.- Graduación de Incentivos.

Graduar los incentivos en función del grado de discapacidad, estableciendo una progresión de la cuantía según porcentaje de minusvalía de la persona contratada, fomentando así la contratación de discapacidades más limitantes. Se evitaría así incentivar con la misma cuantía económica y tipo de incentivo, una discapacidad leve, que plantea menos dificultades de inserción y una que conlleve una minusvalía mucho mayor.

3.-Adecuación de Actividades Formativas .

Analizar la adecuación de las actividades formativas y mercado de trabajo; es decir, conocer los puestos de trabajo que pueden desempeñar las personas con discapacidad de los que existe demanda en el mercado de trabajo y abrir el acceso a la formación para estas personas en estas actividades.

4.- Establecer Protocolos de Actuación .

En discapacidades adquiridas, establecer un protocolo de actuación, orientación y acompañamiento entre trabajadores/as sociales de centros hospitalarios, en colaboración con los servicios de empleo, con la finalidad de informar y asesorar desde el momento en que se produce el hecho que provoca la discapacidad. Este protocolo de actuación establecería un acompañamiento desde que la persona se encuentra en un centro hospitalario, bien por un accidente o por una enfermedad que se prevé que derive en una discapacidad. Inicialmente la acción principal es la de informar sobre los trámites a realizar y de los plazos para ello ante las diferentes administraciones públicas, dependiendo de la situación laboral de partida. Por otra parte se ha de aportar información sobre los recursos de todo tipo que puede solicitar y a los que acudir.

En un segundo momento y una vez que la persona abandona el centro en el que ha sido atendida, dispone ya de recursos de orientación especializados en discapacidades que contarán con la información que sobre la persona en concreto le aporten desde el centro sanitario, estableciendo un nexo de unión entre las necesidades de atención médica, psicológica y socio-laboral.



5.- Realización de Estudios.

Realización de estudios sobre problemáticas concretas de las personas con discapacidad en relación con el empleo y con aplicación práctica (Ejemplo: La discapacidad sobrevenida e inserción laboral; Dificultades de la mujer discapacitada en el acceso al mercado de trabajo; Autoempleo y discapacidad, etc.).

6. Promover la Actitud activa de Personas Discapacitadas-

Promover la actitud activa de las personas discapacitadas a través del apoyo al asociacionismo para canalizar la información y servicios.

7.-Creación de una Subcomisión Provincial sobre la Discapacidad .

Promover la creación de una subcomisión provincial que agrupe a todos los agentes que conforman el mercado laboral del discapacitados (asociaciones, administración, empresariado, etc.) para garantizar la coordinación, que defina las campañas de sensibilización a empresas y elabore planes de actuación anuales.

8.- Especial atención a la Doble Problemática.

Mayor atención a las discapacidades con doble problemática (mujer discapacitada y discapacitados psíquicos).

9.- Elaboración de una Guía sobre Discapacidad para Empresas

Editar una guía dirigida a los/as empresarios/as con el objetivo de unir toda la información sobre el tema de la discapacidad y relacionarlo directamente con los puestos que podrían desempeñar según sectores de actividad económica y tipo de discapacidad, así como sensibilizar de la importancia de la responsabilidad social corporativa.

Fases de elaboración:

- Contactar con asociaciones según tipo de discapacidad. Elaboración de información sobre características de la discapacidad y puestos de trabajo que podrían desempeñar.
- Elaboración de la guía que abarque puestos que desempeñarían discapacitados/as por sectores de actividad económica.

La guía además abarcaría información sobre:

- ❖ Información general sobre discapacidad y específica sobre tipologías.
- ❖ Puestos a desempeñar por sectores y tipos de discapacidad.
- ❖ Ayudas, subvenciones, bonificaciones...
- ❖ Centros relacionados con personas discapacitadas.
- ❖ El valor social de contratación de personas discapacitadas: La Responsabilidad Social Corporativa.

La guía se distribuiría a las empresas, asesorías y gestorías; todo ello acompañado de una campaña de publicidad sobre la misma y/o sobre los beneficios de la contratación de personas con discapacidad.

10.-Establecer un nuevo Protocolo de gestión de Ofertas.

La normativa reguladora sobre la materia establece que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 ó más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de ésta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, o bien por opción voluntaria del/la empresario/a, debidamente comunicada a la autoridad laboral y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas determinadas reglamentariamente.

En la medida que las empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de reserva legal de empleo para personas con discapacidad pueden solicitar de los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

Al objeto de desincentivar la adopción de medidas alternativas se propone diseñar un protocolo de gestión de ofertas, riguroso y selectivo, que permita que al servicio público atender el mayor número de ofertas dirigidas a discapacitados/as, realizando todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la misma y concluir con resultado positivo, y todo ello en coordinación con las Asociaciones de Discapacitados.

11.-Actuaciones de Sensibilización Social y Negociación Colectiva.

SENSIBILIZACIÓN

Los diversos agentes sociales entrevistados piensan que la mayor o menor incorporación de trabajadores/as discapacitados/as en la empresa ordinaria se centra en las actitudes de los/as empresarios/as hacia el colectivo, en la falta de información (no sólo legal) y desconocimiento que tienen de las personas con discapacidad. Los interlocutores coinciden en identificar los motivos que llevan a la empresa ordinaria a no contratar trabajadores/as con discapacidad. Creen que en las empresas todavía no se ha producido ese

cambio de mentalidad respecto a la discapacidad y se siguen manteniendo prejuicios con respecto a la contratación de personas discapacitadas.

Esta labor de sensibilización, o de cambio de mentalidad, es fundamental para atajar el gran problema al que se enfrentan las personas con discapacidad con relación al empleo: su alta tasa de inactividad. A través de diferentes procesos, en los que las asociaciones de discapacitados/as deben tener un papel protagonista, se debe concienciar al propio discapacitado/a y a su familia de las posibilidades que su situación ofrece de cara a la empleabilidad. También se debe concienciar a los/as empresarios/as acerca de las posibilidades y ventajas que ofrece la contratación en varias dimensiones (subvenciones, productividad, mejora del ambiente laboral, ética corporativa, etc.) de un/a trabajador/a discapacitado/a.

Hemos de atender el potencial que suponen las gestorías y asesoría como agentes mediadores y asesores en la contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas pequeñas que no cuentan con departamentos de recursos humanos. Además de la mera tramitación, las gestorías pueden informar de las ventajas y beneficios que tienen las empresas si incorporan en sus plantillas a trabajadores con discapacidad.

Se propone acometer un plan de comunicación que permita informar activamente a las empresas sobre los contenidos relacionados con discapacidad que más les afectan.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los Comités de Empresas juegan un papel de garante en las empresas, de la legalidad vigente en materia de cumplimiento de las normas que favorecen el empleo ordinario de las personas discapacitadas.

Se propone fomentar la incorporación en los convenios colectivos de medidas que ayuden a la inserción laboral de personas con discapacidad y a la supresión de barreras en los centros de trabajo que impidan el ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo. En este sentido, una de las medidas debería ser el compromiso empresarial, vía negociación colectiva, en la adopción de Planes de Igualdad de Oportunidades de trabajadores con discapacidad. Los Planes fijarían objetivos concretos en materia de incorporación de trabajadores/as con discapacidad, adopción de ajustes o adaptaciones de los puestos de trabajo, accesibilidad, formación continua y medidas de conciliación de la vida personal y profesional.

12.-APROVECHAMIENTO Y POTENCIACIÓN DE LOS RECURSOS EXISTENTES.

En la actualidad se llevan a cabo actuaciones que incluyen la discriminación positiva como método eficaz de conseguir la plena integración laboral de las personas con discapacidad, y que se resumen en incentivos, programas y medidas destinadas a fomentar su integración laboral.

Sin embargo sería necesario potenciar los programas existentes, fomentando actuaciones integrales, mejorando la conexión entre los mismos, aprovechando los recursos, e incidiendo fundamentalmente en su ejecución, y siempre de forma coordinada con las Asociaciones de Discapacitados.

Asimismo sería importante impulsar experiencias profesionales, prácticas formativas prelaborales, que favorecieran el conocimiento y la sensibilización del tejido empresarial, hacia las capacidades y habilidades de los discapacitados en su puesto de trabajo.

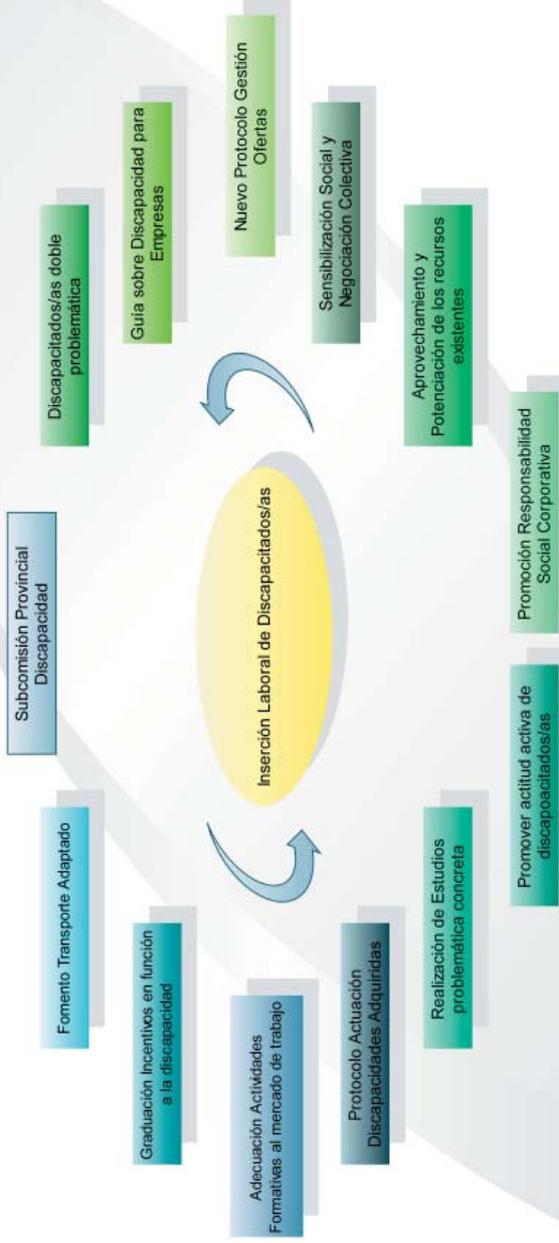
Estas experiencias estarían vinculadas necesariamente a la previa realización de un programa formativo, y previas a la posible formalización de una relación posterior. Este acercamiento o efecto demostración se dirigiría bien directamente a las empresas o a través de sus asociaciones representativas.

13.-Promoción de la Responsabilidad Social Corporativa.

Promocionar las empresas socialmente responsables y difundir sus buenas prácticas de inserción laboral de discapacitados/as. En la actualidad no se sabe exactamente qué es y no existen indicadores definidos. No existe normativa reguladora.

Se propone crear un distintivo que identifique a aquellas empresas socialmente responsables, implicadas con las personas con discapacidad, así como la divulgación de iniciativas empresariales socialmente responsables.

RECOMENDACIONES ESTUDIO "DISCAPACIDAD Y EMPLEO EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA"





BIBLIOGRAFÍA







1 1. BIBLIOGRAFÍA.-

- * ALLUÉ, M. (2003): Discapacitados. La reivindicación de la igualdad en la diferencia, Edicions Bellaterra, Barcelona.
- * BARTON, L. (Comp.) (1998): Discapacidad y Sociedad, Ediciones Morata, Madrid y Fundación Paideia, La Coruña.
- * GARCÍA SERRANO, C. y MALO, M. A. (2002): Discapacidad y mercado de trabajo en la Unión Europea. Cuadernos Aragoneses de Economía, Volumen 12, año 2002, número 2.
- * HAMMERSLEY, M. Y ARKINSON, P. (1994) Etnografía. Métodos de investigación social. Paidós.
- * KRUEGUER R.(1988). El Grupo de Discusión. Guía práctica para la investigación aplicada. Editorial Pirámide.
- * MANUEL GARCÍA FERRANDO, Jesús Ibáñez y Francisco Alvira. (2005) "El Análisis de la realidad social". 3 edición. Alianza Editorial.
- * NAVARRETE LORENZO, M., PAC SALAS, D. Y SOLANS SOLANO, J.R. (2000): Las asociaciones de personas con deficiencias físicas: percepciones y estrategias para el diseño de trayectorias en el mercado de trabajo. Revista nº 10 de Acciones e investigaciones sociales, Zaragoza.
- * VALLES, M.S (2002) Entrevistas cualitativas. Cuadernos Metodológicos. CIS.

REGISTROS OFICIALES.-

Tres principales fuentes de información estadísticas oficiales disponibles:

- ▲ INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES, IMSERSO, Colaboración IMSERSO y CCAA (2000): Base de datos estatal de personas con discapacidad, Colección documentos, Serie Estadísticas, Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid. Encuestas recogidas de datos de exptes. de valoración.
- ▲ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, (2002): Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2002, INE, Madrid.

- ▲ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, Colaboración IMSERSO y FUNDACIÓN ONCE, (1999): Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES).

ORGANISMOS PÚBLICOS.-

- ◎ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1995): Sobre la situación de las personas con discapacidad en España, Informes 1995, Madrid, CES.
- ◎ OBSERVATORIO DE LA DISCAPACIDAD (1998): Empleo y Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- ◎ COLECTIVO IOE, CIMOP (1998): Discapacidad y Trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad, Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.
- ◎ COLECTIVO IOE (2003): La inserción laboral de las personas con discapacidad, Colección Estudios Sociales, Núm. 14, Fundación «La Caixa», Barcelona.
- ◎ INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES, IMSERSO, (2003): Transición Escuela-Empleo de las personas con discapacidad, Colección estudios e informes, Serie Estudios núm.12, Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.
- ◎ SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD. SECRETARIA DE POLÍTICA SOCIAL. (2003): Estudio: discapacidad y empleo en la comunidad autónoma de Aragón, Edita UGT Aragón y CC.OO. Aragón, Zaragoza.
- ◎ INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO (2005): Recursos para el empleo de las personas con discapacidad, Departamento de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón y Fondo Social Europeo, Zaragoza.
- ◎ INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO (IAE) y Servicios de Estudios de la CAJA INMACULADA (CAI). Estudio: Discapacidad y Empleo. 2005.
- ◎ CONSEJERIA PARA LA IGUALDAD Y BIESNESTAR SOCIAL (2004): Situación social y laboral de las personas con discapacidad en los municipios que comprende las comarcas de Islantilla, Bajo Guadalquivir y Vega media de Sevilla. 2004.



ENTIDADES PRIVADAS.-

- ✦ FUNDOSA SOCIAL CONSULTING, (2004): Observatorio Ocupacional de Empleo y Discapacidad. Análisis de Fuentes Secundarias, Informe Anual Acumulado 2004, Edita Fundación ONCE, Fondo Social Europeo, Madrid.
- ✦ COLECCIÓN TELEFÓNICA ACCESIBLE. Miguel Laloma García. Ediciones Cinca. Promovido por Telefónica y CERMI. "Empleo Protegido en España; Análisis de la Normativa legal y logros alcanzados". 2006

TERMINOLOGÍA.-

- ☐ CACERES RODRÍGUEZ, C. (2004): Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS, Revista Electrónica de Audiología, Vol. 2.
- ☐ EGEA, C. Y SARABIA, A. (2001): Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. Boletín del Real Patronato sobre la discapacidad. Artículos y notas.
- ☐ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2001): CIDDM-2, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, Grupo de Clasificación, Evaluación, Encuestas y Terminología de la Organización Mundial de la Salud, Ginebra (Suiza).
- ☐ QUEREJETA GONZÁLEZ, M. (2003): Discapacidad/ Dependencia. Unificación de criterios de valoración y clasificación. Edita Instituto de Mayores y Servicios Sociales, Madrid.
- ☐ CÁCERES, C (2004): Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. Revista electrónica de audiología. 1 Noviembre 2004, vol. 2(3), pp. 74-77. (<http://www.auditio.com/revista/pdf/vol2/3/020304.pdf>).





12



LEGISLACIÓN







12. LEGISLACIÓN.-

- ❖ Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración social de los Minusválidos (LISMI).
- ❖ La Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.
- ❖ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- ❖ Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E 30/12/2006).
- ❖ Real Decreto 2273/85 de 4 de diciembre (B.O.E. 9 de diciembre de 1985), aprobación Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.
- ❖ Real Decreto 2274/85 de 4 de diciembre de centros ocupacionales 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.
- ❖ Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo.
- ❖ Real Decreto 427/1999 de 12 de marzo (B.O.E 26/03/1999).
- ❖ Real Decreto 27/2000 de 14 de enero por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de cincuenta o más trabajadores (BOE de 26 de enero de 2000).
- ❖ 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.
- ❖ Real Decreto 469/2006 de 21 de abril (B.O.E. nº 96, de 22 de Abril de 2006) por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

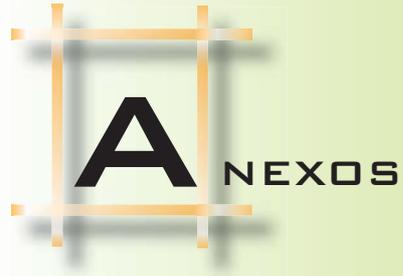


- ◆ ORDEN de 24 de julio de 2000 por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.
- ◆ Orden de 4 de octubre de 2002 (BOJA núm. 132 de 12.11.2002), reguladora de las ayudas a los centros especiales de empleo.





13



Discapacidad y Empleo 129



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO





MERCADO DE TRABAJO DE
LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDADES







SISTEMA DE PROSPECCIÓN PERMANENTE
DEL MERCADO DE TRABAJO DE ANDALUCÍA



MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES

PROVINCIA DE MÁLAGA

2006





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

I.- CARACTERÍSTICAS GENERALES

1.- DEMANDA

1.1.- Personas con discapacidades que demandan empleo	141
1.2.- Evolución de los demandantes de empleo con discapacidades.....	141
1.3.- Localización geográfico	142
1.4.- Demandantes de empleo extranjeros con discapacidades, según nacionalidad	144

2.- CONTRATACIÓN

2.1.- Rotación de la contratación realizada a personas con discapacidades	145
2.2.- Evolución de la contratación a personas con discapacidades	145
2.3.- Localización geográfica	147
2.4.- Contratación realizada a personas con discapacidades, según nacionalidad	148

II.- CARACTERÍSTICAS PERSONALES

3.- DEMANDA

3.1.- Personas con discapacidades que demandan empleo, según sexo	150
3.2.- Personas con discapacidades que demandan empleo, según sexo y grupos de edad	151
3.3.- Personas con discapacidades que demandan empleo, según sexo y nivel académico	151
3.4.- Personas con discapacidades que demandan empleo, según sexo y tipo de discapacidad	152

4.- CONTRATACIÓN

4.1.- Contratación realizada a personas con discapacidades, según sexo	156
4.2.- Contratación realizada a personas con discapacidades, según sexo y grupos de edad	156
4.3.- Contratación realizada a personas con discapacidades, según sexo y nivel académico	157
4.4.- Evolución mensual de los contratos realizados a personas con discapacidades, según sexo.....	158

III.- CARACTERÍSTICAS LABORALES

5.- DEMANDA

5.1.- Demandantes parados con discapacidades, según sexo	159
5.2.- Demandantes con discapacidades, según sexo y experiencia laboral	159
5.3.- Demandantes con discapacidades, según sexo y duración de la demanda de empleo	160

6.- CONTRATACIÓN

6.1.- Contratación realizada a personas con discapacidades, según sexo y sector de actividad económica	161
6.2.- Contratación realizada a personas con discapacidades, según sección de actividad económica	161
6.3.- Contratos indefinidos y contratos temporales realizados a personas con discapacidades, según sexo.....	162
6.4.- Contratación realizada a personas con discapacidades, según sexo y tipo de contrato	163
6.5.- Duración de los contratos temporales a personas con discapacidades, según sexo	164
6.6.- Movilidad interprovincial de la contratación a personas con discapacidades	165



7.- ÁMBITO OCUPACIONAL

7.1.- Los 25 grupos de ocupación con mayor Nº de demandantes con discapacidades, según sexo.....	168
7.2.- Los 25 grupos de ocupación con mayor Nº de contratos a personas con discapacidades, según sexo.....	169
7.3.- Los 25 grupos de ocupación en las que la presencia de personas con discapacidades es más relevante.....	170
7.4.- Rotación de los contratos a personas con discapacidades en los 25 grupos de ocupación con mayor nº de contratos, según sexo	173

IV.- ANEXO: INFORMACIÓN POR MUNICIPIOS

8.- DEMANDA

8.1.- Demandantes de empleo con discapacidades. Tasas municipales de demandantes con discapacidades	176
---	-----

9.- CONTRATACIÓN

9.1.- Contratación a personas con discapacidades. Tasas municipales de contratos a personas con discapacidades	179
--	-----

INTRODUCCIÓN

El Informe que presentamos pretende arrojar luz sobre la dinámica del mercado de trabajo de un colectivo considerado como preferente en todos los Programas que desarrollan las Políticas Activas de Empleo. Su objeto no es otro que ofrecer conocimiento que oriente y facilite la aplicación de dichos Programas en aras de su eficacia.

1. PERFIL DE LA DEMANDA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

A 31 de Diciembre de 2006 se encontraban inscritas como demandantes de Empleo en la red de Oficinas SAE de nuestra provincia 2.392 personas con discapacidad, un 1'85% del total de demandantes de empleo. Dicho porcentaje supone un pequeño incremento respecto del registrado en la misma fecha del año anterior (1'66%).

Desde el punto de vista de la edad y el sexo de los demandantes discapacitados, se aprecian algunas diferencias respecto de los demandantes de empleo en general: siendo en cualquier caso las mujeres demandantes más numerosas que los hombres, el diferencial es mucho menor en el caso de los discapacitados (56% mujeres frente a 44% varones. En el caso de los demandantes en general, las mujeres representan el 61% de la demanda frente al 38% de los hombres).

Asimismo los demandantes discapacitados más jóvenes (menores de 25 años) son proporcionalmente menos que los jóvenes en general (9'69% frente a 11'06%), invirtiéndose los términos en el tramo de edad superior a los 45 años (40% de demandantes discapacitados frente a 38'24% de demandantes en general).

El nivel académico de las personas con discapacidad que demandan empleo está ligeramente por encima del nivel general: el 75% de los demandantes discapacitados posee estudios secundarios (frente al 70% en el caso de los demandantes en general). En el caso de estudios postsecundarios también se mantiene la ventaja (10% frente a 7%).

La experiencia previa que aportan los discapacitados al mercado de trabajo es fundamentalmente en el sector Servicios (un 61% frente a un 55% de los demandantes en general). Sin embargo, hay un porcentaje muy elevado de discapacitados que no aportan experiencia en absoluto: son demandantes de primer empleo (21% frente a 12% de la demanda en general). Asimismo, sufren en mucha mayor medida que los demandantes

en general). Sin embargo, hay un porcentaje muy elevado de discapacitados que no aportan experiencia en absoluto: son demandantes de primer empleo (21% frente a 12% de la demanda en general). Asimismo, sufren en mucha mayor medida que los demandantes en general la incidencia del paro de larga duración, de más de 12 meses (45% frente a 29%).

2. PERFIL DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Durante el año 2006 se registraron 3.967 contratos para personas con discapacidad. Representan el 0'55% del total de contratos registrados en nuestra provincia en el mismo periodo (717.668). Dicho porcentaje representa un pequeño incremento respecto del registrado en 2005 (0'43%).

Los varones discapacitados se beneficiaron mucho más que las mujeres discapacitadas de la contratación registrada (2.462, 62%, frente a 1.514, 38%). Así ocurrió también en el caso de la población en general, pero con un diferencial mucho menor a favor de los varones (56'40% frente a 43'59%).

Los empleadores contrataron a menos jóvenes discapacitados que a jóvenes en general (10% frente a 27%), invirtiéndose los términos en el caso de contratos para mayores de 45 años (23% frente a 16%).

Asimismo, los contratos para personas con discapacidad con niveles académicos de estudios secundarios y postsecundario (los niveles más elevados), superan porcentualmente a los registrados con personas en general (55'86% frente a 55'18% frente a 8'55%, respectivamente).

Tomando en consideración los sectores de actividad económica de las empresas contratantes se observa una gran concentración de contratos para discapacitados en el sector Servicios (78%), muy por encima del porcentaje referido a la contratación en general (63%). Sin embargo, tanto el sector agricultura/pesca como construcción, absorben bastante menos contratos de discapacitados (5% y 13% en el caso de éstos, frente a 10% y casi 24% en el caso de contratación en general). En el sector Servicios, la Sección de Actividades Inmobiliarias y de Alquiler y los Servicios Empresariales es la que, con diferencia, absorbe mayor volumen de contratos para discapacitados.

La temporalidad de los contratos para éstos es menor que la registrada para los contratos en general, (86% frente a 91%). Incluso en el caso de los contratos temporales, los discapacitados acceden a los contratos de mayor duración (más de 6 meses) en mayor medida que los trabajadores en general (9% frente a 2%).

Cabe destacar que las modalidades de contratos específicamente diseñadas para incentivar el empleo de los discapacitados suponen solamente el 36'61% de los indefinidos (197 sobre 538) y el 7'91% de los temporales (272 sobre 3.438).

3. ÁMBITO OCUPACIONAL.

Entre las ocupaciones con un volumen de contratación relevante (más de 50 contratos anuales) y con proporción favorable en relación con el volumen de demanda, predominan las de escaso nivel de cualificación (personal de limpieza: 551 contratos y proporción de 2'14. Peones del Transporte, con 324 contratos y proporción 5'4. Vigilantes y Guardianes, con 150 contratos y 2'8 contratos por cada demanda. Peones agrícolas, con 124 contratos y proporción de 6'20. Peones de la construcción, con 123 contratos y 3'8 contratos por demanda). Entre las ocupaciones con un nivel intermedio de cualificación destacan la de Dependiente/Exhibidor en tiendas, (169 contratos proporción 1'09), Albañil/Mampostero (152 contratos, proporción 7'6), Camareros y Barmanes (133 contratos, proporción 3'80), Auxiliares de Enfermería Hospitalaria (134 contratos, proporción 3'94), Crupieres y Empleados de Juegos (125 contratos, proporción 6'25). El único Grupo Ocupacional de nivel universitario representado es el de Otros Profesionales de la Enseñanza, (con 54 contratos y proporción de 2'70). En cualquier caso, aún cuando las proporciones de contratación son favorables, excepto en el grupo ocupacional de Crupieres y Empleados de Juego, dichas proporciones son inferiores a las registradas para esas mismas ocupaciones para los demandantes en general.

Las principales ocupaciones en las que se registra una concentración de personas con discapacidad por encima de la media provincial, tanto en demanda como en contratación, son las siguientes: conserjes de edificios, con una tasa de demandantes discapacitados del 23% y tasa de contratos a discapacitados de 3'91%, Grabadores de datos, con tasas de 11% y 5'5% respectivamente, y Crupieres y otros empleados de salas de juego, con tasas de 8% y 9% respectivamente.

Málaga, 30 de Octubre de 2007

I.- CARACTERÍSTICAS GENERALES

1.- DEMANDA

1.1.- Personas con discapacidades que demandan empleo. A 31 de diciembre de 2006.

Demandantes con discapacidades	Demandantes sin discapacidades	Total demandantes
2.392	126.982	129.374



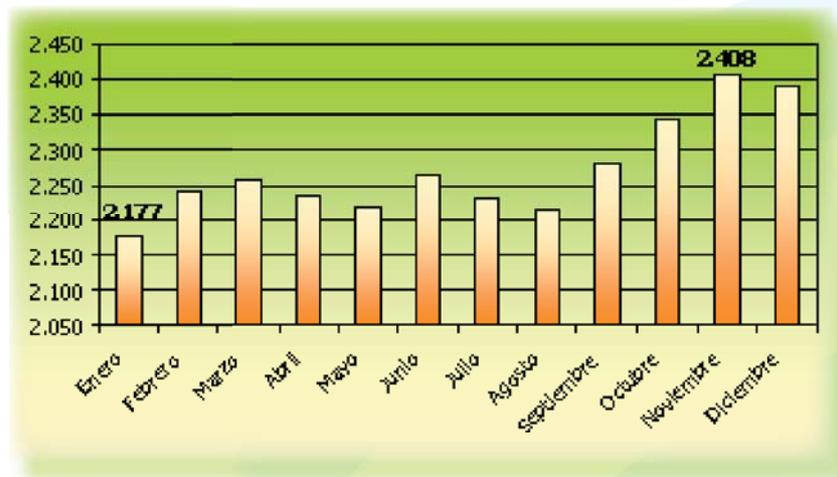
1.2 Evolución de los demandantes de empleo con discapacidades. A 31 de diciembre de 2006.

Evolución mensual durante 2006

Meses 2006	Demandantes con discapacidades	Total demandantes	Porcentaje de demandantes con discapacidades
Enero	2.177	129.937	1,68%
Febrero	2.243	129.741	1,73%
Marzo	2.258	129.170	1,75%
Abril	2.238	125.399	1,78%
Mayo	2.220	122.799	1,81%
Junio	2.265	122.137	1,85%
Julio	2.233	121.344	1,84%
Agosto	2.216	121.489	1,82%
Septiembre	2.282	122.169	1,87%

Meses 2006	Demandantes con discapacidades	Total demandantes	Porcentaje de demandantes con discapacidades
Octubre	2.347	124.687	1,88%
Noviembre	2.408	129.782	1,86%
Diciembre	2.392	129.374	1,85%

Gráfico de la evolución mensual de los demandantes con discapacidades durante 2006



Evolución interanual de los demandantes con discapacidades (2005-2006)

	Diciembre 2005			Diciembre 2006		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Demandantes con discapacidades	1.002	1.118	2.120	1.058	1.334	2.392
Total Demandantes	51.176	75.879	127.055	50.254	79.120	129.374

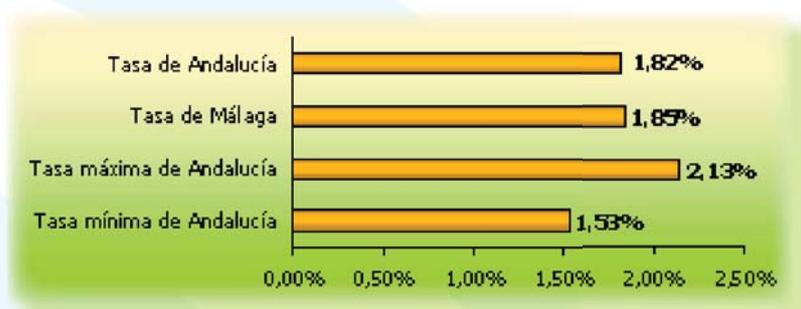
1.3.- Localización geográfica. A 31 de diciembre de 2006.

Demandantes con discapacidades según provincias de Andalucía

Provincias	Demandantes con Discapacidades		Total Demandantes		Tasas Provinciales de demandantes con discapacidades
	Absoluto	%	Absoluto	%	
Almería	795	5,21%	42.097	5,03%	1,89%
Cádiz	2.923	19,15%	144.160	17,23%	2,03%

Provincias	Demandantes con Discapacidades		Total Demandantes		Tasas Provinciales de demandantes con discapacidades
	Absoluto	%	Absoluto	%	
Córdoba	2.050	13,43%	96.389	11,52%	2,13%
Huelva	1.207	7,91%	59.199	7,08%	2,04%
Jaén	1.082	7,09%	60.783	7,26%	1,78%
Málaga	2.392	15,67%	129.374	15,46%	1,85%
Sevilla	3.404	22,30%	212.246	25,37%	1,60%
Andalucía	15.266	100,00%	836.727	100,00%	1,82%

Posicionamiento de la tasa provincial de demandantes con discapacidades de Málaga



Demandantes de empleo con discapacidades según municipios de Málaga

Municipios (1)	Nº de demandantes con discapacidades	Porcentaje sobre el total provincial de personas con discapacidades	Nº de demandantes totales	Tasa de demandantes con discapacidades
Árchez	2	0,08%	65	3,08%
Málaga	1.394	58,28%	49.534	2,81%
Jimera de Líbar	1	0,04%	38	2,63%
Cortes de la Frontera	10	0,42%	386	2,59%
Alpandeire	1	0,04%	39	2,56%
Pujerra	1	0,04%	44	2,27%
Macharaviaya	1	0,04%	50	2,00%
Vélez-Málaga	126	5,27%	6.575	1,92%
Archidona	20	0,84%	1.061	1,89%

Municipios (1)	Nº de demandantes con discapacidades	Porcentaje sobre el total provincial de personas con discapacidades	Nº de demandantes totales	Tasa de demandantes con discapacidades
Total de la Provincia de Málaga	2.392	100,00%	129.374	1,85%

(1) Se han seleccionado sólo aquellos municipios que superan la tasa provincial de demandantes con discapacidades

1.4.- Demandantes de empleo extranjeros con discapacidades, según nacionalidad. A 31 de diciembre de 2006.

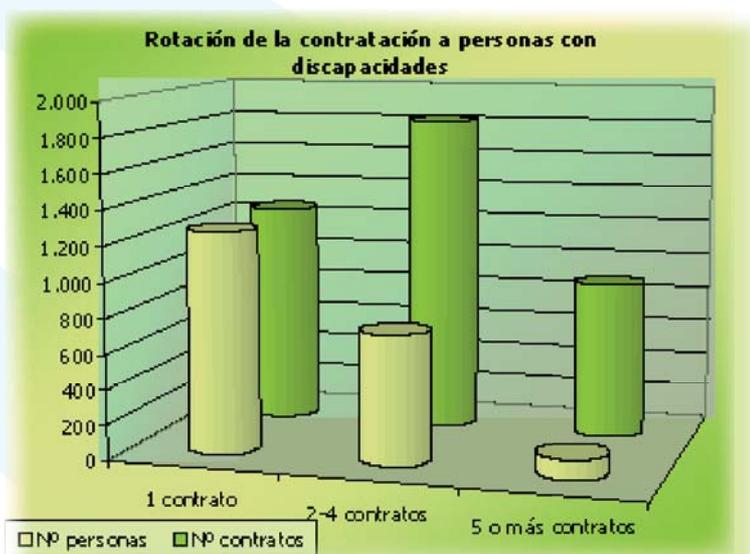
País	Nº de demandantes extranjeros con discapacidades	Nº de demandantes extranjeros	Porcentaje de demandantes extranjeros con discapacidades sobre el total de demandantes con discapacidades
Marruecos	10	2.201	0,42%
Argentina	4	726	0,17%
Colombia	2	621	0,08%
Reino Unido	2	715	0,08%
Chile	1	62	0,04%
Ecuador	1	416	0,04%
Finlandia	1	76	0,04%
Francia	1	322	0,04%
Alemania	1	361	0,04%
Italia	1	776	0,04%
Jordania	1	3	0,04%
Méjico	1	30	0,04%
Holanda (Países Bajos)	1	157	0,04%
Perú	1	73	0,04%
Portugal	1	140	0,04%
Venezuela	1	85	0,04%
Total	30	9.609	1,25%



2.- CONTRATACIÓN

2.1.- Rotación de la contratación realizada a personas con discapacidades. Datos acumulados año 2006

	1 contrato	2-4 contratos	5 o más contratos	Total personas con discapacidades	Total personas
Nº contratos	1.264	1.820	892	3.976	717.668
Nº personas	1.264	738	111	2.113	633.880
Rotación				1,88	1,13



2.2.- Evolución de la contratación a personas con discapacidades. Datos acumulados año 2006.

Evolución mensual de la contratación a personas con discapacidades durante 2006

Meses 2006	Contratos a personas con discapacidades	Total Contratos
Enero	289	57.418
Febrero	243	55.547
Marzo	348	63.673
Abril	288	54.369

Meses 2006	Contratos a personas con discapacidades	Total Contratos
Mayo	353	63.871
Junio	368	63.089
Julio	362	63.949
Agosto	308	53.533
Septiembre	333	64.352
Octubre	420	66.671
Noviembre	367	59.973
Diciembre	297	51.223
Total	3.976	717.668

Evolución mensual de la contratación a personas con discapacidades durante 2006



Evolución interanual de la contratación a personas con discapacidades (2005-2006)

Contratos	Diciembre 2005			Diciembre 2006		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Personas con discapacidades	1.768	1.236	3.004	2.462	1.514	3.976
Total Contratos	388.251	297.565	685.816	404.807	312.861	717.668

2.3.- Localización geográfica. Datos acumulados año 2006

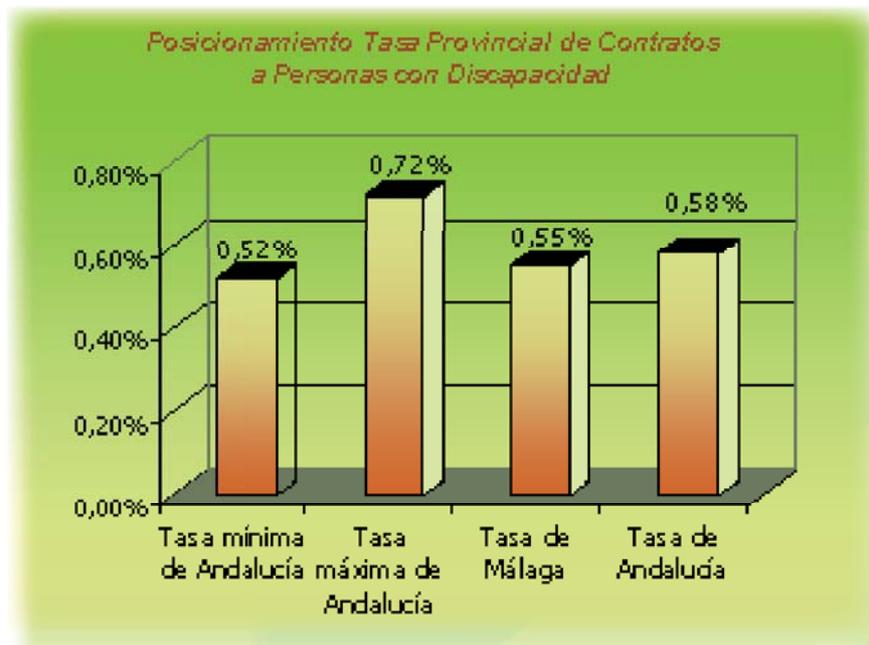
Nº de contratos a personas con discapacidades según provincias de Andalucía

Provincias	Contratos a personas con discapacidades		Total Contratos	
	Absoluto	%	Absoluto	%
Almería	1.931	7,94%	323.671	7,75%
Cádiz	3.995	16,43%	551.549	13,21%
Córdoba	2.538	10,44%	447.783	10,72%
Granada	2.101	8,64%	401.452	9,61%
Huelva	2.096	8,62%	327.551	7,84%
Jaén	1.985	8,16%	373.571	8,94%
Málaga	3.976	16,35%	717.668	17,18%
Sevilla	5.691	23,41%	1.033.190	24,74%
Andalucía	24.313	100,00%	4.176.435	100,00%

Tasas provinciales de contratos a personas con discapacidades

Provincias	Contratos a personas con discapacidades	Total Contratos	Tasas de contratos a personas con discapacidades
Almería	1.931	323.671	0,60%
Cádiz	3.995	551.549	0,72%
Córdoba	2.538	447.783	0,57%
Granada	2.101	401.452	0,52%
Huelva	2.096	327.551	0,64%
Jaén	1.985	373.571	0,53%
Málaga	3.976	717.668	0,55%
Sevilla	5.691	1.033.190	0,55%
Andalucía	24.313	4.176.435	0,58%

Posicionamiento de la tasa provincial de contratos a personas con discapacidades de Málaga



Contratos a personas con discapacidades según municipios de Málaga

Municipios (1)	Nº de contratos a personas con discapacidades	Porcentaje sobre el total provincial de contratos a personas con discapacidades	Nº Total de contratos	Tasa de contratos a personas con discapacidades
Archidona	137	3,45%	5.235	2,62%
Tolox	13	0,33%	691	1,88%
Cortes de la Frontera	20	0,50%	1.068	1,87%
Genalguacil	4	0,10%	243	1,65%
Parauta	2	0,05%	145	1,38%
Gaucín	6	0,15%	493	1,22%
Istán	6	0,15%	506	1,19%
Villanueva del Rosario	18	0,45%	1.540	1,17%
Igualeja	8	0,20%	802	1,00%
Benaoján	6	0,15%	653	0,92%
Iznate	3	0,08%	338	0,89%
Álora	28	0,70%	3.252	0,86%

Municipios (1)	Nº de contratos a personas con discapacidades	Porcentaje sobre el total provincial de contratos a personas con discapacidades	Nº Total de contratos	Tasa de contratos a personas con discapacidades
Alpandeire	1	0,03%	126	0,79%
Alcaucín	5	0,13%	638	0,78%
Málaga	2.237	56,26%	292.889	0,76%
Comares	2	0,05%	274	0,73%
Coín	41	1,03%	5.683	0,72%
Cuevas de San Marcos	13	0,33%	1.822	0,71%
Campillos	39	0,98%	5.493	0,71%
Monda	5	0,13%	732	0,68%
Alozaina	4	0,10%	599	0,67%
Casarabonela	5	0,13%	760	0,66%
Benalauría	1	0,03%	158	0,63%
Jubrique	2	0,05%	317	0,63%
Carratraca	1	0,03%	164	0,61%
Borge, El	2	0,05%	332	0,60%
Total Provincia de Málaga	3.976	100,00%	717.668	0,55%

(1) Se han seleccionado sólo aquellos municipios que superan la tasa provincial de contratos a personas con discapacidades

2.4.- Contratación a personas con discapacidades, según nacionalidad. Datos acumulados año 2006.

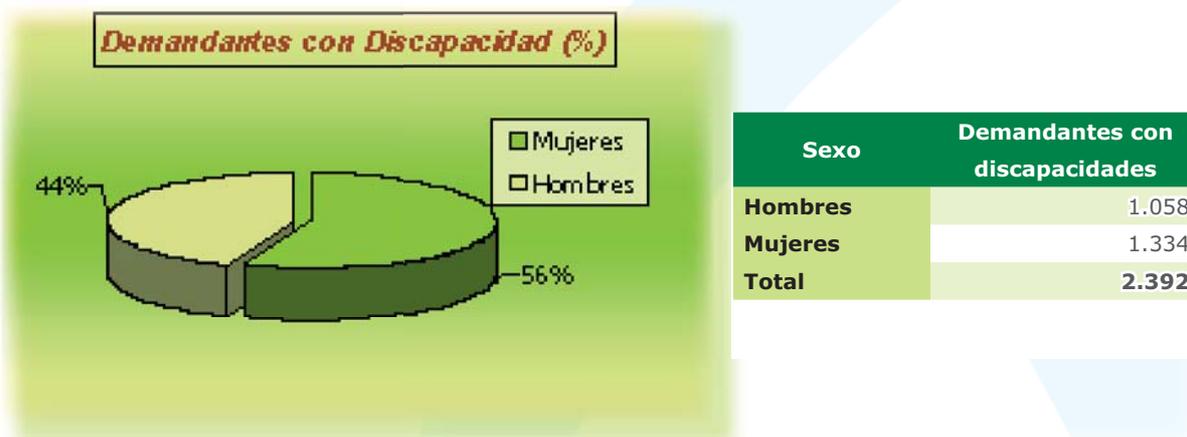
País	Nº de contratos a extranjeros con discapacidades	Porcentaje sobre el total provincial de contratos a extranjeros con discapacidades	Nº de contratos a personas con discapacidades	Tasa de contratos a extranjeros con discapacidades
Marruecos	14	23,73%	22.235	0,06%
Colombia	7	11,86%	7.436	0,09%
Ecuador	6	10,17%	7.456	0,08%
Italia	6	10,17%	5.641	0,11%
Alemania	5	8,47%	2.394	0,21%
Argelia	4	6,78%	753	0,53%
Argentina	3	5,08%	726	0,41%

País	Nº de contratos a extranjeros con discapacidades	Porcentaje sobre el total provincial de contratos a extranjeros con discapacidades	Nº de contratos a personas con discapacidades	Tasa de contratos a extranjeros con discapacidades
Argentina	3	5,08%	726	0,41%
Senegal	3	5,08%	43	6,98%
Perú	2	3,39%	651	0,31%
Reino Unido	2	3,39%	715	0,28%
Finlandia	1	1,69%	76	1,32%
Francia	1	1,69%	1.949	0,05%
Irlanda	1	1,69%	386	0,26%
Jordania	1	1,69%	22	4,55%
Méjico	1	1,69%	30	3,33%
Estados Unidos	1	1,69%	24	4,17%
Uruguay	1	1,69%	1.151	0,09%
Total	59	100,00%	106.960	0,06%

II.- CARACTERÍSTICAS PERSONALES

3.- DEMANDA

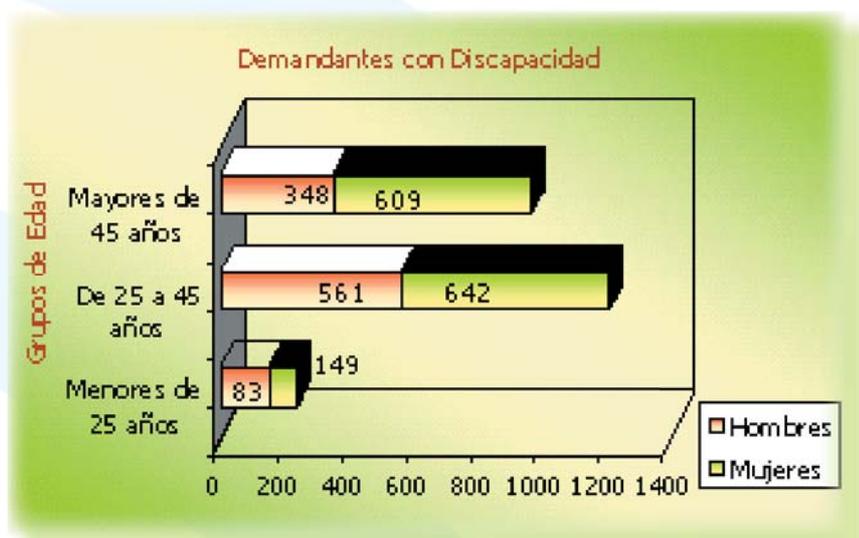
3.1.- Personas con discapacidades que demandan empleo, según sexo. A 31 de diciembre de 2006



3.2.- Personas con discapacidades que demandan empleo, según sexo y grupos de edad. A 31 de diciembre de 2006.

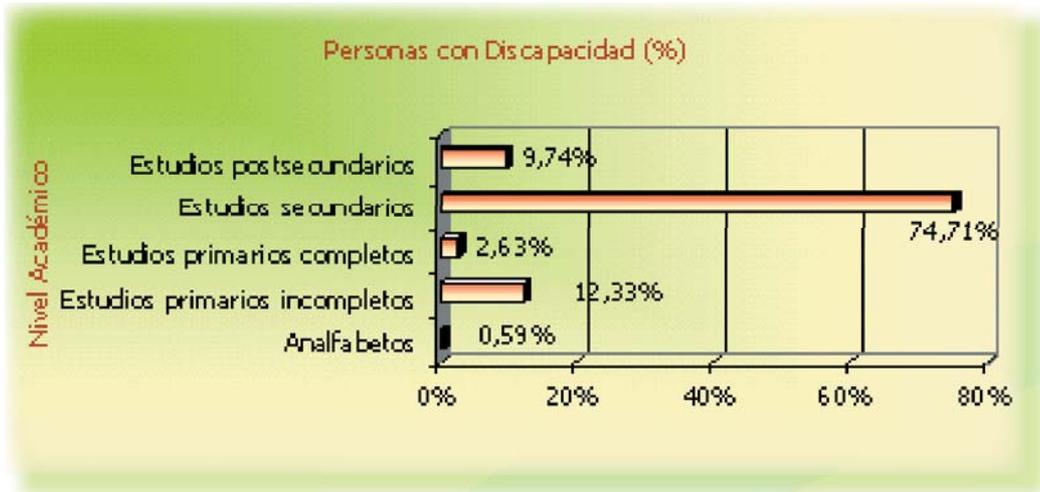
Grupos de edad	Demandantes con discapacidades			Total Demandantes
	Hombres	Mujeres	Total	
Menores de 25 años	149	83	232	14.310
De 25 a 45 años	561	642	1.203	65.581
Mayores de 45 años	348	609	957	49.483
Total	1.058	1.334	2.392	129.374

Demandantes de empleo con discapacidades según sexo y grupos de edad



3.3.- Personas con discapacidades que demandan empleo, según sexo y nivel académico. A 31 de diciembre de 2006.

Nivel académico	Demandantes con discapacidades			Total demandantes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Analfabetos	4	10	14	722	954	1.676
Estudios primarios incompletos	116	179	295	10.288	13.742	24.030
Estudios primarios completos	24	39	63	2.208	2.701	4.909
Estudios secundarios	820	967	1.787	34.738	55.373	90.111
Estudios postsecundarios	94	139	233	2.298	6.350	8.648
Total	1.058	1.334	2.392	50.254	79.120	129.374



3.4.- Personas con discapacidades que demandan empleo, según sexo y tipo de discapacidad. A 31 de diciembre de 2006.

Tipo de discapacidad	Demandantes con discapacidades		
	Hombres	Mujeres	Total
Cifosis	4	4	8
Escoliosis	21	47	68
Hemiplejia y hemiparesia	5	8	13
Paraplejia y paraparesia	6	6	12
Lesiones de nervios periféricos	2	2	4
Parálisis cerebral	5	5	10
Epilepsia	26	20	46
Secuelas postquirúrgicas	2	6	8
Defectos graves de la visión	14	22	36
Enfermedades degenerativas oculares	7	4	11
Otras enfermedades del aparato de la visión	18	22	40
Hipoacusias	26	43	69
Otras alteraciones de audición / lenguaje	6	9	15
Oligofrenias	11	9	20
Enfermedades profesionales no incluidas en otros apartados	62	66	128
Alteración de alineación de columna vertebral sin limitación funcional	5	15	20



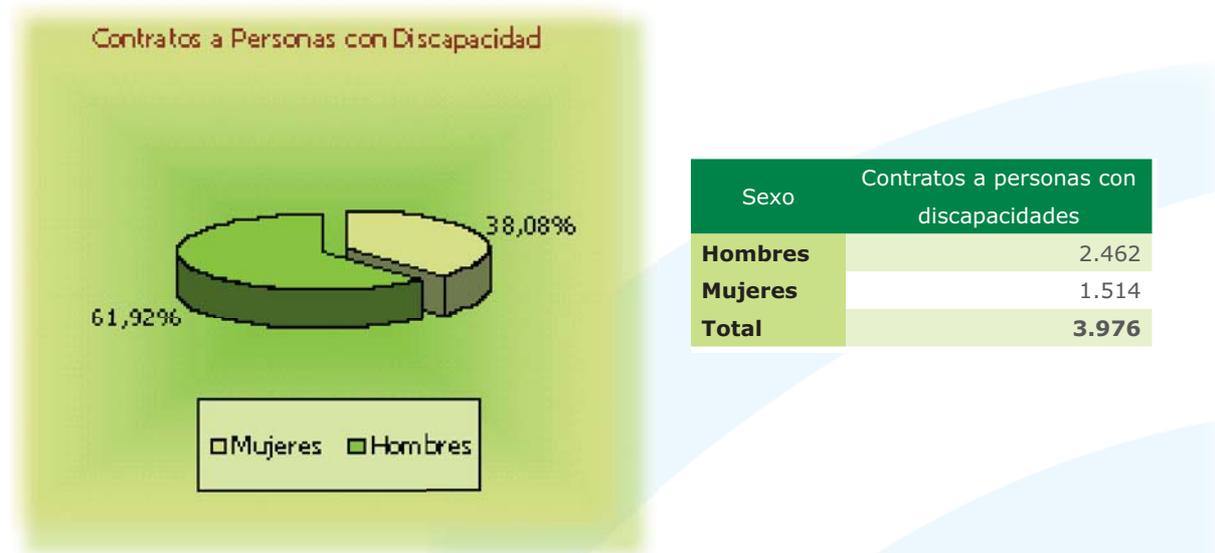
Tipo de discapacidad	Demandantes con discapacidades		
	Hombres	Mujeres	Total
Alteración de alineación de columna vertebral con limitación funcional	9	19	28
Limitación funcional de columna	86	170	256
Ausencia de dedos o falanges	4	1	5
Ausencia de miembro superior derecho o sus partes esenciales	6	2	8
Ausencia de miembro superior izquierdo o sus partes esenciales	2	3	5
Ausencia de miembros inferiores o de sus partes esenciales	8	3	11
Limitación funcional de la mano derecha	2	5	7
Limitación funcional de la mano izquierda	1	6	7
Limitación funcional bimanual	0	3	3
Limitación funcional en miembro superior derecho	13	21	34
Limitación funcional en miembro superior izquierdo	26	16	42
Limitación funcional en ambos miembros superiores	2	7	9
Limitación funcional en un pie	0	4	4
Limitación funcional bipodal	2	2	4
Limitación funcional en miembro inferior	86	52	138
Limitación funcional en ambos miembros inferiores	15	17	32
Limitación funcional en extremidades y columna vertebral	5	3	8
Talla baja	4	2	6
Discapacidad del sistema osteoarticular	41	151	192
Parálisis de nervio periférico	1	0	1
Paresia de nervio periférico	0	1	1
Parálisis de par craneal	1	2	3
Monoplejía m.s.d.	4	0	4
Monoparesia m.s.d.	0	1	1
Monoplejía m.s.i.	6	8	14
Monoparesia m.s.i.	0	1	1
Monoplejía de un miembro inferior	11	5	16
Monoparesia de un miembro inferior	2	3	5
Diparesia	0	1	1
Paraplejía	3	1	4
Paraparesia	1	5	6
Hemiplejía derecha	2	0	2

Tipo de discapacidad	Demandantes con discapacidades		
	Hombres	Mujeres	Total
Hemiplejia izquierda	0	1	1
Hemiparesia derecha	7	2	9
Hemiparesia izquierda	2	2	4
Tetraplejia	0	1	1
Tetraparesia	3	3	6
Crisis convulsivas generalizadas	6	6	12
Crisis no convulsivas generalizadas	0	1	1
Crisis parcial	1	3	4
Trastorno de la coordinación	1	1	2
Trastorno del equilibrio	1	7	8
Trastorno de coordinación y equilibrio	1	0	1
Trastorno vasomotor	0	1	1
Disfunción neurovegetativa	1	2	3
Discapacidad del sistema neuromuscular	44	44	88
Retraso mental profundo	0	1	1
Retraso mental severo	2	0	2
Retraso mental moderado	16	7	23
Retraso mental ligero	44	32	76
Inteligencia límite	24	10	34
Retraso madurativo	9	4	13
Trastorno del desarrollo	1	1	2
Trastorno cognitivo	5	1	6
Trastorno de la afectividad	17	37	54
Alteración de la conducta	8	1	9
Trastorno mental	48	25	73
Alteración sensorial del sistema visual	1	0	1
Pérdida de agudeza visual binocular leve	2	7	9
Pérdida de agudeza visual binocular moderada	3	7	10
Pérdida de agudeza visual binocular severa	2	0	2
Pérdida de agudeza visual binocular grave	3	6	9
Ceguera	5	5	10
Pérdida de visión en un ojo	7	4	11
Disminución de eficiencia visual	6	10	16

Tipo de discapacidad	Demandantes con discapacidades		
	Hombres	Mujeres	Total
Hipoacusia leve	0	1	1
Hipoacusia media	5	12	17
Hipoacusia severa	4	14	18
Hipoacusia profunda	7	10	17
Sordera	24	34	58
Sordomudez	25	25	50
Pérdida total de la audición en un oído	3	1	4
Discapacidad del sistema auditivo	3	6	9
Disartria	1	0	1
Disfemia	1	0	1
Disfonía	0	1	1
Laringuectomía	1	2	3
Discapacidad expresiva	0	1	1
Enfermedad de aparato respiratorio	11	13	24
Enfermedad de aparato circulatorio	37	48	85
Enfermedad de aparato digestivo	33	38	71
Enfermedad del sistema endocrino-metabólico	23	39	62
Enfermedad de sangre y órganos hematopoyéticos	9	2	11
Enfermedad del aparato génito-urinario	13	18	31
Enfermedad dermatológica	5	5	10
Trastorno del mecanismo inmunológico	7	1	8
Trasplantado	1	3	4
Enfermedad crónica	5	7	12
Deficiencia no conocida	0	1	1
Discapacidad múltiple	4	7	11
Pérdida quirúrgica total de un órgano	1	7	8
Pérdida quirúrgica parcial de un órgano	1	3	4
Proceso en fase aguda no valorable	1	0	1
Total	1.058	1.334	2.392

4.- CONTRATACIÓN

4.1.- Contratación realizada a personas con discapacidades, según sexo. Datos acumulados año 2006.



4.2.- Contratación realizada a personas con discapacidades, según sexo y grupos de edad. Datos acumulados año 2006 .

Grupos de edad	Contratos a personas con discapacidades			Total Contratos
	Hombres	Mujeres	Total	
Menores de 25 años	253	149	402	196.932
De 25 a 45 años	1.714	963	2.677	406.968
Mayores de 45 años	495	402	897	113.768
Total	2.462	1.514	3.976	717.668

Contratos a personas con discapacidades según sexo y grupos de edad



4.3.- Contratación realizada a personas con discapacidades, según sexo y nivel académico. Datos acumulados año 2006.

Nivel académico	Contratos a personas con discapacidades			Total contratos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Analfabetos	241	113	354	47.867	26.681	74.548
Estudios primarios incompletos	661	339	1.000	111.359	74.320	185.679
Estudios secundarios	1.362	859	2.221	219.499	176.529	396.028
Estudios postsecundarios	198	203	401	26.082	35.331	61.413
Total	2.462	1.514	3.976	404.807	312.861	717.668



4.4.- Evolución mensual de los contratos realizados a personas con discapacidades, según sexo. Datos acumulados año 2006.

Meses	Contratos a personas con discapacidades			Total contratos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Enero	164	125	289	33.670	23.748	57.418
Febrero	142	101	243	33.461	22.086	55.547
Marzo	213	135	348	37.071	26.602	63.673
Abril	162	126	288	29.992	24.377	54.369
Mayo	216	137	353	36.210	27.661	63.871
Junio	238	130	368	35.404	27.685	63.089
Julio	238	124	362	35.559	28.390	63.949
Agosto	204	104	308	30.838	22.695	53.533
Septiembre	189	144	333	35.788	28.564	64.352
Octubre	274	146	420	36.255	30.416	66.671
Noviembre	225	142	367	33.554	26.419	59.973
Diciembre	197	100	297	27.005	24.218	51.223
Total	2.462	1.514	3.976	404.807	312.861	717.668

III.- CARACTERÍSTICAS LABORALES.-

5.- DEMANDA

5.1.- Demandantes parados con discapacidades, según sexo. A 31 de Diciembre de 2006.

Demandantes parados	Parados con discapacidades			Total Paro Registrado		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	675	943	1.618	35.343	49.777	85.120



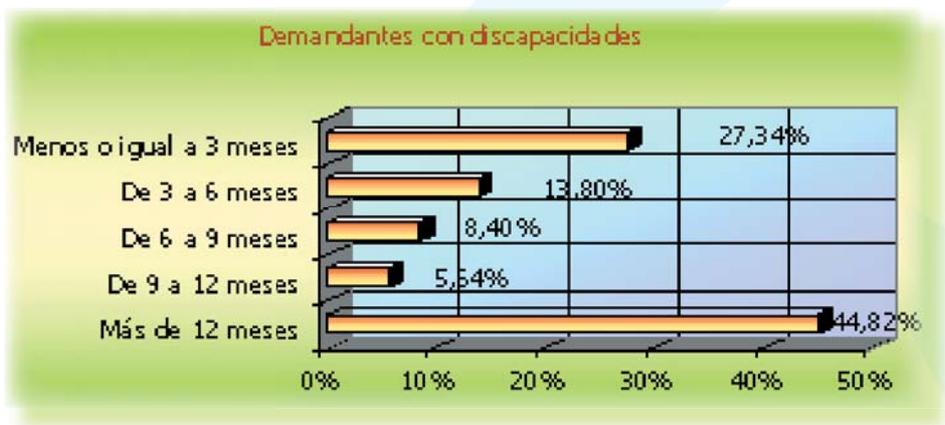
5.2.- Demandantes con discapacidades, según sexo y experiencia laboral. A 31 de Diciembre de 2006.

Experiencia laboral	Demandantes con discapacidades			Total Demandantes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura y pesca	30	62	92	4.716	11.173	15.889
Construcción	142	42	184	13.982	4.717	18.699
Industria	74	87	161	3.459	5.229	8.688
Servicios	613	845	1.458	23.884	46.789	70.673
Sin empleo anterior	199	298	497	4.213	11.212	15.425
Total	1.058	1.334	2.392	50.254	79.120	129.374



5.3.- Demandantes con discapacidades, según sexo y duración de la demanda de empleo. A 31 de Diciembre de 2006.

Duración de la demanda	Demandantes con discapacidades			Total demandantes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menos o igual a 3 meses	342	312	654	22.089	27.998	50.087
De 3 a 6 meses	156	174	330	8.850	13.287	22.137
De 6 a 9 meses	83	118	201	4.251	7.506	11.757
De 9 a 12 meses	64	71	135	2.889	5.388	8.277
Más de 12 meses	413	659	1.072	12.175	24.941	37.116
Total	1.058	1.334	2.392	50.254	79.120	129.374



6.- CONTRATACIÓN

6.1.- Contratación realizada a personas con discapacidades, según sexo y sector de actividad económica. Datos acumulados año 2006.

Sectores de actividad económica	Personas con discapacidades			Total contratos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura y pesca	118	80	198	33.810	38.913	72.723
Construcción	478	61	539	155.767	14.197	169.964
Industria	98	35	133	15.490	7.757	23.247
Servicios	1.768	1.338	3.106	199.740	251.994	451.734
Total	2.462	1.514	3.976	404.807	312.861	717.668

Porcentajes de contratos a discapacitados según sectores de actividad económica



6.2.- Contratación realizada a personas con discapacidades, según sección de actividad económica. Datos acumulados año 2006.

Sección de Actividad Económica	Nº de contratos a personas con discapacidades	Porcentaje sobre el total provincial	Nº de contratos totales	Tasa de contratos a personas con discapacidades
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	197	4,95%	72.394	0,27%
Pesca	1	0,03%	329	0,30%
Industrias extractivas	0	0,00%	513	0,00%
Industria manufacturera	120	3,02%	21.497	0,56%
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	13	0,33%	1.237	1,05%
Construcción	539	13,56%	169.964	0,32%

Sección de Actividad Económica	Nº de contratos a personas con discapacidades	Porcentaje sobre el total provincial	Nº de contratos totales	Tasa de contratos a personas con discapacidades
Comercio y reparación	297	7,47%	77.357	0,38%
Hostelería	234	5,89%	83.269	0,28%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	221	5,56%	24.926	0,89%
Intermediación financiera	21	0,53%	3.865	0,54%
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	1.448	36,42%	169.076	0,86%
Administración pública, defensa y ss. Obligatoria	194	4,88%	14.826	1,31%
Educación	111	2,79%	17.069	0,65%
Act. Sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	273	6,87%	20.282	1,35%
Otras act. Sociales y de servicios prestados a la comunidad. Servicios personales	285	7,17%	39.846	0,72%
Hogares que emplean personal doméstico	22	0,55%	1.216	1,81%
Organismos extraterritoriales	0	0,00%	2	0,00%
Total de la Provincia de Málaga	3.976	100,00%	717.668	0,55%

6.3.- Contratos indefinidos y contratos temporales, según sexo. Datos acumulados año 2006.

Indefinidos / Temporales	Personas con discapacidades			Total contratos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indefinidos	331	207	538	34.446	28.432	62.878
Temporales	2.131	1.307	3.438	370.361	284.429	654.790
Total	2.462	1.514	3.976	404.807	312.861	717.668



6.4.- Contratación realizada a personas con discapacidades, según sexo y tipo de contrato. Datos acumulados año 2006.

Tipo de contrato	Personas con discapacidades			Total contratos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido tiempo completo	27	7	34	7.929	3.539	11.468
Conversión tiempo completo bonificado	60	26	86	14.284	8.048	22.332
Indefinido tiempo completo minusválidos	91	40	131	183	71	254
Conversión tiempo completo minusválidos	16	9	25	49	19	68
Indefinido tiempo completo bonificado	81	50	131	1.909	2.824	4.733
Conversión tiempo completo no bonificado	11	8	19	4.173	2.309	6.482
Indefinido tiempo parcial	9	11	20	1.849	2.033	3.882
Conversión tiempo parcial bonificado	9	10	19	1.800	4.431	6.231
Indefinido tiempo parcial minusválido	9	29	38	20	42	62
Conversión tiempo parcial minusválido	0	3	3	0	5	5
Indefinido tiempo parcial bonificado	10	7	17	365	1.759	2.124
Conversión tiempo parcial no bonificado	1	2	3	682	1.406	2.088
Fijo discontinuo	3	2	5	762	944	1.706
Conversión fijo discontinuo bonificado	2	0	2	214	256	470
Fijo discontinuo minusválido	2	1	3	3	1	4
Fijo discontinuo bonificado	0	2	2	71	538	609
Conversión fijo discontinuo no bonificado	0	0	0	153	207	360
Obra servicio tiempo completo	655	147	802	182.285	34.756	217.041

Tipo de contrato	Personas con discapacidades			Total contratos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Eventual circunstancias producción tiempo completo	615	333	948	119.807	123.139	242.946
Contrato de inserción tiempo completo	0	0	0	2	1	3
Interinidad tiempo completo	206	194	400	9.291	20.413	29.704
Prácticas tiempo completo	2	2	4	872	856	1.728
Formación	18	21	39	3.207	2.013	5.220
Temporal minusválidos a tiempo completo	126	71	197	261	118	379
Relevo a tiempo completo	0	0	0	154	54	208
Obra/servicio tiempo parcial	223	248	471	21.857	34.379	56.236
Eventual circunstancias producción tiempo parcial	217	214	431	30.315	58.376	88.691
Contrato de inserción tiempo parcial	0	0	0	1	5	6
Interinidad tiempo parcial	32	37	69	1.436	9.497	10.933
Prácticas tiempo parcial	0	1	1	119	244	363
Temporal minusválidos tiempo parcial	33	39	72	54	65	119
Jubilación parcial	1	0	1	223	56	279
Relevo tiempo parcial	0	0	0	42	39	81
Colaboración social	1	0	1	7	15	22
Jubilación especial a los 64 años	0	0	0	3	7	10
Otros contratos	2	0	2	425	396	821
Total	2.462	1.514	3.976	404.807	312.861	717.668

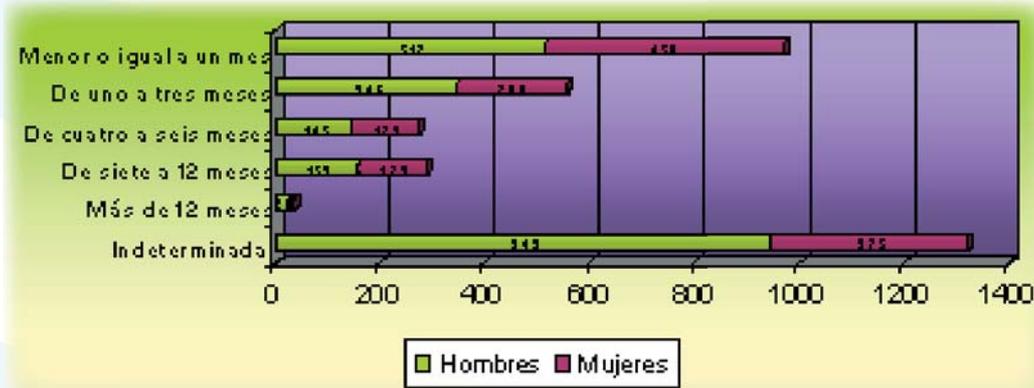
6.5.- Duración de los contratos temporales, según sexo. Datos acumulados año 2006

Duración de los contratos temporales	Personas con discapacidades			Total contratos temporales		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menor o igual a un mes	512	458	970	89.791	132.471	222.262
De uno a tres meses	346	208	554	47.390	51.391	98.781
De cuatro a seis meses	145	129	274	30.555	29.801	60.356
De siete a 12 meses	159	129	288	5.903	6.149	12.052
Más de 12 meses	26	8	34	879	475	1.354

Duración de los contratos temporales	Personas con Discapacidades			Total Contratos temporales		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Indeterminada *	943	375	1.318	195.843	64.142	259.985
Total temporales	2.131	1.307	3.438	370.361	284.429	654.790

* Indeterminada: Aquellos contratos que no incluyen la información sobre la duración del mismo.

Duración de los contratos temporales a personas con discapacidades durante 2006



6.6.- Movilidad interprovincial de las personas con discapacidades. Datos acumulados año 2006

Nº Contratos	Movilidad de personas con discapacidades			Movilidad total		
	Recepción	Emisión	Saldo	Recepción	Emisión	Saldo
	381	277	104	111.660	63.904	47.756

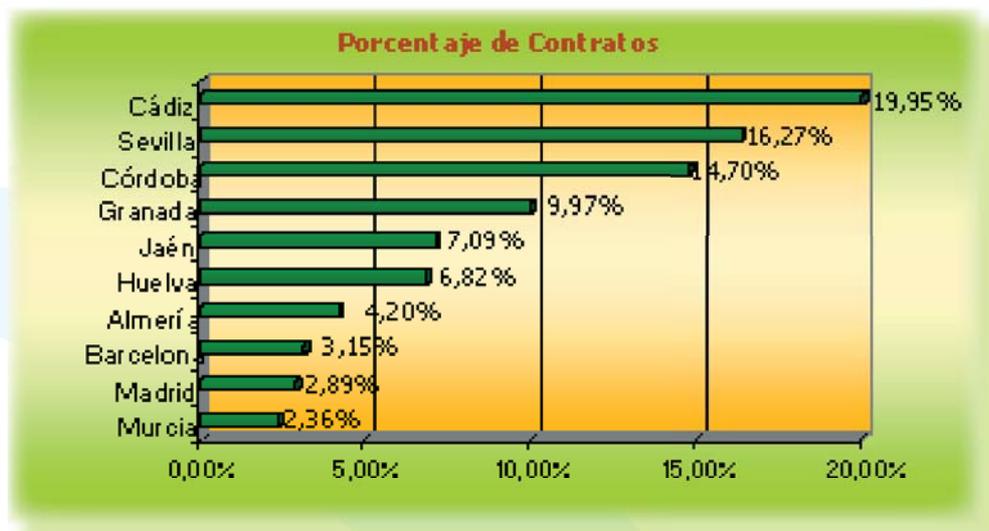
Recepción de trabajadores con discapacidades				Emisión de trabajadores con discapacidades			
Provincias de procedencia	Nº de contratos	Porcentaje sobre total	Tasa de	Provincias de destino	Nº de contratos	Porcentaje sobre total	Tasa de
			contratos a personas con discapacidades				contratos a personas con discapacidades
Cádiz	76	19,95%	0,28%	Sevilla	91	32,85%	0,80%
Sevilla	62	16,27%	0,30%	Madrid	37	13,36%	0,31%
Córdoba	56	14,70%	0,55%	Granada	36	13,00%	0,49%
Granada	38	9,97%	0,35%	Cádiz	18	6,50%	0,31%
Jaén	27	7,09%	0,55%	Córdoba	16	5,78%	0,40%



Recepción de trabajadores con discapacidades				Emisión de trabajadores con discapacidades			
Provincias de procedencia	Nº de contratos	Porcentaje sobre total	Tasa de contratos a personas con discapacidades	Provincias de destino	Nº de contratos	Porcentaje sobre total	Tasa de contratos a personas con discapacidades
Huelva	26	6,82%	1,94%	Murcia	14	5,05%	0,75%
Almería	16	4,20%	0,46%	Barcelona	12	4,33%	0,25%
Barcelona	12	3,15%	0,39%	Jaén	12	4,33%	0,75%
Madrid	11	2,89%	0,18%	Melilla	5	1,81%	2,33%
Murcia	9	2,36%	0,79%	Valencia	5	1,81%	0,38%
Valencia	6	1,57%	0,41%	Tarragona	4	1,44%	0,66%
Ceuta	5	1,31%	0,97%	Alicante	3	1,08%	0,34%
Las palmas	5	1,31%	0,60%	Almería	3	1,08%	0,20%
Melilla	5	1,31%	0,85%	Pontevedra	3	1,08%	1,17%
Zaragoza	5	1,31%	1,20%	A Coruña	2	0,72%	0,42%
A Coruña	4	1,05%	0,49%	Cáceres	2	0,72%	2,30%
Cáceres	4	1,05%	1,07%	Ceuta	2	0,72%	0,95%
Ciudad real	3	0,79%	0,55%	Huelva	2	0,72%	0,32%
Huesca	3	0,79%	2,56%	Las palmas	2	0,72%	0,24%
Alicante	2	0,52%	0,17%	Álava	1	0,36%	0,38%
Illes Balears	2	0,52%	0,19%	Asturias	1	0,36%	0,45%
Asturias	1	0,26%	0,19%	Girona	1	0,36%	0,26%
Badajoz	1	0,26%	0,07%	Guadalajara	1	0,36%	0,43%
Cuenca	1	0,26%	1,16%	La rioja	1	0,36%	0,39%
Pontevedra	1	0,26%	0,19%	León	1	0,36%	1,18%
Total	381	100,00%	0,34%	Valladolid	1	0,36%	0,39%
				Zaragoza	1	0,36%	0,21%
				Total	277	100,00%	0,43%



Las principales provincias que emiten trabajadores con discapacidades a Málaga



Las principales provincias a las que Málaga emite trabajadores con discapacidades



7.- ÁMBITO OCUPACIONAL

7.1.- Los 25 grupos de ocupación con mayor nº de demandantes con discapacidades, según sexo. A 31 de diciembre de 2006.

Grupos de ocupación más demandados A 31 de diciembre de 2006	Demandantes con discapacidades			Total demandantes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares	28	229	257	744	14.838	15.582
Taquígrafos y mecanógrafos	97	159	256	1.661	7.228	8.889
Conserjes de edificios	104	87	191	458	379	837
Peones de industrias manufactureras	89	74	163	3.304	4.601	7.905
Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	28	127	155	1.569	10.550	12.119
Ordenanzas	44	55	99	206	296	502
Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines	70	23	93	990	504	1.494
Peones del transporte y descargadores	47	13	60	1.837	607	2.444
Vigilantes, guardianes y asimilados	52	1	53	562	78	640
Trab. cualificados por cuenta ajena en actividades agrícolas, excepto en huertas, viveros y jardines	11	36	47	4.791	11.953	16.744
Empleados para el cuidado de niños		38	38	19	1.367	1.386
Telefonistas	4	33	37	1.199	1.835	3.034
Cocineros y otros preparadores de comidas	16	21	37	76	408	484
Grabadores de datos	18	18	36	154	177	331
Camareros, bármanes y asimilados	28	7	35	3.023	2.052	5.075
Empleados de información y recepcionistas en oficinas	7	27	34	69	1.370	1.439
Auxiliares de enfermería hospitalaria	7	27	34	46	328	374
Peones de la construcción de edificios	32		32	5.035	64	5.099
Representantes de comercio y técnicos de ventas	22	7	29	1.095	452	1.547
Operadores de máquinas de coser y bordar		27	27	25	1.502	1.527
Taxistas y conductores de automóviles y furgonetas	26		26	1.140	33	1.173



Grupos de ocupación más demandados A 31 de diciembre de 2006	Demandantes con discapacidades			Total demandantes		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares	28	229	257	744	14.838	15.582
Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados	4	21	25	99	1.455	1.554
Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados	9	14	23	69	175	244
Profesores de enseñanza primaria	7	14	21	164	656	820
Total de la provincia de Málaga	1.058	1.334	2.392	50.254	79.120	129.374

7.2.- Los 25 grupos de ocupación con mayor nº de contratos a personas con discapacidades, según sexo. Datos acumulados año 2006.

Grupos de ocupación más contratados Datos acumulados 2006	Contratos a personas con discapacidades			Total contratos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establec. similares	175	376	551	12.850	60.367	73.217
Peones del transporte y descargadores	284	40	324	23.423	5.186	28.609
Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	60	109	169	11.127	38.420	49.547
Albañiles y mamposteros	148	4	152	67.421	1.063	68.484
Vigilantes, guardianes y asimilados	144	6	150	5.156	917	6.073
Taquígrafos y mecanógrafos	48	97	145	3.688	11.572	15.260
Conserjes de edificios	84	54	138	2.689	836	3.525
Auxiliares de enfermería hospitalaria	12	122	134	559	5.261	5.820
Camareros, bármanes y asimilados	87	46	133	27.504	27.646	55.150
Croupieres y otros empleados de salas de juego y apuestas	97	28	125	625	750	1.375
Peones agrícolas	73	51	124	17.782	23.128	40.910
Peones de la construcción de edificios	120	3	123	37.353	1.604	38.957
Trab. cualificados por cuenta ajena en actividades agrícolas, excepto en huertas, viveros y jardines	55	43	98	14.763	21.755	36.518

Grupos de ocupación más contratados Datos acumulados 2006	Contratos a personas con discapacidades			Total contratos		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Peones de industrias manufactureras	71	26	97	14.761	4.455	19.216
Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines	44	12	56	2.711	1.231	3.942
Lavanderos, planchadores, y asimilados	26	29	55	579	1.105	1.684
Otros diversos profesionales de la enseñanza	40	14	54	2.833	2.843	5.676
Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente	14	32	46	1.889	6.370	8.259
Animadores comunitarios	12	33	45	2.042	4.922	6.964
Trabajadores en hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas y asimilados	45	0	45	13.500	71	13.571
Cocineros y otros preparadores de comidas	17	26	43	7.938	9.752	17.690
Conductores de camiones	43	0	43	10.284	159	10.443
Jefes de cocineros, de camareros y asimilados	39	0	39	1.179	377	1.556
Mozos de equipaje y asimilados	36	1	37	2.703	358	3.061
Empleados de información y recepcionistas en oficinas	19	17	36	510	1.029	1.539
Total de la provincia de Málaga	2.462	1.514	3.976	404.807	312.861	717.668

7.3.- Los 25 grupos de ocupación en las que la presencia de las personas con discapacidades es más relevante. Datos acumulados año 2006.

Grupos de ocupación demandados A 31 de Diciembre de 2.006	Demandantes con discapacidades	Tasa de demandantes con discapacidades	Grupos de ocupación contratados Datos acumulados 2006	Nº de contratos a personas con discapacidades	Tasa de contratos a personas con discapacidades
1. Gerencia de otras empresas, con menos de 10 asalariados, no incluidas anteriormente	2	40,00%	1. Profesionales de apoyo de las administraciones públicas de servicios sociales	1	50,00%
2. Otros operadores de equipos ópticos y electrónicos	1	33,33%	2. Ingenieros químicos	2	14,29%

Grupos de ocupación demandados A 31 de Diciembre de 2.006	Demandantes con discapacidades	Tasa de demandantes con discapacidades	Grupos de ocupación contratados Datos acumulados 2006	Nº de contratos a per- sonas con discapacidades	Tasa de contratos a personas con discapacidades
3. Operadores de calderas y máquinas de vapor	1	25,00%	3. Croupieres y otros empleados de salas de juego y apuestas	125	9,09%
4. Conserjes de edificios	191	22,82%	4. Operadores de robots industriales	1	9,09%
5. Instructores de vuelo, navegación y conducción de vehículos	2	22,22%	5. Técnicos educadores de educación especial	5	8,20%
6. Ordenanzas	99	19,72%	6. Vendedores ambulantes	20	7,22%
7. Artesanos en madera y materiales similares	2	18,18%	7. Agentes de seguros	2	5,88%
8. Modelos de moda, arte y publicidad	1	16,67%	8. Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	6	5,61%
9. Encuadernadores y asimilados	3	14,29%	9. Locutores de radio, televisión y otros presentadores	7	5,56%
10. Trabajadores de la cerámica, alfareros y asimilados	16	12,03%	10. Grabadores de datos	15	5,49%
11. Grabadores de datos	36	10,88%	11. Técnicos en química industrial	8	5,48%
12. Limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros	3	10,34%	12. Agentes o intermediarios en la contratación de mano de obra (excepto representantes de espectáculos)	1	5,00%
13. Ayudantes de biblioteca y asimilados	4	10,00%	13. Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares	3	4,62%

Grupos de ocupación demandados A 31 de Diciembre de 2.006	Demandantes con discapacidades	Tasa de demandantes con discapacidades	Grupos de ocupación contratados Datos acumulados 2006	Nº de contratos a per- sonas con discapacidades	Tasa de contratos a personas con discapacidades
14. Operadores de robots industriales	3	9,68%	14. Lectores de contadores (agua...) Y recolectores de dinero de máquinas expendedoras	7	4,61%
15. Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados	23	9,43%	15. Gerencia de empresas de servicios de cuidados personales, de limpieza y similares con menos de 10 asalariados	1	4,55%
16. Empleados de información y receptionistas en oficinas	34	9,09%	16. Agentes de igualdad de oportunidades para la mujer y otros diplomados en trabajo social	5	4,46%
17. Otros diversos trabajadores de los servicios de protección y seguridad	2	8,70%	17. Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades ganaderas, incluidas las de animales de compañía y de piel valiosa	3	4,41%
18. Agrónomos y asimilados	1	8,33%	18. Operadores de equipos de radio y televisión y de telecomunicación	9	4,39%
19. Vigilantes, guardianes y asimilados	53	8,28%	19. Filólogos, intérpretes y traductores	4	3,96%
20. Operadores de máquinas-herramienta	3	7,89%	20. Conserjes de edificios	138	3,91%
21. Croupieres y otros empleados de salas de juego y apuestas	15	7,81%	21. Sastres, modistos, sombrereros y corbateros	5	3,38%
22. Gerencia de hoteles con menos de 10 asalariados	1	7,69%	22. Operadores en hornos de segunda fusión, máquinas de colar y moldear metales. Operadores de trenes de laminación	1	3,33%

Grupos de ocupación demandados A 31 de Diciembre de 2.006	Demandantes con discapacidades	Tasa de demandantes con discapacidades	Grupos de ocupación contratados Datos acumulados 2006	Nº de contratos a personas con discapacidades	Tasa de contratos a personas con discapacidades
24. Telefonistas	37	7,64%	24. Encargados y capataces de la minería	1	2,94%
25. Ebanistas y trabajadores asimilados	4	7,14%	25. Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades agropecuarias	2	2,82%
Total Provincial	2.392	1,85%	Total Provincial	3.976	0,55%

7.4.- Rotación de los contratos a personas con discapacidades en los 25 grupos de ocupación con mayor nº de contratos, según sexo (Demandas). Datos acumulados año 2006.

Grupos de ocupación más contratados Datos acumulados 2006	Contratos			Personas contratadas (Demandas)			Índice Rotación		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establ. similar.	175	376	551	120	198	318	1,46	1,90	1,73
Peones del transporte y descargadores	284	40	324	169	38	207	1,68	1,05	1,57
Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	60	109	169	52	75	127	1,15	1,45	1,33
Albañiles y mamposteros	148	4	152	95	4	99	1,56	1,00	1,54

Grupos de ocupación más contratados Datos acumulados 2006	Contratos			Personas contratadas (Demandas)			Índice Rotación		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Vigilantes, guardianes y asimilados	144	6	150	97	6	103	1,48	1,00	1,46
Taquígrafos y mecanógrafos	48	97	145	42	72	114	1,14	1,35	1,27
Conserjes de edificios	84	54	138	66	41	107	1,27	1,32	1,29
Auxiliares de enfermería hospitalaria	12	122	134	5	68	73	2,40	1,79	1,84
Camareros, bármanes y asimilados	87	46	133	45	23	68	1,93	2,00	1,96
Croupieres y otros empleados de salas de juego y apuestas	97	28	125	58	14	72	1,67	2,00	1,74
Peones agrícolas	73	51	124	46	32	78	1,59	1,59	1,59
Peones de la construcción de edificios	120	3	123	88	3	91	1,36	1,00	1,35
Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades agrícolas, excepto en huertas, viveros y jardines	55	43	98	29	30	59	1,90	1,43	1,66
Peones de industrias manufactureras	71	26	97	59	23	82	1,20	1,13	1,18
Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines	44	12	56	39	7	46	1,13	1,71	1,22
Lavanderos, planchadores, y asimilados	26	29	55	22	21	43	1,18	1,38	1,28
Otros diversos profesionales de la enseñanza	40	14	54	17	12	29	2,35	1,17	1,86
Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente	14	32	46	13	24	37	1,08	1,33	1,24
Animadores comunitarios	12	33	45	10	15	25	1,20	2,20	1,80

Grupos de ocupación más contratados Datos acumulados 2006	Contratos			Personas contratadas (Demandas)			Índice Rotación		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Trabajadores en hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas y asimilados	45	0	45	29	0	29	1,55	0,00	1,55
Cocineros y otros preparadores de comidas	17	26	43	16	20	36	1,06	1,30	1,19
Conductores de camiones	43	0	43	34	0	34	1,26	0,00	1,26
Jefes de cocineros, de camareros y asimilados	39	0	39	3	0	3	13,00	0,00	13,00
Mozos de equipaje y asimilados	36	1	37	10	1	11	3,60	1,00	3,36
Empleados de información y recepcionistas en oficinas	19	17	36	17	12	29	1,12	1,42	1,24
Total Provincial	2.462	1.514	3.976	1.696	1.015	2.711	1,45	1,49	1,47

IV.- ANEXO: INFORMACIÓN POR MUNICIPIOS

8.- DEMANDA

8.1.- Demandantes de empleo. Tasas municipales de demandantes con discapacidades.

Municipios de Málaga A 31 de diciembre de 2006	Demandantes con discapacidades	Total demandantes	Tasa de demandantes con discapacidades
Alameda	4	836	0,48%
Alcaucín	2	227	0,88%
Alfarnate	2	252	0,79%
Algarrobo	2	807	0,25%
Algatocín	1	94	1,06%
Alhaurín de La Torre	23	2.074	1,11%
Alhaurín El Grande	7	1.023	0,68%
Almáchar	4	480	0,83%
Almargen	5	323	1,55%
Almogía	8	461	1,74%
Álora	24	1.796	1,34%
Alozaina	2	249	0,80%
Alpandeire	1	39	2,56%
Antequera	63	3.459	1,82%
Árchez	2	65	3,08%
Archidona	20	1.061	1,89%
Ardales	5	422	1,18%
Arriate	1	597	0,17%
Benalauría	1	73	1,37%
Benalmádena	67	3.890	1,72%
Benamargosa	2	231	0,87%
Benamocarra	1	488	0,20%
Benaolán	4	255	1,57%
Burgo, El	4	412	0,97%
Campillos	17	1.107	1,54%

Municipios de Málaga A 31 de diciembre de 2006	Demandantes con discapacidades	Total demandantes	Tasa de demandantes con discapacidades
Canillas de Aceituno	2	244	0,82%
Cañete La Real	7	405	1,73%
Carratraca	1	136	0,74%
Cártama	21	1.824	1,15%
Casabermeja	2	306	0,65%
Casarabonela	1	216	0,46%
Casares	1	156	0,64%
Coín	19	1.231	1,54%
Colmenar	2	413	0,48%
Cómpeta	4	329	1,22%
Cortes de La Frontera	10	386	2,59%
Cuevas Bajas	1	193	0,52%
Cuevas de San Marcos	3	524	0,57%
Cuevas del Becerro	4	377	1,06%
Cútar	1	90	1,11%
Estepona	29	3.810	0,76%
Frigiliana	4	233	1,72%
Fuengirola	73	4.421	1,65%
Fuente de Piedra	3	261	1,15%
Gaucín	2	133	1,50%
Genalguacil	1	56	1,79%
Guaro	1	161	0,62%
Humilladero	2	525	0,38%
Igualeja	1	156	0,64%
Istán	1	91	1,10%
Iznate	2	184	1,09%
Jimera de Líbar	1	38	2,63%
Macharaviaya	1	50	2,00%
Málaga	1.394	49.534	2,81%
Manilva	1	510	0,20%
Marbella	95	7.871	1,21%
Mijas	39	3.646	1,07%
Moclinejo	1	169	0,59%

Municipios de Málaga A 31 de diciembre de 2006	Demandantes con discapacidades	Total demandantes	Tasa de demandantes con discapacidades
Mollina	1	505	0,20%
Monda	1	146	0,68%
Montejaque	1	178	0,56%
Nerja	36	1.955	1,84%
Pizarra	6	791	0,76%
Pujerra	1	44	2,27%
Rincón de La Victoria	30	2.141	1,40%
Riogordo	1	423	0,24%
Ronda	67	3.569	1,88%
Sierra de Yeguas	6	642	0,93%
Teba	2	767	0,26%
Tolox	2	224	0,89%
Torremolinos	59	4.793	1,23%
Torrox	20	1.392	1,44%
Totalán	1	93	1,08%
Valle de Abdalajís	3	538	0,56%
Vélez-Málaga	126	6.575	1,92%
Villanueva de Algaidas	3	534	0,56%
Villanueva de Tapia	2	269	0,74%
Villanueva del Rosario	9	587	1,53%
Villanueva del Trabuco	9	826	1,09%
Viñuela	1	191	0,52%
Yunquera	3	544	0,55%
Total	2.392	129.374	1,85%

9.- CONTRATACIÓN

9.1.- Contratación, según procedencia. Tasas municipales de contratos a personas con discapacidades.

Municipios de Málaga Datos acumulados 2006	Contratos a personas con discapacidades	Total contratos	Tasa de contratos a personas con discapacidades
Alameda	7	5.177	0,14%
Alcaucín	5	638	0,78%
Alfarnate	2	570	0,35%
Alfarnatejo	0	255	0,00%
Algarrobo	6	1.910	0,31%
Algatocín	3	1.061	0,28%
Alhaurín de La Torre	38	9.129	0,42%
Alhaurín El Grande	10	4.492	0,22%
Almáchar	3	563	0,53%
Almargen	2	1.164	0,17%
Almogía	1	616	0,16%
Álora	28	3.252	0,86%
Alozaina	4	599	0,67%
Alpandeire	1	126	0,79%
Antequera	146	29.721	0,49%
Árchez	0	332	0,00%
Archidona	137	5.235	2,62%
Ardales	6	1.118	0,54%
Arenas	0	631	0,00%
Arriate	2	853	0,23%
Atajate	0	79	0,00%
Benadalid	0	92	0,00%
Benahavís	7	3.755	0,19%
Benalauría	1	158	0,63%
Benalmádena	106	22.611	0,47%
Benamargosa	3	709	0,42%
Benamocarra	5	1.108	0,45%
Benaoján	6	653	0,92%
Benarrabá	1	261	0,38%
Borge, El	2	332	0,60%
Burgo, El	2	2.109	0,09%

Municipios de Málaga	Contratos a personas con discapacidades	Total contratos	Tasa de contratos a personas con discapacidades
Datos acumulados 2006			
Canillas de Aceituno	2	585	0,34%
Canillas de Albaida	0	228	0,00%
Cañete La Real	4	920	0,43%
Carratraca	1	164	0,61%
Cartajima	0	144	0,00%
Cártama	17	4.828	0,35%
Casabermeja	1	714	0,14%
Casarabonela	5	760	0,66%
Casares	4	4.237	0,09%
Coín	41	5.683	0,72%
Colmenar	2	1.198	0,17%
Comares	2	274	0,73%
Competa	1	875	0,11%
Cortes de La Frontera	20	1.068	1,87%
Cuevas Bajas	3	889	0,34%
Cuevas de San Marcos	13	1.822	0,71%
Cuevas del Becerro	3	682	0,44%
Cútar	1	184	0,54%
Estepona	49	25.690	0,19%
Faraján	0	121	0,00%
Frigiliana	0	496	0,00%
Fuengirola	91	26.666	0,34%
Fuente de Piedra	6	3.147	0,19%
Gaucín	6	493	1,22%
Genalguacil	4	243	1,65%
Guaro	1	322	0,31%
Humilladero	8	1.615	0,50%
Igualeja	8	802	1,00%
Istán	6	506	1,19%
Iznate	3	338	0,89%
Jimera de Libar	0	170	0,00%
Jubrique	2	317	0,63%
Júzcar	0	176	0,00%

Municipios de Málaga	Contratos a personas con discapacidades	Total contratos	Tasa de contratos a personas con discapacidades
Macharaviaya	0	274	0,00%
Málaga	2.237	292.889	0,76%
Manilva	37	7.838	0,47%
Marbella	215	75.100	0,29%
Mijas	103	24.931	0,41%
Moclinejo	0	378	0,00%
Mollina	13	2.643	0,49%
Monda	5	732	0,68%
Montejaque	0	193	0,00%
Nerja	37	7.049	0,52%
Ojen	2	1.391	0,14%
Parauta	2	145	1,38%
Periana	3	1.393	0,22%
Pizarra	7	2.164	0,32%
Pujerra	0	182	0,00%
Rincón de La Victoria	26	7.426	0,35%
Riogordo	2	772	0,26%
Ronda	46	12.452	0,37%
Salares	0	106	0,00%
Sayalonga	2	445	0,45%
Sedella	0	242	0,00%
Sierra de Yeguas	12	3.991	0,30%
Teba	1	2.580	0,04%
Tolox	13	691	1,88%
Torremolinos	173	36.273	0,48%
Torrox	18	5.028	0,36%
Totalán	0	108	0,00%
Valle de Abdalajís	4	988	0,40%
Vélez-Málaga	97	26.101	0,37%
Villanueva de Algaidas	6	3.867	0,16%
Villanueva de Tapia	2	1.439	0,14%
Villanueva del Rosario	18	1.540	1,17%
Villanueva del Trabuco	14	3.232	0,43%

Municipios de Málaga Datos acumulados 2006	Contratos a personas con discapacidades	Total contratos	Tasa de contratos a personas con discapacidades
Viñuela	0	737	0,00%
Yunquera	4	1.189	0,34%
Total	3.976	717.668	0,55%



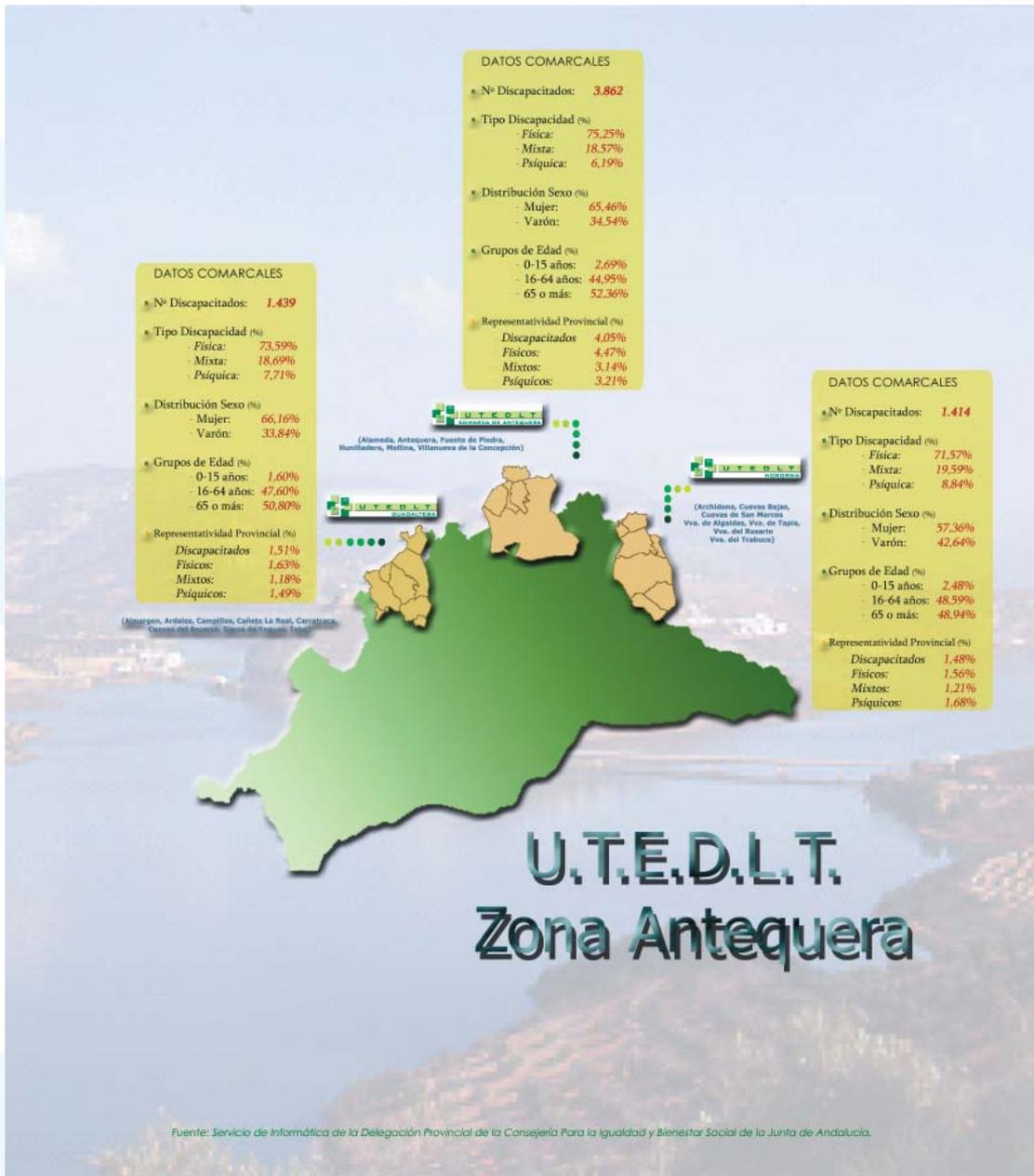


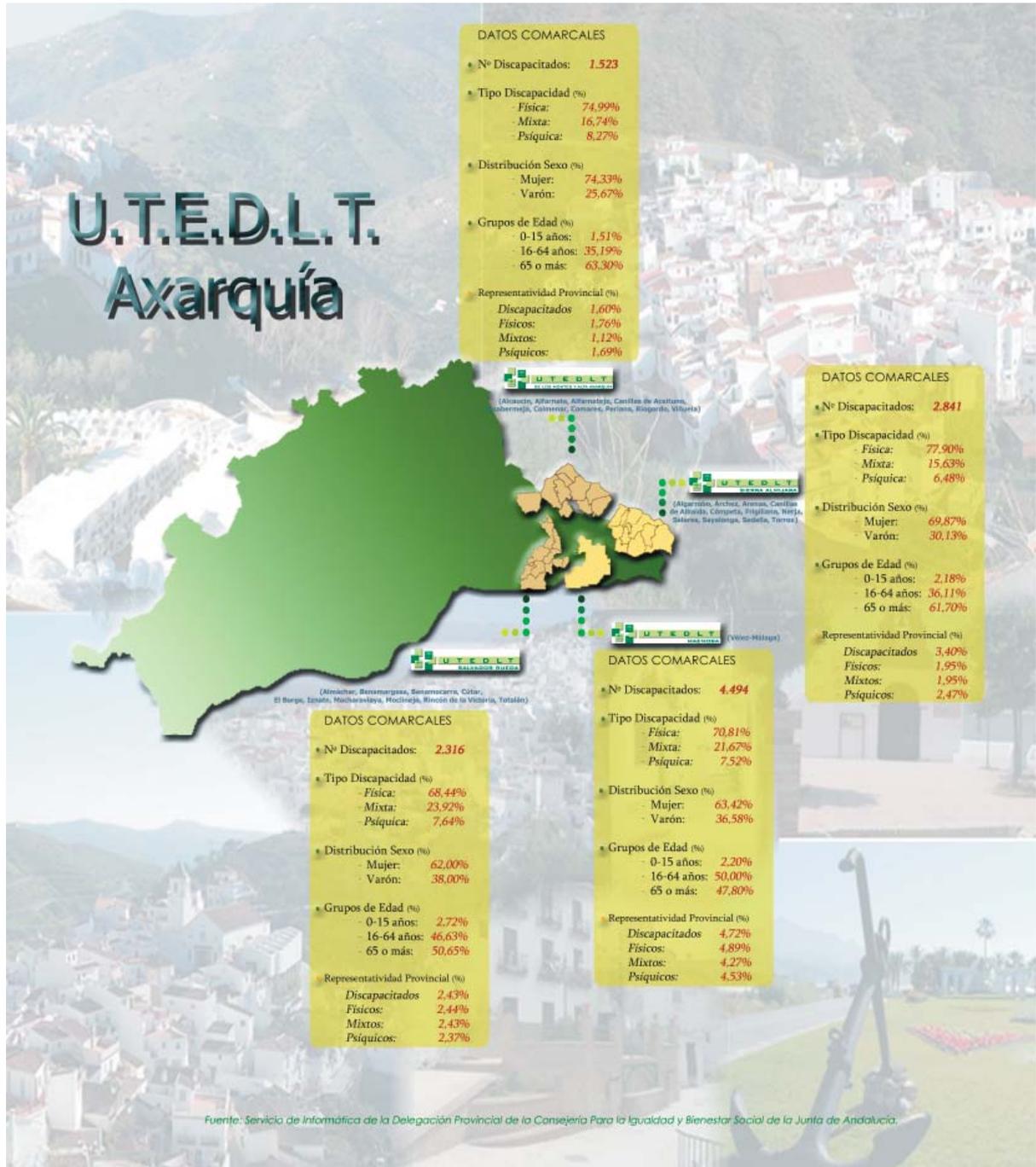
MAPA DE DISTRIBUCIÓN
DE DISCAPACIDADES
EN LA PROVINCIA DE
MÁLAGA



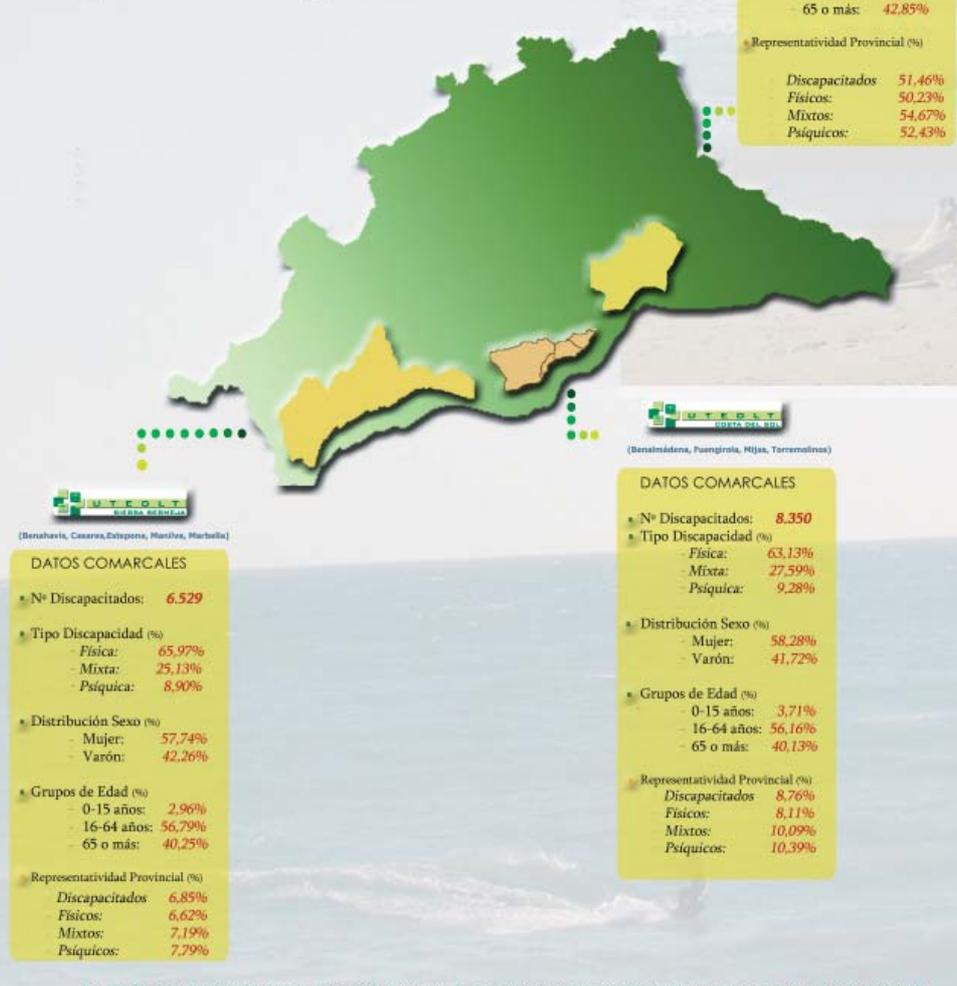


ANEXO II: MAPAS DE DISTRIBUCIÓN DE DISCAPACIDADES EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA.





U.T.E.D.L.T. de la Costa del Sol y Málaga



MÁLAGA

- Nº Discapitados: **49.048**
- Tipo Discapacidad (%)
 - Física: 66,59%
 - Mixta: 25,44%
 - Psíquica: 7,97%
- Distribución Sexo (%)
 - Mujer: 58,40%
 - Varón: 41,60%
- Grupos de Edad (%)
 - 0-15 años: 2,00%
 - 16-64 años: 55,15%
 - 65 o más: 42,85%
- Representatividad Provincial (%)
 - Discapitados: 51,46%
 - Físicos: 50,23%
 - Mixtos: 54,67%
 - Psíquicos: 52,43%

U.T.E.D.L.T. COSTA DEL SOL
(Benahavís, Casares, Estepona, Marbella)

DATOS COMARCALES

- Nº Discapitados: **6.529**
- Tipo Discapacidad (%)
 - Física: 65,97%
 - Mixta: 25,13%
 - Psíquica: 8,90%
- Distribución Sexo (%)
 - Mujer: 57,74%
 - Varón: 42,26%
- Grupos de Edad (%)
 - 0-15 años: 2,96%
 - 16-64 años: 56,79%
 - 65 o más: 40,25%
- Representatividad Provincial (%)
 - Discapitados: 6,85%
 - Físicos: 6,62%
 - Mixtos: 7,19%
 - Psíquicos: 7,79%

U.T.E.D.L.T. COSTA DEL SOL
(Benalmádena, Fuengirola, Mijas, Torremolinos)

DATOS COMARCALES

- Nº Discapitados: **8.350**
- Tipo Discapacidad (%)
 - Física: 63,13%
 - Mixta: 27,59%
 - Psíquica: 9,28%
- Distribución Sexo (%)
 - Mujer: 58,28%
 - Varón: 41,72%
- Grupos de Edad (%)
 - 0-15 años: 3,71%
 - 16-64 años: 56,16%
 - 65 o más: 40,13%
- Representatividad Provincial (%)
 - Discapitados: 8,76%
 - Físicos: 8,11%
 - Mixtos: 10,09%
 - Psíquicos: 10,39%

Fuente: Servicio de Informática de la Delegación Provincial de la Consejería Para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.

U.T.E.D.L.T. Zona Guadalhorce

DATOS COMARCALES

- Nº Discapitados: **3.636**
- Tipo Discapacidad (%)
 - Física: 69,25%
 - Mixta: 23,60%
 - Psíquica: 7,15%
- Distribución Sexo (%)
 - Mujer: 70,74%
 - Varón: 29,26%
- Grupos de Edad (%)
 - 0-15 años: 1,76%
 - 16-64 años: 44,91%
 - 65 o más: 53,33%
- Representatividad Provincial (%)
 - Discapitados: 3,82%
 - Físicos: 3,87%
 - Mixtos: 3,76%
 - Psíquicos: 3,49%

U.T.E.D.L.T.
Zona de Guadalupe
(Écija, Almorija, Cármona, Píezara, Valle de Abdalajuz)

U.T.E.D.L.T.
Zona de San Juan
(Alcazusa, Burgo (El), Casarabonella, Guare, Jérez, Morón, Osito, Tossal, Yanguaza)

DATOS COMARCALES

- Nº Discapitados: **1.417**
- Tipo Discapacidad (%)
 - Física: 72,62%
 - Mixta: 20,68%
 - Psíquica: 6,70%
- Distribución Sexo (%)
 - Mujer: 28,37%
 - Varón: 71,63%
- Grupos de Edad (%)
 - 0-15 años: 1,27%
 - 16-64 años: 42,13%
 - 65 o más: 56,60%
- Representatividad Provincial (%)
 - Discapitados: 1,49%
 - Físicos: 1,58%
 - Mixtos: 1,28%
 - Psíquicos: 1,27%

DATOS COMARCALES

- Nº Discapitados: **4.762**
- Tipo Discapacidad (%)
 - Física: 74,04%
 - Mixta: 20,43%
 - Psíquica: 5,52%
- Distribución Sexo (%)
 - Mujer: 72,05%
 - Varón: 27,95%
- Grupos de Edad (%)
 - 0-15 años: 2,12%
 - 16-64 años: 39,69%
 - 65 o más: 58,19%
- Representatividad Provincial (%)
 - Discapitados: 5,00%
 - Físicos: 5,42%
 - Mixtos: 4,26%
 - Psíquicos: 3,53%

U.T.E.D.L.T.
Zona de San Pedro
(Alhaurín de la Torre, Alhaurín el Grande, Caín)

Fuente: Servicio de Informática de la Delegación Provincial de la Consejería Para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.



U.T.E.D.L.T. Zona Serranía de Ronda

DATOS COMARCALES

- Nº Discapitados: **2.877**
- Tipo Discapacidad (%)
 - Física: 71,43%
 - Mixta: 21,83%
 - Psíquica: 6,74%
- Distribución Sexo (%)
 - Mujer: 64,09%
 - Varón: 35,91%
- Grupos de Edad (%)
 - 0-15 años: 2,02%
 - 16-64 años: 48,00%
 - 65 o más: 49,98%
- Representatividad Provincial (%)
 - Discapitados: 3,02%
 - Físicos: 3,16%
 - Mixtos: 2,75%
 - Psíquicos: 2,60%



(Alpendero, Arriate, Cartajena, Parajón, Igualdeja, Núcar, Parauta, Pujerra, Ronda)

(Aljofar, Benadulá, Benacauría, Benasón, Benarratá, Cortes de la Frontera, Gaucín, Generalguacil, Yrreña de Líbar, Jodrigoa, Manzanque)

DATOS COMARCALES

- Nº Discapitados: **799**
- Tipo Discapacidad (%)
 - Física: 70,09%
 - Mixta: 20,03%
 - Psíquica: 9,89%
- Distribución Sexo (%)
 - Mujer: 64,96%
 - Varón: 35,04%
- Grupos de Edad (%)
 - 0-15 años: 2,96%
 - 16-64 años: 56,79%
 - 65 o más: 40,25%
- Representatividad Provincial (%)
 - Discapitados: 0,84%
 - Físicos: 0,86%
 - Mixtos: 0,70%
 - Psíquicos: 1,06%

Fuente: Servicio de Informática de la Delegación Provincial de la Consejería Para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.







R

**RELACIÓN DE ENTIDADES
ENTREVISTADAS**





ANEXO 3: ENTIDADES ENTREVISTADAS.-

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.-

Delegación de Justicia y Administración Públicas. Junta de Andalucía.

Delegación de Empleo. Junta de Andalucía.

Servicio de Fomento de Empleo

Servicio de Intermediación e Inserción Laboral

Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

ASOCIACIONES DE DISCAPACITADOS.-

ADIPA. Asociación de Discapacitados Psíquicos de Antequera y su Comarca.

AFENES. Federación Andaluza de Familiares de personas con Enfermedad mental.

AMAPACE. Asociación de Parálisis Cerebral.

ANNE-AXARQUÍA. Ayuda a Personas con Necesidades Especiales.

ASPROMANIS. Asociación malagueña Pro-Personas con Dificultad Intelectual.

CAMF ANDALUCÍA. Confederación Andaluza de minusválidos Físicos.

FAAS. Federación Andaluza de Asociaciones de Personas Sordas.

FAISEM. Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental.

FEAPS-ANDALUCIA. Confederación Andaluza de Organizaciones a Favor de Personas con Discapacidad Intelectual.

ONCE. Organización Nacional de Ciegos de España.

ASOCIACIONES EMPRESARIALES.-

AHECOS. Asociación de Empresarios de Hoteles de la Costa del Sol.

ASOCIACION DE CONSTRUCTORES Y PROMOTORES.

CEM. Confederación de Empresarios de Málaga.

FECOMA. Federación de Comerciantes de Málaga.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.-

AMA SINGILIA BARBA.

CENTRO DE TRABAJO ANDALUCIA CENTRO, S.L.

FLISA. Fundosa Lavanderías industriales, S.A.

INNOVA FARMACIAS, S.L.

MULTISER MEDITERRANEO, S.L.

SERMASOL (ASPANDEM).

THE GREAT VOICE, S.C.A.

EMPRESARIOS.-

ATLENTIS.

CONFORTEL.

PAVIMENTOS Y ACABADOS MARÍN, S.L.

FASHOTEL.

LIBRERÍA LUCES.



INTERMEDIADORES.-
FUNDACIÓN ADECCO.

FUNDOSA. Fundosa Social Consulting.

SINDICATOS.-

CC.OO.-A. Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía - Unión Provincial de Málaga.

CSI-CSIF. Central Sindical Independiente y de Funcionarios (Málaga).

UGT. Unión General de Trabajadores de Andalucía -Unión Provincial de Málaga.



Discapacidad

Y

EMPLEO



*Discapacidad y Empleo en la
Provincia de Málaga*



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



FONDO SOCIAL EUROPEO



UTEDLT
PROVINCIA DE MÁLAGA