

CIMOP

**LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y
DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

Nº 1199

Diciembre de 2008

ÍNDICE

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

I.- INTRODUCCIÓN	3
II.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
III.- PROPUESTA METODOLÓGICA DESARROLLADA	6
IV.- LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	14
V.- LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUS ENTORNOS	72
VI.- LOS REPRESENTANTES DE LAS EMPRESAS: LA IMAGEN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	103
VII.- ENCUESTA ESTADÍSTICA SEGMENTO EMPRESAS	112
VIII.- CONCLUSIONES GENERALES	169
IX.- PERSPECTIVAS DAFO (DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES)	225

I.- INTRODUCCIÓN

- En las páginas siguientes exponemos el informe correspondiente a la investigación que lleva por título **LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD** que realizamos por encargo de la fundación FAEDIS.
- Comenzamos dando cuenta de los objetivos perseguidos para continuar con la explicitación de los perfiles consultados y el desarrollo de los mismos objetivos propuestos para finalizar con una perspectiva DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) sobre las consideraciones generales del estudio.

II.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

- Puesta en síntesis de la situación de las personas discapacitadas en España en relación a la formación y la inserción laboral (fuentes secundarias).
- Toma de contacto con instancias empresariales para conocer sus opiniones y valoraciones sobre la formación de las personas con discapacidad en Asturias de cara a la inserción laboral.
- Opinión de las instancias mediadoras (asociaciones, fundaciones, sindicatos) ante la formación e inserción de las personas con discapacidad en Asturias.
- Imagen y valoración de las diferentes discapacidades y la viabilidad de inserción laboral.
- Opiniones y demandas del empresariado asturiano para intensificar / facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Valoración de la actual política de formación por parte de diversos agentes: personas con discapacidad, empresas, mediadores y formadores.
- Perspectivas DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) de las experiencias formativas para personas con discapacidad en el Principado de Asturias.

FASE CUALITATIVA

- En esta fase se realizaron entrevistas personales y grupos de discusión con acuerdo al siguiente diseño
 - **Quince entrevistas** a interlocutores de diversas áreas productivas y de servicios presentes en la realidad empresarial de Asturias.

— SECTORES

- METAL.
- CONSTRUCCIÓN.
- ALIMENTACIÓN.
- DISTRIBUCIÓN.
- AUTOMOCIÓN.
- GRANDES SUPERFICIES.
- BANCA.
- SEGUROS.
- HOSTELERÍA.
- SERVICIOS.

- Fueron realizados **tres grupos** de discusión con representantes de tres asociaciones de personas con discapacidad y en procesos formativos diferentes:
 - Discapacitados psíquicos (Avilés).
 - Discapacidad física (Oviedo).
 - Discapacidad sensorial (Gijón).

- ... y **cinco entrevistas** con mujeres y varones con discapacidad múltiple.
 - Gijón (mujer 42 años discapacidad intelectual y sensorial).
 - Oviedo (discapacidad física y psíquica media).
 - Avilés (discapacidad física e intelectual).
 - Villaviciosa (discapacidad múltiple física, intelectual y sensorial).
 - La Felguera (discapacidad sensorial y psíquica).

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Finalmente se realizó dentro de la fase cualitativa un total de **seis entrevistas** a:
 - Responsables de formación de personas con discapacidad (3 entrevistas).
 - Representantes de asociaciones de personas con discapacidad (2 entrevistas).
 - Representante de personas con discapacidad en estructura sindical.

FASE CUANTITATIVA

- Se realizó una encuesta entre trescientas (300) empresas afincadas en Asturias a través del método de la encuesta telefónica y con acuerdo a la agrupación de las mismas en cuatro subgrupos:
 - INDUSTRIA.
 - CONSTRUCCIÓN.
 - SERVICIOS.
 - COMERCIO.

NOTA: A todos los interlocutores que de una u otra manera han participado en la presente investigación nuestro más sincero agradecimiento y la certeza para todos, de que sin su abierta colaboración y participación, este documento analítico no hubiera sido posible.

III.1.- ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LOS INTERLOCUTORES

- De forma muy expresiva, la totalidad de los interlocutores de las empresas de los diferentes sectores que fueron entrevistadas, se reagrupan en dos segmentos:
 - Empresas que en sus políticas de contratación tienen en cuenta la posibilidad de integrar personas con alguna discapacidad.
 - Empresas que aún no se han planteado la posibilidad de contratar personas con alguna discapacidad.
- La misma percepción sobre las empresas y esta falla **o gap** divisorio, manifiestan las propias personas con discapacidad, los agentes de la formación, los intermedios sindicales o institucionales, los representantes de asociaciones.
- Esta certidumbre de todos, claramente expresiva en la presente investigación, se expresa como la figura de un fondo poco alentador, cual es el trasfondo de una crisis financiera y económica sin precedentes (la crisis de la globalización) que se proyecta como una amenaza para el empleo, y más aún para los que esperan acceder a él desde circunstancias de **handicap**.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Pero no es sólo el trasfondo crítico lo que resulta poco alentador, sino la conciencia de una profunda complejidad (una maraña de factores y desencuentros) los que van a amalgamarse ante un tema de gran complejidad histórica como es la formación de las personas que padecen alguna discapacidad, a fin de alcanzar alguna forma de inserción laboral.
- Por lo que en las páginas que siguen intentaremos exhibir los diversos enfoques y puntos de vista a fin de, más que aportar soluciones, intentar desplegar las variadas puntas del “ovillo” conflictivo.
- Sobre las personas interlocutoras en la fase cualitativa de la investigación cabe consignar:

SEGMENTO EMPRESAS:

- Ha sido fácil y más operativo de cara al tema, contactar con grandes empresas, con sus departamentos de recursos humanos o de relaciones públicas, antes que con entidades sectoriales de sectores PYMES que se inhibían por desconocimiento y falta de interés ante el tema: valorar y matizar sobre la formación de personas con discapacidad de cara a la inserción laboral en los diferentes sectores.

- Ha resultado más fácil, la toma de contacto con empresas que tienen trabajadores con alguna discapacidad, que las que no los tienen ...
- De forma muy evidente también, las grandes entidades empresariales, nacionales o transnacionales, tengan o no, trabajadores con alguna discapacidad en sus empresas, se muestran sensibilizadas con el tema y abiertas a la consideración sobre las posibilidades y horizontes de este tema que califican como “responsabilidad y desafío de todos los agentes sociales”.

SEGMENTO PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

- Por su parte, los protagonistas de la presente investigación, las personas que padecen alguna discapacidad parecen situadas en un extraño y paradójico posicionamiento: presentan una gran diversidad de tipos y grados de discapacidad, de circunstancias personales, familiares, de expectativas y deseos ante el mundo laboral y el desarrollo personal ... y al mismo tiempo son percibidas desde los sectores, empresariales como un **segmento único, homogéneo, sin matices y carente de diversificación, variedad, atomización y conflictos** entre ellos mismos (los que padecen discapacidad), pero también con el entorno, con sus familias, la administración, etc.

LOS AGENTES INTERMEDIOS:

- Es decir los representantes de Asociaciones y Fundaciones de todo tipo, los formadores, los sindicalistas ... que se hallan, lo sepan o no, ejerciendo como mediadores de dos universos que si algo les caracteriza a uno y otro, es el profundo desconocimiento mutuo que les caracteriza.
- En efecto, **ni los empresarios conocen la diversidad y variedad del colectivo de personas con discapacidad, ni tampoco éstos parecen conocer la lógica y dinámica de las empresas.**
- Probablemente, así expuesto nos encontramos ante uno de los nudos importantes que le otorga sentido a la presente investigación: hacer evidente y manifiesto que las empresas (y sus representantes) y las personas con discapacidad (y los suyos) se desconocen mutuamente hasta el punto de no asumir por qué motivos unos y otros, se necesitan.

IV.- LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A PARTIR DE FUENTES SECUNDARIAS

- Este capítulo trata de acercarse, a través de fuentes secundarias, a la exploración de las diferentes políticas desarrolladas por las Administraciones públicas de cara a la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- También recoge, a partir de fuentes secundarias, las actitudes y prácticas de los empleadores para incorporar laboralmente a personas con discapacidad.
- Se valora la eficacia de las políticas desarrolladas para la inserción laboral de las personas con discapacidad partir de los datos sobre su situación de actividad y empleo.

IV.1.- NUEVA CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL Y FUNCIONAL SOBRE MINUSVALÍAS

- La organización Mundial de la Salud OMS, sustituyó en el año 2001, la clasificación de 1980 CIDDM por una nueva **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud**, conocida como **CIF**.
- En cuanto a **los motivos principales** por los que se decidió revisar y crear una nueva clasificación (CIF), se pueden destacar:
 - 1.- La necesidad de **positivizar los conceptos y la terminología**, ya que la CIDDM estaba muy centrada en la limitación y en la deficiencia.
 - 2.- La necesidad de la puesta en marcha de un **esquema multidimensional** de la clasificación en donde se incluyeran nuevos factores, personales, ambientales, y contextuales, que permitieran pasar de un esquema psicobiológico a uno biopsicosocial que incluyera la parte social*.

(*)"Discapacidad y Actividad Sindical".Documento FORMACIÓN CONTINUA. CCOO. Mayo, 2003. José María Fernández de Villalta y Javier Rubio Arribas.

IV.1.1.- LA NUEVA CLASIFICACIÓN Y SU INCIDENCIA EN ESPAÑA

- En España, la **percepción social** sobre el tema de las discapacidades, tanto desde el punto de vista conceptual como de su conocimiento empírico, experimentó notables avances gracias a la introducción de los sistemas clasificatorios de la Organización Mundial de la Salud (CIDDM, 1980 y CIF 2001) y su aplicación a través de:
 - La Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (INE, 1986),
 - La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES), realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) con la colaboración del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) y de la Fundación ONCE en 1999, y
 - La Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) en 2008.

- Los resultados de la encuesta EDDES, 1999, (79.000 viviendas y 220.000 personas entrevistadas) permitieron conocer con precisión muchos aspectos básicos sobre los que antes no había acuerdo y que eran objeto de polémica o simplemente se desconocían.
- Uno de ellos, quizás el más importante, **fue conocer con notable fiabilidad la amplitud o prevalencia que tenían las discapacidades en España.** Según la citada Encuesta, en 1999 el colectivo afectado por discapacidades o con limitaciones que causaron o pudieron llegar a causar discapacidades, ascendía a **3,5 millones** de personas, siendo el **9%** de la población del país.*
- Actualmente, los datos de EDDES 1999 siguen siendo válidos en muchos de los factores relacionados con las personas con discapacidad en España, como son los datos desagregados por Comunidades Autónomas o los que se refieren a la situación de inserción laboral y nivel formativo.

(*)Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud. 1999. Instituto Nacional de Estadística. (INE).

En el año 2008, el Instituto Nacional de Estadística (INE) España, actualiza las condiciones sociales y demográficas, e incorpora la filosofía de la nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) con la **Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD)***.

- Como resultado de aplicación de la CIF, la EDAD 2008 establece las siguientes **definiciones**:

Discapacidad (personas de seis y más años): Se entiende por discapacidad, a efectos de la Encuesta, toda limitación importante para realizar las actividades de la vida diaria que haya durado o se prevea que vaya a durar más de un año y tenga su origen en una deficiencia. Se considera que una persona tiene una discapacidad aunque la tenga superada con el uso de ayudas técnicas externas o con la ayuda o supervisión de otra persona (exceptuando el caso de utilizar gafas o lentillas).

(*)La Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia (EDAD) es una operación estadística realizada por el INE en colaboración con El Ministerio de Educación, Política Social y Deporte (a través de la D.G. de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad y el IMSERSO), la Fundación ONCE, CERMI y FEAPS. Es una operación estadística que parte de la experiencia de la anterior Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, realizada en el año 1999.

Limitaciones (menores de seis años):

En el grupo de edad de cero a cinco años se prescinde del estudio pormenorizado de las discapacidades dada la dificultad que tiene su detección. Se investigan posibles limitaciones que pueden haberse detectado en los niños de esta edad

Discapacidad para las Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD).

Se consideran ABVD: Lavarse, Cuidados de las partes del cuerpo, Higiene personal relacionada con la micción, Higiene personal relacionada con la defecación, Higiene personal relacionada con la menstruación, Vestirse y desvestirse, Comer y beber, Cuidado de la propia salud: cumplir las prescripciones médicas, Cuidado de la propia salud: evitar situaciones de peligro, Adquisición de bienes y servicios, Preparar comidas, Realizar las tareas del hogar, Cambiar las posturas corporales básicas, Mantener la posición del cuerpo, Desplazarse dentro del hogar, Desplazarse fuera del hogar, Uso intencionado de los sentidos (mirar, escuchar, ...) y Realizar tareas sencillas

Deficiencia:

Se define como deficiencia los problemas en las funciones corporales o en las estructuras del cuerpo.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- En la EDAD 2008 se han considerado **44 tipos de discapacidades** clasificadas en **ocho grupos**:

- 1: Visión,
- 2: Audición,
- 3: Comunicación,
- 4: Aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas,
- 5: Movilidad,
- 6: Autocuidado,
- 7: Vida doméstica,
- 8: Interacciones y Relaciones personales.

- Para realizar la encuesta se han contemplado **35 tipos de deficiencias clasificadas en ocho grupos**:

- 1: Mentales,
- 2: Visuales,
- 3: Auditivas,
- 4: Lenguaje, habla y voz,
- 5: Osteoarticulares,
6. Sistema nervioso,
- 7: Viscelares
- 8: Otras deficiencias.

IV.2.- POLÍTICAS, MEDIDAS Y ACCIONES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



- Las actuales políticas de inserción laboral para las personas con discapacidad se apoyan en los principios de rehabilitación y normalización y, por consiguiente, en las denominadas “políticas activas” a fin de lograr la integración satisfactoria de dichas personas.
- **A escala internacional:**
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).ONU
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) .ONU
 - Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las
 - Personas con Discapacidad (1993)
- **A nivel Europeo, Unión Europea:**
 - Artículos 136 y 137 del Tratado de la Unión Europea,
 - 1er. Programa de acción comunitaria para la readaptación profesional de los minusválidos. 1974.
 - Helios 1988-1991,
 - Helios II 1993-1996
 - Horizon 1990 Tratado de la Unión Europea (1991).

- Cumbre extraordinaria sobre el empleo (1997),
 - Proceso de Luxemburgo (1997)
 - Consejo europeo de Lisboa (2000).
 - Directiva 2000/78/CE del Consejo del 27 de diciembre de 2000.
- **En España:**
 - Plan de Acción para el Empleo en el Reino de España (2004)
 - II Plan Nacional para la Inclusión Social del Reino de España 2003-2005
 - II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007.
 - Ley de Integración Social del Minusválido, modificado por la Disposición Adicional 39ª de la Ley 66/97 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social
 - Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).
 - El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (Centros especiales de empleo).
 - II Plan de Empleo MTAS-CERMI. 3 de diciembre de 2002
 - Ley 51/2003 de 3 de diciembre de Igualdad de Oportunidades, no-discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad .

- El **Gobierno del Principado de Asturias**, desarrolla experiencias de integración laboral y formación para el empleo. Para ello cuenta con:

Centros Ocupacionales que constituyen un recurso implantado y desarrollado por todo el territorio. Son recursos específicos para la atención a las personas con discapacidades al finalizar su periodo de escolaridad obligatorio. Se caracterizan por asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social cuando el grado de minusvalía impide la integración en una empresa o en un Centro Especial de Empleo.

Centros Especiales de Empleo (CEE), organizaciones enmarcadas dentro del trabajo protegido. Se regularon a través del Art. 42 de la Ley 13/1982, de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos y del Real Decreto 2273/1985, de 4 de Diciembre.

Actualmente los Centros Especiales de Empleo se han convertido, en su mayoría, en empresas consolidadas que compiten en el mercado como cualquier empresa ordinaria y en las que obtiene trabajo estable una gran parte de la población trabajadora con discapacidad.

Pueden acceder a ellos los trabajadores de edades comprendidas entre los 18 y los 65 años, que sufran una discapacidad igual o superior a un 33%.

Los objetivos de los CEE son:

- Asegurar un empleo remunerado a trabajadores con discapacidad
- Apoyar su promoción al régimen de trabajo ordinario
- Mejorar las habilidades adaptativas de sus trabajadores mediante la atención de las mismas en Programas de Desarrollo Personal y Social o a través de acuerdos de colaboración con otros servicios.

Servicio de Orientación para el empleo.

- Por otro lado, el Principado apoya económicamente a la formación de las personas con discapacidad a través de la **Convocatoria de Subvenciones** a entidades promotoras para la realización de proyectos de empleo y formación.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- La formación en el Principado de Asturias está atendida a nivel general a través de distintas entidades sociales públicas y privadas, algunas de carácter general y otras constituidas para la atención específica de personas con discapacidad.
- Entre las primeras, los ayuntamientos, las organizaciones sindicales, y el Servicio de Empleo.
- La mayor parte de las entidades sociales privadas de atención a personas con discapacidad en el principado de Asturias dedica una especial atención a la formación de sus asociados y a la inserción laboral de éstos. A modo de ejemplo se podría citar:
 - COCEMFE-Asturias (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica), organiza dentro del El Plan Local de Formación 2008. Ayuntamiento de Gijón módulos específicos dirigidos a las personas con discapacidad. Además de las acciones formativas más clásicas, el Plan acomete todas aquellas acciones dirigidas a generar sistemas de cooperación entre los sistemas formativos y las empresas para facilitar el desarrollo de itinerarios de inserción profesional y el establecimiento para las empresas de sistemas idóneos de captación.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- COCEMFE- Asturias, lleva a cabo a través de su Departamento de Formación el diseño y desarrollo del Plan Formativo anual y el establecimiento de planes Formativos personalizados. También, puso en marcha en el año 2001 la Universidad Técnica de Verano, como instrumento de formación interna.
- ASPAYM (Asociación de paraplégicos y Grandes Discapacitados). Asturias, desarrolla actividad formativa en su centro de Formación y Empleo.
- Fundación ONCE desarrolla y apoya cursos de formación para personas con distintos tipos de discapacidad.
- Convenios Asociaciones de personas con discapacidad con Fundación Mapfre y Fundación ONCE.

IV.3.- LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- En la edad laboral (16-65 años), los individuos de nuestra sociedad despliegan estrategias orientadas a conseguir independencia y reconocimiento social como sujeto activo capaz de desarrollar un proyecto de vida propio. Esto se consigue habitualmente constituyendo una familia propia y aportando trabajo doméstico y/o extradoméstico. *
- En el contexto de una sociedad ampliamente mercantilizada como la nuestra, el trabajo más valorado es el remunerado, del que dependen los ingresos y el nivel de vida de la familia y el acceso al consumo. También aporta satisfacción profesional y reconocimiento social.
- La inserción laboral de la población en edad activa ocupa un papel central en las políticas sociales de los Estados democráticos, y de manera especial tiende a desarrollar medidas y programas dirigidos a los sectores que encuentran mayores dificultades para conseguirla, entre ellos a la población con discapacidad.

(*)“Discapacidad y Trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con Discapacidad”. Colectivo IOÉ, CIMOP. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 1998

Dificultades en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad

- Entre las causas de la alta tasa de inactividad de las personas con discapacidad, se pueden citar:*:
 - **Las prestaciones y pensiones:** el riesgo de perder el derecho a las prestaciones por discapacidad al empezar a trabajar ejerce un efecto disuasorio. En ocasiones el modelo de asistencia pasa a ser una trampa que puede llegar a ocultar la no integración.
 - **La resistencia de los empleadores** a contratar a trabajadores con discapacidad por diversas razones, entre ellas:

(*)COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Bruselas, 28.11.2005-COM(2005) 604 final. **COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO Y AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. Situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea ampliada: el plan de acción europeo 2006-2007**II PLAN DE ACCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2003-2007 Aprobado por el Consejo de Ministros de 5 de diciembre de 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Secretaría General de Asuntos Sociales Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO)

“La realidad sociolaboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma de Madrid”. Madrid : Escuela Libre, 2003

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Tener que hacer costosas adaptaciones de los lugares de trabajo,
- El desconocimiento de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad,
- El temor a la mayor incidencia de bajas laborales de estos trabajadores.

- **Las deficiencias y carencias de formación reglada** de las personas con discapacidad y
- **La falta de experiencia laboral** de estas personas.

IV.3.1.- PREVALENCIA DE LA DISCAPACIDAD. A.- Unión Europea*

- A pesar de las diferencias metodológicas y de recogida de datos, existe el acuerdo común de que, y según los datos de Eurostat de 1996, **aproximadamente un 13% de la población de la UE sufre de alguna discapacidad.**
- Del total de la población de la U.E, **un 4% se vería afectada gravemente** por alguna discapacidad, mientras un 9% encontraría dificultades en diferente medida. **
- Según esta misma fuente, **los índices de discapacidad entre géneros no muestran grandes diferencias**, con un 14% de los hombres que afirmaron tener una discapacidad frente al 15% de las mujeres.

(*) Fuente: "Discapacidad y exclusión social en la Unión Europea Tiempo de cambio, herramientas para el cambio". Colección CERMI. Edita: Comité Español de Representantes de Personas con discapacidad. CERMI con la colaboración de la Fundación Luis Vives. Fecha de edición: Julio, 2003.

Eurostat 2001 E. Cambois, *Disability and Social Participation in Europe*, basado en datos de ECH, Wave III, 1996.

(**) Estas cifras no distinguen entre las personas con discapacidad y aquellas que padecen un problema de salud de larga duración. Además, han de ser tratadas con prudencia, ya que proceden de encuestas y no son datos administrativos.

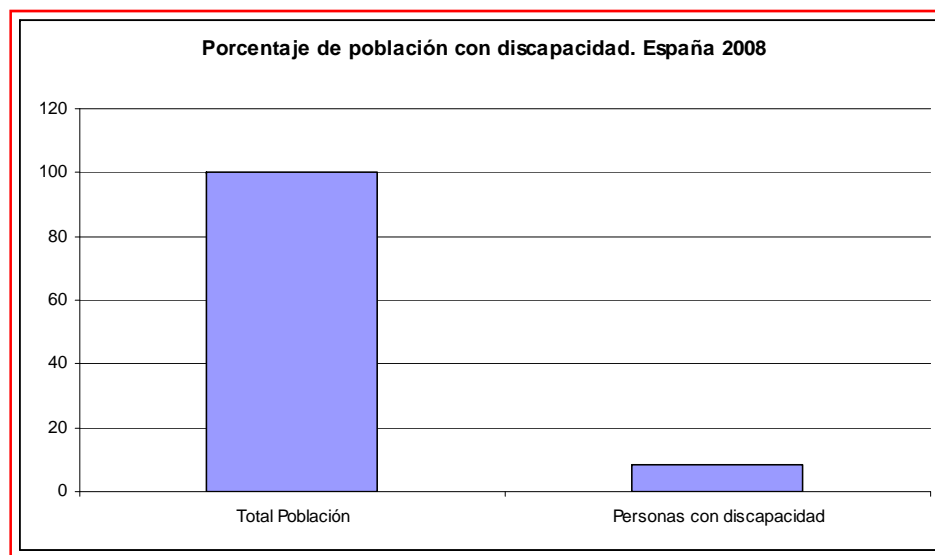
Fuente: COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Bruselas, 28.11.2005. COM(2005) 604 final. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea ampliada: el plan de acción europeo 2006-2007.

"Estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (SILC) y módulo *ad hoc* sobre discapacidad de la encuesta de población activa (EPA) de 2002.". INE

B- España.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- En España, en el año 2008 hay tres millones ochocientos mil (3.800.000) personas con discapacidad, lo que supone el 8,5% de la población.*



(*) Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de dependencia (EDAD). Año 2008.
INE. Avance de resultados.

Evolución de la prevalencia de la discapacidad en España. 1999-2008



- Desde el año 1999 y hasta el 2008, según datos estadísticos oficiales, el número de personas con discapacidad en España **ha aumentado en 320.000**, pasando de 39.247.019 personas en 1999 a 45.269.411.
- Sin embargo, la tasa de discapacidad **ha bajado 0,5 puntos** en el período de 1999 a 2008, debido al crecimiento del total de la población española.

Población total y población con con discapacidad. Prevalencia de las situaciones de discapacidad. España, 1999-2008.

	Población total	Población con discapacidad	% sobre población total
Encuesta 1999	39.247.019	3.528,2	9,0
Encuesta 2008	45.269.411	3.847,9	8,5

Fuente: *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud* 1999. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD). Año 2008. INE. Avance de resultados

- El incremento del número absoluto de personas con discapacidad que se ha producido en este período de tiempo se sustenta en el considerable aumento de la población española mayor de 64 años (un 14,4%), en edades no activas laboralmente.

Prevalencia de la discapacidad por Comunidades Autónomas. España, año 2008*



- En el año 2008, son **Galicia, Extremadura, Castilla-León, y las ciudades autónomas de Melilla y Ceuta**, las Comunidades Autónomas que presentan en el conjunto de su población **un mayor porcentaje de personas con discapacidad. Los menores porcentajes** se dan en **La Rioja Cantabria e Illes Balears**.



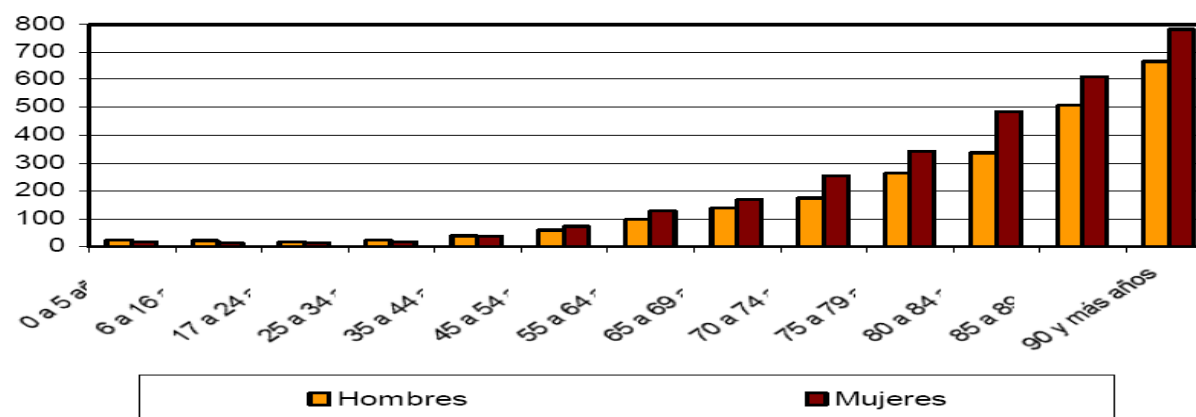
Fuente: Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y estado de Salud. 1999. Avance de resultados. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD). Año 2008. INE. Avance de Resultados.

- **El Principado de Asturias**, en 2008, con un 10,4% (104.500 personas) se sitúa como la **sexta Comunidad Autónoma con mayor porcentaje de incidencia de personas con discapacidad**, mientras que en 1999 ocupaba el quinto puesto de mayor incidencia.
- En todas las Comunidades se mantiene el mismo perfil por sexo y edad que se encuentra a nivel nacional:
 - Mayor número de mujeres que de hombres con discapacidad.
 - Tasas femeninas inferiores a las masculinas para los grupos de edad hasta 44 años y Tasas femeninas superiores a partir de los 45 años

Prevalencia de la discapacidad por sexo. España, año 2008

- En el Estado español, **la incidencia de la discapacidad es mayor en las mujeres**, con más de 2,30 millones que afirman tener una discapacidad, frente a 1,55 millones de hombres. Es decir, que del total de población que afirma tener una discapacidad, son mujeres el 60,1% frente al 39,9% que son varones.
- **Las tasas de discapacidad de las mujeres son más elevadas** que las de los hombres en edades superiores a 45 años. En los tramos de edad inferiores a 44 años las tasas de los varones superan a las de las mujeres.

Personas con discapacidad por edad y sexo
Tasas por mil habitantes



Fuente: Avance de resultados. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD). Año 2008. INE.

Prevalencia de la discapacidad. Grupos de discapacidad. España, año 2008



LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Los principales tipos de discapacidad que afectan a la población en España son los de:

Movilidad: que afectan al 6,0% de la población.

Vida doméstica: que afectan al 4,9%, y

Autocuidado: que afectan al 4,3%.

Personas de seis o más años con discapacidad según el grupo de discapacidad

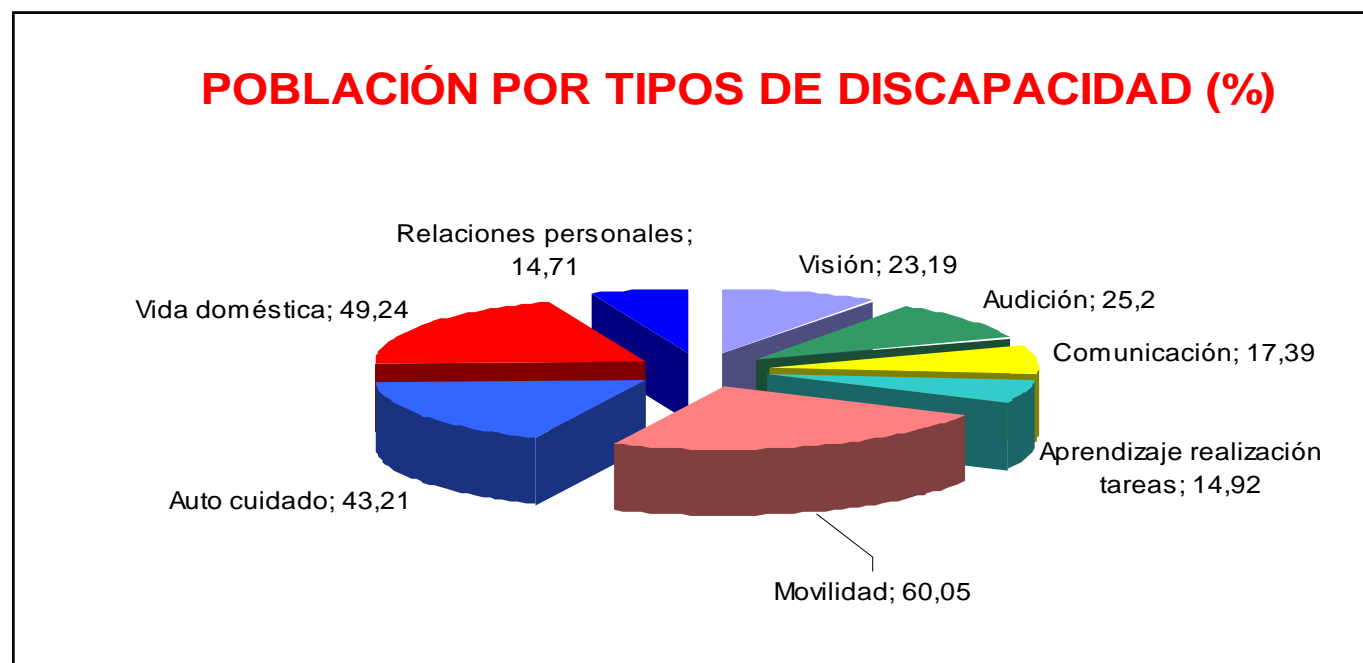
Número de personas en miles y tasas por 1.000 habitantes

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Nº de personas	Tasa por 1.000	Nº de personas	Tasa por 1.000	Nº de personas	Tasa por 1.000
TOTAL	3.787,4	89,70	1.510,9	72,58	2.276,5	106,35
Visión	979,0	23,19	371,3	17,84	607,7	28,39
Audición	1.064,1	25,20	455,7	21,88	608,5	28,43
Comunicación	734,2	17,39	336,6	16,17	397,5	18,57
Aprendizaje realización tareas	630,0	14,92	264,5	12,70	365,5	17,07
Movilidad	2.535,4	60,05	881,5	42,34	1.653,9	77,27
Autocuidado	1.824,5	43,21	645,0	30,98	1.179,5	55,10
Vida doméstica	2.079,2	49,24	605,8	29,10	1.473,4	68,83
Relaciones personales	621,2	14,71	291,7	14,01	329,5	15,39

Fuente: Avance de resultados. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD). Año 2008.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Estos tres grupos de discapacidad limitan la actividad de más de la mitad de las personas afectadas de edades desde los seis años y más.



Fuente: Avance de resultados. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD). Año 2008

C.- Principado de Asturias.

- La *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud*,(EDDS) INE 1999, cifraba en algo más de **100.000 personas** con alguna discapacidad en el Principado de Asturias, lo que suponía el 9,7% de la población total residente en el Principado.
- Las personas con discapacidad residentes en el Principado **en 2008 son 104.500, lo que supone el 10,37% de la población total***. Es decir que se ha producido un cierto incremento durante este período de tiempo (1999-2008), tanto porcentual como en números absolutos de la incidencia de la discapacidad en el Principado de Asturias.
- La prevalencia de la discapacidad está claramente relacionada con la edad. Según los datos de la EDDES (1999)** , más del 30 por ciento de las personas mayores de 65 años residentes en el Principado tienen alguna discapacidad, mientras que entre las menores de 65 años la proporción de personas con discapacidad no llega al 4,7 por ciento. Aunque el aumento de la prevalencia es continuo conforme avanza la edad, a partir de los 50 años ese incremento se acelera de forma notable.***

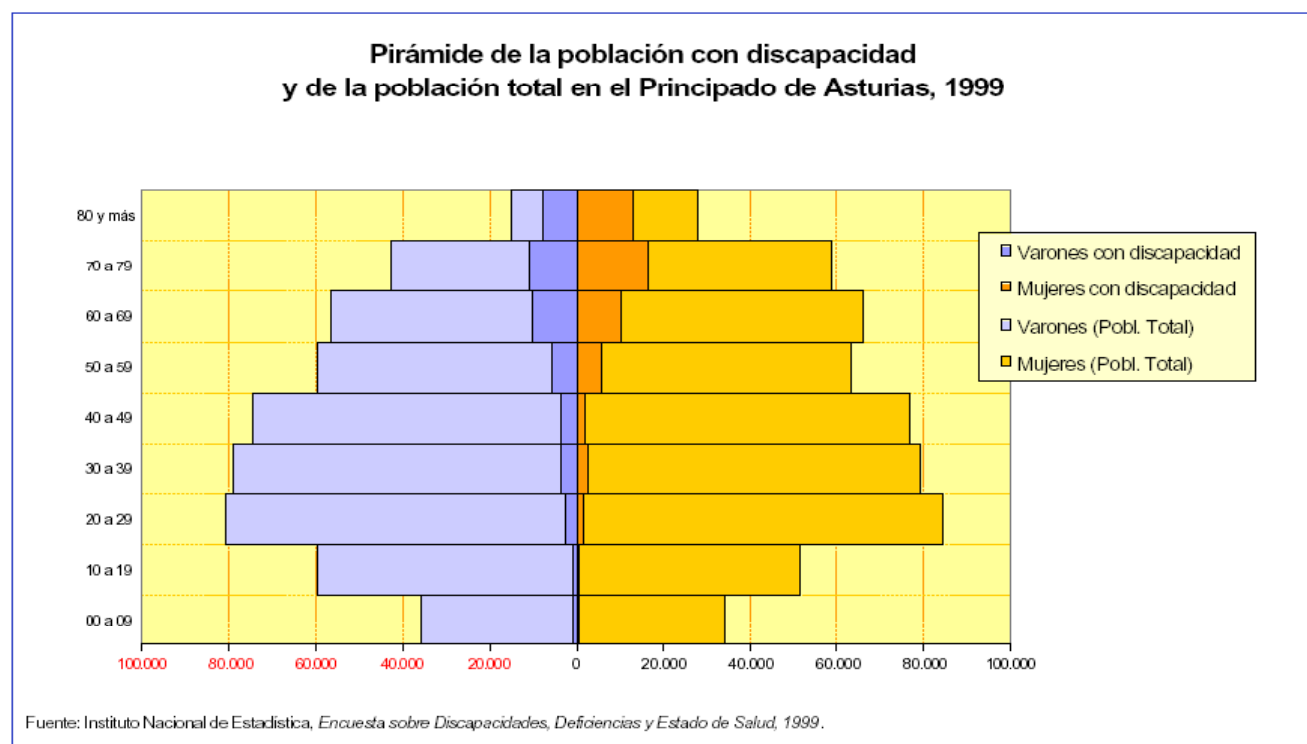
* EDDAD.INE 2008.

** Los análisis y desagregación de datos por Comunidades Autónomas disponibles se refieren a la EDDES 1999. INE.

*** "Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad en el Principado de Asturias". Antonio Jiménez Lara

Estructura de la población total y población con discapacidad. Principado de Asturias. 1999

- El mayor número de personas con discapacidad en el Principado de Asturias corresponde a los grupos de más edad. A partir de los 50 años, el número de personas en esta situación se incrementa y es en el grupo de personas de 70 a 79 años en donde se alcanzan las cifras más altas de población con discapacidad.



Prevalencia de la discapacidad por sexo. Principado de Asturias. 1999

- Por sexo, hay un **mayor número de varones** con discapacidad en los grupos de edad **hasta los 65 años**, exceptuando la cohorte de 45 a 54 años, donde la incidencia es mayor en las mujeres.
- A partir de los 85 años, las mujeres con discapacidad superan en número a los varones, pero no en porcentaje con respecto al total de mujeres de esa edad, lo que se corresponde con el mayor número de mujeres en el conjunto de la población de esas edades.

	Personas con discapacidad y prevalencia en porcentajes por edad y sexo. Principado de Asturias. 1999					
	Número			% sobre población total		
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
0 a 5	737	215	952	3,6	1,1	2,4
6 a 16	1.115	930	2.045	2,2	1,9	2,0
17 a 24	1.017	891	1.907	1,6	1,5	1,5
25 a 34	4.129	2.053	6.182	5,1	2,6	3,8
35 a 44	3.526	2.058	5.584	4,5	2,6	3,5
45 a 54	3.442	4.363	7.805	5,0	6,0	5,5
55 a 64	8.759	4.944	13.704	16,6	8,4	12,3
65 a 74	11.658	16.629	28.287	21,2	24,5	23,0
75 a 84	8.469	15.925	24.393	31,8	36,7	34,8
85 y más	3.716	7.380	11.095	64,6	52,1	55,7
Total	46.566	55.388	101.955			

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. INE 1999

Número de personas con discapacidad según tipo y grado. Principado de Asturias. 1999

LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Los tipos de discapacidad más frecuentes son los que tienen que ver con la movilidad (desplazarse y desplazarse fuera del hogar), con la realización de tareas del hogar, y con la utilización de brazos y manos.

Personas según tipo de discapacidad. Principado de Asturias.1999*			
	Total	6 a 64 años	65 años y más
Ver	29.942	8.884	21.058
Oír	29.352	6.515	22.837
Comunicarse	15.998	7.419	8.579
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	18.030	8.286	9.744
Desplazarse	36.370	13.898	22.472
Utilizar brazos y manos	33.430	13.944	19.486
Desplazarse fuera del hogar	60.267	21.492	38.775
Cuidar de sí mismo	23.600	7.350	16.250
Realizar tareas del hogar	47.061	14.014	33.047
Relacionarse con otras personas	17.257	8.000	9.257
Total	101.003	37.227	63.776

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. INE 1999
* Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad

- En todos los casos, la mayor incidencia se da en las personas mayores de 65 años. En las personas de 6 a 64 años, se observa que las discapacidades para comunicarse, aprender y aplicar conocimientos y comunicarse con otras personas tienen mayor presencia que en el grupo de los mayores de esas edades.

- El mayor grado de severidad de la discapacidad, la discapacidad total, es la más frecuente en el Principado.
- Por edades, entre los 6 y los 64 años, la discapacidad severa es la menos frecuente. Por el contrario, a partir de los 65 años, es la discapacidad moderada la que afecta a un menor número de personas.

	Discapacidad moderada	Discapacidad severa	Discapacidad total	No consta	Total
Total	27.117	27.705	43.366	2.815	101.003
6 a 64 años	10.983	8.239	16.520	1.486	37.227
65 y más	16.134	19.446	26.846	1.329	63.776

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. INE 1999

IV.3.2- DATOS SOBRE ACTIVIDAD Y EMPLEO

A.- Unión Europea.



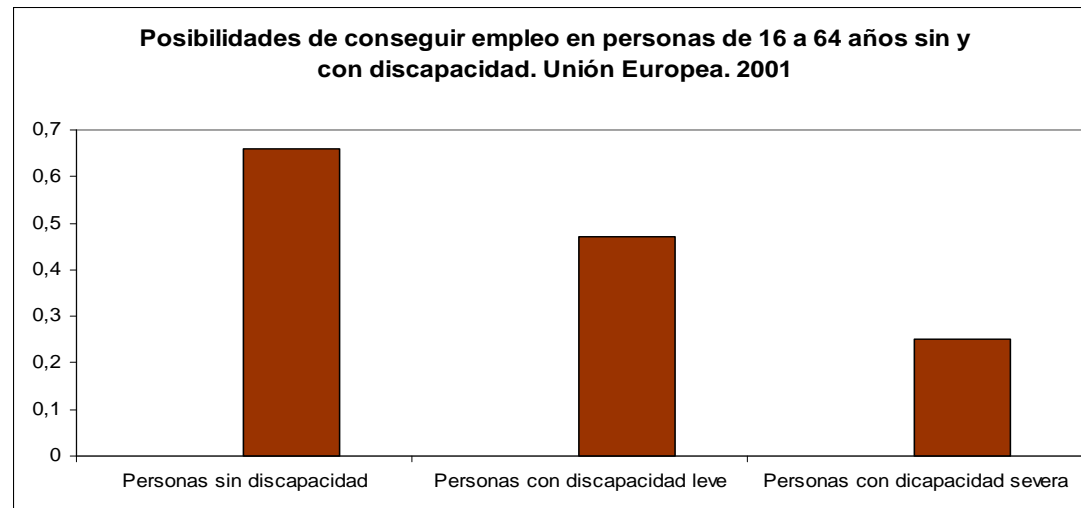
- El Consejo de la Unión Europea celebrado en Lisboa en junio de 2.000, constató la **carencia de indicadores fiables** debido a la falta de homogeneidad de los datos de los diferentes Estados miembros. Esta realidad dificulta el seguimiento y evaluación de la situación y del impacto de las políticas públicas en el empleo del colectivo de personas con discapacidad a nivel europeo.*
- Alrededor de 44,6 millones de personas de entre 16 y 64 de la UE declaran tener un problema de salud o una discapacidad de larga duración (LSHPD en sus siglas inglesas), lo que representa **en torno al 16 % del total de la población en edad de trabajar de la UE.**
- En la UE sólo el **30,5% de la población laboral con discapacidad está empleada**. El resto o bien está desempleada (20,8%) o inactiva (42%).**

(*) Los esfuerzos del Servicio de Estadísticas de la U.E. y de la Oficina de EUROSTAT no han conseguido aún esta homogenización.

(**) Panel de Familias de la Comunidad Europea (ECHP), 2001. "Discapacidad y exclusión social en la Unión Europea. Tiempo de cambio, herramientas para el cambio". Colección CERMI. Edita: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad-CERMI con la colaboración de la Fundación Luis Vives. Fecha de edición: Julio, 2003

"Discapacidad y Actividad Sindical (CCOO). Documento FORMACIÓN CONTINUA Mayo, 2003. José María Fernández de Villalta y Javier Rubio Arribas.

- En la UE, una persona en edad activa (16-64 años) tiene una probabilidad del 66% de encontrar un trabajo o desarrollar un negocio; esta probabilidad se reduce al 47% cuando se trata de una persona con una discapacidad leve y al 25% si es una persona con discapacidad severa.



Fuente: Panel de Familias de la Comunidad Europea (ECHP). 2001

- En cuanto a **género**, el nivel de empleo de mujeres con discapacidad en la UE es considerablemente más bajo que el de los varones con discapacidad. Hay que tener en cuenta que también es más bajo el nivel de empleo de la población femenina en general con respecto a la población general masculina. Entre las mujeres con una discapacidad grave, sólo el 25% está trabajando, con un porcentaje muy elevado de inactividad.

- **El nivel educativo y la formación** alcanzada por la población en edad laboral es considerada como un factor importante a considerar al analizar empleabilidad de las personas en el mercado laboral.
- A pesar de las diferentes situaciones de los países miembros, se constata que en su conjunto, el colectivo de las personas con discapacidad en la U.E. Alcanzan niveles educativos y formativos más bajos que el resto de la población.
- Así, se valora que el 9% de las personas con discapacidad severa de la UNE, y el 14% de las personas con discapacidad leve, llegan a la Universidad, frente al 18% de la población sin discapacidad que accede a este nivel de estudios. En los niveles primarios y secundarios de la educación, las diferencias son también considerables, aunque las varían significativamente según las políticas educativas de los países miembros.
- Considerando todo lo anterior, se podría concluir que **en la UE**, y en relación al conjunto de la población y dentro del colectivo de personas con discapacidad, **son las mujeres con discapacidad severa y escasa formación las que mayores dificultades encuentran para la inserción sociolaboral.**

B.- España*

- En España y según la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2002, **el 8,7% de la población - 2.339.200 personas** - en edad activa manifiesta tener algún problema de salud o discapacidad.*
- **Dos de cada tres personas con discapacidad en edad laboral se encuentran inactivas.** Sólo el 33,7% (787.800) son personas activas, mientras que la población sin discapacidad representa una tasa de actividad del 70%.
- **Por género** se producen diferencias notables, **con menores tasas de actividad de las mujeres con discapacidad**, el 27,1%, frente a los varones, con una tasa del 39,3%.

(*) Datos EDDDES 1999. INE.

(**) Fuente: II PLAN DE ACCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.2003-2007. Aprobado por el Consejo de Ministros de 5 de diciembre de 2003. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO)

- Estos datos **son muy inferiores a los de la población sin discapacidad**, cuya tasa de actividad tanto en hombres como en mujeres es más del doble que la de la población con discapacidad (84,4% en los hombres y 55,8% en las mujeres).
- **Por edad** entre las personas con discapacidad el grupo de 45 a 64 años acumula más de la mitad de las personas activas (50,4%), mientras que en el colectivo sin discapacidad el grupo más activo es el de 25 a 44 años (59,2%).

Tasas de actividad, empleo y paro en personas con y sin discapacidad. España. 2002. (%)

	Personas con discapacidad			Personas sin discapacidad		
	Actividad	Empleo	Paro	Actividad	Empleo	Paro
Hombres	39,3	34,3	12,8	84,4	78,1	7,5
Mujeres	27,1	21,7	19,7	55,8	48,7	16,2
Total	33,7	28,5	15,3	70,0	62,4	11

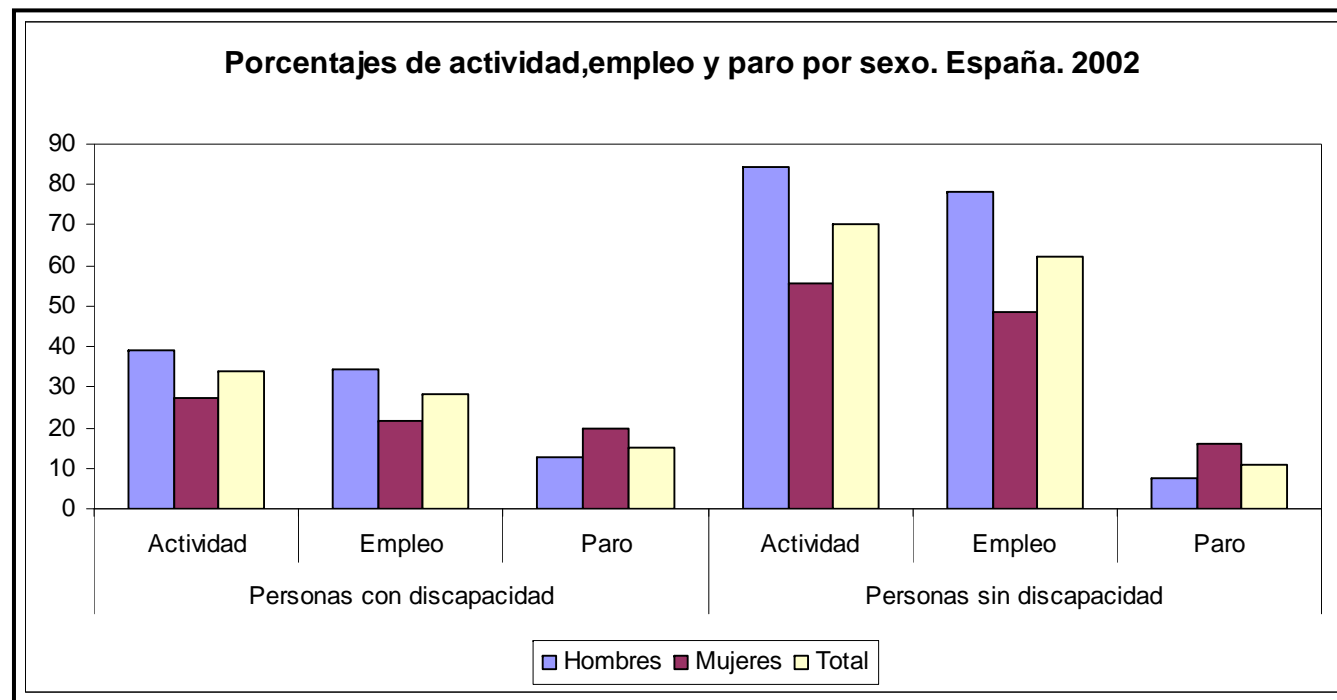
Fuente: INE. 2003. Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. EPA. 2º trimestre 2002

(*) EDDDES 1999. INE

(**) II PLAN DE ACCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 2003-2007. Datos EPA 2º trimestre 2002.

- **Las personas con discapacidad que cuentan con un empleo son una minoría.**
- **Más del 11,6%** del total de personas de 16 a 64 años con discapacidad se benefician de alguna **medida de fomento de empleo** (formación, intermediación, apoyo...).
- De la población con discapacidad ocupada, **un 54,6% afirma tener algún tipo de restricciones para el trabajo**, pero **sólo un 6,3% recibe algún tipo de ayuda durante el trabajo.**
- **Las ocupaciones más frecuentes** de las personas con discapacidad son trabajos no cualificados, trabajos manufactureros en la industria y trabajos en el sector servicios.
- **La tasa de paro** de las personas con discapacidad es un 40 % superior a la de las personas sin discapacidad.
- **La discapacidad atenúa las diferencias de género en materia de desempleo.** Así, la probabilidad de estar en paro de una mujer sin discapacidad es un 116% superior a la de un hombre; si la mujer es discapacitada esta diferencia se reduce hasta el 54%.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD



- Según los datos recogidos, no se está produciendo una inserción laboral adecuada de las personas con discapacidad en España, ya que los niveles de actividad y empleo son bajos, mientras que el paro alcanza niveles elevados.
- Esta situación negativa para el conjunto del colectivo de personas con discapacidad se acentúa en el caso de las mujeres.

- **Además de las diferencias cuantitativas, existe una desigualdad cualitativa en cuanto a las ocupaciones que desempeñan los hombres y las mujeres discapacitados.**
- La situación profesional más frecuente en el conjunto de la población es la de asalariado en el sector privado con un 62,5% del colectivo con discapacidad y un 65,1% del colectivo sin discapacidad.

Personas con discapacidad de 16 a 64 años ocupadas según situación profesional por género.(miles)			
	Hombres	Mujeres	Total
Empleadores como asalariados	26,5	10,3	36,8
Empleadores sin asalariados	65,9	27,8	93,7
Asalariados Sector Público	58,5	47,7	106,2
Asalariados Sector Privado	275,7	141,2	416,9
Otra situación	7,1	6,3	13,4
Total	433,7	233,2	666,9

Fuente: INE. 2003. Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. EPA 2º trimestre 2002

Tasas de actividad y empleo por CCAA. España 2002

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Nueve Comunidades Autónomas presentaban en 2002 una tasa de actividad de las personas con discapacidad superior a la media española.

Tasas de actividad y empleo por Comunidad Autónoma. De 16 a 64 años con y sin discapacidad				
	Con discapacidad		Sin discapacidad	
	Tasa de Actividad	Tasa de Empleo	Tasa de Actividad	Tasa de Empleo
Andalucía	28,7	22,3	67,1	54,4
Aragón	34,7	31,8	68,3	64,6
Asturias	23,7	20,8	60,6	54,3
Illes Balears	40,1	36,7	76,9	71,9
Canarias	34,5	29,0	69,9	62,3
Cantabria	30,9	30,1	65,1	58,6
Castilla-León	35,8	31,5	67,7	60,4
Castilla-La Mancha	41,3	36,6	67,2	61,1
Catalunya	30,1	23,7	75,7	69,0
Comunidad Valenciana	37,9	31,1	72,3	65,0
Extremadura	35,9	27,8	66,9	54,5
Galicia	29,8	26,4	70,0	61,6
Madrid	41,9	39,4	70,1	65,4
Murcia	32,6	27,5	70,3	62,5
Navarra	42,2	41,0	70,3	62,5
País Vasco	33,6	29,3	70,3	63,9
La Rioja	24,4	22,1	69,3	64,2
Ceuta y Melilla	32,2	28,5	70,0	62,4
Total Estado	33,7	28,5	70,0	62,4

Fuente: INE. 2003. Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. EPA 2º trimestre 2002

- **Navarra representaba la mayor tasa de actividad en personas con discapacidad (42%) y Asturias la menor (23,7%). ***
- En cuanto al empleo, **Navarra era de nuevo la que tenía mayor tasa de empleo de las personas con discapacidad (41,0%)**, que unida a su tasa de actividad (42,2%) significa que 97 de cada 100 activos con discapacidad estaban trabajando. La Comunidad de Madrid arrojaba también datos bastante positivos con una tasa de actividad del 41,9% y una tasa de ocupación del 39,4%, lo que significa que 94 de cada 100 personas activas estaban trabajando.
- En situación opuesta se hallaban las personas con discapacidad del **Principado de Asturias, con un 20,8% de tasa de empleo**. Realizando el mismo cálculo anterior, con una tasa de actividad de 23,7, resulta que de cada 100 personas con discapacidad activas, 88 estaban trabajando.

(*) II PLAN DE ACCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 2003-2007. Datos EPA 2º trimestre 2002

C.- Principado de Asturias*



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- En el Principado de Asturias, **la tasa de actividad** de personas con discapacidad era del 23,7%, tasa más baja que la media estatal de personas con discapacidad que alcanzaba el 33,7%.

La actividad en la población con discapacidad según sexo y tipo de discapacidad. De 16 a 64 años. Principado de Asturias

	Total personas con discapacidad			Varones		Mujeres	
	Total	Activos	% Total Activos	Total Varones	% Activos Varones	Total Mujeres	% Activas Mujeres
Ver	7.809	4.060	52,0	2.885	60,8	1.176	38,3
Oír	6.297	2.563	40,7	1.913	37,4	651	55,0
Comunicarse	6.935	744	10,7	492	10,3	251	11,7
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	7.969	886	11,1	886	16,6		0,0
Desplazarse	13.898	2.000	14,4	1.683	23,9	317	4,6
Utilizar brazos y manos	13.761	1.684	12,2	1.180	15,4	504	8,3
Desplazarse fuera del hogar	21.176	4.703	22,2	3.715	29,1	988	11,7
Cuidar de sí mismo	6.999	320	4,6	320	7,1		0,0
Realizar tareas del hogar	13.698	1.115	8,1	890	10,7	224	4,2
Relacionarse con otras personas	7.683	905	11,8	654	11,8	251	11,7
Total	35.450	9.169	25,9	7.018	33,2	2.151	15,0

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. INE 1999
* Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad

(*) INE 2003. Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. EPA 2º trimestre de 2002.
(**) "Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad en el Principado de Asturias". Antonio Jiménez Lara

- En el año 1999, de 35.450 personas con discapacidad en edad de actividad (de 16 a 64 años), sólo eran activas 9.169, de ellas, 7.018 varones y sólo 2.151 mujeres.
- Las personas con discapacidad residentes en el Principado **tienen tasas de actividad considerablemente más bajas** que las del conjunto de la población asturiana sin discapacidad (60,6% de actividad).
- **Género:** al igual que ocurre en la población general, dentro de la población con discapacidad **la tasa de actividad es considerablemente superior en los varones que en las mujeres.** En números absolutos, son activos 7.018 varones frente a 2.151 mujeres. La mayor presencia de varones con discapacidad en la edad activa (16 a 64 años), en el Principado de Asturias, 20.873 varones y 14.309 mujeres, no justifica esta diferencia en las tasas de actividad.
- En algunos grupos de discapacidades, como son la de “Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas” y “cuidar de sí mismo” no aparece ninguna mujer activa laboralmente.

- **Edad:** en las edades más jóvenes, las diferencias entre la tasa de actividad de personas con discapacidad y de la población general **no son muy grandes;** sin embargo en los grupos de mayor edad la diferencia aumenta considerablemente.
- Por **tipo de discapacidad**, las de ver y oír son las que contabilizan más personas en situación activa, tanto en varones como en mujeres.
- Las discapacidades que presentan menores tasas de actividad son las que tienen que ver con el autocuidado.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- La **tasa de empleo** del Principado para la misma población con discapacidad es del 20,8%, casi ocho puntos más baja que la media estatal (28,5%) para personas con discapacidad.
- Las personas con discapacidad residentes en el Principado tienen tasas de empleo considerablemente más bajas que las del conjunto de la población asturiana sin discapacidad (54,3%).
- En el año 1999, en el Principado de Asturias trabajaban 7.809 personas con discapacidad, de ellas 5.734 eran varones y 2.075 mujeres

Empleo de personas con discapacidad en edad activa (16-64 años) por sexo y tipo de discapacidad. Principado de Asturias. 1999

	Total personas con discapacidad			Varones		Mujeres	
	Total	trabajando	trabajando	Total Varones	trabajando	Mujeres	trabajando
Ver	7.809	3.280	42,0	2.481	86,0	799	67,9
Oír	6.297	1.593	25,3	1.593	83,3		
Comunicarse	6.935	492	7,1	492	100,0		
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	7.969	712	8,9	712	80,4		
Desplazarse	13.898	1.279	9,2	1.279	76,0		
Utilizar brazos y manos	13.761	1.529	11,1	1.025	86,9	504	100,0
Desplazarse fuera del hogar	21.176	3.587	16,9	2.984	80,3	603	61,0
Cuidar de sí mismo	6.999	320	4,6	320	100,0		
Realizar tareas del hogar	13.698	941	6,9	717	80,6	224	100,0
Relacionarse con otras personas	7.683	320	4,2	320	48,9		
Total	35.450	6.782	19,1	5.734	81,7	1.049	48,8

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. INE 1999

* Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad

- **Las mujeres con discapacidad**, además de ser menos numéricamente en cuanto a actividad, **están empleadas en menor número**. Los porcentajes de empleo de los varones prácticamente doblan a los que se dan en las mujeres con discapacidad.
- Esta diferencia por géneros se agrava según el tipo de discapacidad padecida. Así, y según datos de 1999 (ver tabla) hay algunos grupos de discapacidades, como “oir”, “comunicarse”, “desplazarse” y “relacionarse con otras personas” en los que no hay mujeres trabajando*.
- **Por tipo de discapacidad:** las personas con discapacidades para ver y para oír son las que presentan los mayores niveles de empleo.
- Por el contrario, las personas con discapacidades para relacionarse con otras personas, cuidar de sí mismo, o comunicarse presentan unos niveles de empleo muy bajos.

(*) La inexistencia de mujeres trabajando en los grupos de discapacidades “aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas”, “cuidar de sí mismo”

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- El paro en la población con discapacidad asturiana alcanza al 26,0% de la población activa de este colectivo, porcentaje considerablemente más elevado que el paro registrado en España entre personas con discapacidad, el 15,3%. En números absolutos, en el año 1999, 2.385 personas, de ellas 1.284 varones y 1.102 mujeres.
- También es mucho más elevado el paro registrado entre la población asturiana con discapacidad y el que se produce entre la población sin discapacidad del Principado, el 17,8%. *

Paro en la población con discapacidad según actividad, por sexo y tipo de discapacidad. De 16 a 64 años. Principado de Asturias

	Total personas con discapacidad			Varones		Mujeres	
	Total	Parados	% Parados	Total Varones	Varones	Mujeres	Mujeres
Ver	7.809	781	19,2	404	14,0	377	32,0
Oír	6.297	971	37,9	320	16,7	651	100,0
Comunicarse	6.935	251	33,8	4.784	0,0	251	100,0
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	7.969	173	19,6	173	19,6		
Desplazarse	13.898	722	36,1	405	24,0	317	100,0
Utilizar brazos y manos	13.761	155	9,2	155	13,2		0,0
Desplazarse fuera del hogar	21.176	1	23,7	731	19,7	386	39,0
Cuidar de sí mismo	6.999		0,0		0,0		
Realizar tareas del hogar	13.698	173	15,6	173	19,5		0,0
Relacionarse con otras personas	7.683	585	64,6	333	51,0	251	100,0
Total	35.450	2.386	26,0	1.284	18,3	1.102	51,2

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. INE 1999

* Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad

(*) EDDDES 1999. INE

- En la población asturiana con discapacidad **el paro es de manera muy especial femenino**. Los porcentajes de paro de las mujeres es casi el triple que el de los varones (51,2% en las mujeres, sobre el 18,3% en los varones).
- Todas las mujeres asturiana con discapacidad en “oír”, “comunicarse”, “desplazarse” o “relacionarse con otras personas” estaban en 1999 en paro.
- El paro afecta de manera especial a las personas de ambos sexos con discapacidades que tienen que ver con “relacionarse con otras personas” (64,6% del total paradas), “oír” y “desplazarse”.
- Aunque pudiera parecer paradójico, **las altas tasas de paro que se dan en las edades jóvenes son un indicador** positivo, pues refleja el hecho de que son muchas las personas con discapacidad que se animan a entrar en el mercado laboral y buscan activamente empleo en lugar de permanecer inactivos, como venía ocurriendo tradicionalmente.

Perfil de la exclusión laboral en las personas con discapacidad. Principado de Asturias. 1999

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- El conjunto de personas con discapacidad en el Principado de Asturias muestra una baja inserción laboral, baja actividad, bajo empleo y alto nivel de paro.
- Las personas que sufren discapacidades relacionadas el autocuidado son las más alejadas de la actividad laboral.
- Hay muy pocas personas empleadas con discapacidades en “relacionarse con otras personas” y “cuidar de sí mismos”.
- El paro afecta de manera especial a las personas con discapacidades que tienen que ver con “relacionarse con otras personas”, “oír” y “desplazarse”.
- El paro afecta más a los grupos más jóvenes en edad laboral, con más efectivos en situación activa que los grupos de más edad.

- **Con gran diferencia la menor inserción laboral se da en las mujeres asturianas con discapacidad.**
- La situación más desfavorable para la inserción laboral en el principado de Asturias es la que produce por el conjunto de los siguientes factores:
 - **Ser mujer.**
 - Ser mujer con discapacidad.
 - Ser mujer con discapacidad y tener una discapacidad relacionada con **“Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas”** y **“cuidar de sí mismo”** (aleja de la actividad en el caso de las mujeres).
 - Ser mujer con discapacidad y tener una discapacidad relacionada con **“oír”, “comunicarse”, “desplazarse”** y **“relacionarse con otras personas”** (aleja del empleo a la mujer).

IV.4.- LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA FORMACIÓN DIRIGIDA A LA INSERCIÓN LABORAL

A.- España

- La formación es considerada como uno de los elementos claves para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, ya que todos los datos apuntan a que **las personas que han superado todos los ciclos formativos reglados tienen unos niveles de ocupación bastante similares a los de la población en general**, mientras que aquéllas que carecen de formación tienen unos niveles de ocupación ínfimos.
- **La formación académica de las personas con discapacidad es en España menor** que la del conjunto de la población sin discapacidad. El promedio de edad más avanzada de las personas con discapacidad, así como el estatus socioeconómico sensiblemente más bajo que la población general, refuerzan esta diferencia.*

(*)"Discapacidad y trabajo en España". Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad". Colectivo IOÉ, CIMOP. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 1998

**LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

	Personas con y sin discapacidad según nivel de estudios terminados. Por grupos de edad y género.%					
	Hombres		Mujeres		Total	
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad
16 a 64 años						
Analfabetos	6,3	0,34	8,97	7,52	0,88	0,61
Educación Primaria	50,96	23,82	51,44	51,18	26,5	25,17
ESO primera etapa	23,67	30,95	20,35	22,14	27,61	29,27
ESO segunda etapa	10,51	21,22	10,34	10,43	21,28	21,25
Educación superior	8,58	23,68	8,91	8,91	23,72	23,7
16 a 24 años						
Analfabetos	7,1	0,6	7,2	7,21	0,06	0,06
Educación Primaria	24,8	11,73	19,21	22,54	8,76	10,27
ESO primera etapa	45,63	44,04	36,36	41,89	37,03	40,6
ESO segunda etapa	17,23	32,32	28,99	22,05	37,28	34,76
Educación superior	5,24	11,85	7,89	6,31	16,87	14,31
25 a 44 años						
Analfabetos	8,13	0,14	7,82	7,99	0,27	0,2
Educación Primaria	28,77	14,07	26,84	27,9	13,65	13,86
ESO primera etapa	36,19	33,36	33,19	34,83	30,25	31,82
ESO segunda etapa	14,5	21,87	15,34	14,88	21,89	21,88
Educación superior	12,43	30,56	16,81	14,4	33,94	32,24
45 a 64 años						
Analfabetos	5,24	0,87	9,67	7,32	2,33	1,62
Educación Primaria	65,55	48,28	66,26	65,88	57,06	52,82
ESO primera etapa	14,63	18,2	12,68	13,72	17,88	18,03
ESO segunda etapa	7,65	12,76	6,3	7,01	10,79	11,74
Educación superior	6,92	19,89	5,11	6,07	11,95	15,78

Fuente: INE. 2003: Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. EPA 2º trimestre 2002

- En España, de las 2.339.200 personas con discapacidad entre 16 y 64 años*:
 - **el 7,5% eran analfabetas,**
 - el 51,2% había finalizado la educación primaria,
 - el 22,1% había realizado estudios secundarios de primera etapa, y
 - **el 19,2% había completado estudios secundarios o superiores.**
- Las diferencias entre los colectivos con y sin discapacidad son importantes en todos los niveles educativos:
 - Se duplican en la primaria y en los estudios secundarios –segunda etapa ESO- o superiores.
 - Hay también que reseñar que el porcentaje de analfabetismo es muy superior entre las personas con discapacidad (7,5% frente al 0,6%).

(*) II PLAN DE ACCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2003-2007 Aprobado por el Consejo de Ministros de 5 de diciembre de 2003 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Secretaría General de Asuntos Sociales Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO)

- A pesar de las mejoras que se han experimentado, **la discapacidad aparece como un factor de exclusión educativa**, al menos en lo que a los niveles educativos alcanzados en relación con el conjunto de la población española.
- Aunque las diferencias por sexo no son muy acusadas, se percibe, en conjunto, **una mayor precariedad educativa en el caso de las mujeres**.
- Al analizar los datos según **el tipo de discapacidad** se observa que **los niveles educativos más altos se dan entre las personas con discapacidades sensoriales**.
- **Las mayores carencias educativas se concentran, por el contrario, entre las personas con discapacidades de la conducta, de la comunicación, del aprendizaje y del cuidado de sí mismas**.
- A estos bajos niveles educativos de la población con discapacidad, se añade el **escaso grado de especialización formativa**, debida en buena parte a:

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- el fuerte grado de dispersión de los cursos
 - la escasa conexión y brevedad de los cursos ofrecidos
 - la ausencia de itinerarios formativos individualizados.
-
- **Existe una relación directa entre los aspectos formativos señalados (mayor precariedad formativa en las mujeres, mayor formación en personas con discapacidades sensoriales, menor formación en los casos con discapacidades de la conducta, de la comunicación, del aprendizaje y del cuidado de sí mismas) y la inserción laboral (mayor en el caso de los varones y en discapacidades sensoriales).***

*Datos en anteriores capítulos

B.- Principado de Asturias. *

- El perfil educativo de las personas con discapacidad en el Principado de Asturias tiene graves carencias en comparación con la población general asturiana.
- Según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (1999), **un 30 por cien de las personas con discapacidad de entre 10 y 64 años residentes en el Principado de Asturias no había terminado los estudios primarios**, mientras que para el conjunto de la población en el mismo tramo de edad la proporción de personas sin estudios era del 6,7 por cien.

Comparación niveles educativos (porcentajes) Principado de Asturias.1999				
	Analfabeto y sin estudios	Primarios y Secundarios 1er. Ciclo	Secundarios y profesionales 2º ciclo	Profesionales superiores y Universitarios
Personas con discapacidad				
10 a 64 años	30	55,1	9,1	5,7
65 y más años	37,2	55,7	3,2	3,9
Población total				
10 a 64 años	6,7	53,9	23,7	15,6
65 y más años	30,3	60,8	3,3	5,6

Fuente: EDDES 1999. INE

(*) Fuente: "Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad en el Principado de Asturias". Antonio Jiménez Lara

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- La mayor parte de la población de 10 a 64 años con discapacidad en el Principado de Asturias había alcanzado en 1999 un nivel educativo correspondiente a estudios primarios y secundarios de primer ciclo.
- En segundo lugar de importancia numérica en esos grupos de edad, se hallaban las personas con discapacidad que no habían realizado estudios o eran analfabetas.
- Las personas con discapacidad que habían realizado estudios de formación profesional de segundo grado eran minoritarias y aún eran menos las que habían realizado estudios superiores.
- En comparación con la población total del Principado:
 - **Los porcentajes de personas analfabetas o sin estudios entre las personas con discapacidad es muy alta.**
 - **Los porcentajes de personas que alcanzan estudios primarios o de formación de primer grado son similares.**
 - **Los porcentajes de formación superior, profesional y universitaria son más bajos entre las personas con discapacidad.**

La actividad y el empleo en relación con la formación. Principado de Asturias 1999



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- El nivel de formación y la experiencia laboral son considerablemente más bajas en el grupo de personas con discapacidad que en el conjunto de la población, lo que conlleva menores índices de inserción laboral.*
- La tasa de actividad aumenta al mismo tiempo que sube el nivel educativo, alcanzando su mayor porcentaje en las personas con discapacidad que han llegado a realizar estudios profesionales superiores y universitarios.

	Total	Activos			Inactivos	Tasa de	
		Total Activos	Trabajando	Parados		actividad	Tasa de paro
Analfabeto y sin estudios	10.467	523	523		9.944	5,00%	
Primarios y Secundarios 1er. Ciclo	19.550	6.576	4.593	1.982	12.974	33,60%	30,10%
Secundarios y profesionales 2º ciclo	3.335	1.189	1.032	157	2.147	35,60%	13,20%
Profesionales superiores y Universitarios	2.097	881	634	247	1.217	42,00%	28,00%

Fuente: EDDDES 1999. INE

(*) "Estudio sobre las necesidades formativas de las personas con discapacidad en el municipio de Gijón. Cristina Arguelles. COCEMFE 2005

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- La tasa de paro es alta en los grupos con estudios primarios y secundarios de primer ciclo.
- En el grupo de las personas con discapacidad con formación profesional superior y universitaria la tasa de paro es alta, la más alta en relación con la población activa de ese grupo.
- **La tasa de paro más baja se da entre las personas que cuentan con estudios secundarios y profesionales de segundo ciclo**, aunque hay que señalar que la mayoría de los puestos de trabajo se corresponden con niveles de formación más bajos.
- El tipo de empleo que se da mayoritariamente en las personas con discapacidad, (no cualificado, en sector servicios o actividades primarias), justificaría el paro entre las personas con mayor nivel de estudios.
- Se hace **patente la necesidad de la puesta en marcha de medidas** tendentes a:
 - Una mayor formación de las personas con discapacidad.
 - Una mayor adecuación de la creación de puestos de trabajo a la formación de las personas con discapacidad.

IV.5.- LAS PRÁCTICAS Y ACTITUDES DE LOS EMPLEADORES

- Son pocas las experiencias innovadoras sobre contratación de personas discapacitadas desde el sector empresarial.
- Los mayores índices de empleo de personas con discapacidad se siguen produciendo en los Centros especiales de Empleo, como es el caso de APTA en el Principado de Asturias.
- Los convenios con distintas Fundaciones son experiencias minoritarias que aportan resultados de inserción laboral- Fundación ONCE, Fundación Mapfre.
- Otras experiencias en marcha no han sido aún evaluadas como es el caso de :
 - Programa ECA Caja Madrid
 - Projecte COMBAT
 - El Proyecto Capaz
 - El Proyecto phone
 - Horizon creatif
 - Proyecto Antear . Fundación Paideia. A Coruña

V.- LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUS ENTORNOS

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

V.1.- LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Sin ninguna duda, será necesario comenzar señalando lo obvio: las personas con discapacidad forman un colectivo caracterizado por una gran heterogeneidad de sujetos, a quienes les demarcan, entre otros factores, los siguientes:

SEXO:

- La diferencia entre ser mujer o ser varón para sobrellevar la identidad de persona con alguna discapacidad es de alta definición y crucial en su importancia.

EDAD:

- A pesar que nuestros interlocutores son personas en edad laboral, 16-60 años, es evidente la impronta diferencial que implica <30 años, de 31 a 45 y más de 45 años de cara a la inserción laboral.

HÁBITAT:

- A pesar de lo delimitado de un territorio como El Principado de Asturias, la diferencia de hábitat ...
 - Rural.
 - Comunitario.
 - Urbano.
- ... resulta muy articulador de estrategias de integración diferentes para las personas con discapacidad.

CLASE SOCIAL:

- Se trata de un concepto que se desdibuja en otros estudios pero que reaparece con fuerza en estudios de estas características ya que la diferencia por clase va a influir muy decididamente en el acceso a los estudios y la formación.

TIPO DE DISCAPACIDAD:

- En la presente investigación vuelve a ratificarse que existen discapacidades más integrativas y otras menos.
- Las discapacidades **sensoriales** y **físicas**, a pesar de su fuerte capacidad limitante, son más fácilmente recibidas por la sociedad en su conjunto, las discapacidades intelectuales y psíquicas, son rechazadas (temidas, demonizadas, aisladas) por la realidad social.

GRADOS DE DISCAPACIDAD:

- No es lo mismo un grado superior al 66% de discapacidad, que un grado entre 50% y 66%, que entre 33% y 50% o menos del 33%.
- Y no es lo mismo para la sociedad, pero sobre todo para la organización y gestión de la identidad de la misma persona con discapacidad.

DISCAPACIDAD SOBREVENIDA O CONGÉNITA:

- Otro diferencial estructural que, de cara al objetivo del estudio, será de fundamental importancia.
- Por lo que se trata de un **colectivo diverso y complejo** que ante el mercado de trabajo se posiciona, a partir del entramado de contradicciones que estos mismos factores caracterizan y condicionan desde la dominancia diferente de uno u otro factor:
 - Por ejemplo, la diferencia por tipo de discapacidad hace que las minusvalías psíquicas o intelectuales aunque sean en menor grado, sean menos integrativas que las sensoriales o físicas.
- Las discapacidades sensoriales han desarrollado entramados empresariales de empleo protegido (ONCE) de gran potencia integradora.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Las personas con una vivencia de hábitat rural o comunitario se halla más inserta en el medio aunque no logre inserción laboral.
- Los segmentos mejor situados (medios, medio alto y alto) **tienden a ser más exigentes y facilitadores** para con sus miembros (con o sin discapacidad) que los segmentos más bajos, por lo que su formación es más alta y compiten mejor en el mercado de trabajo ordinario.
- Diferencias estructurales que deberían llevar a la propuesta de políticas de integración diferentes, con delimitaciones claras de las potencialidades de cada subsegmento, partiendo o aspirando hacia un **objetivo ideal**, pero en algunos casos realizables como es fomentar la formación hacia el tercer ciclo, de toda persona con discapacidad a fin de que pueda **(y quiera)** competir en el empleo ordinario, con otras personas no discapacitadas.

V.2.- LOS MODELOS DE INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD LABORAL

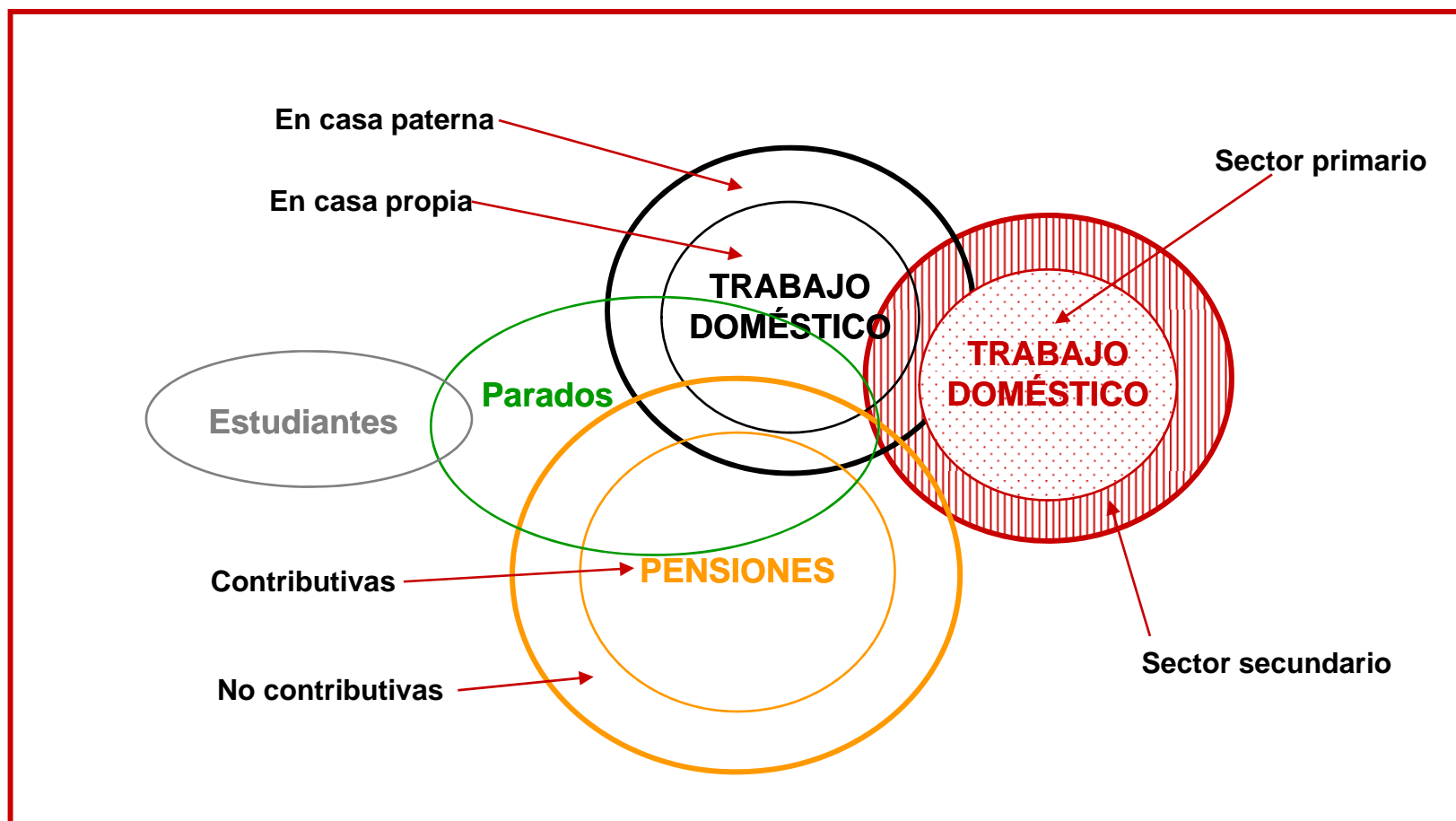
LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Si retomamos la información del CAPÍTULO IV podemos observar que la inserción social de las personas con discapacidad en edad activa (16-64 años) se logra a través de su participación en tres sistemas interrelacionados: **las pensiones, el tabajo doméstico y el trabajo remunerado.**
- **Las pensiones** son el sistema más frecuente y característico del colectivo que estudiamos, con dos tipos netamente diferenciados desde el punto de vista de la inserción social: las pensiones contributivas, que se conceden como un derecho de los trabajadores que han cotizado, y las no contributivas que se conceden como ayuda social y que, debido a su baja cuantía, sólo permiten subsistir precariamente.
- En cuanto al **trabajo doméstico**, recurren a este sistema en su mayoría mujeres. De ellas, la mayoría lo hacen en el hogar propio, una vez emancipadas de su familia de origen, mientras que otras permanecen en el hogar paterno, manteniendo la dependencia propia de la etapa de socialización.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- El **trabajo remunerado** es el principal sistema de inserción al que aspiran teóricamente, las personas con discapacidad en edad laboral.
- Por tipos de ocupación, cabe distinguir a los ocupados en el sector primario y en el sector secundario.
- Aparte los tres sistemas de inserción (que colocan a los sujetos en diversas posiciones de inclusión / exclusión), están las personas con discapacidad en situación de paro estricto y de paro encubierto (tras el trabajo doméstico y el sistema de pensiones).
- El gráfico siguiente representa a grandes trazos las relaciones y principales magnitudes de los tres sistemas de inserción socio-laboral en Asturias, así como los principales segmentos que se quedan fuera y no han logrado todavía vías de emancipación (línea discontinua). En ocasiones el mismo sujeto participa de dos de los sistemas, o incluso de los tres, y otras veces no está presente en ninguno de ellos con lo que necesariamente tiene que depender de otras personas, ya sea porque sigue en proceso de socialización después de cumplir los 16 años (estudiantes) o bien porque está a la expectativa de conseguir un empleo o una pensión.

SISTEMAS DE INSERCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD LABORAL EN ASTURIAS



V.3.- EL TRABAJO REMUNERADO

- Las personas con discapacidad en edad laboral valoran muy positivamente el trabajo remunerado pero el trabajo extradoméstico pagado sólo es vía de realización **para dos de cada diez personas en edad laboral**. Las trayectorias laborales de este resto privilegiado son, además, muy heterogéneas y las podemos agrupar atendiendo a la posición que ocupan en el sector primario y secundario del mercado de trabajo ordinario.

V.4.- EMPLEO EN EL SECTOR PRIMARIO DEL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO

- Como ya sabemos, se trata de una inserción social positiva pues implica estabilidad y promoción profesional, elevados ingresos y, en general, buenas condiciones de trabajo. A nivel ocupacional cabe distinguir cuatro grupos, los dos primeros por cuenta propia y los otros dos por cuenta ajena, cuyos principales rasgos recogemos brevemente:
 - Empresario con asalariados y profesionales liberales. Prevalencia relativa de mujeres y de afectados por deficiencias sensoriales. Mayoría sin minusvalía grave.
 - Trabajadores autónomos del mercado primario, es decir, con cierta cualificación profesional y estabilidad económica. Prevalencia absoluta y relativa de varones afectados por deficiencias físicas y sin minusvalías graves.
 - Directivos y cuadros superiores de empresas. Prevalencia de personas con deficiencias de tipo sensorial. Prevalencia relativa equivalente de varones y mujeres y con discapacidad baja o media.

- Asalariados especializados con contrato fijo. Prevalencia absoluta y relativa de afectados por deficiencias sensoriales y físicas.
- El empleo estable y cualificado de personas con discapacidad está más presente en enclaves urbanos y en aquellos casos que proceden de familias con estatus socioeconómico y cultural elevado.
- Por géneros, la presencia en el sector primario es más frecuente, en términos absolutos y relativos, entre los varones que entre las mujeres. Así mismo, la inclusión en el mercado de trabajo cualificado es mayor entre las personas con discapacidad sobrevenida que entre aquellas que es congénito.
- Por tipos de deficiencia, prevalecen aquellas que son menos discapacitantes desde el punto de vista laboral (las físicas y sensoriales) y dentro de éstas las que presentan menor grado de afección.
- En términos relativos prevalecen las personas con discapacidad sobrevenida, que hicieron su carrera escolar y profesional con anterioridad, y tratan de evitar la marca social de la minusvalía.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- En el caso de discapacidades congénitas o surgidas en la infancia, prevalecen los casos – escasos – de carreras académicas y profesionales relativamente exitosas, logradas mediante una conjunción de esfuerzo personal y apoyo externo (familiar e institucional).
- La estrategia más frecuente desplegada por las personas con discapacidad que han conseguido buenos empleos ha sido la de buscar la normalización, aceptando para ello competir en igualdad con los demás trabajadores, sin utilizar los apoyos legales que podrían derivarse de su discapacidad.

V.5.- EL SECTOR SECUNDARIO DEL MERCADO DE TRABAJO

- **Ocupados precarios:** la mayoría son asalariados no cualificados, de ellos tres cuartas partes en el sector servicios y en la industria y una cuarta parte rurales; otros son trabajadores autónomos sin cualificación y con escasa infraestructura económica, lo que no asegura su continuidad laboral.
- Por último una franja de personas con discapacidad se sitúa en los márgenes de la vida laboral, sobre todo como “ayudas familiares” y trabajadores ocasionales que generalmente no cotizan a la hacienda pública y, por tanto, se sitúan en la economía sumergida.
- Aunque en este colectivo de ocupados precarios los varones más numerosos que las mujeres, éstas prevalecen en términos relativos y lo mismo ocurre con las personas con discapacidad.
- Por tipos de deficiencia, la mayor frecuencia relativa es de las afecciones psíquicas y mixtas, que se concentran en estos empleos menos cualificados y con peores condiciones de trabajo. Prevalecen así mismo los casos de personas con deficiencias congénitas o surgidas en la infancia que luego han tenido escasa escolarización y baja o nula formación profesional.

- **La extracción socioeconómica de los ocupados en este sector es generalmente media baja y baja (ámbito que, por otra parte, es mayoritario en el colectivo de personas con discapacidad).**
- Para acceder al empleo estas personas han utilizado tanto **las redes familiares o de conocidos locales** como las ayudas que ofrecen la administración o entidades particulares, aunque su baja formación y falta de estímulo para seguir formándose, los condena a la precariedad.
- El paro es relativamente mayor entre los jóvenes con baja cualificación académica y preparación profesional, siendo pocos los que asisten a cursos de formación ocupacional.
- Por tipos de discapacidad, el desempleo está más presente en términos relativos entre las personas con discapacidad psíquica e intelectual, si bien en términos absolutos son personas con deficiencias físicas y sensoriales los más afectados.

V.6.- EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO PROTEGIDO

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- La mayoría de los trabajadores en C.E.E. son personas con deficiencias psíquicas de origen congénito o infantil, lo que se corresponde con **la mayor dificultad que encuentran estas personas para encontrar empleo en el mercado ordinario**. Frecuentemente su formación es escasa y ha tenido lugar en centros de educación especial.
- Las condiciones de trabajo en los C.E.E. se pueden considerar como un híbrido entre el sector primario y el sector secundario: en la medida que dependen de las subvenciones, son empleos que gozan de determinadas ventajas como la inclusión en la Seguridad Social y la contratación estable (a los tres años), así como de apoyos profesionales extraordinarios.
- Otras características les asimilan al sector secundario como la baja cualificación (casi todos tienen la categoría de peones) y los bajos ingresos (suelen percibir el salario mínimo, al que se añade un 2,5% por cada trienio trabajado).

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- La estrategia que parece prevalecer entre los profesionales que dirigen los C.E.E. y entre las familias de los trabajadores (a través de las redes asociativas vinculadas al colectivo) es la de **protegerles de la competitividad laboral que existe en el mercado ordinario** por lo que la formación y superación de limitaciones no suele ser una expectativa, ni una necesidad para la propia persona, ni para su familia, ni para los CEE.
- El planteamiento de la LISMI, que todavía permanece sobre el papel en la mayoría de los C.E.E., era que la inclusión en estos centros debía tener un carácter provisional como preparación para acceder al mercado ordinario de trabajo. Sin embargo, esto sólo ocurre en casos excepcionales y lo más habitual es que los empleados permanezcan indefinidamente en los centros especiales, a modo de **aparcamientos del discapacitado**, para alivio familiar y para supuesta formación y entretenimiento.

V.7.- SISTEMAS BASADOS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- El trabajo doméstico en el seno de la unidad familiar es una de las vías que más utilizan las mujeres, para sentirse productivas y obtener reconocimiento de las personas de su entorno. Obviamente es una forma de adquisición de conocimientos especialmente instrumentales, aunque con bajas probabilidades de transformarse en valor y en su equivalente en dinero.
- Se puede considerar incluso que, pese a no percibir una contrapartida monetaria, el trabajo doméstico puede ser fuente de autonomía y emancipación cuando responde a un proyecto compartido de pareja o de familia donde otra u otras personas aportan el trabajo extradoméstico remunerado.
- No obstante, a pesar de que el trabajo doméstico se considera necesario para la reproducción de la sociedad, su ejercicio goza de poco prestigio y la imagen de las “amas de casa” o de las “marujas” (por aludir a dos expresiones populares con connotaciones sexistas) está muy extendida también entre las mujeres con discapacidad.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Parece evidente que si la población con discapacidades en general tiene difícil la incorporación al mercado de trabajo, las mujeres en particular lo tienen mucho más; del mismo modo, parece claro que la mayoría de las mujeres con discapacidad se ven abocadas a realizarse como personas adultas en el tipo de actividad menos gratificante y valorado socialmente o peor aún, muchas de ellas que han logrado insertarse laboralmente en el empleo ordinario secundario (reponedoras en grandes superficies, trabajadoras de la limpieza en áreas públicas, etc.) gestionan también el cuidado de sus casas y desarrollan doble jornada laboral.

V.8.- TRABAJADORAS DOMÉSTICAS EN EL HOGAR DE SUS PADRES O DE OTROS FAMILIARES

- A la escasa cualificación formativa se une la falta de expectativas laborales extradomésticas lo que, a su vez, es producto de tres condiciones que se refuerzan mutuamente: su condición de mujeres (que las induce a realizar el rol de “amas de casa”); tener una discapacidad que limita sus posibilidades de autonomía y relación social, en especial con personas de otro sexo, y sufrir los efectos de un mercado en recesión que les vuelve más difícil competir con garantías de éxito en el mercado abierto.
- Por ello, la tendencia a ejercer el trabajo doméstico en sus hogares paternos, realizar tareas de logística de la familia y replegarse en lo familiar es una salida más apta para mujeres antes que para varones tanto jóvenes como mayores, más en ámbitos rurales antes que urbanos y vinculado claramente, a la baja cualificación.

V.9.- INSERCIÓN BASADAS EN LAS PENSIONES

- Las pensiones proporcionan a sus perceptores unos ingresos que les hacen acreedores del reconocimiento y la atención de las personas de su entorno (especialmente la propia familia).
- Para las personas con discapacidad en edad laboral perceptores de pensiones, éstas contribuyen indudablemente a mejorar sus condiciones de vida pero, al remitir directamente a la fragilidad o invalidez del sujeto, tienden a reforzar en ellos el **estatus de dependencia** con el consiguiente **peligro de cronificación**. Esta situación no afecta sólo a las personas con discapacidades muy graves sino a otros casos de discapacidad media, que han logrado acceder al sistema de pensión, abandonando por tanto, ellas mismas, pero sobre todo sus familias, cualquier interés por el ingreso al mercado laboral.
- Dentro del colectivo de pensionistas con discapacidad, se distinguen dos segmentos principales: los perceptores de pensiones contributivas y los que reciben alguna modalidad de pensión no contributiva.
- Estos últimos por definición no pueden realizar trabajos remunerados, salvo en la economía sumergida, ya que entonces dejarían de ser acreedores a la pensión, dimensión que suele coincidir con discapacidades congénitas o infantiles.

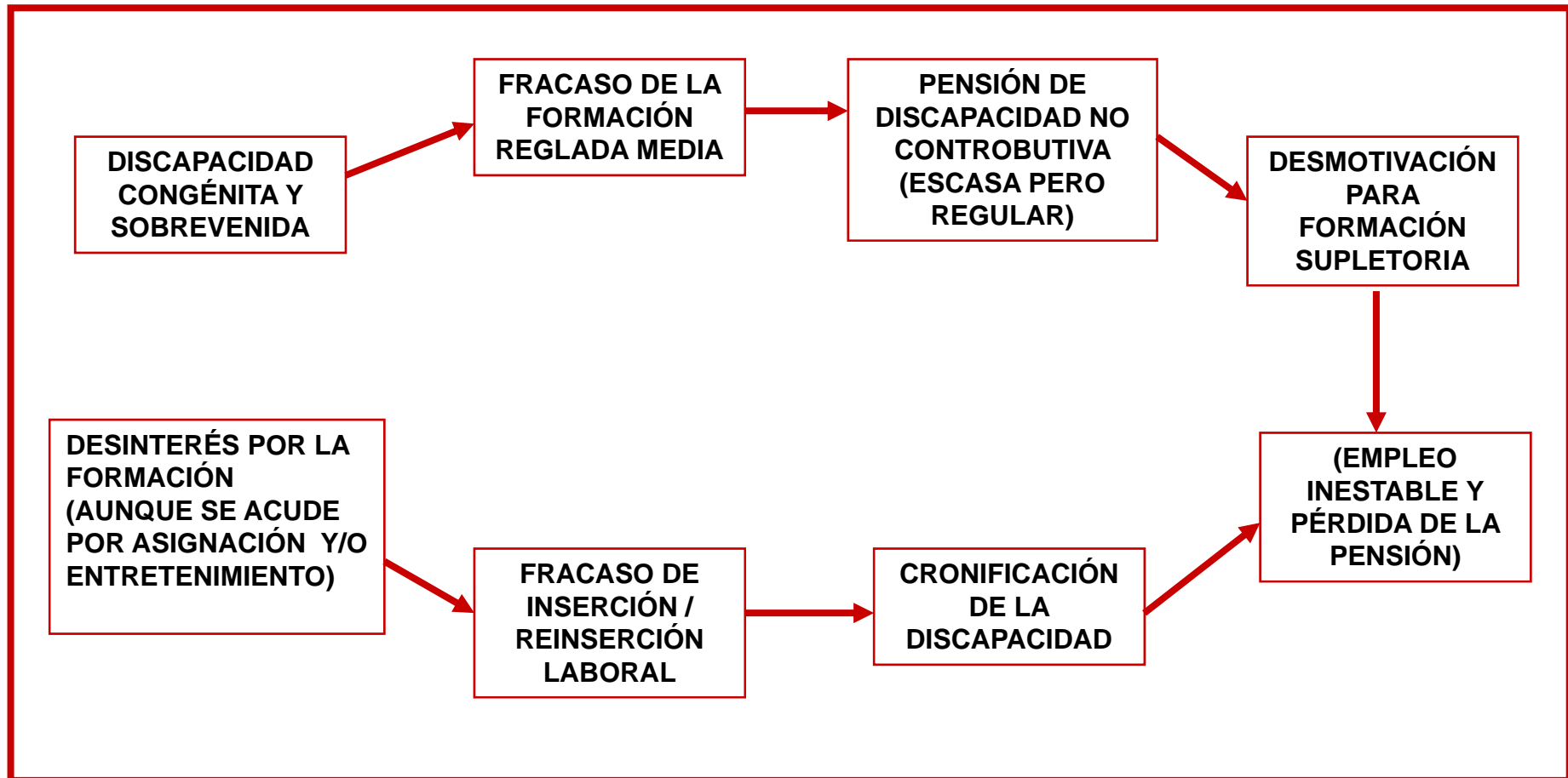
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- En cuanto a los pensionistas contributivos, podemos distinguir entre aquellos que se han rehabilitado laboralmente y los que han optado por no volver a trabajar de forma remunerada o consideran que no pueden hacerlo, que son evidentemente la mayoría. Devienen mayoritariamente de las discapacidades sobrevenidas.
- Situación de gran complejidad porque atañe a segmentos jóvenes y adultos, mujeres y varones con discapacidad que no quieren verse desprovistos de la seguridad de la pensión para acceder a un **mercado de trabajo estructuralmente precarizado**; en el que ganarán menos o igual que la pensión que les generará esfuerzo y disciplina cotidiana de responsabilidad contractual y que en ningún caso, sospechan o esperan que sea en sí mismo gratificante o satisfactorio.
- Las personas que han optado por no trabajar, aunque pudieran hacerlo justifican sus actitudes debido a la creciente competitividad del mercado de trabajo y más entre los trabajadores del sector secundario, debido a las precarias condiciones laborales que se dan en ese sector. En este sentido, la renuncia a trabajar se **daría menos** en las ocupaciones cualificadas y mejor remuneradas del sector primario, a las que acceden minorías formadas a pesar de sus circunstancias de discapacidad.

V.10.- PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

- Como ocurre en otros casos similares, se trata de una ayuda que puede tener efectos perversos desde el punto de vista laboral, sobre todo en los sectores sociales más precarizados. En la medida que el perceptor de la prestación o los parientes que viven con él pretendan acceder a un empleo que incremente la renta familiar, ello implica automáticamente dejar de percibir la pensión. Pese a la baja cuantía de ésta, la ayuda goza de una regularidad que no es precisamente la norma de los empleos habituales en el sector secundario del mercado de trabajo. En consecuencia, es fácil entender que la pensión desincentive la búsqueda de empleo o, que alimente la oferta de mano de obra irregular.
- De esta forma el circuito más frecuente de la situación de personas con discapacidad (de muchas de ellas aunque no podemos afirmar que de la **totalidad**) sería el siguiente:

CIRCUITO DE EXCLUSIÓN DEL MERCADO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD



V.11.- LAS FAMILIAS DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

- La persona discapacitada viene en gran medida condicionada por la posición de las familias y por los mismos factores presentes en los procesos de sunción (tipo y grado de discapacidad, estatus familiar y hábitat), además de otras variables como el género de los afectados y la orientación de los agentes mediadores. La conjunción de todos estos factores ha permitido detectar la presencia de los siguientes modelos actitudinales en los procesos de socialización familiar:
 - 1) **Sobreprotección rígida:** está más presente en sectores socioeconómicos y culturales precarios, en casos de discapacidad psíquica o sensorial, en relación a mujeres (“recluidas” en las tareas domésticas), en hábitats rurales y en contextos / coyunturas tradicionales-recesivos. La vinculación de los padres con agentes profesionales de inserción social es nula o escasa y, en este caso, se desconfía de ellos (competidores de la “patria potestad”) y se teme y se actúa contra la formación de la persona discapacitada.
 - 2) **Sobreprotección flexible:** presenta similares características al modelo anterior pero sin una drástica reclusión en el ámbito familiar, lo que facilita conexiones y vínculos con otras instancias (menor relevancia negativa del factor género, mayor contacto con profesionales y agentes de inserción, etc.

- Es más habitual en segmentos de estatus medio que en los bajos o altos, en casos de discapacidad psíquica o sensorial que en los de naturaleza física, en relación a mujeres y en hábitats rurales (utilización variable de los distintos agentes de inserción).
- 3) **Apoyo equilibrado:** modelo actitudinal construido también desde diversas claves ideológicas, es más frecuente en segmentos sociales intermedios, en casos de deficiencias físicas y hábitat urbanos intermedios (escasa relevancia del factor género y amplia utilización de los agentes públicos de inserción). Por último, tendencialmente más frecuente en sectores medios y medios bajos vinculados a redes y organizaciones sociales comprometidas en procesos de transformación social; aunque en principio no discriminaría el tipo-grado de discapacidad ni el hábitat, esta posición parece más frecuente en casos de discapacidad física y hábitat urbano (no relevancia del factor género).
- Estos modelos familiares tienden a configurar las actitudes y aptitudes del sujeto con discapacidad; sin embargo, éste dispone de un margen de maniobra, más o menos amplio según las circunstancias, para reproducir o distanciarse de las pautas paternas. Surgen en ese momento diferentes talentos, inhibitorios o conformistas, equilibrados o luchadores que dan lugar a estrategias de inserción reproductoras o diferenciadoras del modelo asignado por la familia. Del análisis efectuado, son más frecuentes las estrategias reproductoras de las diferenciadoras.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- El punto de partida lo constituyen principalmente modelos de asignación paterna con una orientación protectora; sólo una minoría de las familias adopta una posición competitiva y ninguna se sitúa netamente en las coordenadas emancipatorias, de cara a la persona discapacitada.

V.12.- LOS AGENTES DE LA FORMACIÓN

- Vinculados a diversas asociaciones y proyectos de desarrollo formativo, los agentes de la formación, gestores y profesores que interactúan con personas con discapacidad, los familiares de éstos, las diferentes Asociaciones y/o Fundaciones y (aunque más tendencialmente) los representantes del área empresarial, sus percepciones y valoraciones sobre la formación tendente a la inserción laboral de las personas con discapacidad es **crítica y desesperanzadora**.
- Crítica hacia todos los segmentos con los que interactúan, toda vez que considerar la ausencia de convergencias, de interés real, y de verdadera voluntad de resolución por parte de todos los implicados.

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

- Las menos interesadas en acceder a un puesto de trabajo (mercado secundario, empleo temporal, posición subordinada) son las personas con discapacidad que mayoritariamente ha accedido a una pensión, no han generado una cultura de esfuerzos, o de haberlo hecho no asumen la actual necesidad y valoran que para ganar poco y mal, es mejor quedar de pensionistas, que al menos es **“segura”**.

LOS FAMILIARES:

- No sólo coinciden con las mismas personas discapacitadas en sus valoraciones, sino, que son **las ideológicas** de esta percepción porque han asumido la cronificación e irreversibilidad de la discapacidad de lo que deben hacerse responsables.
- Por ello, la demanda más clara es hacia el empleo protegido, (pero con buena contraprestación económica) o hacia la política de pensiones y el mínimo esfuerzo por la autonomización, posición que se agudiza cuando la persona discapacitada es una mujer.
- Para los familiares, mayoritariamente, y más si se trata de discapacidades congénitas físicas o sensoriales o de tipo intelectual o psíquica, pero también si son sobrevenidas, los cursos de formación son mecanismos de entretenimiento, de esparcimiento, de relación con otros (discapacitados) maneras de “pasar” el rato, o estar ocupados.
- Aspectos, los señalados, que no se modifican ni siquiera cuando los cursos son subvencionados y la subvención (U.E.; Principado de Asturias, etc.) llega los propios cursillistas que reciben pequeñas cantidades de pago por participar, estar en los cursos.

LAS ASOCIACIONES:

- Son las que reciben las subvenciones para formación y las que repiten cursos de éxito (el éxito es la afluencia de participación) ya que es una de sus atribuciones, pero sin cotejar la **eficacia real** de los mismos.
- Se gestionan y realizan con acuerdo a protocolos correctos y bien gestionados pero sin horizontes verosímiles de valer para una inserción laboral.

LOS CURSOS:

- Salvo alguna excepción muy específica, en los últimos años – y siempre de acuerdo al discurso de los formadores – los más frecuentes han correspondido a dos áreas.
 - Técnicas de uso de la informática.
 - Habilidades sociales.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Y de manera más particular, en el trabajo formativo, ocupacional para discapacidades intelectuales y / o psíquicas.
 - Expresión corporal.
 - Comunicación.
 - Cerámica / dibujo (artes plásticas).
 - Informática (nivel usuario).

LAS EMPRESAS:

- Se relacionan poco con las áreas formativas de las Asociaciones y cuando lo hacen es para proponer cursos específicos para cubrir sus puestos de trabajo, en áreas muy subordinadas, con sueldos muy bajos, con horarios extensos de 7 u 8 horas, con desplazamientos de medio recorrido, todo lo cual, acaba siendo desestimado por la persona discapacitada, o más frecuentemente por su entorno familiar.

VI.- LOS REPRESENTANTES DE LAS EMPRESAS: LA IMAGEN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Tal como adelantamos en páginas anteriores y como se ratificará en la encuesta siguiente a este mismo capítulo, el segmento empresarial, -verdadero sector hegemónico de interlocución en nuestra investigación- expresa de las personas con discapacidad una **imagen homogénea y una experiencia débil**.
- **Imagen homogénea** porque la persona con discapacidad en su construcción como entelequia, suele estar formada por dos figuras dominantes
 - Mujer o varón ciegos que venden cupones de la ONCE.
 - Mujer o varón discapacitados físicos que van en silla de ruedas.
- Sin ninguna duda dicha imagen homogénea es producto de la **debilidad de relación y contacto con estos mismos colectivos**, aspecto que se ratifica ante la evidencia de la prueba contraria: los pocos representantes del tejido empresarial que realmente tienen alguna vinculación con personas (o grupos) con discapacidades, logran de éstos una imagen **completa, múltiple, variada en potencialidades** y muy poco homogénea en **sistema de actitudes**, formación, personalidades, predisposición al trabajo, etc.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- De manera muy expresiva (y también así lo recoge la encuesta realizada) los representantes del tejido empresarial mantienen a lo largo del estudio, una clara frontera divisoria entre quienes se vinculan (o se han vinculado) con personas con discapacidad y aquellos que no tienen vínculo alguno.
- Los representantes de empresas que sí tienen relación **con personas con discapacidad**, piensan de éstos
 - Trabajan a la par de los demás.
 - Logran buena integración con sus compañeros/as.
 - Son disciplinados.
 - No provocan más absentismo que los demás (no discapacitados).
 - Su discapacidad se invisibiliza ante la eficacia de sus actividades.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Para este segmento interlocutor, las dificultades más importante están en la falta de estímulo para motivarlos a trabajar
 - Política de pensiones que los cronifica en la indolencia.
 - Obstáculo destacado en la sobreprotección interesada de las familias que prefieren la seguridad de las pensiones aunque sean bajas.
 - Niveles educativos reglados, de baja categoría.
 - Procesos formativos muy genéricos que no les preparan para las especificidades laborales.
- Por lo que este mismo colectivo valora que la administración autonómica y la del Estado fallan en sus inversiones, toda vez que en lugar de promocionar la inserción la impiden con su **“política de proteccionismo indiscriminado y paralizante”**.
- Las pensiones (necesarias en muchos casos) resultan inhibitoras de la movilización hacia la actividad en muchas otras.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Las acciones destinadas a las empresas son poco estimulantes para incentivar la contratación.
- La formación que se ha incentivado estos años con participación de fondos europeos, españoles y asturianos, de sectores públicos y privados, es deficitaria en capacitación real y adaptación a los puestos posibles del mercado ordinario (primario y secundario).
- No existe una política para comprometer a los entornos de las personas con discapacidad (fundamentalmente las familias) para que éstas desarrollen nuevas actitudes de estímulo hacia las personas con discapacidad.
- No se ha desarrollado, hasta el presente una estrategia integral para buscar soluciones a corto, medio y largo plazo de cara a insertar verdaderamente a las personas con discapacidad, por lo que éstas mismas suelen ser muy poco partidarias del esfuerzo para insertarse y por el contrario, ellas y sus familias, aspiran sobre todo a la obtención de pensiones por incapacidad.

- Por su parte, **los segmentos empresariales que no tienen vinculación con las personas con discapacidad**, expresan sobre éstos
 - No son aptos para cubrir los puestos de trabajo relacionados con
 - Formaciones específicas.
 - Atención al público.
 - Precisión de tareas.
 - Materiales, técnicas o espacios peligrosos.
 - Formación de equipos.
 - Puestos de responsabilidad.
 - Traslados hasta localización sedes de empresa.
 - Disciplinamiento en el esfuerzo.
 - Aceptación de salarios vinculados a la realidad de un mercado nacional e internacional en crisis.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Y no son aptos porque, en muchos casos la administración, las instituciones de diverso tipo y las asociaciones no han sido capaces de proponer la protección, la formación y el acompañamiento adecuados.
- Los sectores empresariales sin relación con personas discapacitadas, son mucho más radicales en la percepción (aunque sea imaginaria) de éstos, toda vez que les consideran totalmente discapacitados y que por tanto resulta muy obtuso presuponer su inserción laboral, los esfuerzos que ello demanda y las exigencias de actividad que implican.
- Sólo una política muy favorecedora para las empresas:
 - Descuentos fiscales.
 - Subvenciones directas.
 - Garantías de reemplazos.
 - Políticas de acompañamiento a través del empleo protegido.
- ... podrían motivar a la inserción de ciertos perfiles de discapacidad.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Para quienes tienen contacto con personas con discapacidad y para quienes no lo tienen, el actual contexto de crisis, se proyecta como un nuevo obstáculo para la inserción laboral de este tipo de colectivos, toda vez que la masa crítica de desocupados en búsqueda de empleo vuelve a situar en el **inmovilismo pensionado** al colectivo de referencia.
- Sólo una estrategia de formación, vinculada de manera específica (y material) a los **intereses y necesidades de las empresas**, (formación para el puesto de trabajo, **en** el puesto de trabajo) será eficaz a medio y largo plazo para la persona con discapacidad y para la empresa.
- Las empresas deben ser las receptoras de las ayudas, subvenciones, deducciones fiscales, en tanto encargadas de la **formación real** de la persona con discapacidad para adaptarse al puesto de trabajo.
- La formación inespecífica (informática, habilidades sociales, etc.); son formas muy débiles de mediación para la adaptación a puestos de trabajo y más se parecen a modos de entretenimiento, formas de relación para las propias personas con discapacidad, antes que procesos específicos y eficaces de formación.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- De hecho, las empresas que incorporan en sus ámbitos a personas con discapacidad, aún cuando éstas hayan realizado algunos cursos formativos, la política de las empresas se posiciona en el umbral de la adaptación, es decir comenzar desde cero a enseñar a la persona las características y formas de hacer en el desempeño de las tareas posibles a realizar.
- Desde esta certeza ante la debilidad de la formación de las personas con discapacidad señalada por la totalidad de los interlocutores empresariales que **sí** mantienen o han mantenido algún vínculo con personas con discapacidad, la opción por el tipo de discapacidad, reitera, una vez más lo ya señalado:
 - Se priorizan personas con discapacidad física o sensorial de baja prevalencia, normalmente menos del 33 %.
- Se rechazan personas con discapacidad intelectual y psíquica, aún en bajo grado porque resultan menos consistentes en sus procesos de aprendizaje, inserción real, socialización simbólica, etc., aún cuando el grado de las mismas sea bajo o leve.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- De hecho, serán los mismos interlocutores del tejido empresarial, los que señalen el empleo protegido que existe en los C.E.E. como el mejor marco posible para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual y / o psíquica.
- Los interlocutores que **no han tenido en la experiencia de sus empresas personas con discapacidad**, coinciden con las otras en la importancia de las ayudas de la administración hacia las empresas mismas, aunque la imagen que tienen de las personas con discapacidad (físicos en sillas de ruedas, invidentes totales, sordomudos) sin matices, grados o minusvalías intermedias y menores, les lleva a suponer una imposibilidad estructural para “acogerlos” dadas las características de sus puestos de empleo:
 - Cara al público.
 - Puestos de trabajo peligrosos.
 - Difícil acceso a las sedes de las empresas.
 - Etc.

VII.- ENCUESTA ESTADÍSTICA SEGMENTO EMPRESAS

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

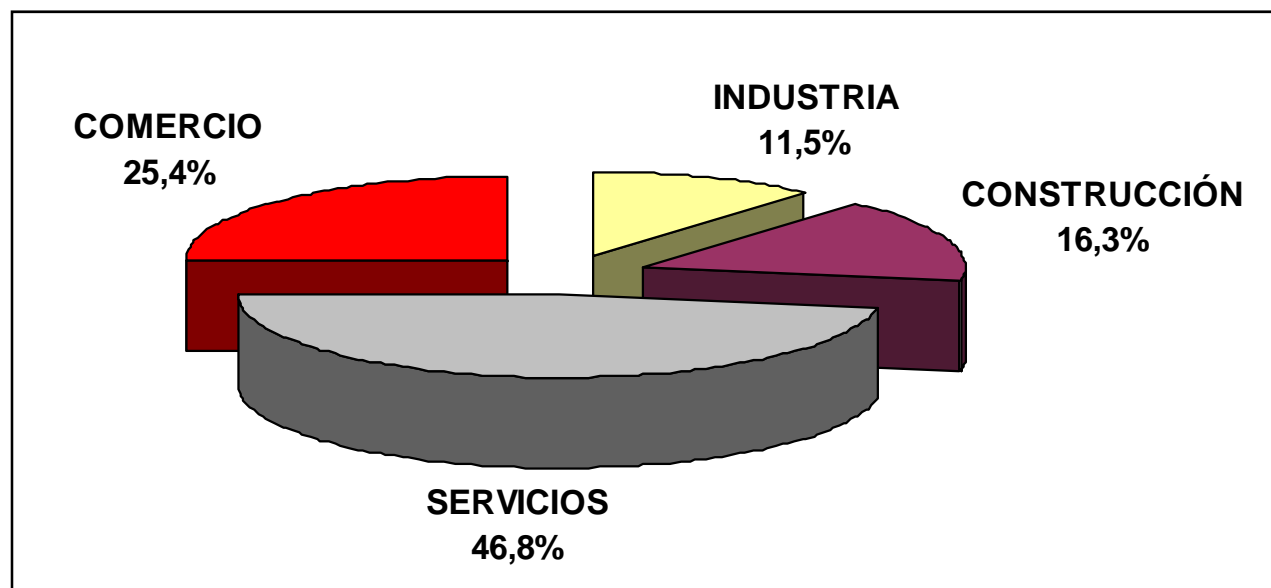
VII.1.- CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA CONSULTADA



LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- **UNIVERSO:** 19.889 empresas.

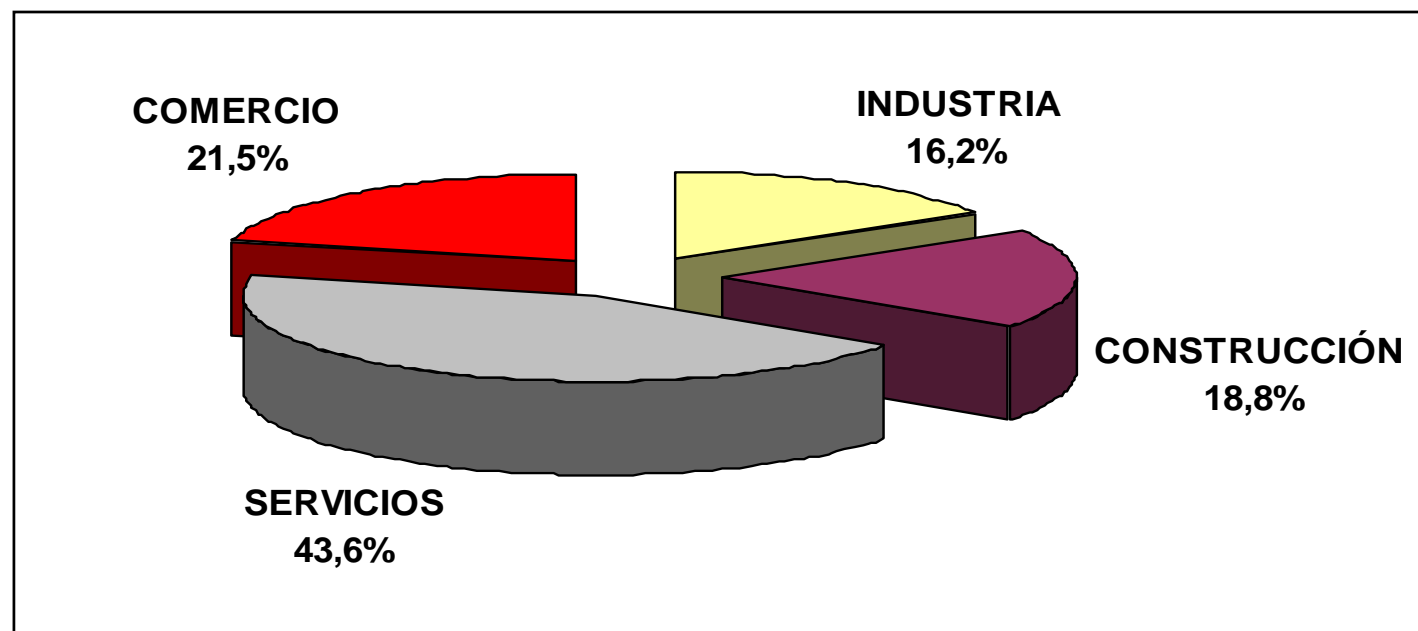
SECTORES AGRUPADOS (% sobre universo)



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- **MUESTRA:** Trescientas (300) encuestas.

SECTORES AGRUPADOS (% sobre universo)

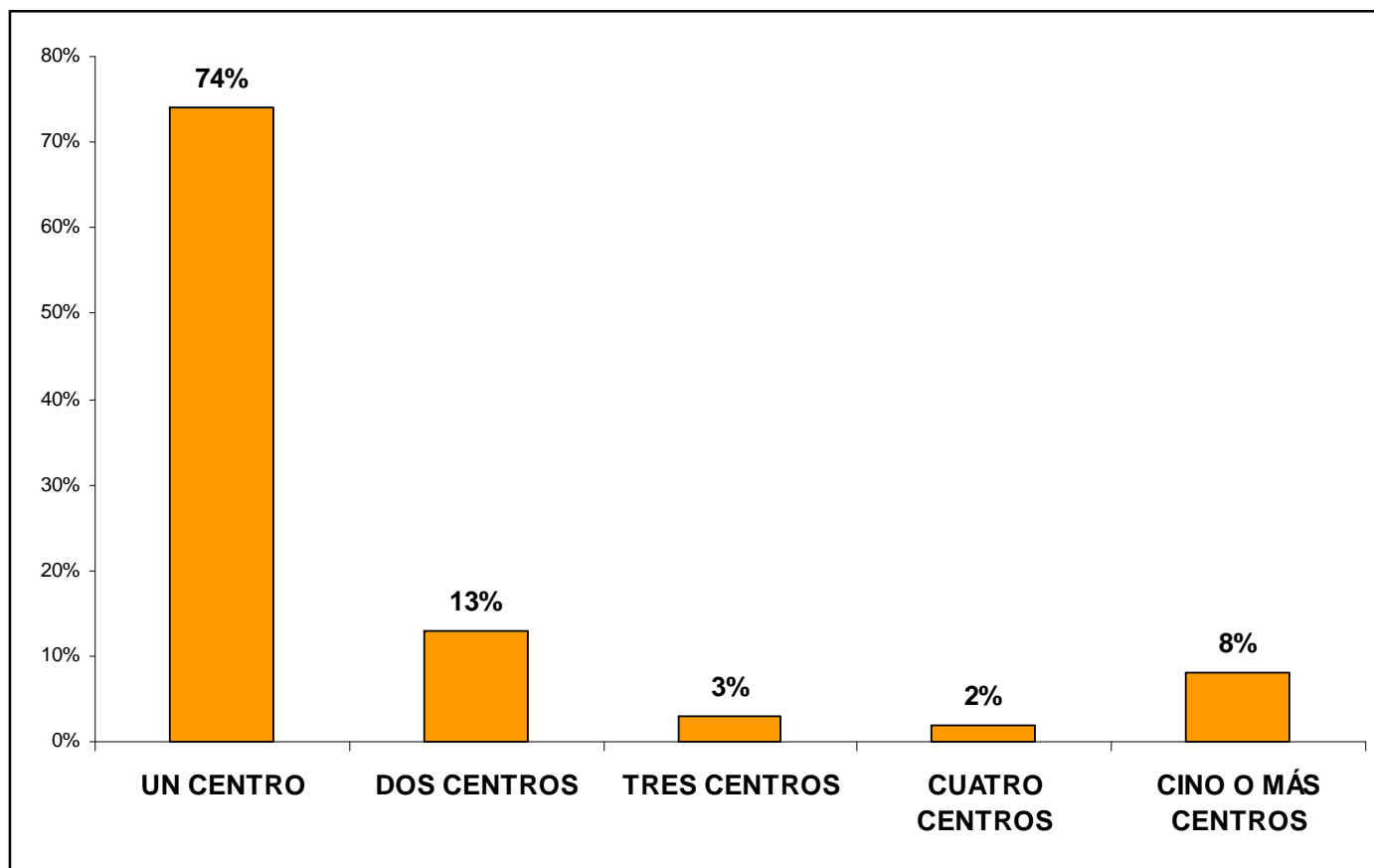


- **NOTA:** El margen de error de la muestra con respecto al universo es de +/- 6,1 para una fiabilidad del 95% de los casos.

• **CENTRO DE TRABAJO DE LA ENTIDAD EMPRESARIAL**

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

% BASE 300 EMPRESAS

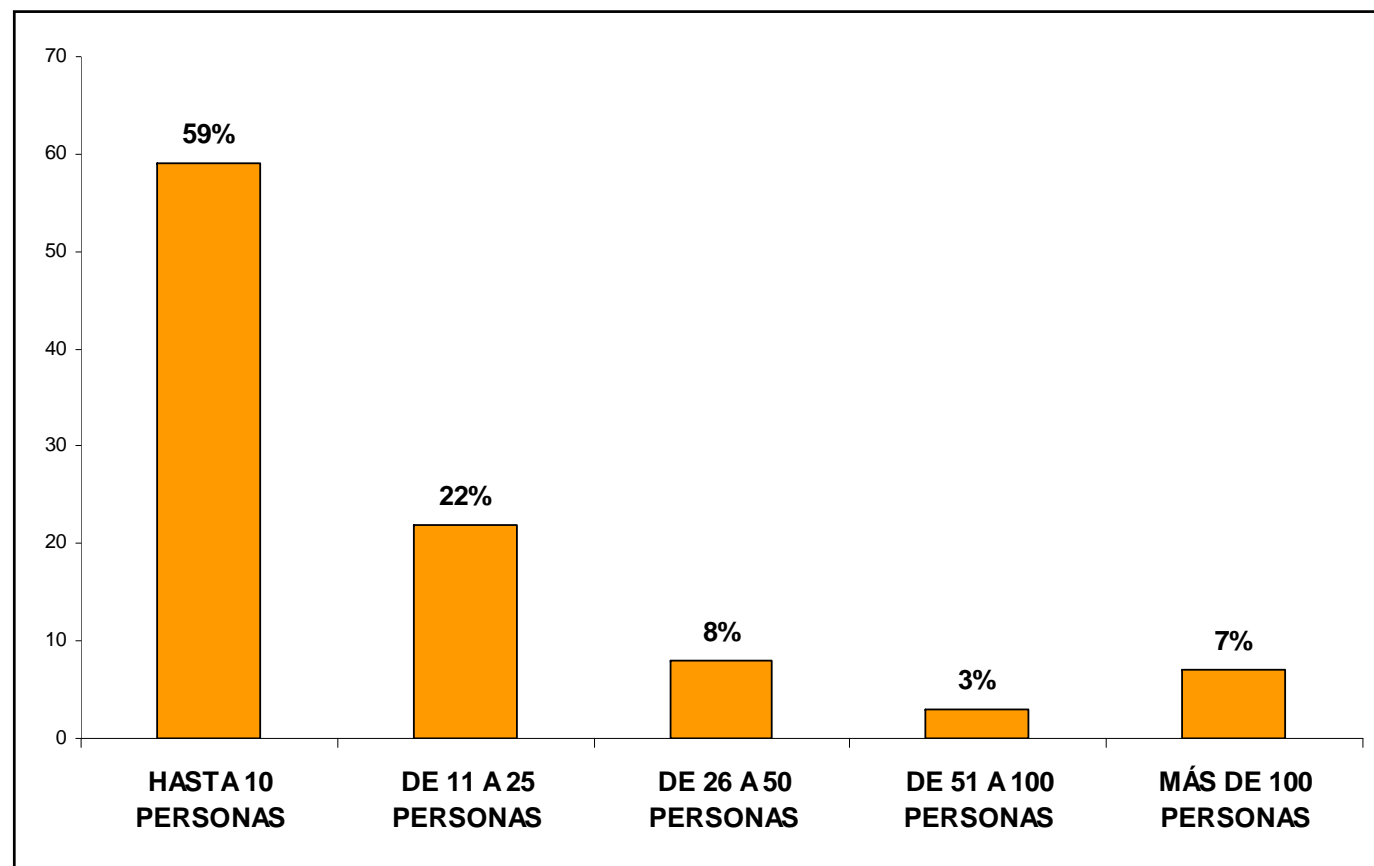


Nº MEDIA DE CENTROS 3,4

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- **NÚMERO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA (APROXIMADO EN EL CASO DE MULTINACIONALES)**

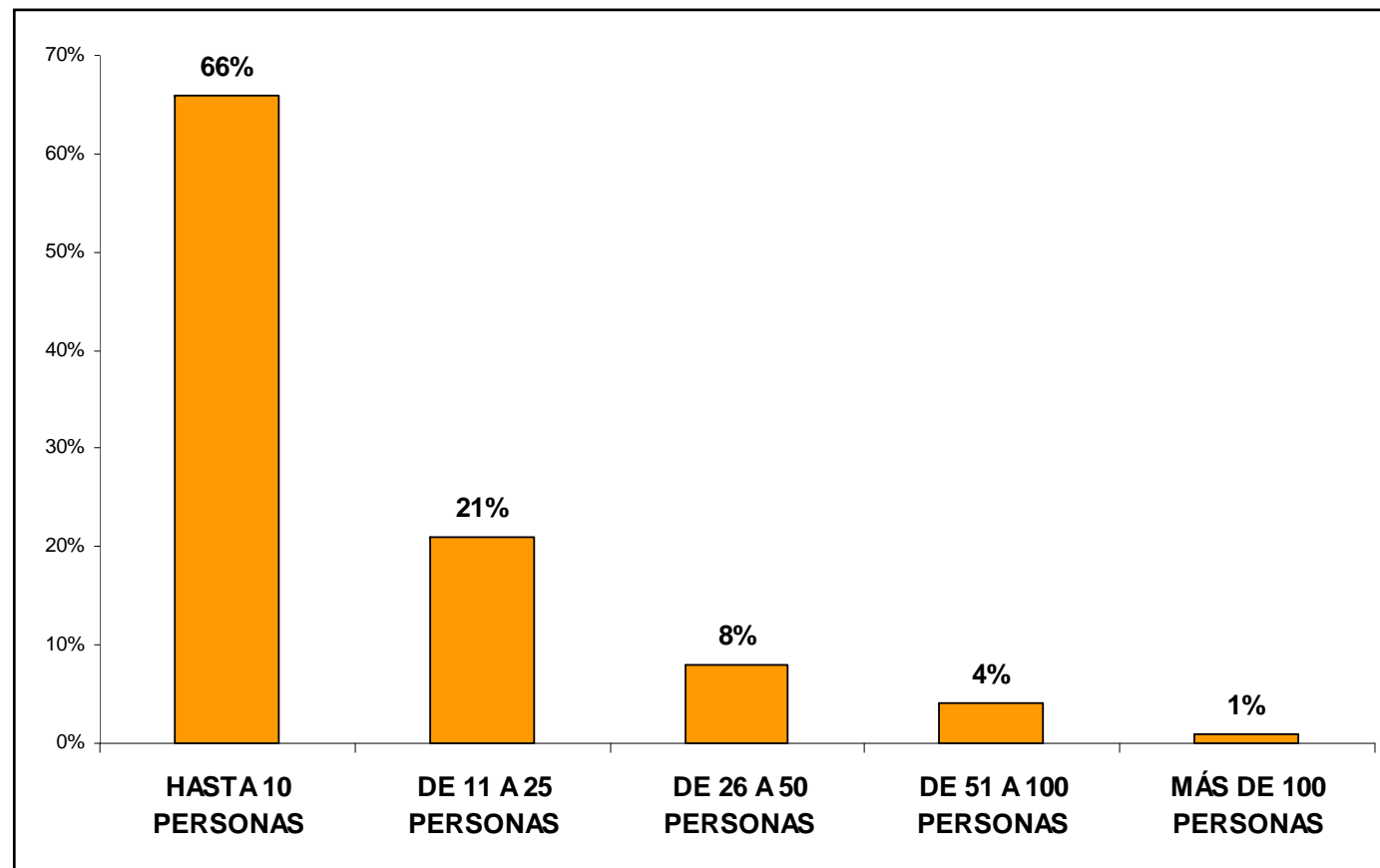
% BASE 300 EMPRESAS



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- **NÚMERO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN EL CENTRO DESDE DONDE SE RESPONDE A LA ENCUESTA**

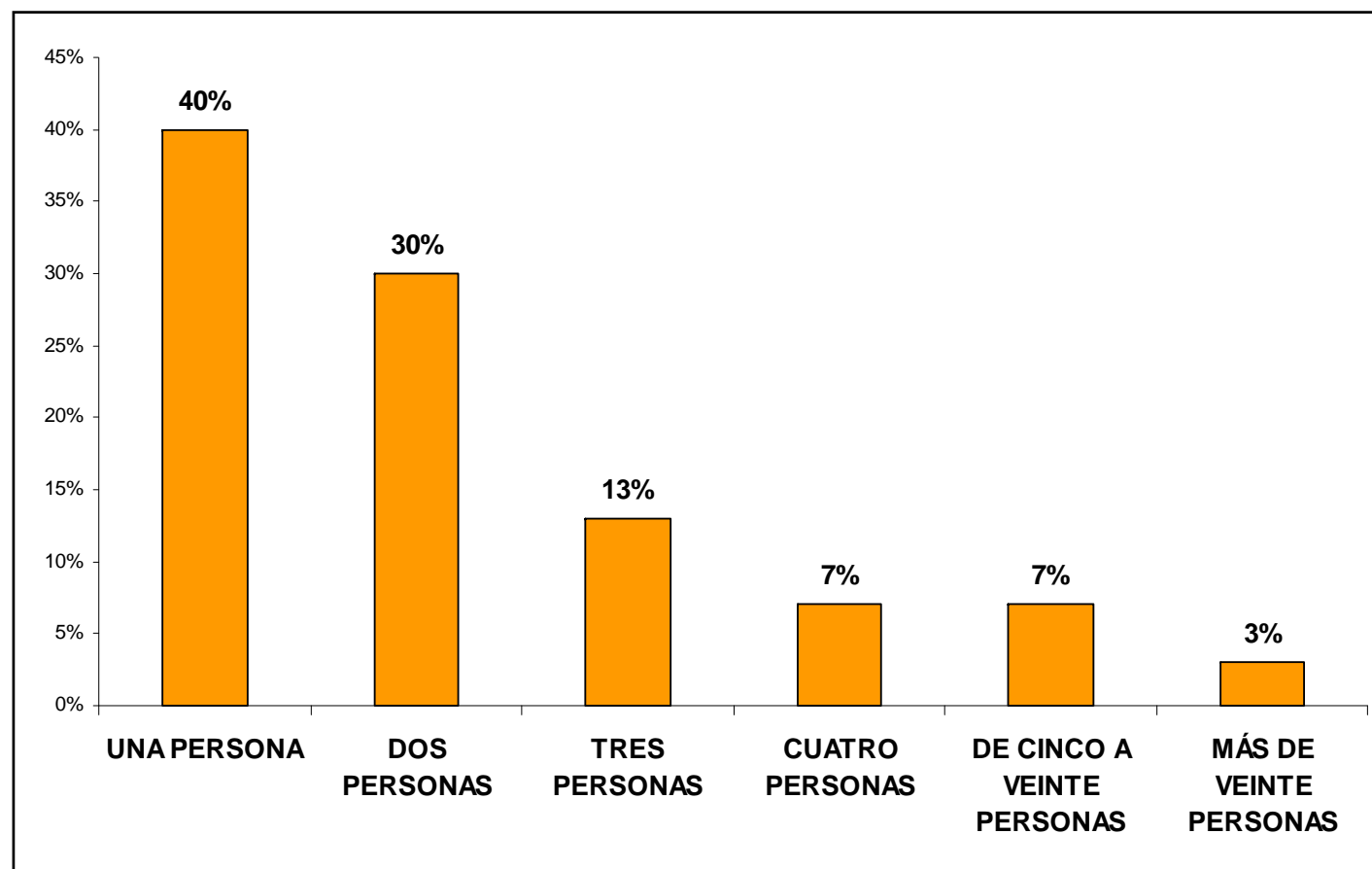
% BASE 300 EMPRESAS



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- **NÚMERO DE PERSONAS DEL STAFF DIRECTIVO RESPONSABLE DE LA EMPRESA**

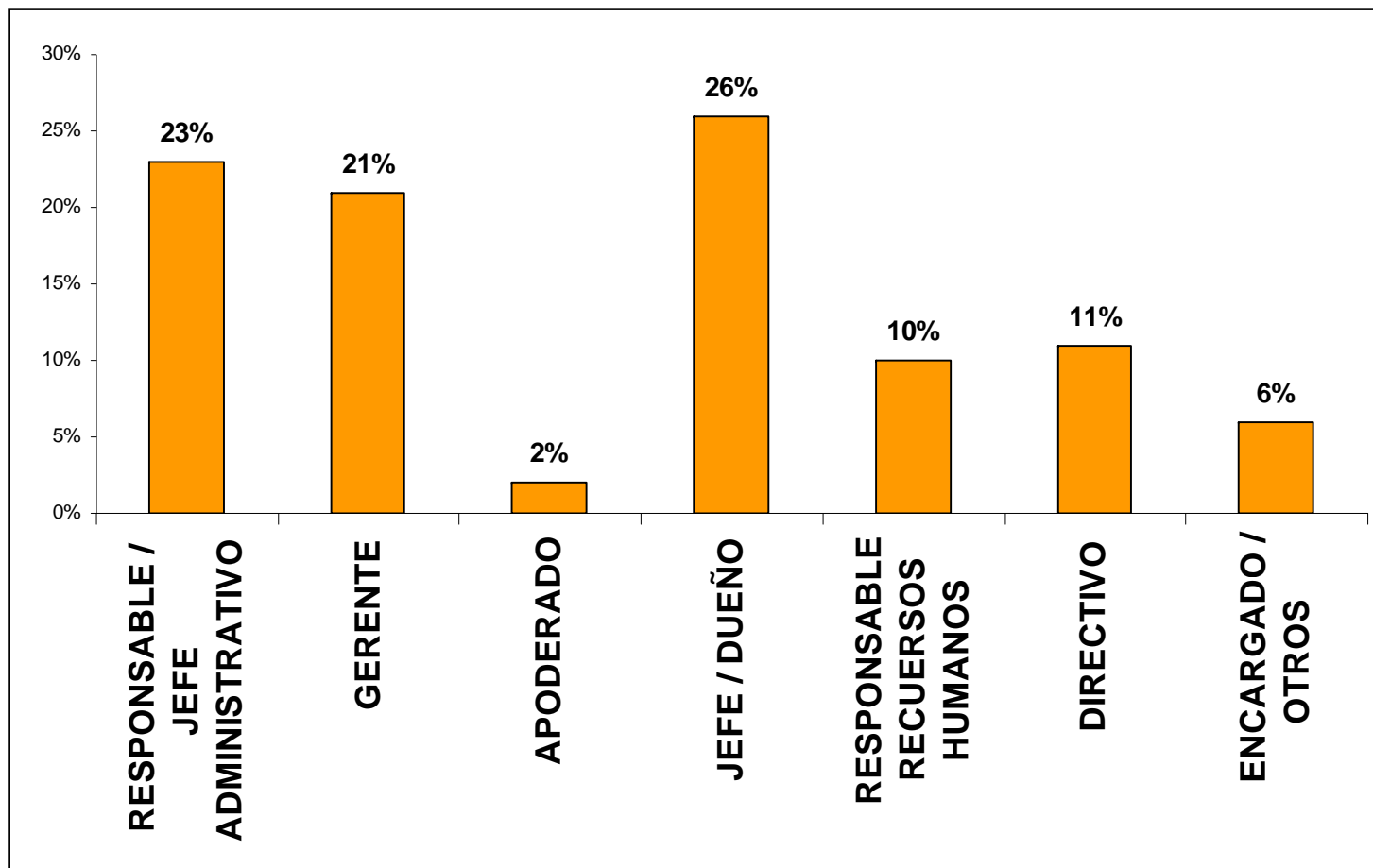
% BASE 300 EMPRESAS



• **CARGO DEL INTERLOCUTOR QUE RESPONDE A LA ENCUESTA**

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

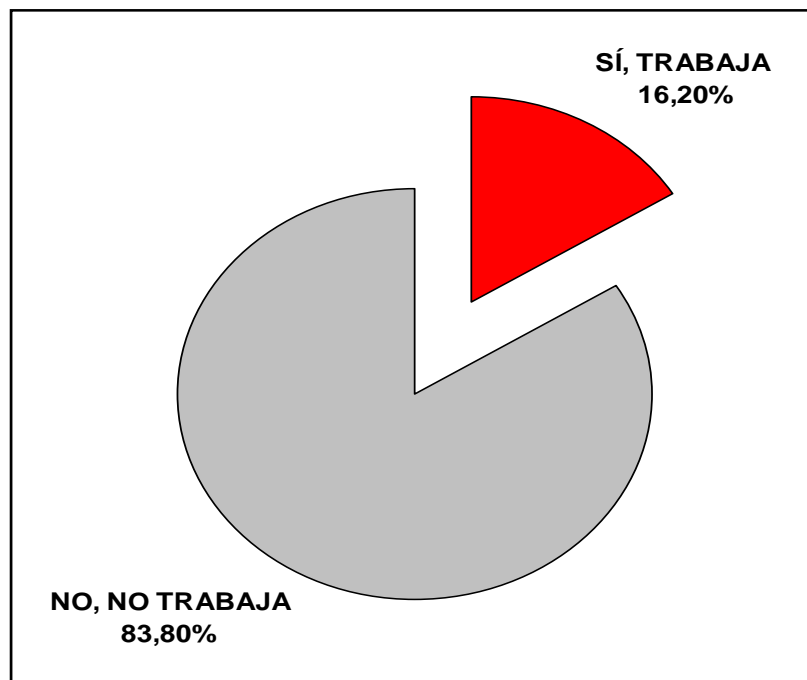
% BASE 300 EMPRESAS



VII.2.- LAS EMPRESAS EN ASTURIAS Y LA PRESENCIA DE TRABAJADORES CON ALGUNA DISCAPACIDAD

- **¿EN ESTA EMPRESA TRABAJA ALGUNA PERSONA QUE PADEZCA DISCAPACIDAD DE CUALQUIER TIPO Y EN DIFERENTE GRADO?**

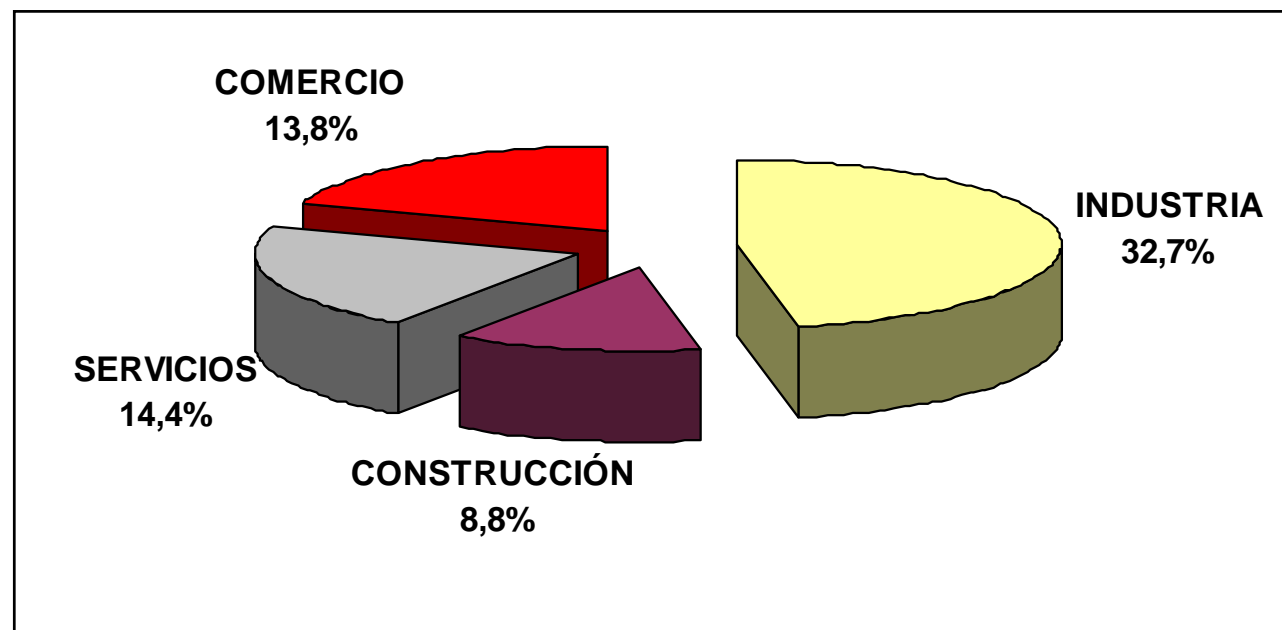
% BASE 300 EMPRESAS



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- EL 16,2% de empresas (49 entidades en total) en las que trabaja alguna persona con discapacidad pertenecen porcentualmente a los siguientes sectores.

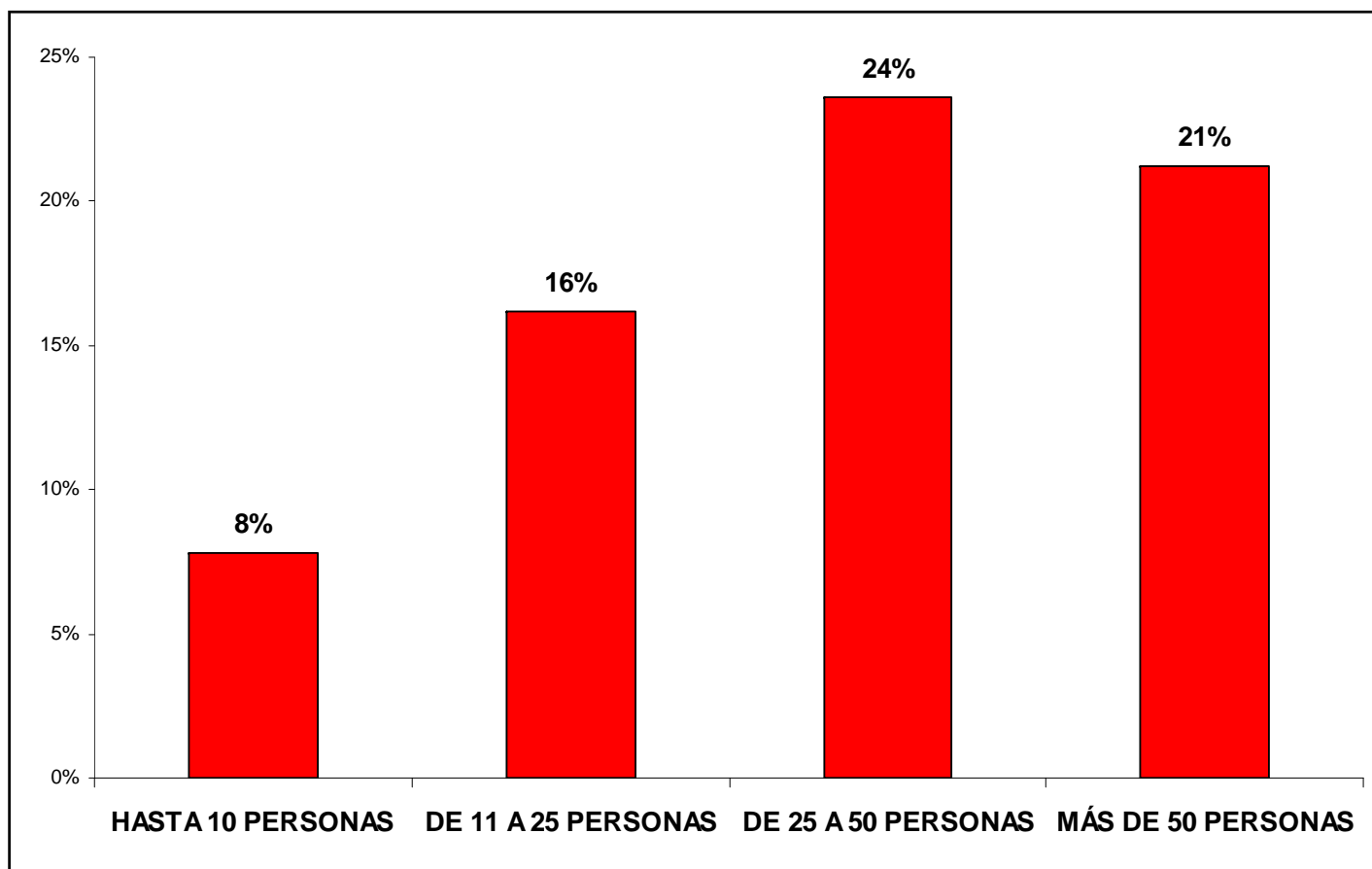
% BASE 49 EMPRESAS



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- ... POR NÚMERO DE TRABAJADORES, PRESENCIA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

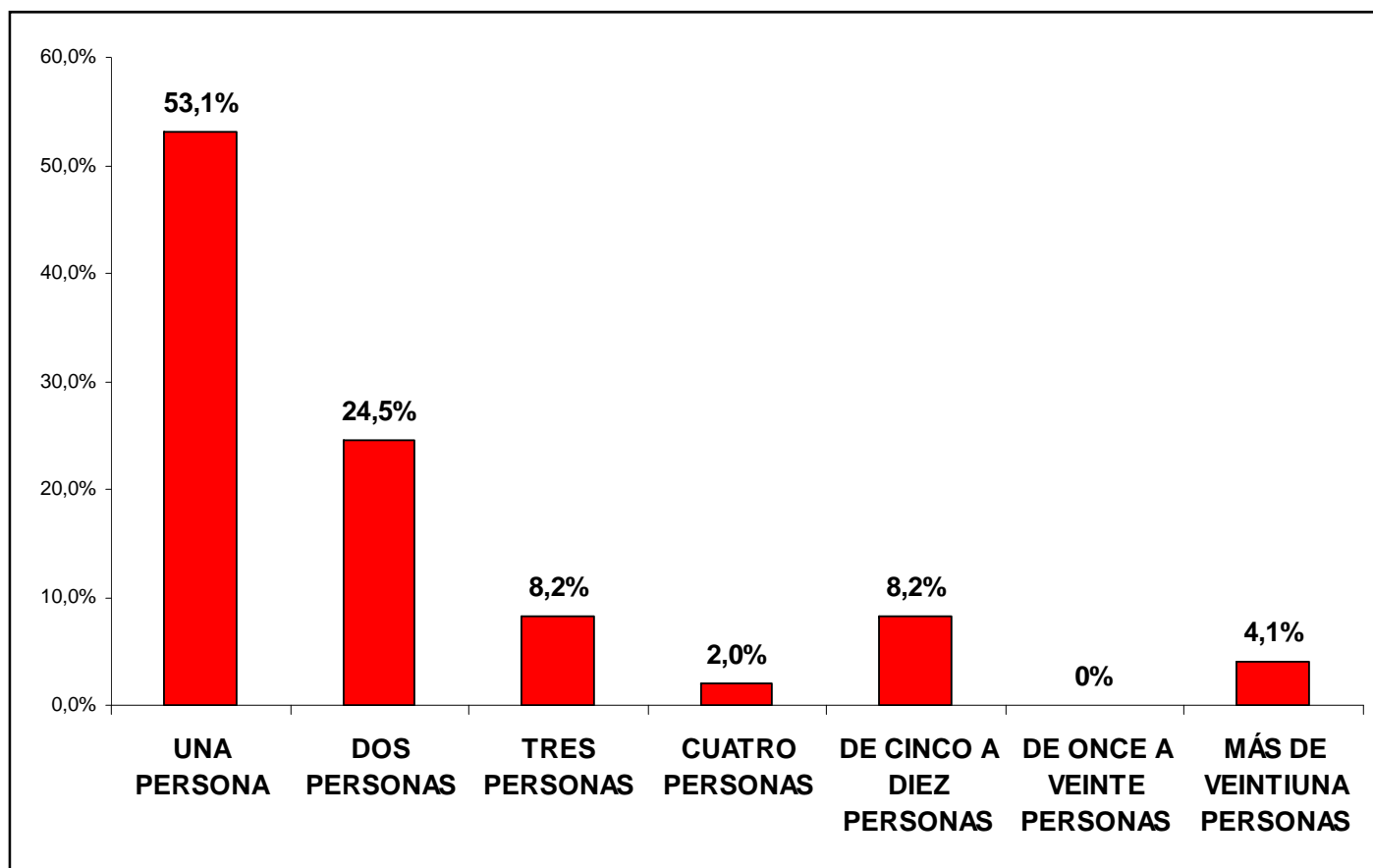
% BASE 49 EMPRESAS



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- **NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA.**

% BASE 49 EMPRESAS

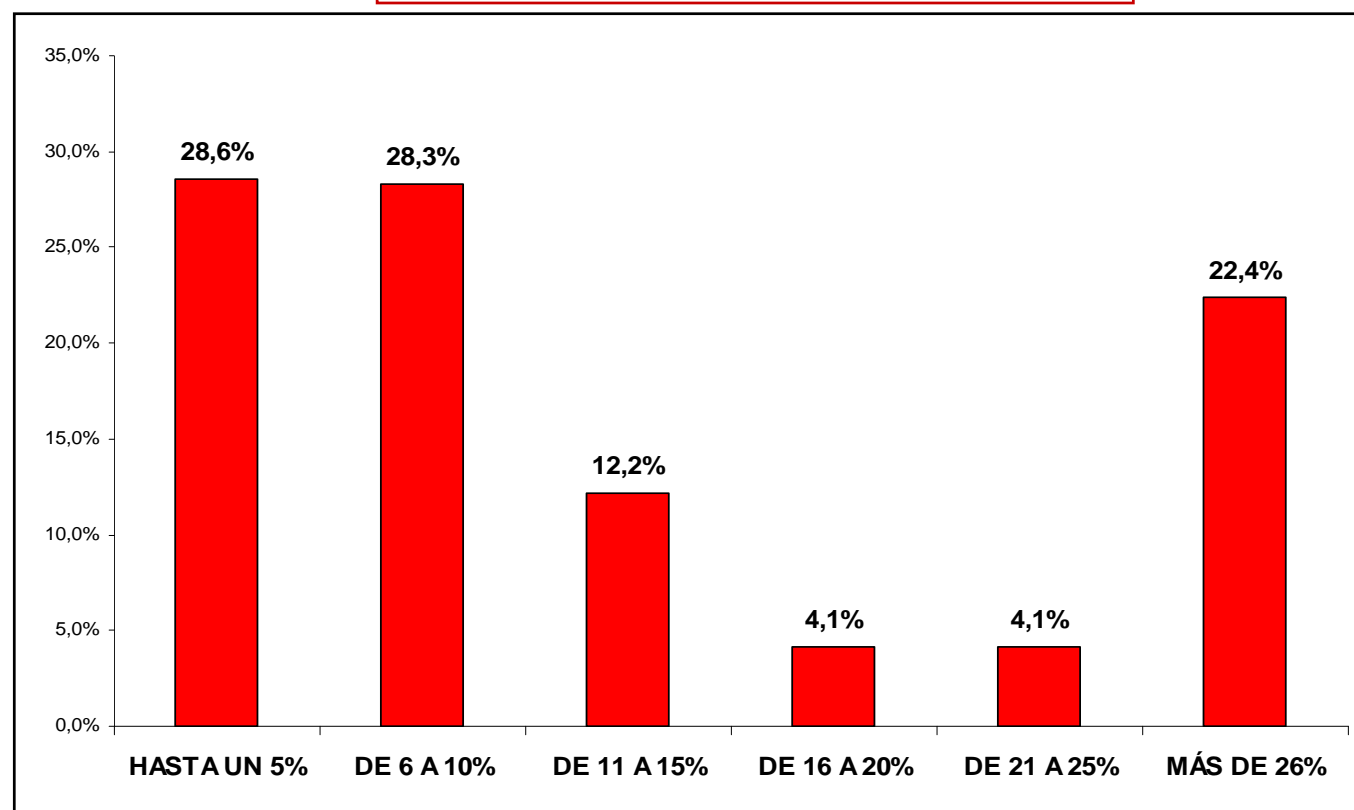


LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

VII.3.- LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN LAS EMPRESAS

- **PORCENTAJE QUE REPRESENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES DENTRO DE LA EMPRESA**

% BASE 49 EMPRESAS



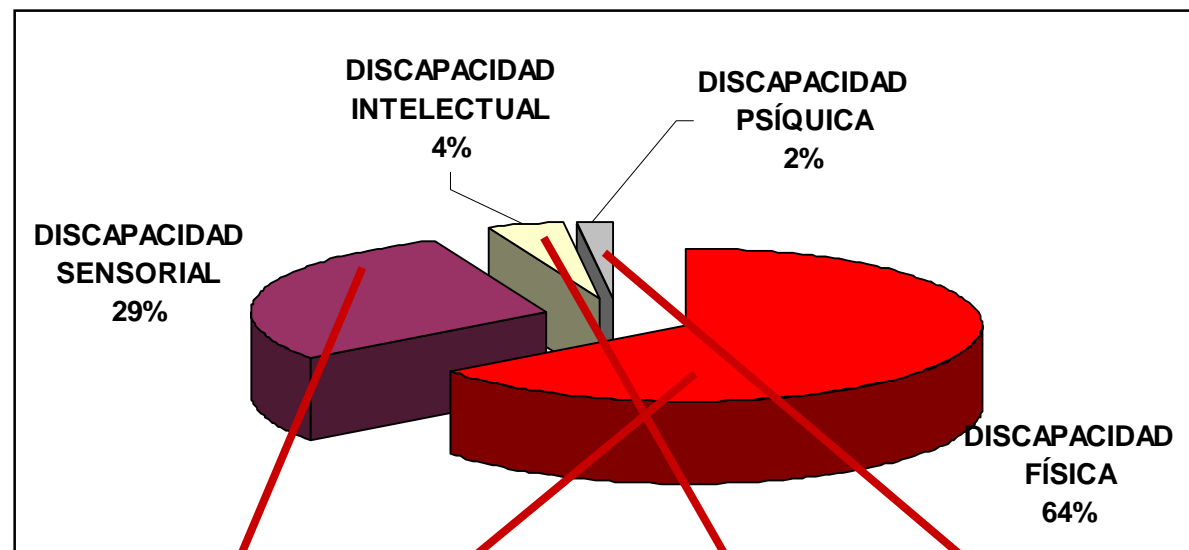
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Tan sólo en el amplio segmento del sector servicios, la inclusión laboral de personas con discapacidad alcanza porcentajes importantes dentro de la masa laboral.
- Los sectores construcción y comercio (más notable que en industria) exhiben una presencia de trabajadores con alguna discapacidad de forma más minoritaria y sólo testimonial.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

VII.4.- TIPOS DE DISCAPACIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DENTRO DE LAS EMPRESAS CONSULTADAS

% BASE 49 EMPRESAS



DESTACA EN MAYOR NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y SENSORIAL EN INDUSTRIA Y COMERCIO

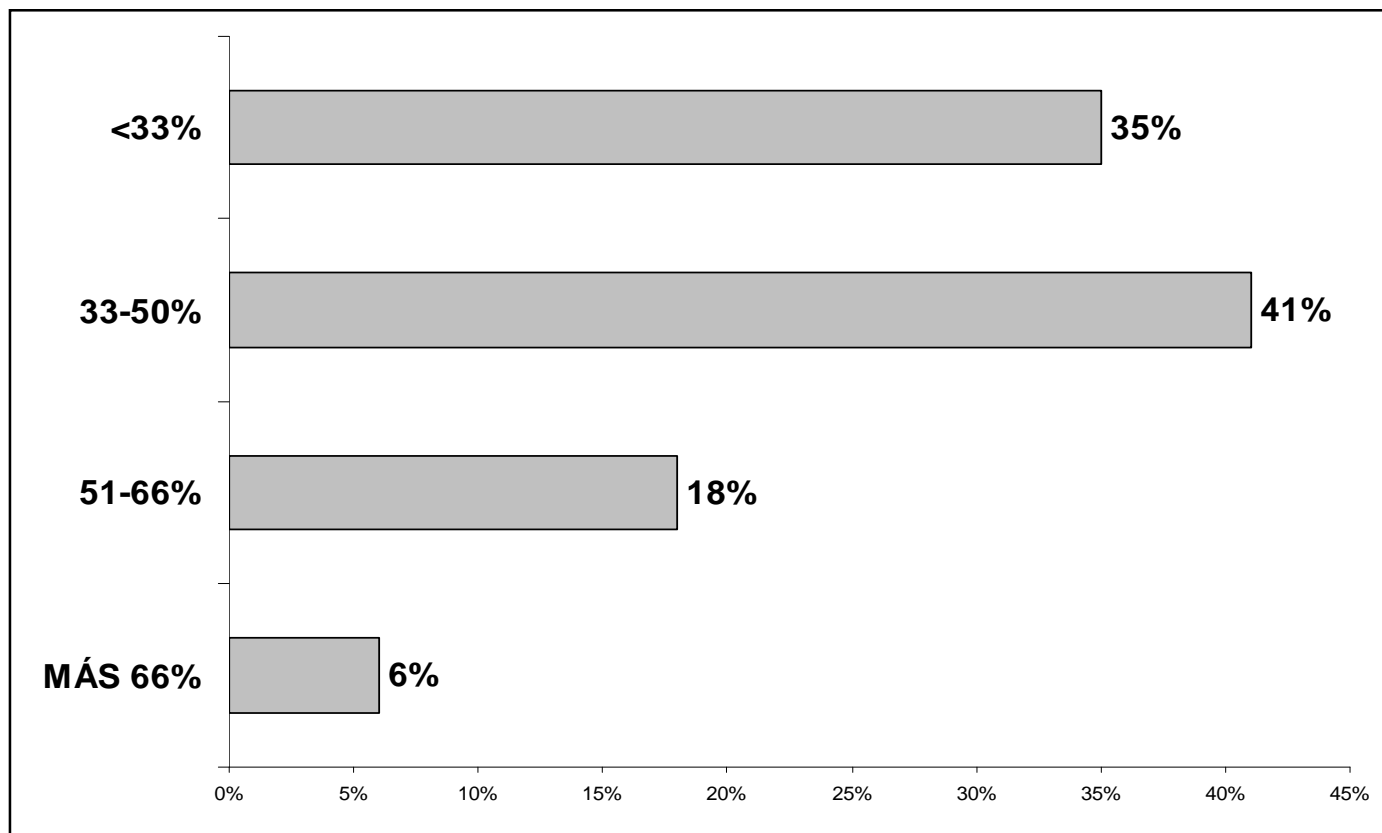
DESTACA EL SECTOR SERVICIOS

DESTACA EL SECTOR INDUSTRIA

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

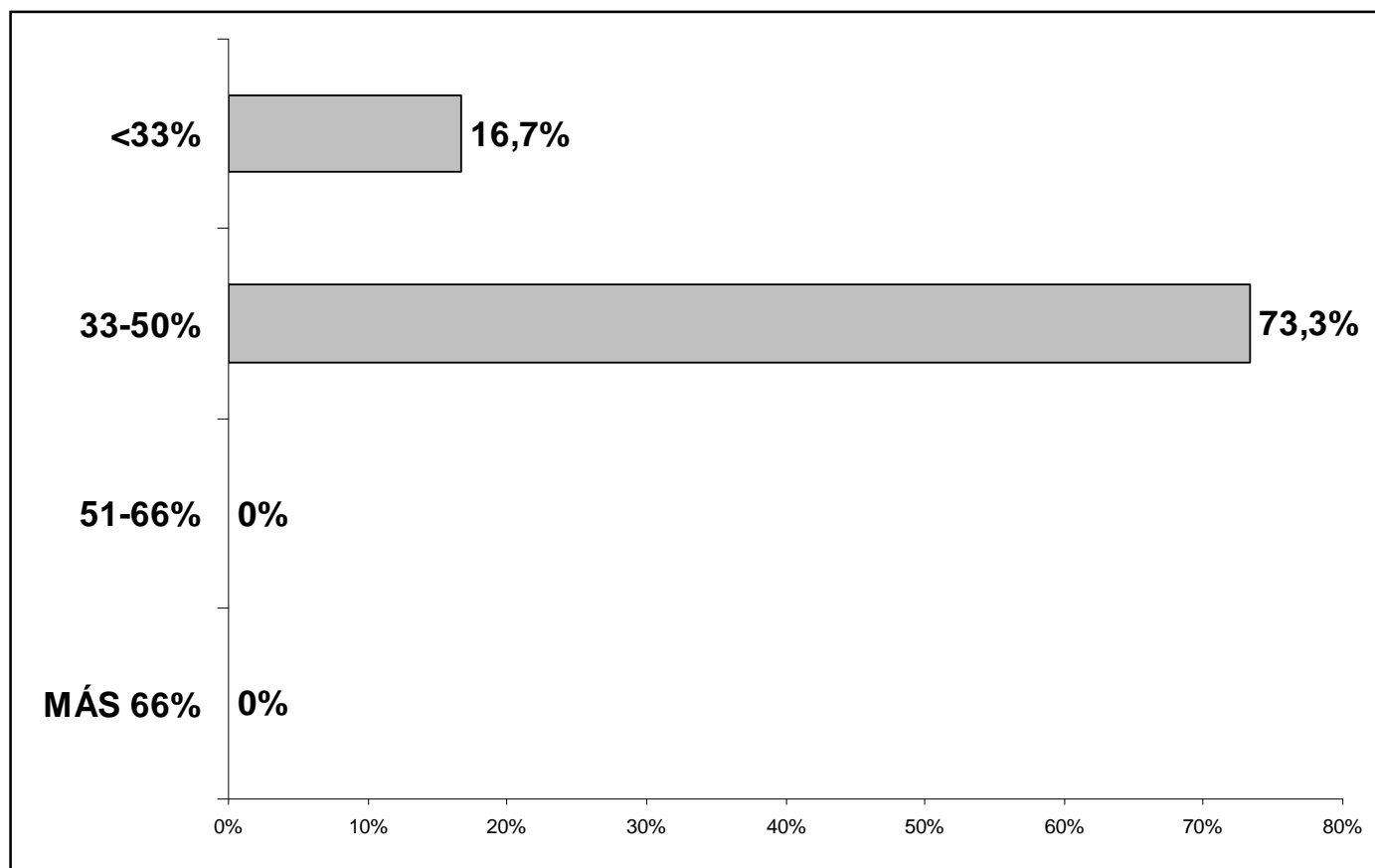
VII.4.1.- GRADO DE DISCAPACIDAD DE LOS TRABAJADORES CON ALGUNA DISCAPACIDAD MANIFIESTA

- **DISCAPACIDAD FÍSICA**



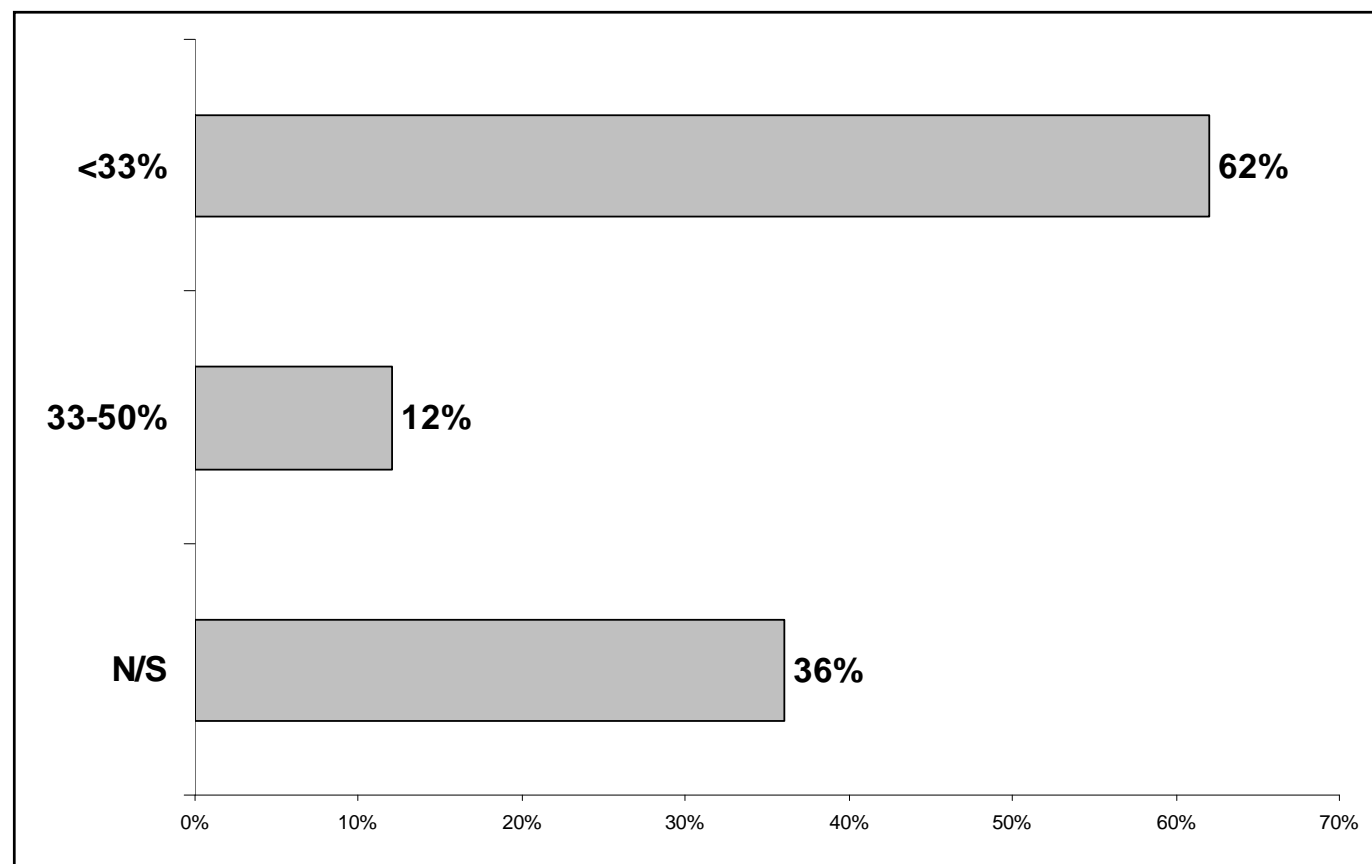
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

• **DISCAPACIDAD SENSORIAL**



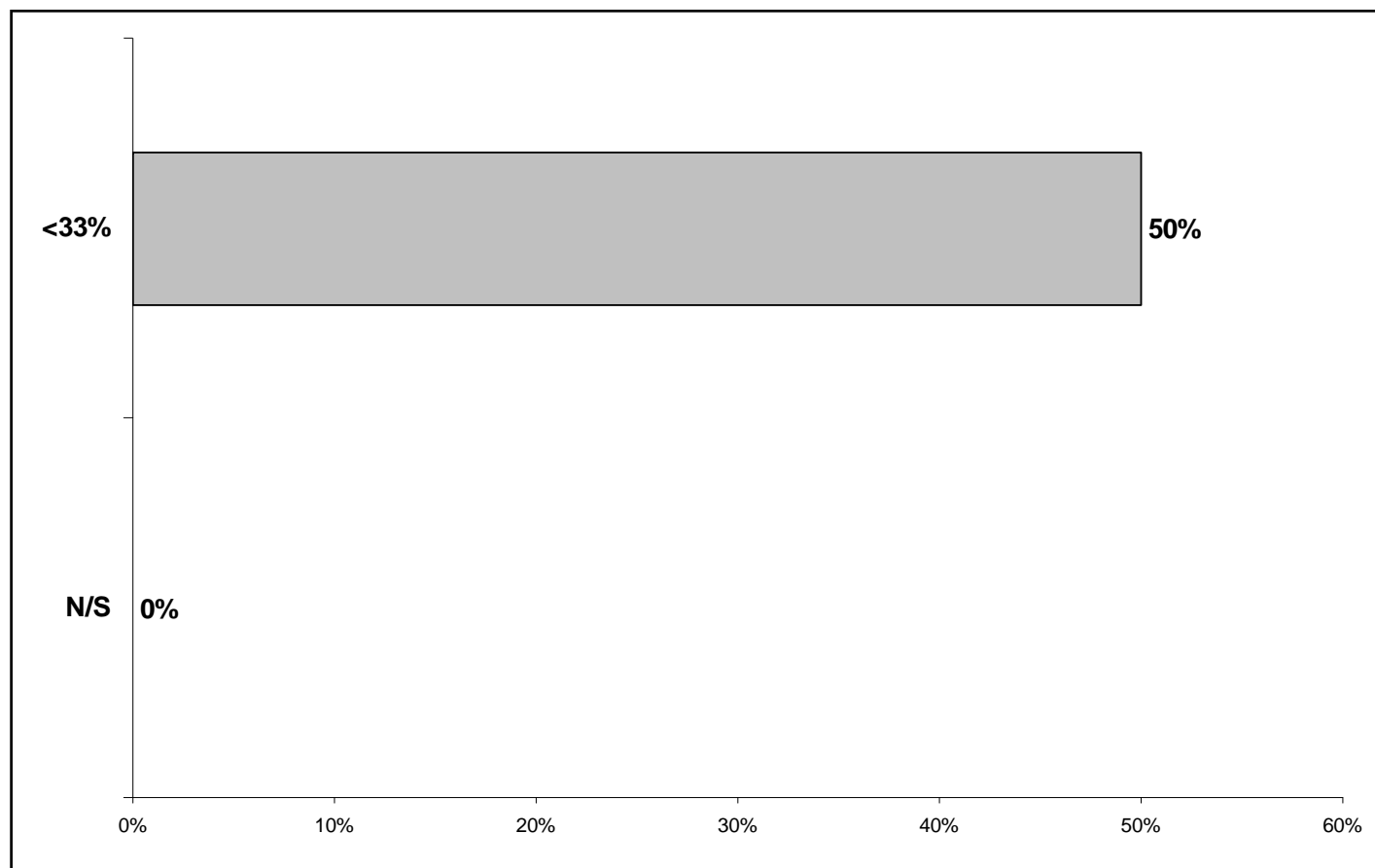
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

• **DISCAPACIDAD INTELECTUAL**



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

• **DISCAPACIDAD PSÍQUICA**



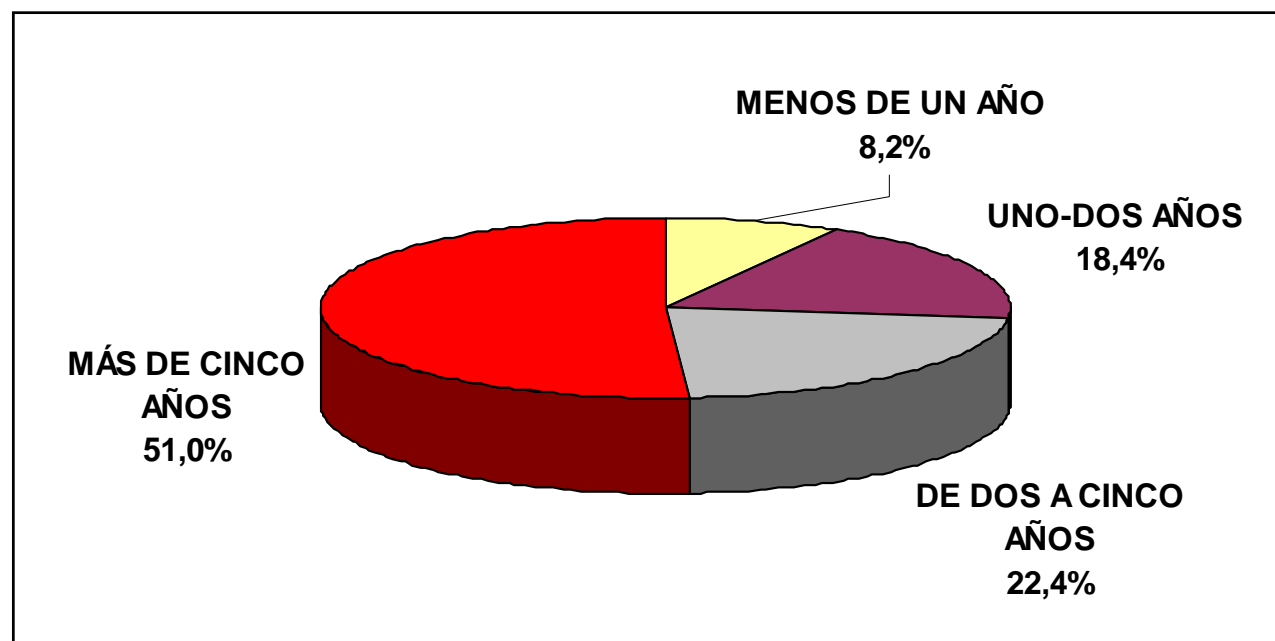
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- La discapacidad física es el tipo de discapacidad que más alcanza inserción laboral cuando ésta puede tener certificada hasta un 50% de la misma.
- Le sigue la discapacidad sensorial que incluso ha logrado un porcentaje de personas insertas laboralmente más alto entre quienes tienen certificado entre 33% y 50%, que entre quienes tienen menos de un 33%.
- Las discapacidades intelectuales y psíquicas, con acuerdo también a la Fase Cualitativa de la investigación, resultan ser las más difíciles de lograr inserción laboral, y si lo logran es porque tienen certificado menos de un 33% de las mismas.
- La posibilidad de inserción en el empleo ordinario de trabajo, vuelve a ratificar que **las discapacidades psíquica e intelectual** (poco conocidas las diferencian entre una y otra) son las más marginadas, las más temidas y las que impiden que la persona misma logre identidad capacitante y productiva por sobre la discapacidad misma.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

VII.5.- TIEMPO QUE LLEVAN EMPLEADAS EN ESAS MISMAS EMPRESAS LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

% BASE 49 EMPRESAS



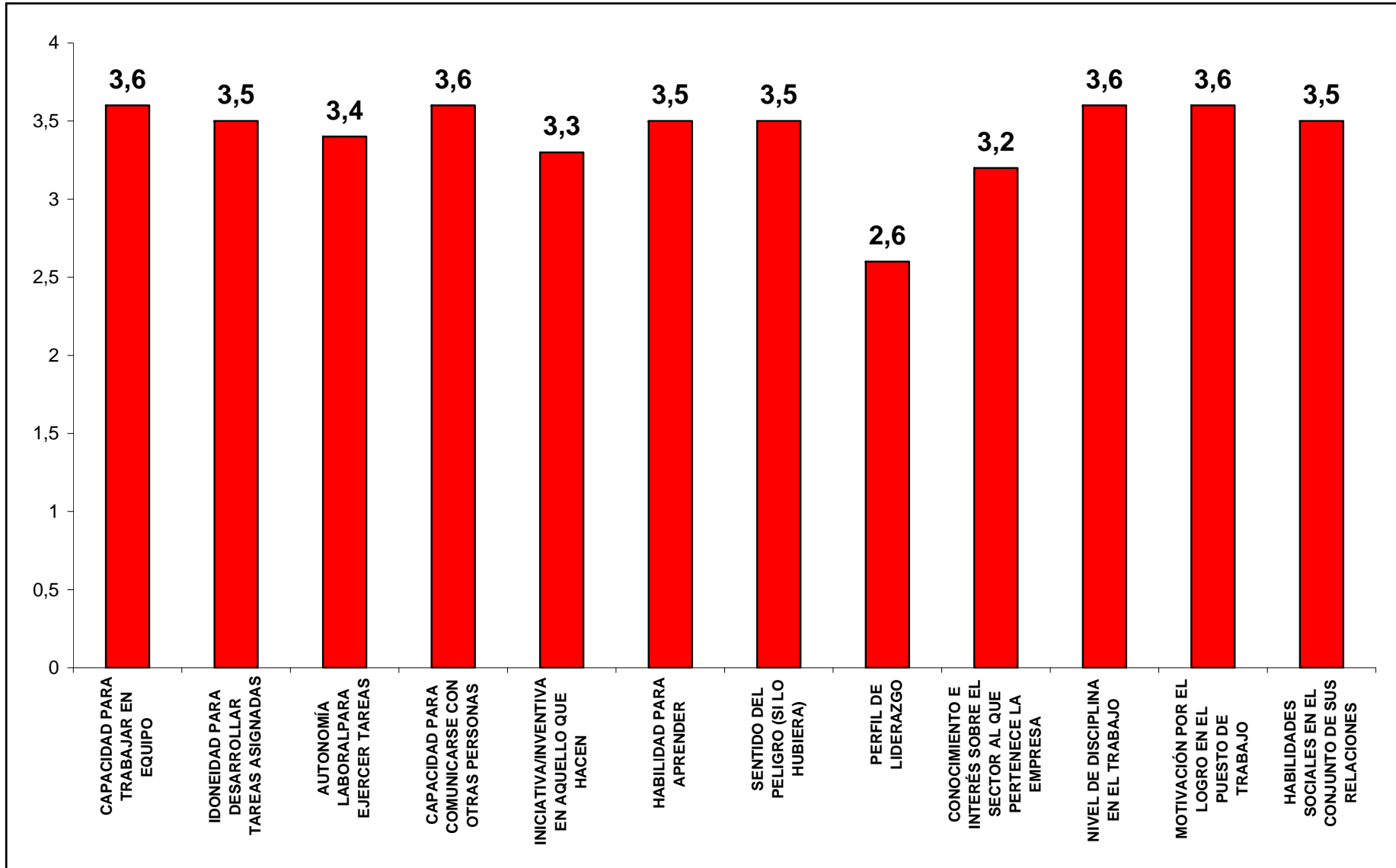
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Los sectores de **INDUSTRIA** y **COMERCIO** son los que presentan porcentajes más altos de personas con discapacidad trabajando más de cinco años.
- Un 10,5% de las personas con discapacidad que trabajan en **SERVICIOS** llevan menos de un año trabajando en este sector.

VII.6.- VALORAN ALGUNOS ASPECTOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN LAS EMPRESAS (MUCHO, BASTANTE, POCO, NADA)

	MUCHO	BASTANTE	POCO	NADA	N/S	MEDIA GENERAL
CAPACIDAD PARA TRABAJAR EN EQUIPO	63%	33%	-	-	-	3,6
IDONEIDAD PARA DESARROLLAR TAREAS ASIGNADAS	55%	43%	-	-	2%	3,5
AUTONOMÍA LABORAL PARA EJERCER TAREAS	57%	35%	2%	6%	-	3,4
CAPACIDAD PARA COMUNICARSE CON OTRAS PERSONAS	67%	29%	4%	-	-	3,6
INICIATIVA/INVENTIVA EN AQUELLO QUE HACEN	43%	41%	10%	2%	4%	3,3
HABILIDAD PARA APRENDER	51%	43%	6%	-	-	3,5
SENTIDO DEL PELIGRO (SI LO HUBIERA)	59%	25%	6%	-	8%	3,5
PERFIL DE LIDERAZGO	12%	31%	35%	8%	14%	2,6
CONOCIMIENTO E INTERÉS SOBRE EL SECTOR AL QUE PERTENECE LA EMPRESA	35%	45%	13%	-	6%	3,2
NIVEL DE DISCIPLINA EN EL TRABAJO	57%	39%	-	-	4%	3,6
MOTIVACIÓN POR EL LOGRO EN EL PUESTO DE TRABAJO	51%	43%	-	-	6%	3,6
HABILIDADES SOCIALES EN EL CONJUNTO DE SUS RELACIONES	53%	43%	-	-	6%	3,5

CUADRO DE FACTORES VALORADOS SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A PARTIR DE LAS MEDIAS GENERALES DE DICHS FACTORES

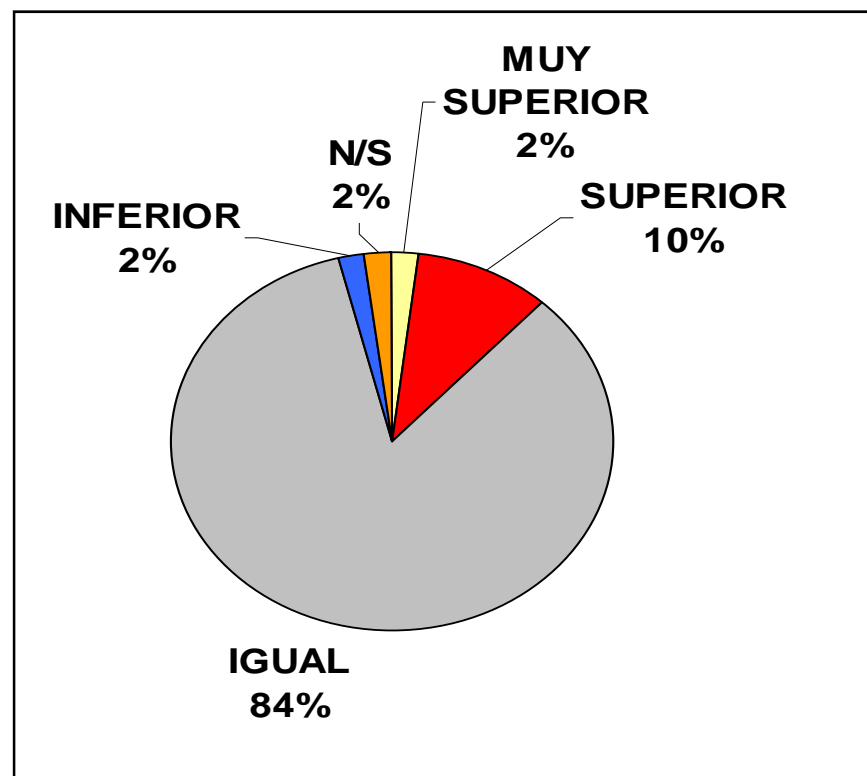


LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

VII.6.1.- SI PUDIERA COMPARAR A ESTAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON LOS OTROS TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE NO MANIFIESTAN DISCAPACIDAD ALGUNA ... (MUY SUPERIOR, SUPERIOR, IGUAL, INFERIOR, MUY INFERIOR)

MEDIA GENERAL 3,2

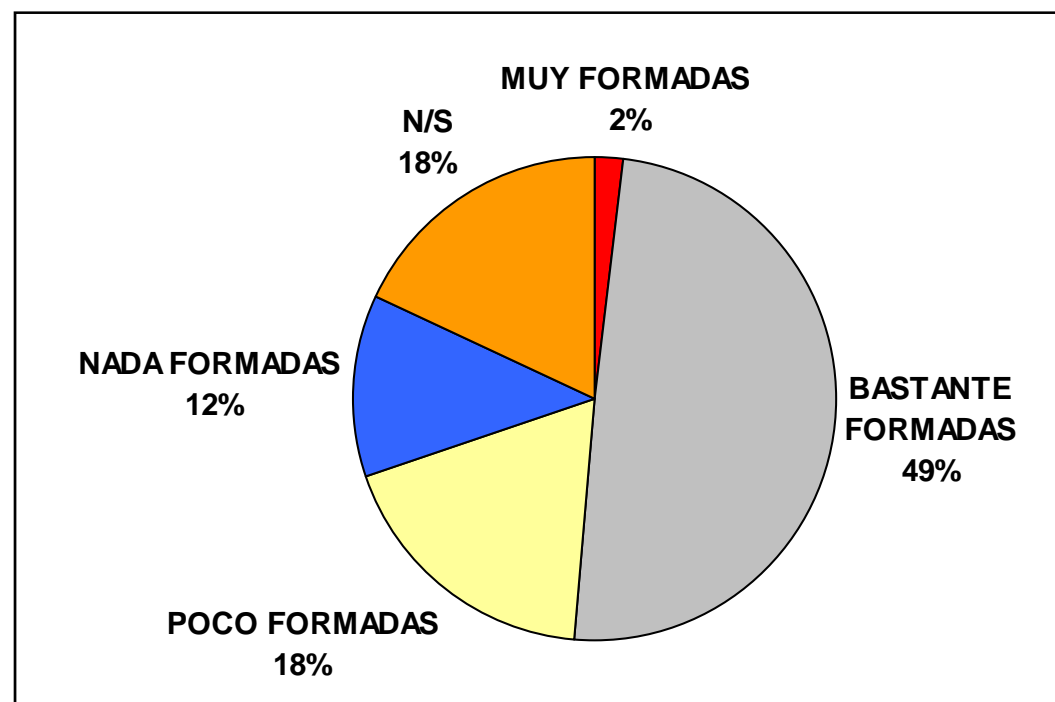
• RENDIMIENTO



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- **FORMACIÓN CON LA QUE LLEGAN**

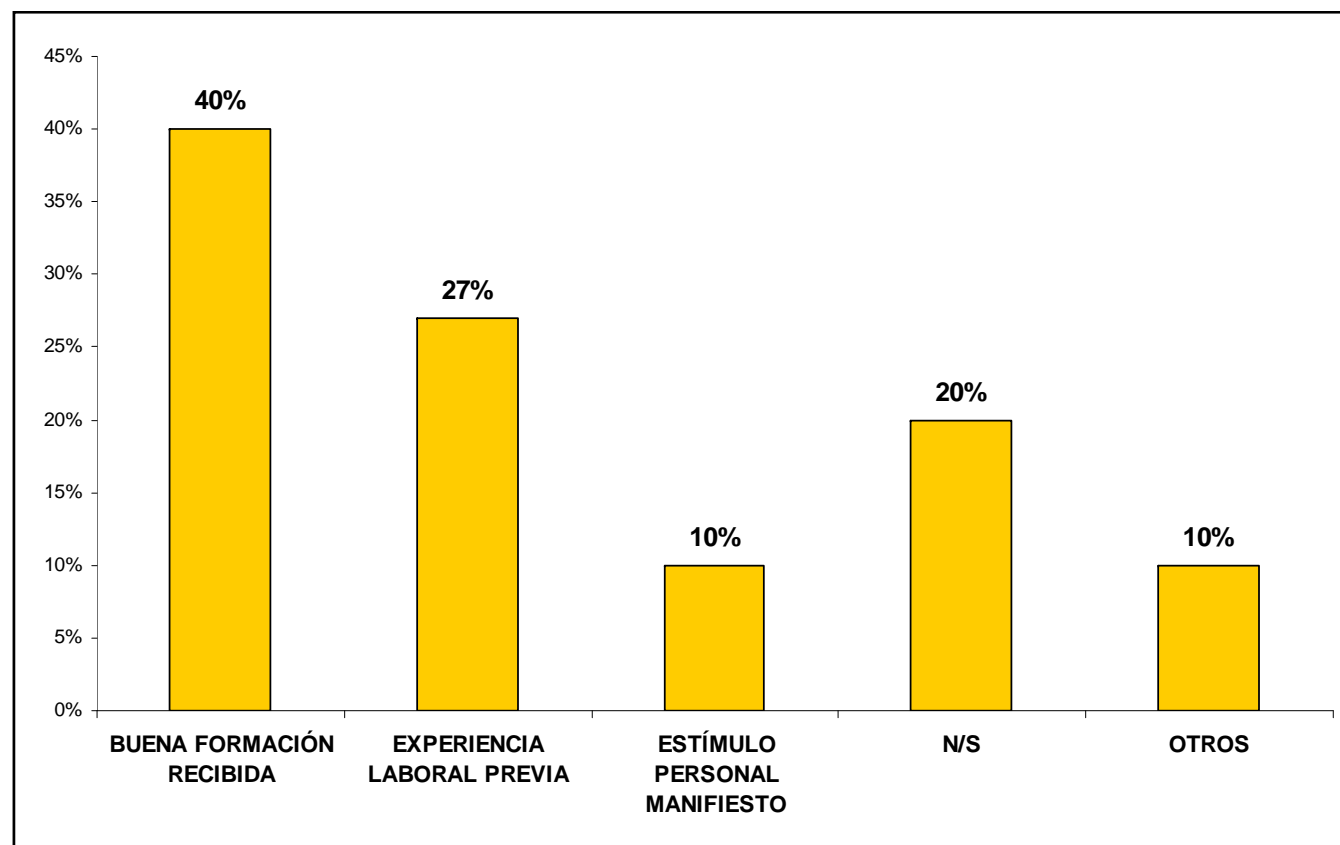
MEDIA GENERAL 2,9



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

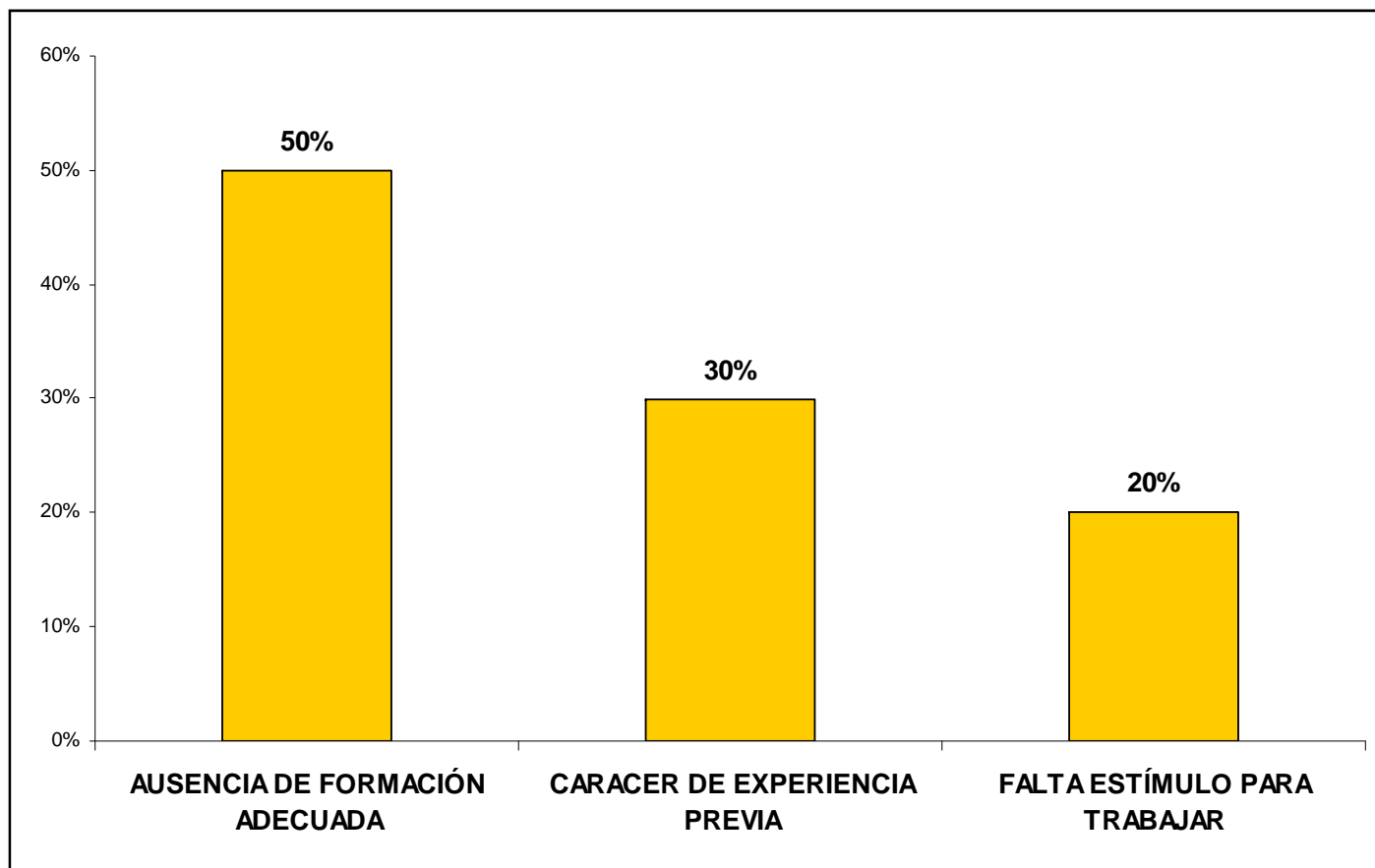
- **LOS ASPECTOS POSITIVOS QUE SEÑALAN QUIENES VALORAN QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LLEGAN MUY Y/O BASTANTE FORMADAS**

% BASE 30 EMPRESAS



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- **LOS ASPECTOS NEGATIVOS QUE SEÑALAN QUIENES VALORAN QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LLEGAN COMO POCO Y/O NADA FORMADAS**

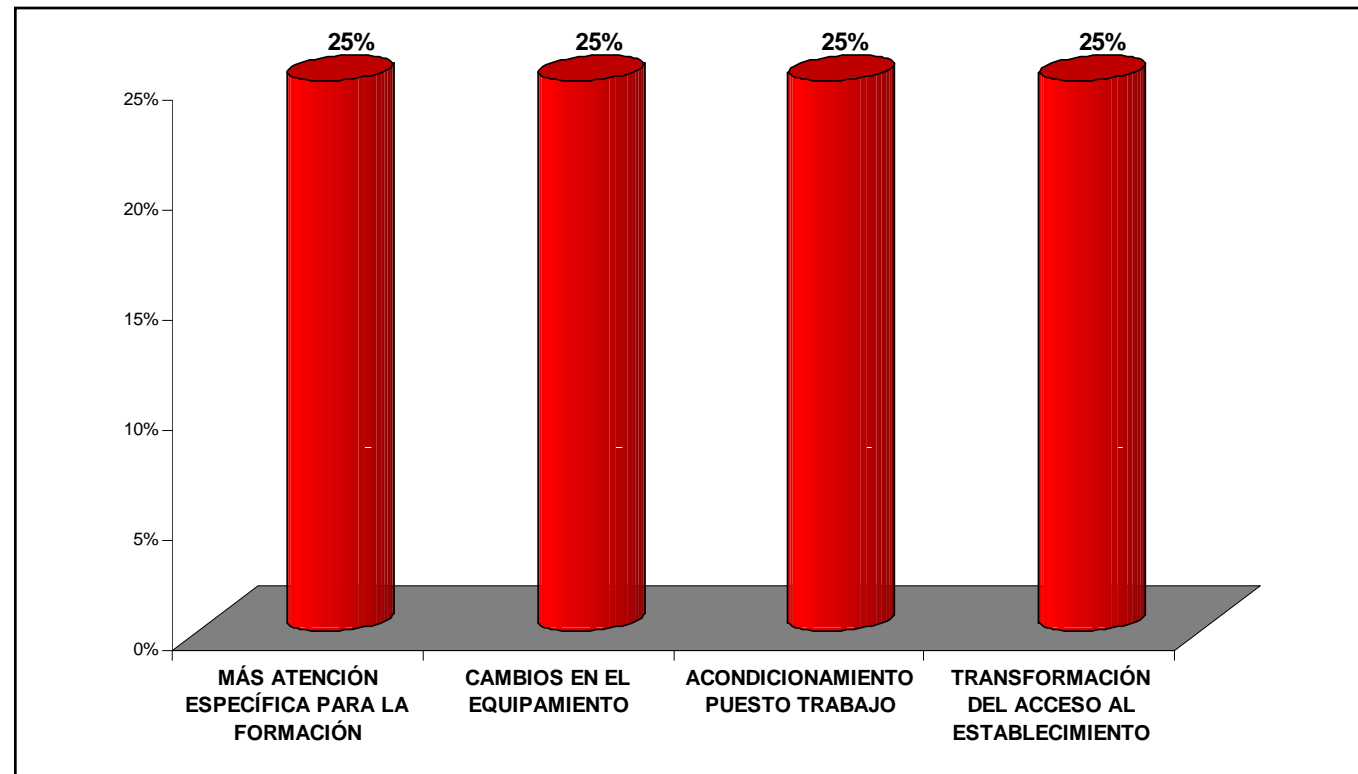


VII.7.- ACCIONES REALIZADAS POR LAS EMPRESAS PARA INSERTAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

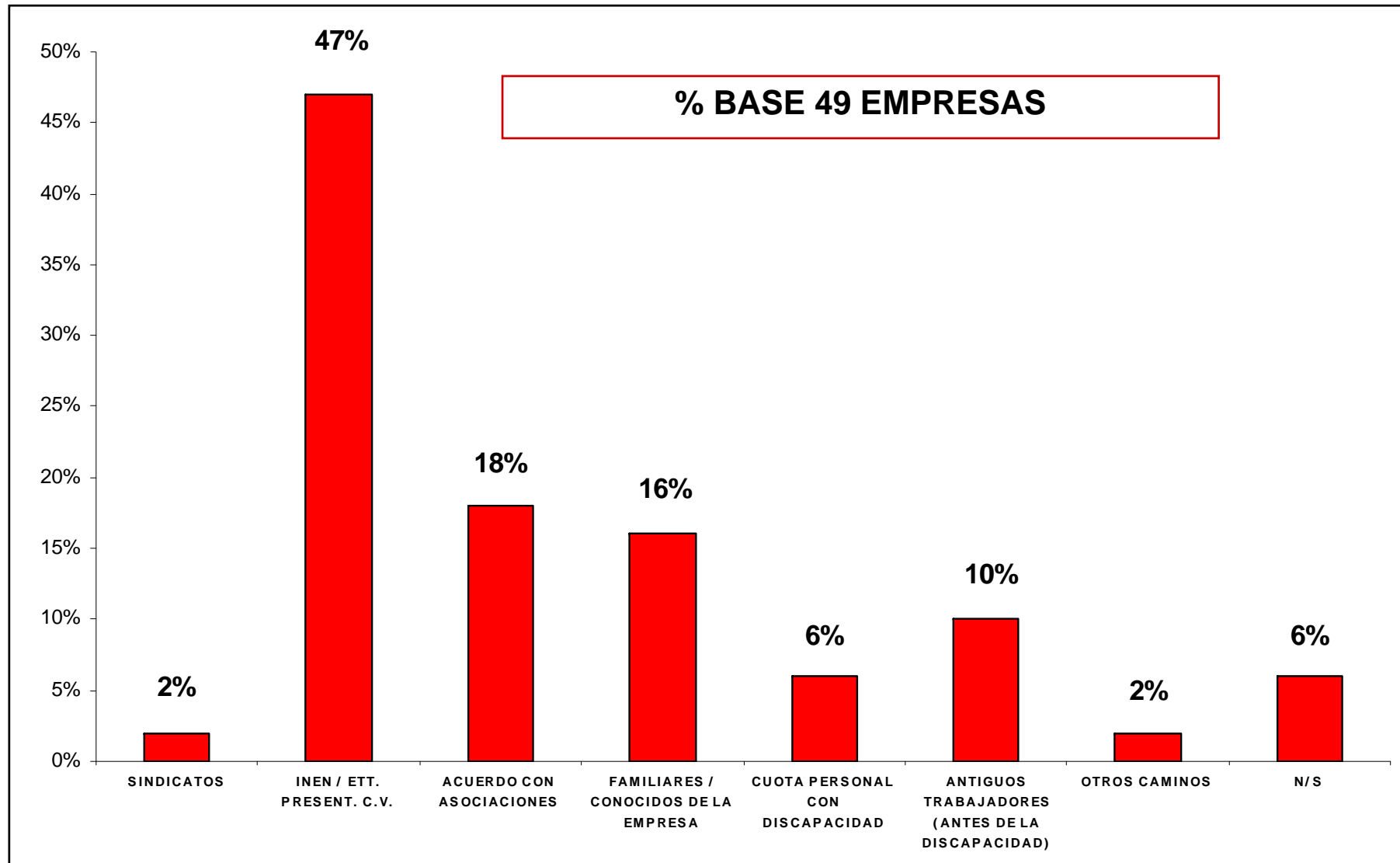


- Tan sólo cuatro (4) empresas (8% del total de las que indican tener trabajadores con alguna discapacidad) manifiestan haber tenido que realizar algún tipo de acción específica para insertar a las personas con discapacidad que trabajan en sus centros.

• TIPOS DE ACCIONES



VII.8.- DIFERENTES CAMINOS POR LOS QUE HAN LLEGADO A LAS EMPRESAS LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN ACTUALMENTE EN ELLAS



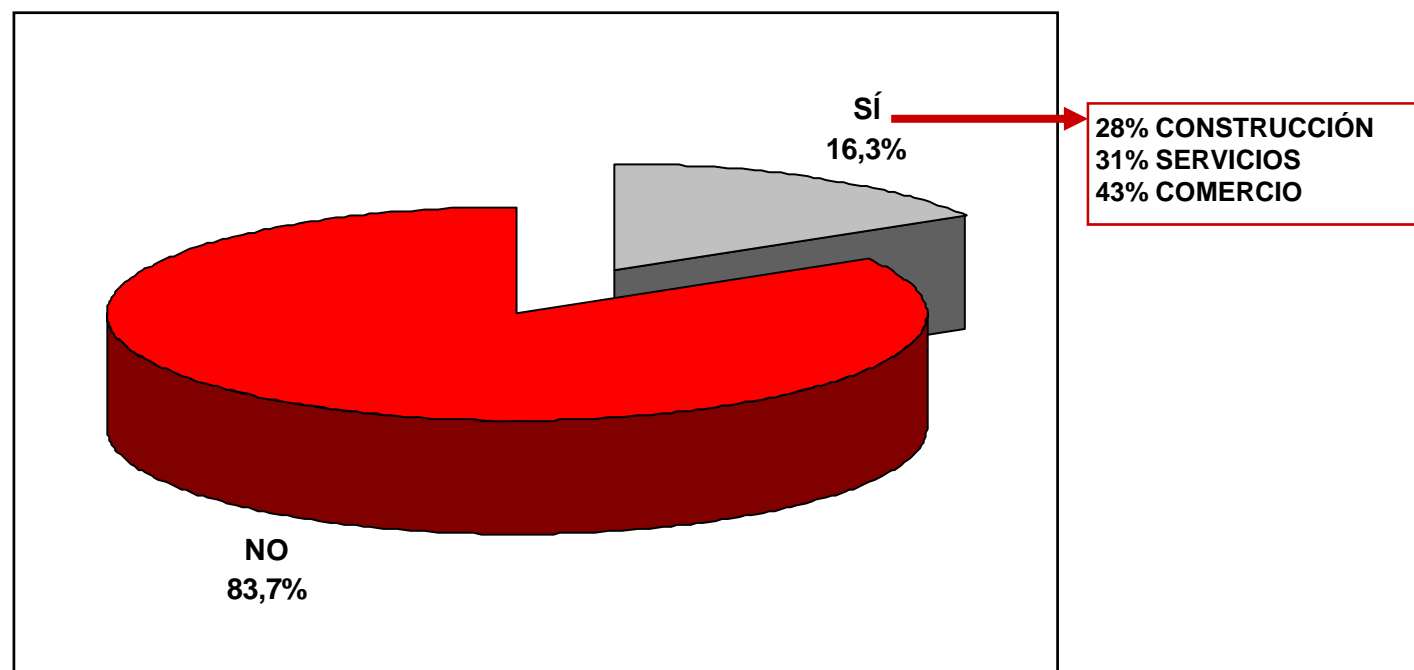
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Los sectores **COMERCIO** y **SERVICIOS** son los más destacados en su acción de acuerdos con entidades asociativas y fundaciones vinculadas a personas con discapacidad.
- Por su parte **INDUSTRIA** y **CONSTRUCCIÓN** destacan en la apertura a recibir C.V. de personas con discapacidad a través de INEM, ETTs. Etc.

... ACUERDOS CON ASOCIACIONES, FUNDACIONES, ETC., VINCULADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ¿TIENE ESTA EMPRESA ALGÚN TIPO DE ACUERDO CON ASOCIACIONES / FUNDACIONES QUE NUCLEAN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

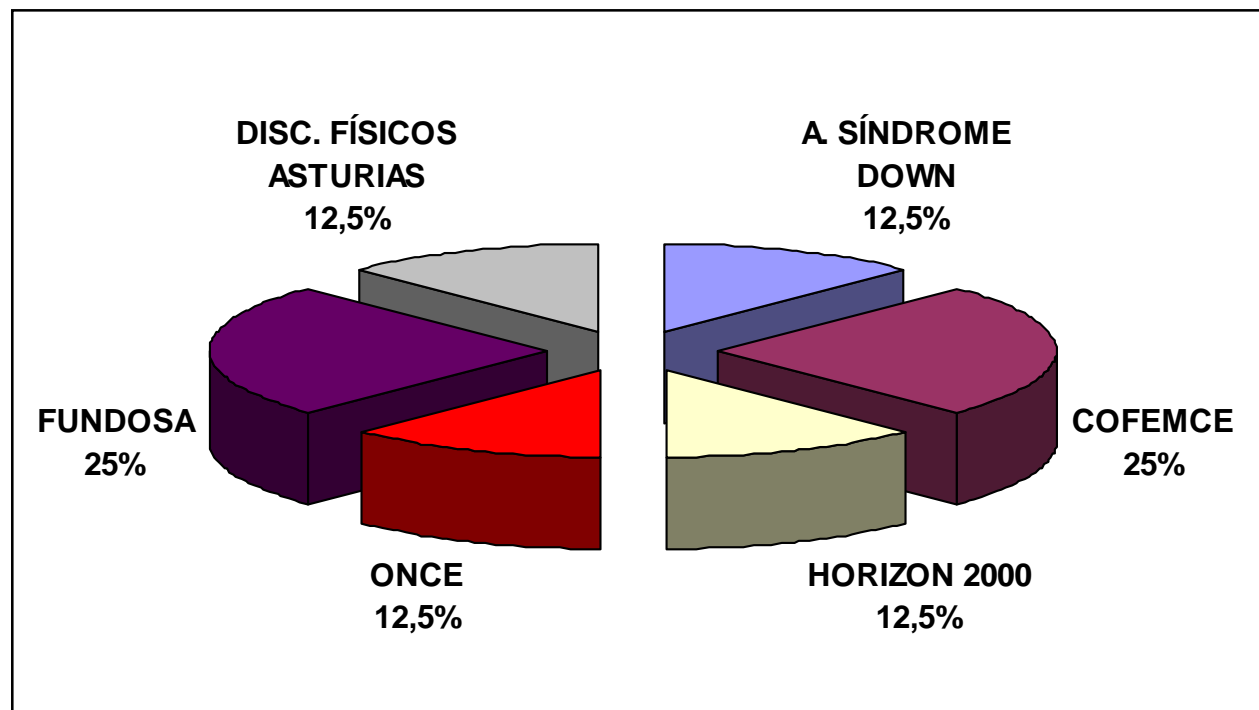
% BASE 49 EMPRESAS



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Al 16,3% de las empresas que manifiestan tener acuerdos con asociaciones, consultamos sobre el perfil / identidad de éstas.

% BASE 8 EMPRESAS



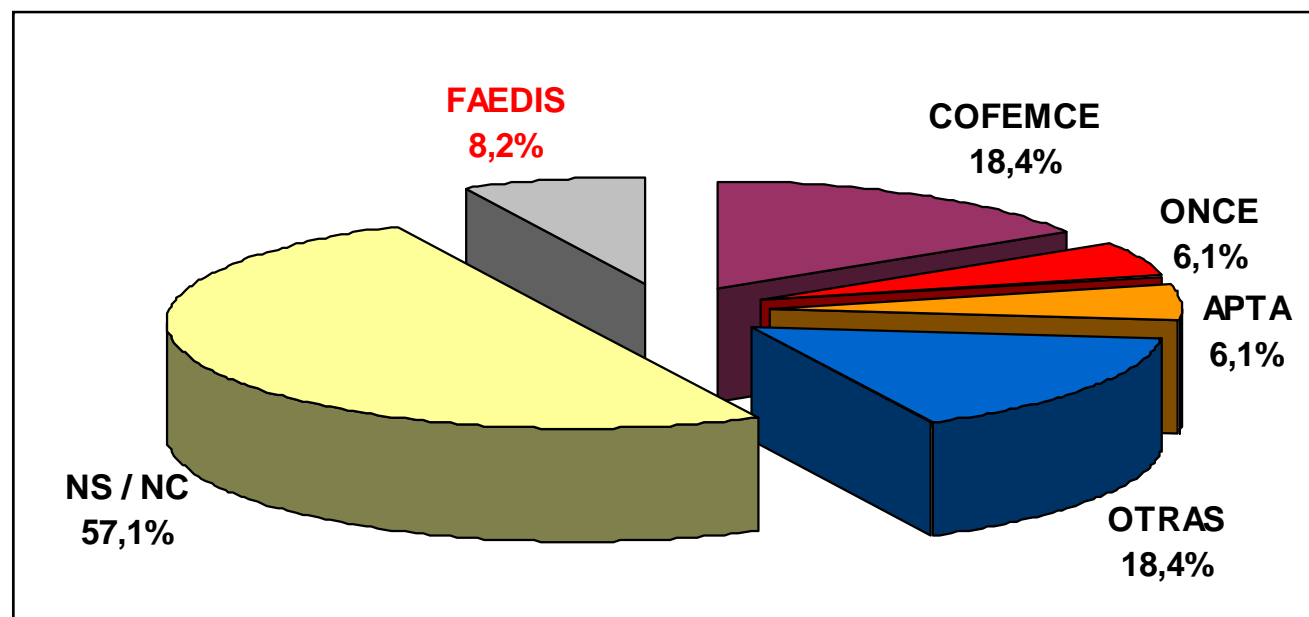
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

VII.9.- CONOCIMIENTO DE ENTIDADES ASOCIATIVAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ¿QUÉ ASOCIACIÓN / ES CONOCE DENTRO DEL PRINCIPADO DE
ASTURIAS RELACIONADAS CON LA INTEGRACIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

(NIVEL ESPONTÁNEO)

% BASE 49 EMPRESAS



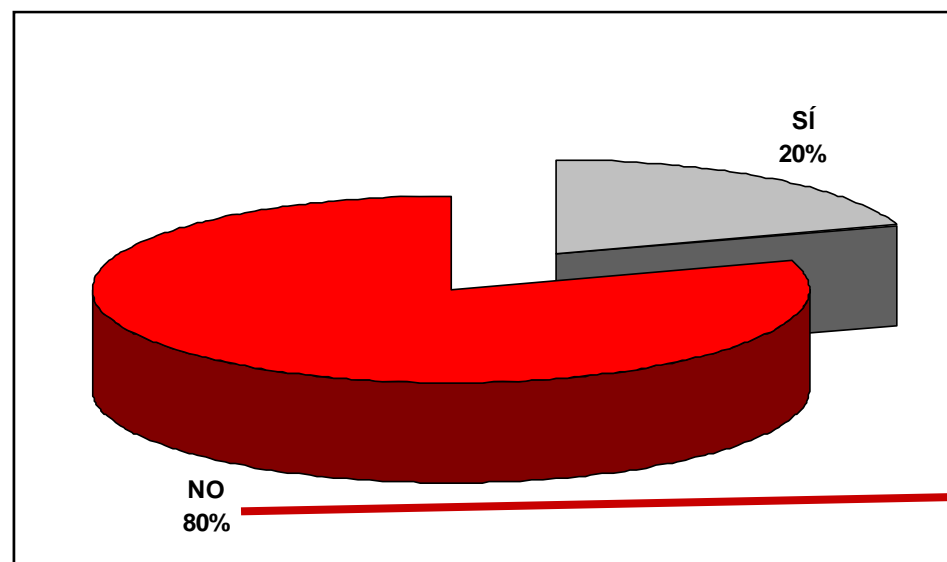
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- El 91,8% de las empresas que dicen tener personas con discapacidad trabajando en sus entidades y que no han mencionado FAEDIS, fueron consultadas a nivel sugerido.

¿CONOCE O HA OÍDO HABLAR DE LA FUNDACIÓN FAEDIS?

(NIVEL SUGERIDO)

% BASE 45 EMPRESAS



PORCENTAJE QUE LLEGA
AL 86% EN EL SECTOR DE
INDUSTRIA

VII.10.- LAS EMPRESAS QUE NO TIENEN PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENTRE SUS TRABAJADORES

- Un alto porcentaje de la muestra (84%) no tiene entre sus trabajadores, ninguna persona con discapacidad. A estas empresas consultamos los posibles motivos para ello (grados de acuerdo mucho – bastante – poco – nada).

- **SE TRATA DE UN SECTOR / TRABAJO MUY PELIGROSO**

MEDIA GENERAL 1,7

• MUY DE ACUERDO	13%
• BASTANTE DE ACUERDO	13%
• POCO DE ACUERDO	13%
• NADA DE ACUERDO	61%
• NS / NC	-

• **PUESTOS TRABAJO EN ATENCIÓN AL PÚBLICO**

MEDIA GENERAL 3,0

• MUY DE ACUERDO	48%
• BASTANTE DE ACUERDO	13%
• POCO DE ACUERDO	11%
• NADA DE ACUERDO	28%
• NS / NC	-

• **ALTOS COSTES PARA ADAPTAR LOS PUESTOS DE TRABAJO**

MEDIA GENERAL 2,2

• MUY DE ACUERDO	25%
• BASTANTE DE ACUERDO	11%
• POCO DE ACUERDO	15%
• NADA DE ACUERDO	37%
• NS / NC	12%

- **NUNCA SE HA PLANTEADO LA POSIBILIDAD DE QUE SE INCORPORE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

MEDIA GENERAL 2,9

• MUY DE ACUERDO	51%
• BASTANTE DE ACUERDO	5%
• POCO DE ACUERDO	14%
• NADA DE ACUERDO	27%
• NS / NC	3%

- **COSTES DE FORMACIÓN MUY ALTOS**

MEDIA GENERAL 2,1

• MUY DE ACUERDO	20%
• BASTANTE DE ACUERDO	13%
• POCO DE ACUERDO	15%
• NADA DE ACUERDO	45%
• NS / NC	7%

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- **LOCALIZACIÓN / UBICACIÓN DE LA EMPRESA MUY INACCESIBLE PARA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

MEDIA GENERAL 3,2

MUY DE ACUERDO	38%
BASTANTE DE ACUERDO	9%
POCO DE ACUERDO	14%
NADA DE ACUERDO	38%
NS / NC	1%

- Por lo que, de manera sintética un cuadro del estado de la cuestión entre empresas que **no** tienen empleada a ninguna persona con discapacidad, tendría el siguiente perfil.

• NO SE TRATA DE SECTORES EMPRESARIALES PELIGROSOS	(74% así lo considera)
• LA ATENCIÓN AL PÚBLICO ES EL PRINCIPAL HANDICAP A SUPERAR	(61%)
• NO PARECE ESPECIALMENTE COSTOSA LA ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	(52%)
• NUNCA HA PLANTEADO LA POSIBILIDAD DE CONTRATAR A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD	(56%)
• NO REQUERIRÍA FORMACIÓN MUY COSTOSA PARA LOGRAR IDONEIDAD	(60%)
• LA LOCALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS NO ES ESPECIALMENTE ADVERSA	(52%)*

(*) PORCENTAJES SOBRE 254 EMPRESAS QUE SURGEN DE SUMAR LAS FRECUENCIAS MUCHO / BASTANTE Y POCO / NADA DE FORMA RESPECTIVA PARA CADA EPÍGRAFE.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- ... EN MEDIAS GENERALES DE GRADO DE ACUERDO (MUY 4;
BASTANTE 3; POCO 2; NADA 1)

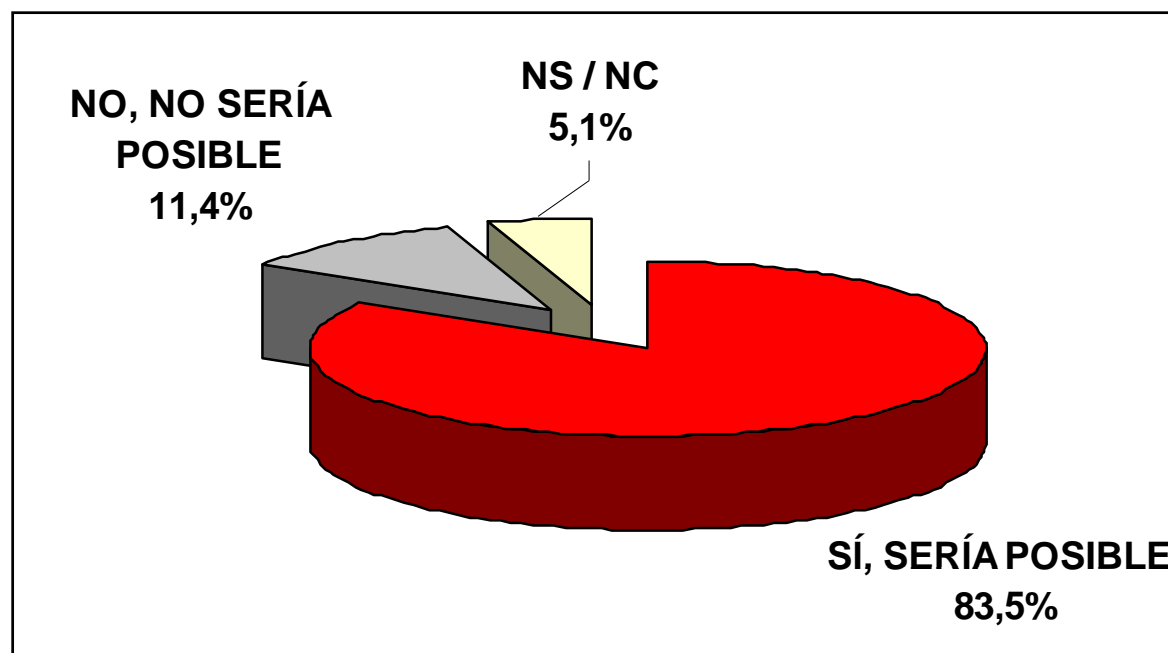
• SECTOR TRABAJO PELIGROSO	1,7
• ATENCIÓN AL PÚBLICO	3,0
• COSTES ADAPTACIÓN PUESTO TRABAJO	2,2
• NUNCA SE HA PLANTEADO LA POSIBILIDAD	2,9
• COSTES DE FORMACIÓN MUY ALTOS	2,1
• UNICACIÓN DE LA EMPREA DIFÍCIL ACCESO	3,2

... VALORACIÓN GLOBAL

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- **AUNQUE NO HAYA NINGUNA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA, ¿CREE UD., QUE SE TRATA DE UN SECTOR LABORAL EN EL CUAL CABRÍAN PESONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD TRABAJANDO EN ÉL?**

% BASE 254 EMPRESAS



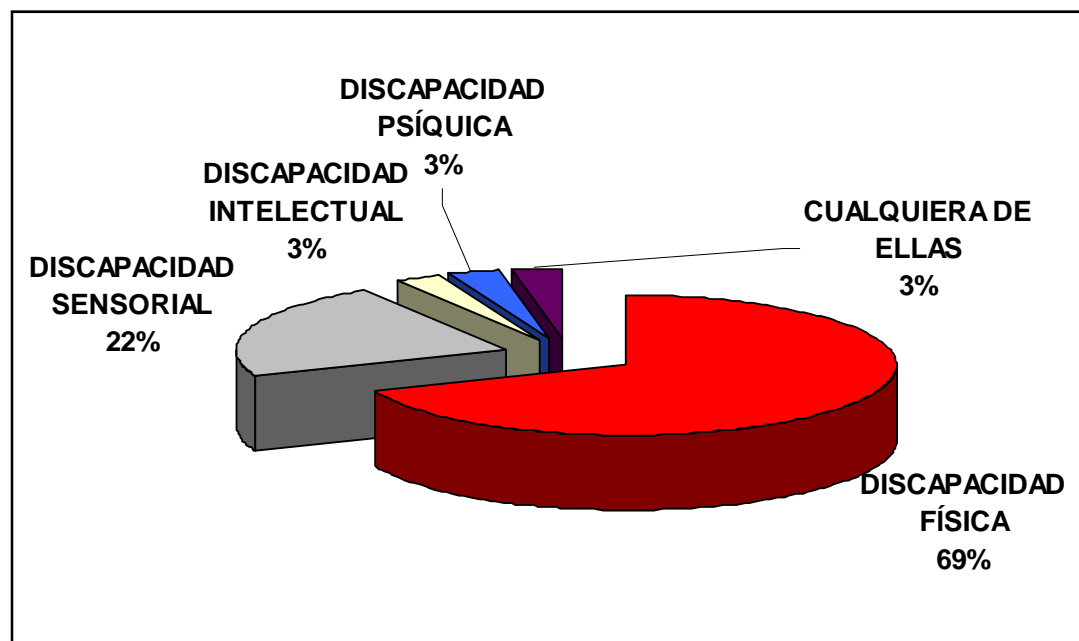
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Las dudas más altas se aprecian en el segmento de la CONSTRUCCIÓN (71%) y las más bajas en SERVICIOS, donde los interlocutores consideran que podría haber personas con discapacidad trabajando en un porcentaje del 90% de las respuestas de este sector.

VII.11.- LAS DISCAPACIDADES APTAS Y NO APTAS PARA INTEGRARSE LABORALMENTE SEGÚN LAS EMPRESAS QUE NO TIENEN PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENTRE SUS TRABAJADORES

- **¿QUÉ TIPO DE DISCAPACIDAD SERÍA MÁS FACTIBLE QUE SE ADAPTARA A LOS PUESTOS DE TRABAJO DE SU EMPRESA?**

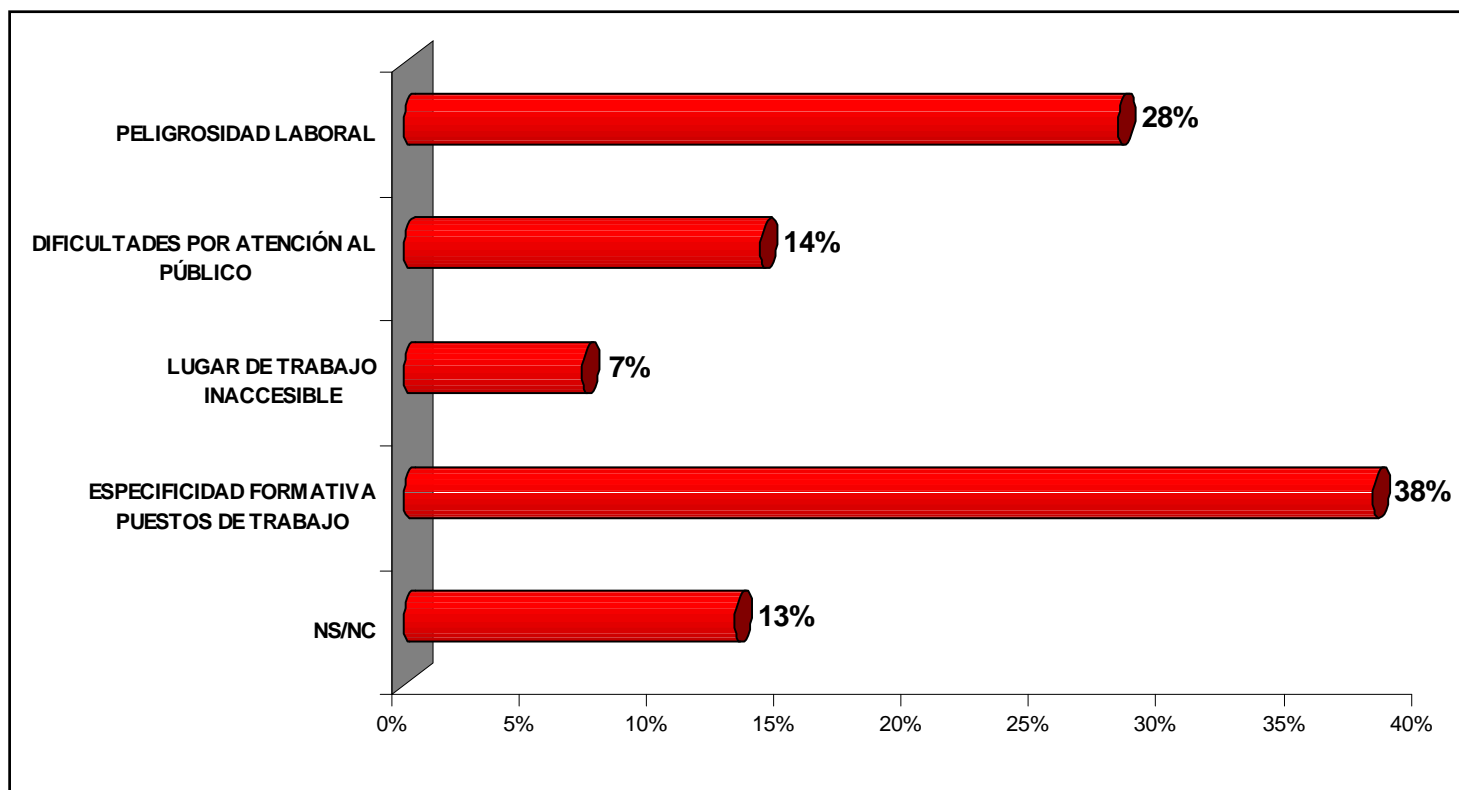
% BASE 212 EMPRESAS



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Consultados los representantes de empresas que consideran que sus sectores no son aptos para integrar persona con discapacidad respondieron aludiendo a los siguiente motivos

% BASE 29 EMPRESAS



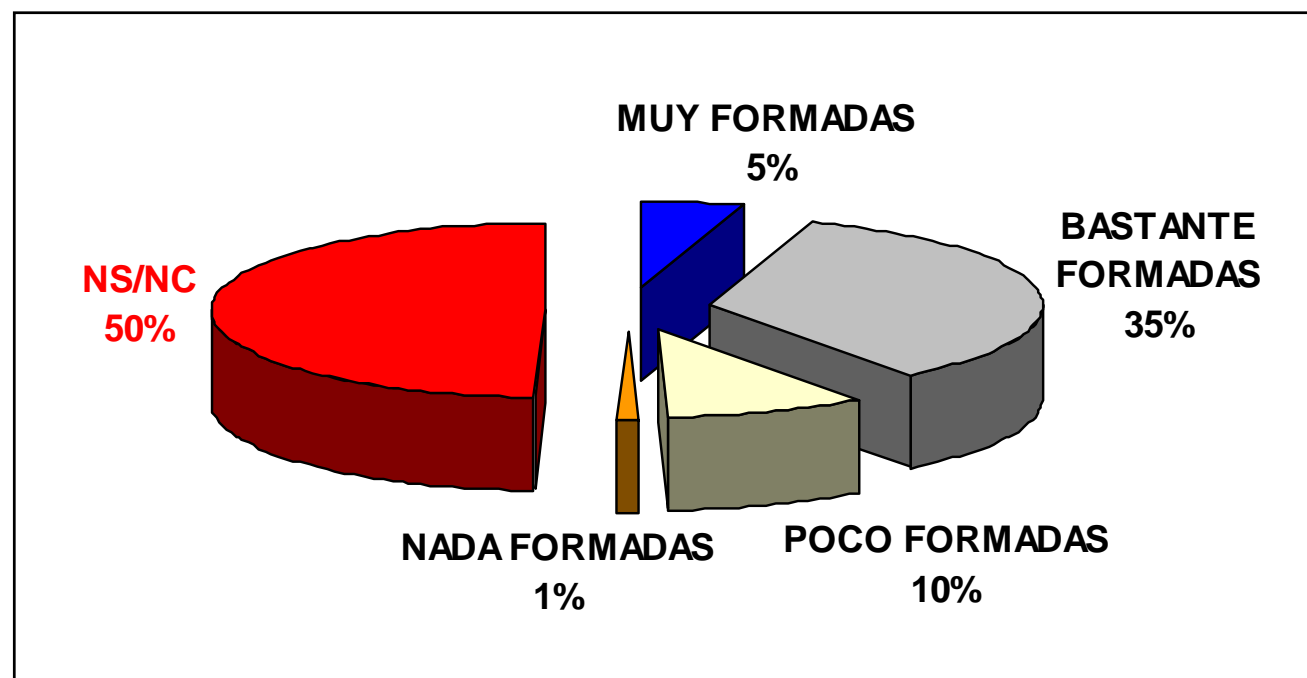
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

VII.12.- IMAGEN DEL GRADO DE FORMACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS QUE NO TIENEN ESTE PERFIL ENTRE SUS TRABAJADORES

- **CONSIDERA QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ESTÁN ...**

% BASE 254 EMPRESAS

MEDIA GENERAL 2,8



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

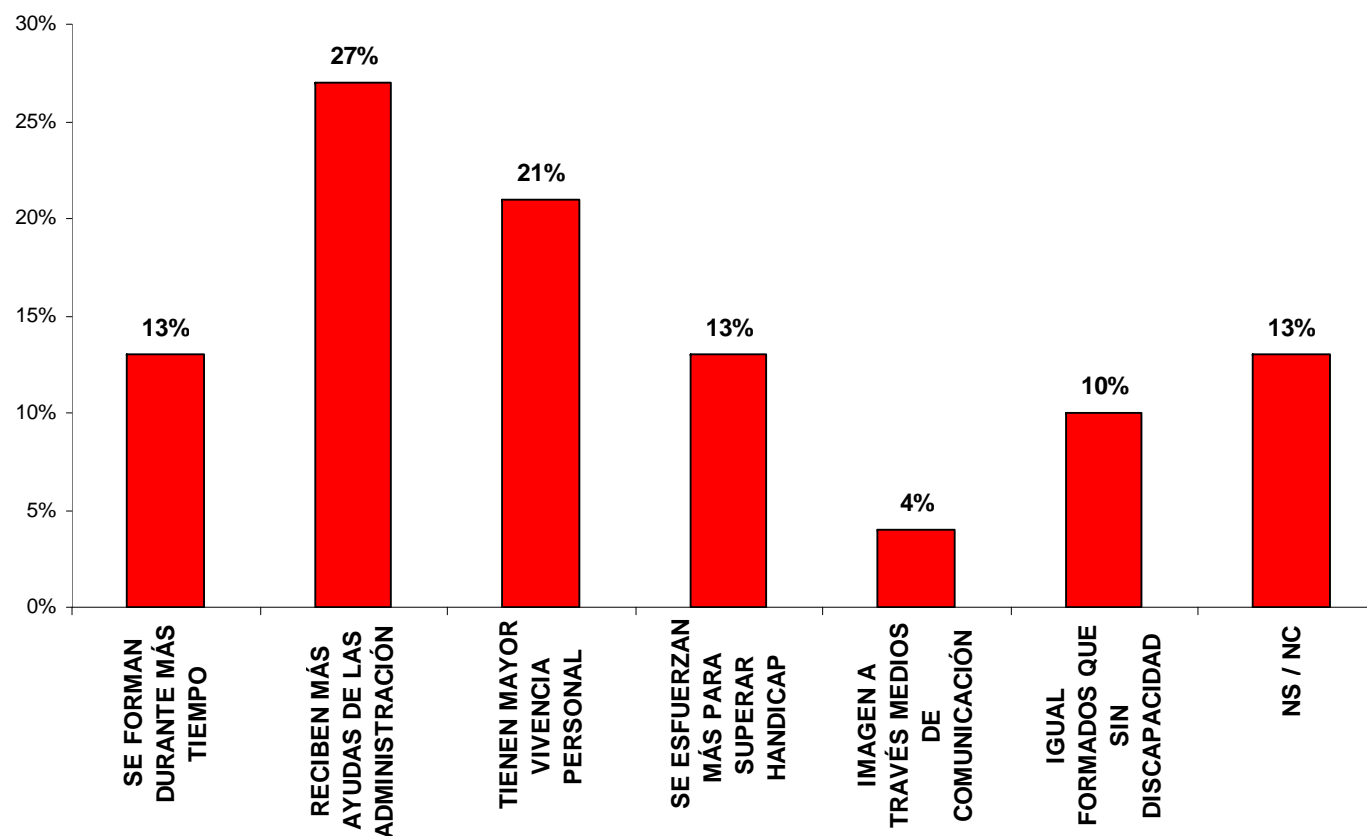
- CONSTRUCCIÓN y COMERCIO son los dos sectores que más confían en la imagen de formación de las personas con discapacidad.
- El 54% de los que corresponden a INDUSTRIA y el 50% de quienes responden del sector SERVICIOS, se inhiben de responder y se sitúan en el tramo NS / NR.

LOS QUE PIENSAN QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ESTÁN MUY / BASTANTE FORMADAS

LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ...

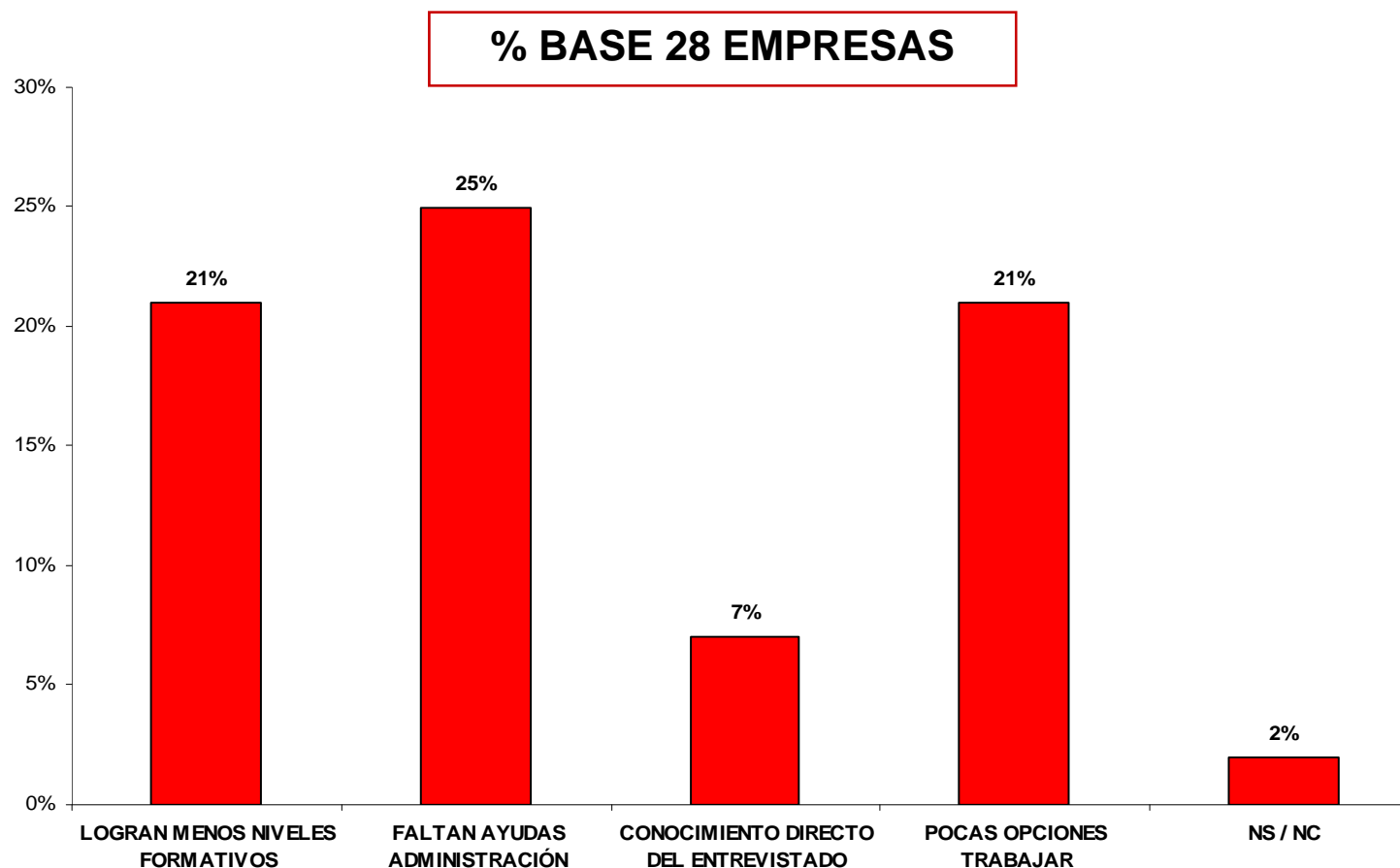
% BASE 100 EMPRESAS



LOS QUE PIENSAN QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ESTÁN POCO / NADA FORMADAS

LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ...

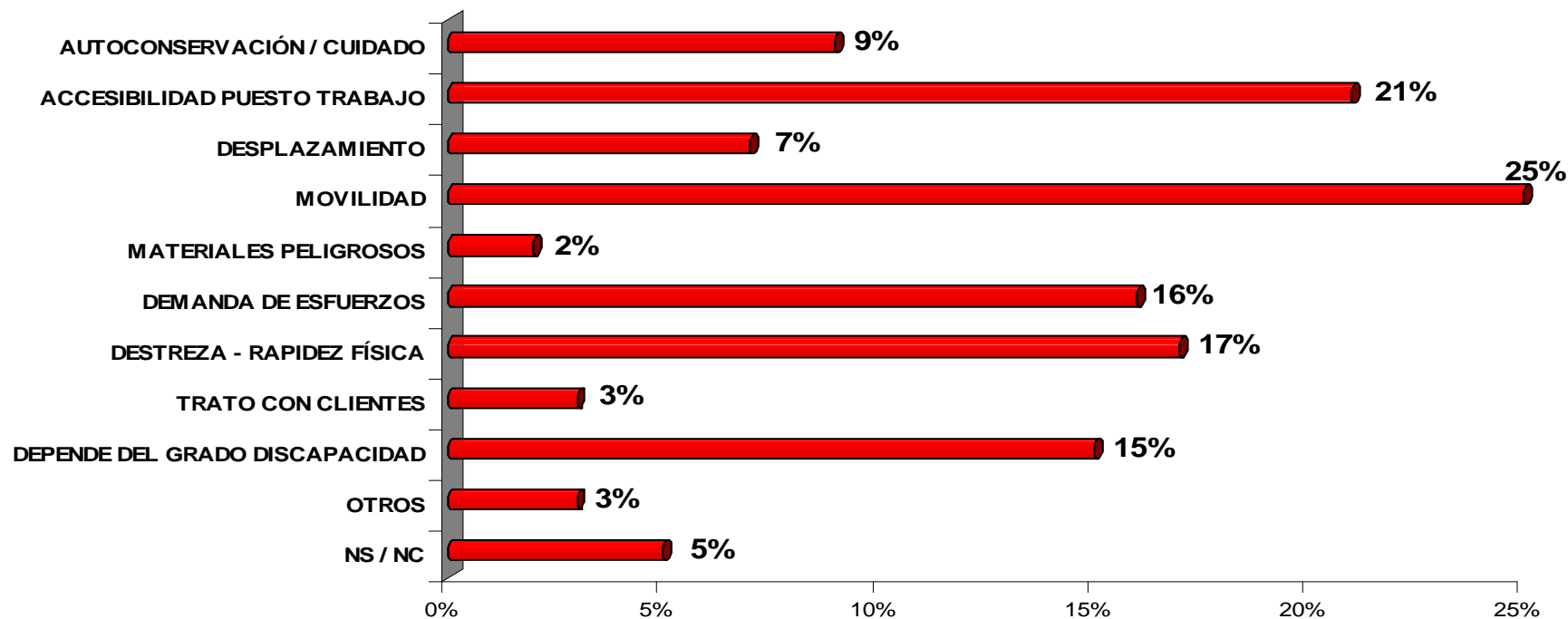


VII.13.- LOS HANDICAPS DE LAS DIFERENTES DISCAPACIDADES PARA PODER TRABAJAR EN LAS EMPRESAS CONSULTADAS QUE NO TIENEN EMPLEADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

• DISCAPACIDAD FÍSICA

TRABAS - PROBLEMAS

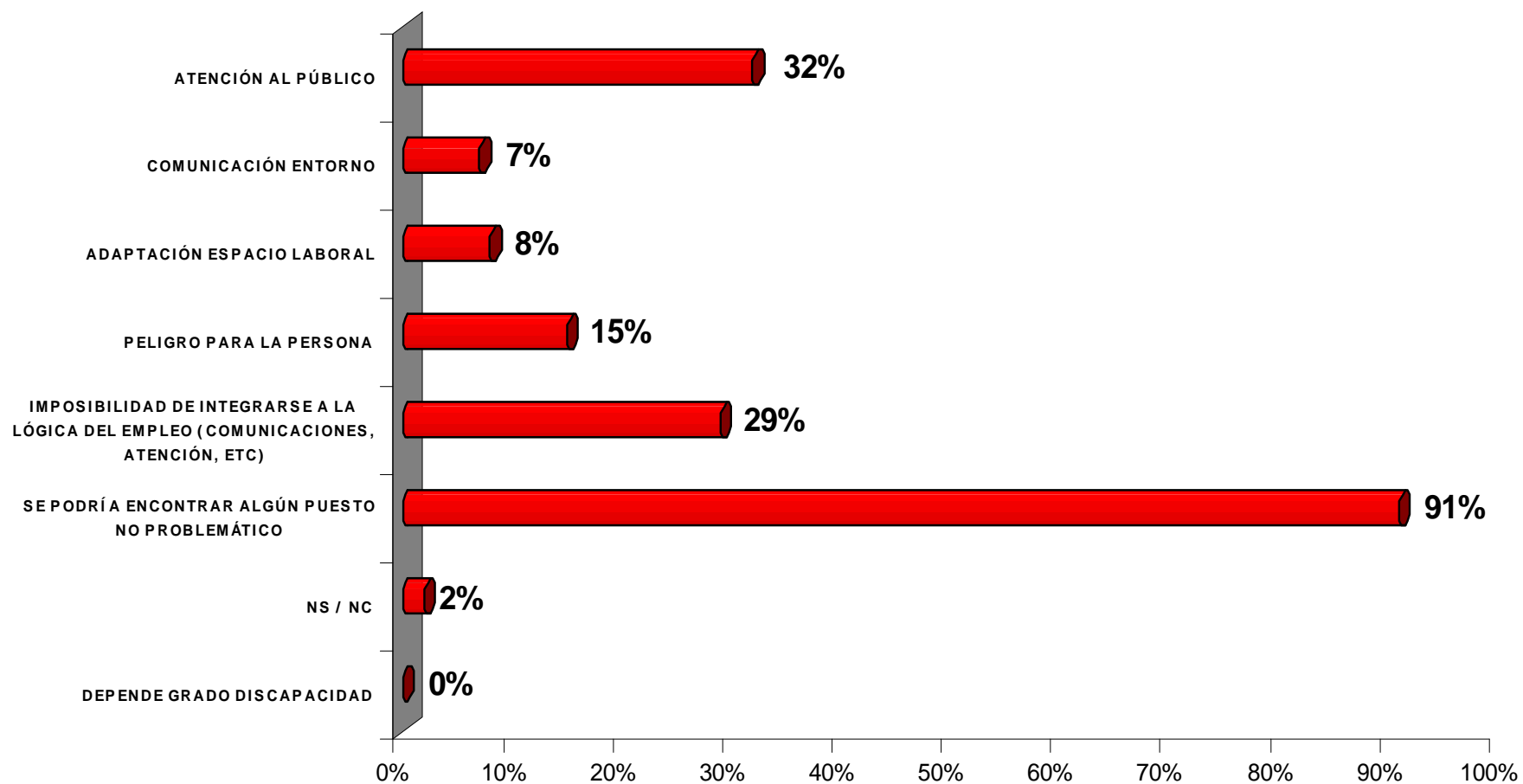
% BASE 254 EMPRESAS



- **DISCAPACIDAD SENSORIAL**

TRABAS - PROBLEMAS

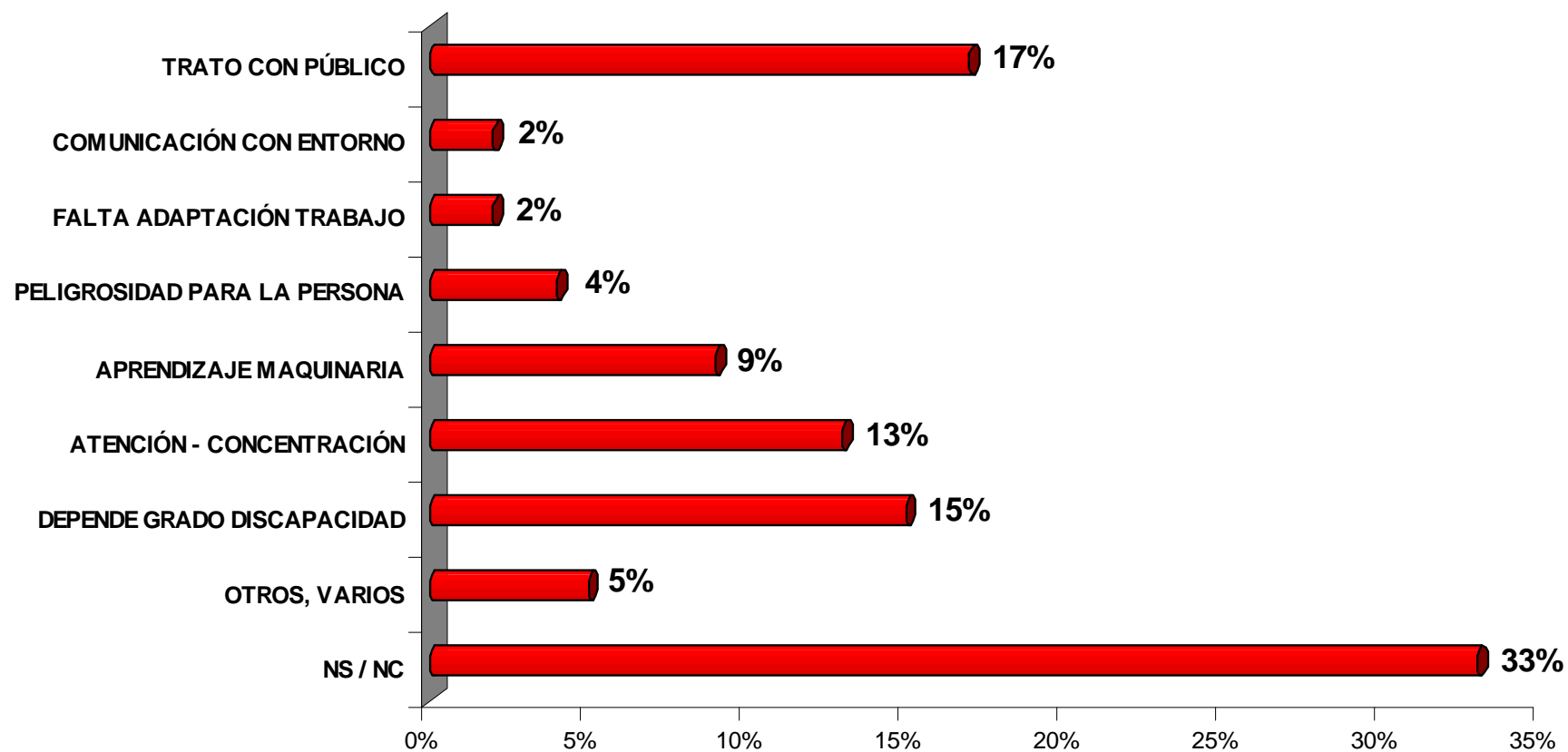
% BASE 254 EMPRESAS



- DISCAPACIDAD INTELECTUAL / PSÍQUICA**

TRABAS - PROBLEMAS

% BASE 254 EMPRESAS



VII.14.- LA INFORMACIÓN QUE RECIBEN LAS EMPRESAS ACERCA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LOS AGENTES EMISORES



- HA RECIBIDO INFORMACIÓN DE ...

% BASE 254 EMPRESAS

	SÍ	NO	NS / NC
• LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO	4%	93%	3%
• EL PRINCIPADO DE ASTURIAS	6%	90%	4%
• LOS SINDICADOS	3%	95%	2%
• LAS ADMINISTRACIÓN LOCAL	6%	91%	3%
• LAS ASOCIACIONES	11%	86%	3%
• LAS FUNDACIONES	12%	85%	3%

UNA MEDIA EXPONENCIAL DE UN 90% DE LAS EMPRESAS, DICEN NO HABER RECIBIDO INFORMACIÓN ALGUNA EN RELACIÓN A LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

VII.15.- TIPOS DE AYUDA QUE RESULTARÍAN DE INTERÉS PARA LAS EMPRESAS A FIN DE INCORPORAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (MUY / ALGO / NADA)

% BASE 254 EMPRESAS

	MUY IMPORTANTES	ALGO IMPORTANTES	NADA IMPORTANTES	NS / NC	MEDIAS GENERALES
• AYUDAS ECONÓMICAS	50%	28%	19%	2%	2,3
• AYUDAS PARA FORMACIÓN CANDIDATOS	58%	23%	16%	3%	2,4
• AYUDAS PARA CAMBIOS EN LA EMPRESA	47%	15%	37%	3%	2,1
• AYUDAS TRANSPORTE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	45%	231%	27%	5%	2,2

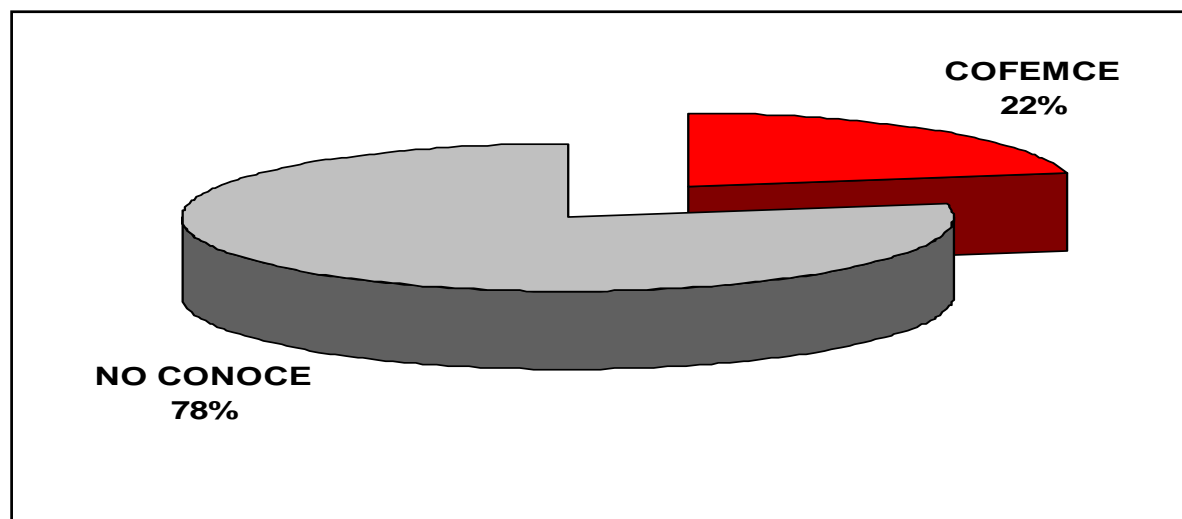
EL 50% DE LOS INTERLOCUTORES CONSIDERA QUE LAS AYUDAS FISCALES O LAS EXENCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL, SERÍAN UN TIPO DE AYUDA BIEN RECIBIDA PARA INTEGRAR LABORALMENTE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

VII.16.- CONOCIMIENTO DE FAEDIS

- **¿CONOCE ALGUNA FUNDACIÓN O ENTIDAD DENTRO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS DESTINADA A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?**

(NIVEL ESPONTÁNEO)

% BASE 254 EMPRESAS



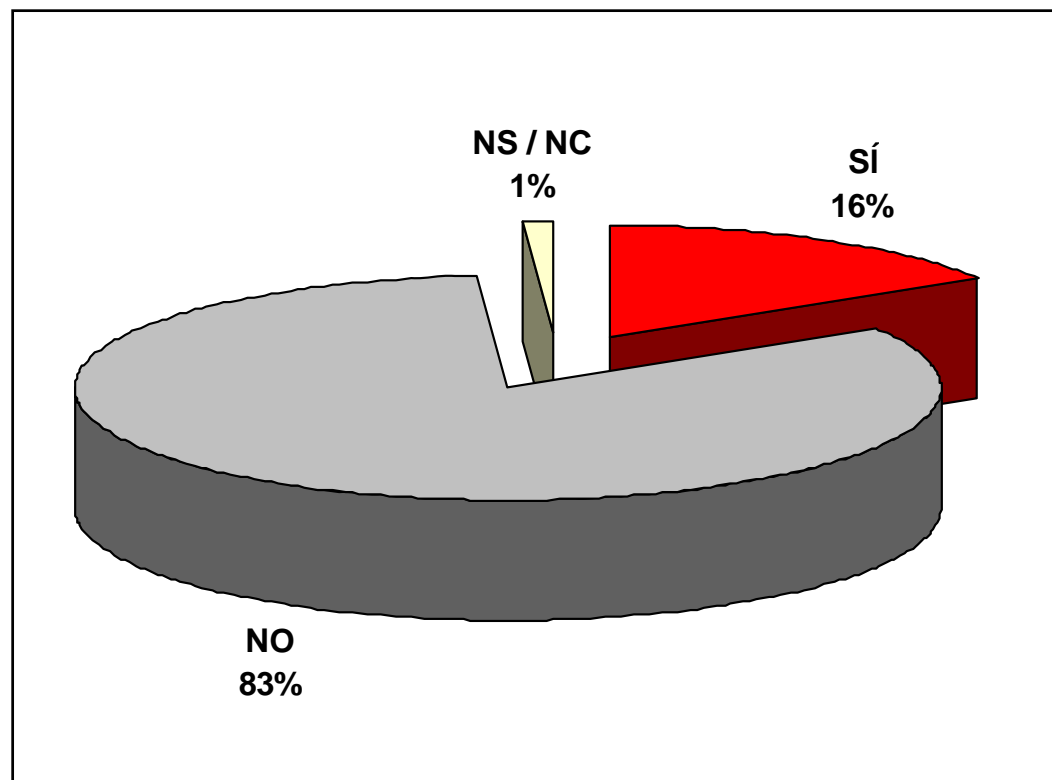
FAEDIS NO ES MENCIONADA EN LA FASE ESPONTÁNEA

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

• **¿CONOCE O HA OÍDO HABLAR DE LA FUNDACIÓN FAEDIS?**

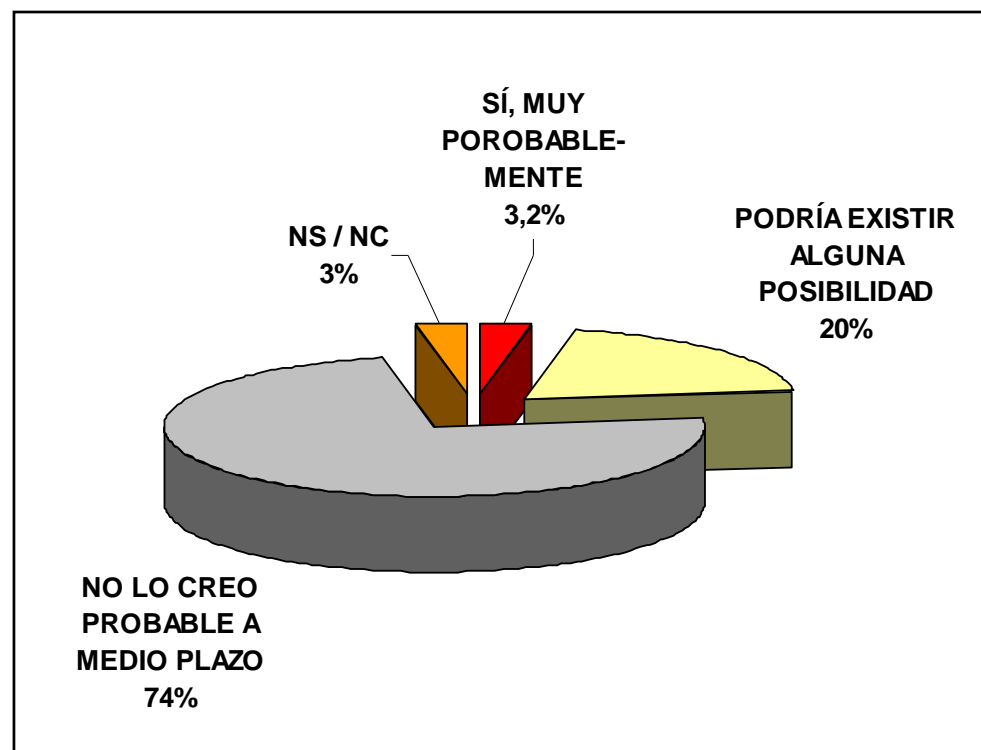
(NIVEL SUGERIDO)

% BASE 254 EMPRESAS



VII.17.- PERSPECTIVA A MEDIO PLAZO DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SENO DE LAS EMPRESAS

- **¿CREE UD. QUE SU EMPRESA TIENE POSIBILIDADES DE INTEGRAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PRÓXIMOS MESES, EL PRÓXIMO AÑO?**



VIII.- CONCLUSIONES GENERALES

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- La presente investigación: **“LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”** referidas, se ha realizado cubriendo dos fase consecutivas
 - A) Una fase cualitativa de entrevistas y grupos de discusión con:
 - Personas con diversos tipos y grados de discapacidad.
 - Personas mediadoras de cara a la formación y la inserción laboral.
 - Personas representantes de diversos sectores del tejido industrial (comercio, construcción, industria y servicios).
 - B) Una segunda fase en la que se realizó una encuesta estadística a trescientas (300) empresas de diferentes sectores agrupados en los cuatro segmentos de referencia
 - Comercio.
 - Industria.
 - Construcción.
 - Servicios.

- ... cada uno de estos sectores tiene un peso diferente en la proporción representativa muestral, con acuerdo a su incidencia ponderada en la realidad misma.

SEGMENTO EMPRESAS:

- Ha sido fácil y más operativo de cara al tema, contactar con grandes empresas, con sus departamentos de recursos humanos o de relaciones públicas, antes que con entidades sectoriales de sectores PYMES que se inhibían por desconocimiento y falta de interés ante el tema: valorar y matizar sobre la formación de personas con discapacidad de cara a la inserción laboral en los diferentes sectores.
- Ha resultado más fácil, la toma de contacto con empresas que tienen trabajadores con alguna discapacidad, que las que no los tienen ...
- De forma muy evidente también, las grandes entidades empresariales, nacionales o transnacionales, tengan o no, trabajadores con alguna discapacidad en sus empresas, se muestran sensibilizadas con el tema y abiertas a la consideración sobre las posibilidades y horizontes de este tema que califican como “responsabilidad y desafío de todos los agentes sociales”.

SEGMENTO PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

- Por su parte, los protagonistas de la presente investigación, las personas que padecen alguna discapacidad parecen situadas en un extraño y paradójico posicionamiento: presentan una gran diversidad de tipos y grados de discapacidad, de circunstancias personales, familiares, de expectativas y deseos ante el mundo laboral y el desarrollo personal ... y al mismo tiempo son percibidas desde los sectores, empresariales como un **segmento único, homogéneo, sin matices y carente de diversificación, variedad, atomización y conflictos** entre ellos mismos (los que padecen discapacidad), pero también con el entorno, con sus familias, la administración, etc.

LOS AGENTES INTERMEDIOS:

- Es decir los representantes de Asociaciones y Fundaciones de todo tipo, los formadores, los sindicalistas ... que se hallan, lo sepan o no, ejerciendo como mediadores de dos universos que si algo les caracteriza a uno y otro, es el profundo desconocimiento mutuo que les caracteriza.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

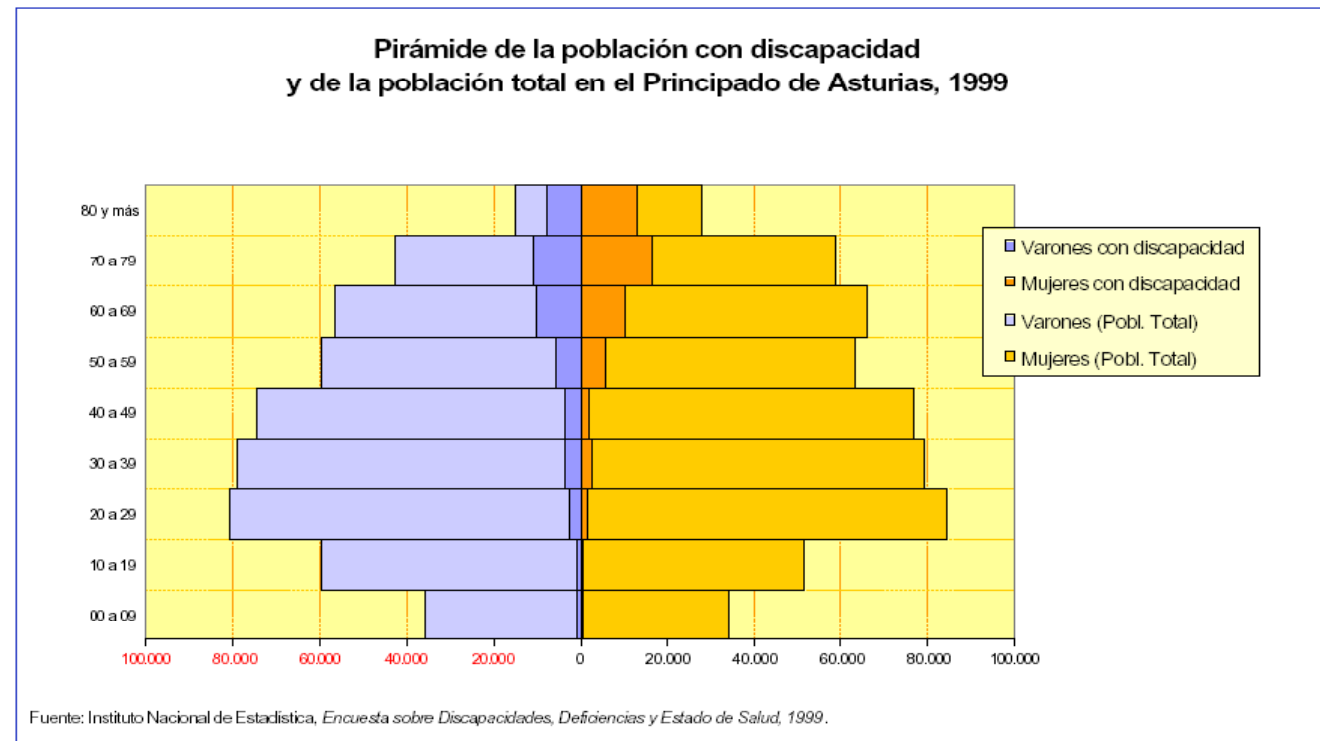
- En efecto, **ni los empresarios conocen la diversidad y variedad del colectivo de personas con discapacidad, ni tampoco éstos parecen conocer la lógica y dinámica de las empresas.**
- Probablemente, así expuesto nos encontramos ante uno de los nudos importantes que le otorga sentido a la presente investigación: hacer evidente y manifiesto que las empresas (y sus representantes) y las personas con discapacidad (y los suyos) se desconocen mutuamente hasta el punto de no asumir por qué motivos unos y otros, se necesitan.

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ASTURIAS SEGÚN LAS FUENTES ESTADÍSTICAS

- **El Principado de Asturias**, en 2008, con un 10,4% (104.500 personas) se sitúa como la **sexta Comunidad Autónoma con mayor porcentaje de incidencia de personas con discapacidad**, mientras que en 1999 ocupaba el quinto puesto de mayor incidencia.
- En todas las Comunidades se mantiene el mismo perfil por sexo y edad que se encuentra a nivel nacional:
 - Mayor número de mujeres que de hombres con discapacidad.
 - Tasas femeninas inferiores a las masculinas para los grupos de edad hasta 44 años y Tasas femeninas superiores a partir de los 45 años

ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN TOTAL Y POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD. PRINCIPADO DE ASTURIAS. 1999

- El mayor número de personas con discapacidad en el Principado de Asturias corresponde a los grupos de más edad. A partir de los 50 años, el número de personas en esta situación se incrementa y es en el grupo de personas de 70 a 79 años en donde se alcanzan las cifras más altas de población con discapacidad.



NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN TIPO Y GRADO. PRINCIPADO DE ASTURIAS. 1999

- Los tipos de discapacidad más frecuentes son los que tienen que ver con la movilidad (desplazarse y desplazarse fuera del hogar), con la realización de tareas del hogar, y con la utilización de brazos y manos.

Personas según tipo de discapacidad. Principado de Asturias.1999*			
	Total	6 a 64 años	65 años y más
Ver	29.942	8.884	21.058
Oír	29.352	6.515	22.837
Comunicarse	15.998	7.419	8.579
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	18.030	8.286	9.744
Desplazarse	36.370	13.898	22.472
Utilizar brazos y manos	33.430	13.944	19.486
Desplazarse fuera del hogar	60.267	21.492	38.775
Cuidar de sí mismo	23.600	7.350	16.250
Realizar tareas del hogar	47.061	14.014	33.047
Relacionarse con otras personas	17.257	8.000	9.257
Total	101.003	37.227	63.776

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. INE 1999
* Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad

- En todos los casos, la mayor incidencia se da en las personas mayores de 65 años. En las personas de 6 a 64 años, se observa que las discapacidades para comunicarse, aprender y aplicar conocimientos y comunicarse con otras personas tienen mayor presencia que en el grupo de los mayores de esas edades.

- El mayor grado de severidad de la discapacidad, la discapacidad total, es la más frecuente en el Principado.
- Por edades, entre los 6 y los 64 años, la discapacidad severa es la menos frecuente. Por el contrario, a partir de los 65 años, es la discapacidad moderada la que afecta a un menor número de personas.

Personas con Discapacidad según grado máximo de severidad. Principado de Asturias. 1999					
	Discapacidad moderada	Discapacidad severa	Discapacidad total	No consta	Total
Total	27.117	27.705	43.366	2.815	101.003
6 a 64 años	10.983	8.239	16.520	1.486	37.227
65 y más	16.134	19.446	26.846	1.329	63.776

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. INE 1999

- En el Principado de Asturias, **la tasa de actividad** de personas con discapacidad era del 23,7%, tasa más baja que la media estatal de personas con discapacidad que alcanzaba el 33,7%.

La actividad en la población con discapacidad según sexo y tipo de discapacidad. De 16 a 64 años. Principado de Asturias

	Total personas con discapacidad			Varones		Mujeres	
	Total	Activos	% Total Activos	Total Varones	% Activos	Total	% Activas
					Varones	Mujeres	Mujeres
Ver	7.809	4.060	52,0	2.885	60,8	1.176	38,3
Oír	6.297	2.563	40,7	1.913	37,4	651	55,0
Comunicarse	6.935	744	10,7	492	10,3	251	11,7
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	7.969	886	11,1	886	16,6		0,0
Desplazarse	13.898	2.000	14,4	1.683	23,9	317	4,6
Utilizar brazos y manos	13.761	1.684	12,2	1.180	15,4	504	8,3
Desplazarse fuera del hogar	21.176	4.703	22,2	3.715	29,1	988	11,7
Cuidar de sí mismo	6.999	320	4,6	320	7,1		0,0
Realizar tareas del hogar	13.698	1.115	8,1	890	10,7	224	4,2
Relacionarse con otras personas	7.683	905	11,8	654	11,8	251	11,7
Total	35.450	9.169	25,9	7.018	33,2	2.151	15,0

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. INE 1999
* Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad

(*) INE 2003. Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. EPA 2º trimestre de 2002.
(**) "Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad en el Principado de Asturias". Antonio Jiménez Lara

- En el año 1999, de 35.450 personas con discapacidad en edad de actividad (de 16 a 64 años), sólo eran activas 9.169, de ellas, 7.018 varones y sólo 2.151 mujeres.
- Las personas con discapacidad residentes en el Principado **tienen tasas de actividad considerablemente más bajas** que las del conjunto de la población asturiana sin discapacidad (60,6% de actividad).
- **Género:** al igual que ocurre en la población general, dentro de la población con discapacidad **la tasa de actividad es considerablemente superior en los varones que en las mujeres.** En números absolutos, son activos 7.018 varones frente a 2.151 mujeres. La mayor presencia de varones con discapacidad en la edad activa (16 a 64 años), en el Principado de Asturias, 20.873 varones y 14.309 mujeres, no justifica esta diferencia en las tasas de actividad.
- En algunos grupos de discapacidades, como son la de “Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas” y “cuidar de sí mismo” no aparece ninguna mujer activa laboralmente.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- El paro en la población con discapacidad asturiana alcanza al 26,0% de la población activa de este colectivo, porcentaje considerablemente más elevado que el paro registrado en España entre personas con discapacidad, el 15,3%. En números absolutos, en el año 1999, 2.385 personas, de ellas 1.284 varones y 1.102 mujeres.
- También es mucho más elevado el paro registrado entre la población asturiana con discapacidad y el que se produce entre la población sin discapacidad del Principado, el 17,8%. *

Paro en la población con discapacidad según actividad, por sexo y tipo de discapacidad. De 16 a 64 años. Principado de Asturias

	Total personas con discapacidad			Varones		Mujeres	
	Total	Parados	% Parados	Total Varones	Varones	Mujeres	Mujeres
Ver	7.809	781	19,2	404	14,0	377	32,0
Oír	6.297	971	37,9	320	16,7	651	100,0
Comunicarse	6.935	251	33,8	4.784	0,0	251	100,0
Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas	7.969	173	19,6	173	19,6		
Desplazarse	13.898	722	36,1	405	24,0	317	100,0
Utilizar brazos y manos	13.761	155	9,2	155	13,2		0,0
Desplazarse fuera del hogar	21.176	1	23,7	731	19,7	386	39,0
Cuidar de sí mismo	6.999		0,0		0,0		
Realizar tareas del hogar	13.698	173	15,6	173	19,5		0,0
Relacionarse con otras personas	7.683	585	64,6	333	51,0	251	100,0
Total	35.450	2.386	26,0	1.284	18,3	1.102	51,2

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. INE 1999

* Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad

(*) EDDDES 1999. INE

- En la población asturiana con discapacidad **el paro es de manera muy especial femenino**. Los porcentajes de paro de las mujeres es casi el triple que el de los varones (51,2% en las mujeres, sobre el 18,3% en los varones).
- Todas las mujeres asturiana con discapacidad en “oír”, “comunicarse”, “desplazarse” o “relacionarse con otras personas” estaban en 1999 en paro.
- El paro afecta de manera especial a las personas de ambos sexos con discapacidades que tienen que ver con “relacionarse con otras personas” (64,6% del total paradas), “oír” y “desplazarse”.
- Aunque pudiera parecer paradójico, **las altas tasas de paro que se dan en las edades jóvenes son un indicador** positivo, pues refleja el hecho de que son muchas las personas con discapacidad que se animan a entrar en el mercado laboral y buscan activamente empleo en lugar de permanecer inactivos, como venía ocurriendo tradicionalmente.

PERFIL DE LA EXCLUSIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. PRINCIPADO DE ASTURIAS. 1999

LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- El conjunto de personas con discapacidad en el Principado de Asturias muestra una baja inserción laboral, baja actividad, bajo empleo y alto nivel de paro.
- Las personas que sufren discapacidades relacionadas el autocuidado son las más alejadas de la actividad laboral.
- Hay muy pocas personas empleadas con discapacidades en “relacionarse con otras personas” y “cuidar de sí mismos”.
- El paro afecta de manera especial a las personas con discapacidades que tienen que ver con “relacionarse con otras personas”, “oír” y “desplazarse”.
- El paro afecta más a los grupos más jóvenes en edad laboral, con más efectivos en situación activa que los grupos de más edad.

- **Con gran diferencia la menor inserción laboral se da en las mujeres asturianas con discapacidad.**
- La situación más desfavorable para la inserción laboral en el principado de Asturias es la que produce por el conjunto de los siguientes factores:
 - **Ser mujer.**
 - Ser mujer con discapacidad.
 - Ser mujer con discapacidad y tener una discapacidad relacionada con **“Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas”** y **“cuidar de sí mismo”** (aleja de la actividad en el caso de las mujeres).
 - Ser mujer con discapacidad y tener una discapacidad relacionada con **“oír”, “comunicarse”, “desplazarse”** y **“relacionarse con otras personas”** (aleja del empleo a la mujer).



LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS

LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- El perfil educativo de las personas con discapacidad en el Principado de Asturias tiene graves carencias en comparación con la población general asturiana.
- Según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (1999), **un 30 por cien de las personas con discapacidad de entre 10 y 64 años residentes en el Principado de Asturias no había terminado los estudios primarios**, mientras que para el conjunto de la población en el mismo tramo de edad la proporción de personas sin estudios era del 6,7 por cien.

Comparación niveles educativos (porcentajes) Principado de Asturias.1999				
	Analfabeto y sin estudios	Primarios y Secundarios 1er. Ciclo	Secundarios y profesionales 2º ciclo	Profesionales superiores y Universitarios
Personas con discapacidad				
10 a 64 años	30	55,1	9,1	5,7
65 y más años	37,2	55,7	3,2	3,9
Población total				
10 a 64 años	6,7	53,9	23,7	15,6
65 y más años	30,3	60,8	3,3	5,6

Fuente: EDES 1999. INE

(*) Fuente: "Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad en el Principado de Asturias". Antonio Jiménez Lara

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- La mayor parte de la población de 10 a 64 años con discapacidad en el Principado de Asturias había alcanzado en 1999 un nivel educativo correspondiente a estudios primarios y secundarios de primer ciclo.
- En segundo lugar de importancia numérica en esos grupos de edad, se hallaban las personas con discapacidad que no habían realizado estudios o eran analfabetas.
- Las personas con discapacidad que habían realizado estudios de formación profesional de segundo grado eran minoritarias y aún eran menos las que habían realizado estudios superiores.
- En comparación con la población total del Principado:
 - **Los porcentajes de personas analfabetas o sin estudios entre las personas con discapacidad es muy alta.**
 - **Los porcentajes de personas que alcanzan estudios primarios o de formación de primer grado son similares.**
 - **Los porcentajes de formación superior, profesional y universitaria son más bajos entre las personas con discapacidad.**

LA ACTIVIDAD Y EL EMPLEO EN RELACIÓN CON LA FORMACIÓN. PRINCIPADO DE ASTURIAS 1999



LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- El nivel de formación y la experiencia laboral son considerablemente más bajas en el grupo de personas con discapacidad que en el conjunto de la población, lo que conlleva menores índices de inserción laboral.*
- La tasa de actividad aumenta al mismo tiempo que sube el nivel educativo, alcanzando su mayor porcentaje en las personas con discapacidad que han llegado a realizar estudios profesionales superiores y universitarios.

	Total	Activos			Inactivos	Tasa de actividad	
		Total Activos	Trabajando	Parados		Tasa de actividad	Tasa de paro
Analfabeto y sin estudios	10.467	523	523		9.944	5,00%	
Primarios y Secundarios 1er. Ciclo	19.550	6.576	4.593	1.982	12.974	33,60%	30,10%
Secundarios y profesionales 2º ciclo	3.335	1.189	1.032	157	2.147	35,60%	13,20%
Profesionales superiores y Universitarios	2.097	881	634	247	1.217	42,00%	28,00%

Fuente: EDDDES 1999. INE

(*) "Estudio sobre las necesidades formativas de las personas con discapacidad en el municipio de Gijón. Cristina Arguelles. COCEMFE 2005

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- La tasa de paro es alta en los grupos con estudios primarios y secundarios de primer ciclo.
- En el grupo de las personas con discapacidad con formación profesional superior y universitaria la tasa de paro es alta, la más alta en relación con la población activa de ese grupo.
- **La tasa de paro más baja se da entre las personas que cuentan con estudios secundarios y profesionales de segundo ciclo**, aunque hay que señalar que la mayoría de los puestos de trabajo se corresponden con niveles de formación más bajos.
- El tipo de empleo que se da mayoritariamente en las personas con discapacidad, (no cualificado, en sector servicios o actividades primarias), justificaría el paro entre las personas con mayor nivel de estudios.
- Se hace **patente la necesidad de la puesta en marcha de medidas** tendentes a:
 - Una mayor formación de las personas con discapacidad.
 - Una mayor adecuación de la creación de puestos de trabajo a la formación de las personas con discapacidad.

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Sin ninguna duda, será necesario comenzar señalando lo obvio: las personas con discapacidad forman un colectivo caracterizado por una gran heterogeneidad de sujetos, a quienes les demarcan, entre otros factores, los siguientes:

SEXO:

- La diferencia entre ser mujer o ser varón para sobrellevar la identidad de persona con alguna discapacidad es de alta definición y crucial en su importancia.

EDAD:

- A pesar que nuestros interlocutores son personas en edad laboral, 16-60 años, es evidente la impronta diferencial que implica <30 años, de 31 a 45 y más de 45 años de cara a la inserción laboral.

HÁBITAT:

- A pesar de lo delimitado de un territorio como El Principado de Asturias, la diferencia de hábitat ...
 - Rural.
 - Comunitario.
 - Urbano.
- ... resulta muy articulador de estrategias de integración diferentes para las personas con discapacidad.

CLASE SOCIAL:

- Se trata de un concepto que se desdibuja en otros estudios pero que reaparece con fuerza en estudios de estas características ya que la diferencia por clase va a influir muy decididamente en el acceso a los estudios y la formación.

TIPO DE DISCAPACIDAD:

- En la presente investigación vuelve a ratificarse que existen discapacidades más integrativas y otras menos.
- Las discapacidades **sensoriales** y **físicas**, a pesar de su fuerte capacidad limitante, son más fácilmente recibidas por la sociedad en su conjunto, las discapacidades intelectuales y psíquicas, son rechazadas (temidas, demonizadas, aisladas) por la realidad social.

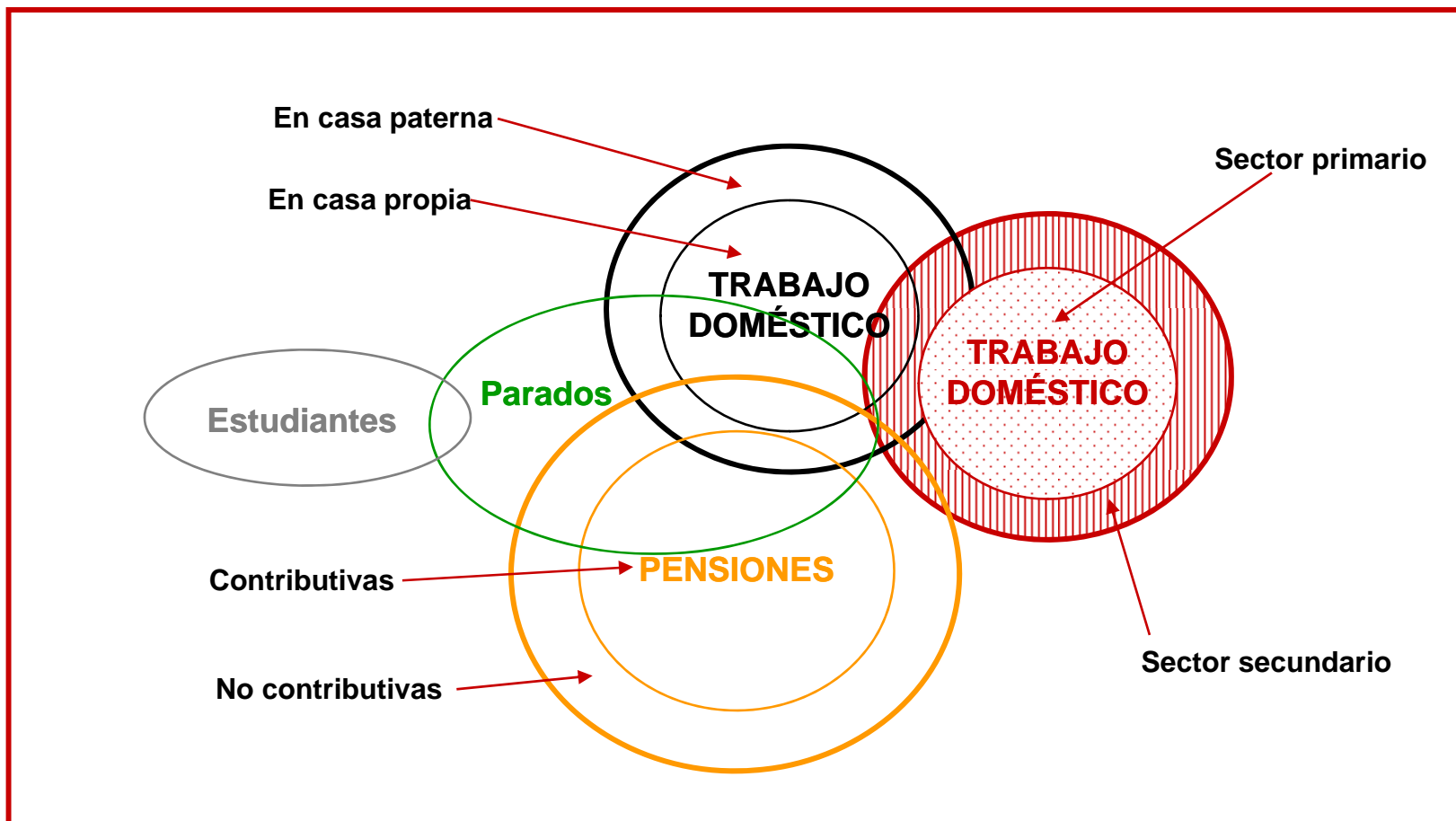
GRADOS DE DISCAPACIDAD:

- No es lo mismo un grado superior al 66% de discapacidad, que un grado entre 50% y 66%, que entre 33% y 50% o menos del 33%.
- Y no es lo mismo para la sociedad, pero sobre todo para la organización y gestión de la identidad de la misma persona con discapacidad.

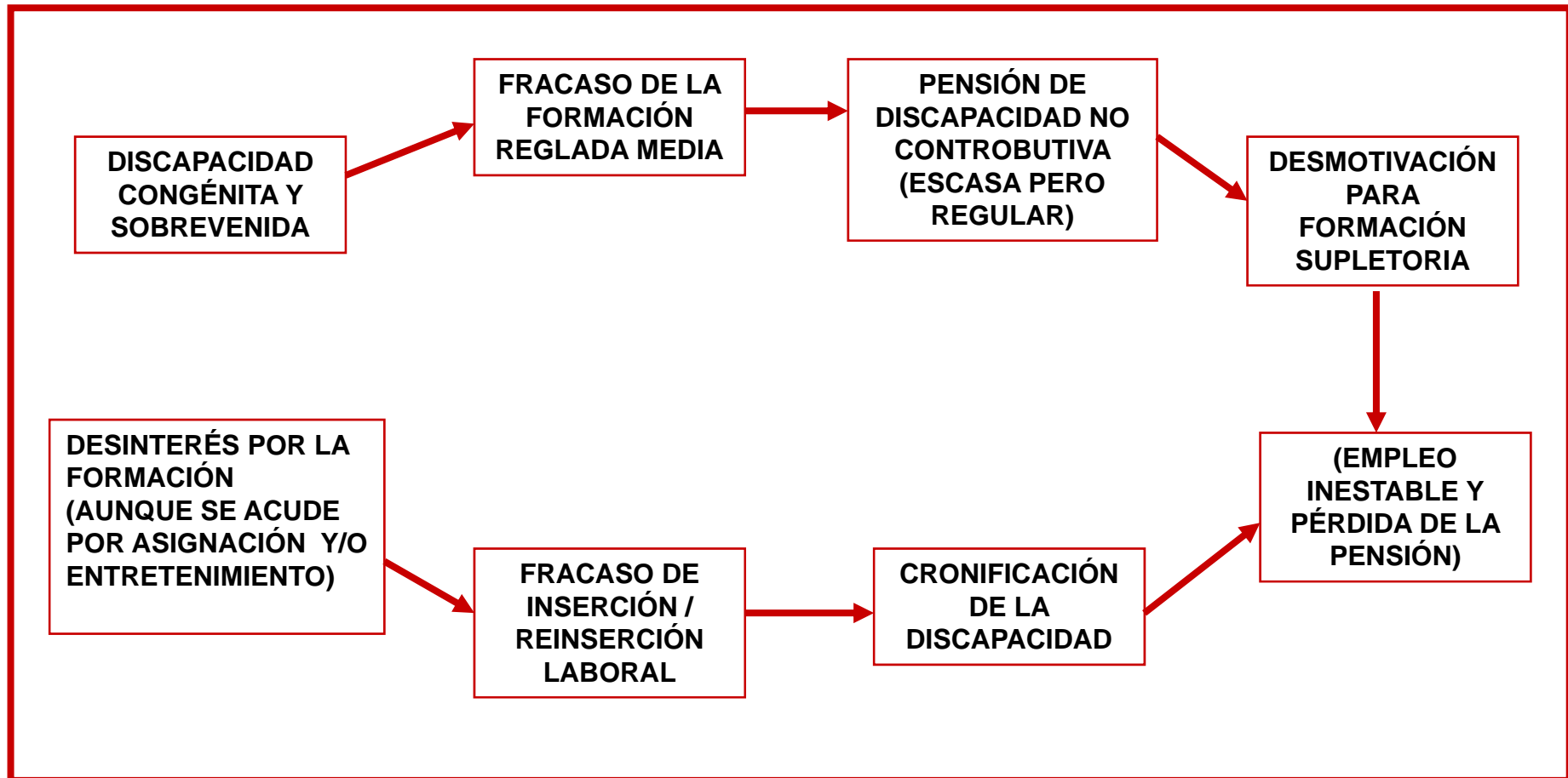
DISCAPACIDAD SOBREVENIDA O CONGÉNITA:

- Otro diferencial estructural que, de cara al objetivo del estudio, será de fundamental importancia.
- Por lo que se trata de un **colectivo diverso y complejo** que ante el mercado de trabajo se posiciona, a partir del entramado de contradicciones que estos mismos factores caracterizan y condicionan desde la dominancia diferente de uno u otro factor:
 - Por ejemplo, la diferencia por tipo de discapacidad hace que las minusvalías psíquicas o intelectuales aunque sean en menor grado, sean menos integrativas que las sensoriales o físicas.
- Las discapacidades sensoriales han desarrollado entramados empresariales de empleo protegido (ONCE) de gran potencia integradora.

SISTEMAS DE INSERCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD LABORAL EN ASTURIAS



CIRCUITO DE EXCLUSIÓN DEL MERCADO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD



LOS AGENTES DE LA FORMACIÓN

- **LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:** son las menos interesadas en acceder a un puesto de trabajo (mercado secundario, empleo temporal, posición subordinada) son las personas con discapacidad que mayoritariamente ha accedido a una pensión, no han generado una cultura de esfuerzos, o de haberlo hecho no asumen la actual necesidad y valoran que para ganar poco y mal, es mejor quedar de pensionistas, que al menos es **“segura”**.

LOS FAMILIARES:

- No sólo coinciden con las mismas personas discapacitadas en sus valoraciones, sino, que son **las ideológicas** de esta percepción porque han asumido la cronificación e irreversibilidad de la discapacidad de lo que deben hacerse responsables.
- Por ello, la demanda más clara es hacia el empleo protegido, (pero con buena contraprestación económica) o hacia la política de pensiones y el mínimo esfuerzo por la autonomización, posición que se agudiza cuando la persona discapacitada es una mujer.

- Para los familiares, mayoritariamente, y más si se trata de discapacidades congénitas físicas o sensoriales o de tipo intelectual o psíquica, pero también si son sobrevenidas, los cursos de formación son mecanismos de entretenimiento, de esparcimiento, de relación con otros (discapacitados) maneras de “pasar” el rato, o estar ocupados.
- Aspectos, los señalados, que no se modifican ni siquiera cuando los cursos son subvencionados y la subvención (U.E.; Principado de Asturias, etc.) llega los propios cursillistas que reciben pequeñas cantidades de pago por participar, estar en los cursos.

LAS ASOCIACIONES:

- Son las que reciben las subvenciones para formación y las que repiten cursos de éxito (el éxito es la afluencia de participación) ya que es una de sus atribuciones, pero sin cotejar la **eficacia real** de los mismos.
- Se gestionan y realizan con acuerdo a protocolos correctos y bien gestionados pero sin horizontes verosímiles de valer para una inserción laboral.
-

LOS CURSOS:

- Salvo alguna excepción muy específica, en los últimos años – y siempre de acuerdo al discurso de los formadores – los más frecuentes han correspondido a dos áreas.
 - Técnicas de uso de la informática.
 - Habilidades sociales.
- Y de manera más particular, en el trabajo formativo, ocupacional para discapacidades intelectuales y / o psíquicas.
 - Expresión corporal.
 - Comunicación.
 - Cerámica / dibujo (artes plásticas).
 - Informática (nivel usuario).

LOS REPRESENTANTES DE LAS EMPRESAS: LA IMAGEN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Tal como adelantamos en páginas anteriores y como se ratificará en la encuesta siguiente a este mismo capítulo, el segmento empresarial, -verdadero sector hegemónico de interlocución en nuestra investigación- expresa de las personas con discapacidad una **imagen homogénea y una experiencia débil**.
- **Imagen homogénea** porque la persona con discapacidad en su construcción como entelequia, suele estar formada por dos figuras dominantes
 - Mujer o varón ciegos que venden cupones de la ONCE.
 - Mujer o varón discapacitados físicos que van en silla de ruedas.
- Sin ninguna duda dicha imagen homogénea es producto de la **debilidad de relación y contacto con estos mismos colectivos**, aspecto que se ratifica ante la evidencia de la prueba contraria: los pocos representantes del tejido empresarial que realmente tienen alguna vinculación con personas (o grupos) con discapacidades, logran de éstos una imagen **completa, múltiple, variada en potencialidades** y muy poco homogénea en **sistema de actitudes**, formación, personalidades, predisposición al trabajo, etc.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- De manera muy expresiva (y también así lo recoge la encuesta realizada) los representantes del tejido empresarial mantienen a lo largo del estudio, una clara frontera divisoria entre quienes se vinculan (o se han vinculado) con personas con discapacidad y aquellos que no tienen vínculo alguno.
- Los representantes de empresas que sí tienen relación **con personas con discapacidad**, piensan de éstos
 - Trabajan a la par de los demás.
 - Logran buena integración con sus compañeros/as.
 - Son disciplinados.
 - No provocan más absentismo que los demás (no discapacitados).
 - Su discapacidad se invisibiliza ante la eficacia de sus actividades.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

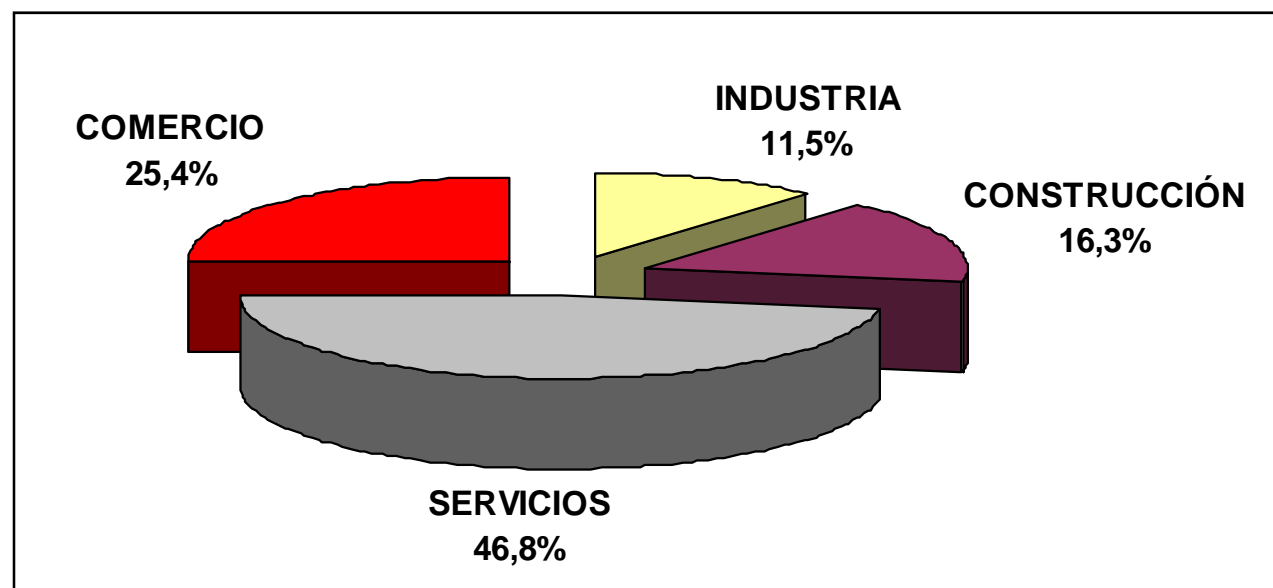
- Para este segmento interlocutor, las dificultades más importante están en la falta de estímulo para motivarlos a trabajar
 - Política de pensiones que los cronifica en la indolencia.
 - Obstáculo destacado en la sobreprotección interesada de las familias que prefieren la seguridad de las pensiones aunque sean bajas.
 - Niveles educativos reglados, de baja categoría.
 - Procesos formativos muy genéricos que no les preparan para las especificidades laborales.
- Por lo que este mismo colectivo valora que la administración autonómica y la del Estado fallan en sus inversiones, toda vez que en lugar de promocionar la inserción la impiden con su **“política de proteccionismo indiscriminado y paralizante”**.
- Las pensiones (necesarias en muchos casos) resultan inhibitoras de la movilización hacia la actividad en muchas otras.

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA EMPRESARIAL CONSULTADA



- **UNIVERSO:** 19.889 empresas.

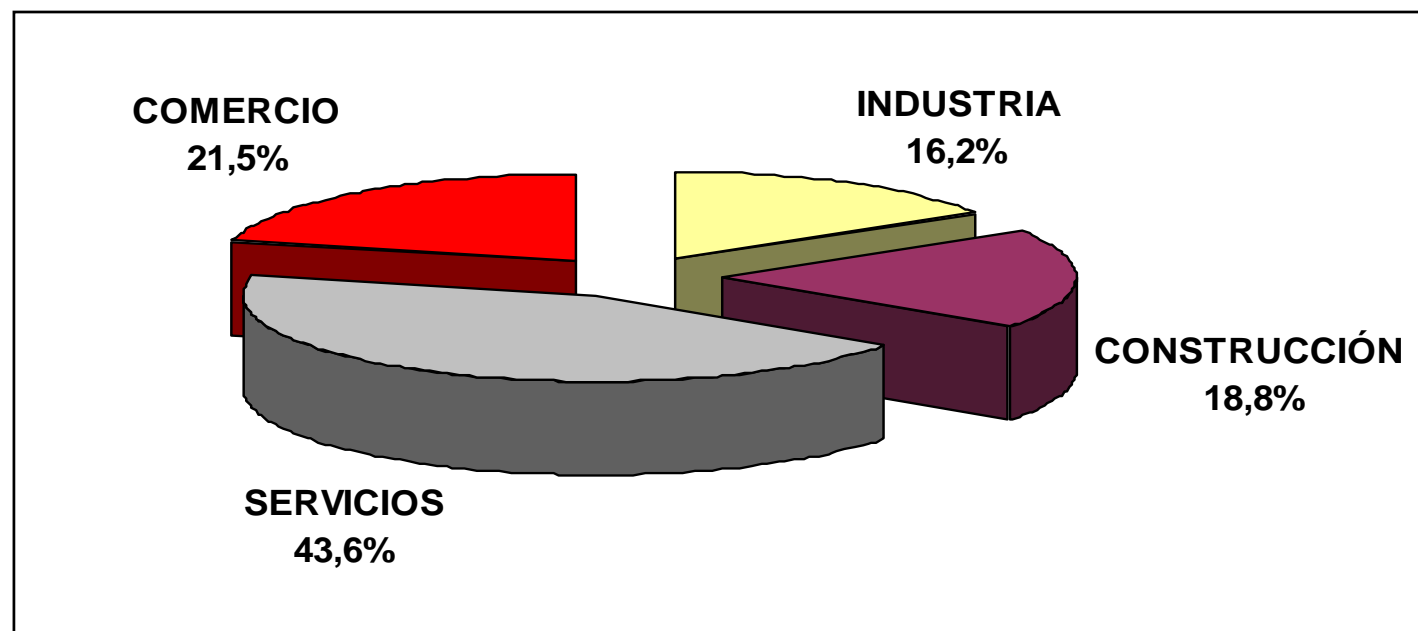
SECTORES AGRUPADOS (% sobre universo)



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- **MUESTRA:** Trescientas (300) encuestas.

SECTORES AGRUPADOS (% sobre universo)

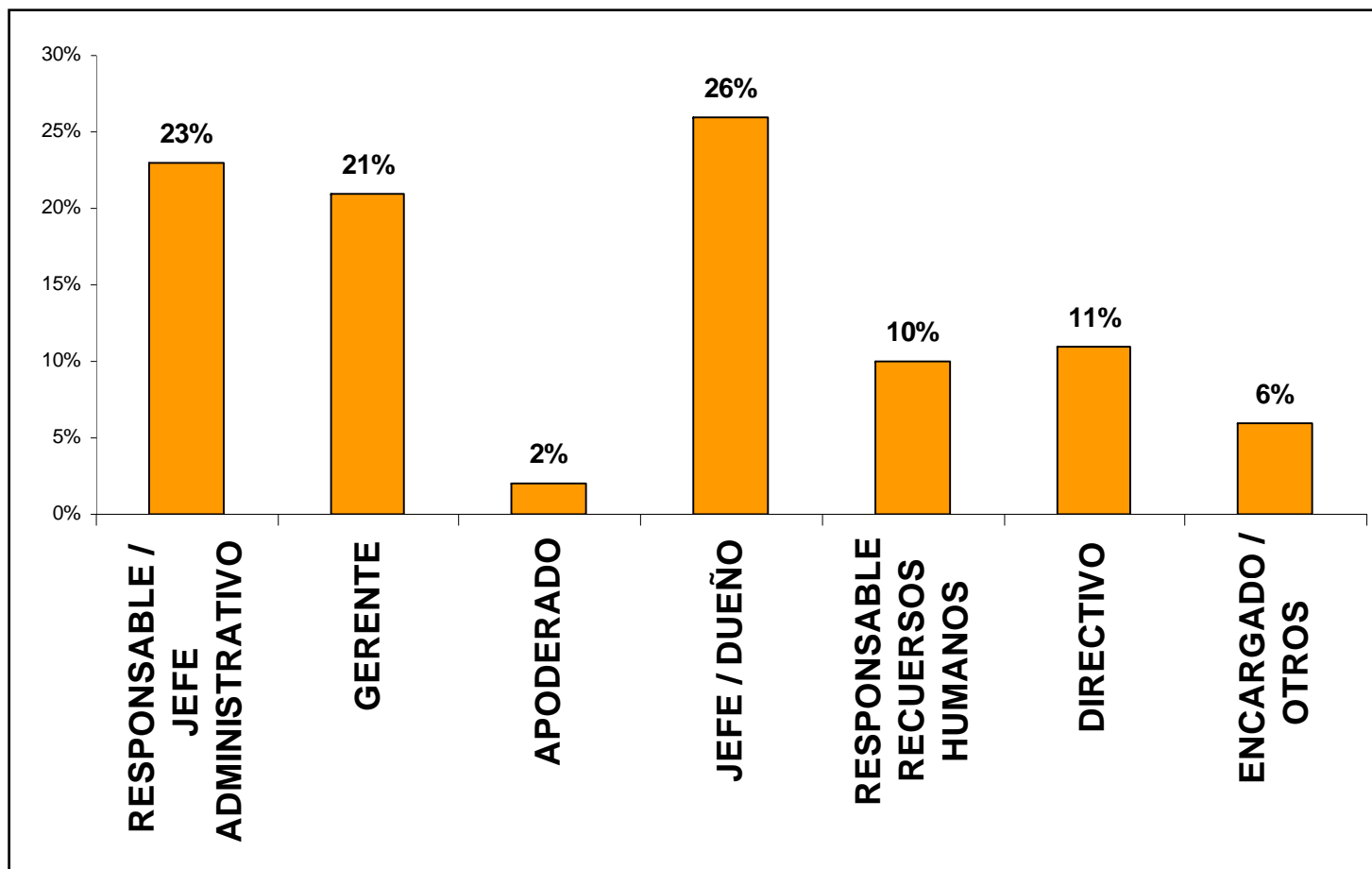


- **NOTA:** El margen de error de la muestra con respecto al universo es de +/- 6,1 para una fiabilidad del 95% de los casos.

• **CARGO DEL INTERLOCUTOR QUE RESPONDE A LA ENCUESTA**

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

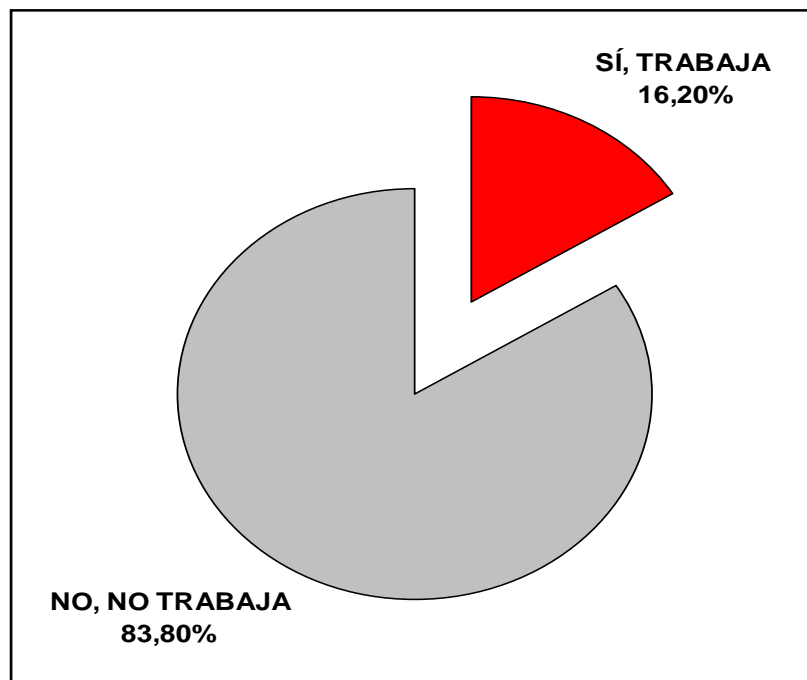
% BASE 300 EMPRESAS



LAS EMPRESAS EN ASTURIAS Y LA PRESENCIA DE TRABAJADORES CON ALGUNA DISCAPACIDAD

- **¿EN ESTA EMPRESA TRABAJA ALGUNA PERSONA QUE PADEZCA DISCAPACIDAD DE CUALQUIER TIPO Y EN DIFERENTE GRADO?**

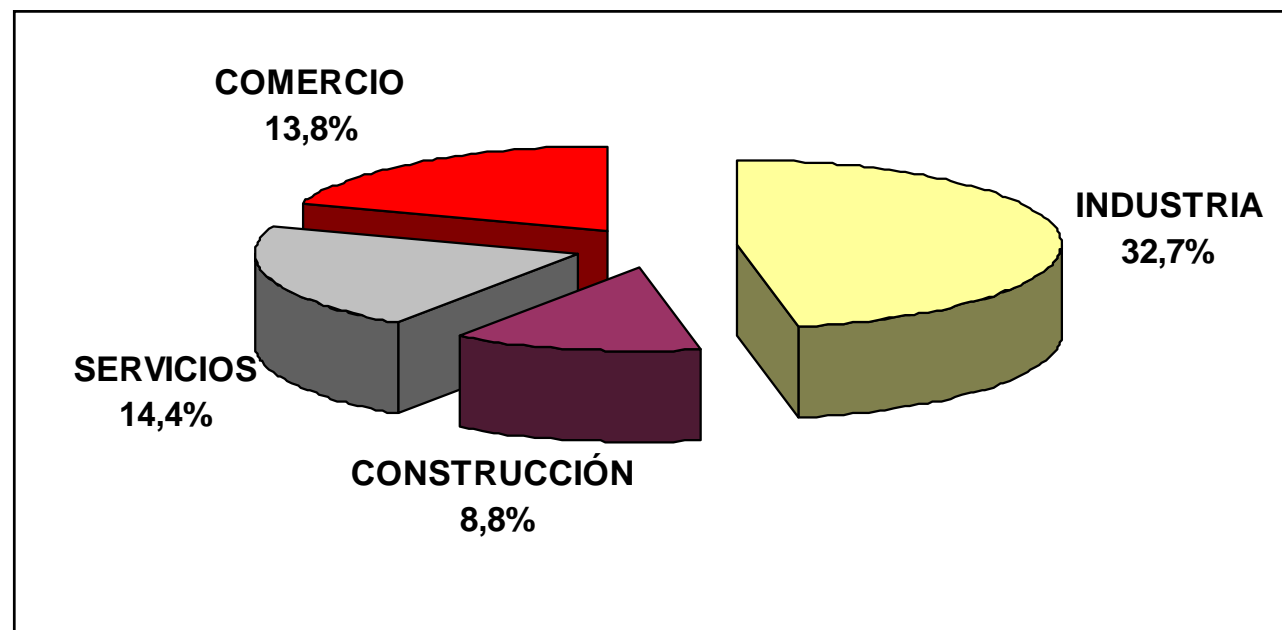
% BASE 300 EMPRESAS



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- EL 16,2% de empresas (49 entidades en total) en las que trabaja alguna persona con discapacidad pertenecen porcentualmente a los siguientes sectores.

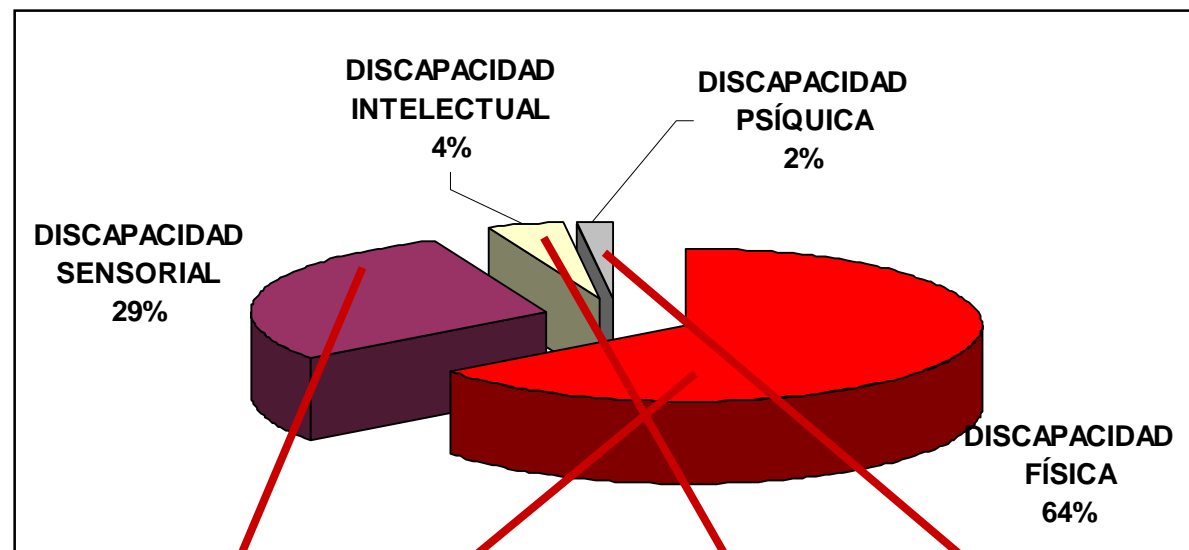
% BASE 49 EMPRESAS



LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPRESARIADO ASTURIANO Y DESDE LAS PROPIAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TIPOS DE DISCAPACIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DENTRO DE LAS EMPRESAS CONSULTADAS

% BASE 49 EMPRESAS



DESTACA EN MAYOR NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y SENSORIAL EN INDUSTRIA Y COMERCIO

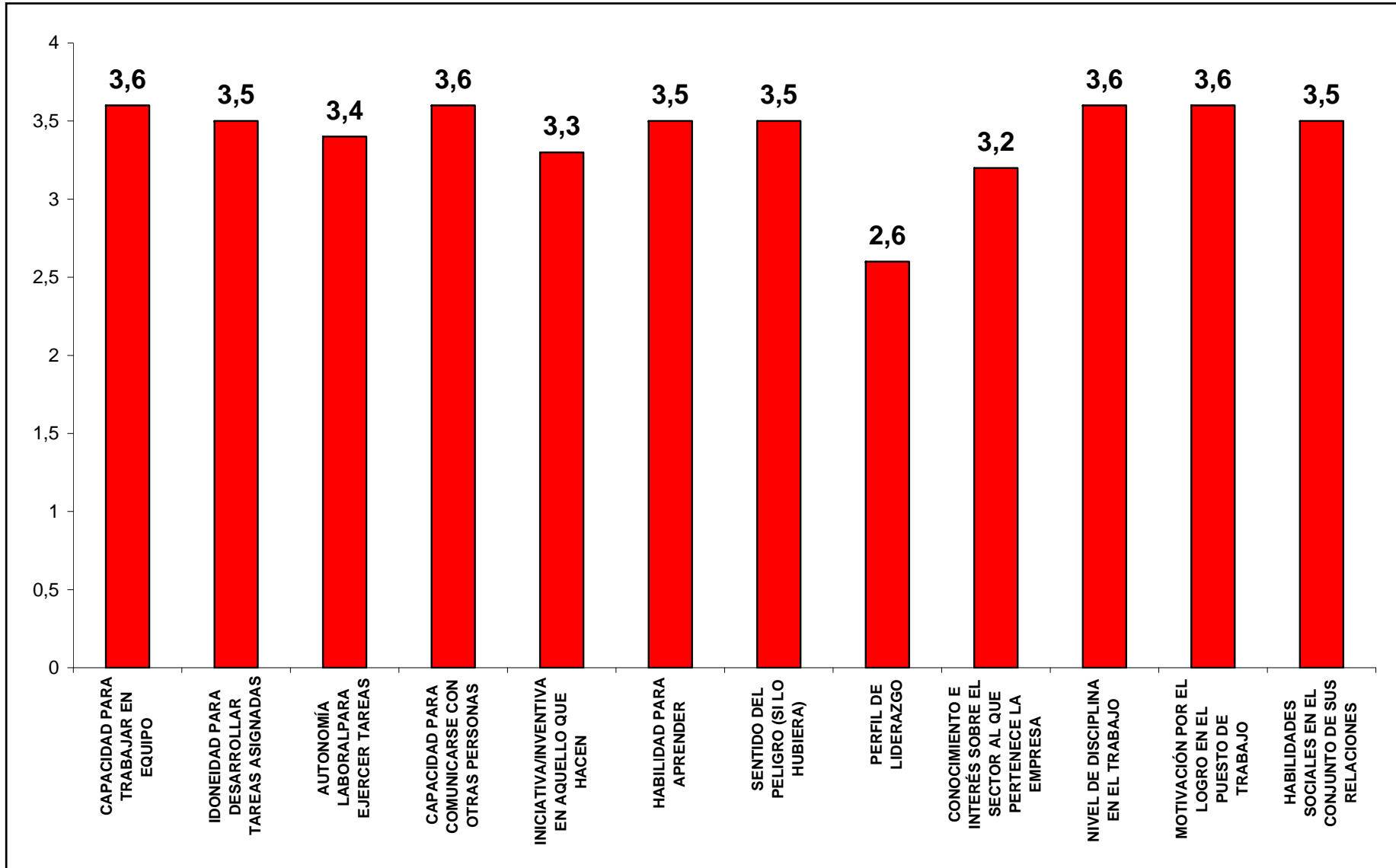
DESTACA EL SECTOR SERVICIOS

DESTACA EL SECTOR INDUSTRIA

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- La discapacidad física es el tipo de discapacidad que más alcanza inserción laboral cuando ésta puede tener certificada hasta un 50% de la misma.
- Le sigue la discapacidad sensorial que incluso ha logrado un porcentaje de personas insertas laboralmente más alto entre quienes tienen certificado entre 33% y 50%, que entre quienes tienen menos de un 33%.
- Las discapacidades intelectuales y psíquicas, con acuerdo también a la Fase Cualitativa de la investigación, resultan ser las más difíciles de lograr inserción laboral, y si lo logran es porque tienen certificado menos de un 33% de las mismas.
- La posibilidad de inserción en el empleo ordinario de trabajo, vuelve a ratificar que **las discapacidades psíquica e intelectual** (poco conocidas las diferencian entre una y otra) son las más marginadas, las más temidas y las que impiden que la persona misma logre identidad capacitante y productiva por sobre la discapacidad misma.

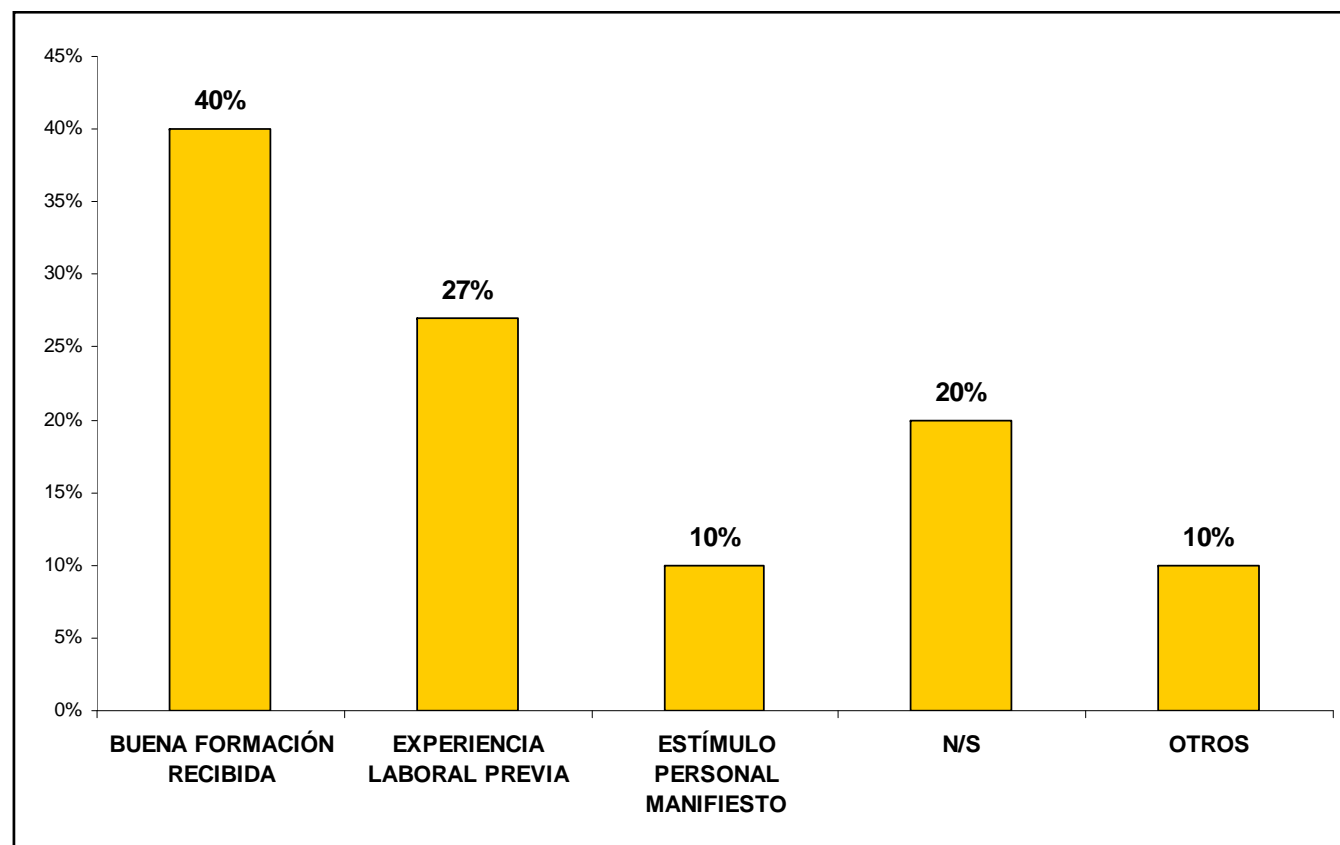
CUADRO DE FACTORES VALORADOS SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A PARTIR DE LAS MEDIAS GENERALES DE DICHS FACTORES, PARA EMPRESAS QUE INTEGRAN LABORALMENTE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

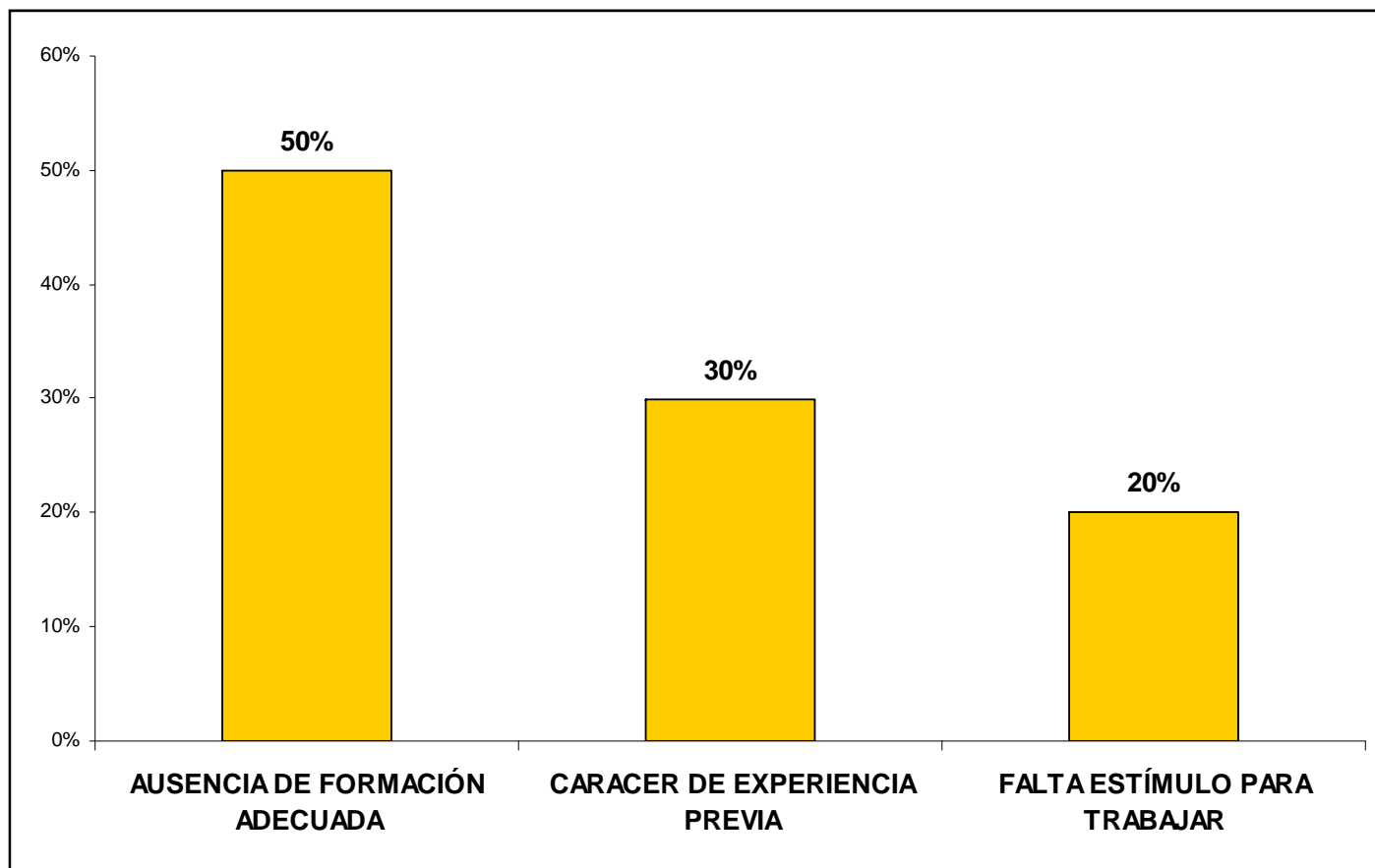
- **LOS ASPECTOS POSITIVOS QUE SEÑALAN QUIENES VALORAN QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LLEGAN MUY Y/O BASTANTE FORMADAS**

% BASE 30 EMPRESAS



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- **LOS ASPECTOS NEGATIVOS QUE SEÑALAN QUIENES VALORAN QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LLEGAN COMO POCO Y/O NADA FORMADAS**

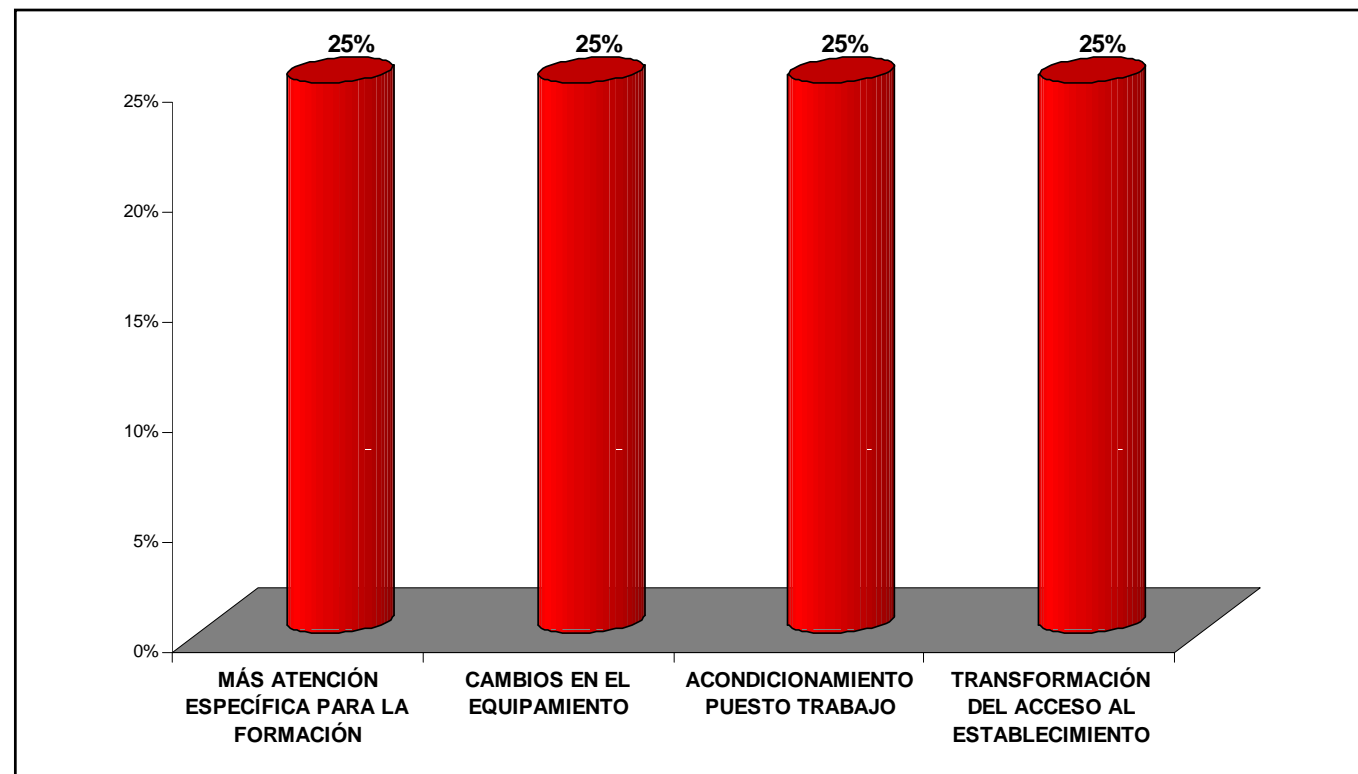


ACCIONES REALIZADAS POR LAS EMPRESAS PARA INSERTAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

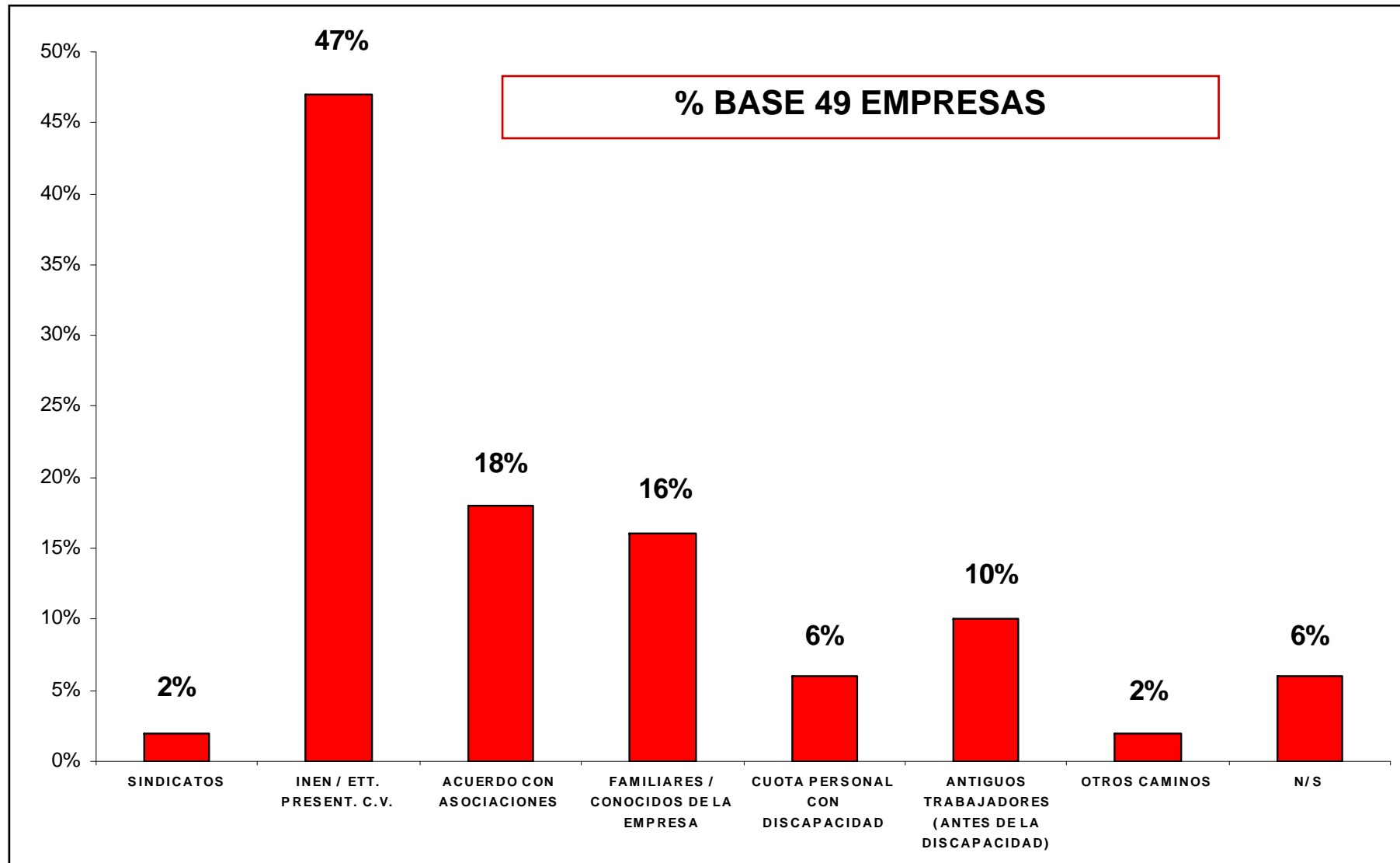


- Tan sólo cuatro (4) empresas (8% del total de las que indican tener trabajadores con alguna discapacidad) manifiestan haber tenido que realizar algún tipo de acción específica para insertar a las personas con discapacidad que trabajan en sus centros.

• TIPOS DE ACCIONES



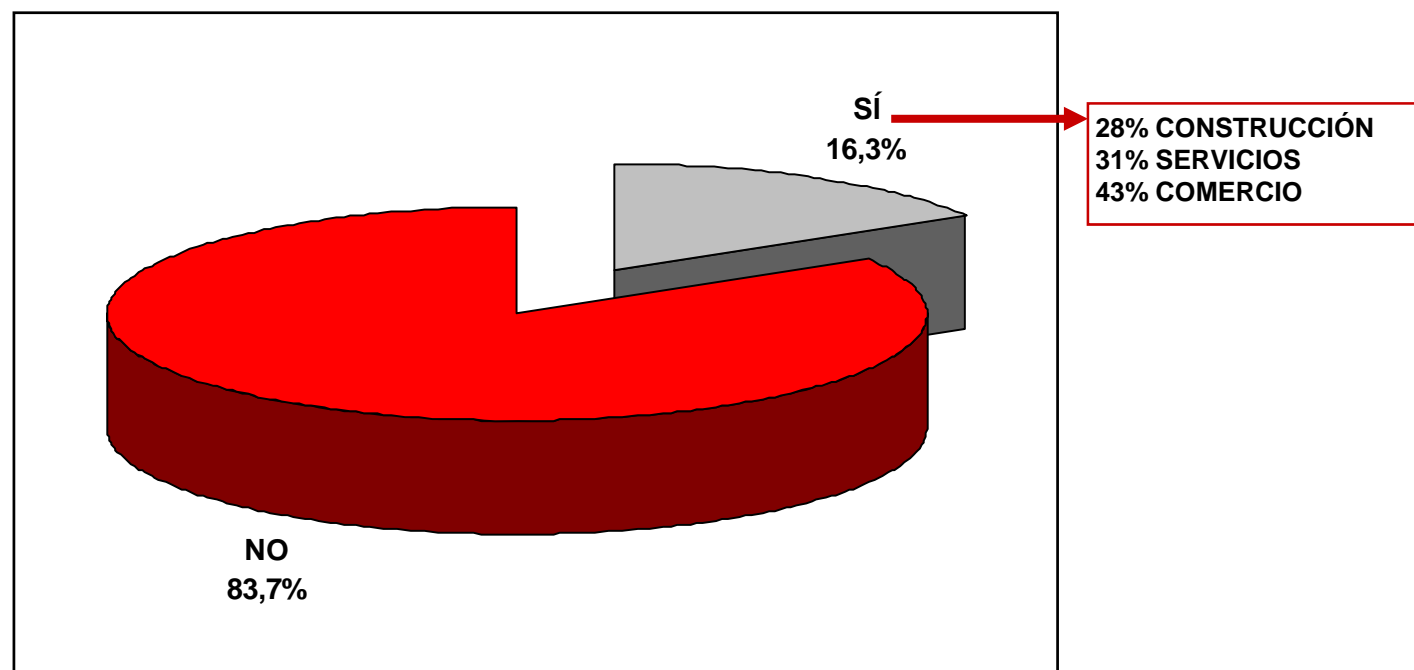
DIFERENTES CAMINOS POR LOS QUE HAN LLEGADO A LAS EMPRESAS LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN ACTUALMENTE EN ELLAS



... ACUERDOS CON ASOCIACIONES, FUNDACIONES, ETC., VINCULADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ¿TIENE ESTA EMPRESA ALGÚN TIPO DE ACUERDO CON ASOCIACIONES / FUNDACIONES QUE NUCLEAN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

% BASE 49 EMPRESAS



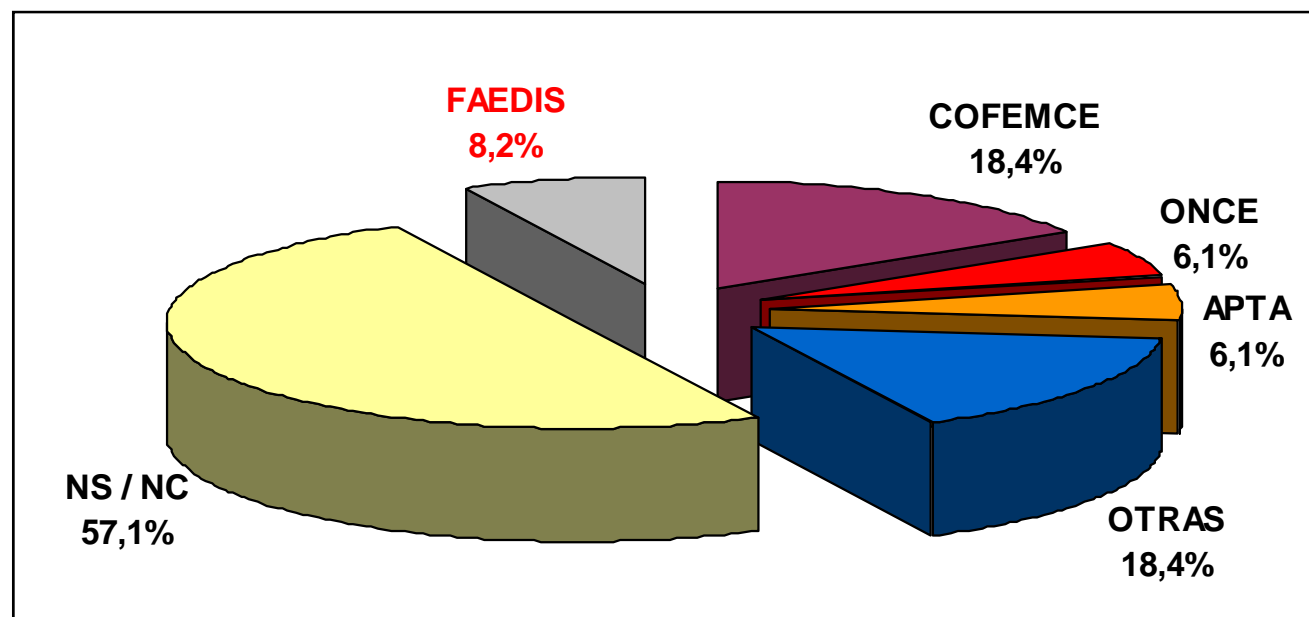
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

CONOCIMIENTO DE ENTIDADES ASOCIATIVAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ¿QUÉ ASOCIACIÓN / ES CONOCE DENTRO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS RELACIONADAS CON LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

(NIVEL ESPONTÁNEO)

% BASE 49 EMPRESAS



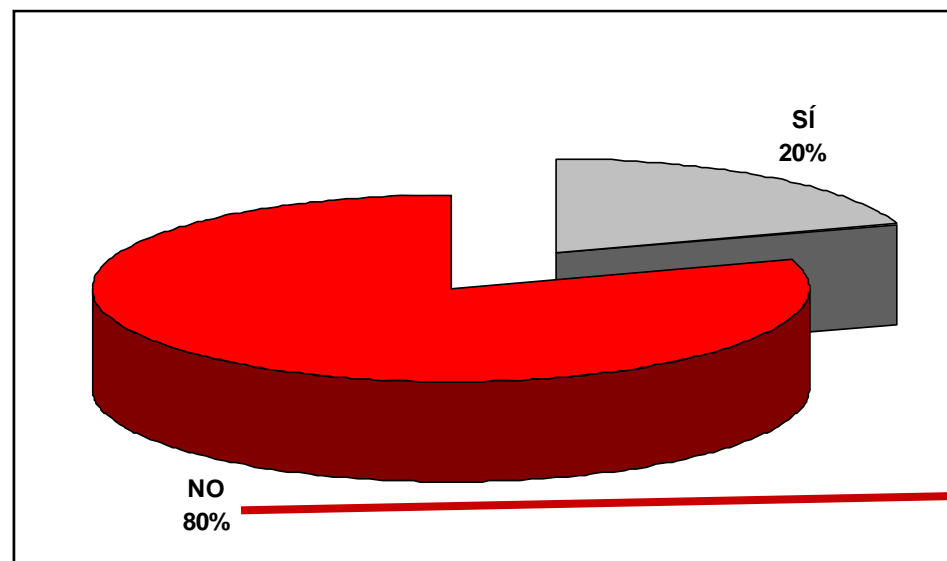
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- El 91,8% de las empresas que dicen tener personas con discapacidad trabajando en sus entidades y que no han mencionado FAEDIS, fueron consultadas a nivel sugerido.

¿CONOCE O HA OÍDO HABLAR DE LA FUNDACIÓN FAEDIS?

(NIVEL SUGERIDO)

% BASE 45 EMPRESAS



PORCENTAJE QUE LLEGA
AL 86% EN EL SECTOR DE
INDUSTRIA

LAS EMPRESAS QUE NO TIENEN PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENTRE SUS TRABAJADORES

- Un alto porcentaje de la muestra (84%) no tiene entre sus trabajadores, ninguna persona con discapacidad. A estas empresas consultamos los posibles motivos para ello (grados de acuerdo mucho – bastante – poco – nada).

- **SE TRATA DE UN SECTOR / TRABAJO MUY PELIGROSO**

MEDIA GENERAL 1,7

• MUY DE ACUERDO	13%
• BASTANTE DE ACUERDO	13%
• POCO DE ACUERDO	13%
• NADA DE ACUERDO	61%
• NS / NC	-

• **PUESTOS TRABAJO EN ATENCIÓN AL PÚBLICO**

MEDIA GENERAL 3,0

• MUY DE ACUERDO	48%
• BASTANTE DE ACUERDO	13%
• POCO DE ACUERDO	11%
• NADA DE ACUERDO	28%
• NS / NC	-

• **ALTOS COSTES PARA ADAPTAR LOS PUESTOS DE TRABAJO**

MEDIA GENERAL 2,2

• MUY DE ACUERDO	25%
• BASTANTE DE ACUERDO	11%
• POCO DE ACUERDO	15%
• NADA DE ACUERDO	37%
• NS / NC	12%

- **NUNCA SE HA PLANTEADO LA POSIBILIDAD DE QUE SE INCORPORE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

MEDIA GENERAL 2,9

• MUY DE ACUERDO	51%
• BASTANTE DE ACUERDO	5%
• POCO DE ACUERDO	14%
• NADA DE ACUERDO	27%
• NS / NC	3%

- **COSTES DE FORMACIÓN MUY ALTOS**

MEDIA GENERAL 2,1

• MUY DE ACUERDO	20%
• BASTANTE DE ACUERDO	13%
• POCO DE ACUERDO	15%
• NADA DE ACUERDO	45%
• NS / NC	7%

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- **LOCALIZACIÓN / UBICACIÓN DE LA EMPRESA MUY INACCESIBLE PARA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

MEDIA GENERAL 3,2

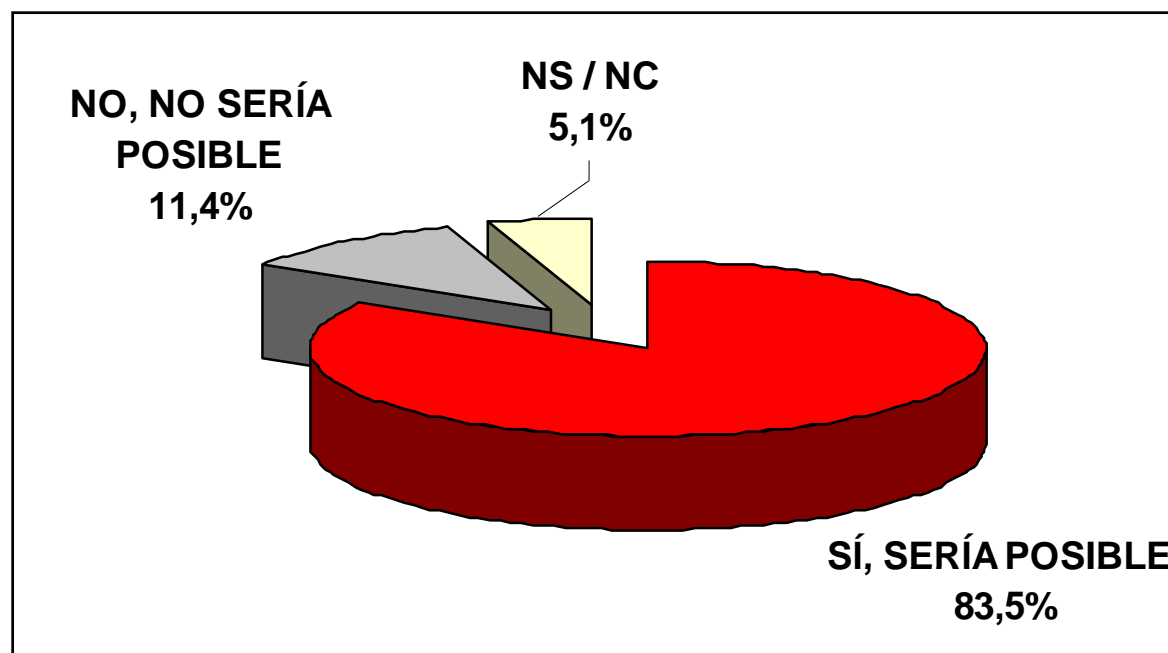
MUY DE ACUERDO	38%
BASTANTE DE ACUERDO	9%
POCO DE ACUERDO	14%
NADA DE ACUERDO	38%
NS / NC	1%

... VALORACIÓN GLOBAL

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- **AUNQUE NO HAYA NINGUNA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA, ¿CREE UD., QUE SE TRATA DE UN SECTOR LABORAL EN EL CUAL CABRÍAN PESONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD TRABAJANDO EN ÉL?**

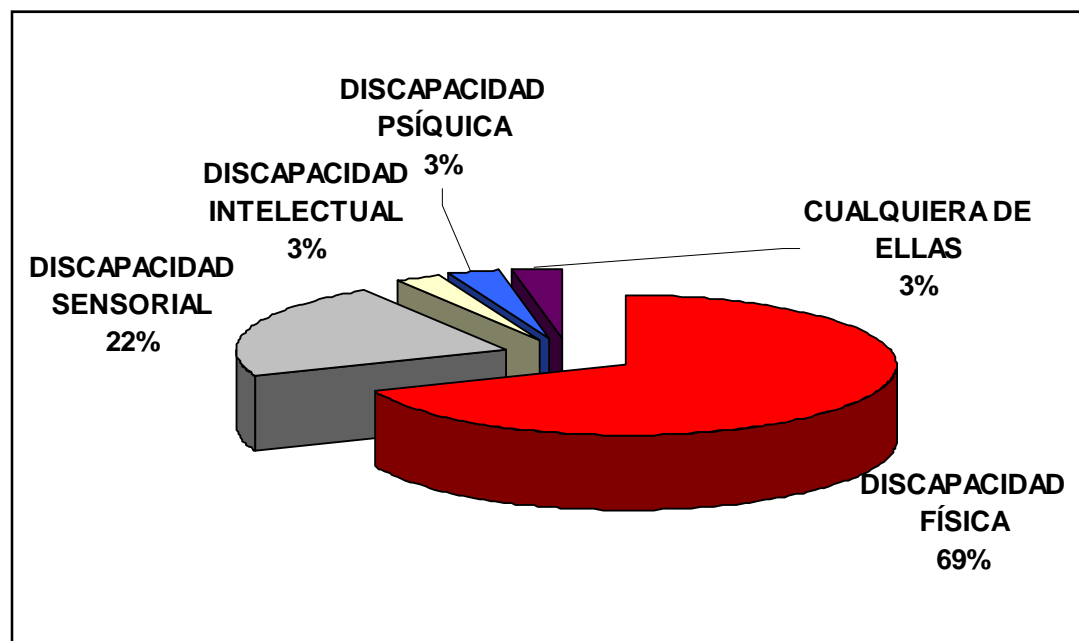
% BASE 254 EMPRESAS



LAS DISCAPACIDADES APTAS Y NO APTAS PARA INTEGRARSE LABORALMENTE SEGÚN LAS EMPRESAS QUE NO TIENEN PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENTRE SUS TRABAJADORES

- ¿QUÉ TIPO DE DISCAPACIDAD SERÍA MÁS FACTIBLE QUE SE ADAPTARA A LOS PUESTOS DE TRABAJO DE SU EMPRESA?

% BASE 212 EMPRESAS



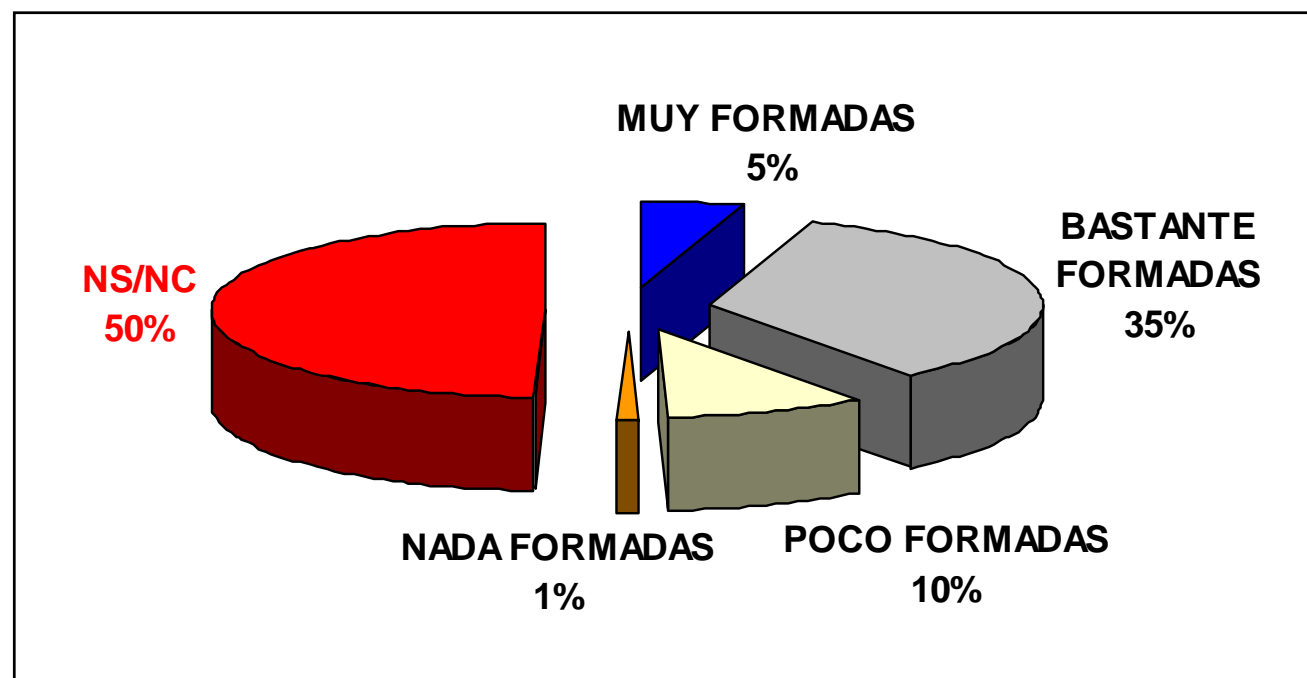
LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

IMAGEN DEL GRADO DE FORMACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS QUE NO TIENEN ESTE PERFIL ENTRE SUS TRABAJADORES

- **CONSIDERA QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ESTÁN ...**

% BASE 254 EMPRESAS

MEDIA GENERAL 2,8

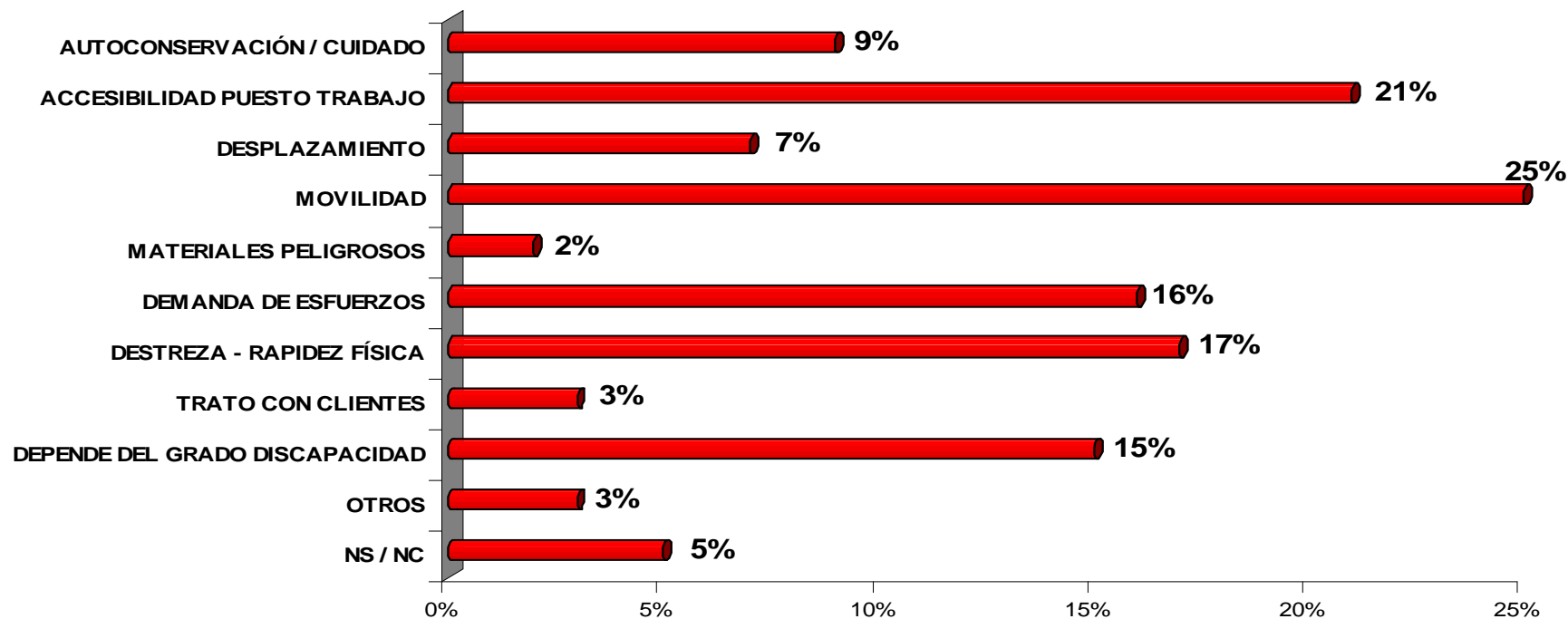


LOS HANDICAPS DE LAS DIFERENTES DISCAPACIDADES PARA PODER TRABAJAR EN LAS EMPRESAS CONSULTADAS QUE NO TIENEN EMPLEADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

• DISCAPACIDAD FÍSICA

TRABAS - PROBLEMAS

% BASE 254 EMPRESAS



LA INFORMACIÓN QUE RECIBEN LAS EMPRESAS ACERCA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LOS AGENTES EMISORES

- HA RECIBIDO INFORMACIÓN DE ...

% BASE 254 EMPRESAS

	SÍ	NO	NS / NC
• LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO	4%	93%	3%
• EL PRINCIPADO DE ASTURIAS	6%	90%	4%
• LOS SINDICADOS	3%	95%	2%
• LAS ADMINISTRACIÓN LOCAL	6%	91%	3%
• LAS ASOCIACIONES	11%	86%	3%
• LAS FUNDACIONES	12%	85%	3%

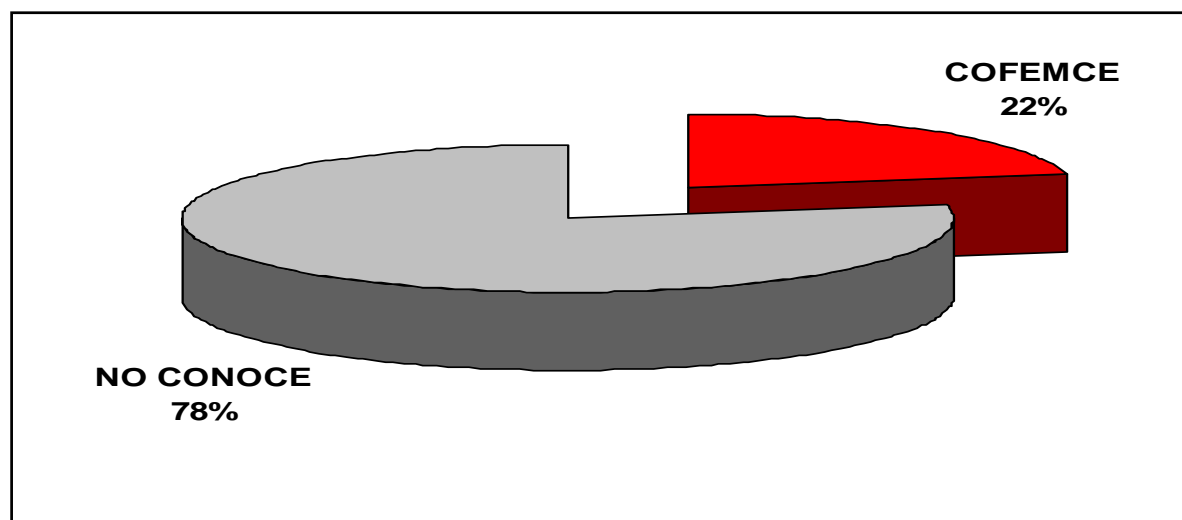
UNA MEDIA EXPONENCIAL DE UN 90% DE LAS EMPRESAS, DICEN NO HABER RECIBIDO INFORMACIÓN ALGUNA EN RELACIÓN A LAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

CONOCIMIENTO DE FAEDIS

- **¿CONOCE ALGUNA FUNDACIÓN O ENTIDAD DENTRO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS DESTINADA A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?**

(NIVEL ESPONTÁNEO)

% BASE 254 EMPRESAS



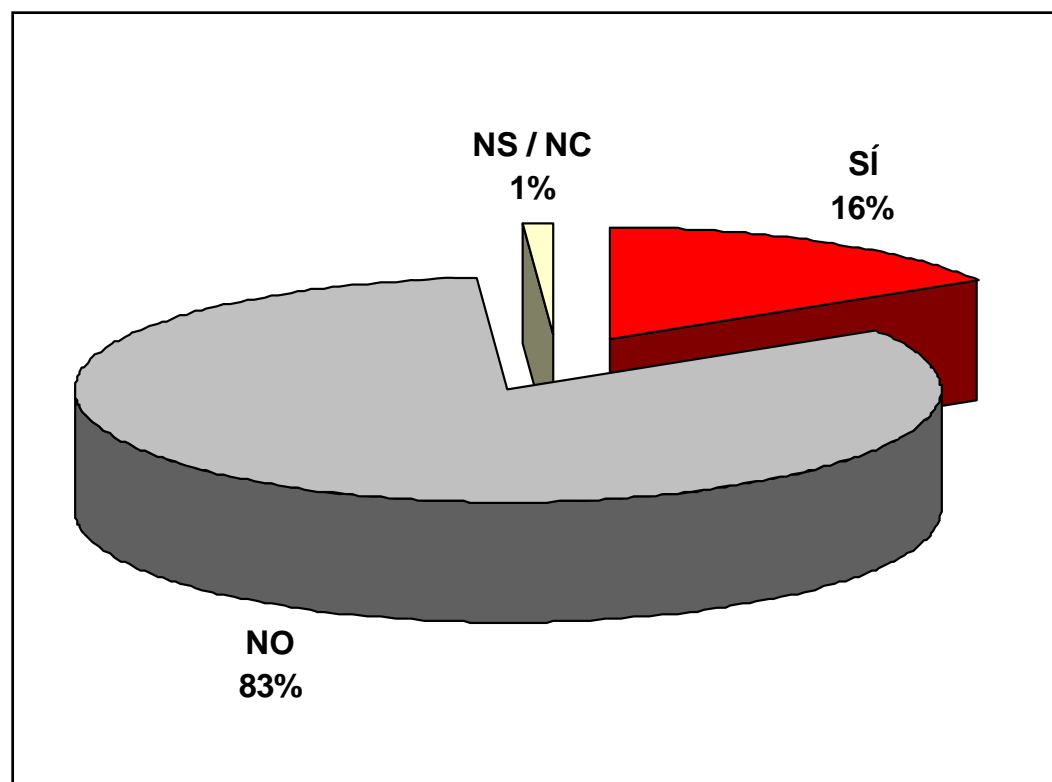
FAEDIS NO ES MENCIONADA EN LA FASE ESPONTÁNEA

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

• **¿CONOCE O HA OÍDO HABLAR DE LA FUNDACIÓN FAEDIS?**

(NIVEL SUGERIDO)

% BASE 254 EMPRESAS



LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

IX.- PERSPECTIVAS DAFO (DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES

EN EL SEGMENTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- El bajo nivel formativo de la amplia mayoría de personas en esta realidad.
- El bajo estímulo de muchos de ellos, (**no** de todos) para formarse y disciplinarse cara a la inserción laboral.
- El temor a perder las pensiones (contributivas y no contributivas) así como otras posibles ayudas si ingresan en el mercado de trabajo ordinario.

ENTRE LOS AGENTES FORMADORES

- La sensación generalizada sobre que los esfuerzos de formación de personas con discapacidad son maneras de ocultar la impotencia de la Administración, las Asociaciones y las Instituciones para aceptar la imposibilidad de la inserción laboral.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LAS EMPRESAS

- El desconocimiento de la realidad de las personas con discapacidad, su variedad, diversidad y complejidad.
- La existencia de un sistema de oferta de trabajo vinculado al mercado ordinario secundario, con sueldos bajos e inestabilidad.

AMENAZAS

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- El actual clima de crisis financiera y económica que amenaza de lleno a los mercados de trabajo emergentes.
- El crecimiento de la mano de obra desempleada que compite con estos sectores de trabajo semiprotegido.
- La puesta en evidencia de los déficits formativos de amplios segmentos de las personas con discapacidad, ante el crecimiento del desempleo ordinario.
- El temor de las personas con discapacidad **(y sobre todo, de sus entornos familiares)** ante cualquier movimiento que ponga en peligro las pensiones, aunque sean de baja cuantía.
- La rigidez de las empresas en sus demandas hacia la administración, que hacen depender la integración de personas con discapacidad en sus empresas, a la existencia de una política de promoción /subvenciones, ayudas, exenciones, etc.) directamente destinadas a las empresas.
- La certidumbre de muchas empresas acerca de que las familias de las personas con discapacidad, no ven los beneficios de que éstas trabajen.

FORTALEZAS

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- El tejido asociativo de personas con discapacidad y la potencialidad de algunas Fundaciones e Instituciones.
- Las señas de identidad cultural de Asturias cuyo tejido social es potente y solidario.

OPORTUNIDADES

- Es evidente que la mayoría de las empresas desconoce el abanico de matices de las personas con discapacidad, por lo que parece importante promover un conocimiento más explícito del mismo
 - Tipos y grados de discapacidad.
 - Potencialidad de muchos sujetos.
 - Experiencias existentes.
- De igual forma, la actual política de pensiones, es inhibitoria para la inserción en el mercado de trabajo ordinario de las personas con discapacidad que podrían llegar a hacerlo por lo que parece importante desarrollar una **política de mediación** en la que pueda promoverse un conocimiento verdadero y no sólo, una constatación de tópicos sobre uno y otro sector.
- La actual política formativa de carácter inespecífico, debe ser profundizada (que no reemplazada) por otra de carácter más delimitado en el que intervengan las mismas empresas y sus Asociaciones sectoriales, para asumir la posibilidad de la formación de estos segmentos que realmente quieren insertarse.

LAS VÍAS DE INSERCIÓN
LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD DESDE LA
PERSPECTIVA DEL
EMPRESARIADO
ASTURIANO Y DESDE LAS
PROPIAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

- Será necesario para ello
 - Revisar la política de pensiones.
 - Llegar a acuerdos con las familias y las propias personas discapacitadas.
 - Informar a todas las empresas sobre este sector.
 - Implicar al segmento empresarial en un programa específico que les resulte motivante.
 - Desarrollar un programa de acciones sectoriales para la formación de personas con discapacidad.
 - Comprometer a las personas discapacitadas y sus familias en la potencialidad de las nuevas propuestas, si finalmente se diseñan.
- Desarrollar una estrategia de cara al desarrollo de FAEDIS que es apenas conocida dentro del tejido empresarial.
- Convocar a todos los segmentos implicados para **desatascar** el actual momento de **invisibilidad mutua** (incluida FAEDIS) para promover un nuevo programa más implicativo y eficaz.