

estudio

sobre el análisis de los factores
que dificultan el acceso al EMPLEO
de las personas con discapacidad
en el municipio de gijón





EDITA:

Fundación Iniciativas
para la Discapacidad

COORDINAN:

Aurelia García Maza
Cristina Argüelles Montes

EQUIPO TÉCNICO:

Agustín Vázquez Sánchez

ENCUESTADORES:

Ana Llamazares Cembreros
Natalia Gutiérrez Alonso

COLABORACIONES:

Isidora Soto García



ÍNDICE

01	MARCO GENERAL	04
	Tendencias de la población activa	06
	Factores que influyen en la participación en el mercado laboral	09
	Mano de obra y tendencias de la actividad laboral	09
	Los incentivos	10
	El entorno	10
	Calidad en el empleo	13
	Competencias profesionales	15
02	TASA DE EMPLEO Y DISCAPACIDAD	16
03	OBJETIVOS	20
04	HIPÓTESIS DE PARTIDA	22
05	METODOLOGÍA	26
	Datos cualitativos	29
	Datos cuantitativos	35



06	ANÁLISIS DE DATOS	36
	Sexo	37
	Edad	39
	Discapacidad	40
	Formación académica	41
	Formación ocupacional	44
	Situación laboral	46
	Capacitación para el empleo	46
	Cargas familiares	48
	Habilidades sociales	50
	Conciliación	51
07	CONCLUSIONES	54
08	BIBLIOGRAFÍA	58

estudio sobre el análisis de los factores que dificultan el acceso



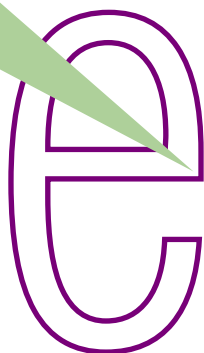
e-01

MARCO GENERAL



S

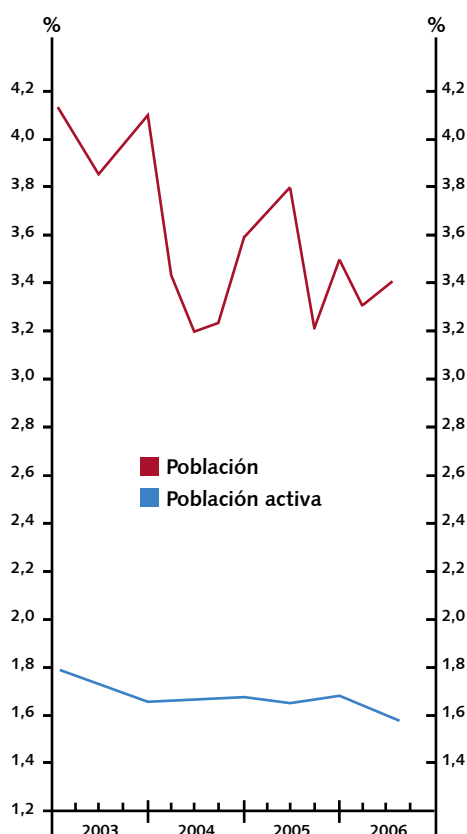




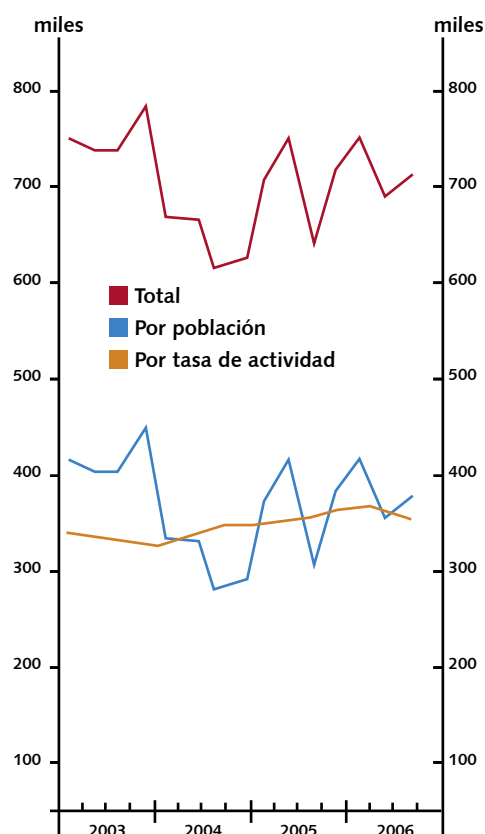
TENDENCIAS DE LA POBLACIÓN ACTIVA

Los patrones de participación en la población activa se han modificado considerablemente a lo largo de las tres últimas décadas. Desde 1970, la participación de las mujeres de entre 25 y 60 años ha aumentado mucho, mientras que la participación de los hombres, independientemente de su edad, ha disminuido. La tasa de actividad ha aumentado desde mediados de los años 80 desde un porcentaje ligeramente inferior al 66% hasta el 69% en 2000, pero en este marco general cabe distinguir tendencias muy diferentes según la edad y el sexo de los individuos, además de diversas situaciones que pueden influir de manera determinante.

ENCUESTAS DE POBLACIÓN ACTIVA
TOMAS DE VARIACIÓN INTERANUAL



POBLACIÓN ACTIVA
VARIACIONES INTERANUALES

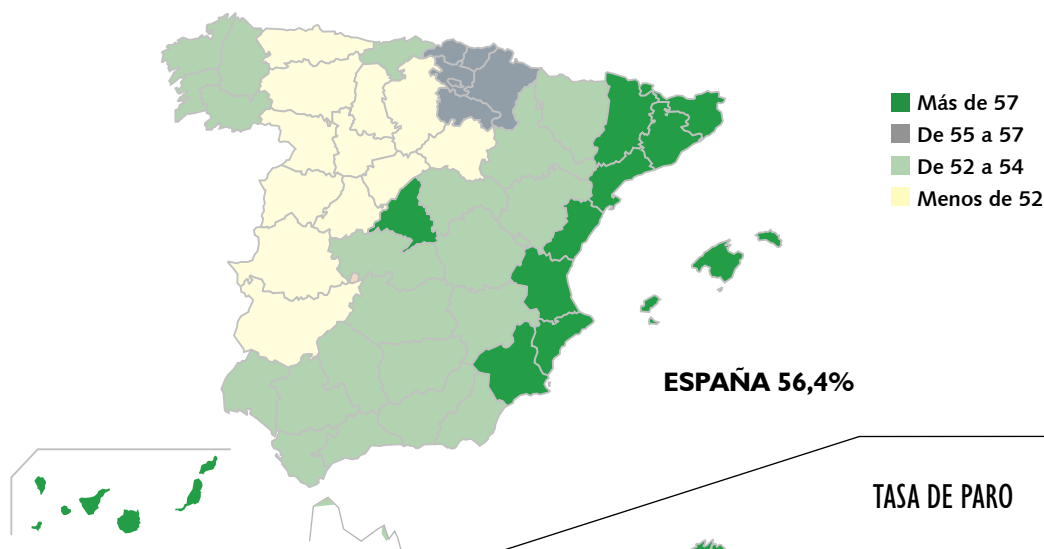


FUENTE: INE (Encuesta de Población Activa. Metodología EPA-2005).

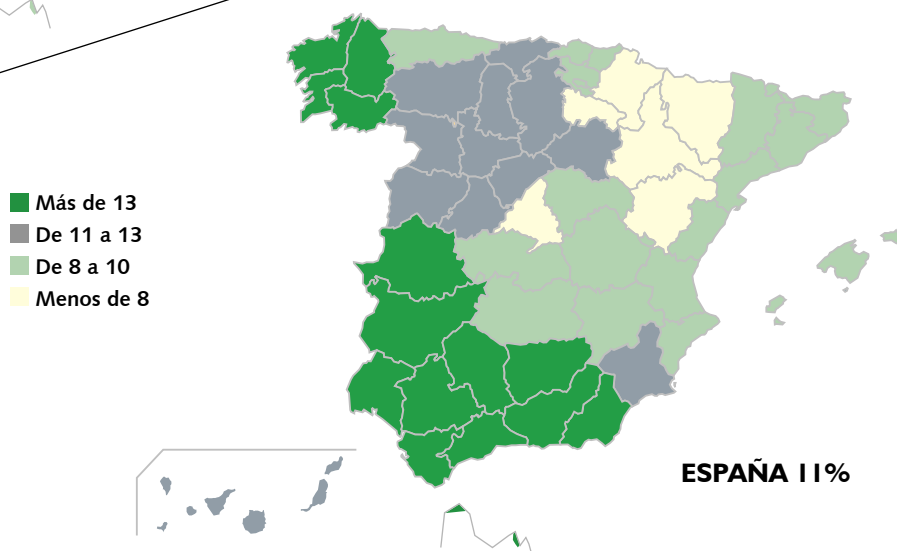
La tasa de actividad de las personas con discapacidad es netamente inferior a la de las personas sin minusvalías debido a las dificultades que han de superar para acceder al mercado laboral y permanecer en el mismo. Dos tercios de las personas con discapacidad no desempeñan ninguna actividad. Incluso el 50% de las personas cuya discapacidad no obstaculiza la realización de sus actividades diarias no ejercen ocupación alguna.

Existe una correlación positiva entre las tasas de actividad y de empleo regionales. Las regiones que disfrutan de una buena coyuntura económica y registran buenos resultados en el ámbito del empleo presentan también tasas de actividad superiores, en particular entre los jóvenes y las personas de mayor edad. En las regiones donde la situación es menos favorable, la mejora de los resultados en materia de empleo y el crecimiento económico dependerá en gran medida de su capacidad de aprovechar plenamente sus recursos potenciales de mano de obra e invertir en la educación y formación de sus recursos humanos actuales, así como de su aptitud para atraer nuevo capital humano.

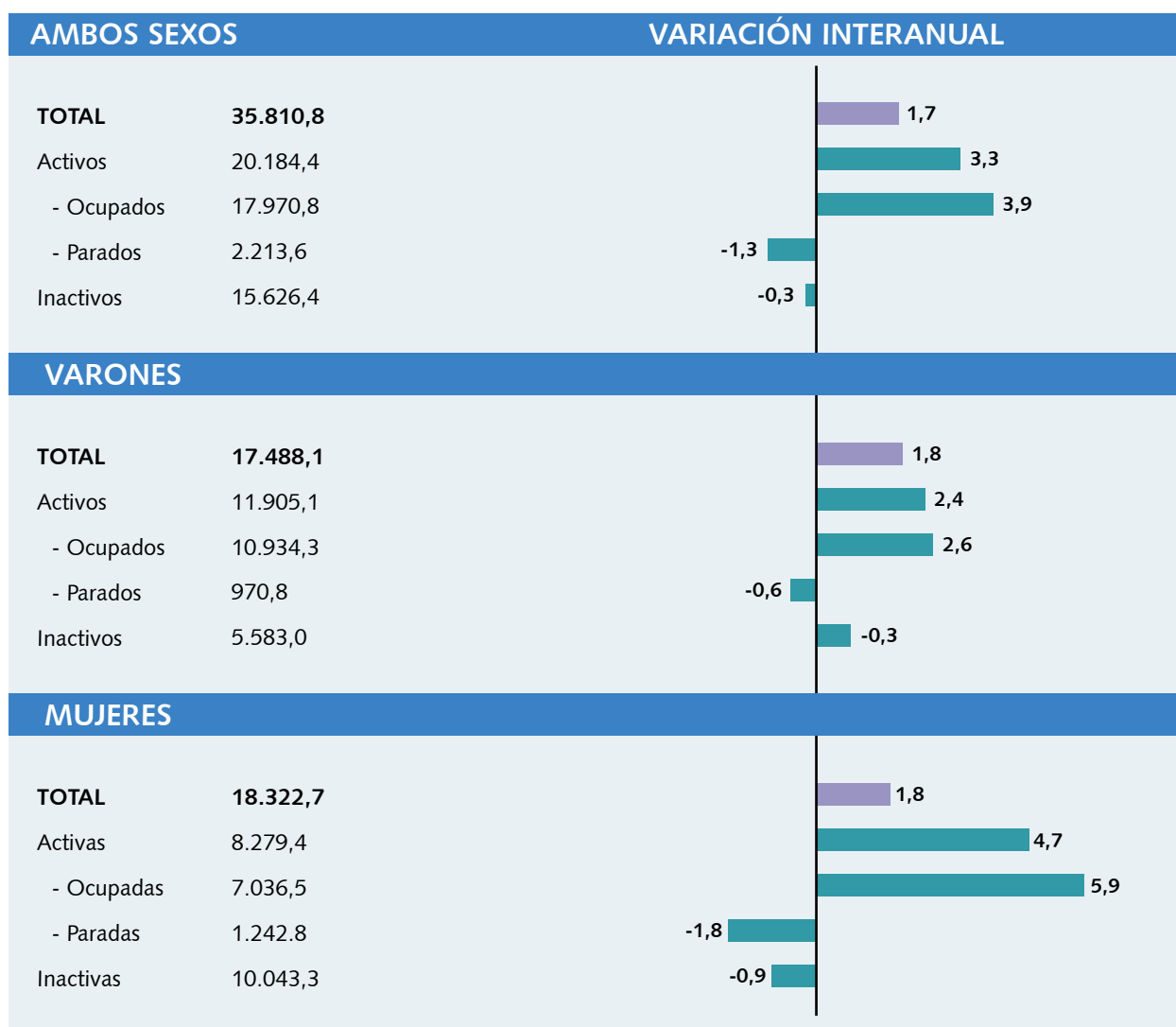
TASA DE ACTIVIDAD



TASA DE PARO



POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS SEGÚN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL Y SEXO 2004 (miles de personas)



Encuesta EPA de población activa



FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Es evidente que se dispone de un potencial de mano de obra considerable, la mayor parte de las personas actualmente inactivas desearían trabajar. Además, el 56% de los hombres y el 49% de las mujeres que no ejercen en la actualidad ninguna actividad profesional remunerada desearían desempeñar un empleo en los cinco próximos años, y sólo una tercera parte de estas personas no tienen intención de ejercer un empleo en el futuro.

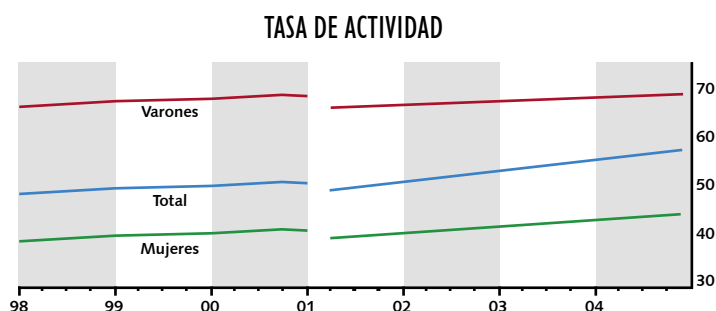
Habitualmente las causas principales de la inactividad son las siguientes: responsabilidades personales o familiares (casi el 20% del total de inactivos), enfermedad o discapacidad propias (9%), educación y formación (27%; casi 90% en el grupo de entre 15 y 24 años) y jubilación (16%; cerca del 90% del grupo de 55-64 años).

Existen diferencias considerables entre sexos por lo que respecta a las causas de la inactividad. En el caso de los hombres, la inactividad se debe principalmente a dos motivos: bien están completando su formación o bien ya se han jubilado, mientras que cerca de la mitad de las mujeres de 25-54 años inactivas lo están debido a responsabilidades familiares y de asistencia doméstica. La enfermedad o discapacidad es la razón de incapacidad más frecuente entre los hombres de 25-54 años, y el segundo motivo de incapacidad más frecuente en el caso de las mujeres de ese grupo de edad.

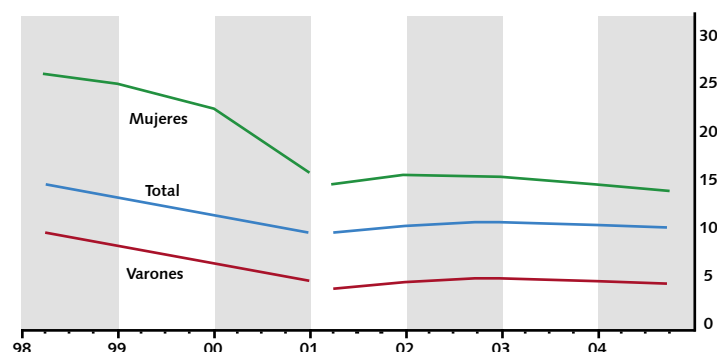
MANO DE OBRA Y TENDENCIAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Dos de los factores que condicionan la disponibilidad de puestos de trabajo, en un momento dado son: por una parte la situación macroeconómica global (que influirá sobre la demanda de mano de obra en la economía) y por otra parte, las tendencias subyacentes de la estructura del empleo y el funcionamiento del mercado de trabajo, incluidos los niveles salariales (que determinarán la medida en que los empresarios ofrecerán empleos). Además, pueden registrarse diferencias regionales en cuanto a la demanda de mano de obra en función de la estructura y la concentración de la actividad en las regiones.

El poder optar a puestos de trabajo apropiados es el factor principal que anima a los demandantes de empleo a entrar en el mercado de trabajo o reincorporarse al mismo. La demanda de mano de obra genera su propia oferta, la cual fomenta a su vez una mayor demanda.



TASA DE PARO



Desde el primer trimestre de 2001 hay un salto en las series de paro, activas e inactivas, debido al cambio de definición de desempleo.

Por el contrario, si perciben que no hay empleos disponibles, los ciudadanos pueden «desanimarse» y llegar incluso a abandonar la búsqueda de trabajo. La intensidad de su respuesta dependerá de la calidad de los empleos por lo que respecta a los siguientes aspectos: la remuneración y la productividad; las condiciones laborales, incluida la seguridad en el trabajo; el horario y la flexibilidad de la jornada laboral; la posibilidad de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares y la seguridad de las relaciones contractuales.

LOS INCENTIVOS

La participación en el mercado laboral depende del equilibrio entre los ingresos del trabajo y las opciones existentes, así como de todos los costes asociados. El efecto real sobre la oferta de mano de obra depende de la reacción individual de los agentes económicos ante la modificación de los incentivos. Niveles elevados de prestaciones por desempleo y de otro tipo, combinados con períodos de percepción prolongados y una aplicación permisiva de las normas de concesión, pueden minar los incentivos para aceptar un empleo y aumentar el riesgo de una dependencia duradera de las prestaciones sociales. Por otra parte, las prestaciones de desempleo, bien pueden incitar a los demandantes a aceptar (o a transformar empleos no declarados) en empleos regulares. Además, la prestación de desempleo, más que cualquier otro sistema de prestaciones sociales, conlleva una vinculación mucho más estrecha al mercado de trabajo de los beneficiarios, sobre todo si se toma en serio la condicionalidad del empleo y se fomenta la búsqueda de trabajo.

EL ENTORNO

La decisión de participar en el mercado de trabajo depende principalmente de factores, que determinan fundamentalmente el atractivo de trabajar y de factores tales como la existencia y la accesibilidad de servicios de guardería, medios de transporte o servicios de asesoramiento, o de aspectos vinculados al entorno cultural:

- ▶ La existencia de servicios de asistencia y el acceso al transporte público determina la medida en que los ciudadanos que necesitan acudir a bibliotecas y centros de formación para adultos pueden acceder a los mismos para mejorar su posición en el mercado de trabajo.
- ▶ Las actividades de los servicios públicos de empleo son un factor esencial: el suministro de información sobre los empleos disponibles, la aproximación de la oferta y la demanda, el estímulo de la movilidad y el conocimiento de la discapacidad pueden favorecer en gran medida la actividad del mercado de trabajo
- ▶ Disposición de servicios para el cuidado de niños y personas mayores. Sobre todo para mujeres, el hecho de ocuparse de las personas a cargo -hijos o padres- constituye un gran obstáculo para trabajar si no existen soluciones alternativas. Hasta cierto punto, las iniciativas adoptadas son desiguales y consisten generalmente en medidas de carácter puntual y acceso limitado, por lo que aún no ha tenido efectos perceptibles en la participación de las mujeres, al tiempo que subrayan la necesidad de invertir más en las estructuras de cuidado de niños. De hecho, la provisión de servicios de apoyo tiene un doble efecto en la participación. Además de facilitar el acceso al mercado laboral de los usuarios de estos servicios, ellos mismos proporcionan un gran número de empleos. Desde 1995 se han creado más de dos millones de empleos netos en los sectores de la asistencia sanitaria y los servicios sociales.
- ▶ Fomento de la movilidad. La entrada en el mercado laboral o la reincorporación al mismo resultan a menudo imposibles por la mera incapacidad de acceder al mercado de trabajo local. Los sistemas de transporte de las zonas rurales no están adaptados necesariamente a los patrones de trabajo, y no siempre existen alternativas. La situación de los empleos y la disponibilidad y asequibilidad de los transportes, o el desarrollo de otras oportunidades empresariales, incluidas actividades de trabajo electrónico, pueden incidir significativamente en el aumento de la participación en el mercado de trabajo.

Los avances realizados en materia de empleo suponen una base para la aplicación de políticas que fomenten la participación e incrementen la capacidad de inserción profesional de la mano de obra. Mediante un planteamiento preventivo y de activación, esta estrategia fomenta la empleabilidad y la integración eficaz en el mercado de trabajo. Por otro lado, establece condiciones para la adaptación al cambio estructural, definiendo un equilibrio adecuado entre seguridad y flexibilidad en dicho mercado.

Para ello se pueden establecer unos objetivos:

- ▶ Garantizar que las generaciones actuales y futuras de trabajadores permanezcan en activo más tiempo a medida que envejezcan;
- ▶ Atraer al mercado laboral, de manera duradera, a gran parte de las personas actualmente inactivas pero capaces de trabajar, especialmente mujeres;
- ▶ Mantener la participación de los actuales trabajadores de mayor edad, ya que existe un gran riesgo de que los mayores de 50 años adelanten su jubilación.

Pero actualmente se tiene un enfoque fragmentado a este respecto y se carece de una estrategia global para abordar el reto que supone elevar la participación en la población activa. Además, se han establecido muy pocos objetivos estrechamente vinculados a la participación.

El análisis de la participación a lo largo de todo el ciclo vital, debería abarcar cuatro objetivos:

- ▶ Puestos de trabajo más numerosos y de mayor calidad.
- ▶ Mejorar la remuneración del trabajo.
- ▶ Competencias profesionales adaptables y de mayor nivel.
- ▶ Hacer del trabajo una opción real para todos.

Se trata de promover una vida activa sostenible y de larga duración en la que se utilicen plenamente todos los recursos humanos de la sociedad.

El nivel de instrucción básico desempeña a largo plazo un papel fundamental en la participación. Cuanto mayor es el nivel de educación de la mano de obra, las tasas de actividad son considerablemente más elevadas en todas las edades.

Prevenir la disminución progresiva de las competencias a medida que transcurre la vida profesional aumentará las posibilidades de que los trabajadores permanezcan más tiempo en activo. Las elevadas tasas de actividad y de empleo registradas en el grupo de edad intermedia podrían traducirse en tasas de empleo considerablemente mayores para los trabajadores de mayor edad una década más tarde si se adopta un planteamiento dinámico que retenga más tiempo a estos trabajadores en el mercado de trabajo mediante una mejora de las disposiciones laborales y la calidad del trabajo.

La provisión de incentivos y servicios adecuados en etapas decisivas de la vida -por ejemplo, el establecimiento de servicios de guardería y una mejor conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales- evitará que se produzcan abandonos prematuros del mercado laboral.

En el contexto de un planteamiento dinámico de tales características, la disminución de la participación en algunos momentos de la vida -cuando los jóvenes emprenden sus estudios o algunos adultos eligen trabajar a tiempo parcial- debería analizarse teniendo en cuenta los beneficios de una mayor participación a lo largo de toda la vida. Es decir, aunque es necesario atraer a los jóvenes, hombres y mujeres, hacia el mercado laboral, las orientaciones deberían animar a los jóvenes a proseguir sus estudios o recibir una formación, sobre todo a los que abandonan el sistema escolar, que corren el riesgo de no encontrar empleo o quedar inactivos.

CALIDAD EN EL EMPLEO

La participación en el mercado de trabajo depende de la combinación de la situación macro-económica general y del funcionamiento subyacente del mercado laboral, así como del estímulo de un entorno favorable a la creación de empresas y puestos de trabajo por cuenta propia.

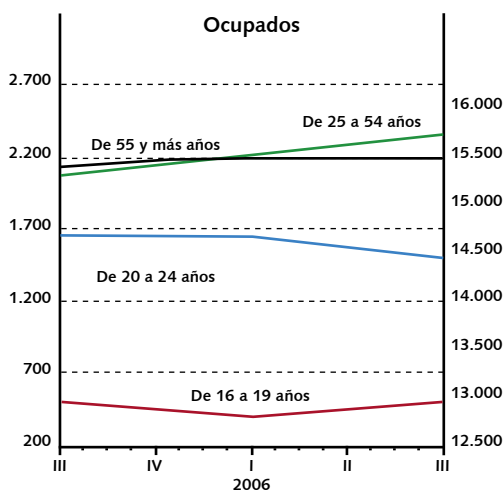
La calidad de los empleos ofrecidos influirá en el acceso al mercado de trabajo, pero sobre todo en la decisión de conservar un empleo determinado y permanecer en el mercado laboral.

El atractivo general de un empleo depende de varios aspectos: remuneración y condiciones de trabajo satisfactorias; salud y seguridad en el trabajo -los poderes públicos y los empresarios deben evaluar y controlar los factores de riesgo relacionados con el envejecimiento de la mano de obra-; equilibrio entre flexibilidad y seguridad en las relaciones contractuales (índices elevados de trabajo a tiempo parcial elegido voluntariamente van acompañados de tasas elevadas de participación de las mujeres y los trabajadores de mayor edad; por el contrario, la imposición del trabajo a tiempo parcial y los contratos temporales se asocian a tasas más elevadas de abandono del mercado de trabajo hacia una situación de desempleo (15 %) o de inactividad (10 %); mejoras de la productividad; flexibilidad de la organización del trabajo y los horarios laborales, que incrementa la accesibilidad al mercado y las opciones de las mujeres y los trabajadores de mayor edad, sobre todo.

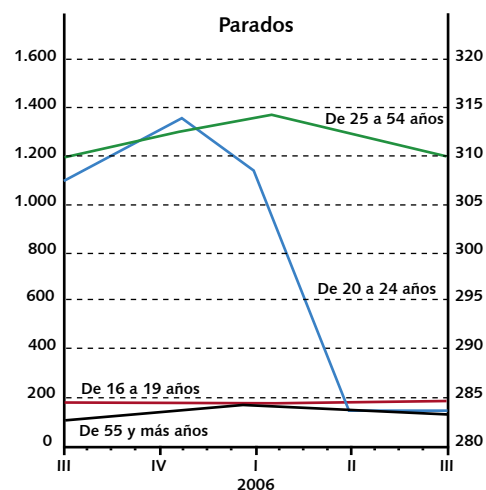
Es esencial realizar las modificaciones apropiadas del lugar de trabajo para que los trabajadores con discapacidad puedan acceder al mercado laboral o permanecer en él.

Las políticas relativas al mercado de trabajo deberían concebirse de manera que, además de garantizar la estabilidad de unos empleos dignos y de calidad, ayuden a las personas con discapacidad a escapar de los empleos precarios en que puedan estar atrapadas y a acceder a otros de mayor calidad. En primer lugar se deberían eliminar las restricciones que les impiden acceder al mercado de trabajo.

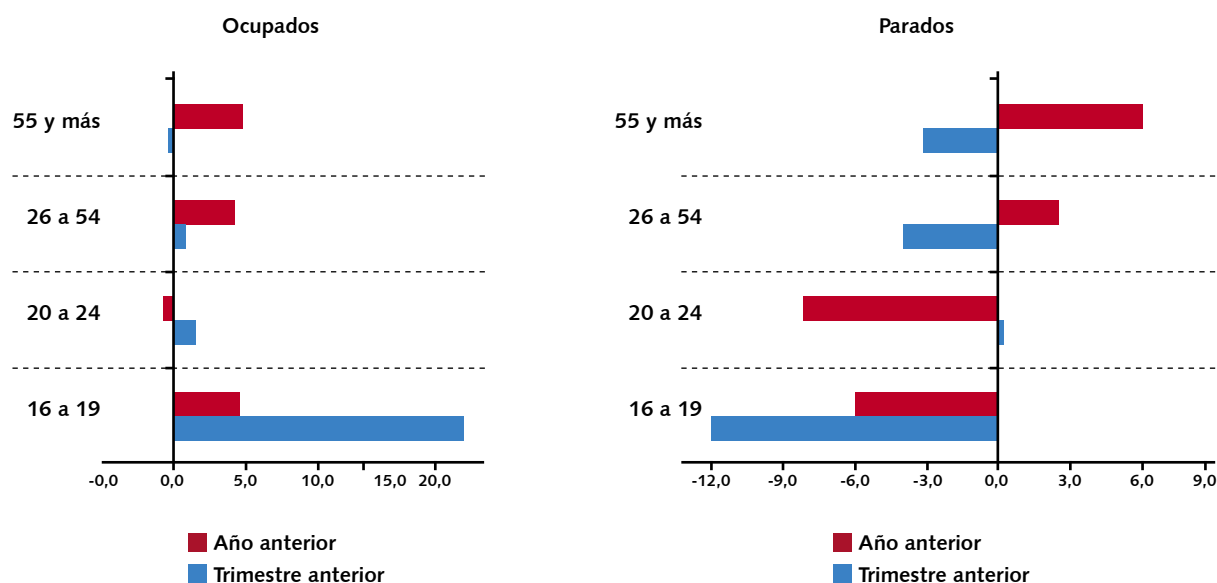
OCUPADOS Y PARADOS POR GRUPOS DE EDAD (EPA tercer trimestre 2006)



Porcentajes de variación del empleo sobre el trimestre anterior y sobre igual trimestre del año anterior



Porcentajes de variación del paro sobre el trimestre anterior y sobre igual trimestre del año anterior



La elección de participar en el mercado de trabajo depende, también, de las circunstancias económicas individuales y de las alternativas existentes. Las rentas del trabajo se comparan con otras fuentes de ingresos y con los gastos derivados. Convendría revisar el diferente efecto de los sistemas impositivos y de prestaciones, por un lado, y de determinación de los salarios, por otro, en la conducta de los hombres y las mujeres por lo que respecta a su decisión de aceptar un empleo, sobre todo en las familias donde las prestaciones sociales están supeditadas a los ingresos. Se debería hacer hincapié en las normas generales de concesión de prestaciones, incluidas las relativas a su cuantía y duración, las condiciones de percepción y las exigencias relativas a la disposición a aceptar puestos de trabajo.

Mejorar la remuneración del trabajo requiere examinar la interacción entre los niveles salariales, en especial en los tramos inferiores de la escala salarial, y las medidas de incentivo y disuasión incluidas en el sistema de imposición y prestaciones. La relación entre los salarios mínimos, las prestaciones sociales y la fiscalidad del trabajo condiciona la decisión de participar en el mercado laboral de numerosos trabajadores poco cualificados.

Un planteamiento de los sistemas de imposición y prestaciones (impuestos, prestaciones de desempleo, discapacidad, asistencia y pensiones) más favorable al empleo debería garantizar que las reformas no debiliten la posición de los que se hallan en los tramos inferiores de ingresos o se enfrentan a la trampa de la pobreza. Las políticas de prestaciones sociales asociadas a la búsqueda de empleo contribuyen de manera importante a garantizar los ingresos y aumentar el atractivo del trabajo; es esencial abandonar la pasividad en favor de la incorporación del mercado de trabajo y mejorar así las posibilidades de los desempleados y la población inactiva.

Eliminar las combinaciones contradictorias de políticas impositivas y de prestaciones (por ejemplo, iniciativas públicas destinadas a fomentar la prolongación de la vida activa de las personas de edad avanzada enfrentadas a políticas empresariales que estimulan la jubilación anticipada) resulta

importante para garantizar la coherencia con los objetivos de equidad a largo plazo y la viabilidad de las finanzas públicas con respecto al sistema de pensiones.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

Si se desea maximizar la tasa de actividad en todas las fases de la vida profesional es esencial lograr un buen ajuste entre los empleos disponibles, las cualificaciones y competencias de los trabajadores.

Para mantener más tiempo en activo a los trabajadores de mayor edad es necesario que sigan actualizando sus cualificaciones durante toda su vida profesional con el fin de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral. También debe prestarse mayor atención a dar acceso a cursos de formación a las personas más expuestas a quedar excluidas prematuramente del mercado laboral, como las mujeres y los trabajadores poco cualificados. La administración y las empresas deben aumentar los recursos invertidos en la formación de estas categorías de trabajadores.

Los centros de enseñanza y formación deben responder a las exigencias de formación de las empresas elaborando programas de cualificación profesional personalizados para todos los trabajadores (hombres, mujeres, inmigrantes, personas con discapacidad y trabajadores poco cualificados). Asimismo, deberían extender su colaboración con los interlocutores sociales y los poderes públicos a nivel nacional, regional o local para estimular la formación de los desempleados y la población inactiva.

Los empresarios, asumiendo la responsabilidad social que les incumbe, deben contribuir de manera importante al desarrollo de iniciativas relacionadas con objetivos medioambientales y vinculados a la calidad del trabajo, creando en particular las condiciones que permitan a los trabajadores de mayor edad prolongar su vida activa.

Teniendo en cuenta los distintos contextos institucionales, los poderes públicos regionales y locales deberían asumir también la responsabilidad que le corresponde y velar por la coherencia entre las políticas regionales y nacionales.

estudio sobre el análisis de los factores que dificultan el acceso



e-02

TASA DE EMPLEO Y DISCAPACIDAD



Las personas con discapacidad en edad de trabajar, son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral y contribuir al desarrollo como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo. Sin embargo, la mayor parte de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar están desocupadas. Muchas de ellas, ante la falta de expectativas laborales, ni siquiera buscan trabajo. Además, cuando las personas con discapacidad trabajan, frecuentemente lo hacen en empleos en los que se les paga menos y en los que tienen pocas posibilidades de promoción profesional. El resultado final de esta situación es que, en los albores del siglo XXI, muchas personas con discapacidad viven con falta de recursos.

La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 cifró el número de personas con discapacidad en edad de trabajar en algo más de 1,3 millones, lo que supone un cinco por ciento de la población total en el mismo rango de edad. Según la encuesta, sólo el 32 por cien de las personas con discapacidad en edad de trabajar se encontraba en situación activa (trabajando o buscando empleo), lo cual supone algo menos de medio millón de personas. El resto (dos de cada tres personas) no se habían incorporado al mercado laboral. Para valorar adecuadamente estas cifras hay que tener en cuenta que, en la fecha en que se realizó la encuesta, la tasa de actividad de la población general (un 64,5 por cien) era más del doble que la de las personas con discapacidad.

La situación laboral de las personas con discapacidad que proporciona la encuesta INE de 1999 se hace aún más negativa si tenemos en cuenta que, además de esa baja tasa de actividad, soporta también una alta tasa de desempleo (un 26,1 por cien frente al 16,6 por cien que en la misma fecha presentaba la población general). El resultado era una tasa de empleo del 23,9 por ciento, lo que quiere decir que sólo una de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral estaba ocupada, treinta puntos porcentuales por debajo de la tasa de empleo de la población general (53,8 por ciento).

En la primavera del año 2002 el INE aplicó un módulo sobre discapacidad en la Encuesta de Población Activa que ha permitido obtener nuevos datos sobre las personas con discapacidad y su relación con el empleo. Los datos no se refieren sólo a las personas con discapacidad en sentido estricto, sino también a quienes tienen algún problema de salud cuya duración haya sido o se espera que sea superior a seis meses. La población estudiada, de acuerdo con ese criterio, ascendía a 2,34 millones de personas (un 8,7 por cien de la población en edad de trabajar). La tasa de actividad de esta población se cifraba en el 33,7 por ciento (frente al 67,8 por cien de la población general en esa misma fecha), menos de dos puntos por encima de la obtenida, con criterios bastantes más restrictivos en la definición de discapacidad, en 1999. Las tasas de desempleo eran significativamente

menores que tres años antes, tanto para las personas con discapacidades o problemas de salud de larga duración (15,3 por cien) como para el conjunto de la población en edad de trabajar (11,1 por cien), aunque mantenían diferencias significativas en perjuicio de las personas con discapacidad, y las tasas de empleo (personas ocupadas respecto de la población en edad de trabajar) habían ascendido moderadamente, situándose en el 28,5 por cien para las personas con discapacidades o problemas de salud y en el 60,3 por cien para la población general, con una diferencia de casi 32 puntos porcentuales.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), en su publicación “Perspectivas de Empleo 2003”, recogía información sobre la situación laboral de las personas con discapacidad de entre 20 y 64 años en 19 países, de acuerdo con datos referidos al final de la década de los 90. España ocupa el penúltimo lugar entre esos países (por delante únicamente de Polonia), con una tasa de empleo del 22 por ciento, frente al 44 por ciento de media para los 19 países (en algunos de los cuales, como Suiza y Noruega, más del 60 por ciento de las personas con discapacidad están empleadas).

Lo que nos sugieren estos datos es que en España queda todavía mucho por hacer para canalizar el potencial de empleo de las personas con discapacidad y hacer posible el ejercicio efectivo de su derecho a un trabajo digno. La segunda es que es posible lograrlo, como muestra la experiencia de otros países de nuestro entorno, en los que las personas con discapacidad tienen unos niveles de inserción laboral mucho mayores.

Pero para conseguirlo, es necesario actuar sobre los múltiples factores que influyen en la tasa de empleo de las personas con discapacidad. A la hora de explicar por qué unas personas con discapacidad tienen más éxito que otras a la hora de encontrar empleo y por qué en unas sociedades las personas con discapacidad, consideradas en conjunto, tienen más dificultades para su inserción laboral que en otras, tenemos que tener en cuenta no sólo los factores personales (el nivel educativo, la edad, el sexo, el tipo y severidad de la discapacidad, etc.), sino también muchos otros, como las expectativas de la familia y del entorno, las actitudes y el compromiso social de los empleadores, el nivel general de empleo, la calidad del empleo, el nivel general de retribuciones, la regulación de las relaciones laborales, las políticas de fomento del empleo y de la inserción...

Entre estos factores, hay que destacar uno que está llamado a adquirir una gran importancia en los próximos años: y es el creciente compromiso de las empresas españolas con la accesibilidad y con el empleo de las personas con discapacidad, como una dimensión más de la política de responsabilidad social corporativa que las empresas líderes han comenzado a poner en práctica.

La responsabilidad social corporativa se puede definir como la implicación voluntaria de las empresas en la solución de las preocupaciones sociales y medioambientales de su entorno, y se desarrolla en tres vertientes principales:

- ▶ La ética en las relaciones internas de la empresa.
- ▶ La apuesta por la sostenibilidad y el medio ambiente.
- ▶ La acción social.

Las empresas se están dando cuenta de que la sociedad les exige que sean algo más que meros generadores de beneficios. El prestigio de una empresa no depende ya sólo de lo saneada que esté su cuenta de resultados, sino de su capacidad para, sin dejar de ser rentable, tener un comportamiento ético, comprometerse con el futuro y dar respuestas a las demandas de los ciudadanos.

Pero la responsabilidad social corporativa no es un simple gesto de marketing social. Las empresas que apuestan por ella han comenzado a descubrir que mantener un comportamiento ético es también rentable. Han descubierto que las inversiones que realizan para mejorar la accesibilidad de sus instalaciones, procesos y servicios benefician globalmente a la empresa (a los trabajadores, proveedores y clientes) y no sólo a las personas con discapacidad. Han descubierto también que el esfuerzo que supone desarrollar programas dirigidos a promover la incorporación laboral de personas con discapacidad, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados y a facilitar la reinserción laboral de los trabajadores que han perdido su empleo debido a sus discapacidades, tiene una recompensa que es esencial para la empresa: el enriquecimiento de su capital humano.

Los trabajadores con discapacidad aportan conocimiento, experiencia y voluntad de superación, tres activos de los que ninguna empresa con vocación de liderazgo puede permitirse el lujo de prescindir. Por ello, el compromiso con la accesibilidad y con el empleo de las personas con discapacidad es más que el cumplimiento de una obligación legal o que el ejercicio de una responsabilidad ética. Puede convertirse también en una importante ventaja competitiva para las empresas que sean capaces de aprovechar el enorme potencial que tienen las personas con discapacidad.

estudio sobre el análisis de los factores que dificultan el acceso



e-03

OBJETIVOS



Con la realización de este estudio, nos planteamos un **objetivo general** que es conocer los factores que dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el municipio de Gijón, analizando su situación de partida así como los factores que influyen en las altas tasas de desempleo que presenta este colectivo.

Para conseguir este objetivo general, lo hemos dividido en una serie de **objetivos específicos** que son los siguientes:

- ▶ Abordar la situación laboral y concretar los factores que inciden en las personas con discapacidad en su proceso de inserción laboral, tomando como campo de observación el Servicio de Integración Laboral.
- ▶ Conocer la situación actual del colectivo de personas con discapacidad demandantes de empleo, especialmente de aquellos catalogados como de “difícil inserción” y establecer un marco de actuación e intervención concreto para personas con discapacidad.
- ▶ Detectar los factores y variables personales y ambientales que inciden en la incorporación al mercado de trabajo del colectivo de personas con discapacidad en el Municipio de Gijón.
- ▶ Determinar los criterios en los que se basan actualmente los/as empresarios/as para la contratación o no de personas con discapacidad dentro de su empresa.

estudio sobre el análisis de los factores que dificultan el acceso



e-04

HIPÓTESIS DE PARTIDA



Hoy en día, tal y como evoluciona el mercado de trabajo, su incorporación a éste es dificultosa para la mayoría de las personas demandantes de empleo. Estas dificultades, se acrecientan en el caso de las personas con discapacidad demandantes de empleo, en los que además de las trabas iniciales tienen que vencer una serie de obstáculos por el hecho de tener una discapacidad. En las personas con discapacidad el nivel de incidencia de los llamados factores de discapacidad y de capacidad favorecen o no la integración laboral. La integración laboral a su vez está marcada por el nivel de afectación de las variables, asociadas con el acceso al empleo, que condicionan o determinan de una u otra forma los procesos de inserción y permanencia en el empleo y participación en el ambiente laboral.

Las variables que determinan la inserción son la “propia discapacidad” y lo que denominamos variables objetivas de contratación (formación, edad, y experiencia laboral) comunes o propias para todos los individuos potenciales de incorporarse al mercado de trabajo.

La mayoría de estas variables inciden en todos los sujetos, son coincidentes para todas las personas con o sin discapacidad. El acceso al mercado de trabajo, está marcado por los niveles de competencia que suponen las variables objetivas de contratación (formación, edad, experiencia profesional).

Las posibilidades de potenciar estas variables objetivas de contratación, se ven mermadas en las personas con discapacidad, ya que desde su incorporación/ inclusión en la actividad y participación educativa las condiciones de igualdad con el resto de los sujetos no son iguales (absentismo, períodos de rehabilitación, problemas de accesibilidad a los locales, traslados, transportes...).

Surge aquí la necesidad de potenciar, además otras variables subjetivas de contratación (relacionadas con el sujeto y con el entorno) que entran en juego en la medida en que la acción y participación de las personas con discapacidad en “lo general” se ven condicionadas por la “propia discapacidad” (falta de motivación, autoestima...).

Hemos valorado, desde el planteamiento de este estudio y para formular nuestras hipótesis de partida, que son varios los factores que influyen en el desempleo de las personas con discapacidad y que por lo tanto dificultan su acceso al mercado laboral ordinario. Estos factores los clasificamos.

► **Externos:** factores sociolaborales, propios de los mecanismos de regulación de los mercados de trabajo y que en absoluto dependen de la actividad individual del sujeto.

► **Internos:** factores personales que dependen directamente del individuo. En muchos casos, los factores personales están fuertemente influenciados por los efectos socioeconómicos (el entorno y la situación social particular, condiciona el acceso al trabajo). Aún considerando la dificultad para delimitar la frontera entre lo social y lo personal, podríamos considerar que los factores personales que influyen (aunque no determinan) en la inserción laboral se ajustan al siguiente esquema:



Cuando un demandante de empleo, tras un período de búsqueda infructuosa, automatiza su conducta (estoy gafado, sólo existen ofertas para vender, los demás están mejor preparados que yo, mi discapacidad me cierra todas las puertas, etc.), la búsqueda se hace menos activa, se acude cada vez menos a ofertas, se evita presentarse a ofertas similares en las que anteriormente se fracasó, etc.

Ello lleva consigo que se reduzca el tiempo de búsqueda y se descuiden las técnicas.

Al final de este proceso suele quedar la percepción de fracaso e impotencia a los que se añaden pensamientos recurrentes que resumen su maltrecho estado de ánimo "... yo ya he hecho todo lo posible...".

El demandante de empleo comienza a considerar la situación como incontrolable y atribuye las causas de esta situación únicamente a los factores externos, sobre los que no tiene ningún control y que poco a poco van minando su seguridad y autoestima.

Es necesario evitar la aparición de estos pensamientos automáticos y ello sólo es posible siendo más competentes en la búsqueda de empleo, y tender hacia la profesionalización en este período de tránsito, que conllevará un menor coste personal. Y cuando hablamos de profesionalización nos referimos a concienciar a todas aquellas personas que buscan un empleo, de la necesidad urgente de realizar un detallado autoanálisis antes de iniciar la búsqueda del empleo.



estudio sobre el análisis de los factores que dificultan el acceso



e-05

METODOLOGÍA



En la investigación social existen diversas técnicas de recogida de información, que se pueden agrupar en torno a la perspectiva humanista/cualitativa y la perspectiva científica/cuantitativa. Para llevar a término los objetivos de este estudio se ha optado por la utilización de estas dos estrategias claramente diferenciadas cada una de las cuales nos ha permitido ir recogiendo información válida, con el fin de conseguir datos más fiables y enriquecedores para el estudio, y así reforzar la validez de los resultados obtenidos, ya que cada una de las estrategias están diseñadas para y por un uso específico.

La utilización de técnicas cualitativas se han centrado en la captación y en el análisis interpretativo de entrevistas teniendo en cuenta los agentes sociales más representativos en este campo, así como en la comprensión e interpretación de los significados intersubjetivos que hacen de esa realidad.

Se han analizado, por tanto, aspectos tales como los problemas que encuentran las personas con discapacidad a la hora de enfrentarse con el mercado de trabajo, las dificultades y ventajas que encuentran las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

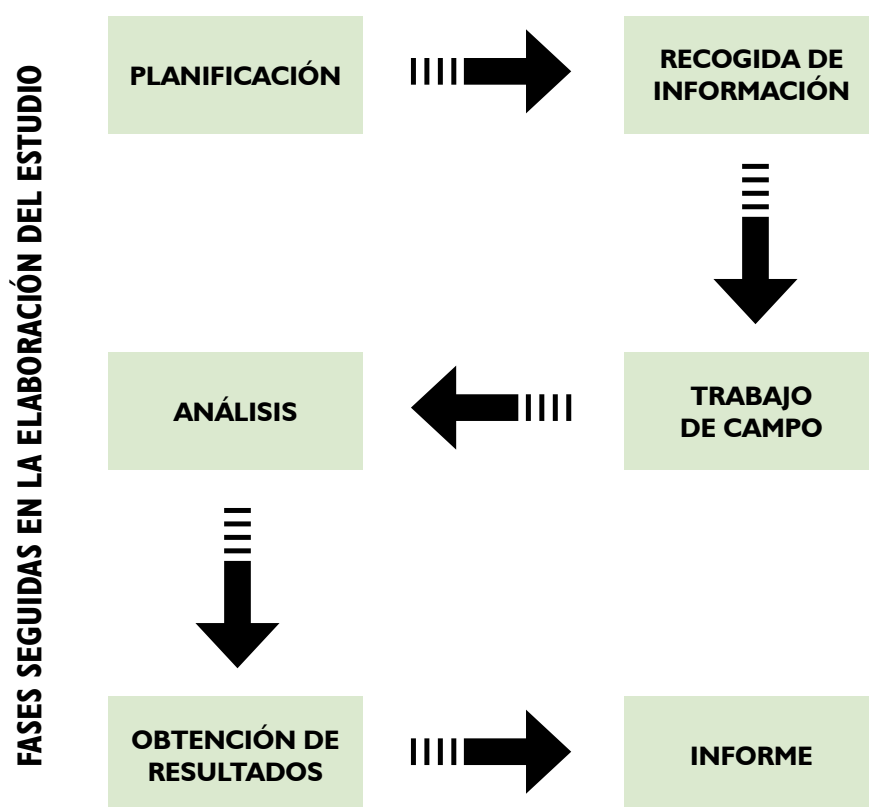
A través de las técnicas cuantitativas pretendemos obtener y medir datos de carácter numérico sobre los objetivos del estudio.

Aunque es la encuesta la técnica de investigación principal en la metodología cuantitativa, en el presente estudio también se han utilizado fuentes secundarias en el que el objetivo final es conocer la realidad del colectivo de personas con discapacidad y los factores que dificultan el acceso al empleo, conociendo las fuentes estadísticas existentes en esta materia y saber la información numérica que ellas recogen.

Por todo ello, se han compaginado técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas, con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos en el estudio. La metodología cuantitativa y cualitativa se ha ido desarrollando de forma paralela a lo largo de todo el proceso, hasta la elaboración del documento técnico.

Igualmente, la información obtenida se ha trabajado de manera conjunta a lo largo del informe, por lo que no hay apartados específicos y separados donde se muestre la información obtenida en las diferentes fases, sino que todos los datos que aparecen reflejados en el presente informe responden al conjunto de ambas metodologías. Esto ha supuesto un gran enriquecimiento del informe, ya que los datos cuantitativos conseguidos de las fuentes de información estadísticas existentes han podido ser

argumentados con la información descrita y aportada por los informantes -asociaciones, sindicatos, empresas y las propias personas con discapacidad- que han participado en la parte cualitativa.



Para obtener la información necesaria para los objetivos planteados en el estudio hemos utilizado **entrevistas en profundidad**, uno de los principales instrumentos al servicio de la investigación social. Tiene un carácter tanto descriptivo como interpretativo, interesándose por los comportamientos en torno a un determinado tema, así como por las cuestiones valorativas o lo que se piensa sobre él.

En la entrevista se desarrolla un proceso comunicativo mediante el que se extrae la información que nos servirá como orientación para la elaboración del cuestionario y posterior desarrollo del informe. Las entrevistas han sido individuales y semiestructuradas: una orientadora del SIL que atiende al área de Gijón y la otra a la coordinadora de dicho servicio.

Para llevarlas a cabo se diseñaron guiones de entrevistas ajustándolos a los objetivos de estudio; se recogió la información y posteriormente se analizó. Se han realizado personalmente tras haber sido concertadas. Las entrevistas comenzaban tras una breve explicación de los objetivos de la investigación y la finalidad de la entrevista que se iba a realizar.

Por último se pasaron los cuestionarios a los usuarios/as de la bolsa del SIL.

Como información complementaria a la facilitada por los cuestionarios hemos tenido en cuenta los datos del Observatorio de la discapacidad de trabajastur, también se han utilizado como referencia los datos estadísticos que aparecen tanto en la Encuesta de Población Activa, de 2002, como en la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, de 1999.

Otra fuente en la que también se ha consultado datos concretos, con la finalidad de ampliar información o realizar algún tipo de comparación ha sido la Página del Servicio de Información sobre Discapacidades.

Una vez analizados en detalle los conceptos de los que parte cada una de esas fuentes de información, así como las dimensiones que son tratadas en cada una de ellas, se decidió tomar como base cuantitativa que identifica la población objeto de estudio la Base de Datos del SIL. Ésta recoge datos generales de las personas con discapacidad en cuanto a número, tramo de edad, género, tipo de residencia y porcentaje de discapacidad, principalmente.

SEXO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	474	44,59 %
Hombres	589	55,41 %
Total	1.063	100 %

Todas las personas registradas tienen la condición legal de persona con discapacidad, una de las premisas del estudio, con el certificado correspondiente expedido por en Centro Base del Servicio de Minusvalías.

DATOS CUALITATIVOS

Para este estudio se ha utilizado el análisis cualitativo de contenido como método de investigación. En primer lugar, se han tomado de referencia estudios e investigaciones realizadas a nivel europeo, nacional y autonómico como una estrategia para la investigación social cualitativa de la situación de la población activa. También hemos realizado un análisis (cualitativo) de contenido como método de interpretación para entrevistas cualitativas y otros datos. Aunque el estudio se basa principalmente en el análisis de tipo cuantitativo se complementa con un análisis cualitativo con aportaciones y valoraciones de técnicos especializados en la integración laboral de personas con discapacidad.

Aunque el estudio se desarrolla en el municipio de Gijón debemos contextualizarlo en la Comunidad Autónoma del Principado para poder comparar datos tanto a nivel autonómico como a nivel nacional, en cuanto a tasas de actividad.

POBLACIÓN ACTIVA, TASAS DE ACTIVIDAD Y PARO POR SEXO

PRINCIPADO ASTURIAS		2º T	3º T	VALORACIÓN SOBRE TRIMESTRE ANTERIOR		VALORACIÓN SOBRE 3º TRIMESTRE 2005		VALORACIÓN SOBRE 3º TRIMESTRE 1999	
				Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
VARONES	ACTIVOS	271,6	267,9	-3,70	-1,36%	5,70	2,17%	17,60	7,03%
	Ocupados	255,4	249,7	-5,70	-2,23%	5,80	2,38%	30,0	13,65%
	Parados	16,2	18,2	2,00	0,12	-0,10	-0,55%	-12,4	40,52%
	TASA ACTIV.	60,98	60,18	-0,80	-	1,33	-	3,69	5,53%
	TASA PARO	5,96	6,78	0,82	-	-0,20	-	-5,45	-44,56%
MUJERES	ACTIVOS	196,9	202,6	5,70	2,89%	13,10	6,91%	33,70	19,95%
	Ocupados	175,2	174,9	-0,30	-0,17%	9,20	5,55%	47,60	37,39%
	Parados	21,7	27,7	6,00	27,65%	3,90	16,39%	-13,90	-33,41%
	TASA ACTIV.	40,05	41,21	1,16	-	2,68	-	6,67	-
	TASA PARO	11,03	13,69	2,66	-	1,13	-	-10,92	-

DATOS NACIONALES	2º T	3º T	VALORACIÓN SOBRE TRIMESTRE ANTERIOR		VALORACIÓN SOBRE 3º TRIMESTRE 2005		VALORACIÓN SOBRE 3º TRIMESTRE 1999	
			Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
POBLA > 16 años	36.931,2	37.064,8	133,6	0,36%	575,2	1,56%	3.832,7	11,53%
ACTIVOS	21.530,1	21.660,7	130,6	0,61%	704,6	3,36%	4.152,9	23,72%
Ocupados	19.693,1	19.895,6	202,5	1,03%	704,6	3,67%	5.046,8	33,99%
Parados	1.837,0	1.765,0	-72,0	-3,92%	-	-	-894,0	-33,62%
INACTIVOS	15.401,1	15.404,1	3,0	0,02%	-129,4	-0,83%	-320,2	-2,04%
TASA ACTIV.	58,30	58,44	0,14	-	13,10	-	5,76	-
TASA PARO	8,53	8,15	-0,38	-	9,20	-	-7,04	-
TASA EMPLEO	65,68	53,66	-12,00	-	3,90	-	9,00	-

Valores absolutos en miles y tasas en porcentajes.

Tasa de actividad: porcentaje de activos respecto a la población de 18 años y más.

Tasa de paro: porcentaje de parados respecto a la población activa.

Tasa de empleo: porcentaje de ocupados respecto a la población de 18 años y más.

La principal fuente de información de este estudio ha sido el equipo técnico de orientación laboral del SIL de COCEMFE-ASTURIAS gracias a sus bases de datos de personas usuarias de sus servicios nos ha permitido conocer las principales características de la población con discapacidad que busca activamente empleo. La experiencia que tenemos como agentes activos en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad y como observadores de la evolución de dicho proceso nos lleva a poder realizar un análisis de resultados de todo el proceso.

En cuanto a la calidad de la información, destacamos tres aspectos fundamentales:

- ▶ El sistema de recogida de datos, estos se obtienen a través de entrevistas en profundidad y personalizadas con cada usuario por personal técnico especializado en inserción laboral y discapacidad.
- ▶ El tipo de datos recogidos, se tienen en cuenta todos aquellos aspectos que influyen en la inserción laboral de las personas con discapacidad: deficiencia, situación familiar y personal, formación, recursos económicos, situación laboral y otros condicionantes sociales necesarios para valorar a las personas desde una perspectiva integral.
- ▶ La actualización de la información, el seguimiento de la situación de los usuarios permite conocer los distintos cambios que se van produciendo en la situación laboral de cada persona.



Cual es su opinión del mercado laboral, en la actualidad, en el municipio de Gijón?

La visión, en general, es positiva. Actualmente hay una mejoría notable en las tasas de empleo y de paro registradas, acercándonos al nivel nacional, cuando tradicionalmente Asturias se encasillaba en el grupo de regiones con más alto índice de desempleo. La recuperación de sectores como la industria, la construcción y el incremento del sector servicios (especialmente el turismo) son los responsables de la mejora en la actividad laboral. Sin embargo, sigue siendo preocupante las altas tasas de desempleo que albergan los colectivos de mujeres y jóvenes así como la temporalidad de las contrataciones.

Cree que ha habido cambios en los últimos años en el acceso al mercado laboral, desde el punto de vista de la inserción?

Gracias a la implantación y desarrollo de políticas activas de empleo, se han logrado progresos. Estas políticas intentan suplir las desigualdades existentes a la hora de acceder al mercado de trabajo, teniendo en consideración la heterogeneidad de los diferentes colectivos que participan en el mundo laboral. Se persigue con ello, mejorar el sistema de intermediación entre la oferta y la

Teniendo en cuenta estas pautas hemos realizado una entrevista en profundidad a la orientadora de inserción laboral del área de Gijón ISIDORA SOTO GARCÍA, lo más destacado de la entrevista sería lo siguiente:

demanda, incrementar la cualificación profesional mediante la mejora de los mecanismos de formación y la promoción del empleo para personas con discapacidad. En definitiva la combinación de la orientación, formación y la experiencia laboral está comenzando a dar sus frutos.

En que medida cree que son efectivos los programas de empleo dirigidos a personas con discapacidad?

Debido a que las personas con discapacidad son consideradas más difícilmente insertables en el mercado de trabajo, se han tomado medidas para incrementar sus posibilidades de acceso al mundo laboral:

- ▶ *En lo que a formación se refiere, es considerado colectivo preferente en todas las programaciones de formación ocupacional.*
- ▶ *En el ámbito de empleo, se incentiva la contratación de personas con discapacidad bien a través de subvenciones a la contratación, ó bien mediante cuotas de reserva en empresas de más de 50 trabajadores y en la Administración.*

Isidora Soto García



Hay que señalar las iniciativas, que se están llevando a cabo en nuestra región, cuyo objetivo primordial es la mejora de la situación de las personas con discapacidad. Destacar el trabajo llevado a cabo desde COCEMFE-ASTURIAS a través de sus acciones de orientación para el empleo y autoempleo así como los programas experimentales. Además participa como parte de la agrupación de desarrollo del proyecto Naranco, iniciativa comunitaria Equal, cuyo objetivo es luchar contra las discriminaciones y desigualdades. Los usuarios de esta iniciativa comunitaria tienen a su disposición un servicio de búsqueda de empleo activa.

Todas estas acciones permiten hablar de la realización de un esfuerzo considerable en la reducción del nivel de desempleo de las personas con discapacidad en los últimos años.

A su criterio cuales son los principales factores que dificultan la inserción laboral de las personas que presentan algún tipo de discapacidad?

El fundamental es el desajuste existente entre la cualificación de los demandantes de empleo y los puestos de trabajo ofertados. Existe una gran demanda de personal de oficios, cuando, Asturias es

una de las regiones con más alto nivel de estudios. En el caso de las personas con discapacidad, conviene añadir que, han de luchar contra los estereotipos existentes. Los empresarios suelen tener ciertas reservas para su contratación por el temor a bajas, absentismo laboral, falta de rendimiento etc.

La desinformación acerca del cobro de algunas prestaciones y su compatibilidad con el ingreso adicional de un salario, en ocasiones afecta a la motivación para trabajar. La aplicación del sistema de protección económica, ocasionalmente, resulta un obstáculo para la inserción laboral.

Quienes tienen un peor acceso al empleo, los hombres o las mujeres y cuales son, a su juicio, los principales motivos?

El acceso al empleo continúa siendo más difícil para las mujeres, tal y como ponen de manifiesto los datos estadísticos. El principal motivo, es que todavía hoy, la mujer sigue llevando el peso de las tareas domésticas y la familia, lo cual supone una limitación de la disponibilidad horaria, a la hora de plantearse el acceso al empleo o a la formación. Las medidas de conciliación familiar intentan poner solución a éste problema, pero aún queda mucho por avanzar.

A la hora de acceder al empleo continúan dándose los estereotipos, es decir, aún sigue habiendo empleos “para hombres” y “empleos para mujeres”?

Aunque cada vez menos, es cierto que, habitualmente se solicitan mujeres para trabajos de cara al público, etc. así como hombres para aquellos trabajos que implican mando o esfuerzo físico. Como solución se ha recurrido a subvenciones a la contratación de mujeres en sectores en los que están subrepresentadas, pero aún continúan teniendo mas peso los estereotipos manteniéndose la tendencia en las contrataciones.

También le hemos preguntado a la coordinadora del SIL CRISTINA ARGÜELLES MONTES a cerca de los factores más influyentes, desde su punto de vista, en el desempleo de las personas integrantes de la bolsa del SIL.

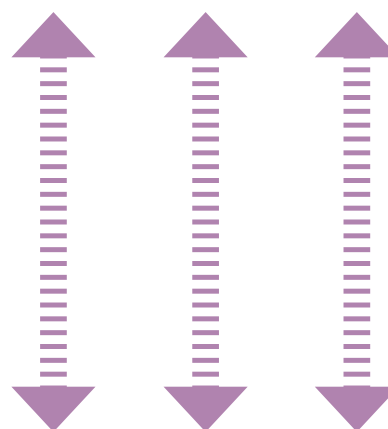
El colectivo de personas con discapacidad es muy heterogéneo y la falta de criterios homogéneos, tanto para la cuantificación del colectivo, como para su clasificación y determinación según las condiciones personales, dificultan el ajuste del diagnóstico para la inserción, además de suponer una traba para analizar los factores que realmente inciden en el desempleo y la posterior aplicación de resultados.

No existe ninguna duda sobre el hecho de que uno de los elementos que más repercuten en el bienestar de las personas con discapacidad es la existencia de medios económicos a su disposición, suficientes para atender las necesidades específicas vitales de las mismas y una de las maneras de alcanzar estos medios económicos es el acceso al empleo.

En el acceso o no al empleo no incide un solo factor, son muchos los factores que influyen, uno de los factores que más influye es la propia discapacidad, aunque no el único; la motivación, la

En los últimos años, es evidente que ha habido un incremento significativo en la incorporación al mercado laboral por parte de la mujer, este hecho se ha producido también en las mujeres con discapacidad?

Si, en este punto no existe diferencia. Cada vez más mujeres con discapacidad acceden a la formación y al empleo.



falta de formación, el propio entorno familiar son otros de los factores que influyen y mucho a la hora de encontrar un trabajo.

Una de las carencias que más detectan los empleadores en nuestro colectivo es la falta de formación, aunque no es garantía para encontrar un trabajo, sería recomendable, que los jóvenes con discapacidad continuaran formándose a través de Formación Profesional Ocupacional (FPO), Formación Continua (FC) o Programas de Garantía Social.

El gran riesgo de exclusión del mercado de trabajo para este colectivo motiva que la orientación de las políticas activas hacia el aprendizaje permanente y la igualdad tengan una significación particular, sobre todo si se considera que, el trabajo para las personas con discapacidad, al igual que para las que no padecen ningún tipo de discapacidad, es condición imprescindible para su desarrollo personal y normalización en la sociedad. Pero la responsabilidad de la integración social y labo-

ral no sólo es competencia de los factores educativos, sino de la colaboración y participación de otros como los incentivos específicos para la contratación.

Como ya he dicho, el nivel de estudios alcanzado es uno de los factores, aunque no el único, ni el más decisivo, que influyen en la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral. Por ello, desde el SIL, consideramos que además de mejorar el nivel educativo, de cara a su integración sociolaboral, debería fomentarse el acceso de las personas con discapacidad a la formación a lo largo de toda su vida, a través de Formación Reglada, FPO y FC.

En este sentido una de las recomendaciones sería, adoptar todas las medidas convenientes para garantizar el trato equitativo de las personas con discapacidad en materia de empleo y FP, incluyendo tanto la formación inicial y el primer puesto de trabajo como la rehabilitación para el empleo y la reinserción. Actualmente, la normativa establece que para la selección del alumnado en todas las acciones formativas que se impartan tanto a través del Plan FIP, como de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo, se tendrán en cuenta a las personas con discapacidad como colectivo prioritario.

En cuanto a las medidas que apuntan al empleo, deberían de ser, preferentemente, en el mercado laboral ordinario, como pieza clave para la inserción social. Debemos tener en cuenta que la integración laboral de las personas con discapacidad no sólo es favorable para los propios discapacitados. Mucho más allá del ámbito personal, la promoción de la participación de este colectivo en la sociedad presenta múltiples efectos beneficiosos desde el punto de vista social y económico.

Son, por tanto, la combinación de diferentes factores, como niveles formativos inferiores, medios

inaccesibles de transporte, o barreras arquitectónicas y actitudinales los factores que están provocado que las personas con discapacidad encuentren numerosas trabas para acceder al empleo ordinario.

Otros factores, que inciden muy directamente en el desempleo, son la fuerte asociación entre edad y género que combinados con la discapacidad y segmentado por edades, inciden directamente en la desempleabilidad.



Aurelia García Maza. Técnico del Servicio de Integración Laboral (SIL).

El análisis de los factores externos al lugar de trabajo (entorno físico, social, cultural...) que influyen en las oportunidades de las personas con discapacidad de obtener un empleo, así como el estudio de medidas que puedan contribuir a eliminar los obstáculos identificados, sería determinante para poder realizar una orientación más adecuada.

DATOS CUANTITATIVOS

Hemos utilizado una muestra representativa del conjunto de la población activa con discapacidad en el municipio de Gijón, podemos afirmar que tanto por el volumen de la muestra de usuarios, así como por la calidad de la información recogida, se convierte en una interesante aproximación a la realidad de las personas con discapacidad que trabajan o quieren acceder al mundo laboral. Respecto a los contenidos, esta aproximación a la realidad laboral de las personas con discapacidad del municipio de Gijón la hemos realizado tomando como muestra del estudio dos tipos de poblaciones diferentes:

1) Personas con Discapacidad en edad laboral se convierten en nuestra población diana. De ahí la importancia de conocer cuáles son los principales rasgos que las caracterizan a través de la definición de variables como: el sexo, edad, nivel de estudios, tipo y porcentaje de discapacidad, etc.

2) Personas en Activo y con Discapacidad, es decir, aquellas personas que además de encontrarse en edad laboral se encuentran en una de estas dos situaciones:

► **Buscando empleo de forma activa.** Personas que acuden por iniciativa propia al SIL (servicio de integración laboral especializado en personas con discapacidad), son demandantes que buscan empleo de forma activa, frente a otros “demandantes” que acuden a las oficinas de empleo, donde muchas veces la inscripción no es más que un mero trámite para el acceso a determinadas prestaciones.

► **Ocupados.** La situación de las personas empleadas nos dará a conocer el tipo de empleo que se está generando en el municipio, teniendo en cuenta variables de temporalidad en el empleo, sector de actividad, trabajo sumergido, y tiempo de acceso.

En cualquier caso debemos resaltar que los datos obtenidos se corresponden a personas con el “certificado de grado de minusvalía” y por tanto tienen todos ellos la condición legal de persona con discapacidad, conforme a los requisitos y procedimientos legales establecidos, en función de la valoración de los equipos multidisciplinares del Centro Base de atención a personas con discapacidad. Por tanto, todos, tienen, al menos, un grado de discapacidad del 33%.

3) Cuestionario. La recogida de datos de las personas con discapacidad residentes en el municipio de Gijón, en edad laboral y usuarios del I SIL de COCEMFE-ASTURIAS se ha realizado a través de un cuestionario de preguntas cerradas para obtener la información deseada.

4) Tratamiento de datos. Para el tratamiento de datos hemos contado con un programa informático: SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

FICHA TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

Muestra	100 elementos
Nivel de confianza	95,5%
Margen de error	+/- 10%
Muestreo	Aleatorio
Entrevista	Telefónica
Duración trabajo de campo	38 días
Tratamiento de datos	SPSS

estudio sobre el análisis de los factores que dificultan el acceso



e-06

ANÁLISIS DE DATOS



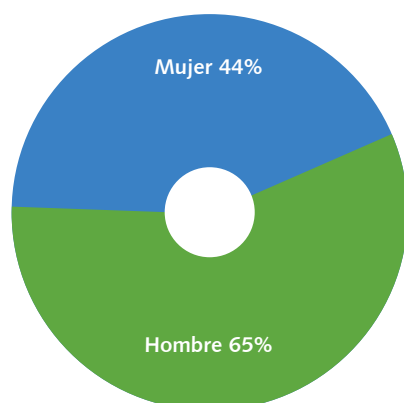
El análisis se basa en la población en edad de trabajar, es decir, el grupo de población con una edad comprendida entre 16 y 64 años. La parte de la población en edad de trabajar que ocupa un empleo, está desempleada o busca trabajo, es lo que definimos como **“población activa”**. La **“tasa de actividad”** o **“tasa de participación”**, sería el porcentaje de la población activa de un grupo de edad o sexo determinados con relación a la población en edad de trabajar de ese mismo grupo.

Debemos tener en cuenta que la participación de la población activa ha evolucionado considerablemente a lo largo de las tres últimas décadas, sobre todo la población de mujeres que ha aumentado considerablemente, mientras que la de los hombres ha disminuido en todos los grupo de edad, especialmente en los tramos inferiores y superiores de la distribución de edades.

SEXO

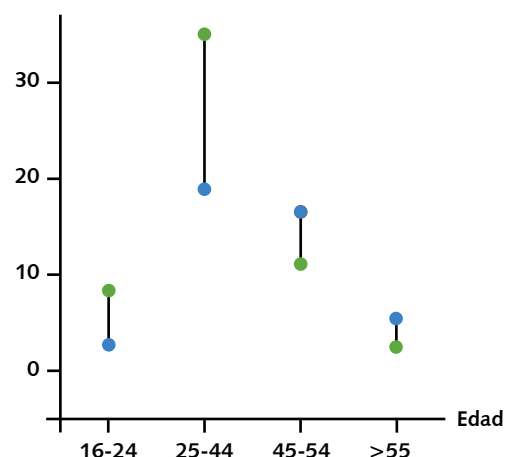
La primera variable que vamos a analizar es el “sexo” de la población activa respecto de otras variables como edad, tipo de discapacidad, porcentaje de discapacidad, formación situación laboral...

La población activa masculina es ligeramente superior a la femenina alcanzando su máximo en el tramo de edad de 25 a 44 años y descendiendo significativamente en los rangos extremos (de 16 a 24 años y mayores de 55 años).



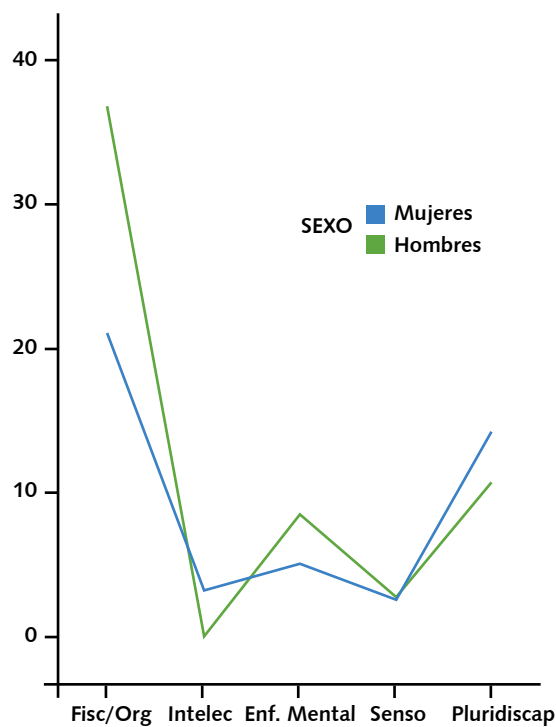
SEXO
● Mujer
● Hombre

EDAD/SEXO

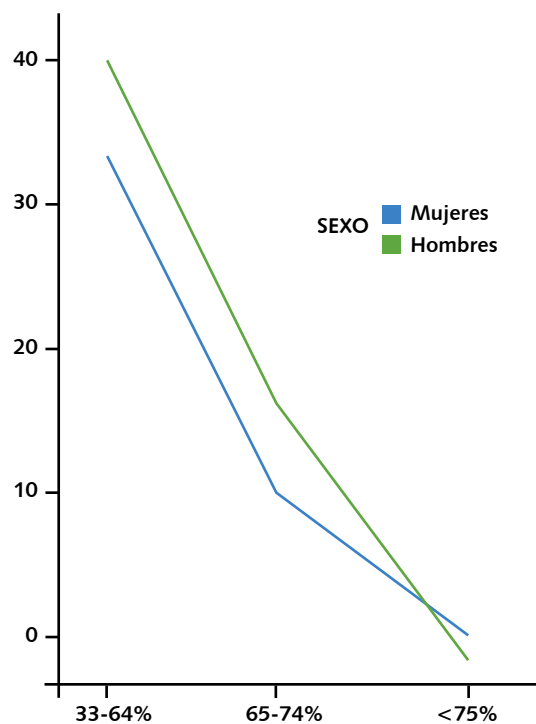


estudio sobre el análisis de los factores que dificultan el acceso

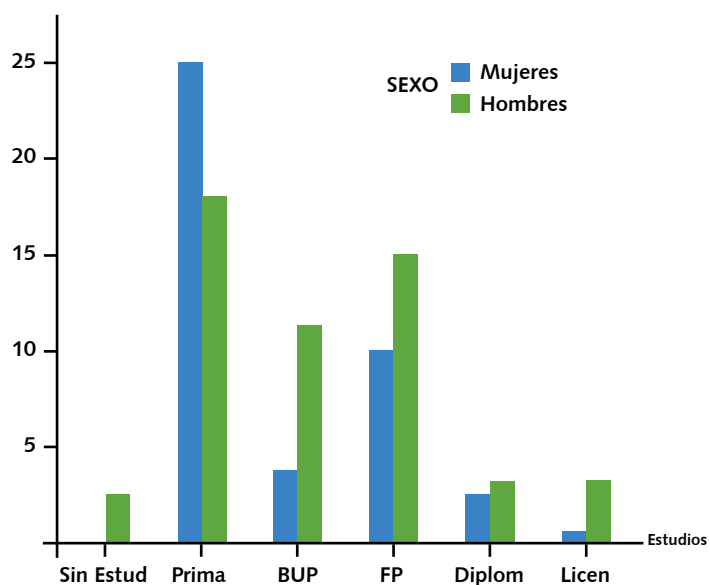
SEXO/TIPO DISCAPACIDAD



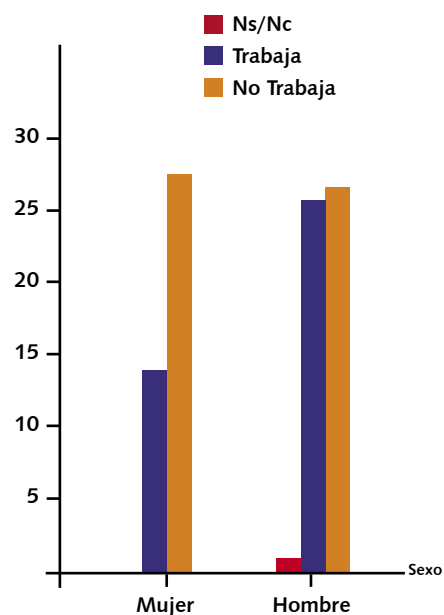
SEXO/PORCENTAJE DISCAPACIDAD



SEXO/FORMACIÓN REGLADA



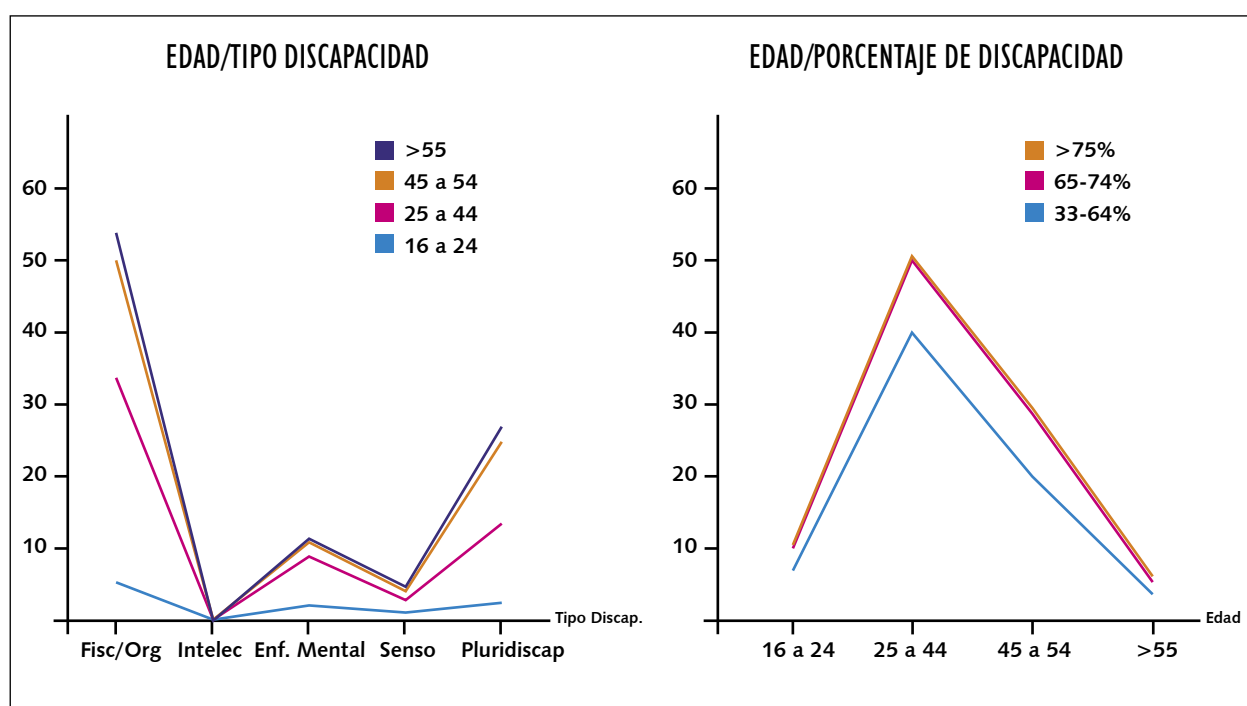
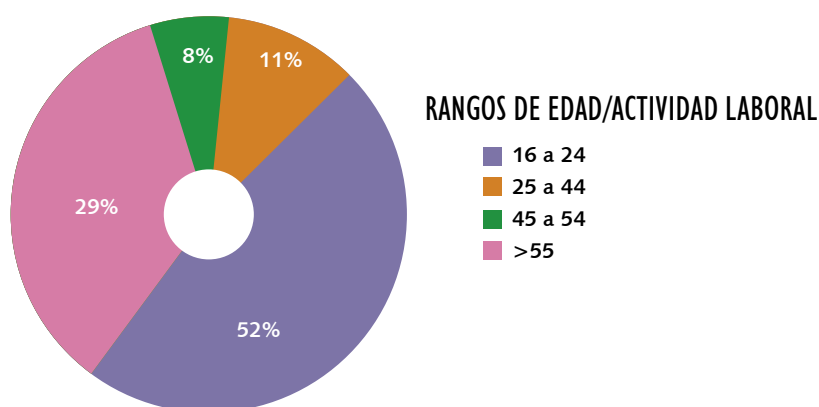
SEXO/SITUACIÓN LABORAL

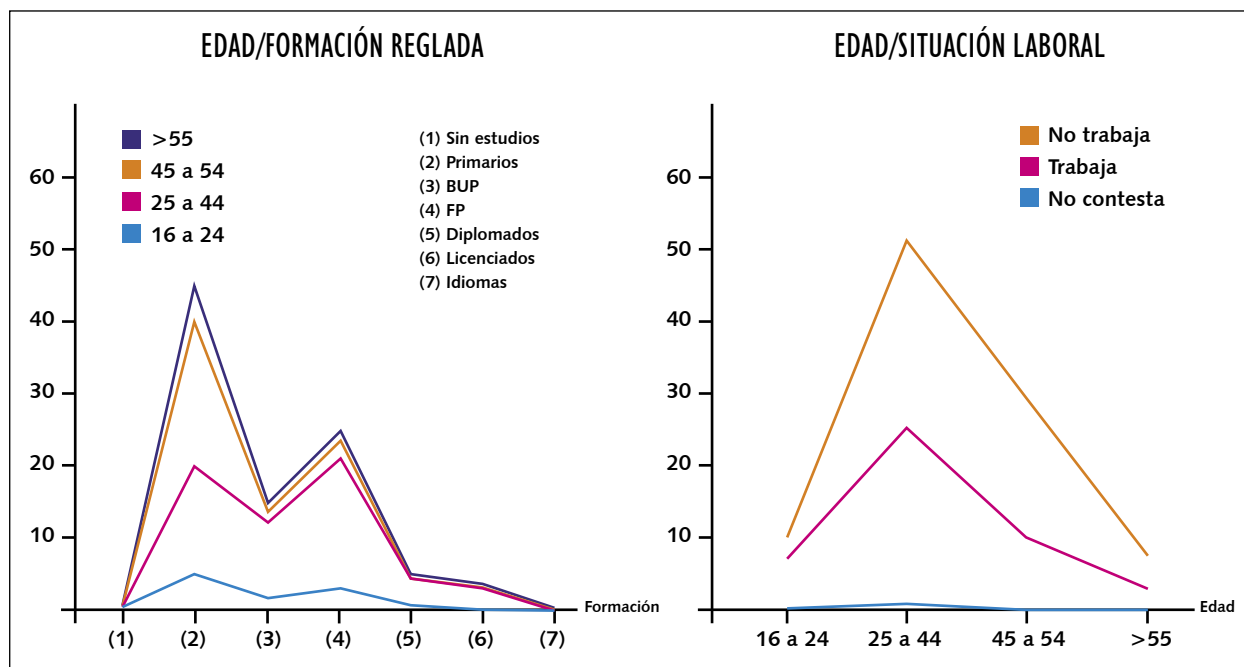


Existe una clara divergencia entre las tasas de actividad masculina y femenina, trabajan más los hombres (27%) que las mujeres (15%). También hay una mayor demanda de actividad laboral de las personas con un tipo de discapacidad física u orgánica y con un porcentaje de entre el 33-64%. En cuanto a la formación, las mujeres tienen fundamentalmente estudios primarios (25%) y los hombres tienen más formación profesional 16%.

EDAD

Esta variable se ha analizado por rangos, desde que se puede comenzar la actividad laboral, a los 16 años hasta la edad de jubilación (64 años). La tasa de actividad de la población activa se concentra en las edades de 25 a 54 años y en los tipos de discapacidad física y orgánica. La mayoría, un 43% tienen estudios primarios, y tan solo un 12% de los encuestados, tienen estudios universitarios.





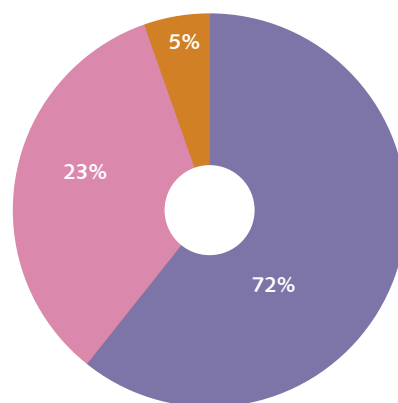
Las tasas de participación en la actividad laboral empiezan a descender significativamente a partir de los 45 años, en gran media, debido a las prejubilaciones, a las dificultades de los trabajadores para encontrar un nuevo puesto de trabajo y a la baja cualificación.

DISCAPACIDAD

A través de la información manejada para el estudio, hemos encontrado datos suficientes que ponen de manifiesto que las personas con discapacidad tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral y permanecer en el mismo. Estos datos son corroborados por los obtenidos a través de los cuestionarios. El porcentaje de actividad de este colectivo es mucho menor que el porcentaje correspondiente a las personas no discapacitadas. Más de la mitad de la población que está entre los porcentajes de discapacidad del 33 al 65% permanecen inactivas, proporción que asciende hasta las tres cuartas partes en el caso de las personas con discapacidad cuyo porcentaje es superior al 65%.

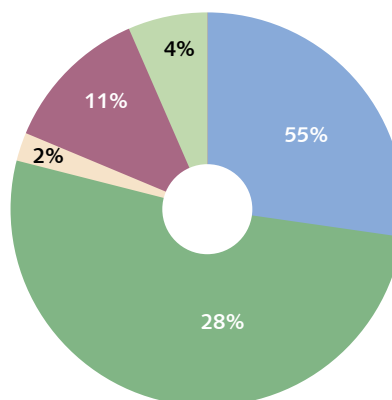
PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD

- 33-64%
- 65-74%
- >75%



TIPO DE DISCAPACIDAD

- Física/Orgánica
- Pluridiscapacidad
- Intelectual
- Enfer. Mental
- Sensorial



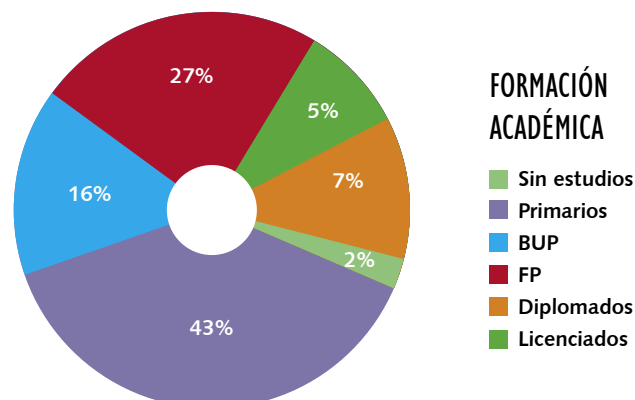
TIPO DE DISCAPACIDAD

PORCENTAJE DISCAPACIDAD		EDAD Y SEXO							
		16 a 24		25 a 44		45 a 54		> 55	
		M	H	M	H	M	H	M	H
FISICA/ORGÁNICA	33-64%	0	1	9	15	7	5	1	2
	65-74%	0	2	1	5	1	2	0	1
	> 75%	0	0	0	1	0	0	1	0
INTELLECTUAL	33-64%	1	0	1	0	0	0	0	0
	65-74%	0	0	0	0	0	0	0	0
	> 75%	0	0	0	0	0	0	0	0
ENFERMEDAD MENTAL	33-64%	0	2	0	3	1	2	0	0
	65-74%	1	0	1	1	0	0	0	0
	> 75%	0	0	0	0	0	0	0	0
SENSORIAL	33-64%	0	0	1	1	1	0	0	0
	65-74%	0	1	0	0	0	0	0	0
	> 75%	0	0	0	0	0	0	0	0
PLURIDISCAPACIDAD	33-64%	0	1	5	6	3	2	2	0
	65-74%	1	0	1	1	2	1	1	0
	> 75%	0	1	0	0	1	0	0	0

Si bien la tasa de participación global de este colectivo en el mercado laboral es baja respecto al que no tiene discapacidad, la falta de participación se acentúa más si lo segmentamos por sexos, la mujer participa menos aún en el mercado laboral que el hombre sobre todo si tienen alguna enfermedad mental, intelectual o sensorial.

FORMACIÓN ACADÉMICA

La formación es una de las variables en las que más se incide tanto en las entrevistas realizadas como en la documentación consultada, los resultados obtenidos son que el 43% de la población encuestada declara tener únicamente estudios primarios, un 2% no tiene ningún tipo de estudios, un 27% tiene FP y tan solo un 12% tienen estudios superiores (7% diplomatura y 5% licenciatura).



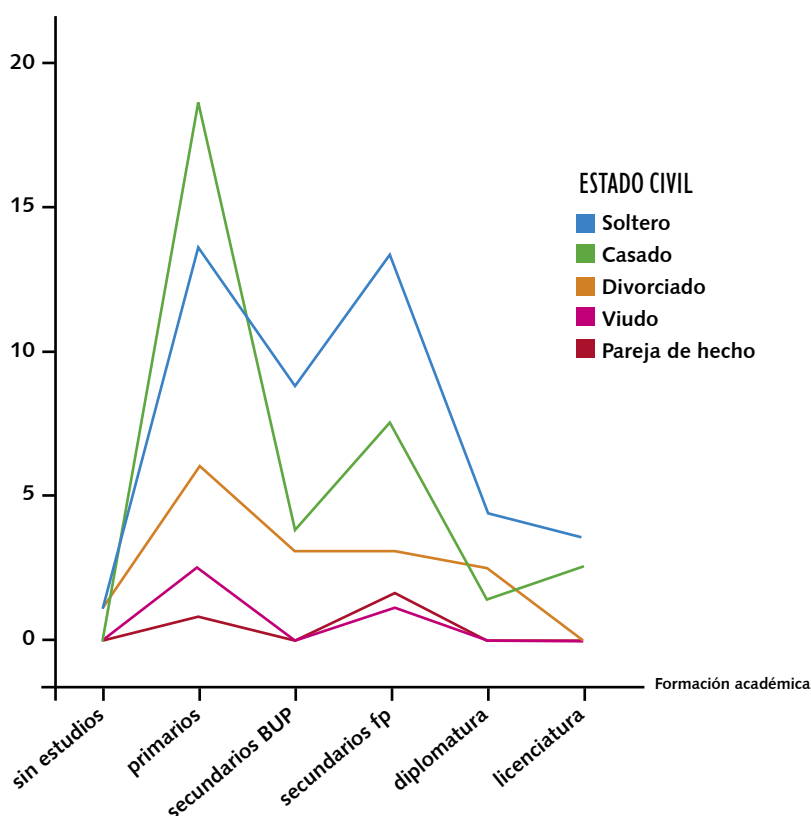
FORMACIÓN ACADÉMICA/TIPO DE DISCAPACIDAD/PORCENTAJE/DISCAPACIDAD/SEXO

TIPO DE DISCAPACIDAD		FORMACIÓN ACADÉMICA													
		SE ¹		EP ²		BUP ³		FP ⁴		D ⁵		L ⁶		IDIOMA	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
FISICA/ORGÁNICA	33-64%	0	0	9	5	1	7	4	5	2	4	1	2	0	0
	65-74%	0	1	0	2	1	2	1	4	0	0	0	1	0	0
	> 75%	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INTELLECTUAL	33-64%	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	65-74%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	> 75%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENFERMEDAD MENTAL	33-64%	0	1	1	3	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0
	65-74%	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	> 75%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SENSORIAL	33-64%	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
	65-74%	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	> 75%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLURIDISCAPACIDAD	33-64%	0	0	6	5	2	1	2	3	0	0	0	0	0	0
	65-74%	0	0	2	0	0	0	2	2	1	0	0	0	0	0
	> 75%	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PORCENTAJE DISCAPACIDAD															

(1) SE: Sin Estudios - (2) EP: Estudios Primarios - (3) BUP: Bachiller Unificado Polivalente - (4) FP: Formación Profesional, (5) D: Diplomados - (6) L: Licenciados.

Realizado el cruce de variables para obtener la *formación académica* según *tipo de discapacidad* y *porcentaje por edad y sexo*, pone de manifiesto que, en general, los hombres están mejor formados que las mujeres, aunque hay un dato preocupante, el 2% declaran no tener ningún tipo de estudios. Una cuarta parte de las mujeres tan solo tienen estudios primarios, alcanzando estudios superiores tan solo un 4% (3% diplomatura y tan solo un 1% licenciatura), los hombres duplican esta cantidad, terminan estudios superiores en un 8% (4% diplomatura y 4% licenciatura).

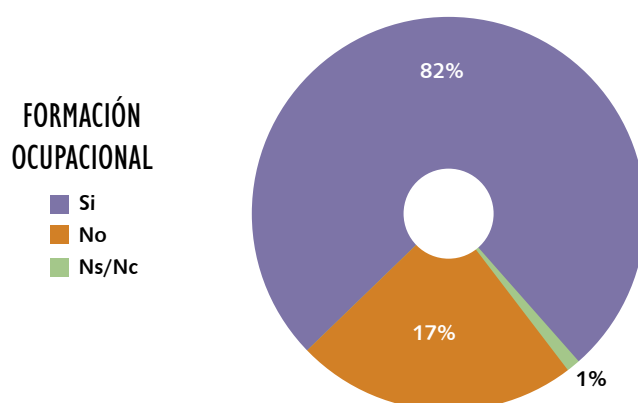
La población que tiene más estudios secundarios está en el rango de edad de entre 25-45 años (29%), el 19% con FP de algún tipo, los rangos que menos formación tienen son los extremos, los menores de 24 años (de 16 a 24 años prosiguen su formación) y los mayores de 55 años.



El análisis precedente (*formación académica/estado civil*) pone de manifiesto que las personas con discapacidad casadas son las que tienen peor formación, el 17% de los que están casados tienen tan solo estudios primarios. Mientras que, de la población estudiada, los solteros son los que mejor formados están, el 23% tiene estudios secundarios (el 14% en FP, que es la formación con una mayor inserción laboral) y el 7% tienen estudios superiores (el 4% diplomatura y el 3% licenciatura).

FORMACIÓN OCUPACIONAL

La formación ocupacional ejerce una influencia directa sobre el empleo y el acceso al mercado de trabajo. El énfasis que se pone en las entrevistas realizadas y en la documentación consultada, para que las personas con discapacidad se formen y la incidencia en la mejora de las cualificaciones y la calidad de los empleos nos han llevado a analizar estas variables.



La garantía de una buena correlación entre los empleos disponibles, las cualificaciones y competencias de la población activa es primordial para maximizar la participación de los trabajadores en el mercado laboral.

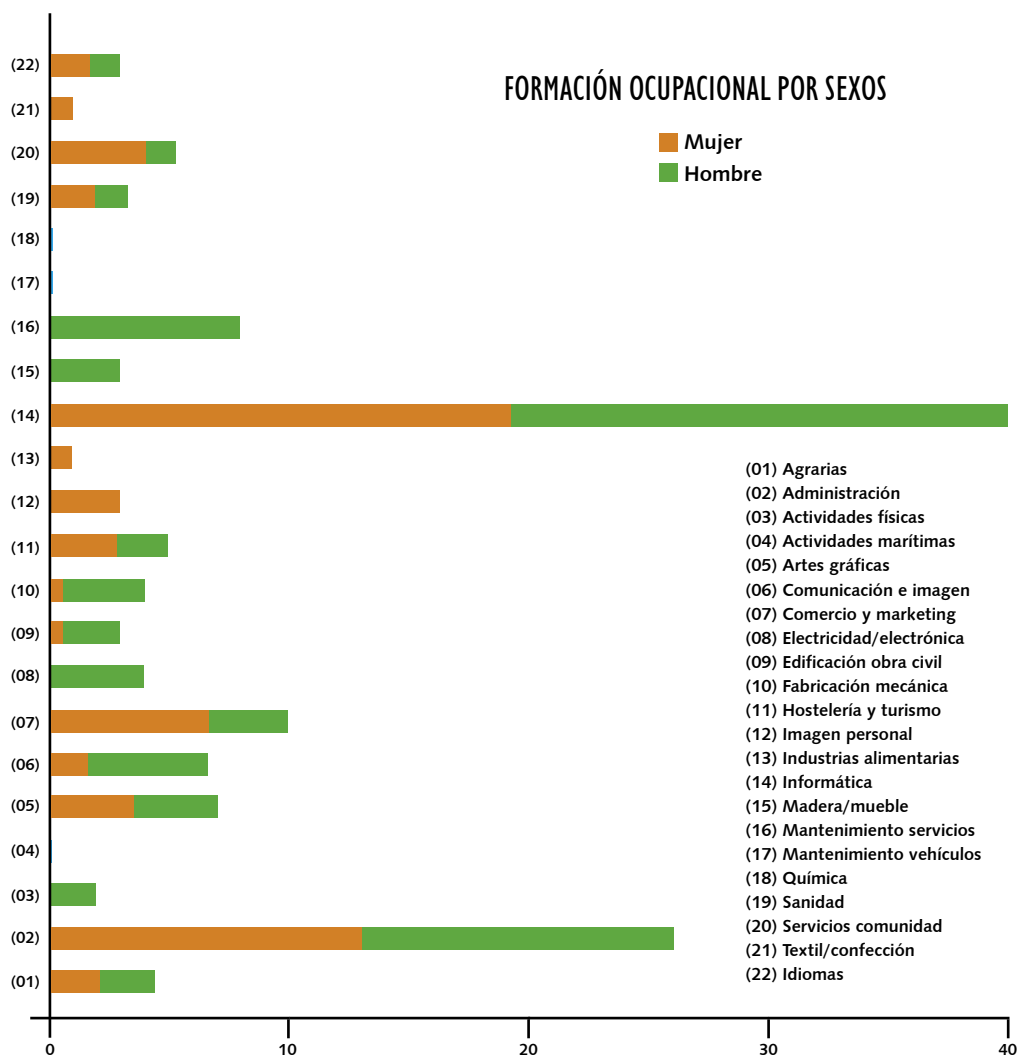
NIVEL DE ESTUDIOS	FORMACIÓN OCUPACIONAL					
	NS/NC		SI		NO	
	M	H	M	H	M	H
SIN ESTUDIOS	0	0	0	1	0	1
PRIMARIOS	1	0	18	14	6	4
BUP	0	0	4	9	0	3
FP	0	0	11	14	0	2
DIPLOMADOS	0	0	2	4	1	0
LICENCIADOS	0	0	1	4	0	0
IDIOMAS	0	0	0	0	0	0

En todas las etapas de la vida profesional, el nivel de educación básico alcanzado tiene repercusiones fundamentales a largo plazo sobre la participación.

FORMACIÓN OCUPACIONAL	EDAD/SEXO							
	16 a 24		25 a 44		45 a 54		> 55	
	M	H	M	H	M	H	M	H
NS/NC	0	0	0	0	1	0	0	0
SI	1	6	19	27	12	10	4	3
NO	2	2	0	6	4	2	1	0

Los segmentos inferiores y superiores de las personas que tienen formación reglada (sin estudios y estudios superiores), son los que menos FO tienen, siendo mucho más elevada la participación en cursos de FO en los segmentos intermedios de cualificación académica.

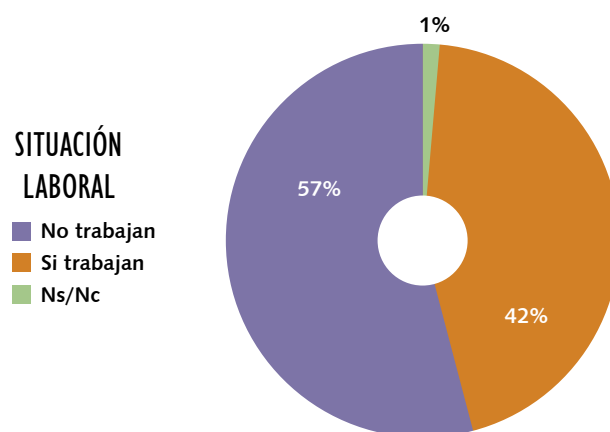
Si realizamos el análisis por sexos, el 46% de los hombres han realizado cursos de FO, sobre todo en el segmento de edad de 25 a 44 años, aunque en general se puede decir que las personas con discapacidad tienen FO en un 82%.



La participación en la F.O. no es homogénea, el 40 % se forman en *informática* y un 26% en *administración*, en *servicios a la comunidad* 11%, y en *comercio y marketing* en un 10%. El resto de FO tiene poca o nula incidencia.

SITUACIÓN LABORAL

Actualmente, existe una oferta potencial de mano de obra considerable, es decir que la mayoría de la población de personas con discapacidad en edad de trabajar está parada.



Según nos muestra la gráfica la situación laboral, para las personas con discapacidad, en el municipio de Gijón no es muy buena ya que la mayoría de personas, en edad laboral y que demandan activamente empleo están desempleadas, concretamente un 57%. (28% hombres y 29% mujeres).

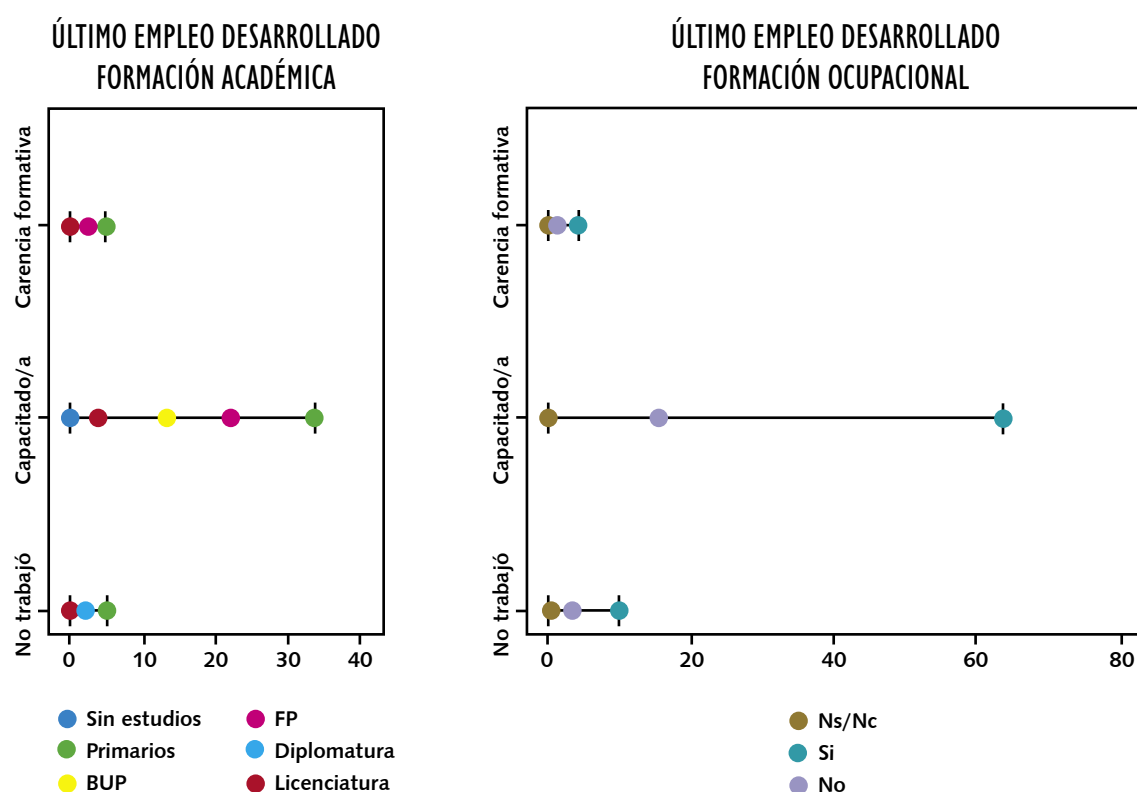
CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO

Es evidente el impacto que tiene la formación sobre el acceso a un posterior empleo, este ratio es más favorable si los estudios realizados son de FO y más aún si los segmentamos por sexos.

		EDAD/SEXO							
		16 a 24		25 a 44		45 a 54		>55	
		M	H	M	H	M	H	M	H
ÚLTIMO EMPLEO	DESARROLLADO								
	NO TRABAJARON	2	2	2	3	2	0	0	0
	CAPACITADO/A	1	6	16	28	14	11	4	3
	CARENCIA FORMATIVA	0	0	1	2	1	1	1	0

El principal obstáculo al mantenimiento en actividad y desarrollo de las capacidades de los trabajadores de mayor edad y de los trabajadores poco cualificados son sus limitados perfiles de formación, la actual falta de posibilidades de cualificación y la ausencia de una formación adecuada basada en conocimientos adquiridos. El corto periodo de amortización de la inversión efectuada por las empresas en el ámbito de la formación parece ir en contra de los candidatos de mayor edad, para lo que es preciso tener en cuenta la rápida rotación de personal joven y la evolución de la naturaleza de los empleos. Hay que tener en cuenta también la igualdad de todos los trabajadores, hombres y mujeres, por lo que respecta al acceso a la formación, aunque es cierto que constituye un problema cuando se considera el tamaño de las empresas (constituyendo un problema, sobre todo para las PYME) como el perfil de formación de los trabajadores, el nivel de educación de las personas de mayor edad suele ser muy bajo y los grupos con poca cualificación.

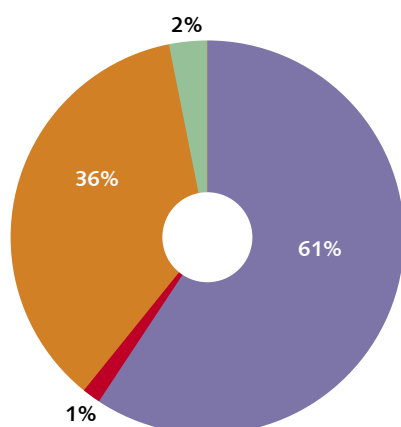
También hay que tener en cuenta que las personas con discapacidad que tienen posibilidades de trabajar en empresas que proporcionan formación, por lo general son pocas las que se benefician de estas medidas, sobre todo cuando el grado de discapacidad es elevado.



En el colectivo de personas con discapacidad, son muchos los trabajadores que se reincorporan al mercado tras intervalos temporales de alejamiento, en muchos casos debido a su discapacidad. También existe una relación directa entre los siguientes factores: a mayor número de intervalos de inactividad mayor es el riesgo de que la situación de inactividad se vuelva permanente. Además hemos visto que las personas con discapacidad tienen una probabilidad ligeramente superior de ocupar empleos a tiempo parcial que las personas sin discapacidad, aunque la probabilidad de desempeñarlos es idéntica.

CARGAS FAMILIARES

La demanda de empleo a tiempo parcial entre las mujeres que se reincorporan al trabajo es muy alta, por otra parte, la posibilidad de trabajar con un horario flexible voluntariamente puede influir en la decisión de entrar en el mercado de trabajo y permanecer en él más tiempo.



CARGAS FAMILIARES

- Sin cargas
- Padres
- Hijos
- Otros

CARGAS FAMILIARES	EDAD/SEXO							
	16 a 24		25 a 44		45 a 54		> 55	
	M	H	M	H	M	H	M	H
SIN CARGAS	3	8	12	22	6	4	3	3
PADRES	0	0	0	1	0	0	0	0
HIJOS	0	0	6	9	11	8	2	0
OTROS	0	0	1	1	0	0	0	0

De la muestra analizada el 61% declara no tener cargas. Como es lógico los discapacitados que mas cargas familiares tienen se encuentran en los rangos de edad intermedios (25-54 años) mayoritariamente con hijos a cargo 36%, mientras que tan solo el 1% tienen padres a cargo, y un 2% otro tipo de cargas.



TIPO DE DISCAPACIDAD

		CARGAS FAMILIARES			
PORCENTAJE DISCAPACIDAD		SIN CARGAS	PADRES	HIJOS	OTROS
FISICA/ORGÁNICA	33-64%	20	0	18	2
	65-74%	8	0	4	0
	> 75%	2	1	0	0
INTELLECTUAL	33-64%	2	0	0	0
	65-74%	0	0	0	0
	> 75%	0	0	0	0
ENFERMEDAD MENTAL	33-64%	6	0	2	0
	65-74%	3	0	0	0
	> 75%	0	0	0	0
SENSORIAL	33-64%	2	0	1	0
	65-74%	1	0	0	0
	> 75%	0	0	0	0
PLURIDISCAPACIDAD	33-64%	13	0	6	0
	65-74%	3	0	4	0
	> 75%	1	0	1	0

A la vista de esta tabla podemos decir que el 39% declaran tener cargas familiares, el 29% de las personas discapacitadas con grado de discapacidad inferior al 65 % tienen algún tipo de carga familiar, siendo los discapacitados físicos u orgánicos los que mas cargas tienen, el 24 % declara tener alguna carga familiar.

Las características del puesto de trabajo y las condiciones de empleo sobre la oferta de mano de obra y sobre las transiciones de las personas de mayor edad en el mercado de trabajo son difíciles de evaluar, ya que están constituidas por múltiples factores en cuanto al cambio de posición en el mercado laboral.

Si bien es cierto que las personas con responsabilidades asistenciales (sobre todo mujeres), pueden abandonar la búsqueda de empleo remunerado de manera precoz y centrarse en tareas domésticas, lo que frecuentemente reduce posibilidades profesionales o de reincorporación al mercado laboral. También ocurre que algunas de las personas que se encuentran en el rango de edad más alto que han estado desempleadas durante un año o más experimenten mayores dificultades para encontrar un nuevo puesto de trabajo, incluso en trabajos en condiciones precarias, y traten de adelantar su jubilación siempre que les sea posible.

HABILIDADES SOCIALES

HABILIDADES SOCIALES		SITUACIÓN LABORAL		
		NS/NC	TRABAJA	NO TRABAJA
RELACIONES PERSONALES	SI	1	35	55
MEDIACIÓN EN CONFLICTOS	SI	1	24	38
ESCUCHAR OPINIONES	SI	1	41	53
CHARLA EN PÚBLICO	SI	0	21	32
ADAPTACIÓN NUEVO TRABAJO	SI	1	39	51
ADAPTACIÓN NUEVA SITUACIÓN	SI	1	37	54
PRESUPUESTO FAMILIAR	SI	1	28	43
APRENDER COSAS NUEVAS	SI	1	40	53
CAPTAR ATENCIÓN	SI	1	25	42
TRABAJO EN EQUIPO	SI	1	41	54
TOMA DE DECISIONES	SI	1	33	46

A medida que la población activa va envejeciendo los trabajadores dejan de ejercer ciertas ocupaciones y a menudo se ven obligados a abandonarlas, en muchos casos por agravamiento de su discapacidad, también tratan de jubilarse antes, en determinados empleos, ya sea por complejidad, por peligrosidad ó porque no les ofrecen nuevas perspectivas profesionales.



HABILIDADES SOCIALES		TIEMPO DE DESEMPLEO				
		NS/NC	<1	1 a 2	2 a 3	>3
RELACIONES PERSONALES	SI	9	30	16	9	27
MEDIACIÓN EN CONFLICTOS	SI	4	22	12	4	21
ESCUCHAR OPINIONES	SI	10	35	17	8	25
CHARLA EN PÚBLICO	SI	7	18	7	5	16
ADAPTACIÓN NUEVO TRABAJO	SI	10	32	17	9	23
ADAPTACIÓN NUEVA SITUACIÓN	SI	10	30	16	9	27
PRESUPUESTO FAMILIAR	SI	6	23	13	7	23
APRENDER COSAS NUEVAS	SI	10	32	18	8	26
CAPTAR ATENCIÓN	SI	8	26	11	5	18
TRABAJO EN EQUIPO	SI	9	34	18	9	26
TOMA DE DECISIONES	SI	8	26	15	7	24

CONCILIACIÓN

El hecho de ocuparse de personas a cargo, bien hijos o padres, constituye un gran obstáculo para trabajar, si no existen soluciones alternativas, por este motivo los servicios de apoyo tienen un doble efecto en la participación, además de facilitar el acceso al mercado laboral de los usuarios de estos servicios, ellos mismos son generadores de empleo.

estudio sobre el análisis de los factores que dificultan el acceso

CARGAS FAMILIARES Y SEXO

CASO POR PORCENTAJE		CARGAS FAMILIARES Y SEXO							
		SIN CARGAS		PADRES		HIJOS		OTROS	
		M	H	M	H	M	H	M	H
CONCILIACIÓN HORARIO TRABAJO	SI	24	37	0	1	1	0	0	0
	NO	0	0	0	0	12	13	0	1
	NO	0	0	0	0	6	4	1	0
CONCILIACIÓN CUIDADO DE CARGAS FAMILIARES	SI	24	37	0	1	1	1	0	1
	NO	0	0	0	0	11	11	0	0
	NO	0	0	0	0	7	5	1	0

EDAD Y SITUACIÓN LABORAL

CASO POR PORCENTAJE		EDAD Y SITUACIÓN LABORAL					
		16 a 24			25 a 44		
		NS/NC	TRABAJA	NO TRABAJA	NS/NC	TRABAJA	NO TRABAJA
CONCILIACIÓN HORARIO TRABAJO	SI	0	6	5	1	14	20
	NO	0	0	0	0	9	5
	NO	0	0	0	0	2	1
CONCILIACIÓN CUIDADO DE CARGAS FAMILIARES	SI	0	6	5	1	16	20
	NO	0	0	0	0	8	4
	NO	0	0	0	0	1	2

EDAD Y SITUACIÓN LABORAL

CASO POR PORCENTAJE		EDAD Y SITUACIÓN LABORAL					
		45 a 54			> 55		
		NS/NC	TRABAJA	NO TRABAJA	NS/NC	TRABAJA	NO TRABAJA
CONCILIACIÓN HORARIO TRABAJO	SI	0	4	7	0	2	4
	NO	0	3	7	0	0	0
	NO	0	2	6	0	0	0
CONCILIACIÓN CUIDADO DE CARGAS FAMILIARES	SI	0	4	7	0	2	4
	NO	0	3	6	0	0	2
	NO	0	2	7	0	0	0

Como es lógico las medidas de conciliación son solicitadas esencialmente por las personas que tienen sobre todo hijos a cargo, la solicitud de las medidas de conciliación suele darse en función de la edad del hijo a cargo, en este caso no es un dato significativo la variable “sexo”.

TIPO DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE DISCAPACIDAD	ÚLTIMO EMPLEO DESARROLLADO		
		NO TRABAJÓ	CAPACITADO/A	CARENCIA FORMATIVA
FISICA/ORGÁNICA	33-64%	3	37	0
	65-74%	1	11	0
	> 75%	1	1	1
INTELLECTUAL	33-64%	1	1	0
	65-74%	0	0	0
	> 75%	0	0	0
ENFERMEDAD MENTAL	33-64%	1	6	1
	65-74%	0	2	1
	> 75%	0	0	0
SENSORIAL	33-64%	0	3	0
	65-74%	1	0	0
	> 75%	0	0	0
PLURIDISCAPACIDAD	33-64%	2	14	3
	65-74%	1	6	0
	> 75%	0	2	0

En cuanto a la capacitación profesional de los encuestados, podemos mencionar que la aplastante mayoría no se encontró limitada, en cuanto a necesidades formativas, para desempeñar sus funciones en el último trabajo que desarrolló, por lo que se debería incidir en la concienciación de la población con discapacidad para acceder, en mayor medida, a formación reglada secundaria.

estudio sobre el análisis de los factores que dificultan el acceso



e-07

CONCLUSIONES



Una vez elaborado el análisis de datos y observada la interacción de las diferentes variables, es posible que algunas tendencias generales oculten diferencias importantes entre algunos grupos y/o rangos de trabajadores como son los de mas edad, los más jóvenes y los que tienen un mayor porcentaje de discapacidad que les resulta especialmente difícil encontrar empleo.

En primer lugar creemos que los empresarios locales, asumiendo la responsabilidad social que les incumbe, deberían de contribuir en mayor medida al desarrollo de iniciativas relacionadas con la inserción laboral de personas con discapacidad, vinculadas a la calidad del empleo, creando las condiciones necesarias que permitan a los trabajadores con discapacidad participar en mayor medida en la actividad laboral del municipio.

Otro aspecto a tener en cuenta es el acceso a la formación en el marco empresarial, los empresarios deberían de facilitar el acceso a la formación de los trabajadores, de este modo se obtendría una mayor cualificación a la vez aumentarían su inversión en capital humano.

En el marco de un planteamiento más global se deberían de priorizar las iniciativas conjuntas entre los diferentes estamentos: públicos, locales y los interlocutores sociales del colectivo de personas con discapacidad para potenciar la efectividad de la inserción laboral.

El incremento de la participación en el mercado laboral por las personas con discapacidad podría abordarse a partir de una aplicación eficaz de las directrices para la inserción laboral, teniendo en cuenta especialmente la atención de las tasas de empleo, la calidad de los puestos de trabajo ofertados para las personas con discapacidad y el aprendizaje permanente, sentando, de ésta manera, las bases para desarrollar un planteamiento que estimule la participación en el mercado laboral de ambos sexos, de todas las edades y de todos los rangos de discapacidad.

Las medidas destinadas a aumentar la participación en la actividad laboral deberían de tener en cuenta la relación existente entre las pensiones y la asistencia sanitaria y la calidad de empleo ofertado.

Existen diversos indicios en los que se demuestra que los índices de abandono del empleo y el encontrarse en situación de desempleo o inactividad están estrechamente vinculados a la calidad del empleo. Los individuos que ocupan empleos precarios corren un riesgo más elevado de abandonar el mercado laboral que los que ocupan empleos de mayor calidad.

Sería conveniente realizar un estudio a cerca de la satisfacción por la calidad del trabajo en el municipio de Gijón.

En el análisis de las variables de formación existen datos concluyentes que demuestran que pasada una determinada edad (54 años) los trabajadores tienen menos acceso a la formación o están menos interesados en incrementar sus competencias profesionales que los trabajadores más jóvenes. A medida que las cualificaciones y la productividad de los trabajadores de mayor edad disminuye debería aumentar la importancia de la formación, la capacidad de adaptación a las nuevas competencias, tecnologías, la movilidad y la flexibilidad salarial. En ausencia de estos elementos, los empresarios evitan los costes vinculados a la contratación de estas personas.

Es preocupante la falta de concienciación de las propias personas con discapacidad, sobre todo, en el rango de edad más bajo, de su escaso nivel formativo, para lo que habría que elaborar medidas paliativas de esta situación, bien desde el propio sistema educativo ó a través de los agentes sociales especializados en discapacidad e instituciones públicas; sensibilizando a los padres sobre la importancia de una buena formación para posteriormente poder acceder en unas mejores condiciones al mercado laboral y poder adquirir una autonomía que de otro modo sería difícil de alcanzar. Hemos visto que un alto porcentaje de personas con discapacidad están poco cualificadas y el porcentaje de jóvenes con estudios superiores es muy bajo, así pues se debería de incidir en la educación reglada, especialmente en la orientada al empleo (FP). El acceso a la formación y el aprendizaje permanente para adaptar las cualificaciones a la vida profesional refuerza la capacidad de permanecer en el mercado de trabajo puesto que hay mayores posibilidades de acceder a un empleo de calidad.

A lo largo del estudio, hemos observado que las nuevas tecnologías inciden sobremanera en los planes profesionales y de jubilación (sobre todo de los trabajadores de mayor edad). Las nuevas tecnologías están alterando los empleos y el perfil de cualificación exigida, y son los trabajadores de mayor edad los más afectados por varias razones: sus cualificaciones están más anticuadas, porque, como hemos visto, tienen un nivel educativo bajo por lo que tienen menos posibilidades de acceder a empleos de calidad y también porque reaccionan de manera diferente a la hora de considerar la posible actualización de sus cualificaciones. Los datos obtenidos ponen de manifiesto que de entre los trabajadores de mayor edad, los usuarios de nuevas tecnologías, tienen mayores posibilidades de continuar trabajando.



Para finalizar, y a modo de resumen, podríamos establecer una serie de puntos, a tener en cuenta, para optimizar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad:

- ▶ Elaborar más medidas para prevenir el desempleo de larga duración, es decir, medidas que se anticipen a las necesidades del mercado.
- ▶ Tener en cuenta a la hora de establecer las líneas de actuación a los interlocutores sociales de las personas con discapacidad.
- ▶ Estudiar medidas concretas de apoyo a la creación de empresas destinadas a parados de larga duración, con la dotación de incentivos específicos, deducciones o exenciones fiscales para personas con discapacidad, especialmente si estas son mujeres.
- ▶ Promover y facilitar los apoyos necesarios (eliminación de barreras arquitectónicas y de comunicación, información y asesoramiento a padres...) para que las personas con discapacidad puedan adquirir mayores niveles formativos.
- ▶ Diseñar medidas de apoyo individualizado a las personas con discapacidad e hijos a cargo para que puedan acceder al mercado laboral y que el hecho de ser padres no suponga una renuncia al puesto de trabajo.
- ▶ Fomentar la calidad en el empleo como factor fundamental para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de nuestro municipio, pero también como instrumento para la mejora de la competitividad y la productividad de las empresas que conforman el tejido empresarial productivo. De este modo las empresas cumplirán la función de ser un instrumento de integración social y de realización personal.





e-08

BIBLIOGRAFÍA



INE “Padrón Municipal de habitantes 2005”.

Informe “Negociación colectiva e inserción laboral de Personas con discapacidad” CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME 2006.

Mercados de trabajo y políticas de empleo en el inicio del siglo XXI. Juan José Dolado (Universidad Carlos III y CEPR), Florentino Felgueroso (Universidad de Oviedo y CEPR), Juan Francisco Jimeno (FEDEA, Universidad de Alcalá y CEPR).

Universidad Autónoma de Barcelona “Indicadores de exclusión social de mujer y discapacidad”.

Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos realizados (noviembre 2003)
POLÍTICAS COMUNITARIAS DE EMPLEO.

IDEPA (Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias) “*Mercado de Trabajo y Encuesta de Población activa*” (2006).

IDEPA (Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias) *Datos CNAE*.

MTAS “*Estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional - 2005*”.

SADEI “Anuario económico de España-La Caixa”.

ICO (Instituto de Crédito Oficial) “*Situación económica de Asturias - 2005*”.

INEM “*Modalidades de contratación para personas con discapacidad*”.

SIL COCEMFE-ASTURIAS (Servicio de Integración Laboral). Datos estadísticos.

LOPEZ OLALLA, A. Técnicas de Investigación Social. V Universidad técnica de verano de COCEMFE (Toledo).

FERNANDO VIDAL y ELENA ORTEGA “De los recursos a los sujetos”. Madrid 2003.

Edita

Fundación Iniciativas para la Discapacidad
C/ Dr. Avelino González, 5 bajo. 33211-Gijón
Tlf. 985 396 855 - Fax: 985 990 756
www.cocemfeasturias.es

Diseño y Maquetación

Grupo Iniciativas de Comunicación Integral S.L.



www.grupoiniciativas.com
info@grupoiniciativas.com
Tlf.: 985 392 290 - Fax: 985 990 187

Fotomecánica

Asturlet 2000 Gijón, S.L.
Tlf.: 985 335 924

Imprenta

Ecoprint
Tlf.: 985 129 823

Depósito Legal: AS-252/07



**FUNDACIÓN INICIATIVAS
PARA LA DISCAPACIDAD**



**Gijón
Emprende**
2004 | 2007