

El reto de la inclusión laboral de la juventud sorda en España

La experiencia en el mercado laboral de la juventud sorda en España está marcada por la búsqueda de trabajo con desmotivación, frustración y ansiedad y por la experiencia laboral caracterizada por la precariedad, la concatenación de trabajos temporales y la desigualdad. Así lo recoge la **Confederación Estatal de Personas Sordas** en este artículo donde analizar las conclusiones del Estudio sobre la inclusión laboral de la juventud sorda en España abordando campos como la falta de accesibilidad, el reto de la formación, el empleo público, la igualdad de oportunidades o la necesaria regulación el perfil profesional de las y los especialistas en lengua de signos.

ABRIL 2024

Jóvenes - Brechas laborales - Personas sordas



CNSE

Confederación Estatal de Personas Sordas



SUMARIO

Resumen 2

Abstract 2

Introducción 2

Falta de accesibilidad 3

El reto de la formación 4

Empleo público 5

Igualdad de oportunidades 5

Resumen

La juventud sorda afronta la búsqueda de empleo con desmotivación, frustración y ansiedad. Así lo revela el 'Estudio sobre la inclusión laboral de la juventud sorda en España' elaborado por la CNSE, Confederación Estatal de Personas Sordas. Los resultados que se desprenden de esta aproximación empírica a la realidad del colectivo sordo en el ámbito profesional constatan el sobreesfuerzo al que se ven sometidos los jóvenes sordos para acceder a un trabajo y desempeñarlo. Falta de accesibilidad, prejuicios acerca de sus capacidades, menos oportunidades... Lejos de caracterizarse por la estabilidad y la consolidación del empleo, la experiencia laboral mayoritaria de la juventud sorda está marcada por la precariedad, la concatenación de trabajos temporales y la desigualdad.

Abstract

Deaf youth face the job search with demotivation, frustration and anxiety. This is revealed by the 'Study on the labor inclusion of deaf youth in Spain' prepared by the CNSE, National Confederation of the Deaf. The results from this empirical approach to the reality of the deaf group in the professional field confirm the extra effort young deaf people go through to access and perform a job. Lack of accessibility, prejudices about their abilities, fewer opportunities... Far from being characterized by stability and consolidation of employment, the work experience of the most of deaf youth is marked by precariousness, the concatenation of temporary jobs and inequality.

Introducción

La juventud sorda afronta la búsqueda de empleo con desmotivación, frustración y ansiedad. Así lo revela el '**Estudio sobre la inclusión laboral de la juventud sorda en España**' elaborado por la CNSE, Confederación Estatal de Personas Sordas, en colaboración con ILUNION Accesibilidad, y financiado por la Fundación ONCE y por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 a través de la asignación tributaria del 0,7% del IRPF.

Los resultados que se desprenden de esta aproximación empírica a la realidad del colectivo sordo en el ámbito profesional constatan el sobreesfuerzo al que se ven sometidos las personas sordas jóvenes para acceder a un trabajo y desempeñarlo. Y es que lejos de caracterizarse por la estabilidad y la consolidación del empleo, la experiencia laboral mayoritaria de la juventud sorda está marcada por la precariedad, la concatenación de trabajos temporales y la desigualdad.



Falta de accesibilidad

Las principales dificultades a las que se enfrenta la juventud sorda en su acceso al mercado de trabajo son, tal y como ellos/as mismos/as revelan, la falta de accesibilidad y los prejuicios acerca de sus capacidades. En muchos casos, las barreras se evidencian nada más arrancar el proceso de selección de personal cuando las empresas les solicitan su número de teléfono

para mantener un primer contacto inicial, sin tan siquiera reparar en que son personas sordas.

Tampoco está exenta de obstáculos la entrevista personal. De hecho, del estudio se desprende que es frecuente que los/as empleadores/as cuestionen la presencia de las y los intérpretes de lengua de signos en dichas entrevistas y que, asimismo, se interesen por aspectos relacionados con la discapacidad o las adaptaciones que requiere la persona sorda que opta al puesto, más que por su formación y sus competencias. Un argumento que la CNSE considera estereotipado y totalmente discriminatorio: “Nuestra valía nada tiene que ver con cuánto oigamos o cómo hablemos”.

Una vez encuentran empleo, la situación de los/las jóvenes sordos/as sigue siendo desigual. De hecho, el estudio llevado a cabo por la Confederación muestra una carencia generalizada en lo que adaptaciones en el entorno laboral se refiere: “A pesar de ser responsabilidad de la empresa adecuar el puesto de trabajo a las circunstancias personales y físicas de cada trabajadora o trabajador, en la práctica no disponen de medios que faciliten la comunicación y el acceso a la información como, por ejemplo, servicios de interpretación y videointerpretación”.

Para paliar esta situación, se insiste en la necesidad de ampliar las acciones en materia de concienciación al empresariado que realiza la Red Emplea de la CNSE, especializada en la orientación e inserción laboral de las personas sordas, tanto durante los procesos de selección como entre los equipos de las propias organizaciones: “Las nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, no pueden dejar atrás a las personas sordas”.

El reto de la formación

Respecto al nivel de estudios, factor determinante para la consecución de un empleo, se destaca que la proporción de personas sordas con estudios superiores (18,2%) es la mitad de la alcanzada por la población general¹ (36,4%). Y si bien se observan mejores niveles formativos entre los más jóvenes, el estudio revela que solo un 9,8% de los/as entrevistados/as ostenta un grado universitario. Para la CNSE, la solución pasa por promover una enseñanza bilingüe intermodal (lengua de signos y lengua oral) que permita al alumnado sordo alcanzar el máximo desarrollo de sus potencialidades: “Los recursos que se les brinda a lo largo de su trayectoria educativa condicionan su posterior incorporación al mercado laboral”.

A ello cabe sumar las trabas que supone para la juventud sorda la obtención de un título que acredite el dominio de idiomas, ya que las escuelas oficiales se niegan a la adaptación o exención de las pruebas orales. “Se está vulnerando su derecho a acceder a la formación

superior y a aprender una lengua extranjera en igualdad de condiciones”.

En lo que respecta a la formación profesional, en el estudio se destaca que la oferta de cursos accesibles para las personas sordas es muy escasa. “Solicitamos que se garantice el acceso a la lengua de signos y a cualquier otra medida de accesibilidad en los cursos de formación y en la formación continua de las empresas, para que lograr un empleo digno y cualificado deje de ser una meta inalcanzable para estos/as jóvenes”.

Empleo público

En materia de empleo público también se perciben barreras similares. Más concretamente, el estudio plantea una ineficiencia por parte de la Administración a la hora de gestionar las adaptaciones requeridas durante las pruebas de acceso, y pone el acento en el malestar de los/as aspirantes sordos/as cuando se cuestiona su capacidad funcional en relación a los requerimientos del puesto de trabajo: “Estamos cansados de que, sin conocernos, se nos encasille y se nos cierren puertas”.

En esta línea, la Confederación reclama que “se ponga a disposición de las opositoras y opositores sordos los recursos que sean necesarios sin que, para ello, se requiera un informe médico preceptivo, y que no se les discrimine por llevar o no audífonos o implantes cocleares, ni por utilizar la lengua de signos”. Asimismo, solicita que “se bareme el conocimiento de la lengua de signos española y a lengua de signos catalana en el acceso al empleo público de este colectivo y en la provisión de puestos de trabajo con tareas de atención directa al público”.

Igualdad de oportunidades

Otra cuestión que preocupa es el empleo protegido. Según corrobora el estudio, el miedo a no encontrar puestos adaptados dentro de las empresas ordinarias obliga a muchos jóvenes a autoexcluirse de ciertas candidaturas y a recurrir a los centros especiales de empleo. Un escenario que, aunque ofrece a las personas sordas oportunidades efectivas de inclusión laboral, resulta poco propicio para su desarrollo profesional.

En este sentido, la CNSE insta al tejido empresarial a un “mayor compromiso social”, y urge a la propia Administración “a garantizar con medidas efectivas” el derecho a un empleo digno que se contempla en la Constitución Española.

Entre ellas, plantea como prioritarias el fomento del empleo de los jóvenes sordos, las mujeres sordas, las personas sordas mayores de 50 años, las personas sordas que residen en zonas rurales y las personas sordas inmigrantes; el ajuste de la normativa de prevención de riesgos laborales a la realidad de este colectivo, eliminando aquellas limitaciones innecesarias que imposibilitan su acceso a determinados empleos; y la modificación del Reglamento General de Conductores para se incluya la accesibilidad a través de lengua de signos en las pruebas para la obtención de los permisos de conducción y para que, como ya ocurre en la vecina Francia, se posibilite a las personas sordas trabajar como conductores/as de camiones y furgones.

Por último, exige que se reconozca y regule el perfil profesional de las y los especialistas en lengua de signos y que se mejoren sus condiciones laborales. “Esta ocupación constituye un importante yacimiento de empleo para la población sorda y, como tal, se debe proteger e incentivar”.

El ‘Estudio sobre la inclusión laboral de la juventud sorda en España’ está disponible en <https://bit.ly/3magYMJ>

NOTAS DEL ARTÍCULO

¹ .INE - *El empleo de las personas con discapacidad 2019*.
https://www.ine.es/metodologia/t22/informe_epd_2019.pdf