

Boletín del Observatorio Estatal de la Discapacidad

1

Noviembre 2009



Boletín del
Observatorio
Estatal de la
Discapacidad
número 1
Noviembre de 2009

Edita:

**Observatorio Estatal
de la Discapacidad**

Avda. Villareal s/n
06100 Olivenza (Badajoz)
Tel: (+34) 924 490 689
publicaciones@observatoriodeladiscapacidad.es
observatoriodeladiscapacidad.es

Fotografías:

Banco de Imágenes del Instituto de Tecnología Educativas - Ministerio de Educación
(págs. 21, 23, 25, 27, 29, 31, 50 y 51 derecha)

iStockPhotos
(págs. 15, 17, 19, 47, 51 izquierda y 52)

Banco de Imágenes del OED
(págs. 3, 5, 6, 20, 28 y 32)

Editoriales de los libros reseñados
(págs. 53, 54, 55 y 56)

Boletín del Observatorio Estatal de la Discapacidad

1

Noviembre 2009



sumario

- 3** Presentación
por **Francisco de Jesús Valverde Luengo**

ACTUALIDAD OED

- 4** Comisiones de trabajo del Observatorio Estatal de la Discapacidad.
Un reto para el futuro

NOVEDADES DEL SECTOR

- 7** El acceso de las personas con discapacidad al empleo público
- 13** Conclusiones y acuerdos de la reunión del Consejo Territorial del SAAD
- 13** Hoja de ruta de la formación profesional: reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral
- 14** La discapacidad en las leyes de educación autonómicas
- 15** El III Plan de acción para las personas con discapacidad
- 16** Diálogo por un pacto social por la educación: un acuerdo necesario y largamente perseguido
- 17** Canarias regula el procedimiento administrativo relativo a la aplicación de las medidas alternativas
- 18** Modificaciones fiscales en algunas comunidades autónomas en referencia a las personas con discapacidad
- 19** El CERMI, encargado de la supervisión y seguimiento en España de la aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

A FONDO

- 20** La responsabilidad social empresarial y la discapacidad: ¿dónde estamos, hacia dónde vamos?
por **Josefa Torres Martínez**
- 28** Una aproximación al Real Decreto de empleo con apoyo.
por **Alfonso Gutiérrez Caballero**
- 32** Cuantificación de la población con certificado de discapacidad en España:
por **Laura Cordero Hinojal** y **Antonio Jiménez Lara**

DE NUESTROS LECTORES

- 47** Dos reflexiones sobre la accesibilidad en el transporte:
por **Enrique González Blanco**

EN BREVE

- 50** Convocatorias y eventos
- 53** Libros recibidos

Presentación

por **Francisco de Jesús Valverde Luengo**
Presidente de FUTUEX



Como Presidente de la Fundación para la Promoción y Apoyo a las Personas con Discapacidad (FUTUEX), entidad gestora del Observatorio Estatal de la Discapacidad, me cabe la satisfacción de presentar el primer número del Boletín del OED, que estará a disposición de los usuarios cada semestre, ofreciendo información sobre las principales novedades que se vayan produciendo en el mundo de la discapacidad.

Abrimos este primer número con una nota informativa relativa a la constitución de las comisiones de trabajo del OED, que tuvo lugar el pasado mes de julio en Madrid. Junto a esta noticia, el Boletín incluye información sobre otras muchas novedades del sector, entre las que destacan, por citar sólo algunas, los datos hechos públicos recientemente sobre el acceso de las personas con discapacidad al empleo público en los últimos años, las conclusiones y acuerdos de la última reunión del Consejo Territorial del SAAD y la aprobación del III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad.

El Boletín incluye, además, varios artículos de fondo, elaborados por miembros de las comisiones de trabajo y del equipo técnico del Observatorio, así como por profesionales del sector y personas con discapacidad que han respondido a la invitación de enviar aportaciones a este Boletín.

El primero de estos artículos, firmado por Josefa Torres Martínez, Directora de Formación y Empleo de la Fundación ONCE y Miembro de la Comisión de Empleo del CERMI, versa sobre la responsabilidad social empresarial y la discapacidad, un tema de importancia creciente en los últimos años.

Alfonso Gutiérrez Caballero, Gerente de la Asociación Laborvalía y Secretario de AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo), firma el segundo artículo, en el que analiza, con la perspectiva que proporcionan los dos años transcurridos desde su aprobación, el Real Decreto 870/2007 de 2 de julio por el que se regula el programa de empleo con apoyo.

El tercer artículo está firmado por Laura Cordero Hinojal y Antonio Jiménez Lara, del equipo técnico del OED, y analiza la información cuantitativa que, sobre las personas con discapacidad reconocida en España, facilita la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad.

Cierran el bloque de artículos dos reflexiones sobre la accesibilidad en el transporte, enviadas al OED por Enrique González Blanco, una persona con distrofia muscular, en las que se ponen de relieve las desigualdades de acceso a algunos de los servicios y medios de transporte que aún existen, así como el alto coste económico que generalmente suponen estos servicios para las personas con discapacidad.

El Boletín se cierra con una serie de notas breves sobre convocatorias y eventos, actualidad legislativa y novedades bibliográficas de interés para el sector de la discapacidad.

Estoy seguro de que el contenido de este primer número del Boletín del OED resultará de interés para sus lectores y contribuirá a suscitar en ellos la reflexión y a actualizar sus conocimientos en materia de discapacidad. Si es así, estaremos en el buen camino 🌐

Comisiones de trabajo del Observatorio Estatal de la Discapacidad. Un reto para el futuro

La Comisión Mixta del Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) acordó, en sus reuniones de 5 de diciembre de 2007 y 17 de julio de 2008, la creación de Comisiones de Trabajo especializadas en los distintos ámbitos temáticos en los que el Observatorio centra su actuación. Las Comisiones de Trabajo tienen funciones de estudio, debate y propuesta en relación con los temas de su ámbito de especialización, y de ellas pueden formar parte, además de representantes de las entidades firmantes del Convenio fundacional del Observatorio Estatal de la Discapacidad, representantes de las Administraciones Públicas y de instituciones, organizaciones y entidades públicas y privadas interesadas en colaborar en la realización de los objetivos del Observatorio. También pueden incorporarse los expertos que, en cada caso, se considere conveniente.

Tras una fase inicial de información a los diferentes organismos competentes en materia de discapacidad de las Comunidades Autónomas, la Administración General del Estado y las asociaciones y organizaciones relevantes sobre el proyecto de creación de las Comisiones de Trabajo, las distintas administraciones, organizaciones y asociaciones han designado a sus representantes en las citadas comisiones.

La constitución oficial tuvo lugar el pasado 17 de junio de 2009 en Madrid, en un acto que fue abierto por las intervenciones de Juan Carlos Ramiro Iglesias, Director General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre la Discapacidad (Ministerio de Sanidad y Política Social); Miguel Simón Expósito, Director General del Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía Personal y Atención de la Dependencia (SEPAD); Pilar Villarino Villarino, Directora Ejecutiva del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI); y Francisco de Jesús Valverde Luengo, Presidente de la Fundación para la Promoción y Apoyo a las Personas con Discapacidad (FUTUEX). En dicho acto se contó, además, con la presencia de la Subdelegada del Gobierno en Badajoz, Yolanda García Seco, y del alcalde de Olivenza (localidad en la que se encuentra la sede del Observatorio Estatal de la Discapacidad), Manuel Cayado Rodríguez.

La sesión constituyente de las Comisiones de Trabajo continuó, tras el acto inaugural, con dos mesas de trabajo. En la primera mesa se presentó el OED y su plan de trabajo para el año 2009. En ella intervinieron Javier Salgado Pérez, Jefe de Servicio de la Subdirección de Ordenación y Planificación de la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre la Discapacidad

(Ministerio de Sanidad y Política Social); Carmen Escobar Hervás, Jefa del Área de Programas y Actividades del Real Patronato sobre Discapacidad; Pilar Villarino Villarino, Directora Ejecutiva del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI); Alberto Herrera, Coordinador de la Unidad de Atención a Estudiantes de la Universidad de Extremadura (UEX); Miguel Simón Expósito, Director General del Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SEPAD); Manuel López Risco, Patrono Delegado de Área del OED de la Fundación para la Promoción y Apoyo a las Personas con Discapacidad (FUTUEX); y Antonio Jiménez Lara, Coordinador de Actividades del OED.

En la *segunda mesa de trabajo*, los técnicos del Observatorio Estatal de la Discapacidad asignados a cada una de las Comisiones de Trabajo presentaron las funciones, la metodología y las propuestas de temas para ser abordados por las mismas a los representantes de las Administraciones Públicas y de instituciones, organizaciones y entidades públicas y privadas, miembros de dichas Comisiones.

Temática y funciones

Las *Comisiones de Trabajo* del OED, actualmente constituidas, son las siguientes:

- Comisión de Trabajo de Salud, Prevención y Rehabilitación Integral.
- Comisión de Trabajo de Educación.
- Comisión de Trabajo de Empleo y Protección Económica.
- Comisión de Trabajo de Servicios Sociales y Atención a la Dependencia.
- Comisión de Trabajo de Accesibilidad Universal.
- Comisión de Trabajo de Promoción de la Vida Autónoma y Participación.
- Comisión de Trabajo de Promoción y Defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Las Comisiones de Trabajo del OED tienen las siguientes funciones:

- Conocer y analizar los datos correspondientes a su ámbito de especialización que recopile el Observatorio Estatal de la Discapacidad.



Representantes de las entidades promotoras del OED.

- Estudiar y proponer criterios para la recogida de datos correspondientes a su ámbito de especialización, su análisis y difusión con objeto de conseguir una mejora en la eficacia y armonización de los métodos utilizados.
- Promover la realización de investigaciones, estudios y otras actividades que contribuyan a la generación de conocimiento dentro de su ámbito de especialización; participar en su diseño, seguimiento y ejecución, y en el análisis y difusión de sus resultados.
- Llevar a cabo reuniones de trabajo con especialistas y expertos para abordar cuestiones de interés relacionadas con su ámbito de especialización
- Elaborar balances periódicos de seguimiento, desde la perspectiva de su ámbito de especialización, de la situación de las personas con discapacidad
- Proponer medidas y actuaciones para la mejora de la situación de las personas con discapacidad en las materias que forman parte de su ámbito de especialización.

Funcionamiento flexible y participativo

El *funcionamiento* de las Comisiones de Trabajo es flexible y participativo, y se desarrolla fundamentalmente utilizando un entorno de comunicación virtual. En una primera etapa, el trabajo de las

Comisiones del OED centrará su objetivo en la elaboración del Informe Olivenza, y se concretará en:

- Conocer, analizar y valorar los datos de los que dispone el Observatorio Estatal de la Discapacidad en relación con la temática de cada Comisión de Trabajo.
- Proponer fuentes de datos adicionales y proporcionar documentación y contactos.
- Elaborar guiones y propuestas de contenido para su inclusión en el informe.
- Revisar y enriquecer los borradores que redacte el equipo del OED.
- Aportar elementos valorativos consensuados sobre los datos incluidos en el Informe.

El equipo técnico del OED ha propuesto a las Comisiones de Trabajo una serie de temas para su debate, seleccionados entre cuestiones de máxima actualidad e importancia para las personas con discapacidad, entre los que se encuentran los siguientes:

- La futura ley de salud pública.
- La coordinación socio-sanitaria.
- La educación inclusiva en el Pacto de Estado en materia de Educación.
- El tratamiento de la discapacidad en las nue-

vas leyes de Educación de las Comunidades Autónomas.

- Los Servicios de promoción de la autonomía personal: situación en el tercer año de aplicación de la Ley 39/2006 en las distintas Comunidades Autónomas.
- Adaptaciones en las viviendas de las personas con discapacidad.
- Análisis del acceso al ocio de las personas con discapacidad: barreras y propuestas de mejora.
- Impacto de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en el ordenamiento interno.
- Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012.
- Plan de acción para el empleo 2009-2010.
- Actuaciones estatales y autonómicas de choque contra el desempleo. Reflejo de estas medidas sobre personas desempleadas con discapacidad.
- Integración de las personas con discapacidad en los planes de formación en las empresas.
- Impuestos transferidos a las Comunidades Autónomas. El impacto de los mismos sobre las personas con discapacidad.
- Compatibilidad entre las pensiones y el empleo.

Esta relación de temas está abierta a la consideración de los miembros de las Comisiones de Trabajo, que pueden sugerir modificaciones y hacer nuevas propuestas.

Desde el Observatorio Estatal de la Discapacidad estamos convencidos de que el trabajo que ya han comenzado a realizar las distintas Comisiones del OED va a ser fructífero y beneficioso para las personas con discapacidad, y contribuirá de forma decisiva al cumplimiento del objetivo del Observatorio, que no es otro que generar y difundir conocimiento en materia de discapacidad 🌐



Intervención de D. J.C. Ramiro, Director General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre la Discapacidad.



Segunda Mesa, Técnicos del OED.



Intervención de D. Francisco de Jesús Valverde Luengo, Presidente de FUTUEX.

El acceso de las personas con discapacidad al empleo público

El Ministerio de la Presidencia ha hecho público en septiembre de 2009 un informe donde se analizan las Ofertas de Empleo Público (OEP) correspondientes al período 2003-2008. El objetivo de dicho informe es presentar la situación de las personas con discapacidad en los procesos selectivos de acceso a la Administración General del Estado, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13.2 del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Resultados globales para el turno libre de personas con discapacidad

Los datos relativos al turno libre de las ofertas de empleo público (OEP) analizadas, procedentes de fuentes del Ministerio de Administraciones Públicas (hoy Ministerio de la Presidencia) y del resto de Ministerios, reflejan una tendencia creciente tanto en el número de plazas convocadas como en el número de personas con discapacidad que se han inscrito en las distintas pruebas selectivas, que efectivamente se han presentado a dichas pruebas, y que las han aprobado. El porcentaje que suponen las personas aprobadas con respecto al total de plazas convocadas también muestra una tendencia creciente a lo largo del período analizado. (Ver tabla 1).

La aprobación del Real Decreto 2271/2004 ha motivado un constante incremento en el cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad en el acceso al empleo público. Expresado en términos relativos, el porcentaje que suponen las plazas reser-

tivamente se han presentado a dichas pruebas, y que las han aprobado. El porcentaje que suponen las personas aprobadas con respecto al total de plazas convocadas también muestra una tendencia creciente a lo largo del período analizado. (Ver tabla 1).

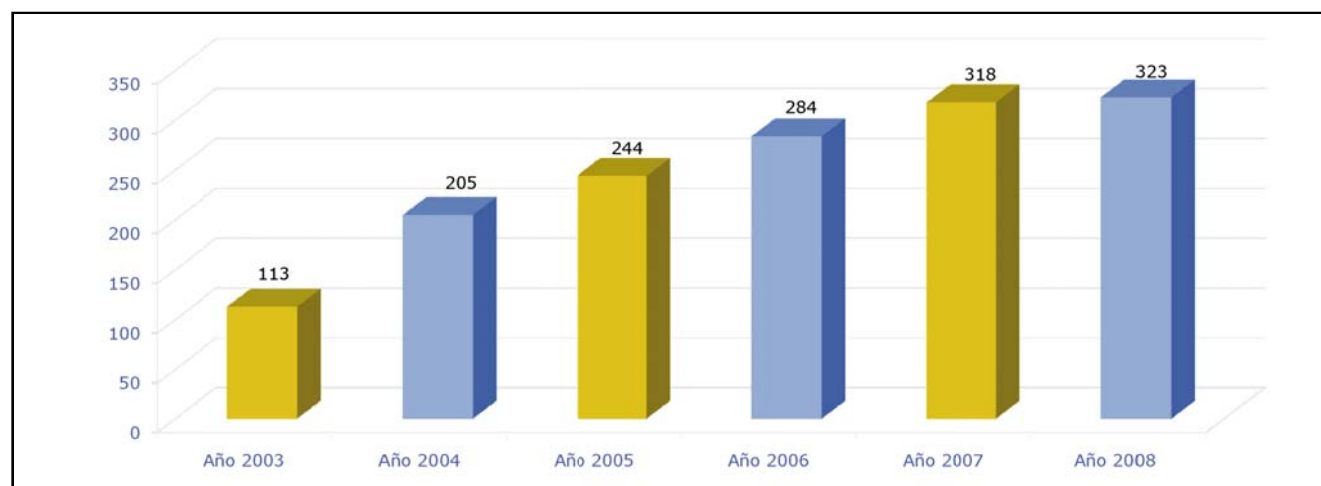
Tabla 1.- Evolución de las plazas reservadas para personas con discapacidad y de su cobertura en las OEP, turno libre (período 2003-2008).

	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006	Año 2007	Año 2008	TOTAL 2003-2008
Plazas convocadas	113	205	244	284	318	323	1.487
Solicitudes presentadas	1.424	1.949	2.109	2.262	2.239	2.475	12.458
Personas presentadas	699	1.103	1.183	1.219	1.360	1.491	7.055
Personas aprobadas	46	95	122	160	168	179	770
% de plazas convocadas y aprobadas	40,71%	46,34%	50,00%	56,34%	52,83%	55,42%	51,78%

NOTA: Los datos referidos al año 2008 son provisionales.

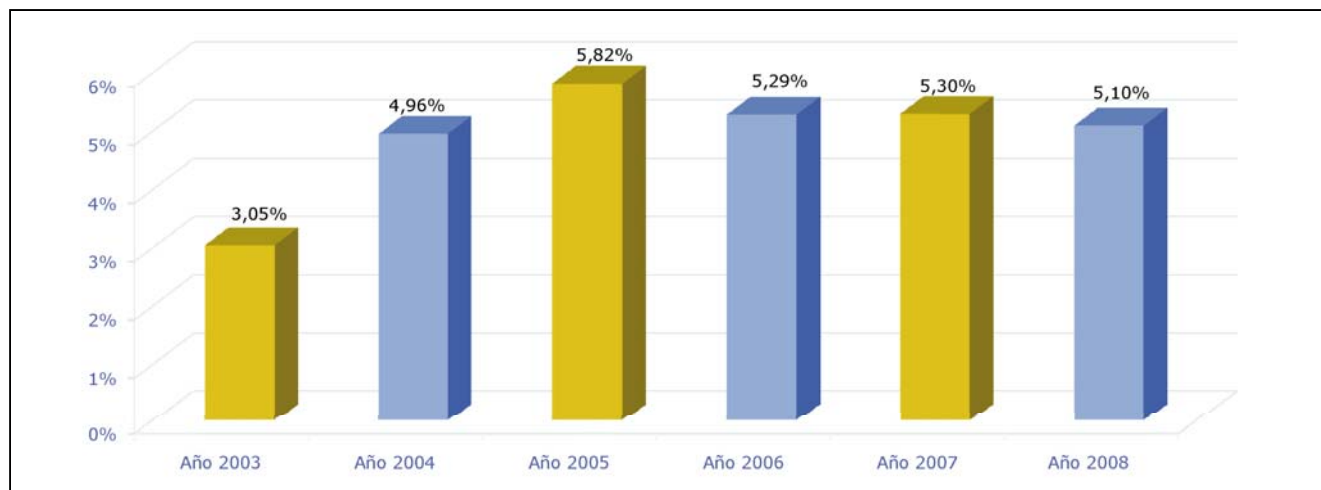
Fuente: Ministerio de Presidencia. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 1.- Evolución del número de plazas reservadas para personas con discapacidad en las OEP, turno libre (período 2003-2008).



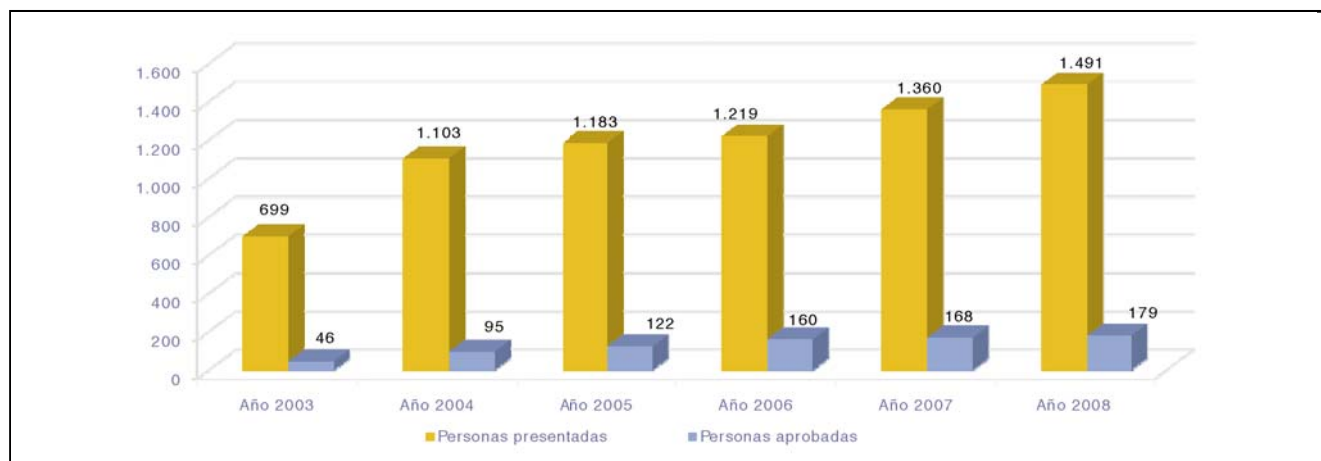
Fuente: Ministerio de Presidencia. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad

Gráfico 2.- Porcentaje de plazas reservadas para personas con discapacidad en los procesos selectivos de la OEP, turno libre (periodo 2003-2008).



Fuente: Ministerio de Presidencia. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 3.- Evolución del número de personas con discapacidad que se han presentado a los procesos selectivos de la OEP, turno libre, y del número de personas con discapacidad aprobadas (periodo 2003-2008).



Fuente: Ministerio de Presidencia. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

vadas para personas con discapacidad con respecto al total de las convocadas en las distintas OEP no ha bajado del 5% desde 2005. (Ver gráficos 1 y 2).

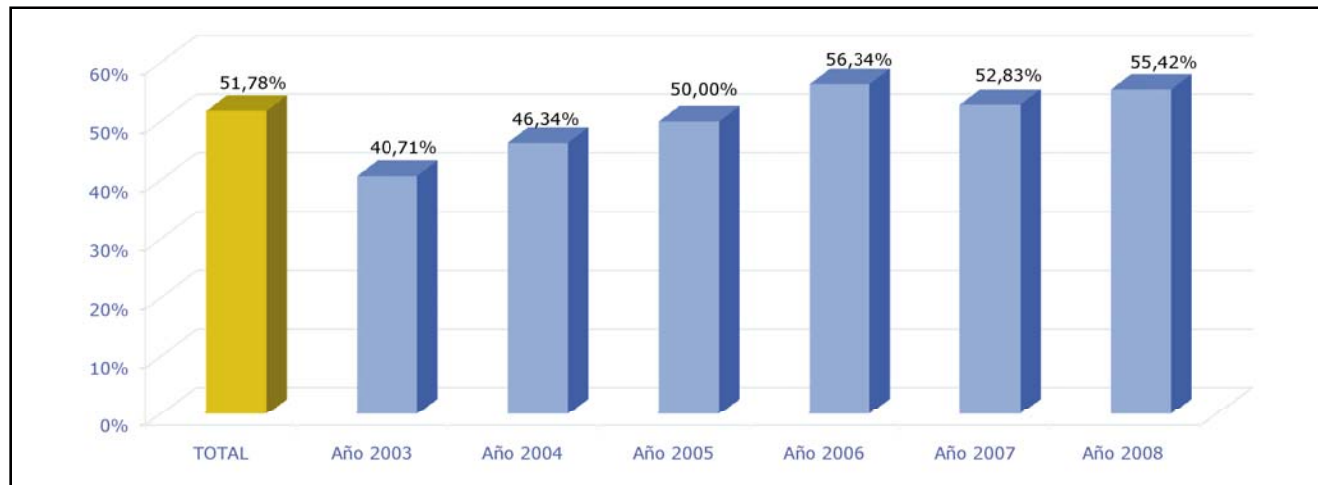
Como ya se ha indicado, al igual que se observan crecimientos progresivos en el número de plazas reservadas para personas con discapacidad en el acceso al empleo público, el número de personas con discapacidad que se presentan a los procesos selectivos y el número de personas con discapacidad aprobadas también ha ido claramente en aumento durante el período. (Ver gráfico 3).

Del total de las plazas reservadas para personas

con discapacidad en los procesos selectivos de la OEP, en turno libre, durante los años 2003-2008, algo más de la mitad han quedado cubiertas por este colectivo. La tendencia global ha sido creciente, pasando del 40,7% en 2003 al 55,4% en 2008. El porcentaje más alto (56,3%) se alcanzó en el año 2006. (Ver gráfico 4).

La mayor parte de las personas con discapacidad aprobadas (652 personas, que suponen el 84,8% de las aprobadas) se han presentado a plazas correspondientes a los cuerpos y escalas del subgrupo de titulación C2 (anteriormente denominado grupo D), en el que se encuadra el

Gráfico 4.- Evolución del porcentaje que suponen las personas con discapacidad que aprueban los procesos selectivos de la OEP, turno libre, en relación con las plazas reservadas (periodo 2003-2008).



Fuente: Ministerio de Presidencia. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

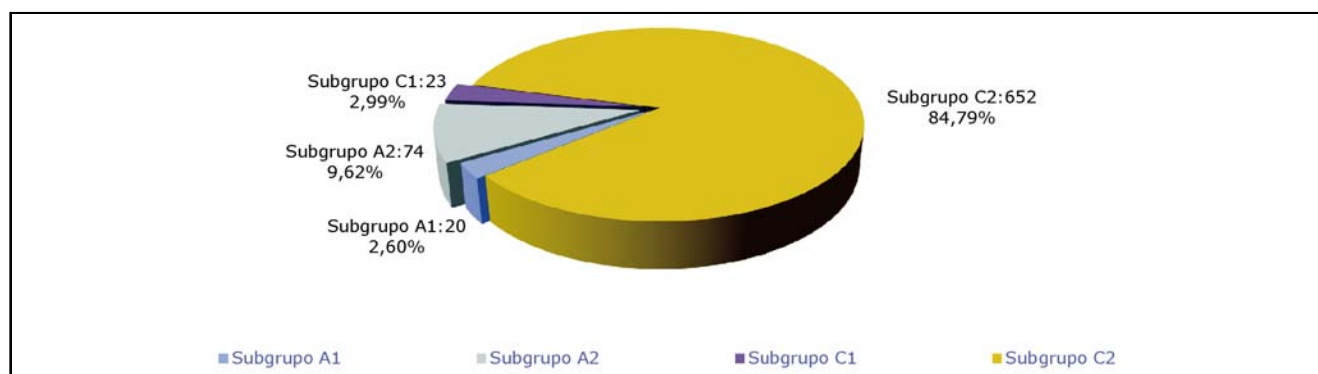
Tabla 2.- Distribución según grupos de titulación de las personas con discapacidad que han aprobado los procesos selectivos de la OEP, turno libre (periodo 2003-2008).

GRUPOS DE TITULACIÓN	Número de personas	Porcentaje
Subgrupo A1 (Antiguo Grupo A)	20	2,60%
Subgrupo A2 (Antiguo Grupo B)	74	9,62%
Subgrupo C1 (Antiguo Grupo C)	23	2,99%
Subgrupo C2 (Antiguo Grupo D)	652	84,79%
TOTAL	769	100,00%

NOTA: Los datos referidos al año 2008 son provisionales.

Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 5.- Distribución porcentual de las personas con discapacidad que han aprobado los procesos selectivos de la OEP, turno libre, según grupos de titulación (periodo 2003-2008).



Fuente: Ministerio de Presidencia. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (641 personas con discapacidad aprobadas). 74 personas (9,6% del total) han obtenido plaza en los cuerpos y escalas del subgrupo A2

(anteriormente denominado grupo B), entre ellas 45 en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado. El número de personas que han obtenido plazas en cuerpos y

escalas de los subgrupos A1 (antiguo grupo A) y C1 (antiguo grupo C) es considerablemente menor. (Ver gráfico 5).

Resultados globales para el turno de promoción interna de personas con discapacidad

También en los procesos de promoción interna se observa una tendencia creciente tanto en las plazas reservadas en las convocatorias como el número de personas con discapacidad aprobadas. Sin embargo, el número de personas que firmaron las solicitudes y las que se presentaron efectivamente a las pruebas selectivas muestra oscilaciones, siendo mayor su número en 2003 que en los tres años siguientes, tendencia que se modifica a partir de 2008. Como se puede ver, frente a una creciente oferta de plazas, la demanda presenta una cierta estabilidad.

De la misma manera que ocurre en el turno libre, a partir del año 2004 existe un incremento gradual de las plazas de promoción interna reservadas a personas con discapacidad. De hecho es en el año 2007 cuando se registra el mayor número de plazas reservadas a este colectivo. (Ver gráfico 6).

Pese a la existencia de un incremento del número de plazas a lo largo del período analizado, el incremento porcentual del cupo sólo supera el 5% en los años 2006 y 2007 (los datos de 2008 son provisionales). (Ver gráfico 7).

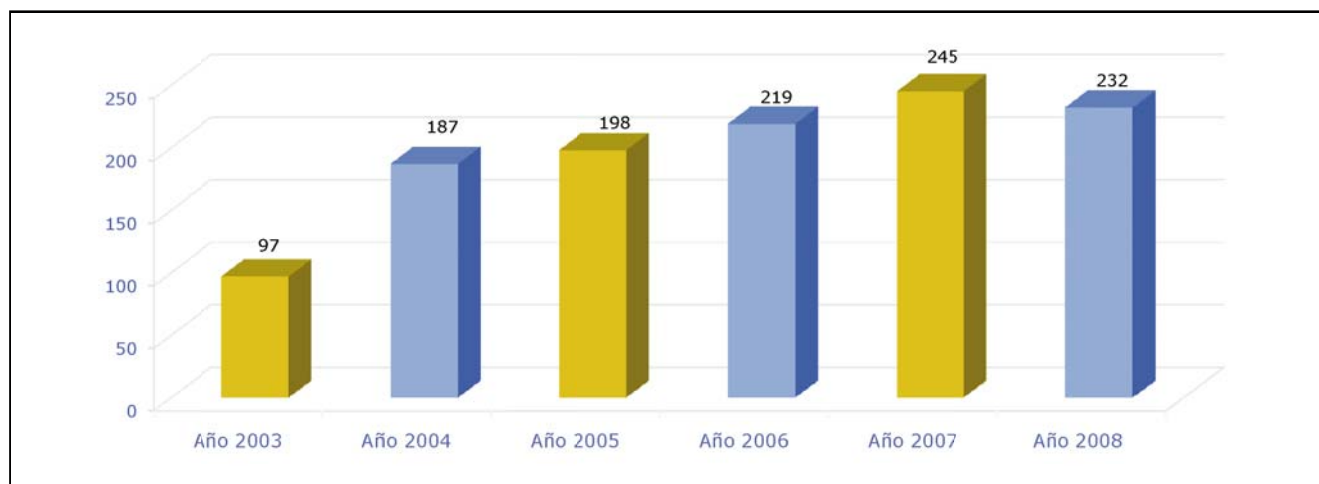
Así como las plazas ofertadas para personas con discapacidad en el turno de promoción interna, siguen una tendencia alcista, el número de personas con discapacidad que se presentan a estas pruebas oscila en el periodo de tiempo estudiado, siendo el año 2003 el que más personas con discapacidad (382) se presentaron a pruebas selec-

Tabla 3.- Evolución de las plazas reservadas para personas con discapacidad y de su cobertura en las OEP, turno de promoción interna (periodo 2003-2008).

	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006	Año 2007	Año 2008	TOTAL 2003-2008
Plazas convocadas	97	187	198	219	245	232	1.178
Solicitudes presentadas	639	545	580	577	481	651	3.473
Personas presentadas	382	309	347	318	277	364	1.997
Personas aprobadas	34	49	77	78	64	90	392
% de plazas convocadas y aprobadas	35,05%	26,20%	38,89%	35,62%	26,12%	38,79%	33,28%

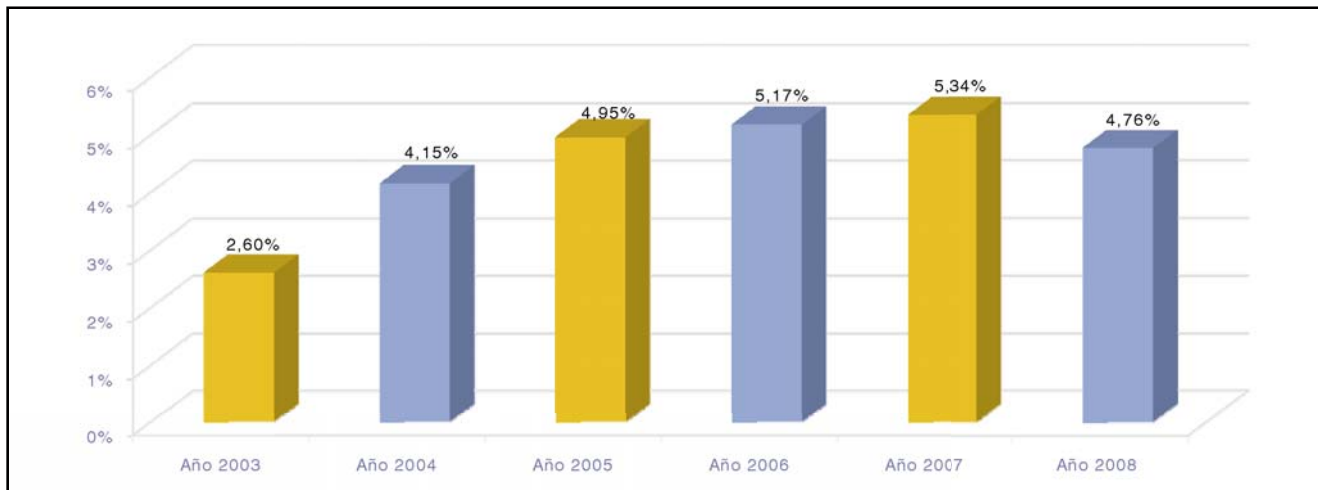
Fuente: Ministerio de Presidencia. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 6.- Evolución del número de plazas reservadas para personas con discapacidad en los procesos selectivos de la OEP, turno de promoción interna (periodo 2003-2008).



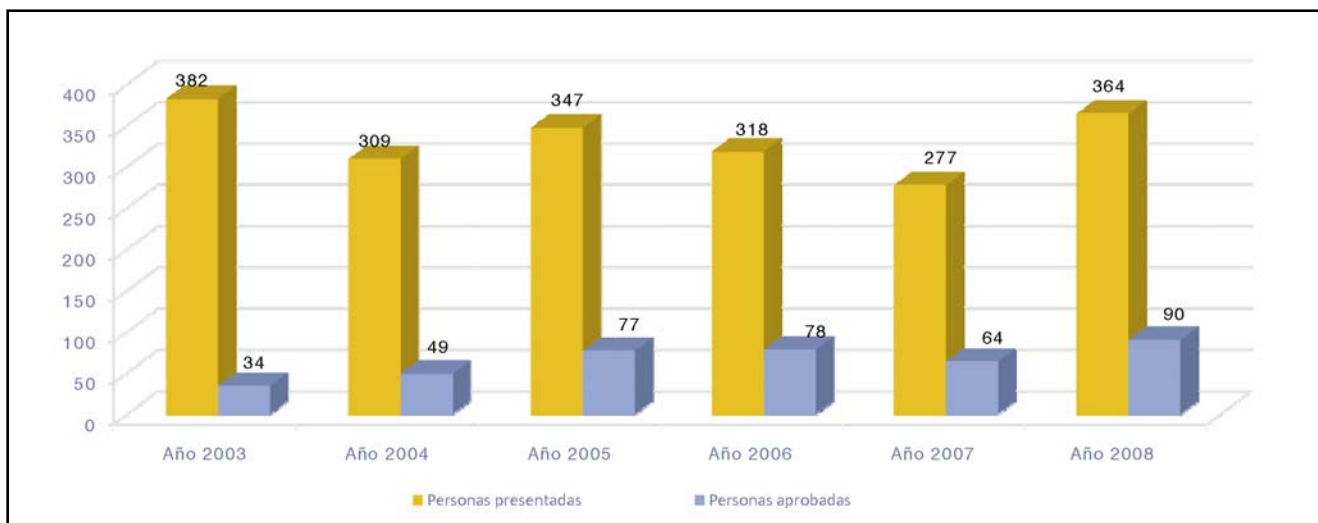
Fuente: Ministerio de Presidencia. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 7.- Porcentaje de plazas reservadas para personas con discapacidad en los procesos selectivos de la OEP, turno de promoción interna (periodo 2003-2008).



Fuente: Ministerio de Presidencia. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 8.- Evolución del número de personas con discapacidad que se han presentado a los procesos selectivos de la OEP, turno de promoción interna, y del número de personas con discapacidad aprobadas (periodo 2003-2008).



Fuente: Ministerio de Presidencia. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

tivas en turno de promoción interna. A partir del año 2004 se observa un incremento sustancial del número de personas aprobadas, como consecuencia del incremento de plazas y de las medidas normativas tendentes a facilitar las pruebas selectivas del personal con discapacidad. (Ver gráfico 8).

Sin embargo, el porcentaje de aprobados en relación a las plazas ofertadas es dispar, con evidentes oscilaciones a lo largo del período 2003-2008. Del total de las plazas reservadas para personas con discapacidad en los procesos selectivos de la OEP en promoción

interna durante los años 2003-2008, sólo un tercio han quedado cubiertas por este colectivo. (Ver gráfico 9).


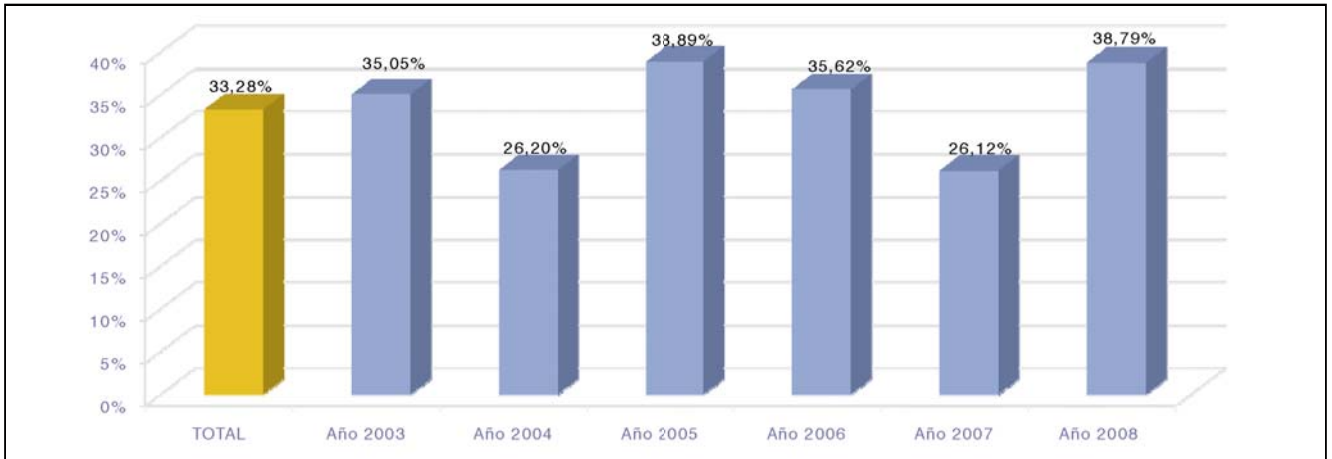
En el turno de promoción interna, existe un claro predominio del subgrupo C1 (anteriormente denominado grupo C) respecto al resto de subgrupos, suponiendo 58% de las personas con discapacidad que aprueban alguna oposición en este periodo. En el subgrupo C2 (anteriormente denominado grupo D) se encuentra el 25% del total de las personas con discapacidad que promocionan internamente. (Ver gráfico 10) 

Gráfico 9.- Evolución del porcentaje que suponen las personas con discapacidad que aprueban los procesos selectivos de la OEP, turno de promoción interna, en relación con las plazas reservadas (periodo 2003-2008).



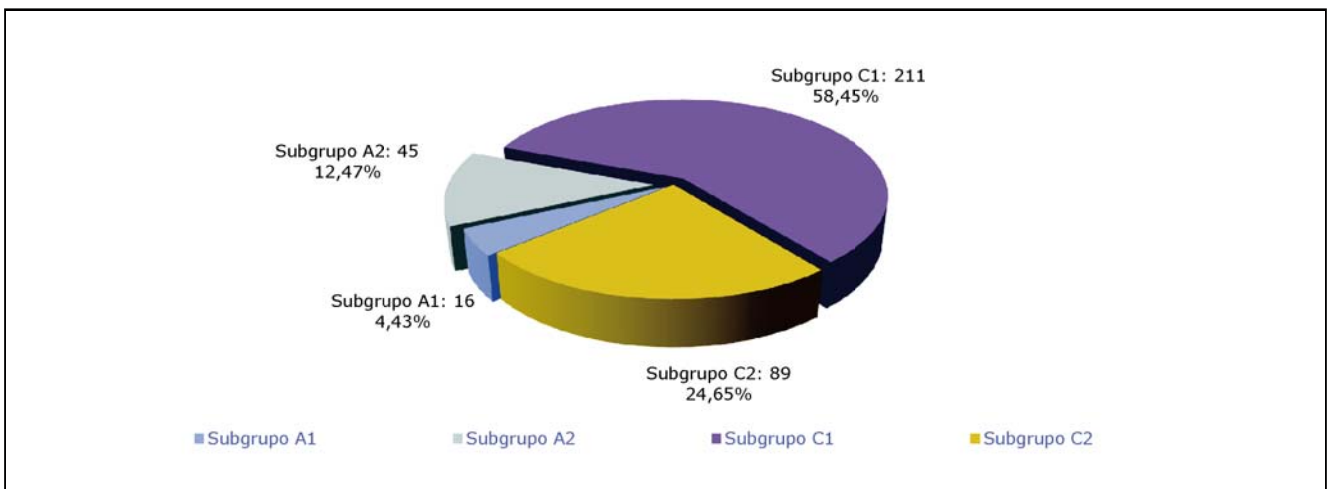
Fuente: Ministerio de Presidencia. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Tabla 4.- Distribución según grupos de titulación de las personas con discapacidad que han aprobado los procesos selectivos de la OEP, turno de promoción interna (periodo 2003-2008).

GRUPOS DE TITULACIÓN	Número de personas	Porcentaje
Subgrupo A1 (Antiguo Grupo A)	16	4,43%
Subgrupo A2 (Antiguo Grupo B)	45	12,47%
Subgrupo C1 (Antiguo Grupo C)	211	58,45%
Subgrupo C2 (Antiguo Grupo D)	89	24,65%
TOTAL	361	100,00%

Fuente: Ministerio de Presidencia. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 10. Distribución porcentual de personas con discapacidad que han aprobado los procesos selectivos de la OEP, turno de promoción interna, según grupos de titulación (periodo 2003-2008).



Fuente: Ministerio de Presidencia. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Conclusiones y acuerdos de la reunión del Consejo Territorial del SAAD

En la reunión del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SAAD) celebrada el 22 de septiembre de 2009 y presidida por la Ministra de Sanidad y Política Social, Trinidad Jiménez, el Gobierno y las Comunidades Autónomas analizaron la situación actual de la aplicación de la Ley 39/2006, proponiendo medidas para el desarrollo y avance de la misma.

El Consejo Territorial aprobó un acuerdo en virtud del cual los cuidadores no profesionales de personas dependientes contarán con formación especializada. Para ello se diseñarán y se impartirán cursos (presenciales o a distancia) que mejoren sus conocimientos de cuidados básicos (cambios posturales, higiene, nutrición), prevención de lesiones, estrés y riesgos para el cuidador e información de recursos para el cuidador y la persona dependiente. La financiación de esta formación provendrá tanto de los presupuestos previstos por cotización a la Seguridad Social para formación de cuidadores no profesionales, así como a través de los créditos establecidos en el nivel acordado.

También se llegó a un acuerdo sobre los datos que se incorporarán al Sistema de Información del SAAD desde las diferentes Comunidades Autónomas, el tratamiento de la misma, la comunicación recíproca y el intercambio de información entre las Administraciones Públicas. Estos datos deben permitir conocer el funcionamiento del SAAD, de manera que sea posible mediante su análisis la realización de una completa evaluación de la población protegida, los recursos humanos, las infraestructuras de la red dedicada a la población protegida, los resultados obtenidos y calidad en la prestación de servicios.

El Consejo Territorial acordó asimismo adelantar los trabajos de evaluación de la Ley, para seguir profundizando en su aplicación. Estos trabajos, previstos inicialmente para el año 2010, comenzarán en octubre de 2009 y permitirán llegar a acuerdos para la mejora de la implantación de la Ley antes del próximo verano ●

Hoja de ruta de la formación profesional: reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral

El pasado mes de julio se aprobó el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE 205, de 25/08/09), dando así cuerpo legal a la "hoja de ruta" presentada meses atrás por los entonces titulares de las carteras de Educación, Política Social y Deporte –Mercedes Cabrera– y Trabajo e Inmigración –Celestino Corbacho–, quienes manifestaban que esta medida se enmarca en la necesidad de impulsar un modelo alternativo de crecimiento económico, basado en el conocimiento, que asegure un desarrollo económico sostenible y un creciente bienestar y cohesión social.

Con la promulgación del Real Decreto 1224/2009 se establece un procedimiento único y se prevé que en el año 2009 se realice una convocatoria de ámbito nacional para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación; esto como medida transitoria ya que, en la Disposición Final tercera, se da a las Comunidades Autónomas un plazo máximo de un año para realizar la implantación de dicho procedimiento.

Educación infantil y dependencia

Desde ambos Ministerios se ha destacado, en diversas ocasiones, que las primeras convocatorias de ámbito nacional irán destinadas a los perfiles profesionales relacionados con la educación infantil y la Ley de Dependencia y permitirán evaluar a unas 8.000 personas, lo cual facilitará a quienes se acojan a este procedimiento, entre otros, abrir vías de aprendizaje a lo largo de la vida e incrementar su cualificación profesional (acreditación parcial acumulable con la finalidad, en cada caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad).



Se trata, en definitiva, de una buena noticia para los distintos colectivos relacionados con el cuidado y atención a personas dependientes, con frecuencia hombres y mujeres con amplia experiencia laboral pero sin formación académica ni, en consecuencia, titulación que reconozca su práctica profesional.

Las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias, han comenzado ya a desarrollar esta hoja de ruta. Al cierre de la edición de este primer Boletín del Observatorio Estatal de la Discapacidad se ha publicado, en el BOJA de 30 de septiembre de 2009 (número 192), la Orden de 24 de septiembre de 2009, conjunta de las Consejerías de Educación y de Empleo, por la que se regula la convocatoria de un procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, y en el BOPV de 2 de octubre, la Orden de 14 de septiembre de 2009, de las Consejeras de Educación, Universidades e Investigación y de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se convoca el proceso de evaluación, reconocimiento y certificación de la competencia profesional adquirida por la experiencia laboral y/o vías no formales de formación, en las unidades de competencia de las Cualificaciones Profesionales de Atención Socio-sanitaria a Personas en el Domicilio y Atención Socio-sanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales

La discapacidad en las leyes de educación autonómicas

La comunidad autónoma de Andalucía ha sido la primera en elaborar su propia norma educativa, la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía (BOJA de 26 de diciembre de 2007), aprobada por el Parlamento Andaluz el pasado 21 de noviembre de 2007. Posteriormente han sido promulgadas, en Cantabria, la Ley 6/2008, de 26 de diciembre, de Educación de Cantabria (BOC de 30 de diciembre de 2008) y, en Cataluña, la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació (DOGC de 16 de julio de 2009). Todas ellas recogen el testigo de la norma estatal (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación) y contemplan medidas de atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo. Concretamente, tanto la ley cántabra como la andaluza dedican un título a la equidad en la educación (el II y el III, respectivamente), mientras que en la norma catalana no hay un título específico sobre el tema, que se trata transversalmente en todo el documento (la atención a la diversidad y a las necesidades educativas específicas es uno de los objetivos prioritarios de la ley, y así lo recoge en el Preámbulo). Las tres leyes hablan de inclusión social y educativa, refiriéndose a los y las estudiantes con discapacidad en tres ámbitos diferenciados: criterios de acceso a los centros; becas; y medidas de acceso, exenciones y adaptaciones curriculares.

Por otra parte, son tres las comunidades autónomas que se encuentran a la fecha de cierre de este boletín en proceso de elaboración de su propia ley de educación, concretamente Aragón, Castilla-La Mancha y Extremadura. Responsables de estas tres autonomías han destacado su deseo de que las respectivas normas sean aprobadas en el presente curso 2009/10, una vez sometidas al análisis y elaboración de propuestas por parte de los diversos colectivos relacionados con la educación. En el caso de Extremadura se espera que la Consejería de Educación elabore, hacia final de año, el anteproyecto de ley, mientras que en Aragón y Castilla-La Mancha ya existe un borrador de la norma con títulos específicos sobre equidad en la educación (en el caso de Castilla-La Mancha, conformado por un único artículo). Al igual que en las leyes que ya están aprobadas, en estos documentos provisionales son frecuentes las alusiones a la inclusión educativa y a la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo

El III Plan de acción para las personas con discapacidad

El pasado 10 de julio el Consejo de Ministros aprobó, a propuesta de la Ministra de Sanidad y Política Social, el III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2009-2012, que establece la estrategia del Gobierno en materia de discapacidad para la presente legislatura. Se ha redactado de acuerdo con los principios de la Ley de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal, de 2 de diciembre de 2003, y dentro del marco de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El objetivo del Plan es la promoción de la autonomía personal, a través del reconocimiento de la discapacidad como un componente de la diversidad humana, y de la concepción y aplicación de las políticas públicas de tal manera que las personas con discapacidad obtengan el mismo beneficio que el resto de la ciudadanía, garantizando de este modo el ejercicio y disfrute de sus derechos civiles, políticos, y sociales, y favoreciendo la cohesión en una sociedad compleja. Para conseguir esta meta se interviene en una doble dirección: sobre los sistemas de protección social y las políticas públicas en general, para hacer que se flexibilicen y puedan realmente ser aprovechadas por quienes más lo necesitan, y sobre las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, para que mediante medidas de acción positiva puedan integrarse y participar plenamente en todos los ámbitos de la vida social.

Principios del Plan

El Plan se inspira en los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades, normalización y vida independiente, participación e integración, igualdad entre mujeres y hombres, accesibilidad universal y diseño para todas/os, transversalidad, diálogo civil y cooperación institucional, y se estructura en siete áreas: poder y participación, educación y cultura, empleo, salud, abusos y violencia, protección social y jurídica e investigación, información y cooperación institucional. Los principales objetivos contemplados en cada una de estas áreas son los siguientes:

- En materia de poder y participación, el objetivo fundamental del plan es potenciar la presencia




de personas con discapacidad en todos los ámbitos, especialmente la de las mujeres.

- En materia de educación y cultura, se establecen medidas dirigidas a favorecer la permanencia en el proceso educativo, el desarrollo de las capacidades y la adquisición del conocimiento para tomar las decisiones libremente. También se incluyen medidas para la promoción del deporte y el acceso a los bienes culturales.
- Ante las dificultades de las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, para encontrar trabajo, se recogen en el área de empleo las medidas incluidas en la Estrategia Nacional para el Empleo de las Personas con Discapacidad.
- Las propuestas del Plan en el ámbito de la salud están dirigidas a lograr que el Sistema de Salud de adecuada respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad.
- En materia de abusos y violencia, el Plan establece como objetivos la prevención de la violencia y la atención a las víctimas.
- En el ámbito de la protección social y jurídica, el Plan contempla medidas de flexibilización en los sistemas de servicios sociales, el sistema de la autonomía personal y en los distintos instrumentos pensados para la autonomía, que se consideran necesarias para mejorar el nivel de protección de las personas con discapacidad.
- Por último, en el ámbito de la información, comunicación y cooperación institucional, se desarrollan los medios que deben ser utilizados para conseguir los objetivos de las seis áreas anteriores.

Marco de referencia

Habida cuenta de las competencias en materia de capacidad normativa y de gestión en materia de bienestar social y calidad de vida que tienen las comunidades autónomas, las medidas contempladas en el Plan constituyen un marco de referencia. En este contexto, la función del Ministerio competente consiste en favorecer que las acciones necesarias se lleven a cabo directamente si tiene atribuida la competencia de modo exclusivo, o liderando su impulso desde los diferentes ministerios cuando las competencias necesarias para llevar a cabo la acción estén transferidas en las comunidades autónomas.

El III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad se desarrollará a través de programas anuales de actuación, y tiene una dotación económica de 2.500 millones de euros para el año 2009, destinada, en su mayor parte, a la acción directa, epígrafe en el que se incluyen las pensiones no contributivas, la construcción y mantenimiento de servicios y centros para atención de día y residencia, o la formación ocupacional. El Ministerio de Sanidad y Política Social, a través de la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre la Discapacidad, en colaboración con la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales y con el CERMI, realizará las funciones de impulso, coordinación y evaluación de las actuaciones acordadas.


Este Plan sucede al II Plan de Acción, que, sin olvidar los aspectos que favorecen la autonomía, como la accesibilidad y el empleo, estuvo dirigido fundamentalmente a la atención a las personas en situación de dependencia 

Diálogo por un pacto social por la educación: un acuerdo necesario y largamente perseguido

El Ministro de Educación, Ángel Gabilondo, presentó el proyecto de **Pacto de Estado Social y Político por la Educación** en la reunión del último Consejo de Universidades (órgano que reúne a los rectores y rectoras de las universidades españolas y al Gobierno de España) del curso 2008/2009.

Desde su toma de posesión, Gabilondo ha reiterado su voluntad de diálogo en un campo tradicionalmente conflictivo, abogando por la unidad, la cooperación, la solidaridad y el acuerdo entre agentes sociales y partidos políticos, para lo cual ha manteniendo distintos contactos con todos ellos: desde representantes de profesores a asociaciones de padres y madres, pasando por colectivos de alumnos, Comunidades Autónomas y fuerzas políticas, a los que ha solicitado colaboración y apoyo.

En la entrevista concedida a la Revista Perfiles (Fundación ONCE) en su número de septiembre el Ministro aseguraba que se está trabajando en "un plan de reactivación de la inclusión del alumnado con necesidades especiales porque, aunque en este terreno se ha avanzado mucho en los últimos años, sigue habiendo una clara carencia, especialmente en estudios postobligatorios". Y que en el Pacto de Estado Social y Político por la Educación también estarán incluidas las personas con discapacidad, convencido de que el acuerdo "no puede ser completo sin ellas".

Más recientemente, en su intervención en la sesión de control al Gobierno del Congreso de los Diputados del pasado 23 de septiembre, el Ministro ha defendido la necesidad y conveniencia de este Pacto Educativo ante una pregunta del Partido Popular, solicitándole que recoja su propuesta de sentarse a debatir sin condiciones previas 

Canarias regula el procedimiento administrativo relativo a la aplicación de las medidas alternativas

La Orden de 29 de julio de 2009, por la que se regula el procedimiento administrativo relativo a la aplicación de las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de personas trabajadoras discapacitadas en empresas de 50 o más trabajadores/as, reguladas por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril (Boletín Oficial de Canarias de 11 de agosto del 2009) tiene por objeto establecer la regulación del procedimiento administrativo y la presentación de solicitudes al Servicio Canario de Empleo.

En esta orden se define la declaración de excepcionalidad como "la declaración previa y preceptiva, emitida por el Servicio Canario de Empleo, acreditativa de la concurrencia del supuesto de hecho que faculta a la Empresa para llevar a cabo cualquiera de las Medidas Alternativas establecidas en la normativa." En el mismo artículo incluye el concepto de autorización de medidas alternativas como "la autorización preceptiva que las Empresas deberán obtener del Servicio Canario de Empleo, con carácter previo a la ejecución de la/s Medida/s Alternativa/s propuesta/s".

Entre las medidas adoptadas en la orden se encuentra el procedimiento de declaración de excepcionalidad por inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad atendiendo a los motivos de índole productivo, organizativo, técnico o económico.

Contratos mercantiles o civiles

Uno de los tipos de medidas alternativas expuestas por la ley son la celebración de contratos mercantiles o civiles, en relación con los cuales la norma especifica cada uno de los datos o documentos que deben aportar los interesados. En el supuesto de contratos celebrados con Centros Especiales de Empleo, éstos deberán estar debidamente inscritos en el Registro que, a efectos de su calificación, se gestiona en el Servicio Canario de Empleo; además, el objeto del contrato deberá,




inexcusablemente, coincidir con la actividad o actividades económicas que figuren vinculadas al epígrafe del Impuesto de Actividades Económicas que, para el Centro Especial de Empleo en cuestión, constan en el citado Registro.

Acciones de patrocinio o donación

Otro tipo de medidas alternativas son las consistentes en acciones de patrocinio o donaciones de carácter económico, donde el objeto de la donación es la realización de obras, la adquisición de bienes y la realización de proyectos. También en este caso la norma detalla la documentación que las empresas que opten por este tipo de medidas deberán presentar con su solicitud.

Para finalizar, la Orden concreta, en su Capítulo III, la documentación a presentar en supuesto de la constitución de los enclaves laborales como medida alternativa.

La norma concluye con la adopción de unas reglas de control y seguimiento por parte del Servicio Canario de Empleo y la exigencia de un informe por parte de la auditoría en el supuesto de dudas razonables sobre la correcta ejecución de las medidas autorizadas .

Modificaciones fiscales en algunas comunidades autónomas en referencia a las personas con discapacidad

La Constitución española establece en los arts. 148 y 149 las competencias que podrán asumir las Comunidades Autónomas y las competencias exclusivas de la Administración General del Estado. Asimismo, el art. 150 de la Constitución indica: "El Estado podrá transferir o delegar en las Comunidades Autónomas, mediante Ley Orgánica, facultades correspondientes a materia de titularidad estatal que por su propia naturaleza sean susceptibles de transferencia o delegación. La Ley preverá en cada caso la correspondiente transferencia de medios financieros, así como las formas de control que se reserve el Estado".

Una de estas materias transferidas es la tributaria. En el art. 157 de la Constitución se prevé expresamente la posibilidad de cesión total o parcial de impuestos a las Comunidades Autónomas por el Estado, que deberá regularse mediante ley orgánica. En desarrollo de esa previsión, se dictó la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas (LOFCA), modificada por la Ley Orgánica 7/2001, de 27 de diciembre.

Desde entonces, las diferentes Comunidades Autónomas han ido asumiendo competencias en esta materia y publicando sus respectivas normas reguladoras, en las que se incluyen disposiciones relacionadas con el tratamiento fiscal de la discapacidad. La más reciente es la aprobada por la Comunidad Autónoma de Andalucía, mediante el Decreto Legislativo 1/2009, de 1 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de tributos cedidos (BOJA 09-09-2009).

En las disposiciones generales de dicha norma se define a la persona con discapacidad como "la que posea un grado de minusvalía igual o superior al

33 por ciento, de acuerdo con el baremo a que se refiere el art. 148 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio". (art.3).

Se modifica el concepto de familia monoparental incluyéndose para los requisitos de este término a los hijos mayores de edad incapacitados judicialmente sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada (art.4.b).

En el art.12 se regula la deducción autonómica para contribuyentes con discapacidad en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, que tiene el carácter de deducción en la cuota íntegra autonómica, por importe de 100 euros, siempre que la suma de las bases imponibles general y del ahorro no sea superior a 19.000 euros en caso de tributación individual o a 24.000 euros en caso de tributación conjunta. Por otra parte, el art.14 prevé una deducción autonómica por asistencia a personas con discapacidad, para aquellos contribuyentes que tengan derecho a la aplicación del mínimo por discapacidad de descendientes o ascendientes conforme a la normativa estatal del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, de 100 euros por persona con discapacidad, así como, cuando se acredite que las personas con discapacidad necesitan ayuda de terceras personas y generen derecho a la aplicación del mínimo en concepto de gastos de asistencia, conforme a la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la posibilidad de que el contribuyente se deduzca de la cuota íntegra autonómica la cantidad resultante de aplicar el 15% del importe satisfecho a la Seguridad Social, en concepto de la cuota fija que sea por cuenta del empleador, de conformidad con lo establecido en el régimen especial de la Seguridad Social de empleados del hogar de trabajadores fijos y con el límite de 500 euros anuales por contribuyente. Con ello, el legislador contempla todos los supuestos y da una mayor protección a cada uno de ellos.

En relación con el Impuesto sobre Donaciones y Sucesiones, el art. 22 prevé que los donatarios que perciban dinero de sus ascendientes o adoptantes, o de las personas equiparadas a éstas, para la adquisición de su primera vivienda habitual, y tengan la consideración legal de personas con discapacidad, podrán aplicar la reducción propia por la donación de dinero a descendientes para la adquisición de la primera vivienda habitual cualquiera que sea su edad, mientras que con carácter general se exige para poder aplicar esta reducción ser menor de 35 años.



El CERMI, encargado de la supervisión y seguimiento en España de la aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

También se establecen criterios que implican un tratamiento fiscal más favorable de las personas con discapacidad en determinados impuestos indirectos, como el impuesto de transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados.

En la misma línea que la norma mencionada, la Comunidad Autónoma del País Vasco publicó la Norma Foral 1/2009, de 17 de marzo, por la que se modifica la Norma Foral 10/2006, de 29 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la Norma Foral 2/1999, de 26 de abril, del Impuesto sobre la Renta de No Residentes y la Norma Foral 2/2005, de 8 de marzo, General Tributaria (Boletín Oficial del País Vasco del 23-06-2009). Esta norma contempla la exención de la percepción recibida por el cuidador no profesional por la atención prestada a la persona en situación de dependencia que sea beneficiaria de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar que deriva de lo previsto en el apartado 4 del artículo 14 de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, con el límite del importe de la prestación económica reconocida al citado beneficiario.

También alude la nueva norma foral a las pensiones por incapacidad, ampliando el concepto establecido en su origen por la ley estatal, al declarar exentas las prestaciones que la Seguridad Social, o las entidades que la sustituyan, reconozcan al contribuyente como consecuencia de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, así como las prestaciones por incapacidad permanente total percibidas por contribuyentes de edad superior a 55 años.

Los países que han firmado y ratificado la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad deben designar uno o varios organismos independientes que velen por la aplicación del tratado y aseguren su cumplimiento. Se trata de establecer, en cada uno de los Estados firmantes, un mecanismo para promover, proteger y supervisar la aplicación de la Convención, haciendo partícipe a la sociedad civil y, en particular, a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan, en todos los niveles del proceso de seguimiento.

En España el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) es la primera organización que asume esta función, en virtud del acuerdo adoptado por el Consejo Nacional de la Discapacidad celebrado el pasado 17 de septiembre. Nada impide que en el futuro puedan unirse otros organismos y entidades que, independientemente del Gobierno y de la Administración cumplan con este objetivo, siempre que se trate de entidades con cierto grado de reconocimiento en la lucha por los derechos de las personas con discapacidad.

Los informes que elabore el CERMI examinando el grado de cumplimiento de la Convención serán remitidos al Gobierno español y a la Organización de Naciones Unidas donde a su vez existe un Comité de expertos independientes que recibirá informes periódicos de los Estados Partes sobre las medidas adoptadas para cumplir con las obligaciones asumidas con la firma de la Convención.

La responsabilidad social empresarial y la discapacidad: ¿dónde estamos, hacia dónde vamos?

por Josefa Torres Martínez

Directora de Formación y Empleo de la Fundación ONCE

Miembro de la Comisión de Empleo del CERMI



Resumen

Los recientes desarrollos producidos respecto a la aplicación de medidas y criterios de responsabilidad empresarial, han hecho aflorar los múltiples puntos de vista desde donde se puede abordar su marco teórico. Los temas relacionados con RSE son muy variados. Comprenden desde el medio ambiente hasta el gobierno corporativo, desde el aprendizaje permanente hasta transparencia en la gestión, pero son los aspectos relacionados con la discapacidad, tales como la inclusión social y los derechos humanos, los que aquí son abordados con más amplitud. Una visión contemporánea polariza las aproximaciones teóricas entre los escépticos, que en tiempos difíciles abogan por centrarse en el negocio, y los pragmáticos, que ven en la recesión una oportunidad para alinear los esfuerzos en cuanto a RSE con las estrategias, misiones y valores puramente empresariales. En cuanto a discapacidad, las empresas y el sector público impulsan comportamientos socialmente responsables, dándole un valor añadido a sus actividades que el mercado y los grupos de interés acogen favorablemente, destacando el empuje del sector público. El futuro que se vislumbra arroja una visión de la RSE viva, ampliada y cada vez más presente, apoyada por desarrollos normativos más ambiciosos y el nuevo modelo RSE 2.0.

Summary

The recent developments produced on the implementation of measures and standards of corporate responsibility have brought different points of view in order to approach its theoretical framework. The topics related to CSR are very varied. They range from the environment to the corporate governance, from life long learning to the transparent management, but the aspect related to disability, such as social inclusion and human rights, the most deeply treated. A contemporary vision divides the theoretical focuses into skeptical ones, who in hard times defend the idea of centering on the business, and pragmatics ones that see a chance in the economic recession to link efforts, missions and strategies to CSR. As far as disability concern, companies and public sector encourage socially responsible behavior. This fact gives an added value to their activities and this is welcomed by interest groups, being specially important the rising of the public sector. The upcoming future gives a living vision of CSR widened and more and more present, supported, on the one hand, by the more ambitious regulative development on the other hand by the new model CSR 2.0.

Responsabilidad social empresarial: su desarrollo en los últimos años

La responsabilidad social empresarial (RSE) ha tenido una importancia creciente en los últimos años. El interés por la RSE se ha visto reflejado en el desarrollo que ha tenido en las empresas y en el impulso que ha recibido por los estamentos públicos.

Desde finales de los años noventa han ido apareciendo muchas recomendaciones que pretenden impulsar el desarrollo de políticas y estrategias para que las empresas incorporen los criterios de la responsabilidad social empresarial, argumentando su necesidad desde diferentes puntos de vista: éticos, sociales y económicos.

Desde el ámbito empresarial, en estos últimos años, la atención en la RSE se ha centrado en intentar dar respuesta a múltiples interrogantes: delimitación del propio concepto, evolución del mismo, las razones por las que una empresa debe ser socialmente responsable, sus fundamentos, cómo debe actuar una empresa para ser considerada socialmente responsable, cómo debe medirse o los impactos que tiene sobre la propia cuenta de resultados y, por supuesto, en atender las demandas de sus grupos de interés, intensificándose las iniciativas empresariales en este campo.

¿Qué ámbitos ha abordado la RSE en su desarrollo? Los temas relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial son múltiples y diversos: medio ambiente, derechos humanos, empleabilidad y aprendizaje permanente, igualdad de oportunidades e inclusión social, gobierno corporativo, reputa-

ción, inversión socialmente responsable, desarrollo sostenible, consumo sostenible, producción limpia, comercio justo, transparencia en la gestión, etc.

Desde el ámbito de lo público, diversas instituciones y organizaciones han desarrollado iniciativas para promover y fomentar el comportamiento socialmente responsable de las empresas. A través de estas iniciativas se han acordado normas o recomendaciones de alcance internacional que han pretendido unificar los principios, actuaciones e indicadores (medibles) de la RSE, persiguiendo con ello que la actuación de las empresas en este ámbito pudiese ser reconocido a nivel mundial y no sólo en el entorno más próximo a las empresas. Estas iniciativas han tenido, además del efecto referido anteriormente, un valor importante al implicar un compromiso, por parte de los Estados adheridos, de fomentar el desarrollo de la RSE en el tejido empresarial de sus países.

Desde el ámbito de la sociedad civil se ha producido un cambio en la ciudadanía, exigiendo de las empresas un comportamiento que va más allá de los resultados financieros y valorando cuál es su comportamiento con respecto a la sociedad y el entorno en donde desarrolla su actividad. Así, el nuevo ciudadano responsable mira, analiza y toma decisiones de compra en función de los comportamientos de las empresas que producen los bienes y servicios. De esta forma, ha surgido una sociedad civil rica, interconectada e informada, que es capaz de aglutinar los intereses de individuos diversos para reclamar y hacer de interlocutor ante las empresas. El consumidor deja de ser un sujeto pasivo para convertirse en activo, y surgen conceptos como el activismo accionarial o la compra responsable.

Éstos han sido los avances que se han producido, en los ámbitos público y privado, en el desarrollo de la responsabilidad social desde la última década del siglo pasado. Pero, ¿en qué situación nos encontramos en el momento actual? A esta cuestión vamos a intentar dar respuesta en el apartado siguiente.

Responsabilidad social empresarial: situación actual

Actualmente nos encontramos en un momento de incertidumbre, un tiempo cada vez más complejo y convulso, envueltos en una dinámica que resulta difícil de planificar, gestionar y controlar. Estamos viviendo las consecuencias de existir en la era de la globalización, en la que todo está interconectado y el mundo forma un único ecosistema.



Edificios de una zona empresarial.

Es un momento de redefinición, de reflexión, de "miedos"... pero a la vez debe de ser un momento para abrir paso decidido a la innovación, a la cooperación y a la colaboración; un momento para la esperanza, de nuevas oportunidades, para vislumbrar un nuevo horizonte.

Y, en este contexto y centrándonos en el tema que nos ocupa, todos nos hemos preguntado qué ocurrirá con la responsabilidad social corporativa en el futuro inmediato. La respuesta a esta pregunta también es una incertidumbre, y muestra una clara bipolarización.

Por un lado están los escépticos. Una corriente que nunca ha dejado de existir, y que ahora afirma que las "operaciones de *marketing*" a las que nos teníamos acostumbradas las empresas serán eliminadas para centrarse en lo que es la función esencial de las compañías: el negocio.

En el otro lado de la balanza figuran un grupo importante que ve en la crisis una oportunidad para separar el grano de la paja, y para centrar los esfuerzos que estaban realizando las empresas de manera que realmente estén alineados con la estrategia, la misión y los valores de éstas, de forma que la responsabilidad social saldrá reforzada.

Sin embargo, lo que parece que sí podemos afirmar categóricamente es que se producirán cambios de un calado profundo en los enfoques y en la manera de entender la RSE.

Parafraseando a Charles Darwin: *"no sobrevive la especie más fuerte, ni la más inteligente, sino la que mejor se adapta a los cambios"* (Darwin, 1859).

Si el devenir futuro hace que persista y se intensifique la demanda de los diferentes grupos de interés por los "comportamientos" empresariales socialmente responsables y se profundice en los cambios en el sistema de valores de la sociedad actual se reforzará la RSE. Si ocurre lo contrario, probablemente la responsabilidad social haya sido una tendencia en unos momentos concretos del pasado convirtiéndose en una "moda" ya pasada.

Confirmando en que nos encontramos en un momento de evolución y entendiendo que difícilmente las demandas de "responsabilidad" de los grupos de interés pueden tener marcha atrás, la actual situación de crisis va a propiciar un reforzamiento de la RSE desde nuevos principios, enfoques y con un mayor compromiso tanto de la alta dirección como de toda la organización.

En este contexto numerosos expertos en RSE se están planteando cómo le afectará la *"nueva era de la responsabilidad"* (mensaje lanzado en el primer discurso del Presidente Barack Obama) atisbando que será una gran oportunidad para la responsabilidad social empresarial.

El Presidente del Banco Mundial, Robert Zoellick, resume esta *"nueva era"* (Andreu, 2009) en cinco grandes pilares: la globalización responsable, donde la inclusión y la sostenibilidad prevalezcan sobre el enriquecimiento de unos pocos; la gestión responsable del medio ambiente mundial; la responsabilidad financiera, a nivel tanto personal como sistémico; la era del multilateralismo responsable en que los países e instituciones busquen soluciones prácticas a problemas interdependientes; y, por último, la era de los actores responsables, en la que la participación en la economía internacional conlleve tanto responsabilidades como beneficios.

Si de verdad se apuesta por esta *"nueva era de la responsabilidad"* basada en esos cinco pilares, no cabe duda de que estaremos ante *un nuevo tiempo* para la RSE. Este *nuevo tiempo* implicará, necesariamente, mayores compromisos en el desarrollo social y económico global y deberá atraer e implicar definitivamente a todos: organismos internacionales, gobiernos, empresas, organizaciones sociales, consumidores, etc. Sólo con el concurso y la participación de todos alcanzaremos esa "nueva era".

La responsabilidad social empresarial y la discapacidad

Tras el breve análisis sobre el desarrollo, la situación actual y las nuevas tendencias en la responsabilidad social empresarial, abordaremos la dimensión de la discapacidad en la RSE, que ha evolucionado significativamente desde los primeros momentos en los que solamente había una aproximación caritativa hacia las asociaciones de personas con discapacidad hasta el momento actual en el que las compañías han incluido, como resultado de sus estudios de materialidad y el activismo de la sociedad civil, a las personas con discapacidad entre sus grupos de interés. Por lo que las entidades representativas del sector han pasado a tener un papel de interlocución ante las organizaciones.

En estos momentos, dos ámbitos abordados como temas prioritarios de la RSE afectan directamente a las personas con discapacidad: los derechos humanos y la inclusión social. Dos ámbitos de especial trascendencia para este colectivo.

Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008- INE), las personas con discapacidad representan en España el 8,5% de la población residente en domicilios familiares. Además, en un total de 3,3 millones de hogares españoles vive al menos una persona que afirma tener una discapacidad, lo que supone un 20% de los hogares españoles; más de 40 millones de personas en Europa y más de 650 millones en el mundo. Estas cifras demuestran la importancia que el colectivo de personas con discapacidad tiene para las empresas como grupo de interés; "colectivo" que no puede ser ignorado en la gestión y las estrategias de responsabilidad social.

La apertura de las empresas al entorno social que se ha producido en los últimos años a través de la RSE ha supuesto para las personas con discapacidad un claro y decidido paso adelante en el proceso hacia su plena inclusión social.

El avance de la responsabilidad social ha permitido a los grupos de interés influir en la actuación de las empresas, lo que otorga un valor añadido a la labor empresarial al mismo tiempo que redundará en beneficio de la sociedad y, en el caso que nos ocupa, de las personas con discapacidad y su entorno. Las empresas, como veremos más adelante, han pasado de una comunicación unidireccional a la comunicación bidireccional.



Trabajo en el sector de la hostelería.

Es una realidad patente que en los últimos años muchas empresas han manifestado su interés en realizar actuaciones vinculadas a su estrategia de RSE a favor de las personas con discapacidad, pero estas actuaciones han sido inconexas, sin un enfoque global ni transversal. Además, se han centrado casi exclusivamente en el ámbito de la acción social, el patrocinio y la filantropía, como dijimos antes; aunque debemos reconocer meritorias excepciones que, dando un paso más en este proceso, han contemplado actuaciones en los ámbitos del empleo, la accesibilidad y la comunicación.

Si atendemos a la definición contemplada en la *Guía de Responsabilidad Social Empresarial y discapacidad*, de la Fundación ONCE, entenderíamos por RSE y discapacidad *"la incorporación de manera transversal de la dimensión de la discapacidad en las diferentes vertientes de la política de RSE de las empresas, considerando al colectivo de personas con discapacidad entre sus grupos de interés"* (Fundación ONCE, 2009).

Cuando hablamos de considerar a las personas con discapacidad como un grupo de interés, es necesario que la empresa contemple a este colectivo desde una perspectiva amplia, de 360 grados: como accionistas, inversores, empleados, clientes, consumidores, proveedores...

La discapacidad debe ser un elemento que afecta transversalmente a toda la actividad de la empresa, las necesidades específicas de las personas con discapacidad deben ser tenidas en cuenta en todos los ámbitos: en la organización del trabajo, en las políticas de recursos humanos, en sus sistemas de producción, en la comunicación interna y externa, en sus procedimientos y protocolos de actuación, en el diseño de sus productos y en la prestación de sus servicios, en la usabilidad de sus herra-

mientas tecnológicas, en la atención a sus clientes, en sus entornos físicos y tecnológicos, etc.

Si la dimensión de la discapacidad es abordada por las empresas de la manera descrita anteriormente se logrará un impacto fundamental en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad. Éste debe ser el reto de todos (de las Administraciones Públicas, de las empresas, de las personas con discapacidad, de las organizaciones que las representan y de la sociedad en general): aunar y compartir esfuerzos y conocimientos para hacer de este planteamiento una realidad.

El papel público en la responsabilidad

Hemos destacado en el inicio de este artículo la importancia que han tenido diversas iniciativas de organizaciones internacionales en el desarrollo y el impulso de la responsabilidad social al implicar un compromiso, por parte de los Estados adheridos, de fomentar el desarrollo de la RSE en el tejido empresarial de sus países. Pero el "rol" de los Gobiernos y de las Administraciones Públicas va más allá.

¿Qué ámbitos de acción del poder político y actuación de las Administraciones Públicas podemos considerar fundamentales para el impulso de la responsabilidad social en todas sus dimensiones?

Según el Informe sobre la actuación del Gobierno en el fomento de la responsabilidad social de la empresa en España (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009), el "papel" de lo público debe ser múltiple:

- **Regular/promover.** Desarrollando legislación específica que contribuya a una mayor responsa-

bilidad social de las empresas. Esta función ha producido bastante controversia ya que existen posiciones contrarias respecto a si se debe o no legislar en materia de RSE; la contraposición entre voluntariedad y regulación: unas posiciones porque entienden que es irreconciliable con su carácter voluntario; otras, porque estiman que sin regulación la responsabilidad social empresarial carece de credibilidad y de rigor.

Sin embargo hoy parece haber cierto consenso, o al menos un acercamiento, al entender que es necesario un marco regulatorio mínimo que establezca los pilares básicos, las premisas fundamentales y que, a su vez, incentive el desarrollo de la RSE. Y que es necesario que las Administraciones Públicas adquieran el compromiso de implementar una auténtica política de fomento de la responsabilidad social adoptando medidas estrictamente normativas (de contenido mínimo o limitado) y desarrollando otros instrumentos no jurídicos (estrategias, planes, guías, etc.).

La transparencia y la homogeneización de la información que facilitan las empresas subyace en el fondo de un debate abierto, y del que tendremos que oír algo al nuevo Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE) al haber sido requerido por el parlamento español para su pronunciamiento.

- Ser referente. La Administración Pública, en cuanto organización que desarrolla una actividad con repercusiones sociales y como agente económico dinamizador, debe adoptar internamente los criterios de RSE. Tiene que convertirse en organización de referencia para las empresas y para los ciudadanos. Desde esta perspectiva son cuatro los aspectos que destacan en las Administraciones Públicas como agentes impulsores de la responsabilidad social en su ámbito de acción:

- La *transparencia en la gestión* de la actividad de las Administraciones Públicas como un elemento central de responsabilidad social hacia los ciudadanos.
- Las Administraciones Públicas como *generadoras de empleo*. En este ámbito debemos destacar sus posibilidades de impulsar el empleo y de adoptar medidas que apoyen especialmente a los colectivos que presentan más dificultades de acceder al mismo. Además, debemos considerar especialmente las actuaciones que pueden poner en marcha para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados públicos (conciliación, flexibilidad horaria, fomento del teletrabajo, planes de igualdad, beneficios sociales, etc.)

ya que, además de favorecer a los empleados públicos, son un ejemplo de comportamiento socialmente responsable para las empresas y para la sociedad.

- *Contratación pública responsable*. Las Administraciones Públicas son, al mismo tiempo, importantes consumidores y prestadores de bienes y servicios, por lo que integrar los enfoques de la RSE el sistema de gestión requiriendo criterios sociales y medioambientales en los contratos públicos adquiere una especial relevancia, tanto interna como externamente, ya que indiscutiblemente fomentará la adopción de los criterios de responsabilidad social.
- *Inversión socialmente responsable* como elemento fundamental en la responsabilidad social. Debe ser un criterio prioritario en la elección de las inversiones que realizan las Administraciones Públicas, a través de los fondos de pensiones de los empleados públicos y del fondo de reserva de la Seguridad Social, sirviendo de ejemplo a las empresas y a los ciudadanos.

Estas dos "funciones" que desempeña la Administración Pública son de especial importancia para que la dimensión de la discapacidad adquiera una posición fortalecida en las estrategias y en la gestión de la RSE.

Para reforzar esta afirmación, tomemos como referencia la relevancia que puede tener en este ámbito la reciente Proposición No de Ley aprobada (por unanimidad) por el Congreso de los Diputados el pasado 23 de junio de 2009 que, entre otras cuestiones, insta al Gobierno a:

"2.- Impulsar una gestión socialmente responsable de las administraciones públicas mediante actuaciones que favorezcan la transparencia, la cultura del trabajo que crea valor en el seno de la administración pública, la conciliación de la vida laboral personal y familiar de los empleados públicos (ya recogido en nuestra regulación legal en el Plan Concilia), la reducción de emisiones de CO2, la contratación de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión, la reducción de la temporalidad y la incorporación de cláusulas sociales y medioambientales en los concursos y contratos públicos, al amparo de la nueva ley de contratos del sector público.

Se recomienda, a los órganos de contratación, en todo el ámbito de la Administración General del Estado la adopción de forma decidida de medidas favorables a las personas con discapacidad previstas en dicha Ley y en particular:

- El establecimiento de la obligación de dedicar a la ejecución del contrato, siempre que sea posible, un número cierto de trabajadores con discapacidad (artículo 102, Ley 30/2007).
- La preferencia de la adjudicación de los contratos a las empresas que, en igualdad de las demás condiciones, acrediten mayor porcentaje de personas con discapacidad (disposición adicional 6a, Ley 30/2007).
- La reserva de la adjudicación de determinados contratos a favor de Centros Especiales de Empleo (disposición adicional 7a, Ley 30/2007).

3. -Elaborar, en colaboración con las organizaciones representativas de la discapacidad, un manual de buenas prácticas de contratación pública socialmente responsable, que pudiera servir de guía práctica para todos los órganos de contratación de todas las administraciones públicas.

(...)

8. - Potenciar el diálogo de todos los grupos de interés relacionados con la RSE, a través del Consejo Estatal."

Estas medidas van dirigidas claramente a fomentar el empleo de las personas con discapacidad, representando un claro ejemplo de lo que la acción pública puede hacer para fomentar la inclusión social de un colectivo. Son una nueva técnica para realizar políticas sociales con una extensa proyección económica.

La generalización de las cláusulas sociales tanto en el sector público como en el privado (exigiéndolas en la contratación de suministros y servicios a sus proveedores) será una acción realmente efectiva para la promoción del empleo de un colectivo que, reconociendo los avances que se han producido en los últimos años, sigue presentando una participación en el mercado laboral a gran distancia de las tasas de participación de la población general.

Responsabilidad social empresarial: nuevas tendencias

Ante la situación de crisis en la que nos encontramos actualmente no podemos dejar de plantearnos determinadas cuestiones sobre el futuro inmediato de la responsabilidad social: hacia dónde va, cómo avanzará en los próximos años, qué impacto tendrá en favorecer la inclusión social de las personas con discapacidad... Responder a estas cuestiones nos plantea un reto claramente "adivi-



Empleado de la Administración Pública.

nativo", pero nos vamos a atrever a delimitar unos criterios básicos que creemos serán los que determinen el futuro de la RSE:

- Los ciudadanos, y por extensión toda la sociedad, seguiremos demandando, probablemente con mayor ímpetu a la vista de la situación precedente que ha desembocado en la crisis actual, una acción más responsable de las empresas y del sector público.
- Se pedirá a los poderes públicos que se intensifique la política de fomento de la RSE. Un papel más activo de los gobiernos.
- Probablemente avancemos hacia un marco normativo más numeroso y transversal (nunca una Ley de responsabilidad social empresarial) pero limitado a determinar los pilares básicos, las premisas fundamentales y a establecer incentivos (de diversa índole) que impulse un nuevo devenir de la responsabilidad social, estableciendo actuaciones voluntarias que serán "primadas" en el supuesto de ser adoptadas por las empresas.
- Se situarán como referentes las empresas que persigan la excelencia y la innovación y muestren seriedad y compromiso con la RSE. La adopción y desarrollo de modelos en los que se demuestre el impacto de la responsabilidad social en la cuenta de resultados, hacer tangible lo intangible, hará de la responsabilidad social un elemento de competitividad.
- Seguramente cambiará el marco de gestión de la RSE.

- Se avanzará hacia la "responsabilidad social integrada", es decir, arraigada en la cultura corporativa, en la estrategia empresarial y en los sistemas de gobernanza.
- Se profundizará en los procesos de participación, colaboración y diálogo entre los distintos actores (administraciones, empresas, sociedad civil...).

En el marco de las nuevas tendencias de responsabilidad social, merece una atención singular un nuevo modelo: la RSE 2.0 (concepto acuñado por Visser, director de CSR Internacional). Este nuevo concepto, que refleja el carácter evolutivo de la responsabilidad social, nos propone nuevos retos que pueden tener una repercusión positiva o negativa en el avance de la incorporación de la dimensión de la discapacidad en la RSE.

Para valorar esta repercusión antes deberemos concretar qué entendemos por RSE 2.0. Podemos entender por RSE 2.0 la gestión de la comunicación de la empresa que busca alcanzar una relación fluida y permanente con sus diferentes grupos de interés, a partir de la colaboración, el consenso y el conocimiento compartido, para impulsar y fortalecer la RSE en la organización y mejorar las relaciones de la empresa con la sociedad y su contribución al desarrollo económico, social y medioambiental.

La RSE 2.0, partiendo de una estrategia de comunicación, pretende la adopción de la filosofía de lo "2.0" (diálogo, interacción y generación de conocimiento colectivo) en las relaciones que la empresa mantiene con sus diversos grupos de interés con quienes puede proyectar, consensuar e incluir en sus actuaciones para llevar adelante una gestión responsable que sea transversal a toda la organización. Este nuevo concepto parte de la idea de que la RSE es un concepto dinámico, en permanente evolución, en el que juega un papel trascendental el permanente diálogo entre los diferentes grupos de interés y las empresas.

La RSE 2.0 tiene unas características cualitativas que la diferencian de la responsabilidad social tradicional:

- *Promueve la inclusión*, ya que permite la participación de todos los actores interesados de principio a fin. El concepto 2.0 ha hecho que Internet pase de un bonito escaparate a un lugar de encuentro y de enriquecimiento común y solidario, donde no hay un eje sobre el que gira todo, sino que la globalización ha difuminado los poderes y se ha producido una cierta democratización de la red.
- *Fomenta la innovación*. La presión de los grupos de interés llevará a las empresas a una mayor creatividad e innovación: en productos, en procesos, en la forma de interactuar, etc. Todo es fruto de la colaboración de contrapartes que se relacionan bidireccionalmente sin órdenes jerárquicos.
- *Dinamismo en el desarrollo* de las actuaciones, fruto de la tormenta de ideas constante fruto del diálogo.
- *Fortalecerá el enfoque* de la responsabilidad social como negocio en su dimensión más estratégica.
- *Aumentarán las iniciativas* de RSE y la diversificación de las mismas.
- *Fomentará la participación*, el diálogo, la interactividad y la cooperación entre las empresas, sus grupos de interés, las administraciones y la sociedad en general.

La aplicación de la tecnología y la "filosofía" de la Web 2.0 a la RSE puede fomentar la inclusión de la dimensión de la discapacidad en la responsabilidad social pero también la puede frenar. En este sentido hay un ámbito concreto que debemos considerar especialmente: la accesibilidad.

En cuanto a las cuestiones referidas a la accesibilidad, la Web 2.0 afecta a todos los entornos (socioculturales, económicos, laborales, educativos, etc.) y supone no sólo un cambio a nivel tecnológico sino, y fundamentalmente, la participación activa y la interacción entre los usuarios: cualquier usuario, sin necesidad de tener gran experiencia en las tecnologías, puede ser partícipe en la creación de contenidos que, posteriormente, se mostrarán en la Web.

Pero aunque la Web 2.0 promueve la participación social, contradictoriamente, está provocando la exclusión de personas con discapacidad, mayores y usuarios que acceden haciendo uso de tecnologías menos convencionales (navegador sólo texto, por ejemplo). Algunas barreras de accesibilidad a las que se enfrentan las personas con discapacidad son:

1. Dificultad para publicar información. Los controles disponibles para la edición de contenidos (caja para insertar texto, por ejemplo) no siempre son accesibles.
2. Dificultad para acceder a información publicada. Por ejemplo, imágenes y vídeos sin descripción

alternativa debido a que las herramientas disponibles para la gestión de contenidos no siempre ofrecen esta opción a los usuarios que publican la información.

Por tanto, para que se eliminen las barreras de accesibilidad presentes en la Web 2.0 es necesario que las aplicaciones puestas a disposición de los usuarios sean accesibles y, a su vez, generen contenido accesible. La reciente publicación de las *Pautas de Accesibilidad al Contenido en la Web 2.0* (WCAG 2.0) abre posibilidades a la incorporación de criterios de accesibilidad a los nuevos desarrollos de aplicaciones en este entorno; su estricto cumplimiento y seguimiento por todos los agentes (desarrolladores y usuarios) será imprescindible para garantizar las posibilidades de acceso para las personas con discapacidad.

En el desarrollo de la RSE 2.0 deberán tenerse presente los criterios de accesibilidad (recogidos en WCAG 2.0) pues, de lo contrario, todas las ventajas de participación y cooperación directa con los diferentes grupos de interés quedarán, una vez más, vedadas para las personas con discapacidad.

Cuando hablábamos de cómo afectará la crisis al desarrollo de la responsabilidad social mencionábamos cómo parecía que estuviera reforzándose la posición de los escépticos. Pero la evolución de la responsabilidad social, con ejemplos como el de la RSE 2.0, nos recuerda la siguiente frase de Albert Einstein:



Desarrollo de trabajo administrativo en una oficina.

"No pretendamos que las cosas cambien, si siempre hacemos lo mismo. La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a las personas y a los países, porque la crisis trae progresos. La creatividad nace de la angustia, como el día nace de la noche oscura. Es en la crisis que nace la inventiva, los descubrimientos y las grandes estrategias. Quien supera la crisis, se supera a sí mismo sin quedar superado" 🌀

Referencias bibliográficas

ANDREU PINILLOS, Alberto (2009): "RSC 2.0 Una herramienta de competitividad para el futuro (primera parte)", Fundación Telefónica, boletín de la sociedad de la información, tecnología e innovación, Septiembre 2009.

DARWIN, Charles (1859): "The Origin of species by means of natural selection, or the preservation of favoured races in the struggle for life".

Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad de la Fundación ONCE (2009). Fundación ONCE-España.

Informe sobre la actuación del Gobierno en el fomento de la responsabilidad social de la empresas en España. Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009. Disponible desde:

http://www.mtin.es/es/empleo/economia-soc/RespoSocEmpresas/090128_INFORME_RSE_Subsecretario_2.pdf
[Acceso 5 de noviembre de 2009]

Una aproximación al Real Decreto de empleo con apoyo

por **Alfonso Gutiérrez Caballero**

Gerente de la Asociación Laborvalía

Secretario de AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo)



Resumen

El Empleo con Apoyo se ha mostrado como la herramienta más eficaz para conseguir la integración laboral de las personas con especiales dificultades. La regulación legal de esta metodología de trabajo es el resultado del esfuerzo y las reivindicaciones de muchas entidades que unidas bajo el paraguas de la AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo) han adoptado esta metodología como forma de trabajo y de entender lo que debe ser la integración laboral, y que ven en el empleo ordinario una alternativa al empleo protegido. La ansiada regulación del Empleo con Apoyo (ECA) se consiguió después de mucho esfuerzo y se pensaba que mejoraría la situación del ECA en España, pero realmente nos ha dejado un tanto fríos, ya que se han cumplido dos años desde su publicación y la realidad es su casi nula aplicación. El objetivo de este artículo es analizar el RD y sus posibilidades de aplicación real.

Summary

It's been demonstrated that the supported employment is the most efficient tool to get the occupational integration of people with special difficulties. The legal regulation of this methodology of work comes as a result of the efforts and claims of many entities that united under the AESE'S umbrella (Spanish Association of Supported Employment) have adopted this methodology as their way of working and understanding what the occupational integration must be, and that they see in the regular employment an alternative to the protected one.

The desired regulation of the supported employment (ECA) was achieved after a lot of effort and it was thought that it would improve the situation of the supported employment in Spain, but we were somewhat disappointed with it, because two years have past after its publication and the reality is it has had practically no application at all.

The main purpose of this article is to analyse the RD and its possibilities of real application.

Una aproximación al Real Decreto de empleo con apoyo 870/2007 de 2 de julio

La regulación legal de esta metodología de trabajo, que se ha mostrado como la herramienta más eficaz para conseguir la integración laboral de las personas con especiales dificultades, es el resultado del esfuerzo y las reivindicaciones de muchas entidades que unidas bajo el paraguas de la AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo) han adoptado esta metodología como forma de trabajo y de entender lo que debe ser la integración laboral, y que ven en el empleo ordinario una alternativa al empleo protegido (Centros Especiales de Empleo).

La ansiada regulación del Empleo con Apoyo (ECA) se consiguió después de mucho esfuerzo y se pensaba que mejoraría la situación del ECA en España,

pero realmente nos ha dejado un tanto fríos, ya que se han cumplido dos años desde su publicación y la realidad es su casi nula aplicación.

Tenemos que empezar analizando la definición que hace del ECA el RD y su comparación con la definición tradicional:

Esta comparativa arroja dos diferencias fundamentales:

- La definición tradicional habla de apoyos tanto dentro como fuera del puesto de trabajo. Se refiere a proporcionar las ayudas necesarias en todo el entorno para que se produzca una verdadera integración socio-laboral. Por el contrario, el RD no contempla esta posibilidad.
- La definición tradicional habla de apoyos a lo largo de toda su vida laboral, no los limita en el tiempo como hace el RD que establece un perio-

RD ECA

“Conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo equivalentes.”

Definición Tradicional ECA

“Integración laboral de las personas con discapacidad en empresas ordinarias, mediante la provisión de los apoyos necesarios tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, a lo largo de toda la vida laboral y en condiciones lo más parecidas posibles a las de cualquier otra persona sin discapacidad que desempeñe las mismas funciones dentro de la empresa.”

do de seis meses a un año, pudiéndolo ampliar a un máximo de 2 años y medio para los casos más graves.

Siguiendo con el análisis del RD, vemos como este establece una lista de acciones que como mínimo deben contemplarse en los programas de Empleo con Apoyo, y de las que se excluye la formación previa.

A la hora de fijar los destinatarios finales del programa, el legislador habla de trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo y de trabajadores de los Centros Especiales de Empleo, siempre que se encuentre en uno de los grupos siguientes:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía superior a 65%.

A estos destinatarios hay que añadir un nuevo grupo que es que establece la Disposición Adicional Primera que incluye a las personas sordas y con



Ropa de trabajo en un taller.

discapacidad auditiva, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

Sin entrar a valorar las clasificaciones que realiza el legislador, que merecerían un artículo aparte, se desprende que todos las personas con discapacidad pueden ser destinatarios finales excepto las personas con discapacidad motora y visual con un grado de discapacidad del 33% al 65%.

No obstante, cualquiera de las personas citadas anteriormente debe cumplir un requisito más para ser destinatario del programa y es el de tener un contrato de trabajo en una empresa del mercado ordinario con una duración de al menos 6 meses y con una jornada de al menos el 50% de la jornada a tiempo completo.

Éste es uno de los aspectos más discutible del RD, porque si la esencia del mismo es que las personas con mayores dificultades de inserción se incorporen al mercado de trabajo, ¿por qué no contemplar la posibilidad de contratos con jornadas de trabajo de dos o tres horas?; y más si tenemos en cuenta que dependiendo del tipo y grado de discapacidad algunas personas no pueden realizar jornadas más amplias. El RD parece darle más valor a las horas de trabajo que se rea-

ENTIDADES PROMOTORAS	REQUISITOS
<p>1. Asociaciones, Fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro que suscriban el correspondiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Tener como objeto social la inserción laboral b) Tener preparadores laborales con titulación mínima de formación profesional de grado medio y que acrediten una experiencia previa de al menos un año. c) Tener experiencia acreditada en el desarrollo de programas de integración laboral de discapacitados. d) Desarrollar el programa de Empleo con apoyo de modo gratuito.
<p>2. Los Centros Especiales de Empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Tener preparadores laborales con titulación mínima de formación profesional de grado medio y que acrediten una experiencia previa de al menos un año. b) Desarrollar el programa de Empleo con apoyo de modo gratuito.
<p>3. Las empresas autónomas que contraten trabajadores con discapacidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Tener preparadores laborales con titulación mínima de formación profesional de grado medio y que acrediten una experiencia previa de al menos un año.

licen que a los verdaderos beneficios que tiene el trabajo para una persona (autoestima, autonomía, integración y un largo etc), por lo que cabe que nos planteemos diversas cuestiones adicionales: ¿tiene más valor el trabajo de 4 horas que realice una persona sorda con un 33% de discapacidad que el trabajo de 3 horas que realice una persona con autismo con un grado de discapacidad del 80%?, ¿la persona sorda se va a sentir más realizada y va a conseguir una integración socio-laboral mayor?, ¿supone más trabajo para los Preparadores Laborales una inserción que otra?...

El RD no debería ser tan rígido en este sentido ya que cada inserción hay que valorarla de forma independiente, cada persona es un mundo y los objetivos y los resultados no pueden fijarse de la misma manera para todos.

Uno de los aspectos más novedosos que introduce el RD es el de quiénes pueden ser los promotores del programa. El RD habla de Asociaciones, Centros Especiales de Empleo y Empresas, si bien es cierto que esta flexibilidad en cuanto a las entidades que pueden promover el ECA puede ser un aspecto muy positivo, resulta curioso analizar los requisitos exigidos en cada caso. Así, las asociaciones, que en su gran mayoría fueron promoto-

ras de esta metodología, deben cubrir más exigencias que los CEE y las empresas.

Si analizamos los requisitos nos damos cuenta que el único que es común a todos es el de tener preparadores con titulación mínima de formación profesional de grado medio. El legislador piensa en el preparador con una formación de técnico de inserción social, lo que a mi entender supone un error ya que como el propio RD establece las acciones de los programas de empleo serán como mínimo, de orientación, asesoramiento, acompañamiento a la persona, desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, adiestramiento en el trabajo, seguimiento y evaluación de la inserción etc..., acciones muy variadas e importantes como para pensar en un titulado de Formación Profesional de grado medio y no en psicólogos, pedagogos etc... La explicación seguramente la encontramos en el aspecto económico ya que la diferencia en los costes salariales de un licenciado en comparación con los de un FP grado medio, atendiendo a los Convenios que rigen el sector, puede ser de unos 700 euros al mes.

Un acierto del legislador es establecer como requisito el hecho de que los programas sean totalmente gratuitos tanto para los trabajadores como para los empresarios. Estos programas ofrecen oportu-

CASO	IMPORTE	CONDICIONES
a) 1/3 de la jornada para trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con grado de más del 65%.	6.600 €	<ul style="list-style-type: none"> • La subvención se reduce en función de la duración del contrato.
b) 1/5 de la jornada para trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con grado de más del 33% y menos del 65%.	4.000 €	<ul style="list-style-type: none"> • La subvención se reduce en función de la jornada.
c) 1/8 de la jornada para trabajadores con discapacidad física o sensorial con más del 65% y sordos con más del 33%.	2.500 €	<ul style="list-style-type: none"> • La subvención se concede por periodos de un año prorrogables hasta 30 meses

nidades de trabajo para igualar al colectivo con el resto de la sociedad, por lo que no se concibe en ningún caso que exista una contraprestación económica.

Asimismo, el RD fija el tiempo mínimo de apoyo que hay que prestar a cada trabajador en función de su jornada de trabajo y las subvenciones y cuantías en función del número de trabajadores, el tipo de discapacidad, los grados de minusvalía, la duración del contrato y la jornada de trabajo, tal y como se resume en el cuadro que encabeza esta página.

La fijación de un tiempo mínimo de apoyo implica que un mismo preparador nunca pueda atender simultáneamente a más de 3, 5 u 8 trabajadores de los grupos a, b y c, respectivamente. Por lo tanto se desprende que por cada preparador se podría obtener una subvención máxima de 19.800 euros (6.600 x 3).

Las subvenciones establecidas por el Real decreto pueden ir destinadas exclusivamente a financiar los costes laborales y de Seguridad Social de los Preparadores Laborales. Esto significa entender la figura del Preparador Laboral, como la de un ente individual, que no tiene espacio físico donde realiza su trabajo, que no realiza informes, que no tiene gastos de desplazamiento, esto es una figura independiente a la estructura de la Asociación. Esta concepción dista mucho de la realidad de los equipos de Preparadores Laborales, en los que el trabajo coordinado y complementario con otros



Actividad en taller de artes gráficas.

profesionales como psicólogos, pedagogos, trabajadores sociales, etc. resulta vital.

Por último hay que decir que el Real Decreto supone un avance muy importante en la concepción de lo que significa la integración laboral de las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción, pero no es suficiente. El siguiente objetivo debe ser conseguir que se desarrolle en todas las Comunidades Autónomas de forma más flexible y que se adapte a las necesidades de las personas con discapacidad y a la realidad de las Asociaciones, que son las que realmente están desarrollando los programas de integración laboral mediante la metodología del Empleo con Apoyo 🗣️

Cuantificación de la población con certificado de discapacidad en España

por **Laura Cordero Hinojal** y **Antonio Jiménez Lara**

Observatorio Estatal de la Discapacidad



Resumen

La Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad es el resultado de un programa de tratamiento informático de la información contenida en los expedientes de valoración de la discapacidad, iniciado en el año 1992 por el Instituto Nacional de Servicios Sociales (actual Instituto de Mayores y Servicios Sociales). Este programa pretende que todos los organismos y entidades que se dedican a la atención de personas con discapacidad puedan disponer de información acerca de las características de los ciudadanos que han sido reconocidos como personas con discapacidad por los órganos administrativos competentes de todo el Estado, desde el principio de la década de los 70 hasta la actualidad. La creación de esta base de datos se está llevando a cabo mediante el trabajo conjunto del IMSERSO y de las comunidades autónomas.

En este artículo se presentan y comentan los datos actualizados con fecha 31 de diciembre del año 2006, identificando y caracterizando las principales tendencias que han marcado la identificación de las personas con grado de discapacidad reconocido en España.

Summary

The State Database of people with disabilities is the result of a program for processing of the information contained in the files of disability assessment, initiated in 1992 by the National Institute of Social Services (now the Institute for the Elderly and Social Services). This program is intended that all agencies and entities engaged in the care of persons with disabilities may have information about the characteristics of citizens who have been recognized as disabled by the competent administrative bodies throughout the state, from the beginning of the '70s to the present. The creation of this database is being implemented through the joint work of IMSERSO and the regions.

In this article we present and discuss the updated data as of 31 December 2006, identifying and characterizing the major trends that have marked the identification of persons with disability degree recognized in Spain.

La Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad

La Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad es el resultado de un programa de tratamiento informático de la información contenida en los expedientes de valoración de la discapacidad, iniciado en el año 1992 por el Instituto Nacional de Servicios Sociales (actual Instituto de Mayores y Servicios Sociales). Este programa pretende que todos los organismos y entidades que se dedican a la atención de personas con discapacidad puedan disponer de información acerca de las características de los ciudadanos que han sido reconocidos como personas con discapacidad por los órganos administrativos competentes de todo el Estado, desde el principio de la década de los 70 hasta la actualidad. La creación de esta base de datos se está llevando a cabo mediante el trabajo conjunto del IMSERSO y de las comunidades autónomas.

El reconocimiento de la situación de discapacidad está sujeto a un proceso administrativo específico que se inicia a solicitud de los interesados y que incluye el dictamen de los Equipos de Valoración y Orientación –EVO–, la aplicación de los baremos vigentes y la calificación del grado de discapacidad.

Como consecuencia de la gestión de las valoraciones, los órganos de la Administración responsables disponen en sus archivos de una serie de datos relativos a los tipos de deficiencia y grados de discapacidad, edad sexo, etc., de las personas reconocidas por los EVO.

Para el tratamiento informático de la información contenida en los expedientes de valoración, se utiliza una codificación de deficiencias, diagnósticos y etiologías con la que se trata de ordenar las situaciones patológicas que pueden padecer quienes solicitan el reconocimiento del grado de discapacidad.

Gráfico 1.- Situación de las personas que solicitan valoración de discapacidad. Unidad: miles. Datos a 31 de diciembre de 2006. Unidades: miles.



Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración Observatorio Estatal de la Discapacidad.

El concepto de deficiencia es el mismo con el que la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) define el primer nivel de consecuencias de la enfermedad, si bien ha sido necesario adaptar la estructura de la clasificación de la OMS a la información contenida en los dictámenes (Organización Mundial de la Salud, 2001).

Los códigos de deficiencias contienen un total de 105 ítems, a cada una de las cuales se le ha sido asignado un código numérico. Para facilitar el tratamiento de los datos las deficiencias se agrupan según la estructura o funciones alteradas. Las clases de deficiencias que resultan de esta agrupación son los siguientes:

- Osteoarticulares.
- De los Sistemas Nervioso y Muscular (neuromusculares).
- Visuales.
- Auditivas.
- Expresivas.
- Mentales: retraso mental y otros trastornos mentales.
- Enfermedad crónica.
- Mixta.
- Otras.

Los resultados que se presentan en este artículo están referidos a 31 de diciembre del año 2006. En la actualidad se está llevando a cabo un proceso de actualización y depuración, por cada una de las comunidades autónomas, que permitirá disponer en breve plazo de información actualizada a diciembre de 2008.

Resultados globales

La Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad registra un total de 2.747.204 personas que han solicitado valoración para el reco-

nocimiento de la situación de discapacidad con fecha anterior a 31 de diciembre de 2006. De ellas, 2.314.996 personas han visto reconocida su situación de discapacidad, cifra que supone el 84% de total de personas que solicitaron ser valoradas por los EVO hasta diciembre del año 2006. (Ver gráfico 1).

Respecto a los datos absolutos de la población española, las personas con grado de discapacidad reconocido representan un 5,1% del total de la población en España, según la explotación estadística del padrón municipal realizada por el INE, referida a 1 de enero de 2007.

Entre las personas a quienes se les reconoce un grado de discapacidad igual o mayor al 33%, se observa un predominio en las mujeres, que suponen un 51,8% del total de esta población, frente al 48,2% que representan los hombres. (Ver tabla 1 y gráfico 2).

Tal y como muestran la tabla 2 y el gráfico 3, el número de mujeres con discapacidad reconocida supera claramente al de hombres a partir de los 35 años. Puede observarse, además, que la mayoría de personas que tienen reconocida la situación de discapacidad se encuentra situada entre los 35 y 64 años, edades donde las ventajas de estar en posesión de este certificado son mayores. Sin embargo, por debajo de los 35 años, es mayor el número de hombres con certificado de discapacidad que el de mujeres.

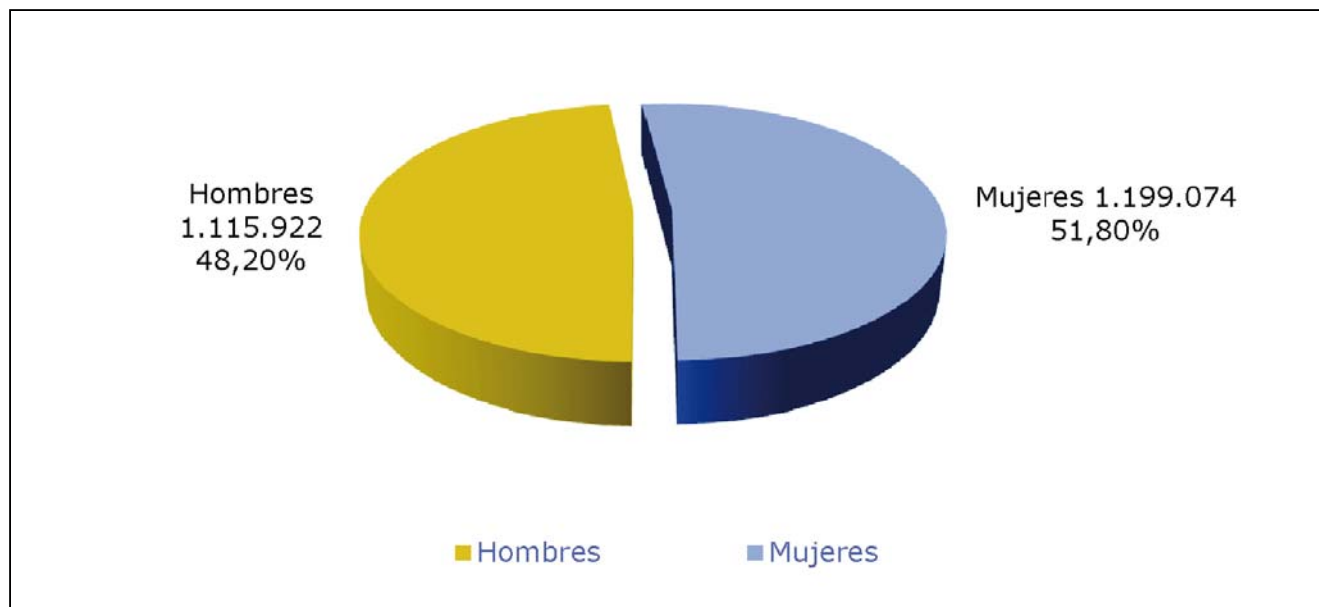
En la tabla 3 se refleja la distribución de las personas que poseen el certificado de discapacidad por comunidades autónomas. Según estos datos, las comunidades en las que residen más personas con discapacidad reconocida son Andalucía y Cataluña, con 415.118 (17,93%) y 376.642 (16,27%) personas con discapacidad, respectiva-

Tabla 1.- Distribución de personas con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% según sexo. Porcentaje sobre el total de la población española. Datos a 31 de diciembre de 2006.

SEXO	N	%	Población española	%sobre población
Hombres	1.115.922	48,20%	22.339.962	5,00%
Mujeres	1.199.074	51,80%	22.860.775	5,25%
TOTAL	2.314.996	100,00%	45.200.737	5,12%

Fuentes: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (datos a 31 de diciembre de 2006). INE, Explotación estadística del Padrón Municipal a 1 de enero de 2007. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 2.- Distribución de las personas con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% según sexo. Datos a 31 de diciembre de 2006.



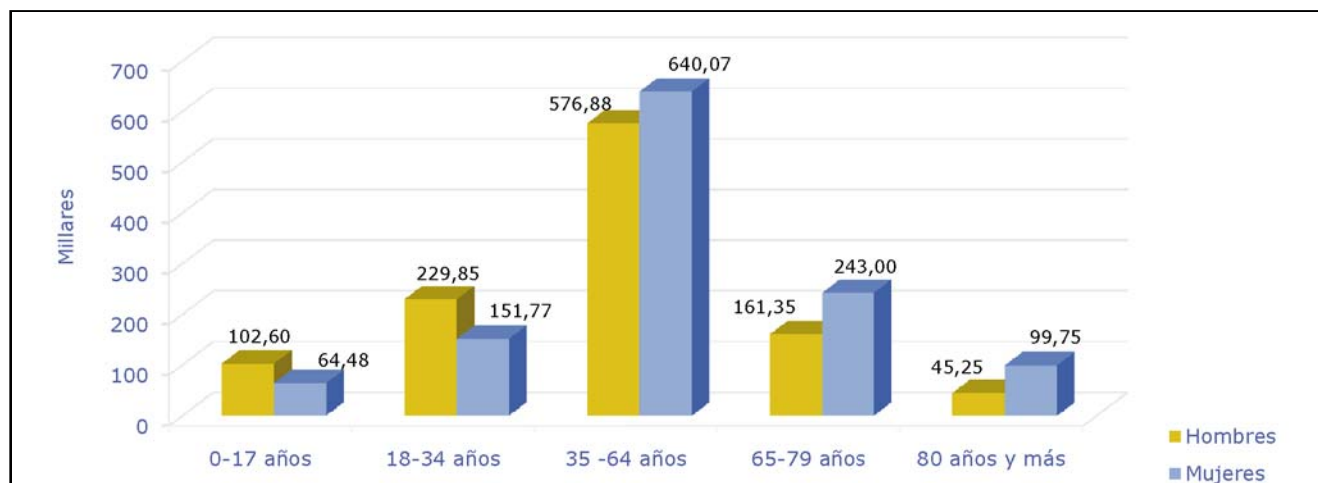
Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Tabla 2.- Distribución de personas con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% según sexo y edad y proporción de masculinidad en cada grupo de edad. Datos a 31 de diciembre de 2006.

TRAMOS DE EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL		% Hombres
	Número	%	Número	%	Número	%	
0 - 17	102.597	9,2%	64.482	5,4%	167.079	7,2%	61,4%
18 - 34	229.852	20,6%	151.770	12,7%	381.622	16,5%	60,2%
35 - 64	576.875	51,7%	640.073	53,4%	1.216.948	52,6%	47,4%
65 - 79	161.347	14,5%	243.004	20,3%	404.351	17,5%	39,9%
>= 80	45.251	4,1%	99.745	8,3%	144.996	6,3%	31,2%
TOTAL	1.115.922	100,0%	1.199.074	100,0%	2.314.996	100,0%	48,2%

Fuentes: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (datos a 31 de diciembre de 2006). INE, Explotación estadística del Padrón Municipal a 1 de enero de 2007. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 3.- Número de personas con grado de discapacidad reconocido según sexo y edad. Unidades: miles. Datos a 31 de diciembre de 2006.



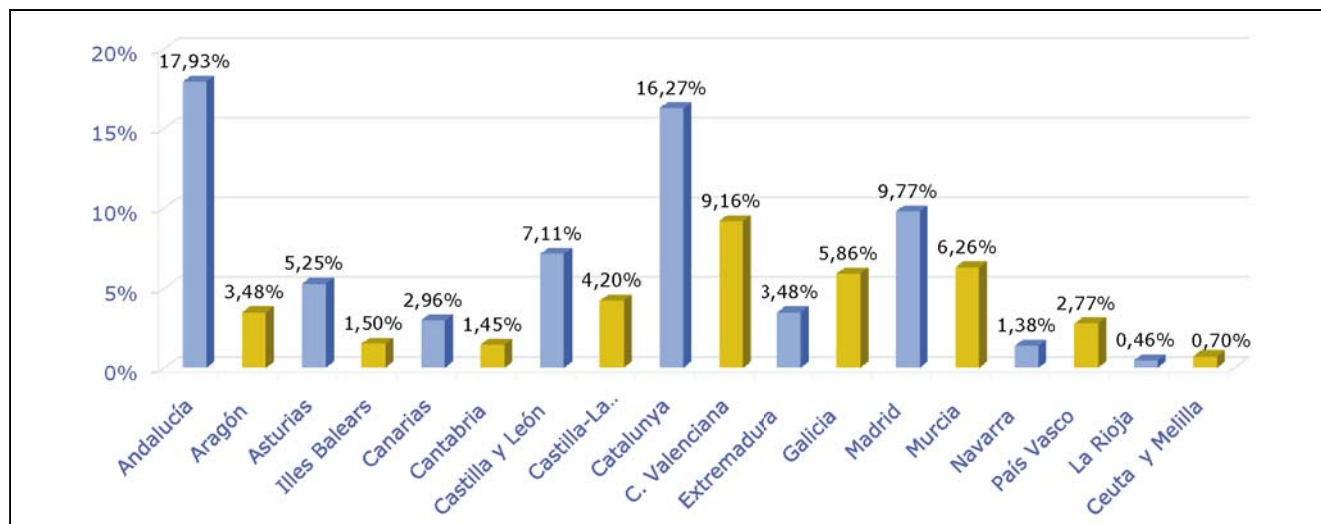
Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Tabla 3- Población con grado de discapacidad reconocido según Comunidades Autónomas: números absolutos, distribución porcentual y porcentajes respecto la población en España. Datos a 31 de diciembre de 2006.

ÁMBITO TERRITORIAL	Personas con discapacidad		Población	% sobre población
	N	%		
Andalucía	415.118	17,93%	8.059.461	5,15%
Aragón	80.498	3,48%	1.296.655	6,21%
Asturias (Principado de)	121.636	5,25%	1.074.862	11,32%
Baleares (Illes)	34.750	1,50%	1.030.650	3,37%
Canarias	68.622	2,96%	2.025.951	3,39%
Cantabria	33.561	1,45%	572.824	5,86%
Castilla y León	164.642	7,11%	2.528.417	3,85%
Castilla-La Mancha	97.338	4,20%	1.977.304	8,33%
Cataluña	376.642	16,27%	7.210.508	5,22%
Comunidad Valenciana	212.034	9,16%	4.885.029	4,34%
Extremadura	80.462	3,48%	1.089.990	7,38%
Galicia	135.742	5,86%	2.772.533	4,90%
Madrid (Comunidad de)	226.183	9,77%	6.081.689	3,72%
Murcia (Región de)	144.904	6,26%	1.392.117	10,41%
Navarra (Comunidad Foral de)	31.932	1,38%	605.876	5,27%
País Vasco	64.208	2,77%	2.141.860	3,00%
Rioja (La)	10.613	0,46%	308.968	3,43%
Ceuta y Melilla	16.111	0,70%	146.043	11,03%
ESPAÑA	2.314.996	100,00%	45.200.737	5,12%

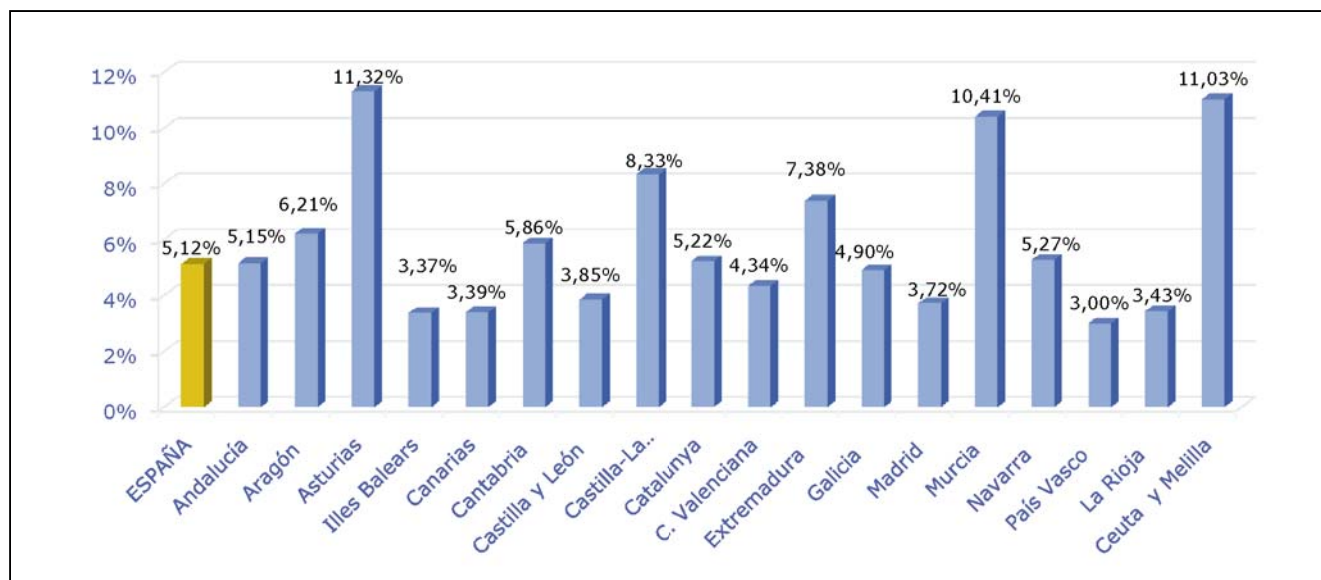
Fuentes: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (datos a 31 de diciembre de 2006). INE, Explotación estadística del Padrón Municipal a 1 de enero de 2007. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 4.- Distribución porcentual de las personas con grado de discapacidad reconocido por Comunidades Autónomas. Datos a 31 de diciembre de 2006.



Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 5.- Distribución porcentual de las personas con grado de discapacidad reconocido sobre el total de la población española. Datos a 31 de diciembre de 2006.



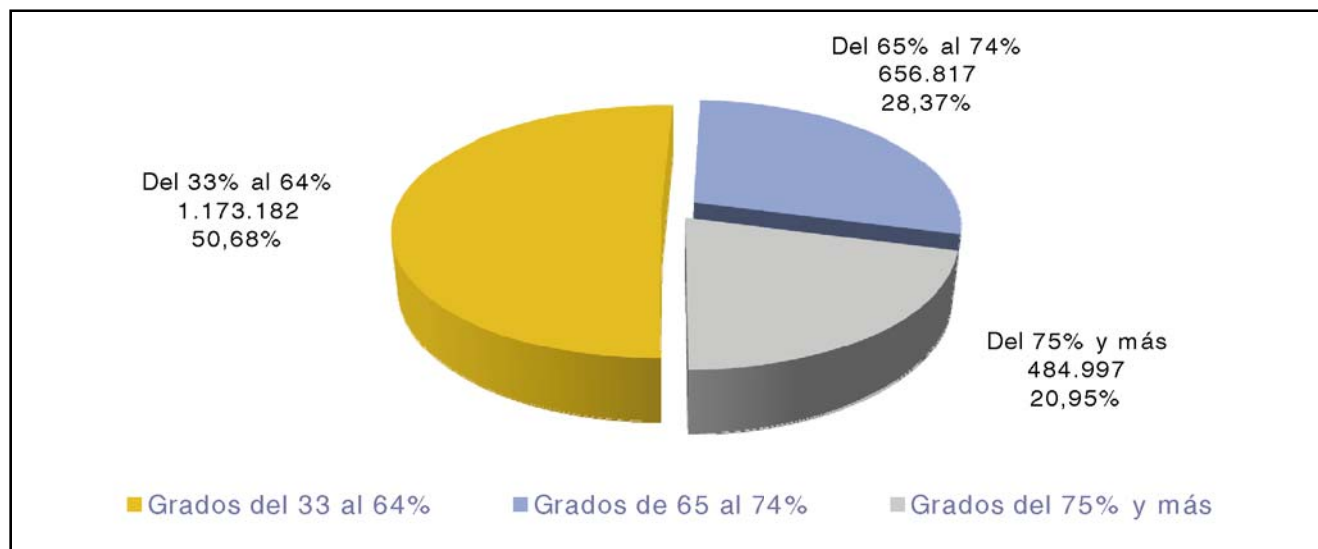
Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

mente. Por el contrario, Ceuta y Melilla, con 16.111 (0,70%), y La Rioja, con 10.613 (0,46%), son las comunidades con menor número de personas con discapacidad reconocida. (Ver gráfico 4).

En cuanto a la proporción que suponen las situaciones de discapacidad reconocida respecto al total de la población, se observa que no es homogénea en el territorio español. Asturias, Murcia y Ceuta y Melilla, con 11,32%, 10,41% y 11,03%, respec-

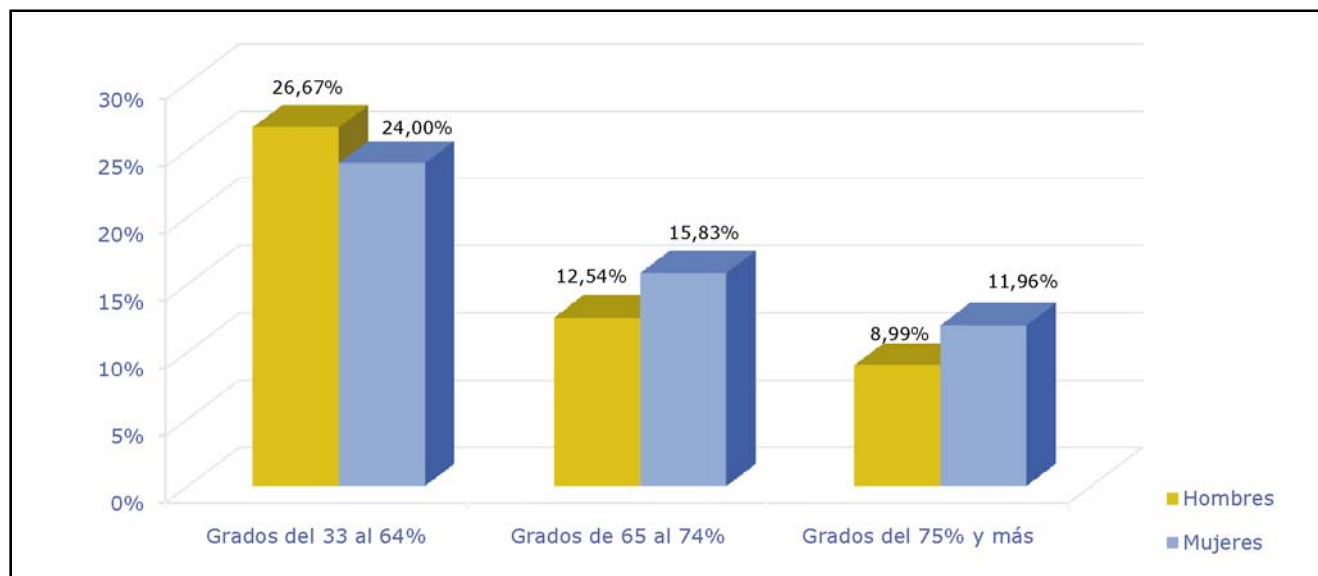
tivamente, presentan unas proporciones muy superiores a la media española (5,12%). Extremadura y Aragón también tienen proporciones superiores a la media, con 7,38% y 6,21% respectivamente. Por debajo de la media nacional, se sitúan Castilla y León (3,85%), Madrid (3,72%), La Rioja (3,43%), Illes Balears (3,37%), Canarias (3,39%), País Vasco (3,00%). En el resto de comunidades, las diferencias respecto a la media son poco significativas. (Ver gráfico 5).

Gráfico 6.- Distribución de las personas con grado de discapacidad reconocido según grado de discapacidad. Datos a 31 de diciembre de 2006.



Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 7.- Distribución porcentual de personas con certificado de discapacidad reconocido, según sexo y grado de discapacidad. Datos a 31 de diciembre de 2006. Porcentajes calculados sobre el total de cada grado de discapacidad.



Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Distribución según grado de discapacidad

Algo más de la mitad de la población que tienen reconocida la situación de discapacidad presenta un grado de discapacidad de entre el 33% y el 64%. El 28% tiene un grado de discapacidad de

entre el 65% al 74%, y el 21% restante tiene un grado de discapacidad del 75% o superior. (Ver gráfico 6).

Si clasificamos las personas con discapacidad reconocida a diciembre de 2006 según el grado de discapacidad reconocido y el sexo, se observa

Tabla 4.- Distribución de la población con grado de discapacidad reconocido según edad, sexo y grado de discapacidad: números absolutos y porcentajes sobre el total de cada tramo de edad. Datos a 31 de diciembre de 2006.

EDAD	Grados 33-64%		Grados 65%-74%		Grados >=75		TOTAL	
	N	%*	N	%*	N	%*	N	%
TOTAL								
De 0 a 17 años	107.753	64,49%	28.775	17,22%	30.551	18,29%	167.079	7,22%
De 18 a 34 años	178.941	46,89%	124.442	32,61%	78.239	20,50%	381.622	16,48%
De 35 a 64 años	678.842	55,78%	366.745	30,14%	171.361	14,08%	1.216.948	52,57%
De 65 a 79 años	179.275	44,34%	111.232	27,51%	113.844	28,15%	404.351	17,47%
De 80 años y más	28.371	19,57%	25.623	17,67%	91.002	62,76%	144.996	6,26%
Total	1.173.182	50,68%	656.817	28,37%	484.997	20,95%	2.314.996	100,00%
HOMBRES								
De 0 a 17 años	67.838	66,12%	17.068	16,64%	17.691	17,24%	102.597	9,19%
De 18 a 34 años	110.170	47,93%	74.153	32,26%	45.529	19,81%	229.852	20,60%
De 35 a 64 años	345.535	59,90%	151.925	26,34%	79.415	13,77%	576.875	51,69%
De 65 a 79 años	83.057	51,48%	38.491	23,86%	39.799	24,67%	161.347	14,46%
De 80 años y más	10.917	24,13%	8.668	19,16%	25.666	56,72%	45.251	4,06%
Total	617.517	55,34%	290.305	26,01%	208.100	18,65%	1.115.922	100,00%
MUJERES								
De 0 a 17 años	39.915	61,90%	11.707	18,16%	12.860	19,94%	64.482	5,38%
De 18 a 34 años	68.771	45,31%	50.289	33,14%	32.710	21,55%	151.770	12,66%
De 35 a 64 años	333.307	52,07%	214.820	33,56%	91.946	14,36%	640.073	53,38%
De 65 a 79 años	96.218	39,60%	72.741	29,93%	74.045	30,47%	243.004	20,27%
De 80 años y más	17.454	17,50%	16.955	17,00%	65.336	65,50%	99.745	8,32%
Total	555.665	50,68%	366.512	28,37%	276.897	20,95%	1.199.074	100,00%

*Porcentajes calculados sobre el total de cada tramo de edad

Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

según el gráfico 7, que los hombres son mayoría en el grupo de los que tienen un grado de discapacidad comprendido entre el 33% y el 64%. En grados mayores al 65%, el predominio de las mujeres es claro, sobre todo para los grados de discapacidad comprendidos entre el 65% y el 74%, donde la diferencia entre hombres (12,54%) y mujeres (15,83%), es de más de 3 puntos porcentuales.

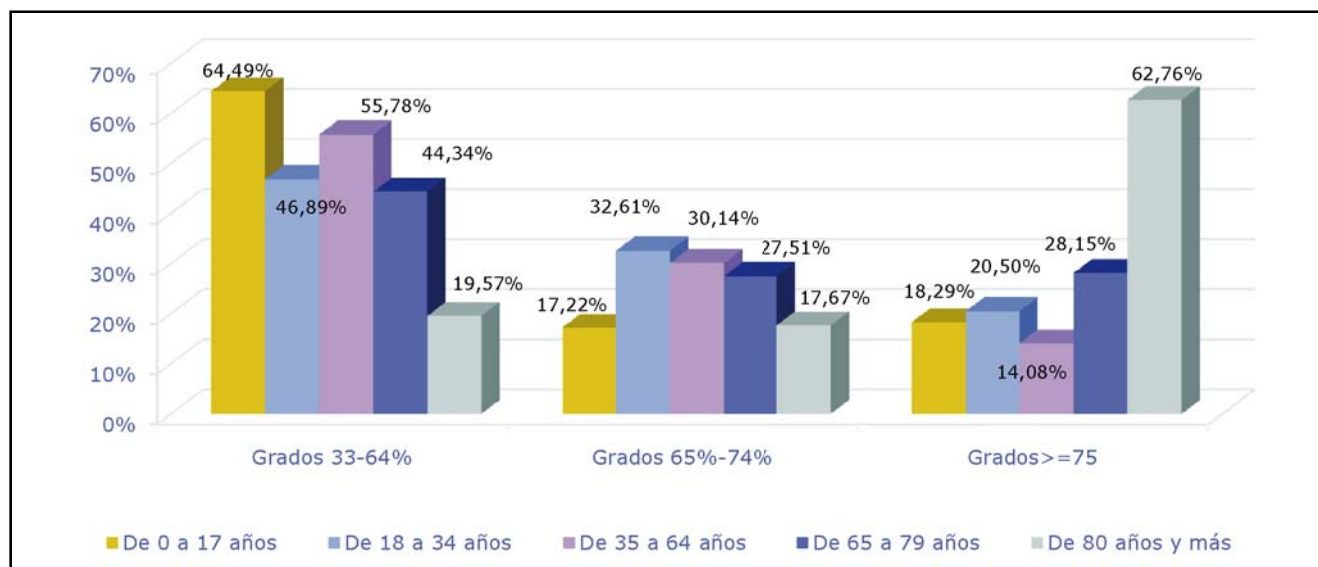
Más de la mitad de las personas que tienen reconocida una situación de discapacidad se encuentran en el tramo de edad entre 35 y 64 años. La concentración en este tramo de edad es mayor entre los varones (60%) que entre las mujeres (52%). La mayoría de las personas con discapacidad en este tramo de edad (55,8%) tienen reconocido un grado de discapacidad comprendido entre el 33% y el 64%, el 30,1% tienen un

grado de discapacidad comprendido entre el 65% y el 74% y sólo un 14,1% tienen reconocido un grado de discapacidad del 75% o más.

El tramo de edad que va desde los 65 a los 79 años agrupa al 17% del total de las personas con discapacidad reconocida, y el de 80 y más años, al 6%. La concentración en las edades elevadas es mayor entre las mujeres (el 28,5% de las mujeres con discapacidad reconocida tienen 65 o más años, frente a sólo un 18,5% de los hombres). Conforme avanza la edad, aumenta la proporción de personas con grado de discapacidad igual o superior al 75%, que entre los que tienen 80 y más años se acerca al 63%.

En las edades comprendidas entre 18 y 34 años se sitúan algo más del 16% del total de la población con discapacidad reconocida, y por debajo

Gráfico 8.- Distribución porcentual de personas con grado de discapacidad reconocido según edad y grado de discapacidad. Datos a 31 de diciembre de 2006.



Porcentajes calculados sobre el total de cada grado tramo de edad.

Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

de los 18 años, algo más del 7%. En las edades jóvenes predominan claramente los hombres, que suponen el 60,6% de las personas con discapacidad de menos de 35 años.

Distribución según tipo de deficiencia

Es evidente que una persona puede sufrir varias alteraciones de forma simultánea; la Base de Datos recoge hasta un máximo de tres por cada individuo; sin embargo, las cifras que se ofrecen a continuación se refieren únicamente a aquella deficiencia que ha sido anotada en primer lugar por el equipo de valoración, y que, en general, es la que se considera más importante. Bajo esta premisa se presentan los datos de cada uno de estos grupos.

Se observa que casi la mitad de las personas con una situación de discapacidad reconocida presentan como primera deficiencia una alteración englobada dentro de los tipos osteoarticular (26%) o de las alteraciones crónicas de los distintos aparatos y sistemas (22%). El resto están incluidas en los restantes grupos de deficiencias, destacando las alteraciones de las funciones mentales, con un 23% (trastorno mental, 13% y retraso mental 10%); las deficiencias neuromusculares, que afectan al 11% de la población con discapacidad reconocida, y las deficiencias de los órganos de los sentidos, presentes en el 13%

(8% que afectan a la visión y 5% a la audición). El restante 5% hasta llegar al 100% se reparte entre las deficiencias expresivas, las mixtas y otras deficiencias que por sus anomalías no han podido encuadrarse en los anteriores grupos. (Ver tabla 5).

Esta concentración de la discapacidad en los tipos osteoarticular y de enfermedades crónicas no debe extrañar: debemos tener en cuenta que las deficiencias incluidas bajo los ítems anteriores agrupan patologías que afectan a prácticamente todos los sistemas fisiológicos del organismo, mientras las deficiencias de las funciones mentales se circunscriben al área de la relación, y las sensoriales (auditiva y visual) se refieren a órganos muy concretos.

Si analizamos las deficiencias registradas en primer lugar según el sexo de las personas con discapacidad reconocida, se observa que en los hombres las deficiencias debidas a enfermedades crónicas y las osteoarticulares (que, conjuntamente, suponen un 45% del total) tienen una prevalencia muy similar, mientras que en las mujeres predominan claramente las deficiencias osteoarticulares (28,7%), que sumadas a las debidas a enfermedades crónicas, que las siguen en orden de importancia con un 21,3%, suponen la mitad de las deficiencias registradas.

El trastorno mental es la tercera deficiencia en

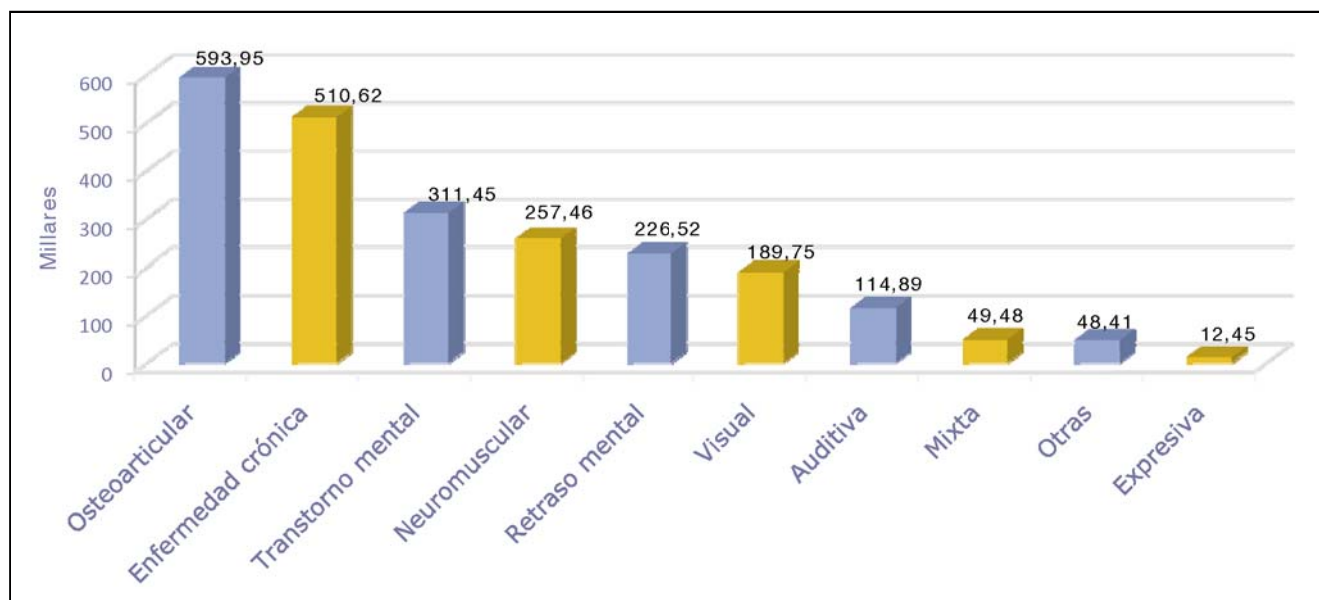
Tabla 5.- Distribución por orden de frecuencia de los distintos tipos de deficiencias registradas en primer lugar. Datos a 31 de diciembre de 2006.

TIPO DE DEFICIENCIA	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%*	N	%*	N	%
Osteoarticular	250.320	22,43%	343.633	28,66%	593.953	25,66%
Enfermedad crónica	255.268	22,88%	255.356	21,30%	510.624	22,06%
Trastorno mental	143.756	12,88%	167.694	13,99%	311.450	13,45%
Neuromuscular	137.676	12,34%	119.783	9,99%	257.459	11,12%
Retraso mental	129.343	11,59%	97.174	8,10%	226.517	9,78%
Visual	83.465	7,48%	106.285	8,86%	189.750	8,20%
Auditiva	56.106	5,03%	58.788	4,90%	114.894	4,96%
Mixta	20.342	1,82%	29.142	2,43%	49.484	2,14%
Otras	29.595	2,65%	18.819	1,57%	48.414	2,09%
Expresiva	10.051	0,90%	2.400	0,20%	12.451	0,54%
TOTAL	1.115.922	100,00%	1.199.074	100,00%	2.314.996	100,00%

* Porcentajes calculados sobre el total de cada sexo.

Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 9.- Distribución por orden de frecuencia según tipología de las deficiencias registradas en primer lugar. Datos a 31 de diciembre de 2006. Unidades: miles.



Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

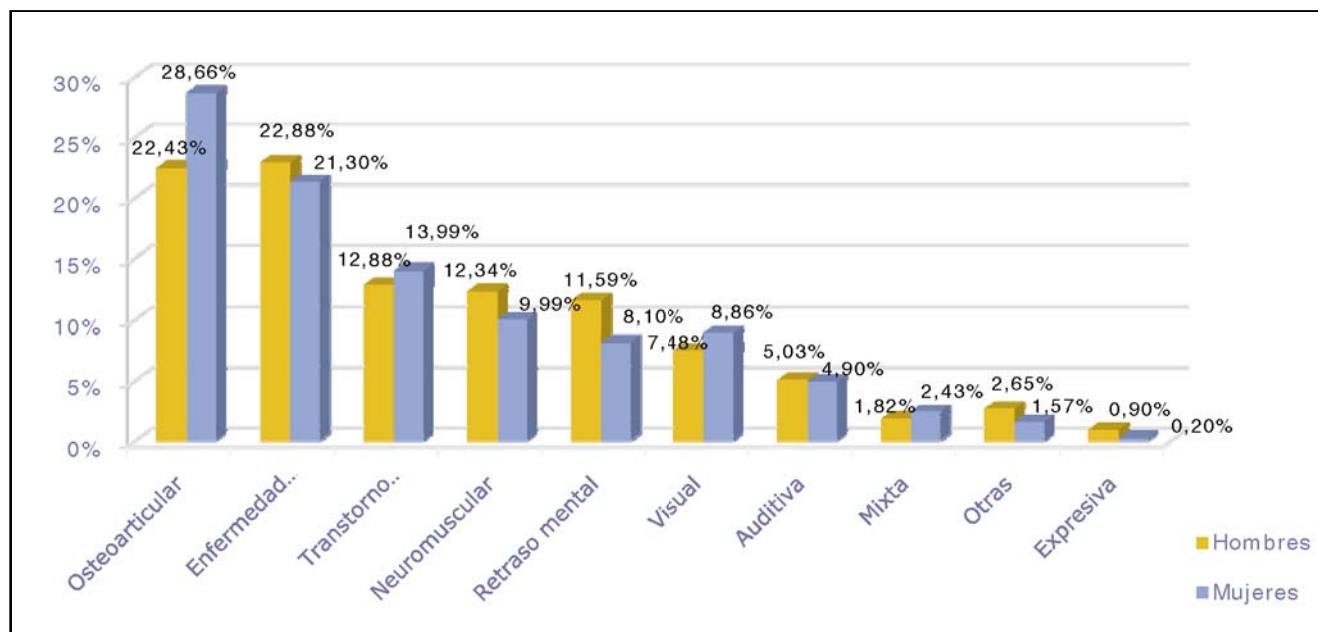
ambos sexos, representando el 12,9% en hombres y el 14,0% en mujeres.

Las deficiencias de origen neuromuscular ocupan, en ambos sexos, el cuarto lugar, con una diferencia porcentual de dos puntos a favor de los hombres (12,3% frente a 10,0%).

El retraso mental ocupa el quinto lugar en los hombres con un 11,6% mientras que en las mujeres desciende a la sexta posición con una incidencia del 8,1%.

En cuanto a las deficiencias referidas a los órganos de los sentidos, se observa que las visuales

Gráfico 10.- Distribución porcentual de las personas que tienen reconocido el certificado de discapacidad, según tipología de la deficiencia y sexo. Datos a 31 de diciembre de 2006.



Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

se sitúan en sexto lugar en los hombres con un 7,5%, mientras que en las mujeres está en quinta posición con un 8,9%. Las deficiencias auditivas, que ocupan el séptimo lugar en importancia en ambos sexos, suponen el 5,0% de las deficiencias registradas en primer lugar en los hombres y el 4,9% en las mujeres. (Ver gráfico 10).

Distribución según grupo de diagnóstico

Como diagnóstico se entiende las diferentes patologías que ocasionaron la deficiencia, es decir, las enfermedades u otros desórdenes que produjeron la anomalía en la estructura del organismo o en sus funciones.

El contenido de este apartado se tomó, por una parte, de la Clasificación Internacional de Enfermedades, CIE-9 (Organización Mundial de la Salud, 1987) y, por otra, del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, DSM 3-R (American Psychiatric Association, 1988). En la clasificación que realizó el IMSERSO se han dividido en doce grupos:

- Enfermedades musculoesqueléticas y de los tejidos conectivos.
- Enfermedades del sistema nervioso central y sistema nervioso periférico.
- Enfermedades de los órganos de los sentidos.

- Enfermedades respiratorias.
- Enfermedades cardiovasculares.
- Enfermedades del aparato digestivo.
- Enfermedades genitourinarias.
- Enfermedades endocrinas, nutritivas y metabólicas.
- Trastornos de la inmunidad. Enfermedades de la sangre y órganos hematopoyéticos. Neoplasias.
- Enfermedades de la piel y tejido celular subcutáneo.
- Trastornos mentales.
- Cromosomopatías y embriopatías.

El análisis se realiza considerando el diagnóstico que por aparecer en primer lugar entre los que se recogen en la base de datos (hasta tres posibles diagnósticos por persona, relacionados con las hasta tres posibles deficiencias registradas), es el que ocasionó la deficiencia considerada más importante.

El grupo de diagnóstico más frecuente es el de las enfermedades musculoesqueléticas y de los tejidos conectivos, que han originado el 24,6% del total de las deficiencias registradas en primer lugar (569.802 personas). Este grupo de diagnóstico es bastante más frecuente entre las mujeres que entre los varones (28,1% frente al 20,9%).

Tabla 6.- Distribución por orden de frecuencia de los distintos grupos diagnósticos. Datos a 31 de diciembre de 2006.

GRUPOS DE DIAGNÓSTICO	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%*	N	%*	N	%
Enfermedades musculoesqueléticas y de los tejidos conectivos	233.500	20,92%	336.302	28,05%	569.802	24,61%
Trastornos mentales	140.998	12,64%	169.173	14,11%	310.171	13,40%
Enfermedades de los órganos de los sentidos	123.677	11,08%	150.349	12,54%	274.026	11,84%
Enfermedades del sistema nervioso central y sistema nervioso periférico	148.223	13,28%	124.999	10,42%	273.222	11,80%
Enfermedades cardiovasculares	135.877	12,18%	130.643	10,90%	266.520	11,51%
Diagnóstico desconocido	146.264	13,11%	111.714	9,32%	257.978	11,14%
Trastornos de la inmunidad, sangre y órganos hematopoyéticos. Neoplasias	57.001	5,11%	52.231	4,36%	109.232	4,72%
Enfermedades respiratorias	43.677	3,91%	28.638	2,39%	72.315	3,12%
Enfermedades endocrinas, nutritivas y metabólicas	22.000	1,97%	37.157	3,10%	59.157	2,56%
Enfermedades del aparato digestivo	25.350	2,27%	20.573	1,72%	45.923	1,98%
Enfermedades genitourinarias	16.843	1,51%	18.453	1,54%	35.296	1,52%
Cromosomopatías y embriopatías	17.544	1,57%	14.681	1,22%	32.225	1,39%
Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo	4.968	0,45%	4.161	0,35%	9.129	0,39%
TOTAL	1.115.922	100,00%	1.199.074	100,00%	2.314.996	100,00%

* Porcentajes calculados sobre el total de cada sexo.

Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Los trastornos mentales son la segunda causa de discapacidad, pues están en el origen del 13,4% de las deficiencias registradas en la población con discapacidad reconocida. Este diagnóstico también es más frecuente entre las mujeres (14,1%) que entre los hombres (12,5%).

Las enfermedades de los órganos de los sentidos han sido la causa del 11,8% de las deficiencias registradas. También tienen una frecuencia relativa mayor en las mujeres (12,5% frente a 11,1% en los hombres).

Las enfermedades del sistema nervioso central y periférico han originado el 11,8% de las deficiencias registradas. Este grupo de diagnóstico es más frecuente entre los varones (13,3% frente a 10,4% en las mujeres).

Las enfermedades cardiovasculares están en el origen del 11,5% de las deficiencias registradas. Son más frecuentes en los hombres (12,2%) que en las mujeres (10,9%).

Algo más del 12% de las deficiencias registradas en primer lugar tienen diagnóstico desconocido. Esto supone que para cerca de 258.000 personas con discapacidad reconocida no se conoce la causa inmediata de su deficiencia principal.

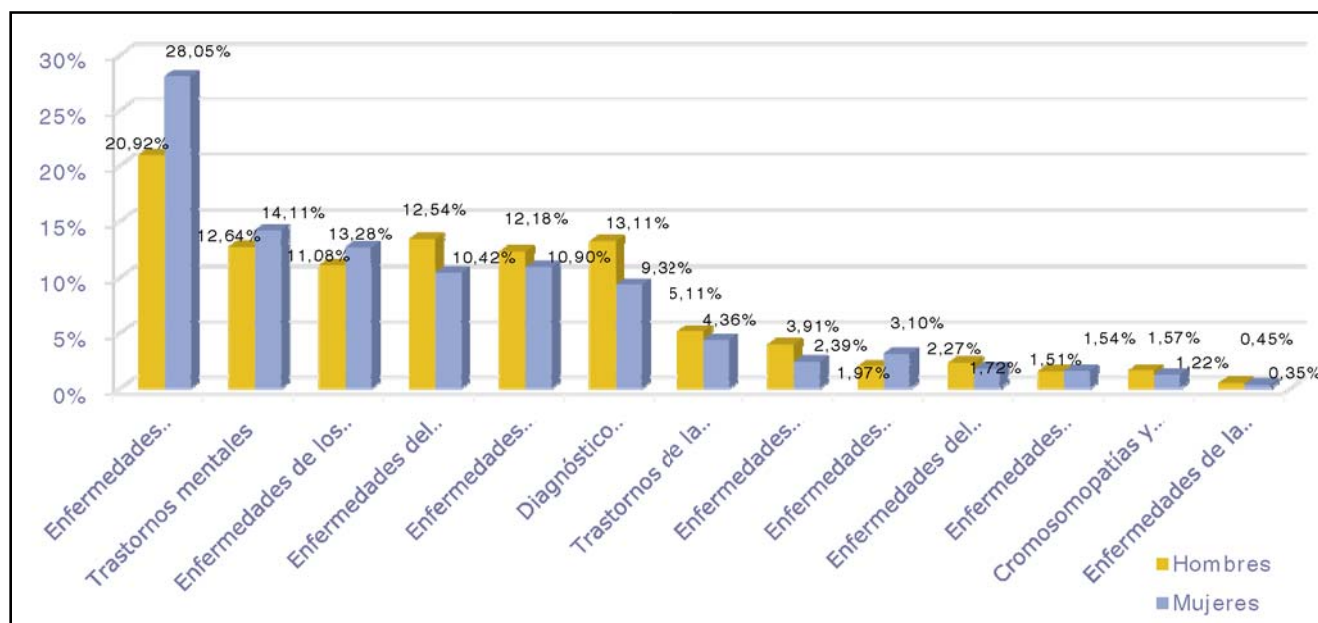
A continuación y con porcentajes bastante más bajos, se sitúan, por orden de frecuencias, los trastornos de la inmunidad, sangre y órganos hematopoyéticos y las neoplasias (que han causado el 4,7% de las deficiencias), las enfermedades respiratorias (responsables del 3,2% de las deficiencias), las enfermedades endocrinas, nutritivas

Gráfico 11.- Distribución porcentual de las personas que tienen reconocida la situación de discapacidad, según grupo de diagnóstico. Datos a 31 de diciembre de 2006.



Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 12.- Distribución porcentual de las personas que tienen reconocida la situación de discapacidad, según grupo de diagnóstico, por sexo. Datos a 31 de diciembre de 2006.



Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración Observatorio Estatal de la Discapacidad.

y metabólicas (2,56%) y las enfermedades del aparato digestivo (2,0%).

En los últimos lugares, se encuentran las enfermedades genitourinarias (1,5%), las cromosomopa-

tías y embriopatías (1,4%) y las enfermedades de la piel y tejido subcutáneo, que han sido la causa del 0,4% de las deficiencias registradas como más importantes en la población con certificado de discapacidad. (Ver gráficos 11 y 12).

Tabla 7.- Distribución por orden de frecuencia de los distintos grupos de etiología. Datos a 31 de diciembre de 2006.

GRUPOS DE ETIOLOGÍA	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%*	N	%*	N	%
Degenerativa	125.880	11,28%	297.598	24,82%	423.478	18,29%
No filiada	196.276	17,59%	190.722	15,91%	386.998	16,72%
Idiopática	118.546	10,62%	135.517	11,30%	254.063	10,97%
Vascular	121.581	10,90%	102.799	8,57%	224.380	9,69%
No consta	95.317	8,54%	77.058	6,43%	172.375	7,45%
Congénita	89.480	8,02%	81.935	6,83%	171.415	7,40%
Traumática	120.950	10,84%	41.132	3,43%	162.082	7,00%
Infecciosa	73.088	6,55%	56.311	4,70%	129.399	5,59%
Psicógena	41.014	3,68%	64.242	5,36%	105.256	4,55%
Tumoral	39.421	3,53%	47.990	4,00%	87.411	3,78%
Metabólica	25.715	2,30%	44.112	3,68%	69.827	3,02%
Sufrimiento fetal perinatal	27.529	2,47%	18.906	1,58%	46.435	2,01%
Inmunológica	12.888	1,15%	28.768	2,40%	41.656	1,80%
Tóxica	23.161	2,08%	5.707	0,48%	28.868	1,25%
Iatrogénica	5.076	0,45%	6.277	0,52%	11.353	0,49%
TOTAL	1.115.922	100,00%	1.199.074	100,00%	2.314.996	100,00%

* Porcentajes calculados sobre el total de cada sexo.

Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Distribución según etiología

La base de datos recoge la variable "Etiología", clasificada en catorce grupos, que se refiere a la causa de la deficiencia.

Los grupos de etiologías reflejados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad son los siguientes:

- Congénita.
- Traumática.
- Sufrimiento fetal perinatal.
- Degenerativa.
- Vascular.
- Metabólica.
- Tóxica.
- Psicógena.
- Infecciosa.
- Iatrogénica.
- Inmunológica.
- Idiopática.
- Tumoral.
- No filiada.

Se analizan a continuación cada uno de estos gru-

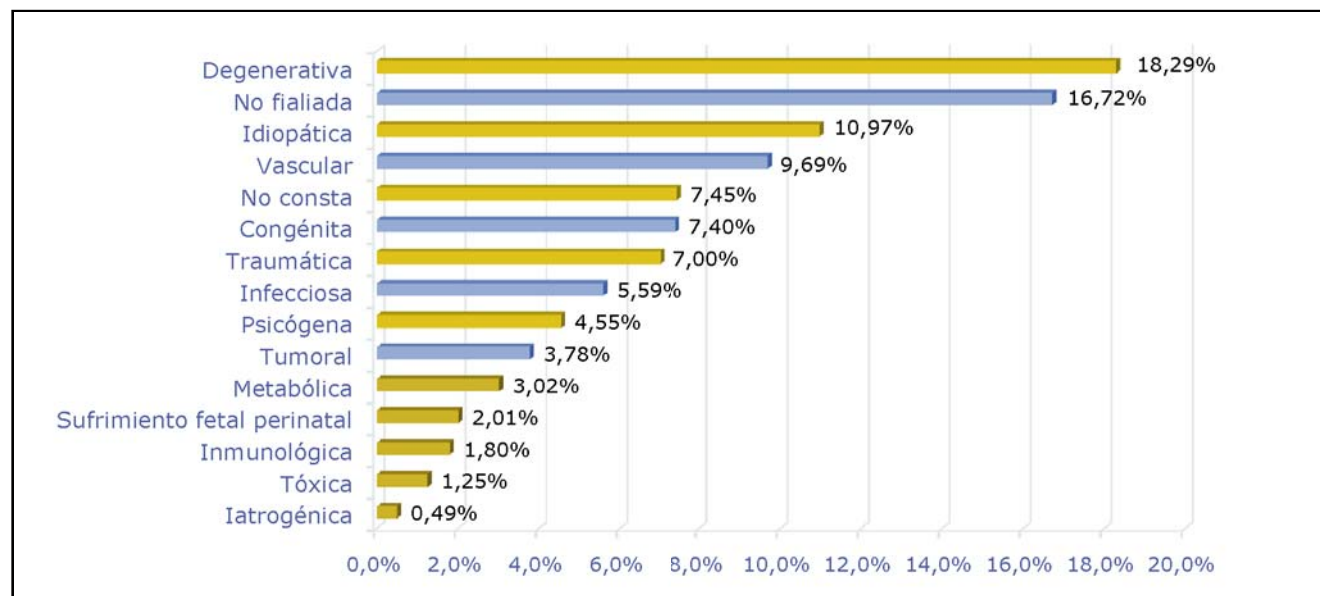
pos, con excepción de aquellos inespecíficos ("No filiada", "Desconocida" e "Idiopática") cuya naturaleza no permite establecer conclusiones generales. No obstante, hay que tener en cuenta que estos grupos etiológicos inespecíficos suponen, en total, más del 35% de las deficiencias registradas.

Se consideran de etiología degenerativa las deficiencias que son consecuencia de procesos que implican alteraciones irreversibles, estructurales y/o funcionales de las células o tejidos orgánicos con resultados de regresión precoz o en edades más avanzadas. Las deficiencias de etiología degenerativa son las de mayor frecuencia entre la población sometida a estudio, y representa el 18,3% del total.

Las deficiencias de etiología vascular son aquellas producidas por enfermedades que alteran los mecanismos fisiológicos que regulan las funciones de los vasos sanguíneos. Se encuadran dentro de este grupo etiológico el 9,7% de las deficiencias.

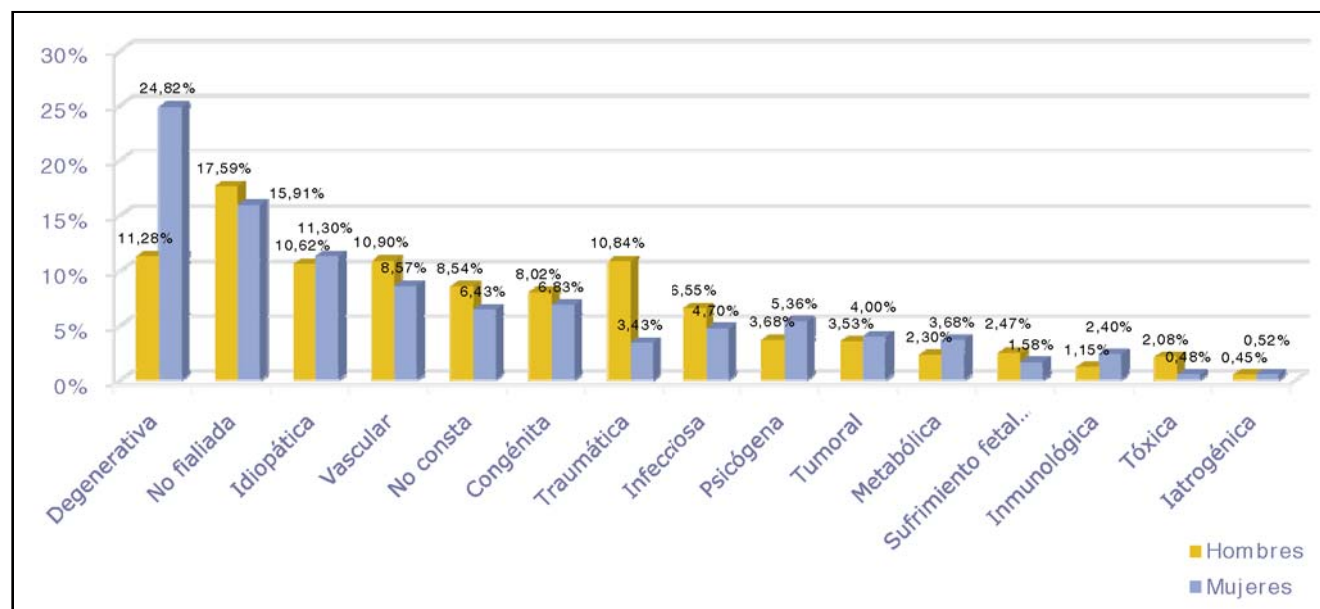
Se consideran deficiencias de origen congénito las alteraciones morfológicas funcionales, estructurales o moleculares, externas o internas, familiares

Gráfico 13.- Distribución de frecuencias de las personas que tienen reconocida la situación de discapacidad, según grupo de etiología. Datos a 31 de diciembre de 2006.



Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Gráfico 14.- Distribución porcentual de las personas que tienen reconocida la situación de discapacidad, según grupo de etiología por sexo. Datos a 31 de diciembre de 2006.



Fuente: IMSERSO, Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad. Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

o esporádicas, hereditarias o no, únicas o múltiples, presentes al nacer aunque puedan manifestarse más adelante. Su distribución porcentual entre las personas con certificado de discapacidad es de 7,4%.

Se incluyen en el grupo de deficiencias traumáticas aquellas deficiencias que son secuelas de lesiones traumáticas producidas por causas diversas como accidentes casuales, laborales, deportivos, guerras, etc., y las producidas por agentes de

diferente naturaleza. El porcentaje global respecto a la población estudiada es del 7,0%.

Se clasifican como de etiología infecciosa aquellas deficiencias que son secuelas de procesos infecciosos del individuo, originados por la agresión de agentes vivos patógenos, tales como virus, bacterias, hongos, parásitos, etc., quedando afectado cualquier órgano o sistema del organismo de forma irreversible. Este grupo etiológico representa el 5,6% del total de las deficiencias.

Las deficiencias de origen psicógeno son las producidas por psicopatologías distintas de las psicosis (que se consideran de etiología idiopática), tales como las neurosis, los trastornos de la afectividad, del comportamiento, de la personalidad, etc. Esta etiología causa el 4,6% de las deficiencias registradas en la población con certificado de discapacidad.

Son deficiencias de origen tumoral las que surgen como consecuencia de la aparición en cualquier tejido u órgano de neoformaciones de células atípicas con invasión de estructuras próximas en caso de tumoraciones malignas. Esta etiología origina el 3,8% de las deficiencias registradas.

Se consideran deficiencias de origen metabólico las alteraciones bioquímicas que afectan a las transferencias de materiales plásticos o energéticos del organismo. Se incluyen en este apartado también las alteraciones endocrinas y del equilibrio hidroelectrolítico. Las deficiencias metabólicas suponen el 3,02% de las registradas.


Las deficiencias originadas por sufrimiento fetal perinatal (producido en los períodos inmediata-

mente anteriores al parto, durante el parto y en el puerperio) representan el 2,0% del total.

Se consideran deficiencias de causa inmunológica, aquellas que son secuela de una alteración o pérdida específica de las defensas naturales (a nivel celular o humoral) o adquiridas (anticuerpos, vacunas), frente a agentes físicos, químicos, infecciosos, etc. Estas deficiencias representan el 1,8% del total.

La etiología tóxica incluye las deficiencias cuya causa es la puesta en contacto o la utilización de sustancias de origen físico, o químico orgánico o inorgánico, que alteran las estructuras o las funciones de los sistemas orgánicos. Su presencia en la población sometida a estudio es de un 1,3%.

La etiología iatrogénica agrupa aquellas deficiencias cuya causa se encuentra en actuaciones médico-terapéuticas (medicamentos, cirugía, técnicas de diversos tratamientos). Esta etiología ocupa el último lugar en la distribución de frecuencias, al estar asociada a un 0,5% de las deficiencias registradas (ver gráfico 13).

Podemos observar que existen diferencias entre ambos sexos con respecto al origen de la deficiencia. Las diferencias porcentuales difieren notablemente: el ítem "degenerativa" supone el 25% del grupo de mujeres, frente al 11% en los hombres, y en el "traumática", que en los hombres ocupa el tercer valor en orden y en las mujeres el noveno (11% y 3%, respectivamente). Nótese también las diferencias porcentuales y de orden en la etiología vascular, tóxica, metabólica y sufrimiento fetal. (Ver gráfico 14) 

Referencias bibliográficas

American Psychiatric Association (1988) *DSM-III-R, Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (3ª edición revisada)*. Barcelona: Masson, 1988, 660 páginas.

Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad [en línea]: [Madrid]: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), 2007.
http://www.seg-social.es/imserso/estadisticas/dis_dest1be.html
[Consulta: 5 de octubre de 2009].

Explotación estadística del Padrón Municipal a 1 de enero [en línea]: [Madrid]: INE, 2007.
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t20/e245/&file=inebase>
[Consulta: 5 de octubre de 2009].

Organización Mundial de la Salud (OMS) (1987) *CIE-9-MC, Clasificación internacional de enfermedades, novena revisión, modificación clínica (9ª edición)*. Madrid: D. Huertas, 383 páginas.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001) *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. IMSERSO, Madrid, 320 páginas.

Dos reflexiones sobre la accesibilidad en el transporte

por Enrique González Blanco

Afectado por distrofia muscular

Técnico especialista en desarrollo y aplicación de proyectos de edificación y obras

Bajo el título *Dos reflexiones sobre la accesibilidad en el transporte* se presentan sendos artículos, realizados por un mismo autor, sobre las dificultades que las personas con discapacidad encuentran para acceder a diferentes modalidades de transporte (una pública, la otra privada). Enrique González Blanco, afectado por distrofia muscular, pone de relieve las desigualdades de acceso a ciertos servicios existentes entre grandes ciudades y pequeñas localidades, así como el alto coste económico que generalmente suponen estos servicios para las personas con discapacidad.

La necesidad de incorporar el diseño universal en el sector del taxi

Me pregunto: ¿por qué son aún tan escasos los taxis accesibles para personas con silla de ruedas en numerosas ciudades de España, y prácticamente inexistentes en las pequeñas localidades y municipios que, sin embargo, sí cuentan con varios taxis convencionales?

Debido a la situación actual, cuando una persona que utiliza silla de ruedas (en especial si es motorizada no plegable) requiere el uso de este tipo de transporte en alguno de los numerosos lugares donde no existe, tiene que solicitarlo a otra localidad, el mas próximo a veces a una distancia de más de 30 ó 40 kms. a la redonda, si es que lo hay, pues en muchas comarcas ni en esa distancia se encuentra alguno adaptado. En mi caso, he tenido la experiencia en alguna ocasión de tener que solicitarlo a una distancia de 60 km.

Recordemos que hay muchas provincias españolas que no tienen ningún taxi de este tipo, y muchas otras cuentan con sólo uno o dos vehículos en todo su territorio, lo que origina que si el día para el que se le requiere libra, está averiado o tiene otro servicio apalabrado, no puede cubrir el nuestro.

Todo esto supone que los ciudadanos con discapacidad que utilizan silla de ruedas y son residentes en pequeños municipios y localidades, continúan padeciendo una *muy grave exclusión* en lo que se refiere al acceso al transporte público, a diferencia de lo que ocurre en las grandes ciudades. Siendo este medio el único posible para el desplazamiento de personas con dichas discapacidades en las zonas rurales. Todo ello sin hablar del desequilibrio socio económico que supone a cualquier afectado pedir un taxi adaptado en tales condiciones, porque el taxista lógicamente cobra el desplazamiento desde su ciudad hasta la localidad desde la que se solicita el servicio, añadiendo después el recorrido. En definitiva, un *auténtico diner* que, a menudo, repercute también en el gasto social de las Administraciones Públicas.



Mujer en silla de ruedas accediendo a un vehículo.

Para mejorar esta situación la solución mas práctica, a mi juicio, no es continuar con la idea actual de modificar vehículos mediante complejas reformas que implican, entre otras, la de la carrocería; lo cual, además de suponer un incremento considerable del precio, no resultar atractivo para los taxistas y requerir elevadas subvenciones, implica también situar la plaza para la persona con silla de ruedas en lugares tan poco dignos como pueda ser un maletero. Esta ubicación resulta, además, incómoda e insegura para la persona, ya que ha de pensarse que en múltiples casos la complejidad de la propia discapacidad requiere precisamente unas condiciones de máximo confort, y no precisamente viajar sobre el eje de las ruedas posteriores del vehículo sufriendo de forma directa los baches de la carretera y la fuerte inercia en las curvas.

Desde mi punto de vista la solución parte del fomento y la puesta en práctica del concepto de *accesibilidad universal* aplicado al diseño y fabricación de vehículos dedicados a este tipo de transporte público, al igual que ya es una realidad en otros medios como los nuevos autobuses, ferrocarriles o buques. ¿Por qué no también en el taxi?

Una buena forma de salvar el bache actual de la crisis es *innovar y desarrollar ideas novedosas* que con-

tribuyan al progreso social; y los fabricantes de automoción tienen aquí, con toda probabilidad, una excelente oportunidad. Únicamente es necesario que dicho sector tome conciencia de la deuda que tiene pendiente con la sociedad respecto a la aplicación en algún nuevo diseño del concepto de *accesibilidad universal* y que presenten un producto atractivo y a buen precio para el sector del taxi capaz de paliar la problemática que en este artículo se plantea.

El precio de conducir cuando se tiene una discapacidad poco común: problemática y posibles soluciones

Todos sabemos de la existencia de adaptaciones para posibilitar conducir a quienes padecen una discapacidad física mediante la instalación junto al volante de mandos tipo palanca para sustituir a los pedales. Lo que quizás no se conoce tanto son las posibilidades que existen para quienes por su tipo de limitación no pueden conducir utilizando las adaptaciones típicas más comunes, es decir freno/acelerador de palanca y pomo en el volante. Y, ciertamente, quienes por nuestro tipo de limitación no podemos utilizar estas adaptaciones con seguridad lo tenemos francamente complicado para poder conducir hasta hace poco más de uno o dos años, en que ya es posible en nuestro país conducir utilizando modernos sistemas electrónicos tipo *joystick*, mediante los cuales no es necesario aplicar la fuerza física para accionar los mandos del vehículo e incluso el mismo volante.

Estos *sistemas homologados* se vienen utilizando con normalidad desde hace años en diversos países de Europa como Alemania, Reino Unido, etc., aportando así una solución a limitaciones especiales como las que padecemos los afectados por distrofias musculares, esclerosis, amputaciones de ambos miembros superiores, etc., quienes anteriormente no teníamos opción alguna.

No obstante en nuestro país, a pesar de la reciente autorización para instalar este tipo de adaptaciones y conducir con ellas, aún queda un largo trecho para que quienes requerimos este tipo de adaptaciones podamos tener la oportunidad de examinarnos y equipar un vehículo con dicho sistema en *igualdad de condiciones* a cualquier ciudadano sin discapacidad. Ello es así porque, en primer lugar, aún son notablemente escasos los centros de formación (autoescuelas) dotados de este tipo de adaptaciones avanzadas. Apenas son una o dos las autoescuelas existentes en España con vehículos adaptados en los que esté instalado este tipo de mandos, lo que implica que si se reside en otra región y se desea obtener el carnet de con-

ducir hay que desplazarse hasta donde se encuentre una de ellas, sin que hasta el momento nadie nos costee los gastos de alojamiento, de asistente personal, etc., que requerimos al ser en general personas con una gran limitación física.

Por otro lado, tampoco existe un protocolo por el cual cuando una persona con estas limitaciones especiales pretende obtener el carnet de conducir pueda ser evaluado para determinar qué tipo de adaptaciones concretas necesita en cada caso y, a partir de aquí, orientarla o tramitarle las ayudas pertinentes para que pueda asistir a un centro de formación adecuado (esto es, que cuente con las adaptaciones que su caso requiere). Actualmente, la única opción es desarrollar el proceso a base de intuición, a menudo navegando al páiro y sin ningún tipo de asesoramiento ni apoyo oficial. De modo que si llegamos a una de estas autoescuelas por casualidad, tenemos que correr nosotros mismos con todos los gastos de formación, alojamiento, etc.; y no son gastos de pequeña cuantía, sino que hablamos de bastante dinero. Una desventaja que no padece ningún otro ciudadano sin discapacidad.

Posteriormente, en el supuesto de haber logrado obtener el permiso de conducir satisfactoriamente pasamos a otro gran problema: la adquisición del vehículo y su posterior adaptación.

Dado que este tipo de mandos para conducir tipo *joystick* son de avanzada tecnología su coste es bastante elevado, por lo cual estamos hablando de cantidades que superan con creces los 18.000 euros, a veces incluso los 30.000, dependiendo de la limitación física de la persona y por tanto del tipo de adaptación o adaptaciones que necesita. A todo lo anterior debemos añadir la adquisición de un vehículo adecuado que admita la instalación de este tipo de mandos; vehículo que además, en la mayoría de los casos, requerirá de una adaptación para posibilitar el acceso al interior con la misma silla de ruedas así como un equipamiento para realizar la conducción desde la propia silla, ya que por lo general se trata de discapacidades complejas. El resultado final es un vehículo cuyo precio, unido al de todos estos complementos, será de como mínimo 50.000 euros.

Evidentemente somos muy pocas las personas que padeciendo una discapacidad de este tipo, aun habiendo logrado obtener el permiso de conducir con un gran esfuerzo económico "muy superior al de cualquier persona sin discapacidad", tenemos posibilidades de adquirir un vehículo a este coste. Y, como sabemos, las ayudas y subvenciones actuales para la adaptación y adquisición de un vehículo en estos casos son muy inferiores. De modo que algo tiene que cambiar.

Taxis accesibles en España

(Nota del OED)

El IMSERSO y la Fundación ONCE colaboran, a través de convenios de renovación anual, en la promoción de la accesibilidad en el transporte en taxi. A estos convenios se pueden sumar las entidades locales interesadas en desarrollar en su ámbito respectivo este proyecto.

La tabla adjunta recoge el número de taxis accesibles puestos en funcionamiento durante el período 2001-2008. En ella puede apreciarse que aproximadamente dos tercios de estos vehículos adaptados se localizan en las capitales de provincia, en las que reside aproximadamente un tercio de la población española.

Taxis accesibles puestos en funcionamiento durante el período 2001-2008 en el marco de los convenios IMSERSO-Fundación ONCE.

Comunidades Autónomas	Número de taxis		Total
	Capitales de provincia	Otras localidades	
Andalucía	84	54	138
Aragón	18	2	20
Asturias	2	7	9
Baleares	30	20	50
Canarias	8	21	29
Cantabria	4	3	7
Castilla y León	26	14	40
Castilla-La Mancha	15	17	32
Cataluña	90	26	116
Comunidad Valenciana	18	29	47
Extremadura	11	16	27
Galicia	11	13	24
Madrid	100	8	108
Murcia	15	13	28
Navarra	0	3	3
País Vasco	32	13	45
La Rioja	4	1	5
Ceuta	0	0	0
Melilla	3	0	3
TOTAL	471	260	731


Fuente: IMSERSO.

Elaboración: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Desde mi punto de vista, el primer paso debe ser la creación de unos protocolos oficiales a seguir, mediante los que cualquier persona con este tipo de discapacidad especial que desee obtener el carnet de conducir pueda ser sometido a una primera evaluación y valoración por parte de una unidad especializada en estos casos que cuente con simuladores-evaluadores equipados con todo tipo de adaptaciones para conducir, incluidos los citados joysticks. Mediante todo ello podría determinarse, en cada caso concreto y al máximo detalle, qué es lo que cada afectado requiere para, a partir de ahí, asesorar a la persona; y, cuando proceda por la complejidad de su caso, enviarla a un centro de formación específica para este tipo de conductores (que, obviamente, contará con estas adaptaciones en sus vehículos de examen). Y, en el caso de que dicho centro de formación se encontrase en una localidad diferente a la de residencia de la persona afectada, tramitar una solicitud de ayuda oficial ante la Administración que corresponda para cubrir los gastos derivados de alojamiento, asistente personal, etc. durante el tiempo que deba permanecer desplazada, de tal forma que aquélla sólo deba abonar una cantidad similar al coste del carnet para cualquier ciudadano sin discapacidad.

Así mismo, por lo que se refiere a la adquisición del vehículo en estos casos en los que son necesarias adaptaciones especiales de alto coste, la Administración debería considerar la conveniencia de una subvención especial de forma que la persona afectada únicamente tenga que costear el precio del automóvil.

Creo que todo ello es lo mínimo que se puede pedir en estas situaciones de discapacidades complejas, de tal forma que la *igualdad social* que garantiza la Constitución Española sea plenamente efectiva. De modo que el conducir un automóvil no solo esté al alcance de quienes teniendo una discapacidad especial poseen un alto poder adquisitivo, sino también del resto de ciudadanos y ciudadanas. Porque recordemos que no se está hablando de un artículo de lujo, sino de un medio de transporte básico para quienes no tienen forma de hacerlo por sus propios medios físicos y que en muchos casos, dependiendo del lugar en donde se reside, puede convertirse en la única alternativa para el desplazamiento.

No podría concluir sin hacer un llamamiento a los fabricantes de automoción para que en estos tiempos de crisis busquen la innovación y lancen al mercado algún *modelo familiar económico*, diseñado conforme al concepto de *accesibilidad universal* que en lo sucesivo debe de imponerse en todos los ámbitos, ya que es un compromiso social de todos para fomentar la igualdad 

Convocatorias y eventos

Becas, ayudas y subvenciones

Becas a estudiantes universitarios

Becas Capacitas Empresa. Fundación Universia curso 2009-2010.

Beneficiarios: Estudiantes que se encuentren matriculados o estén en condiciones de matricularse, por primera vez, en enseñanzas oficiales de grado o programas oficiales de postgrado impartidos por universidades españolas durante el curso académico 2009-2010 y que acrediten legalmente una discapacidad igual o superior al 33% o incapacidad permanente.

Fin de plazo de inscripción: 15 de noviembre de 2009.

Organiza: Fundación Universia.

Programa Euroempleo

ORDEN de 5 de octubre de 2009, por la que se regula y convoca la participación en el Programa de Euroempleo.

Plazo de presentación de solicitudes: del 23 de octubre al 23 de diciembre de 2009.

Organiza: Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Convocatoria completa: Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, 22 de octubre de 2009.

Subvenciones a planes de acción para personas con discapacidad

Decreto nº 279/2009, de 11 de septiembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a entidades sin fines lucrativos, para el desarrollo del plan de acción para personas con discapacidad.

Lugar: Murcia.

Plazo de ejecución de las actividades subvencionadas: 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009.

Convocatoria completa: Boletín Oficial de la región de Murcia, 17 de septiembre de 2009.



Ayudas para ejecutar acciones formativas con compromiso de contratación para el periodo 2009-2010, ayudas para el transporte, manutención y alojamiento, de becas cuando se trate de personas con discapacidad desempleadas

Resolución de la consejera de Trabajo y Formación, presidenta del Servicio de Empleo de las Islas Baleares, de día 21 de octubre de 2009 por la cual se aprueba la convocatoria informativa de ayudas para ejecutar acciones formativas con compromiso de contratación para el periodo 2009-2010 y para la presentación de solicitudes de ayudas para el transporte, manutención y alojamiento, de becas cuando se trate de personas con discapacidad desempleadas y de ayudas a la conciliación, cofinanciados por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo Pluriregional "Adaptabilidad y empleo" 2007-2013.

Lugar: Islas Baleares.

Plazo de solicitud: del 28 de octubre de 2009 al 30 de junio de 2010.

Convocatoria completa: Boletín Oficial de las Islas Baleares de 27 de octubre de 2009.

Reuniones, jornadas, cursos y congresos

Curso "La psicomotricidad como respuesta para personas con discapacidades moderadas o graves"

Lugar: Centro de Atención de Minusválidos Psíquicos (CAMP), Zaragoza.

Fechas: días 3, 10 y 17 de noviembre de 2009.

Empresa organizadora: Instituto Aragonés de Administración Pública y el Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

IV Congreso Nacional sobre Universidad y Discapacidad. XIII Reunión del Real Patronato sobre Discapacidad

Lugar: León.

Fecha: del 11 al 12 de noviembre de 2009.

Organizan: Universidad de León - Real Patronato sobre Discapacidad.

X Jornadas Internacionales sobre el Síndrome de Down, "La conquista de la dignidad"

Lugar: Barcelona.

Fecha: del 12 al 13 de noviembre de 2009.

Organiza: Fundació Catalana Síndrome de Down.



I Congreso internacional sobre atención integral a la discapacidad y la dependencia - IV Jornadas Técnicas de PRODE

Lugar: Pozoblanco (Córdoba).
Fecha: del 18 al 20 de noviembre de 2009.
Organiza: PRODE, la Universidad de Córdoba y el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).

Curso "Bases metodológicas para el acceso del alumnado con discapacidad auditiva al currículo ordinario"

Lugar: Madrid.
Fecha: del 19 de noviembre de 2009 al 21 de noviembre de 2009.
Organiza: Ministerio de Educación y FIAPAS.

Curso Percepción Sensorial en Autismo y Asperger

Lugar: Salón de Actos de la Fundación ONCE, Madrid.
Fecha: del 20 al 21 de noviembre de 2009.
Organiza: Autismo Ávila y Fundación ONCE.



Jornadas del Observatorio Estatal de la Discapacidad "Coordinación Sociosanitaria: Una necesidad ineludible"

Lugar: Cáceres.
Fecha: 25 de noviembre de 2009.
Organiza: Revista Siglo XXI y el Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Congreso iguales y diferentes ante el derecho privado

Lugar: Casa Convalescència de la Universidad Autónoma de Barcelona.
Fecha: del 10 al 11 de diciembre de 2009.
Plazo de inscripción: hasta el 4 de diciembre de 2009.
Presentación resumen comunicaciones. Fecha límite: 1 de diciembre de 2009.
Empresa organizadora: Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Privado, Universidad Autónoma de Barcelona.

III Congreso Nacional y I Internacional "Nuevas perspectivas de la deficiencia auditiva"

Lugar: Alicante.
Fecha: del 17 al 19 de diciembre 2009.
Organiza: Departamento de Psicología Evolutiva y Didáctica de la Universidad de Alicante.

Premios y concursos

XXIII Edición Premios Tiflos Poesía, Cuento, Novela y Periodismo

Fin del plazo de presentación: Poesía, Cuento y Novela, 31 de octubre de 2009; Periodismo, 15 de enero de 2010.
Organiza: ONCE.

Premio Reina Sofía, de promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad

Fin del plazo de inscripción: hasta el día 16 de noviembre de 2009.
Organiza: Real Patronato sobre Discapacidad.
Convocatoria completa: Boletín Oficial del Estado 2 de octubre de 2009.

II Premio INTEGRA de generación de empleo entre las personas con discapacidad BBVA

Se premiarán aquellas iniciativas innovadoras que generen valor en el empleo para personas con discapacidad y que está dotado con 200.000 euros.
Fin de plazo de inscripción: 3 de diciembre de 2009.
Organiza: Grupo BBVA.

VI Edición del premio ABC Solidario

Se premiará la participación de universitarios en proyectos sociales.
Fin de plazo de inscripción: 20 de diciembre de 2009.
Organiza: Diario ABC.

Otras convocatorias y eventos

Proceso de evaluación, reconocimiento y certificación de la competencia profesional adquirida por la experiencia laboral y/o vías no formales de formación

Orden de 14 de septiembre de 2009, de las Consejeras de Educación, Universidades e Investigación y de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se convoca el proceso de evaluación, reconocimiento y certificación de la competencia profesional adquirida por la experiencia laboral y/o vías no formales de formación, en las unidades de competencia de las Cualificaciones Profesionales de Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio y Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales.

Localización: Comunidad Autónoma del País Vasco.

Plazo de evaluación, reconocimiento y certificación de la competencia: desde octubre de 2009 hasta julio de 2010,

Organizan: Consejerías de Educación, Universidades e Investigación y de Empleo y Asuntos Sociales.

Convocatoria completa: Boletín Oficial del País Vasco de 2 de octubre de 2009.



II Festival Internacional de Cine sobre Discapacidad

Lugar: Collado Villalba, Madrid.

Fecha: del 18 al 21 de noviembre de 2009.

Entidad organizadora: Fundación ANADE.

Feria de empleo para personas con discapacidad

Lugar: Madrid (IFEMA).

Fecha: del 24 al 25 de noviembre de 2009.

Organiza: Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.

Entrada: libre.

Cinemobile, III Certamen cortometrajes y discapacidad

Lugar: Sevilla.

Fecha: marzo de 2010.

Fin del plazo de presentación de solicitudes: 10 de enero de 2010.

Organiza: Cinemobile 

Libros recibidos



Visiones y revisiones de la discapacidad

Patricia Brogna (Compiladora)
México, Fondo de Cultura Económica, 2009.

Autores: Valdelúcia Alves da Costa, Flavia Anau, Luis Fernando Astorga Gatjens, Colin Barnes, Len Barton, Patricia Brogna, Ruth Castro Alejo, María Soledad Cisternas Reyes, Christian Courtis, Zardel Jacobo Cúpich, Lennard J. Davis, Rosita Edler Carvalho, Amalia Gamiao Ríos, Enrique Garrido Ramírez, Raúl Sergio González Návlar Antonio Jiménez Lara, Benjamín Mayer Foulkes y Liliana Pantano.
ISBN 978-607-16-0051-6

Aunque las personas con discapacidad han existido siempre desde los orígenes de la humanidad, el concepto social de "discapacidad" ha experimentado una gran evolución a lo largo de la historia. La presente obra constituye una compilación de artículos de distintos profesionales (sociólogos, antropólogos, historiadores, pedagogos, periodistas, profesores, juristas, psicólogos, médicos...), que dan cuenta de los cambios conceptuales que se han producido en los últimos años en relación con las personas con discapacidad, abordan la discapacidad desde una perspectiva interdisciplinaria y analizan la experiencia social de la discapacidad en los distintos niveles micro, meso y macrosociales.

Señala Patricia Brogna en su introducción que, hasta hace no muchos años, la discapacidad fue entendida como un problema de salud individual que afectaba exclusivamente a la persona con alguna discapacidad y a sus familias, y que esta visión ha sostenido prácticas y discursos centrados en la cura, la rehabili-

tación, la educación y la asistencia por parte de especialistas y generalmente en espacios segregados. Frente a estos planteamientos, presentes todavía en algunos entornos, la lucha de los movimientos sociales de personas con discapacidad, y en especial de las organizaciones de la sociedad civil, de las personas con discapacidad y de sus familias, por la igualdad y el reconocimiento de derechos ha provocado un cambio de pensamiento, una reconceptualización desde un paradigma social, que define a la discapacidad ya no como algo inherente a la persona, sino como un estigma, un signo y un símbolo construidos en el espacio de lo social.

En el primer gran bloque de los cinco que componen la obra, además de analizar los principales datos estadísticos sobre discapacidad disponibles en los países iberoamericanos y las tendencias demográficas que estos datos permiten identificar, se ponen de relieve las diferencias conceptuales y metodológicas que presentan las estadísticas sobre la población con discapacidad realizadas en los diversos países, que dificultan no sólo la comparación entre los datos obtenidos, sino también la adecuada comprensión de la realidad de cada país. Para resolver este problema, se destaca la necesidad de avanzar hacia la aplicación de definiciones y metodologías comunes que proporcionen datos comparables y se propone la inclusión de la variable cultural en el estudio social de la discapacidad y el análisis de su impacto en las clasificaciones y los abordajes estadísticos, a la vez que se anima a la comunidad científica a profundizar en el análisis de los datos disponibles, que ofrecen la posibilidad de acrecentar el conocimiento sobre las situaciones discapacidad. Firman los artículos de este bloque Antonio Jiménez Lara y Liliana Pantano.

La segunda parte integra una serie de aportaciones a la conceptualización de la discapacidad desde el denominado "modelo social". Se destaca la importancia de analizar los mecanismos y procesos sociales discapacitantes en contraposición a las propuestas tradicionales, centradas casi únicamente en la rehabilitación y la reeducación; se enfatiza el rol de los movimientos sociales en la lucha por la inclusión social y el papel de la educación inclusiva en la construcción de una nueva normalidad respetuosa con las diferencias, y se analiza la tensión entre las visiones de los modelos médico y social de la discapacidad. Los artículos que componen este bloque han sido escritos por Colin Barnes, Len Barton y Rosita Edler Carvalho.

La tercera parte analiza la discapacidad desde una perspectiva histórica, examinando los diversos modelos y formas de entender la discapacidad y su vigencia actual, profundizando en el estudio de la génesis y el desarrollo de los conceptos de normalidad y anormalidad y analizando la forma en que los prejuicios condicionan la experiencia de la discapacidad. Los firmantes de los artículos integrados en este bloque son Patricia Brogna, Lennard J. Cavis y Zardel Jacobo Cúpich.

En la cuarta parte de la obra se estudian las relaciones entre discapacidad y comunidad y algunos aspectos particulares de estas relaciones, como las acciones llevadas a cabo en materia de rehabilitación e integración en comunidades rurales de Oaxaca (México), la prohibición legal para las personas ciegas de desempeñar cargos de juez, fiscal y notario público en Chile, el papel de la familia en la construcción de las trayectorias vitales y sociales de las personas con discapacidad y las aportaciones que las personas ciegas pueden hacer en el campo del diseño y de artes tan pretendidamente visuales como la foto-

grafía. Junto a estos temas, uno de los artículos de esta parte profundiza en el análisis del largo camino recorrido del proceso de elaboración de hasta la aprobación la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su protocolo facultativo en el sexagésimo primer periodo de sesiones de la Asamblea de Naciones Unidas, y del papel que en este proceso jugaron las organizaciones de personas con discapacidad, sin cuya intensa participación y protagonismo no hubiera sido posible la elaboración y aprobación de este texto gracias al cual se ha producido un cambio de paradigma y el establecimiento de una nueva visión de la discapacidad basada en la dignidad y los derechos humanos y no en el menosprecio y en la caridad. En este amplio apartado han contribuido Flavia Anau y Ruth Castro Alejo (que firman conjuntamente uno de los artículos), Luis Fernando Astorga Gatjens, María Soledad Cisternas Reyes, Enrique Garrido Ramírez y Benjamín Mayer Foulkes.

Por último, la quinta parte de la obra aborda el tema de las políticas y la discapacidad, a partir del análisis de diversas concreciones en Brasil (impacto de las políticas públicas de formación continua en la educación inclusiva) y México (implementación de las políticas antidiscriminatorias, rol de las instituciones y organizaciones sociales en la formación de las políticas públicas y análisis de las dificultades para llevar a cabo políticas sociales efectivas). Los autores de los artículos que integran este último apartado son Valdelúcia Alves de Castro, Christian Curtis, Amalia Gamio Ríos y Raúl Sergio González Nívar.

En conclusión esta obra constituye una importante y valiosa compilación para cualquier persona interesada en conocer la evolución de los enfoques de la discapacidad, el proceso de construc-

ción social del concepto, la importancia de los factores ambientales, las claves de la inclusión y participación social y los planteamientos del denominado modelo social de la discapacidad. Las reflexiones teóricas y los análisis de las prácticas y acciones sociales llevadas a cabo tanto en el ámbito internacional como en el contexto latinoamericano que conforman esta obra contribuirán, sin duda, a la difusión y consideración crítica de las diferentes perspectivas (visiones y revisiones) que en ella se abordan.



La educación inclusiva: de la exclusión a la plena participación del alumnado

Giné, Climent.
Editorial Horsori, 2009.
ISBN 978896108530

Este volumen, coordinado por Climent Giné y en el que participan diversos expertos nacionales e internacionales en educación inclusiva, plantea la necesidad de reflexionar sobre este concepto (desde el punto de vista teórico) pero también sobre los diferentes agentes que lo condicionan (esto es, desde una vertiente práctica).

Así, en primer lugar se recoge la posición de los organismos internacionales (capítulo 1) y los cambios acaecidos desde que en 1994 se aprobara la Declaración de Salamanca (capítulo 2), se presenta una mirada psicoeducativa a la educación inclusiva (capítulo 3) y se plantea la necesidad de la participación de todo el alumnado para construir una escuela realmente inclusiva (capítulo 4). A continuación, se abre un bloque

de tres capítulos sobre la importancia del trabajo coordinado y en equipo (entre docentes, entre estudiantes y entre centros), y se analiza el uso del *Index for Inclusion* en Cataluña e Inglaterra (capítulos 8 y 9, respectivamente). El trabajo se cierra con un capítulo en el que, además de unas consideraciones finales, se presentan distintos elementos a tener en cuenta a la hora de hacer progresar las políticas de educación para desarrollar sistemas de educación inclusiva.

En definitiva, una nueva aportación al mundo de la educación inclusiva que nos permitirá seguir avanzando en su definición y construcción.

GUÍA PARA
LA AUTODEFENSA
DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD
2009

Guía para la
autodefensa

Guía para la autodefensa de personas con discapacidad

Ana Sastre.
CERMI, 2009.

Esta Guía editada por el CERMI ha sido concebida como herramienta para que cada persona que presente una discapacidad pueda convertirse en autodefensor/a de sus derechos. Su finalidad es conseguir que cambien "algunas cosas" para que "todas las mujeres y hombres con discapacidad se sientan ciudadanos y ciudadanas en igualdad de condiciones.

En este sentido, la publicación ofrece una panorámica del marco legal, internacional y nacional, que protege los derechos de este colectivo. También se incluyen consejos, orientaciones, recursos e instrumentos para que la persona con discapacidad pueda defender sus derechos por sí misma.

La guía, la primera de estas características que se edita en España pensada para toda la discapacidad, estará disponible en forma de folleto y en formato digital, que podrá ser descargado en la página de Internet.



La Aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo

Ricardo Esteban Legarreta.
Tirant lo Blanch, 2009.
ISBN 9788498765380

La presente monografía constituye una exhaustiva aproximación al régimen jurídico del trabajo de las personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo. El texto analiza pormenorizadamente la normativa estatal, la negociación colectiva y la jurisprudencia y doctrina judicial aplicables a este específico ámbito laboral, al tiempo que recoge las expectativas de reforma de su régimen jurídico, apuntadas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre y en la "Estrategia Global" de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012, aprobada recientemente por el Gobierno. El libro parte del análisis de los aspectos nucleares de la relación laboral especial aplicable en Centros Especiales (Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio) y del régimen jurídico básico de éstos (Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre).

A continuación, el texto aborda otros aspectos clave de los Centros, como son, entre otros, las ayudas y subvenciones, el deber de ajuste personal y social o los enclaves laborales en la empresa ordinaria. En un último apartado, la obra

expone las principales cuestiones técnicas suscitadas por la negociación colectiva de Centros y por los derechos de participación y representación de los trabajadores, bloque temático que incluye un original y completo análisis de la negociación colectiva sectorial y de empresa.



Las personas inmigrantes con discapacidad en España

Eduardo Díaz Velázquez,
Agustín Huete García,
María de los Ángeles Huete García
y Antonio Jiménez Lara.
Subdirección General de
Información y Publicaciones.
Ministerio de Trabajo
e Inmigración, 2009.
ISBN 9788484173175

El estudio que ha dado origen a este libro fue un proyecto del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), pionero en la investigación y análisis de los temas relacionados con la población con discapacidad en España, que ha contado con el apoyo y financiación de esta Secretaría de Estado a través del Observatorio Permanente de la Inmigración. El objetivo de la investigación es efectuar una primera descripción de la situación de las personas inmigrantes con discapacidad en España, su realidad y sus necesidades y demandas específicas, aportando finalmente propuestas de actuación con este colectivo.

Una de las primeras conclusiones a las que llega el estudio, el primero de estas características que se realiza en España, es que las personas inmigrantes con disca-

padidad reconocen elevados niveles de integración en nuestro país; aunque la integración real está relacionada con la edad, el nivel de estudios y el ámbito territorial y residencia del individuo.

Otro de los temas que se ponen de manifiesto en el trabajo, es que el número de inmigrantes que contrae la discapacidad en el trayecto migratorio, aunque cualitativamente relevante por la trascendencia social del fenómeno, es escaso; de hecho, de los que tienen situación legal y certificado de discapacidad, más de dos tercios se encontraban en situación de discapacidad con antelación a su emigración.

Por último, el estudio recoge una serie de recomendaciones como prestar una atención especializada a las personas que adquieren una discapacidad durante el proceso migratorio, realizar registros encaminados a cuantificar la población inmigrante con discapacidad o mejorar los sistemas de evaluación y análisis de las actuaciones realizadas en la atención a este colectivo.



Guía de servicios ferroviarios para viajeros con discapacidad

Adif, Renfe y Ministerio de Fomento, 2009.

En esta guía se recogen los servicios que se ofrecen a los viajeros con discapacidad con necesidades especiales relacionadas con su desplazamiento y el procedimiento a seguir para recibir asistencia en la realización de su viaje.

Se trata de una versión actualizada y ampliada de la guía editada en julio de 2007, teniendo en cuenta las mejoras incorporadas en el servicio desde su

puesta en funcionamiento: mayor número de estaciones y trenes accesibles, reducción de los tiempos de aviso de solicitud de la asistencia y servicios de asistencia inmediata, sin necesidad de aviso, en algunas de las principales estaciones.

Entre la información que recoge se encuentran una serie de apartados donde indican al usuario desde cómo comprar un billete hasta una lista exhaustiva de trenes accesibles detallándose si los puestos de venta son accesibles para las personas con discapacidad física.



Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco

Barea Tejeiro, José (Dir.); Monzón Campos, Jose Luis (Coord.). Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco. Fundación BBVA, 2008. ISBN 978-84-96515-81-9

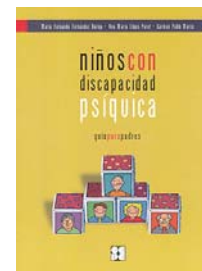
El estudio que se recoge en esta publicación, realizado por un grupo de expertos investigadores de las universidades de Valencia y País Vasco, dirigidos por José Barea y coordinados por José Luis Monzón, tiene como objetivo central evaluar el papel de la economía social en los proyectos de inserción social de las personas con discapacidad a través del trabajo en el País Vasco. Para ello, han investigado en profundidad el comportamiento y actitud de los tres grandes protagonistas en los procesos de inserción: las personas con discapacidad, los empleadores y las Administraciones Públicas.

En el año 2006, en el País Vasco, tan solo 20.000 personas con discapacidad en edad laboral (aproximadamente una de cada tres), están ocupadas en alguna actividad profesional. Ante esta constatación, uno de los desafíos de la sociedad vasca consiste en remover los obstáculos que se oponen a la integración social de las personas con discapacidad a través del trabajo. En ese empeño, las organizaciones de la economía social (asociaciones de personas con discapacidad, fundaciones, empresas sociales, cooperativas, sociedades laborales y mutualidades) están desempeñando un importante papel.

La publicación se estructura en cuatro partes. En la primera (capítulos 1 y 2), se establece el ámbito de análisis mediante una precisa delimitación jurídica del concepto de persona con discapacidad, situando la discapacidad en el seno de un modelo social que procura la adaptación de las estructuras sociales a las circunstancias de las personas con discapacidad. Además se desarrolla con todo detalle el análisis de las normas legales que regulan la inserción laboral de las personas con discapacidad, revisando las principales políticas de empleo para las personas con discapacidad desplegadas en la Unión Europea. En la segunda parte (capítulos 3 y 4) se presenta la actuación que desarrolla la economía social en la inserción laboral de las personas con discapacidad y se revisa la realidad actual de la inserción laboral de las personas con discapacidad en España. En la tercera parte (capítulos 5 y 6) se aborda el estudio de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco, la influencia de las asociaciones de personas con discapacidad en los procesos de inserción y los comportamientos de los distintos empleadores. En la cuarta parte (capítulo 7) se formulan los desafíos más significativos y se plantean recomendaciones de actua-

ción a los poderes públicos y a las organizaciones de personas con discapacidad.


Una de las conclusiones principales del estudio es que la actuación de la economía social y de sus organizaciones asociativas en los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad se traduce en grandes beneficios sociales, pues las personas con discapacidad encuadradas en alguna asociación presentan unas tasas de ocupación mucho más altas y unas tasas de desempleo más bajas que las del conjunto de personas con discapacidad, lo que hace que sus tasas de actividad sean muy próximas a las de la población total.



Niños con discapacidad psíquica: Guía para padres

Fernández Baroja y col. CEPE, 2009. ISBN: 9788478697007

Interesante libro destinado a padres y madres de niños con discapacidad psíquica en el que se dan respuestas y orientaciones a sus dudas sobre cómo afrontar e intervenir en el desarrollo personal y en el proceso educativo de sus hijos. El objetivo es acercarles a la realidad de sus hijos y a la comprensión de sus trastornos (causas, manifestaciones y características) con exposiciones claras y sencillas.

Las autoras del libro son psicopedagogas y especialistas en educación especial y problemas de aprendizaje con dilatada experiencia en el diagnóstico, orientación y tratamiento de niños con discapacidad 





Observatorio
estatal de la
Discapacidad

