



DISPONIBILIDAD DE RECURSOS DE APOYO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SORDERA			Interacción presencial					Interacción no presencial
			Entrevista	Incorporación y desempeño del puesto de trabajo	Reuniones	Formaciones	Espacios abiertos	
Productos de apoyo en conexión con las prótesis auditivas (Bucle magnético, sistemas de FM...)	Individual		X	X	X	X	X	X
	Portátil		X	X	X	X	X	
	Instalación fija		X	X	X	X		
Acondicionamiento acústico			X	X	X			
Avisos por megafonía con calidad				X			X	
Señalización visual	Paneles informativos por escrito	Avisos luminosos (timbres, teléfono, fin de jornada...)		X			X	
		Avisos de emergencias con alarmas luminosas y sonoras	X	X	X	X		X
Subtitulado	Piezas audiovisuales	En directo con subtitulado profesional		X	X	X		X
		Plataformas/aplicaciones de comunicación accesible. (Voz, texto e imagen)	X	X				X
		Interpretación de lengua de signos (presencial o remoto)	X	X	X		X	X
Comunicación telefónica accesibles (voz, texto e imagen)			X	X				X
Comunicación institucional accesible (Web de empresa, intranet...)				X				X

Depósito Legal: M-22324-2025 © FIAPAS 2025

## Red de Inserción Laboral

Para ampliar la información y recibir asesoramiento acerca del contenido de este material informativo, contactar con FIAPAS y su movimiento asociativo.

### ANDALUCÍA (COMUNIDAD AUTÓNOMA DE)

**FAPAS (FEDERACIÓN ANDALUZA DE PERSONAS SORDAS)**  
Tel. 95 409 52 73  
fapas@fapas.org

**ASPAS- CÓRDOBA**  
Tel. 957 76 48 68  
aspascordoba@aspascordoba.org

**▶ASPRODES GRANADA**  
Tels. 958 22 20 82 / 662 93 15 32  
asprodes@asprodesgranada.com

**ASPRODESORDOS- HUELVA**  
Tel. 959 26 22 90  
asprodesordoshuelva@asprodes-ordoshuelva.org

**ASPAS- SEVILLA**  
Tel. 95 493 28 24  
aspassevilla@hotmail.com

### ARAGÓN (COMUNIDAD AUTÓNOMA DE)

**FAAPAS (FEDERACIÓN ARAGONESA DE ASOCIACIONES DE PADRES AFECTADOS Y AMIGOS DE LOS SORDOS)**  
Tel. 974 22 77 83  
faapasaragon@gmail.com

**▶SAN FRANCISCO DE SALES DE HIPOACUSICOS DE HUESCA**  
Tel. 974 22 77 83  
direccionhipoacusicos@gmail.com

**ATPANSOR-TERUEL**  
Tel. 978 61 03 23  
atpansor@hotmail.com

**▶ASPANSOR - ZARAGOZA**  
Tel. 976 25 50 00  
programas@aspansor.com

### ASTURIAS (PRINCIPADO DE)

**APADA-ASTURIAS**  
Tels. 98 522 88 61/ 684609893  
apada@apada.es

### BALEARES I. (COMUNIDAD AUTÓNOMA)

**▶FUNDACIÓN ASPAS-MALLORCA**  
Tel. 871 57 00 73  
aspas@fundacionaspas.org

### CANARIAS (COMUNIDAD AUTÓNOMA DE)

**▶FUNCASOR**  
Tels. 922 54 40 52 / 658 88 91 26  
funcasor@funcasor.org

### CASTILLA-LA MANCHA (COMUNIDAD AUTÓNOMA DE)

**FASPAS (FEDERACIÓN DE ASOCIACIÓN DE PADRES Y AMIGOS DE SORDOS)**  
Tels. 925 71 33 56 / 691 40 12 43  
faspas@gmail.com

**▶ASPAS- ALBACETE**  
Tel. 647 08 65 75  
aspasalba@gmail.com

**▶ASPAS- CIUDAD REAL**  
Tels. 926 22 00 95 / 617 38 12 58  
aspas@aspascr.org

**▶ASPAS- CUENCA**  
Tel. 608 39 30 99  
aspascu@gmail.com

**APANDAGU- GUADALAJARA**  
Tel. 655 67 03 27  
apandagu@gmail.com

**▶APANDAPT- TOLEDO**  
Tels. 925 22 46 93 / 657 98 77 76  
apandapt@apandapt.org

### CASTILLA Y LEÓN (COMUNIDAD AUTÓNOMA DE)

**▶ARANS-BUR-BURGOS**  
Tel. 947 46 05 40  
aransbur@mqd.es

### CATALUÑA (COMUNIDAD AUTÓNOMA DE)

**▶ACAPPS-BARCELONA**  
Tel. 93 210 55 30  
acapps@acapps.org

### C. VALENCIANA

**HELIX-C.V. (FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES POR LA INTEGRACIÓN DEL SORDO)**  
Tel. 96 391 94 63  
helix@helixcv.com

**▶APANAH-ELDA**  
Tel. 96 698 07 14  
apanah@apanah.com

**▶ASPAS-CASTELLÓN**  
Tel. 964 05 66 44  
empleo@aspascastellon.org

**▶ASPAS-VALENCIA**  
Tel. 96 392 59 48  
aspasvalencia@aspasvalencia.com

### EXTREMADURA (COMUNIDAD AUTÓNOMA DE)

**▶FEDAPAS (FEDERACIÓN EXTREMEÑA DE DEFICIENTES AUDITIVOS, PADRES Y AMIGOS DEL SORDO)**  
Tel. 924 30 14 30  
fedapas@fedapas.org

**ADABA- BADAJOZ**  
Tel. 924 24 26 26  
administracion@asociaciona-daba.org

### GALICIA (COMUNIDAD AUTÓNOMA DE)

**▶ACOPROS-LA CORUÑA**  
Tels. 881 91 40 78 / 606 65 29 58  
acoprosnr@gmail.com

### MADRID (COMUNIDAD DE)

**ASPAS-MADRID**  
Tels. 91 725 07 45/ 628 46 68 73  
aspas@aspasmadrid.org

### MURCIA (REGIÓN DE)

**▶ASPANPAL-MURCIA**  
Tel. 968 24 83 92  
admon@aspanpal.org

### NAVARRA (COMUNIDAD FORAL DE)

**EUNATE-NAVARRA**  
Tels. 948 26 18 77 / 637 77 21 85  
asociacioneunate@eunate.org

### PAÍS VASCO (COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL)

**▶ASPASOR-ÁLAVA**  
Tel. 945 28 73 92  
info@aspasor.org

### CEUTA (CIUDAD AUTÓNOMA DE)

**▶ACEPAS-CEUTA**  
Tel. 956 50 50 55  
acepasceuta@hotmail.com

▶Entidad con servicio activo de empleo FIAPAS

Con la financiación de:



FOMENTANDO INCLUSIÓN. APOYANDO PERSONAS. AVANZANDO SOLIDARIAMENTE.



Pantoja, 5 (Local) 28002 Madrid  
Tel.: 91 576 51 49 Fax: 91 576 57 46  
Servicio Telesor  
fiapas@fiapas.es www.bibliotecafiapas.es www.queloescuchetodoelmundo.com  
www.fiapas.es

Síguenos en:



# ACCESIBILIDAD EN EL EMPLEO



## INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

## SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON SORDERA

Según datos de la **Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD 2020)** que nos permite conocer la situación laboral de las personas con discapacidad:

- ✓ En España hay 1.233.400 personas con discapacidad auditiva, de distinto tipo y grado. De ellas, el 98% comunica en lengua oral, mientras que el 2% restante lo hace en lengua de signos (27.300 personas)
- ✓ Del total de las personas con discapacidad auditiva en activo; el 40% está trabajando, el 49,8% no trabaja actualmente, pero ha trabajado anteriormente y el 9% nunca ha trabajado.
- ✓ El 8,4% de las personas con discapacidad auditiva han contado con los ajustes razonables necesarios para la adaptación a su puesto de trabajo y al 13% de las personas en activo no se le han realizado los ajustes razonables, a pesar de que hubiese sido necesario.
- ✓ El 23% de las personas con discapacidad cree que no encuentra trabajo debido a su discapacidad.

## QUÉ SON LAS ADAPTACIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define los ajustes razonables como **“las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”**.

Los ajustes razonables son una herramienta clave que se realizan cuando las medidas de accesibilidad universal no están dando respuesta a las necesidades de la persona con discapacidad, por tanto, es un derecho destinado a compensar una situación particular de una persona.

A menudo se confunde la definición de ajuste razonable con el de accesibilidad universal.

**El Documento Guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables** publicado por el Consejo Nacional de la Discapacidad, establece:

- **Accesibilidad universal:** debe integrarse en los sistemas y procesos sin que importe la necesidad de una persona con discapacidad concreta.
- **Ajustes razonables:** deben realizarse desde el momento en que una persona con discapacidad requiera acceder a situaciones o entornos no accesibles, o quiera ejercer sus derechos.

En el ámbito laboral, el ajuste razonable es cualquier cambio en una función o entorno laboral que sea necesario para permitir que un empleado o empleada con una discapacidad realice su trabajo en igualdad.

Los ajustes razonables son un derecho reconocido que se inicia desde el momento en que una persona con discapacidad quiere incorporarse al mercado laboral.

Por tanto, debe contemplarse en todas las fases del itinerario de inserción sociolaboral.

## ITINERARIOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL ACCESIBLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

### PUBLICACIÓN DE LA OFERTA

**Convocatoria inclusiva.** Realizar la publicación de la oferta laboral con lenguaje claro y accesible para las personas con sordera y con la manifestación explícita del compromiso de la empresa con la contratación de personas con discapacidad.

**Difusión de la oferta.** Publicar tanto en portales de empleo generalistas como específicos para personas con discapacidad y entidades especializadas en atención a personas con discapacidad auditiva. Usando canales de comunicación accesible (a través de texto) para las personas con sordera.

**Concertar y confirmar la entrevista.** Asegurar la recepción de la información relativa a la entrevista, a través de canales de comunicación escrita (Correo electrónico, SMS, WhatsApp...).

### ENTREVISTA

Fijar la fecha de la entrevista con antelación suficiente para contar con las medidas de accesibilidad necesarias.

**Recabar información sobre necesidades específicas de apoyo.** Determinar los productos de apoyo a la audición, a la accesibilidad auditiva, a la información y a la comunicación que puedan requerir las personas que van a participar en el proceso de selección. Así como interprete de lengua de signos para aquellas personas con sordera usuarias de la misma.

Si la entrevista se realiza tanto de forma presencial como telemática, se debe contar con los **productos de apoyo para la accesibilidad auditiva, a la información y a la comunicación** en función de las necesidades específicas de la persona. Como pueden ser:

- **Subtitulado:** Es el recurso de apoyo a la comunicación más extendido para garantizar el máximo de accesibilidad a la información a todas las personas con sordera, siendo imprescindible para las personas con sordera que comunican en lengua oral. Actualmente existen herramientas gratuitas de subtitulado automático.
- **Bucle magnético/sistemas de FM o microfonos remotos:** Permite a las personas trabajadoras usuarias de prótesis auditivas acceder a la información sonora con nitidez y calidad, posibilitando la comunicación en espacios y situaciones contaminadas por el ruido ambiente y cuando la distancia con el interlocutor o la fuente de audio dificulta el acceso a la información. En FIAPAS contamos con un servicio de prestamos de bucles magnético y emisoras FM gratuito. <https://fiapas.es/servicio-deprestamo-de-bucle-magnetico-individual/>

### INCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

Facilitar la **información** para el desempeño de las **funciones del puesto de trabajo a desarrollar de manera accesible** (por escrito, con dispositivos electrónicos de transcripción del mensaje oral a un texto escrito) y asegurarnos que se está comprendiendo el mensaje.

**Si la persona contratada comunica en lengua oral,** se usaran los productos de apoyo para la accesibilidad auditiva, a la información y a la comunicación que sean necesarios para la persona con sordera.

**Si la persona contratada comunica en lengua de signos,** se puede contar con la ayuda de un intérprete de manera presencial o telemática que ayude a facilitar la comprensión de las funciones del puesto.

## ENTORNOS ACÚSTICAMENTE SALUDABLES Y SOSTENIBLES

Los entornos laborales deben ser acústicamente saludables y sostenibles, se trata de espacios diseñados para prevenir y promover la salud auditiva de todas las personas. Son necesarios porque el ruido y la contaminación acústica tienen impacto en la salud auditiva, así como mental y física.

En el caso de las personas con sordera, el ruido agrava su situación auditiva. El incremento de barreras dificulta el ejercicio de su derecho a la accesibilidad auditiva, a la información y a la comunicación.

Cómo diseñamos un espacio acústicamente sostenible:

- Se requieren **materiales de construcción absorbentes**, instalación de paneles acústicos y otros elementos amortiguadores del ruido como protectores de goma o fieltro.
- **Medidores de ruido**, para concienciar y favorecer el control del nivel de ruido.
- **Microfonía y megafonía de calidad**, para mejorar el audio y la inteligibilidad del habla.
- **Señales luminosas** para avisar de los sonidos del entorno (timbre, teléfono, emergencias...)

### RECOMENDACIONES DE ACCESIBILIDAD

Además, se deben tener en cuenta otras medidas que puedan favorecer la accesibilidad a las personas con sordera:

- Acceso visual (interior-exterior). Como pueden ser paredes y/o puertas acristaladas.
- Ascensor accesible, al menos una parte del ascensor acristalada, intercomunicador con bucle magnético y si es posible con pantalla.
- Videoportero en los accesos al centro de trabajo.
- Dispositivos electrónicos para transcripción de texto (Tablet, teléfonos móviles, app de transcripción...)

Aportar información de apoyo por escrito en todos los proce-

## AJUSTES RAZONABLES EN EL PUESTO DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

Las personas con sordera conforman una población muy heterogénea. Incluso con un mismo grado de pérdida auditiva son muchas las variables (personales, familiares, educativas, sociales...) que intervienen para determinar que su desarrollo evolucione de una u otra forma, por lo que tenemos que afirmar que no existe un único modelo de persona con sordera, ni un único patrón al que respondan todas las personas por el hecho de no oír.

Esta diversidad se manifiesta también en relación con su perfil comunicativo y en consecuencia, con los recursos que precisan para ello. Por tanto con el objetivo de alcanzar la accesibilidad auditiva y el acceso a la información y a la comunicación en el ámbito laboral es necesario hacer uso de los ajustes razonables adecuados para cada persona.

En la tabla anexa compartimos algunos de los productos de apoyo que pueden precisar las personas con sordera según sus necesidades concretas.

