

**FORO**  
**EcA**  
euskadi



Situación  
del **Empleo**  
**con Apoyo**  
en Euskadi

**Enplegu**  
**lagunduaren**  
egoera  
Euskadin

**2018**



## ÍNDICE

## AURKIBIDEA

INTRODUCCIÓN	5	SARRERA
OBJETIVOS	7	HELBURUAK
METODOLOGÍA	8	METODOLOGIA
RESULTADOS	8	EMAITZAK
1 Resultados de las características socio-demográficas y estatus laboral (Objetivo operativo 1)	9	1 Ezaugarri sozio-demografikoen eta lan estatusaren emaitzak (1. helburu operatiboa)
2 Resultados sobre la valoración del puesto de trabajo y variables relacionadas (Objetivo operativo 2)	21	2 Lanpostuari eta harekin lotutako alda-gaiei buruzko balorazioaren emaitzak (2. helburu operatiboa)
3 Resultados relacionados con la valoración de la influencia del empleo en el entorno familiar (Objetivo operativo 3)	45	3 Enpleguak familiako ingurunean duen eraginari buruzko balorazioaren emaitzak (3. Helburu operatiboa)
4 Resultados relacionados con la valoración del Programa de Empleo con Apoyo de Euskadi y sus entidades de referencia (Objetivo operativo 4)	47	4 Euskadiko Laguntzadun Enplegu Programaren eta beronen erreferentziako erakundeen balorazioaren emaitzak (4. Helburu operatiboa)
CONCLUSIONES	51	ONDORIOAK



# INTRODUCCIÓN

En numerosos estudios se han puesto de manifiesto las ventajas y beneficios que para las personas con discapacidad supone establecer una relación laboral. Diferentes dimensiones son tratadas en esta cuestión a través del reflejo de situaciones de mejora de la calidad de vida. La metodología de Empleo con Apoyo (EcA) consiste en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con mayores necesidades de apoyo pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos. Para ello la metodología del EcA tiene las siguientes fases:

- Búsqueda de oportunidades laborales.
- Información y asesoramientos a empresas ordinarias tanto públicas como privadas.
- Análisis pormenorizado del puesto de trabajo a ocupar.
- Proceso de selección de candidatos/as.
- Inserción, formación y adecuación en el puesto de trabajo.
- Seguimiento laboral.

En la Comunidad Autónoma Vasca (CAV) 12 entidades del ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad han empleado dicha metodología para ayudar a personas con diferentes tipos de discapacidad a obtener y mantener un puesto de trabajo en el mercado de empleo ordinario. De la unión de algunas de estas entidades y la adhesión posterior de otras, nace en 2011 El Foro de Empleo con Apoyo de Euskadi; cuyo objetivo principal es la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad de diferente etiología (discapacidad intelectual, física, auditiva, enfermedad mental, TEA, etc.). Entre sus objetivos principales se encuentran los de:

- Visibilizar la metodología del Empleo con Apoyo y promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario
- Poner en valor la labor que realizan las entidades del Foro EcA
- Promover actuaciones en el ámbito de la formación, conocimiento e innovación
- Colaborar con agentes sociales y con las instituciones públicas (Lanbide-SVE)

# SARRERA

Azterlan askok erakutsi dute zein onuragarria eta abantailatsua den ezgaitasuna duten pertsonentzat lan-harreman bat izatea. Gai honetan hainbat dimentsio aztertzen dira bizi-kalitatea hobetzen duten egoera desberdinen bitartez. Laguntzadun Enpleguaren metodologiak helburutzat dauka pertsonarizendutako zerbitzu eta ekintza multzo indibidualizatua eskaintzea, ezintasuna edo laguntza premia bereziak dauzkan pertsona gai izan dadin enpresa arrunt batean sartzeko eta bertan jarraitu eta gora egiteko, betiere profesionalen laguntzarekin eta beste laguntza mota batzuekin. Horretarako, Laguntzadun Enpleguaren metodologia fase hauetan banatzen da:

- Lan aukerak bilatzea.
- Informazioa eta aholkularitza ematea enpresa arrunt publiko zein pribatuei.
- Beteko den lanpostua zehatz-mehatz aztertzea.
- Hautagaiak aukeratzeko prozesua.
- Lanpostuan sartzea, prestakuntza jasotzea eta egokitzea.
- Laneko jarraipena.

Ezgaitasuna duten pertsonen laneratzean diharduten Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) 12 erakunde baliatu dute metodologia hori mota desberdinetako ezgaitasunak dituzten pertsonen laguntzeko lanpostu bat lortu eta mantentzen lan-merkatu arruntean. Erakunde horietako batzuen batasunetik sortu zen 2011n Euskadiko Laguntzadun Enplegu Foroa, eta harrezkero beste erakunde batzuk ere atxiki zaizkio foroari, zeinaren helburu nagusia den etiologia desberdinetako ezgaitasunak (adimen ezgaitasuna, ezgaitasun fisikoa, entzumen ezgaitasuna, gaixotasun mentala, AEN, e.a.) dituzten pertsonen gizarteratze sozio-laborala sustatzea. Hauek dira foroaren beste helburu garrantzitsu batzuk:

- Laguntzadun Enpleguaren metodologia ikusaraztea eta ezgaitasuna duten pertsonen lan-merkatu arruntean sartzen laguntzea
- EcA Foroko erakundeen lana balioan jartzea
- Prestakuntza, ezagutza eta berrikuntza arloetako ekintzak sustatzea
- Gizarte-eragileekin eta erakunde publikoekin kolaboratzea (Lanbide-EEZ)

Junto a las siguientes líneas de trabajo:

- Realización de campañas de difusión y organización de eventos
- Planificación y unificación de metodologías de intervención
- Aprovechamiento de sinergias entre las diferentes entidades
- Impulso de la inserción laboral en entornos ordinarios (cumplimiento de cuotas de reserva)
- Impulso de la inserción laboral en las Administraciones Públicas (Empleo Público)
- Formación de profesionales y personal técnico
- Realización de memorias anuales del trabajo realizado por el ForoEcA
- Recopilación documentación de EcA
- Coordinación con Lanbide-SVE para el impulso y la mejora del Empleo con Apoyo

A lo largo de su historia, el Foro EcA ha asistido, mediante la labor de las diversas entidades y sus Unidades de Empleo con Apoyo a un total de 735 personas con discapacidad. A lo largo de estos años, se han registrado y evaluado variables de resultado que han posibilitado conocer las características del apoyo ofrecido. Sin embargo, el Foro ha querido realizar un estudio más pormenorizado que aportase mayor información sobre el perfil, la situación, percepción y estatus de las personas beneficiarias de los programas EcA desarrollados en cada entidad. Pudiendo así evaluar la adecuación de la metodología empleada por las entidades del Foro y sobre el beneficio directo que el empleo tiene sobre las personas con discapacidad

Eta hauek dira Foroaren lan-ildoak:

- Hedapen kanpainak egitea eta ekitaldiak antolatzea
- Esku-hartze metodologiak planifikatzea eta bateratzea
- Erakundeen arteko sinergiak aprobetxatzea
- Laneratzea bultzatzea ingurune arruntetan (erreserbatutako kuotak betearaztea)
- Laneratzea bultzatzea Administrazio Publikoetan (Enplegu Publikoa)
- Profesionalak eta teknikariak prestatzea
- EcA Foroak eginiko lanaren urteko memoriak egitea
- EcA Foroaren dokumentazioa biltzea
- Lanbide-EEZekin koordinatzea Laguntzadun Enplegua bultzatu eta hobetzeko

Bere ibilbidean zehar, EcA Foroak laguntza eman die ezgaitasuna duten 735 pertsonari hainbat erakundek eginiko lanaren eta Laguntzadun Enplegu Unitateen bitartez. Urte hauetan emaitzen aldagaiak erregistratu eta ebaluatu dira eskaintzen den laguntzaren ezaugarriak ezagutzeko. Hala ere, Foroak azterketa sakonago bat egin nahi izan du, informazio gehiago izateko erakunde bakoitzak garatzen dituen Laguntzadun Enplegu programetako onuradunen profilari, egoerari, pertzepzioari eta estatusari buruz. Horrela posible izango da ebaluatzea egokia den Foroko erakundeek baliatzen duten metodologia eta zenbateko onura zuzena duen laguntzadun enpleguak ezgaitasuna duten pertsonengan.

## OBJETIVOS

El objetivo general es medir la eficiencia del modelo empleado por las entidades del Foro EcA en sus unidades de empleo con apoyo, mediante la evaluación del estatus laboral, motivacional, satisfacción vital y la opinión que las personas beneficiarias tiene sobre el programa. Para ello, se plantean los siguientes objetivos operativos:

1. Obtener un mejor conocimiento sobre las características socio-demográficas y estatus laboral de las personas beneficiarias del Programa de Empleo con Apoyo de Euskadi.
2. Realizar una valoración del grado de satisfacción de la persona beneficiaria en relación a su estatus laboral, así como a variables indirectamente relacionadas tales como: satisfacción con la empresa, adecuación del puesto de trabajo, condiciones de trabajo, reconocimiento y valoración, adquisición de nuevas habilidades, oportunidades de formación y promoción, así como el ambiente laboral.
3. Valoración de la influencia del empleo en el entorno familiar.
4. Valoración del grado de satisfacción con el Programa de Empleo con Apoyo Euskadi por parte de las personas beneficiarias.

## HELBURUAK

Helburu nagusia da jakitea eraginkorra den EcA Foroko erakundeek laguntzadun enpleguko unitateetan erabiltzen duten eredu, horretarako ebaluatuko direlarik onuradunen lan estatusa, motibazioa, bizi-asebetetzea eta programari buruz duten iritzia. Hauek izango dira prozesuaren helburu operatiboak:

1. Hobeto ezagutzea Euskadiko Laguntzadun Enplegu Programaren onuradunen ezaugarri sozio-demografikoak eta lan estatusa.
2. Balorazio bat egitea onuradunak bere lan estatusarekiko duen asebetetze-graduari buruz, bai eta horrekin zeharka lotutako aldagaiei buruz: enpresarekiko asebetetzea, lanpostuaren egokitasuna, lan-baldintzak, errekonozimendua eta balorazioa, gaitasun berriak barneratzea, prestakuntzarako eta enpresan gora egiteko aukerak eta laneko giroa.
3. Enpleguak familiako ingurunean duen eragina baloratzea.
4. Onuradunek Euskadiko Laguntzadun Enplegu Programarekiko duten asebetetze-gradua baloratzea.

## METODOLOGÍA

En el estudio han participado el total de entidades que componen el Foro EcA Euskadi. El trabajo de campo se ha realizado durante el IIT de 2017, en el que se ha desarrollado el cuestionario en base a dos métodos de realización:

- Auto cumplimentado por los propios trabajadores
- Con apoyo de los técnicos de las entidades

El cuestionario ha constado de 55 preguntas (Anexo I), 44 de las cuáles iban dirigidas directamente a las personas con discapacidad que se encontraban trabajando en el momento de realizar la encuesta, y los 11 restantes, estaban dirigidas para que las respondiera la entidad sobre características de la relación contractual.

## RESULTADOS

El total de entidades participantes registraron 410 personas participantes en sus programas de empleo con apoyo en 2016, y el número de trabajadores que han participado en el estudio es de 221 personas. Con estos datos, el 54% de las personas que forman parte de los programas EcA han formado parte del estudio, siendo el margen de error estadístico soportado del  $\pm 4,5\%$  (para  $p=q=50$ )

## METODOLOGIA

Azterlan honetan parte hartu dute EcA Euskadi Foroa osatzen duten erakunde guztiek. Landa-lana 2017ko bigarren hiruhilekoan egin zen, hantxe garatu zen galdetegia eta bi metodo erabili ziren erantzuteko:

- Langileek eurek beteta
- Erakundeetako teknikarien laguntzarekin

Galdetegiak 55 galdera ditu (Eranskina I), horietatik 44 ezgaitasuna duten eta inkesta egiteko unean lanean ari ziren pertsonen zuzenduak, eta beste 11 erakundeari, kontratu bidezko harremanaren ezaugarriei buruzkoak baitira.

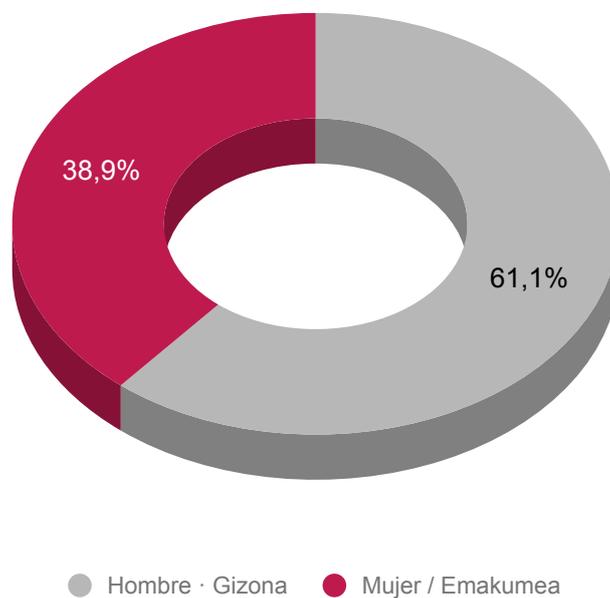
## EMAITZAK

2016an, erakunde parte-hartzaileetako 410 pertsonak parte hartu zuten laguntzadun enplegu programetan eta guztira 221 pertsonak parte hartu dute azterlan honetan. Datu horiek eskuartean, Laguntzadun Enplegu programetan parte hartzen duten pertsonen %54k parte hartu dute azterlanean, eta errore-marjina estatistikoa  $\pm 4,5\%$ koa da ( $p=q=50$  formularako).

## 1 Resultados de las características socio-demográficas y estatus laboral (Objetivo operativo 1)

De las 221 personas encuestadas 61,1% son hombres y un 38,9% son mujeres, tal y como se aprecia en el gráfico. Siendo según los datos de la población sobre la que se ha realizado el estudio del 56,8% hombres y 43,2% mujeres.

Gráfico 1. Trabajadores/as en EcA que han participado en el estudio según sexo



Otra de las variables que es interesante aportar, en relación al perfil de las personas participantes en la muestra, tiene que ver con el rango de edad en el que se sitúan. En este sentido, hay que señalar que **la media de edad de este conjunto de personas trabajadoras es de 37,5 años**, siendo la desviación estándar igual a 9.

Por lo que se refiere a la composición y distribución de las personas en los diferentes grupos de edad propuestos, es importante destacar que se han distribuido a las personas en tres bloques: el primero de ellos está conformado por las **personas jóvenes hasta 30 años**, y que son las que tienen normalmente un primer contacto con el mercado laboral; el segundo bloque, es el compuesto por **la población entre 31 y 45 años**, un conjunto de personas en plena madurez laboral y que tienen comportamientos en el mercado de trabajo basados en anteriores experiencias normalmente. Finalmente, el tercer grupo está formado

## 1 Ezaugarri sozio-demografikoen eta lan estatusaren emaitzak (1. helburu operatiboa)

Inkestatutako 221 pertsonetatik %61,1 gizonak dira eta %38,9 emakumeak, grafikoan ikus daitekeen bezala. Azterlana egiteko erabili diren datuek diote %56,8 gizonak direla eta %43,2 emakumeak.

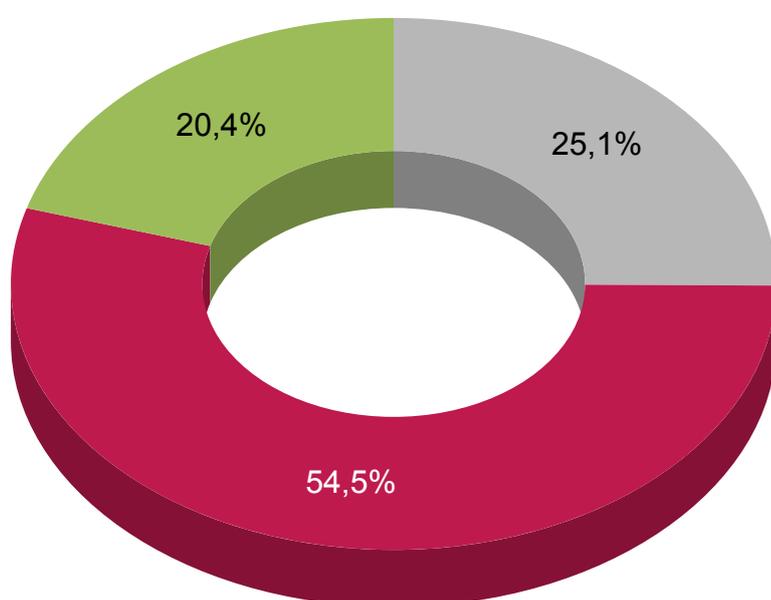
1. grafikoa. Azterketan parte hartu duten eta Laguntza-dun Enplegua duten langileak sexuka

Bada beste aldagai interesgarri bat, laginean parte hartu duten pertsonen adin tarte alegia. Zentzu horretan, esan behar da langile multzo horren **batez besteko adina 37,5 urtekoa dela**, eta desbideratze estandarra 9koa.

Proposatutako adin tarte desberdinen osaerari eta pertsonen banaketari dagokienez, garrantzitsua da azpimarratzea pertsona guztiak hiru bloketan sailkatu direla: lehena, **30 urtera arteko pertsona gaztez** osatua, zeintzuk normalean izan duten lehen kontaktua lan-merkatuarekin; bigarren blokea, **31 eta 45 urte bitartekoek osatua**, hots, laboralki helduaroan daudenak eta aurreko esperientzietan oinarritutako portaerak dituztenak lan-merkatuan. Azkenik, hirugarren taldean daude **45 urtetik gorakoak**, hau da, zaharrenak. Multzokako banaketa hori honela geratu da: **laginaren gutzitzkoaren %25,1ek 30 urte baino gutxiago dituzte, 30 eta 45 urte bitartekoak %54,5 dira eta, azkenik, %20,4k 45 urte baino gehiago dituzte.**

por las personas mayores de 45 años, conformando el grupo de personas de mayor edad. La distribución concreta ha quedado de tal manera que las personas menores de 30 años suponen el 25,1% del total de la muestra, las personas entre 31 y 45 años suponen el 54,5% y finalmente las personas mayores de 45 años suponen el 20,4% del total de la muestra.

Gráfico 2. Trabajadores/as en EcA que han participado en el estudio según grupo de edad



Otra de las variables principales de análisis es el tipo de discapacidad de la persona trabajadora, en este sentido con el fin de contextualizar la aportación de cada grupo a la muestra se presenta el siguiente gráfico.

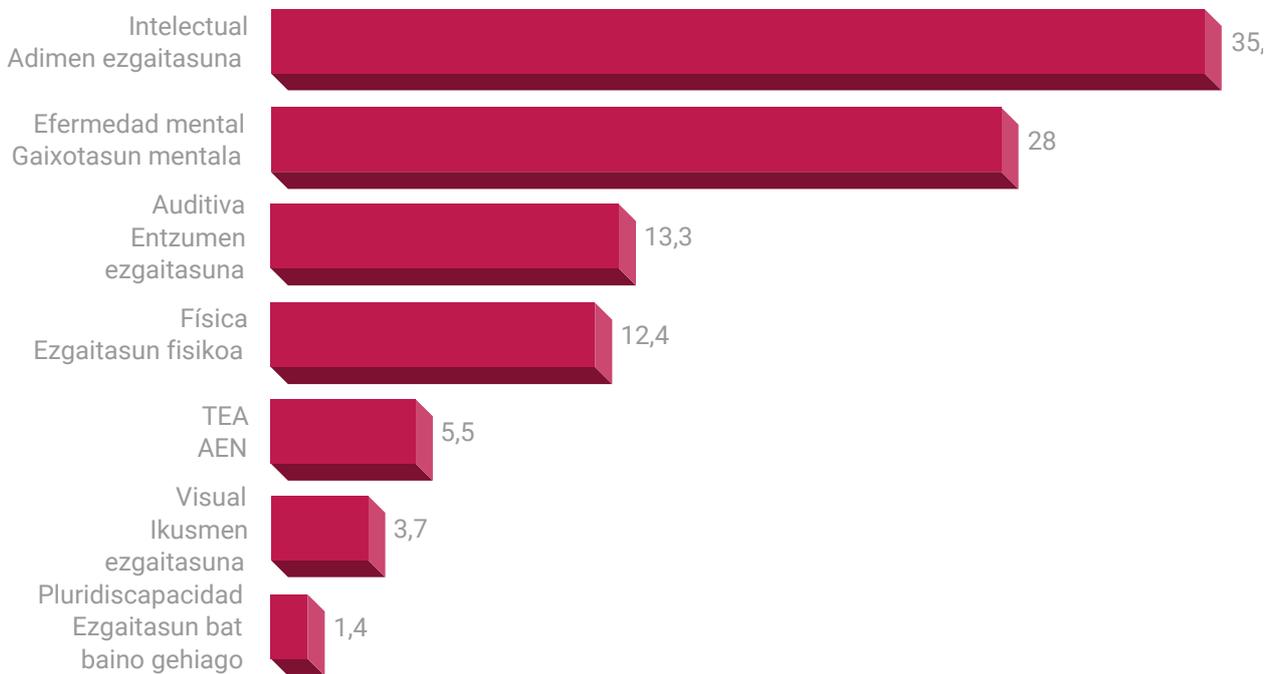
2. grafikoa. Azterketan parte hartu duten eta Laguntza-dun Enplegua duten langileak adin taldeka

- 15 a 30 años  
15 eta 30 urte bitartean
- 31 a 45 años  
31 eta 45 urte bitartean
- Más de 45 años  
45 urte baino gehiago

Media de edad = 37,5  
Adinaren batez bestekoa = 37,5  
Desviación típica = 9,1  
Desbideratze tipikoa = 9,1

Aldagai garrantzitsua da baita ere langilearen ezgaitasun-mota. Hona hemen grafiko bat talde bakoitzak langinean egin duen ekarpena bere testuinguruan jartzeko.

Gráfico 3. Trabajadores en EcA que han participado en el estudio según tipo de discapacidad



Se aprecia que el grueso de la muestra y de la población de personas con discapacidad que trabajan bajo la metodología de Empleo con Apoyo lo componen las personas con **discapacidad intelectual**, por un lado, que representan el 35% de la muestra y por otro lado las personas con **enfermedad mental**, que representan un 28% del total. Otros tipos de discapacidad identificados son las personas con **discapacidad auditiva** con un 13% del total de la muestra y las personas con **discapacidad física**, las cuales explican el 12% de la muestra. Finalmente, otros grupos representados en menor medida son **las personas con TEA** (5,5% de la muestra), **las personas con discapacidad visual** (3,7%) y **las personas con Pluridiscapacidad** (1,4%).

En cuanto a la situación laboral actual se refiere, analizamos en primer lugar la experiencia laboral previa y, posteriormente, la modalidad y/o características del contrato y del puesto de empleo.

En cuanto a la experiencia laboral previa se refiere, es relevante observar que prácticamente tres cuartas partes de las personas consultadas, exactamente un 73,8%, ya habían tenido contactos previos con el mercado de trabajo, con lo que son personas que ya habían podido adquirir pautas y competencias demandadas

3. grafikoa. Azterketan parte hartu duten eta Laguntzadun Enplegua duten langileak ezgaitasunaren arabera

Datuen arabera, ezgaitasuna duten eta Laguntzadun Enpleguaren metodologiarekin lan egiten duten lagineko eta populazioko pertsona gehienak bi multzo handitan banatzen dira: batetik, **adimen ezgaitasuna** dutenak (%35) eta, bestetik, **gaixotasun mental** bat dutenak (%28). Badaude beste mota batzuetako ezgaitasunak ere, hala nola, **entzumen ezgaitasuna** (%13) eta **ezgaitasun fisikoa** (%12). Azkenik, hauek dira portzentaje txikienak biltzen dituzten taldeak: **AENdun pertsonak** (laginaren %5,5), **ikusmen ezgaitasuna** duten pertsonak (%3,7) eta **Ezgaitasun bat baino gehiago dutenak** (%1,4).

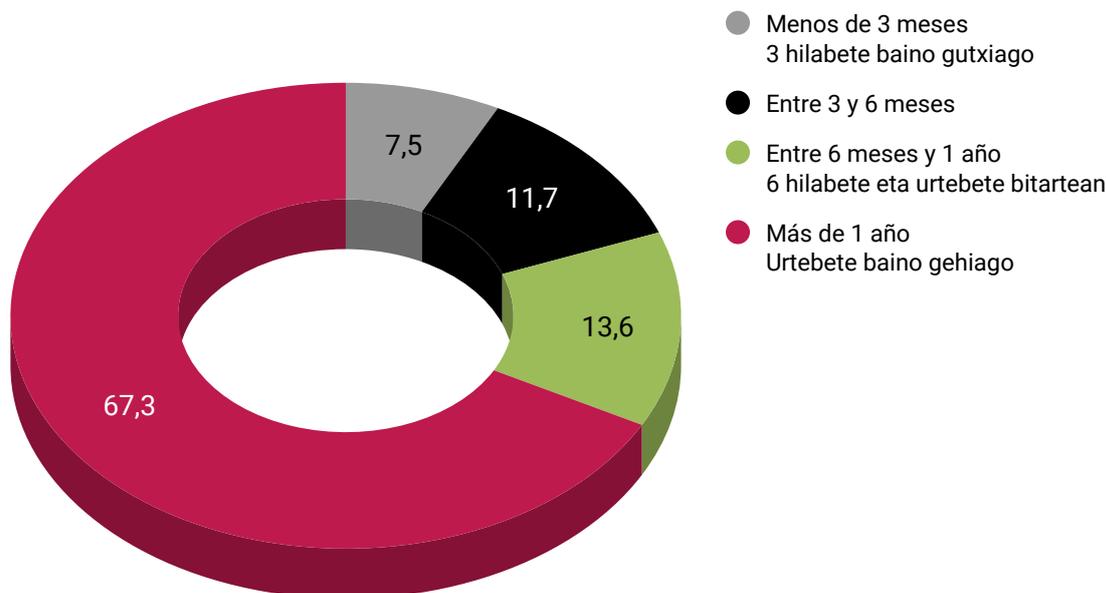
Gaur egungo lan egoerari dagokionez, lehenbizi aurrez izandako lan esperientzia aztertu da eta, ondoren, kontratu eta lanpostu mota edota ezaugarriak.

Aurretiazko lan esperientziari dagokionez, esan behar da inkesta erantzun duten pertsonen ia hiru laurdenentzat (zehazki %73,8k) ez zela lehen kontaktua lan-merkatuarekin; hau da, dagoeneko aukera izan dute enpresa ingurune batek (izan transbertsala izan sektore zehatz batekoa) eskatzen dituen jarraibide eta gaitasunak barneratzeko. Bestalde, **azpimarratzekoa da %26rentzat lehen lan esperientzia izan dela ingurune arruntetan eta Laguntzadun Enpleguaren modalitatean.**

por el entorno empresarial (bien de tipo transversal o propias de cada sector). Por otro lado, es destacable expresar la situación **del 26% de trabajadores/as cuya primera experiencia laboral ha sido dentro de entornos ordinarios y bajo la modalidad de EcA.**

Específicamente, se observa que mientras que el 77% de hombres de este grupo ha tenido experiencia previa en el mercado de trabajo, para las mujeres el porcentaje desciende hasta el 68,2%. En cuanto se refiere a la edad, se evidencia que las personas con edades más avanzadas presentan porcentajes de acceso previo al mercado de trabajo que rondan el 80%. En nuestro caso, los datos muestran que es precisamente el colectivo de personas menores de 30 años el que en menor proporción ha tenido una experiencia previa en entornos de trabajo, concretamente esto ocurre en casi un 56% de los casos de este grupo.

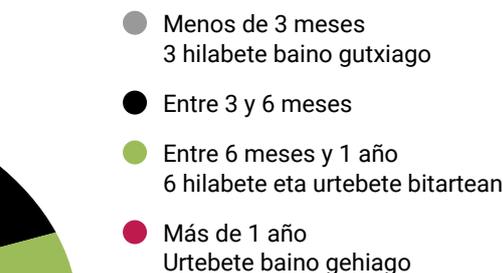
Gráfico 4. Registro de experiencia laboral previa de las personas usuarias del programa.



Por tipo de discapacidad, los grupos que en mayor medida han tenido alguna experiencia previa en el mercado laboral, son las de personas con discapacidad auditiva (lo que ocurre en un 86% de sus integrantes), personas con enfermedad mental (85%) y con discapacidad física (81,5%). En cambio, las personas con TEA y con discapacidad intelectual, son las que en menor medida han tenido una experiencia de trabajo precedente a la actual.

Ikusten da multzo honetako gizonen %77k izan dutela aurretzako esperientziaren bat lan-merkatuan; emakumeen kasuan, berriz, portzentaje hori %68,2koa da. Adinari dagokionez, pertsona nagusien artean gehiago dira lehenagotik lan-merkatuan sartuta zeudenak, %80 inguru. Gure kasuan, datuek erakusten dute 30 urte baino gutxiago dituzten pertsonak direla lan inguruneetan aurretzako esperientzia gutxien izan dutenak, multzo honetako kasuen %56an bakarrik gertatzen delarik hori.

4. grafikoa. Programako erabiltzaileen aurretzako lan esperientziaren erregistroa.



Ezgaitasun-motaren arabera, lan-merkatuan aurretzako esperientzia gehien izan duten multzoak dira entzumen ezgaitasuna dutenak (multzo horretako kideen %86), gaixotasun mentala dutenak (%85) eta ezgaitasun fisikoa dutenak (%81,5). Aldiz, AEN-a eta adimen ezgaitasuna duten pertsonen portzentaje txikiena ordezkatzen dute aurretzako lan esperientzia izan dutenen multzoan.

Tabla 1. Experiencia laboral previa según sexo, edad y tipo de discapacidad

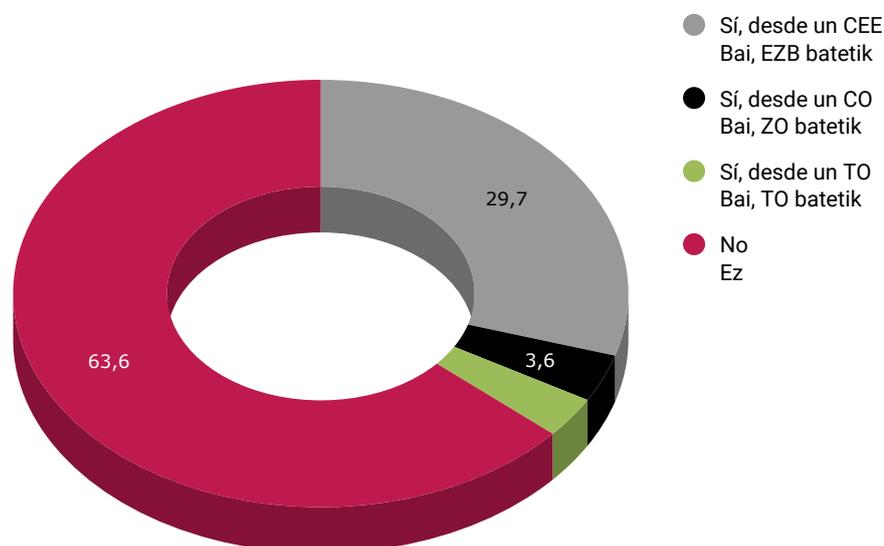
	Si	No	Total	
<b>Sexo</b>				<b>Sexua</b>
Hombre	77,0	23,0	100	Gizona
Mujer	68,2	31,8	100	Emakumea
<b>Edad</b>				<b>Adina</b>
Menos de 30 años	55,8	44,3	100	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	78,3	21,7	100	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	81,4	18,6	100	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>				<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	60,3	39,7	100	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	86,2	13,8	100	Entzumen ezgaitasuna
Visual	75,0	25,0	100	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	85,0	15,0	100	Gaixotasun mentala
Física	81,5	18,5	100	Ezgaitasun fisikoa
TEA	58,3	41,7	100	AEN
Pluridiscapacidad	66,7	33,3	100	Ezgaitasun bat baino gehiago
	<b>Bai</b>	<b>Ez</b>	<b>Guztia</b>	

1. tailla. Aurretiazko lan esperientzia sexuaren, adinaren eta ezgaitasun motaren arabera

La experiencia laboral también puede valorarse teniendo en cuenta la transicionalidad entre servicios de inclusión de empleo. La transición afecta a menos de cuatro de cada diez personas trabajadoras, y su distribución se establece de tal forma que la mayor parte de las personas trabajadoras realizan la transición desde los Centros Especiales de Empleo puestos en marcha por diferentes entidades, concretamente el 29,7%. En cambio, desde CO, apenas se produce transición más que de un 3,6% y desde los Talleres Ocupacionales este porcentaje es de un 3,1%.

Lan esperientzia orobat baloratu daiteke laneratzeko zerbitzuen arteko trantsizioak kontuan hartuta. Trantsizioak hamar langiletik lau baino gutxiagorengan du eragina eta langile gehienek (%29,7) erakunde desberdinek martxan jarritako Enplegu Zentro Berezietatik egiten dute trantsizioa. Aldiz, apenas egiten da trantsiziorik Zentro Okupazionaletatik (%3,6), eta Tailer Okupazionaletatik egiten diren trantsizioen portzentajea %3,1ekoa da.

Gráfico 5. Transición al empleo con apoyo



5. grafikoa. Trantsizioa laguntzadun enplegura

En cuanto a la contratación se refiere, observamos que la mayor parte de la muestra analizada lleva trabajando en la misma empresa más de un año, concretamente esta situación se da en más de dos tercios de los casos (67%). Más del 80% de la población de personas con discapacidad que trabajan en entornos ordinarios a través de la metodología de EcA, llevan al menos 6 meses contratados por las diferentes empresas en las que ejercen sus tareas.

Tabla 2. Duración de la contratación

Menos de 6 meses	7,8	6 hilabete baino gutxiago
6-12 meses	24,8	6-12 hilabete
Más de 1 año	11,9	Urte 1 baino gehiago
Indefinido	54,1	Mugagabea
No especificado en el contrato	1,4	Ez dago zehaztuta kontratuan
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>Guztia</b>

Se observa que la mayor parte de las personas que se encuentran activas en el mercado de trabajo mediante esta metodología, consiguen extender en el tiempo su relación laboral hasta, al menos, unos niveles razonables. y es que son las personas en el rango de edad de 31 a 45 años, las que parece que tienen una mayor permanencia en la empresa actualmente.

Se aprecia exactamente que las personas más jóvenes (hasta 30 años) y las personas mayores de 45, cuentan con unos niveles más moderados en la frecuencia de tiempo en la empresa superior a un año, con respecto a los referidos para las personas entre 31 y 45 años. De este modo, mientras que los dos primeros cuentan con unos porcentajes que rondan, aunque sin llegar, el 60%, para el grupo etario medio, este porcentaje se eleva nada menos que hasta el 75%. Por otro lado, las personas con discapacidad intelectual y auditiva son las que en su distribución cuentan con una mayor presencia de personas en la franja de tiempo en la empresa supe de error que pudiera estar soportándose.

Kontratazioari dagokionez, ikus liteke aztertutako laginaren zati handienak urtebete baino gehiago daramala lanean enpresa berean, zehazki, egoera hori ematen da kasuen bi herenetan baino gehiagotan (%67). Ezgaitasuna duten eta Laguntzadun Enplegu metodologiarekin lan-ingurune arruntetan lan egiten duten pertsonen %80 baino gehiagok gutxienez 6 hilabete daramatzate beren lantokietan kontratatuta.

2. taula. Kontratazioaren iraupena

Lan-merkatuan metodologia honen bidez lanean ari diren pertsona gehienek lortzen dute lan-harremana luzatzea, gutxienez arrazoizko iraupena lortzeraino. Badirudi 31 eta 45 urte bitarteko pertsonak direla enpresetan iraupen luzeena dutenak.

Argi ikusten da gazteenek (30 urte baino gutxiago) eta 45 urtetik gorakoek gutxiagotan lortzen dutela enpresan urtebetetik gorako iraupena izatea, 31 eta 45 urte bitartekoekin alderatuta. Hala, lehenengo bien portzentajeak %60 ingurukoak dira, eta bigarren multzoarena %75ekoa da. Bestalde, enpresan urtebete baino gehiago daramatenen artean gehiengoak dira adimen ezgaitasuna eta entzumen ezgaitasuna duten pertsonak.

Tabla 3. Tiempo que lleva trabajando en la empresa actual según sexo, edad y tipo de discapacidad

3. taula. Enpresan lanean daraman denbora sexuaren, adinaren eta ezgaitasun motaren arabera

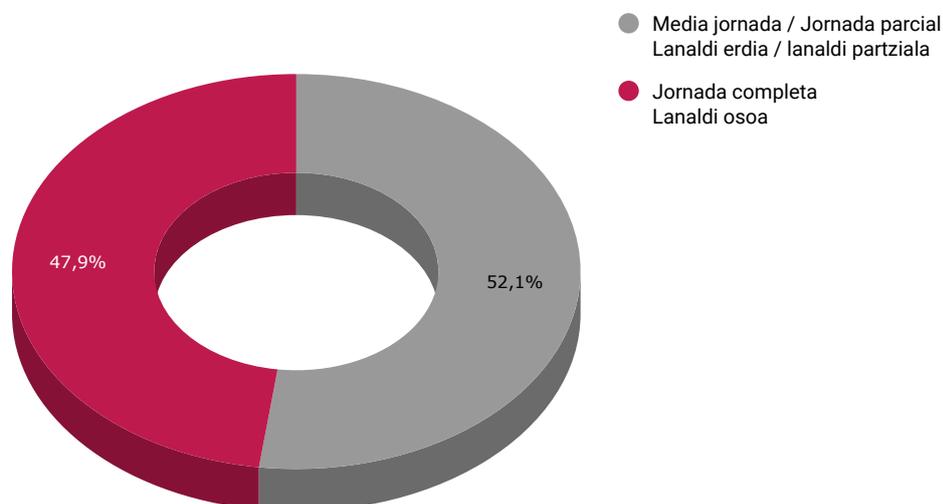
	Menos de 3 meses	Entre 3 y 6 meses	Entre 6 meses y 1 año	Más de 1 año	Total	
<b>Sexo</b>						<b>Sexua</b>
Hombre	7,4	9,6	13,3	69,6	100	Gizona
Mujer	8,2	15,3	12,9	63,5	100	Emakumea
<b>Edad</b>						<b>Adina</b>
Menos de 30 años	13,21	11,32	16,98	58,49	100	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	6,96	8,70	8,70	75,65	100	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	4,76	16,67	19,05	59,52	100	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>						<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	6,41	7,69	10,26	75,64	100	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	10,34	6,90	6,90	75,86	100	Entzumen ezgaitasuna
Visual	12,50	12,50	12,50	62,50	100	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	10,00	18,33	18,33	53,33	100	Gaixotasun mentala
Física	7,41	11,11	11,11	70,37	100	Ezgaitasun fisikoa
TEA	0,00	25,00	16,67	58,33	100	AEN
Pluridiscapacidad	**	**	**	100	100	Ezgaitasun bat baino gehiago
	3 hilabete baino gutxiago	3 eta 6 urte bitartean	6 hilabete eta urte bete bitartean	Urte bete baino gehiago	Guztira	

El tipo de jornada laboral se caracteriza en estos casos, en que más de la mitad de las contrataciones que se establecen presentan una estructura de media jornada o jornada parcial (52,1%).

Kasu hauetan, lanaldi motari erreparatuz gero, ikus liteke kontratazioen erdiak baino gehiago lanaldi erdikoak edo lanaldi partzialekoak direla (%52,1).

Gráfico 6. Tipo de jornada laboral

6. grafikoa. Lanaldi mota



La modalidad de contrato es otra variable a analizar, dado que observamos que, en mayor medida, las personas con discapacidad que trabajan en entornos ordinarios se suscriben en tres grandes categorías de contratación. Una, es el contrato temporal dirigido exclusivamente a personas con discapacidad, con un 29,4% del total de contratos firmados, y con el mismo nivel de representación se sitúa el contrato indefinido ordinario. Además, la tercera categoría más frecuente es el contrato indefinido para personas con discapacidad, con un 22% del total de contratos suscritos. El resto de categorías y de modalidades de contratación son mucho menos frecuentes, tal y como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 4. Modalidad del contrato

Temporal personas con discapacidad	29,4	Desgaitasuna duten pertsonentzako aldi-baterako kontratuak
Indefinido personas con discapacidad	22,0	Desgaitasuna duten pertsonentzako kontratu mugagabeak
Indefinido ordinario	29,4	Kontratu mugagabe arruntak
Obra y servicio	8,7	Lan edo zerbitzu kontratuak
Eventual	6,4	Behin-behineko kontratuak
Conversión ordinaria	2,8	Bihurketa arruntak
Interinidad	1,4	Bitarteko kontratuak
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>Guztia</b>

Con el objeto de realizar un análisis más exhaustivo sobre la tipología de contratación de la muestra, en la siguiente tabla se cruza dicho dato con variables relacionadas con el sexo, edad y tipo de discapacidad.

Kontratu-mota ere azertu beharreko aldagaia da, izan ere, ezgaitasuna duten eta ingurune arruntetan lan egiten duten pertsonak hiru kontratazio-kategoria handitan sailkatzen dira. Lehenengoa, ezgaitasuna duten pertsonen soilik zuzendutako aldi-baterako kontratua da, sinatzen diren kontratuen %29,4 direlarik horrelakoak. Kontratu mugagabe arruntek ere portzentaje berbera dute. Ezgaitasuna duten pertsonentzako kontratu mugagabeak dira hirugarren kategoria ohikoena, sinatzen diren kontratu guztien %22 alegia. Gainerako kategoriak eta kontratu-motak askoz gutxiago erabiltzen dira, taula honetan ikus daitekeen bezala.

4. taula. Kontratu-mota

Lagineko kontratazio-mota sakonago aztertze aldera, taula honetan datu hori gurutzatu dugu sexu, adin eta ezgaitasun-motarekin lotutako aldagaiekin.

Tabla 5. Carácter temporal e indefinido de la contratación

	Temporal	indefinido	Total	
<b>Sexo</b>				<b>Sexua</b>
Hombre	45,5	54,5	100	Gizona
Mujer	46,4	53,6	100	Emakumea
<b>Edad</b>				<b>Adina</b>
Menos de 30 años	53,8	46,2	100	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	39,5	60,5	100	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	54,8	45,2	100	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>				<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	27,3	72,7	100	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	51,7	48,3	100	Entzumen ezgaitasuna
Visual	75,0	25,0	100	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	60,7	39,3	100	Gaixotasun mentala
Física	44,4	55,6	100	Ezgaitasun fisikoa
TEA	58,3	41,7	100	AEN
Pluridiscapacidad	45,8	54,2	100	Ezgaitasun bat baino gehiago
	<b>Aldi-batekoa</b>	<b>Mugagabea</b>	<b>Guztira</b>	

5. taula. Aldi-bateko kontratazioak eta kontratazio mugabeak

Como se puede apreciar en la tabla, no se distingue una mayor tasa de temporalidad para las mujeres, tal y como suele ocurrir en el mercado de trabajo ordinario a nivel general, por tanto, teniendo en cuenta a las personas que en este momento están desarrollando su trabajo, el tipo de contratación entre hombres y mujeres es bastante similar, 54,4% y 53,6% respectivamente.

En cuanto a las diferencias entre etarios se refiere, dos son las conclusiones a las que se pueden llegar: por un lado, son las personas menores de 30 años y las mayores de 45 años las que sufren una mayor tasa de temporalidad, las cuales se sitúan respectivamente en un 53,8% y en un 54,8%, mientras que es menor del 40% para el grupo de personas entre 31 y 45 años. Se aprecia también que el alto nivel de contratación indefinida, se da en este último grupo de edad, la cual supera el 60,5%, lo que hace que la mayor parte de este conjunto de personas cuente con una mayor estabilidad dentro del mercado laboral, lo que puede permitir mejoras

Taulan ikusten da aldi-batekotasun tasa ez dela handiagoa emakumeen kasuan, lan-merkatu arruntean gertatzen den bezala. Beraz, kontuan hartuz gero une honetan lanean ari diren pertsonak, kontratazio-mota nahiko antzekoa da gizon eta emakumeen artean, %54,4koa eta %53,6koa hurrenez hurren.

Adin tarteen arteko desberdintasunei dagokienez, bi ondorio daude: batetik, 30 urtetik beherako eta 45 urtetik gorako pertsonen aldi-batekotasun tasa handiagoa dute, %53,8koa eta %54,8koa hurrenez hurren; aldiz, 31 eta 45 urte bitarteko pertsonen taldean txikiagoa da portzentaje hori, %40koa hain zuzen. Halaber ikusten da kontratazio mugagabeen maila altuena adin tarte horretantxe ematen dela eta %60,5koa dela. Horrek esan nahi du multzo horretako kide gehienek egonkortasun handiagoa dutela lan-merkatuan, aukera dutelarik bizitzako beste arlo batzuk ere hobetzeko, dela independentzia, dela erantzukizunak edo etorkizuneko aukerak.

en otros ámbitos de la vida, bien sea en cuestiones de independencia, responsabilidades, y opciones de futuro.

Por último, se observan grandes diferencias en modalidad de contratación en la comparación entre tipos de discapacidad. Se puede apreciar una horquilla en la tasa de temporalidad amplia, desde la más baja, asociada a las personas con discapacidad intelectual, con un 27%, hasta la más alta que llega al 75% para el grupo de personas con discapacidad visual. Por tanto, es una diferencia que está rondando los cincuenta puntos porcentuales y hace que se observen situaciones muy diferentes en cuanto a la estabilidad en el empleo y el tipo de discapacidad de la persona trabajadora.

Por otro lado, hay grupos como las personas con enfermedad mental o TEA que tienen niveles de temporalidad que rondan el 60%, mientras que otros grupos cuentan con un mayor equilibrio entre contratos indefinidos y temporales, como puede ser el caso de las personas con discapacidad auditiva, de las cuales el 51% tiene contrato temporal y un 48% contrato indefinido, algo similar a lo que ocurre con el grupo de trabajadores con discapacidad física.

Con el objeto de obtener un mejor conocimiento sobre la tipología de trabajos o empresas contratantes, se han analizado los sectores empresariales y ocupaciones en las que se han contratado las personas encuestadas. En primer lugar, analizamos los sectores económicos teniendo como referencia la Clasificación Nacional de Actividades Económicas. El sector básico de actividad para las personas trabajadoras con discapacidad es el sector servicios. No obstante, es preciso hacer hincapié de manera específica en los subsectores de actividad que componen el sector servicios y donde principalmente se encuentran los puestos de trabajo de empleo con apoyo en Euskadi:

- Comercio al por mayor y al detalle (23,7%)
- Actividades de limpieza / Personal doméstico (13%)
- Otros servicios (12,6%)
- Actividades sanitarias y de servicios sociales (9,8%)
- Hostelería (7,9%)

Azkenik, kontratazio-mota asko aldatzen da ezgaitasun-motaren arabera. Tarte handia dago aldi-batekotasun tasan, hasi baxuenetik, hots, adimen ezgaitasuna dutenetatik (%27) eta handieneraino, ikusmen ezgaitasuna dutenetaraino (%75). Portzentajezko berrogeita hamar puntu inguruko aldea dago eta horrek esan nahi du egoera oso desberdinak ematen direla enpleguaren egonkortasuna eta langilearen ezgaitasun-mota kontuan hartzen badira.

Bestalde, gaixotasun mentala duten pertsonak edo AENdunek %60 inguruko aldi-batekotasun tasak dituzte. Eta entzumen ezgaitasuna duten pertsonen taldean dago kontratu mugagabeen eta aldi-baterako kontratuen (%48 eta %51 hurrenez hurren) arteko oreka handiena, antzeko zerbait gertatzen delarik ezgaitasun fisikoa duten langileen taldearekin.

Lan-motak edo enpresa kontratatzaileak hobeto ezagutzeko, aztertu da zein enpresa sektoretan edo lanbidetan jarduten duten inkesta erantzun duten pertsonak. Lehenik eta behin, sektore ekonomikoak aztertu dira Jarduera Ekonomikoen Sailkapen Nazionala erreferentziatza hartuta. Ezgaitasuna duten langileek zerbitzuen sektorean lan egiten dute batez ere. Hala ere, zerbitzuen sektorea hainbat azpi-sektorek osatzen dute eta aztertu behar da horietako zeinetan sortzen diren laguntzadun lanpostu gehien Euskadin:

- Handizkako eta txikizkako merkataritza (%23,7)
- Garbiketa-lanak / Etxeko langileak (%13)
- Beste zerbitzu batzuk (%12,6)
- Osasun jarduerak eta gizarte zerbitzuetakoak (%9,8)
- Ostalaritza (%7,9)

Tabla 6. Sector de actividad donde se desarrollan las ocupaciones Eca

<b>AGRICULTURA</b>		<b>0,5</b>	<b>NEKAZARITZA</b>
Agricultura		0,5	Nekazaritza
<b>INDUSTRIA</b>		<b>19,0</b>	<b>INDUSTRIA</b>
Industria Extractiva		0,9	Erauzketa industria
Industria Manufacturera		17,2	Manufaktura industria
Suministro de energía eléctrica, gas y aire acondicionado		0,9	Argindar, gas eta aire girotuaren hornikuntza
<b>CONSTRUCCIÓN</b>		<b>0,5</b>	<b>ERAIKUNTZA</b>
Construcción		0,5	Eraikuntza
<b>SERVICIOS</b>		<b>80,0</b>	<b>ZERBITZUAK</b>
Comercio al por mayor y al detalle		23,7	Handizkako eta txikizkako merkataritza
Transporte y almacenamiento		1,9	Garraioa eta biltegiatzea
Hostelería		7,9	Ostalaritza
Información y comunicaciones		1,9	Informazioa eta komunikazioak
Actividades financieras y de seguros		0,9	Finantza eta aseguru jarduerak
Actividades profesionales, científicas y técnicas		0,5	Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak
Actividades administrativas y servicios auxiliares		1,9	Jarduera administratiboak eta zerbitzu osagarriak
Administración Pública		1,9	Administrazio Publikoa
Educación		2,8	Hezkuntza
Actividades sanitarias y de servicios sociales		9,8	Osasun jarduerak eta gizarte zerbitzuetakoak
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento		1,4	Jarduera artistikoak, aisialdiakoak eta entretenimendukoak
Otros servicios		12,6	Beste zerbitzu batzuk
Actividades de la limpieza - Personal doméstico		13,0	Garbiketa-lanak / Etxeko langileak
<b>TOTAL GUZTIRA</b>		<b>100</b>	<b>GUZTIRA</b>

6. taula. Zein jarduera-sektoretan garatzen den Laguntzadun Enplegua

En cuanto a la ocupación se refiere y tomando como referencia la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se han agrupado las mismas a través de las descripciones de los puestos de trabajo.

Bajo la modalidad de empleo con apoyo, se desarrollan más de veinte ocupaciones, las más habituales tienen perfiles de desarrollo de una formación y cualificación baja, aunque algunas de ellas son las ocupaciones que de forma más frecuente se dan en nuestra sociedad en la actualidad a nivel general. Las ocupaciones

Lanbideak lanpostu bakoitzaren deskribapenaren arabera sailkatu dira Lanbideen Estatuko Sailkapena erreferentziatzen hartuta.

Hogei lanbide baino gehiago garatzen dira laguntzadun enplegu modalitatean. Lanbide horietako gehienak prestakuntza eta kualifikazio baxuko profilekoak dira, baina badaude beste batzuk ere, gure gizartean gaur egun ugariak direnak alegia. Hauek dira ezgaitasuna duten pertsonen gehien garatzen dituzten lanbideak, %12 eta %13 bitarteko maiztasunarekin:

más habituales desarrolladas por las personas con discapacidad y con una frecuencia cada una que se sitúa entre el 12 y 13% son las siguientes:

- Peón de la industria manufacturera.
- Personal de limpieza.
- Cajero/a y reponedor/a.
- Dependiente de comercio.
- Auxiliar administrativo

A continuación, se enumeran las ocupaciones identificadas.

Tabla 7. Ocupaciones principales desarrolladas en Eca

Peón industria manufacturera	13,1	Manufaktura industriako peoia
Personal de limpieza	13,1	Garbiketako langilea
Reponedor/cajero-a	13,1	Apal-betetzalea/kutzazaina
Dependiente/a	12,3	Saltzalea
Aux. Administrativo/Administrativo-a	9,2	Administrazioko laguntzalea/langilea
Empleado/a Servicio de Correos	3,8	Posta zerbitzuko langilea
Auxiliar de enfermería	3,1	Erizaintzako laguntzalea
Ayudante de cocina	2,3	Sukaldeko laguntzalea
Educador/a	2,3	Hezitzailea
Encuestador/a	2,3	Inkestagilea
Monitor/a	2,3	Begiralea
Recepcionista/ordenanza	2,3	Harrerako langilea/mandataria
Camarero/a	1,5	Zerbitzaria
Jardinero/a	1,5	Lorzaina
Vigilante	1,5	Zaindaria
Otros	16,2	Beste batzuk
<b>TOTAL GUZTIRA</b>	<b>100</b>	<b>GUZTIRA</b>

- Manufaktura industriako peoia.
- Garbiketako langilea.
- Kutzazaina eta apal-betetzalea.
- Dendako saltzalea.
- Administrazioko laguntzalea

Hona hemen identifikatutako lanbide guztien zerrenda.

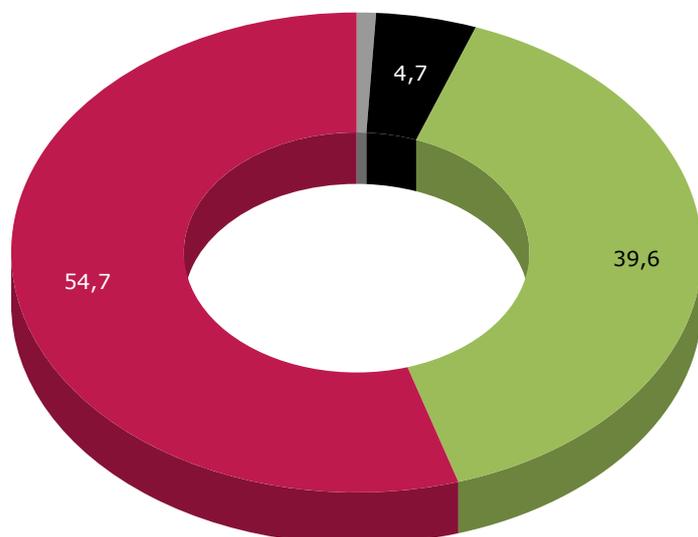
7. taula. Laguntzadun enplegu bidez garatutako lanbide garrantzitsuenak

## 2 Resultados sobre la valoración del puesto de trabajo y variables relacionadas (Objetivo operativo 2)

### 2.1 Satisfacción con la empresa

Prácticamente la totalidad de las personas usuarias se encuentra satisfechas o muy satisfechas trabajando en las diferentes empresas en las que se encuentran desarrollando su actividad laboral.

Gráfico 7. Nivel de satisfacción ¿Cómo te encuentras trabajando en la empresa?



## 2 Lanpostuari eta harekin lotutako aldagaiei buruzko balorazioaren emaitzak (2. helburu operatiboa)

### 2.1. Enpresaren asebetetzea

Erabiltzaile ia guztiak gustura edo oso gustura daude euren lanbidearekin eta euren enpresarekin.

7. grafikoa. Asebetetze-maila. Zer iruditzen zaizu enpresan egiten duzun lana?

- Muy insatisfecho  
Ez nago batere gustura
- insatisfecho  
Ez nago gustura
- Satisfecho  
Gustura nago
- Muy satisfecho  
Oso gustura nago

Tabla 8. Nivel de satisfacción ¿Cómo te encuentras trabajando en la empresa? Según sexo, edad y tipo de discapacidad

	Media de 1 a 4	
<b>Sexo</b>		<b>Sexua</b>
Hombre	3,52	Gizona
Mujer	3,44	Emakumea
<b>Edad</b>		<b>Adina</b>
Menos de 30 años	3,62	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	3,44	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	3,48	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>		<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	3,61	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	3,28	Entzumen ezgaitasuna
Visual	3,25	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	3,44	Gaixotasun mentala
Física	3,48	Ezgaitasun fisikoa
TEA	3,73	AEN
Pluridiscapacidad	3,00	Ezgaitasun bat baino gehiago
<b>1 eta 4 bitarteko batez bestekoa</b>		

8. grafikoa. Asebetetze-maila. Zer iruditzen zaizu enpresan egiten duzun lana? Sexuaren, adinaren eta ezgaitasun-motaren arabera

En función del sexo de la persona trabajadora, prácticamente los datos de satisfacción son similares: una media de 3,52 puntos para los hombres y de 3,44 para las mujeres. Igualmente ocurre según la edad de la persona encuestada, si bien en este caso se aprecia una diferencia de dos décimas entre el bloque etario más satisfecho, que se corresponde con los menores de 30 años y entre el grupo de edad compuesto por las personas de entre 31 y 45 años que es el que cuenta con un nivel inferior de satisfacción con el trabajo en la empresa (3,62 y 3,44 puntos respectivamente). Por tipo de discapacidad se aprecia mayor satisfacción (dentro de que las medias no bajan de 3 puntos en ningún caso) entre el colectivo de personas con discapacidad intelectual, cuyo nivel de media es de 3,61 puntos sobre 4 y en el colectivo de personas con TEA (3,71 puntos)

Por otro lado, los datos muestran que el mismo nivel de personas que indicaron anteriormente que se encontraban o satisfechas o muy satisfechas en su empresa, es exactamente igual al de personas que

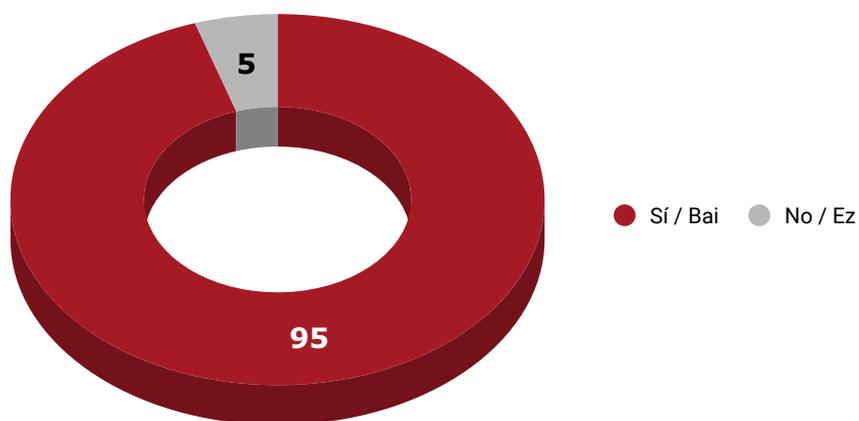
Langilearen sexuari erreparatuz gero, asebetetze datuak ia berdinak dira: gizonek 3,52 puntuko batez bestekoa dute eta emakumeek 3,44 puntukoa. Gauza bera gertatzen da inkesta bete duen pertsonaren adina kontuan hartzen bada, baina kasu honetan bi hamarreneko aldea dago adin-tarte urrunenen artean: asebetetze-maila 3,62 puntukoa da 30 urtetik beherako enpresen multzoan, aldiz, 3,44 puntukoa da 31 eta 45 urte bitarteko pertsonen multzoan. Ezgaitasun-motaren arabera alderaketan, adimen ezgaitasuna duten pertsonen kolektiboak du asebetetze-maila altuena, 4 puntutik 3,61, eta AENdun pertsonen kolektiboak 3,71 puntu, hau da, batez bestekoak ez dira jaisten 3 puntutik.

Bestalde, berdinak dira enpresan gustura edo oso gustura daudela adierazi duten pertsonen portzentajea eta lan-merkatuan lanean ari direnetik zoriontsuago direla adierazi duten pertsonen portzentajea, laginaren %95 hain zuzen.

muestran una mayor felicidad desde que están ocupadas en relación al mercado de trabajo, concretamente hablamos de un 95% de la muestra.

Gráfico 8. ¿Desde qué estás trabajando eres más feliz?

8. grafikoa. Zoriontsuago zara lanean ari zarenetik?



## 2.2 Resultados satisfacción con la adecuación del puesto de trabajo

El dato, no deja lugar a dudas ya que más de un 98% de las personas está considerando que el puesto de trabajo es adecuado para ellos/as. Al respecto, las tareas y funciones están bien definidas para el 96% de las personas trabajadoras, mientras que tan solo para un 4% estas no tienen la suficiente concreción,

## 2.2. Lanpostuaren egokitasunarekiko asebetetzearen emaitzak

Datu honek zalantza guztiak argitzen ditu: inkestatutako pertsonen %98k baino gehiagok uste dute lanpostua egokia dela eurentzat. Langileen %96k uste dute egitekoak eta funtzioak ongi definituta daudela, eta %4 bakarrik dira kontrako iritzia dutenak, hau da, uste dutenak ez daudela behar beste zehaztuta.

Gráfico 9. Puesto de trabajo adecuado para ti.

9. grafikoa. Lanpostua egokia da zuretzat.

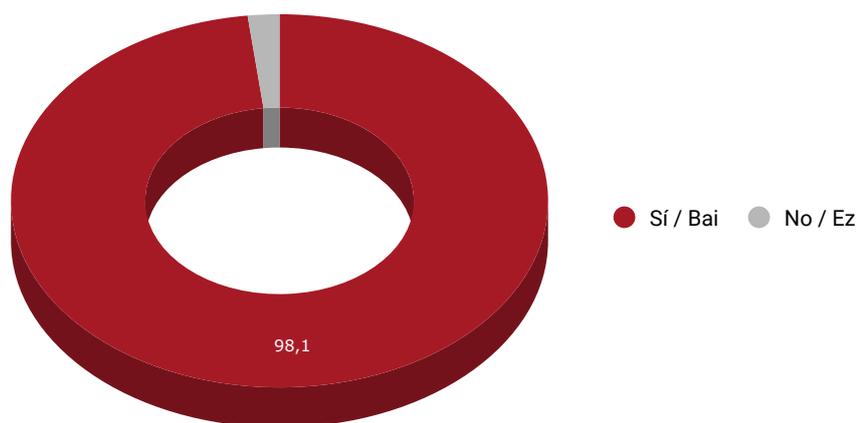
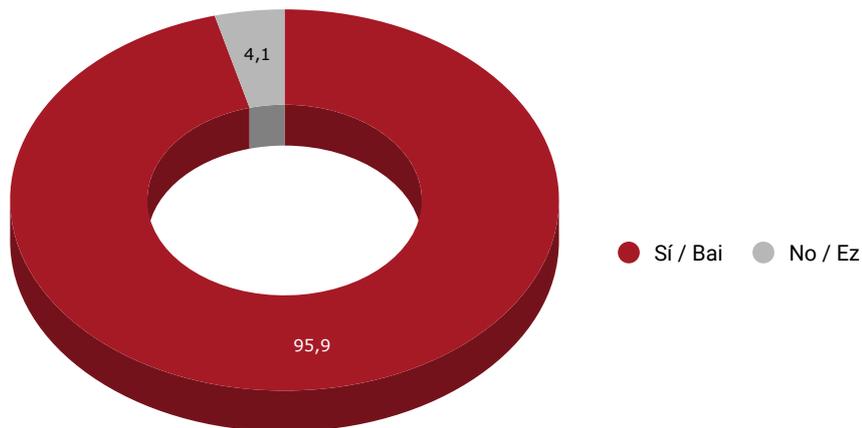


Gráfico 10. Están definidas las tareas y funciones.

10. grafikoa. Egitekoak eta funtzioak definituta daude.



### 2.3 Resultados sobre adquisición de nuevas capacidades en el puesto de trabajo

Hemos de entender que, para promocionar la empleabilidad, y el desarrollo de las personas con discapacidad en el empleo, los entornos ordinarios ofrecen en cada experiencia laboral oportunidad de desarrollar nuevas capacidades no desarrolladas anteriormente.

### 2.3. Lanpostuan gaitasun berriak barneratzeari buruzko emaitzak

Ulertu behar dugu lan-ingurune arruntek sekula garatu gabeko gaitasunak barneratzeko aukera ematen dutela ezgaitasuna duten pertsonen enplegarritasuna eta garapena sustatzeko.

Gráfico 11. Has descubierto nuevas capacidades que desconocieras que tuvieras

11. grafikoa. Deskubritu duzu badituzula gaitasun batzuk ezagutzen ez zenituenak

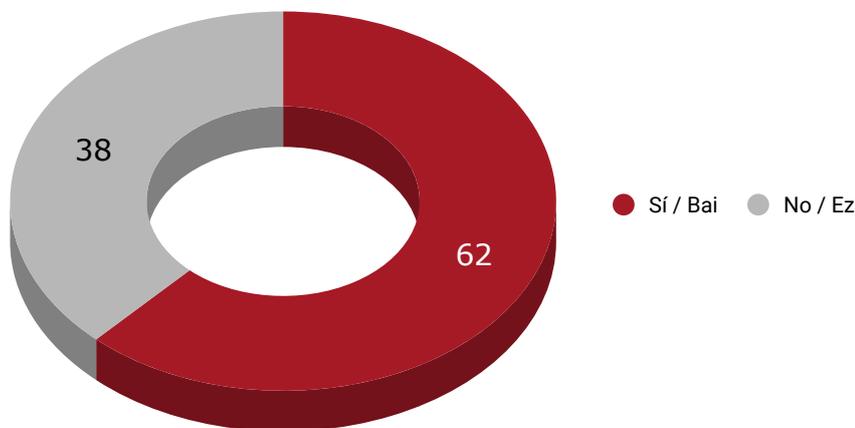


Tabla 9. Porcentaje de personas que han descubierto nuevas capacidades según hayan tenido o no experiencia laboral previa en otras empresas

9. taula. Gaitasun berriak deskubritu dituzten pertsonen portzentajea, kontuan hartuz aurretiazko lan-esperientziarik izan duten (ala ez) beste enpresa batzuetan.

Con experiencia laboral previa	60,4	Aurretiazko lan-esperientzia
Su primer empleo en empresa ordinaria	67,9	Lehen enplegua enpresa arrunt batean

A su vez, se aprecia que son las personas más jóvenes y las más mayores, las que en mayor medida han detectado que han incorporado a su “catálogo” de habilidades nuevas capacidades hasta el momento desconocidas.

Gehienbat gazteenek eta zaharrenek esan dute ezezagunak zitzaizkien gaitasun berriak sartu dituztela euren gaitasunen “katalogoan”.

Tabla 10. Has descubierto nuevas capacidades que desconocieras que tuvieras

	Si	No	Total	
<b>Sexo</b>				<b>Sexua</b>
Hombre	62,1	37,9	100,0	Gizona
Mujer	61,9	38,1	100,0	Emakumea
<b>Edad</b>				<b>Adina</b>
Menos de 30 años	66,0	34,0	100,0	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	59,8	40,2	100,0	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	64,3	35,7	100,0	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>				<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	62,2	37,8	100,0	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	51,7	48,3	100,0	Entzumen ezgaitasuna
Visual	75,0	25,0	100,0	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	68,3	31,7	100,0	Gaixotasun mentala
Física	55,6	44,4	100,0	Ezgaitasun fisikoa
TEA	50,0	50,0	100,0	AEN
Pluridiscapacidad	100,0	**	100,0	Ezgaitasun bat baino gehiago
	<b>Bai</b>	<b>Ez</b>	<b>Guztia</b>	

10. grafikoa. Deskubritu duzu badituzula gaitasun batzuk ezagutzen ez zenituenak

En suma, son las personas con discapacidad visual las que en un porcentaje más elevado están de acuerdo con esta cuestión, sin ir más lejos, tres cuartas partes de las personas que integran este grupo afirman que han obtenido nuevas habilidades desconocidas hasta el momento, desde que se encuentran desarrollando su actividad laboral. Algo menor, es el porcentaje obtenido para las personas con enfermedad mental, un 68%. Por otro lado, podemos señalar que las personas con discapacidad auditiva, TEA, o discapacidad física son las que obtienen porcentajes menos intensos, rondando en los tres casos, entre el 50 y 55%.

#### 2.4 Resultados sobre satisfacción con el contexto y condiciones laborales

A continuación, se expondrán los resultados de varios bloques de indicadores que tienen que ver con el contexto en el que se desempeña el puesto de trabajo; un bloque relacionado con ciertas condiciones laborales

Labur esanda, ikusizko ezgaitasuna duten pertsonen erakutsi dute adostasun handiena baieztapen honekin, multzo horretako pertsonen hiru laurdenak adierazi baitu ezagutzen ez zituzten gaitasun berriak barnerratu dituztela lanean ari direnetik. Gaixotasun mentala duten pertsonen portzentajea apur bat txikiagoa da, %68koa. Bestalde, entzumen ezgaitasuna duten pertsonen, AENdunek edo ezgaitasun fisikoa dutenek portzentaje txikiagoak dituzte, %50 eta %55 bitartekoak hiru kasuetan.

#### 2.4. Testuinguruarekiko eta lan-baldintzekiko asebetzeari buruzko emaitzak

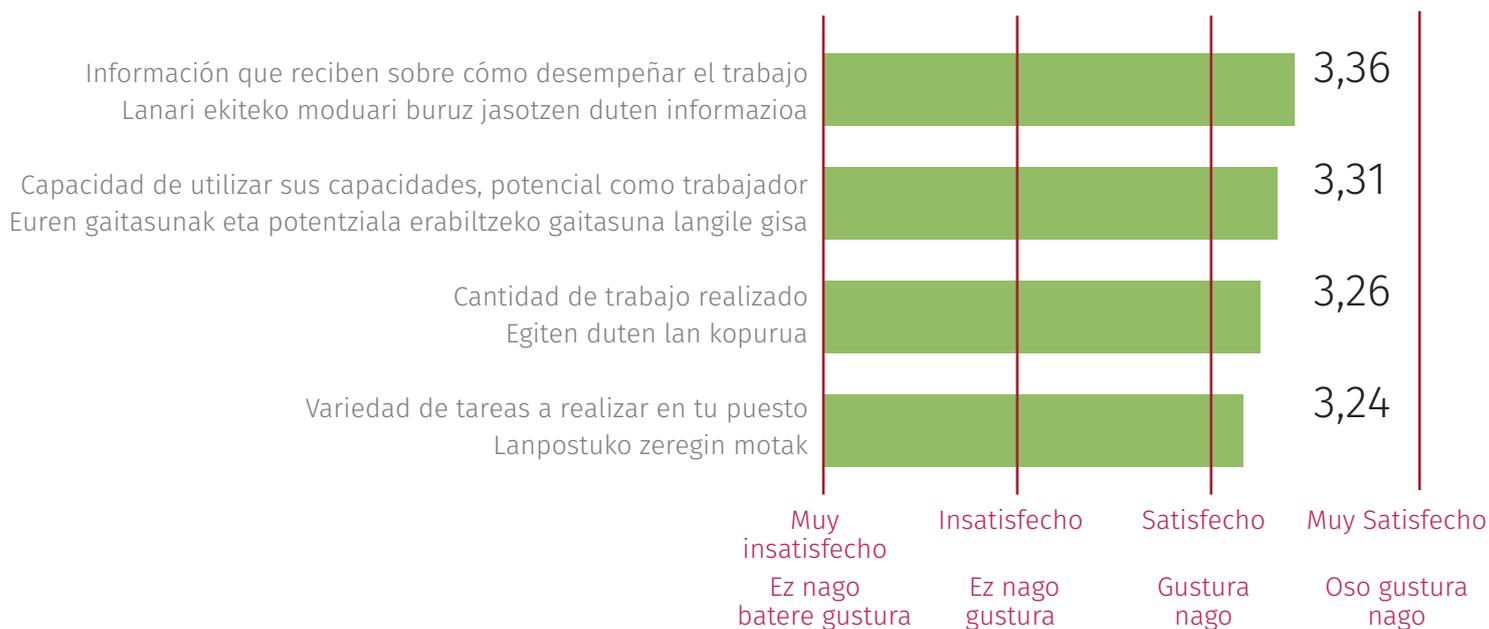
Lanpostuaren testuinguruarekin zerikusia duten hainbat adierazle-bloketako emaitzak azalduko ditugu orain. Bloke batean bildu ditugu laneko asebetetzea neurtzeko funtsezkoak diren lan-baldintzak eta beste

críticas para medir la satisfacción laboral y, además, un bloque dedicado a indicadores que observan la valoración del desempeño y el reconocimiento del trabajo percibido por parte de las personas con discapacidad.

### Bloque I: Valoración de indicadores relativos al contexto en el que se desempeña el puesto de trabajo

En relación a la satisfacción general se aprecia que, en los cuatro casos, apenas existe un 10% de personas que se declaren insatisfechas con cualquiera de los indicadores de esta primera área, (además, en todos los indicadores prácticamente no existen personas que señalen sentirse muy insatisfechos en estas variables), mientras que el 90% restante se distribuye con alguna variación entre las categorías de valoración más positivas como son “muy satisfecho” o “satisfecho”.

Gráfico 12. Medias de satisfacción (Bloque I)



Las distribuciones obtenidas de los niveles de satisfacción de estos cuatro primeros indicadores, en función de la edad, el sexo y el tipo de discapacidad ponen de manifiesto que este conjunto de elementos no supone, en general, ningún desincentivo con la empresa ni con el puesto de trabajo.

bloke batean ezgaitasuna duten pertsonen lanaren balorazioa eta aitortpena neurtzen duten adierazleak.

### I. blokea: Lanpostuaren testuinguruari buruzko adierazle balorazioa

Asebetetze orokorrari dagokionez, lehen bloke honetako adierazleekin gustura ez dauden pertsonen portzentajea %10ekoa da (gainera, ia inork ez du adierazi ez dagoela batere gustura adierazle hauekin). Gainerako %90ean balorazioak honelakoak dira: “oso gustura nago” edo “gustura nago”.

12. grafikoa. Asebetetzearen batez bestekoak (I. blokea)

Lehen lau adierazle hauen asebetetze-mailak adinaren, sexuaren eta ezgaitasun-motaren arabera aztertuz gero, ikusten da elementu horiek ez direla arrazoi bat enpresarekin edo lanpostuarekin gustura ez egoteko.

Tabla 11. Medias de satisfacción (Bloque I) por edad, sexo y tipo de discapacidad

11. taula. Asebetetzearen batez bestekoak (I. blokea) adinaren, sexuaren eta ezgaitasun-motaren arabera

	Información que reciben sobre cómo desempeñar el trabajo	Cantidad de trabajo que realiza	Capacidad de utilizar sus capacidades, potencial como trabajador	Variedad de tareas a realizar en tu puesto	
<b>Sexo</b>					<b>Sexua</b>
Hombre	3,37	3,25	3,36	3,24	Gizona
Mujer	3,35	3,26	3,22	3,25	Emakumea
<b>Edad</b>					<b>Adina</b>
Menos de 30 años	3,4	3,3	3,4	3,23	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	3,4	3,3	3,3	3,26	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	3,3	3,2	3,2	3,27	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>					<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	3,56	3,31	3,45	3,35	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	3,21	3,17	3,14	3,18	Entzumen ezgaitasuna
Visual	3,13	3,25	3,25	3,25	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	3,27	3,27	3,28	3,31	Gaixotasun mentala
Física	3,22	3,04	3,11	2,89	Ezgaitasun fisikoa
TEA	3,42	3,67	3,58	3,33	AEN
Pluridiscapacidad	3,67	3,00	2,67	3,00	Ezgaitasun bat baino gehiago
	Lanari ekiteko moduari buruz jasotzen duten informazioa	Egiten duten lan kopurua	Euren gaitasunak eta potentziala erabiltzeko gaitasuna langile gisa	Lanpostuko zeregin motak	

Sin embargo, hay claramente un colectivo situado con niveles de satisfacción por encima de la media: el de personas con discapacidad intelectual, los cuales obtienen una media de 3,56, frente al 3,36 de la media general. En la situación contraria, las personas con discapacidad visual, son las menos conformes con esta cuestión, obteniendo una media de dos décimas inferior a la general, llegando a 3,12 puntos sobre 4.

Hala ere, badago kolektibo bat batez besteko asebetetze-mailaren gaitetik kokatzen dena, alegia, adimen ezgaitasuna duten pertsonena, zeintzuek 3,56ko batez bestekoa duten eta aise gaintitzen duten 3,36ko batez besteko orokorra. Kontrako muturrean, ikusmen ezgaitasuna duten pertsonak dira baieztape honetik desadostasun handiena azaldu dutenak, eta batez bestekoa baino bi hamarren beherago gelditu dira, 4 puntutik 3,12 lortuta.

## Bloque II: Valoración de determinados factores objetivos de las condiciones de trabajo

De los siguientes tres indicadores objetivos del nivel de satisfacción laboral, el que cuenta con una media más elevada es el relacionado con la estabilidad, la cual se establece en 3,3 puntos sobre 4, mientras que el horario de trabajo cuenta con una media superior al 3,2. La satisfacción con el salario es positiva, aunque de forma más moderada, ya que supera por poco los 3,1 puntos.

Tabla 12. Niveles de satisfacción (Bloque II): Factores objetivos de las condiciones de trabajo.

Indicadores	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Total	Adierazleak
Salario	3,2	15,1	47,9	33,8	100,0	Soldata
Horario de trabajo	2,7	8,7	48,9	39,7	100,0	Laneko ordutegia
Estabilidad	0,9	9,2	46,1	43,8	100,0	Egonkortasuna
	Ez nago batere gustura	Ez nago gustura	Gustura	Oso gustura	Guztira	

En este caso, por realizar un breve comentario, se aprecia que son las personas más jóvenes las que tienen un nivel de satisfacción superior a la media con respecto al salario (llegando a una media de 3,23 sobre 4, frente a 3,09 de las personas entre 31 y 45 años). Si se tiene en cuenta el tipo de discapacidad de la persona encuestada, los datos muestran algún matiz interesante. Por ejemplo, por lo que respecta al salario, el nivel más bajo de satisfacción con este elemento esencial en una relación laboral, lo protagonizan las personas con discapacidad auditiva

## II. blokea: Lan-baldintzen faktore objektibo jakin batzuen balorazioa

Laneko asebetetzea neurtzeko hiru adierazle objektibo hauetatik egonkortasunarena da batez besteko altuena duena, 4 puntutik 3,3koa hain zuzen; laneko ordutegiak ere 3,2 puntutik gorako batez bestekoa du eta soldatarekiko asebetetzea ere positiboa da apur bat apalagoa den arren, ozta-ozta gainditzen baititu 3,1 puntuak.

12. taula. Asebetetze maila (II. blokea): Lan-baldintzen faktore objektiboak.

Kasu honetan, ageri da gazteenak direla soldatarekiko asebetetze-maila handiena dutenak (gazteenen multzoak 4 puntutik 3,23ko batez bestekoa du, aldiz, 31 eta 45 urte bitartekoen asebetetze-maila 3,09 puntukoa da). Inkesta bete duen pertsonaren ezgaitasun-motari erreparatuz gero, ikusten da ñabardura interesgarriak daudela datuetan. Adibidez, entzumen ezgaitasuna duten pertsonak dira soldatarekiko (funtsezko elementua lan-harreman batean) asebetetze-maila baxuena dutenak.

Tabla 13. Medias de satisfacción (Bloque II) por sexo, edad y tipo de discapacidad (valores 1 a 4)

13. taula. Asebetetzearen batez bestekoak (II. blokea) adinaren, sexuaren eta ezgaitasun-motaren arabera (1-4 arteko baloreak)

	Salario	Horario de trabajo	Estabilidad	
<b>Sexo</b>				<b>Sexua</b>
Hombre	3,14	3,25	3,32	Gizona
Mujer	3,09	3,27	3,34	Emakumea
<b>Edad</b>				<b>Adina</b>
Menos de 30 años	3,23	3,25	3,34	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	3,09	3,20	3,36	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	3,10	3,37	3,25	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>				<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	3,31	3,42	3,53	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	2,83	3,17	3,07	Entzumen ezgaitasuna
Visual	3,00	3,13	3,25	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	3,08	3,20	3,24	Gaixotasun mentala
Física	3,07	3,11	3,22	Ezgaitasun fisikoa
TEA	2,92	3,17	3,42	AEN
Pluridiscapacidad	3,00	3,00	3,33	Ezgaitasun bat baino gehiago
	<b>Soldata</b>	<b>Laneko ordutegia</b>	<b>Egonkortasuna</b>	

### Bloque III: Valoración sobre reconocimiento y valoración del desempeño

En este caso, dos son los indicadores evaluados: el reconocimiento que se obtiene cuando realiza un trabajo correctamente y la forma en que se tiene en cuenta su opinión sobre aspectos del trabajo. Las medias rondan los niveles de satisfacción que se observaron para el salario recibido por el desarrollo del trabajo, es decir no llegan a 3,2 puntos en ninguno de los dos casos.

### III. blokea: Lanaren aitorten eta aintzatespenari buruzko balorazioa

Kasu honetan bi adierazle ebaluatzen dira: ongi egindako lanagatik jasotzen den aitortza eta nola hartzen den kontuan bere iritzia lanarekin lotutako alderdietan. Asebetetze-mailak soldatarekiko asebetetzearen antzekoak dira, hau da, bi kasuetako batean ere ez dira iristen 3,2 puntura.

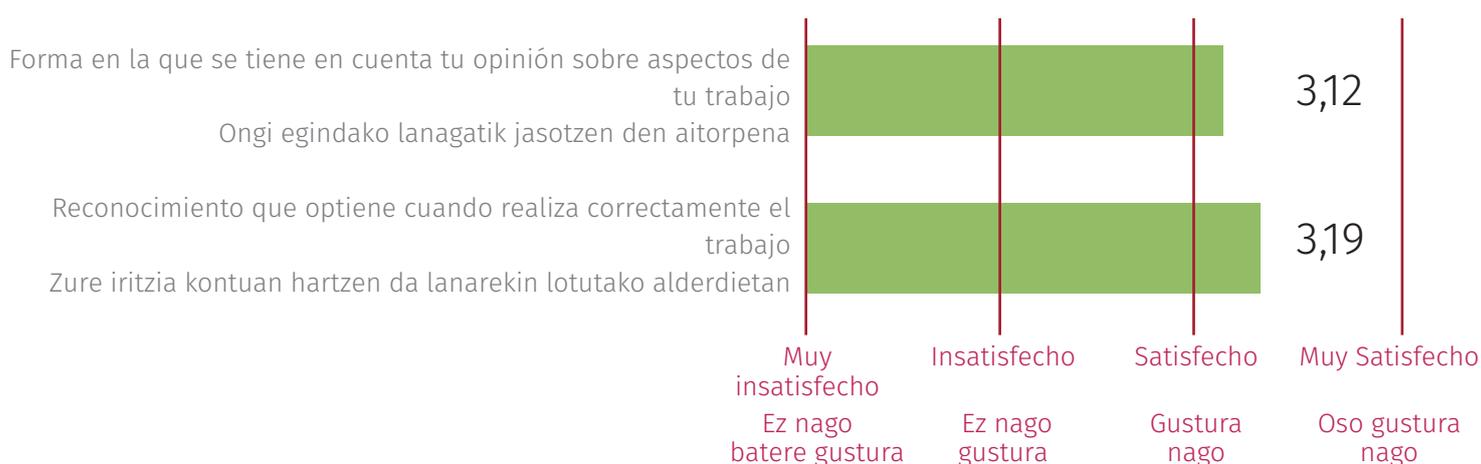
Tabla 14 Niveles de satisfacción (Bloque III): Indicadores reconocimiento y valoración del desempeño

14. taula. Asebetetze-maila (III. blokea): lanaren aitoren eta balorazioari buruzko adierazleak

Indicadores	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Total	Adierazleak
Reconocimiento que obtiene cuando realiza correctamente el trabajo	3,7	8,7	52,3	35,3	100,0	Ongi egindako lanagatik jasotzen den aitopena
Forma en que se tiene en cuenta tu opinión sobre aspectos de tu trabajo	0,9	12,8	59,2	27,1	100,0	Zure iritzia kontuan hartzen da lanarekin lotutako alderdietan
	Ez nago batere gustura	Ez nago gustura	Gustura	Oso gustura	Guztira	

Gráfico 13. Medias de satisfacción (Bloque III)

13. grafikoa. Asebetetzearen batez bestekoak (III. blokea)



En los análisis más detallados mediante el cruce de variables como el sexo y la edad, no se aprecian diferencias significativas intra grupo. Sin embargo, encontramos diferencias llamativas en cuanto a tipos de discapacidad se refiere. Estas diferencias se aprecian en las personas con discapacidad auditiva, que junto con las personas con discapacidad visual y las personas con pluridiscapacidad son los grupos que peores medias obtienen en relación al reconocimiento que obtienen de sus empresas cuando realizan un buen trabajo.

Sexua eta adina bezalako aldagaiak gurutzatzen dituzten analisi sakonagoek ere ez dute desberdintasun esanguratsurik erakusten multzoaren barruan. Hala ere, desberdintasun deigarri batzuk ematen dira ezgaitasun-motari erreparatuz gero. Entzumen ezgaitasuna duten pertsonak eta ikusmen ezgaitasuna eta ezgaitasun bat baino gehiago dituzten pertsonen multzoek dute batez besteko txarrena ongi egindako lanagatik jasotzen duten aitopenaren adierazlean.

Tabla 15. Medias de satisfacción III según sexo, edad y tipo de discapacidad

	Reconocimiento que obtiene cuando realiza correctamente el trabajo	Forma en que se tiene en cuenta tu opinión sobre aspectos de tu trabajo	
<b>Sexo</b>			<b>Sexua</b>
Hombre	3,26	3,09	Gizona
Mujer	3,09	3,18	Emakumea
<b>Edad</b>			<b>Adina</b>
Menos de 30 años	3,25	3,04	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	3,17	3,14	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	3,17	3,15	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>			<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	3,41	3,16	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	2,86	3,24	Entzumen ezgaitasuna
Visual	2,50	2,71	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	3,29	3,18	Gaixotasun mentala
Física	2,93	2,81	Ezgaitasun fisikoa
TEA	3,25	3,25	AEN
Pluridiscapacidad	2,67	3,00	Ezgaitasun bat baino gehiago
	Ongi egindako lanagatik jasotzen den aitortzea	Zure iritzia kontuan hartzen da lanarekin lotutako alderdietan	

15. taula. Asebetetzeen batez bestekoak III sexuaren, adinaren eta ezgaitasun-motaren arabera

## 2.5 Resultados sobre la satisfacción con la formación y promoción laboral

Sobre las posibilidades de promoción, es interesante observar cómo en la mayor parte de los casos, las personas trabajadoras en EcA consideran que no tienen opciones o no tienen interiorizada la posibilidad de promocionar o ascender en la empresa. Exactamente, este pensamiento es compartido por prácticamente dos tercios de las personas consultadas (65,1%), mientras que el 35% restante indica afirmativamente conocer la existencia de opciones de ascenso y promoción en la empresa.

## 2.5. Prestakuntzarekiko eta enpresan gora egiteko aukerekiko asebetetzeari buruzko emaitzak

Enpresan gora egiteko aukerei dagokienez, Laguntzadun Enpleguko postuak dituzten langile gehienek uste dute ez dutela horretarako aukerarik, ez dute uste enpresan gora egin dezaketarik. Iritzi horretakoak dira, zehazki, kontsulta erantzun duten pertsonen ia bi heren (%65,1); aldiz, gainerako %35ek adierazi dute badaudela aukerak enpresan gora egiteko.

Tabla 16. Existencia de opciones de promocionar, ascender en la empresa según sexo, edad y tipo de discapacidad

16. taula. Enpresan gora egiteko aukerak sexuaren, adinaren eta ezgaitasun-motaren arabera

	Si	No	Total	
<b>Sexo</b>				<b>Sexua</b>
Hombre	39,4	60,6	100	Gizona
Mujer	27,7	72,3	100	Emakumea
<b>Edad</b>				<b>Adina</b>
Menos de 30 años	43,4	56,6	100	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	31,0	69,0	100	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	35,9	64,1	100	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>				<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	34,6	65,4	100	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	42,9	57,1	100	Entzumen ezgaitasuna
Visual	14,3	85,7	100	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	43,1	56,9	100	Gaixotasun mentala
Física	23,1	76,9	100	Ezgaitasun fisikoa
TEA	16,7	83,3	100	AEN
Pluridiscapacidad	0,0	100	100	Ezgaitasun bat baino gehiago
	<b>Bai</b>	<b>Ez</b>	<b>Guztia</b>	

En función del sexo de la persona trabajadora, se observa una notable diferencia entre la percepción de las posibilidades de ascenso entre hombres y mujeres. Así, mientras que hasta un 39,4% de los hombres indica que tiene constancia de la existencia de opciones de promocionar, tan solo un 27,7% de las mujeres considera factible esta opción,

Por otro lado, son las personas más jóvenes, es decir, las de menos de 30 años, las que en mayor proporción indican que consideran que tienen opciones de promocionar en la empresa en la que desarrollan su trabajo, algo que declara el 43%. Las personas situadas entre los 31 y 45 años, son las que en menor medida confían, perciben o cuentan con opciones de ascenso en sus empresas, ya que esta expectativa es considerada únicamente por el 31% de este conjunto de personas.

En cuanto al tipo de discapacidad, se aprecia que las personas con enfermedad mental y con discapacidad

Langilearen sexua kontuan hartuz gero, gizonen eta emakumeek oso desberdin ikusten dituzte enpresan gora egiteko aukerak. Hala, gizonen %39,4k diote badaudela aukerak enpresan gora egiteko, baina emakumeen %27,7k bakarrik uste dute hori posible dela.

Bestalde, gazteenek, hau da, 30 urte baino gutxiago dituztenek ordezkaten dute enpresan gora egiteko aukerak dituztela uste dutenen portzentaje handiena, %43koa hain zuzen. 31 eta 45 urte bitartekoak dira horretarako aukera gutxien ikusten dutenak, multzo horretako pertsonen %31k bakarrik baitute itxaropen hori.

Ezgaitasun-motari dagokionez, gaixotasun mentala eta entzumen ezgaitasuna duten pertsonen ordezkaten dute enpresan gora egiteko aukerak dituztela uste dutenen portzentaje handiena. Bi multzo horietan iritzi horretakoak dira %43 inguru, portzentaje hori adierazle horren datu orokorraren oso gaitetik

auditiva son las que en mayor medida consideran que cuentan con opciones o las que realmente cuentan con opciones de ascenso en sus respectivas empresas. Estos dos grupos cuentan aproximadamente con un 43% de personas con esta opinión, es decir un número muy superior al dato general para este indicador. En el caso de la discapacidad intelectual, se distribuye este dato de tal forma que hasta un 34,6% de estas personas se considera con opciones de ascenso. Es destacable el hecho de que únicamente un 14% de las personas con discapacidad visual consideran factible la opción de una promoción dentro de la empresa en la que desarrollan su profesión en la actualidad. En un nivel similar se encuentran otros grupos como las personas con TEA, para las cuales la posibilidad de ascenso es real para aproximadamente un 16% de los mismos. Con un porcentaje algo más elevado, pero significativamente inferior a la media general, se encuentran las personas con discapacidad física. Dentro de este grupo, tan solo un 23% considera que existen opciones de promoción en la empresa.

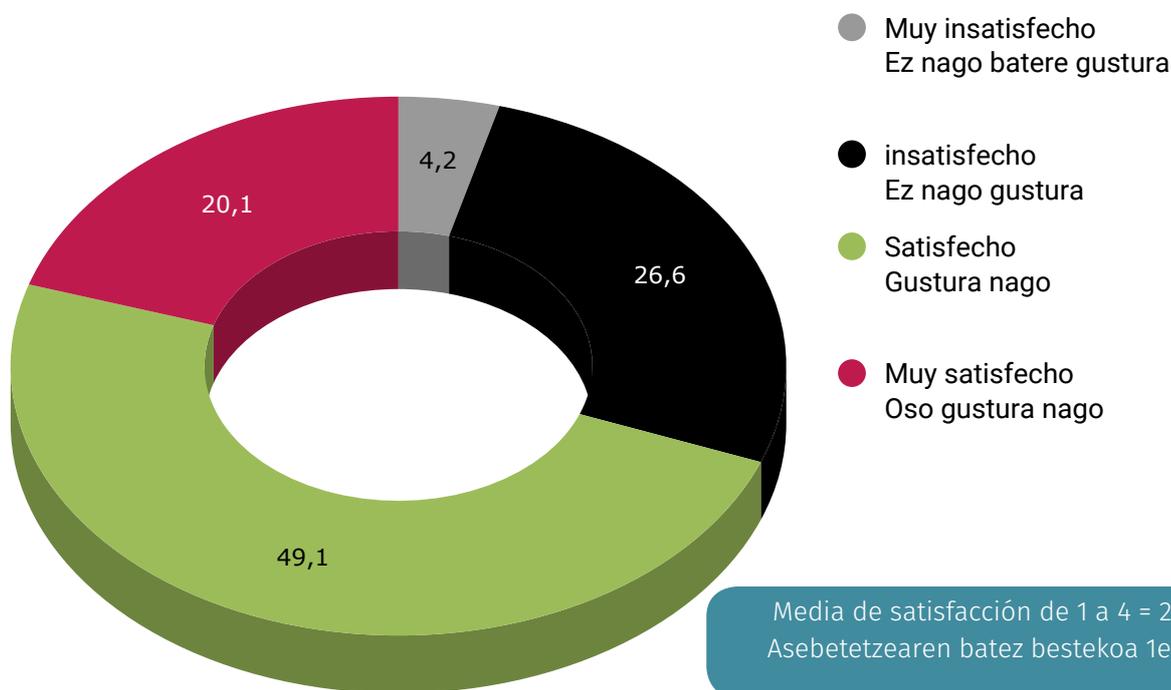
Hablemos ahora sobre las posibilidades de formación continua. La media de satisfacción (siempre entendida desde el 1 como dato menos satisfactorio hasta el 4 como el más satisfactorio) se sitúa en 2,85 puntos, un dato que se puede considerar como bastante positivo. Se puede indicar que poco más del 30% de las personas trabajadoras no tiene buena opinión, ni está conforme con las posibilidades de formación que tiene en la empresa en la que actualmente se encuentran trabajando. A su vez, un 49% de los/as trabajadores/as cuentan con opciones de formación y por tanto tienen una satisfacción reconocida al respecto, las personas que están muy satisfechas suponen el 20% del total aproximadamente.

dagoelarik. Adimen ezgaitasunaren kasuan, multzo horretako pertsonen %34,6k uste dute badituztela aukerak enpresan gora egiteko. Ikusmen ezgaitasuna duten pertsonen kasuan, azpimarratzekoa da multzo horretako pertsonen %14k bakarrik uste dutela gora egin dezaketela euren enpresan. Antzeko mailan daude AENdun pertsonak ere, kasu horretan %16k uste baitute posible dutela gora egitea beren enpresan. Ezgaitasun fisikoa duten pertsonen portzentaje altuxeagoa dute, baina batez bestekoaren oso azpitik halere. Multzo horren barruan %23k bakarrik uste dute gora egin dezaketela enpresan.

Azter ditzagun orain etengabeko prestakuntzarako aukerak. Asebetetzearen batez bestekoa 2,85 puntukoa da (1 da notarik baxuena eta 4 altuena) eta esan liteke nahiko datu positiboa dela. Langileen %30 baino apur bat gehiago ez daude gustura beren enpresan prestakuntza jasotzeko eskaintzen zaizkien aukerekin. Era berean, langileen %49k badute prestakuntza jasotzeko aukera eta, beraz, aitortzen dute gustura daudela arlo horretan. Horrez gain, %20k adierazi dute oso gustura daudela prestakuntza jasotzeko aukerekin.

Gráfico 14. Satisfacción con las opciones de formación que ofrece la empresa

14. grafikoa. Enpresak eskaintzen dituen prestakuntza-aukerekiko asebetetzea



En este caso, las medias obtenidas por cada grupo conformado en función de diferentes variables independientes no muestran diferencias significativas, aunque se observa cómo las mujeres obtienen una media menor a la de los hombres en algo más de una décima (2,77 frente a 2,9) y se aprecia que las personas con discapacidad visual y física cuentan con una media inferior a las personas agrupadas según otro tipo de discapacidad.

Kasu honetan, ez dago desberdintasun esanguratsurik aldagai independente desberdinen arabera osatutako taldeen artean, baina ikusten da emakumeen batez bestekoa gizonena baino hamarren bat pasatuxe txikiagoa dela (2,77 eta 2,9 hurrenez hurren) eta ikusmen ezgaitasuna eta ezgaitasun fisikoa duten pertsonen batez bestekoa txikiagoa dela beste ezgaitasun batzuk dituzten pertsonena baino.

Tabla 17. Medias de satisfacción con las opciones de formación que ofrece la empresa según sexo, edad y tipo de discapacidad

	Media de 1 a 4	
<b>Sexo</b>		<b>Sexua</b>
Hombre	2,90	Gizona
Mujer	2,77	Emakumea
<b>Edad</b>		<b>Adina</b>
Menos de 30 años	2,88	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	2,82	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	2,95	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>		<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	2,86	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	2,86	Entzumen ezgaitasuna
Visual	2,63	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	2,97	Gaixotasun mentala
Física	2,56	Ezgaitasun fisikoa
TEA	2,83	AEN
Pluridiscapacidad	2,67	Ezgaitasun bat baino gehiago
<b>1 eta 4 bitarteko batez bestekoa</b>		

17. taula. Enpresak eskaintzen dituen prestakuntza-aukeretikiko asebetetzearen batez bestekoak sexua-ren, adinaren eta ezgaitasun-motaren arabera

## 2.6. Resultados sobre la satisfacción con la organización y ambiente laboral

La inmensa mayoría de las personas consultadas consideran que el ambiente de trabajo en el que desarrollan sus funciones es satisfactorio o muy satisfactorio. De forma específica, hasta un 35% de la población se considera muy satisfecho y hasta un 56,4% está satisfecho con el ambiente general de trabajo, es decir, más del 90% se encuentra en alguna de estas dos situaciones de percepción.

Es interesante señalar que este resultado, sin duda tiene que ver con la metodología EcA y el trabajo de prospección, análisis de capacidades laborales y personales y por el seguimiento realizado por las diferentes entidades que apoyan a las personas trabajadoras. Estos elementos tienen en consideración a la persona y refuerzan sus conocimientos sobre competencias, intentando adecuar estas características, a las propias de los puestos de trabajo y de las empresas.

## 2.6. Laneko antolakuntza eta giroarekiko asebetetzeari buruzko emaitzak

Inkestari erantzun dioten pertsona gehienak gustura edo oso gustura daude beren laneko ingurunearekin. Zehazki, populazioaren %35 oso gustura daude eta %56,4 gustura daude laneko giro orokorrarekin, hau da, %90 baino gehiago dira iritzi horietako bat dutenak.

Interesgarria da aipatzea emaitza honek lotura zuzena duela, zalantzarik gabe, Laguntzadun Enplegu metodologiarekin, bai eta langileei laguntza ematen dieten erakundeek eginiko lanekin (prospekzioa, laneko gaitasunen azterketa, gaitasun pertsonalen azterketa eta jarraipena). Elementu horiek pertsona hartzen dute kontuan eta gaitasunei buruzko ezagutza gehiago ematen dizkiote, aukera izan dezan bere ezaugarri propioak egokitzeko lanpostuaren eta enpresen berezko ezaugarrietara.

Tabla 18. Niveles de satisfacción en el ambiente de trabajo

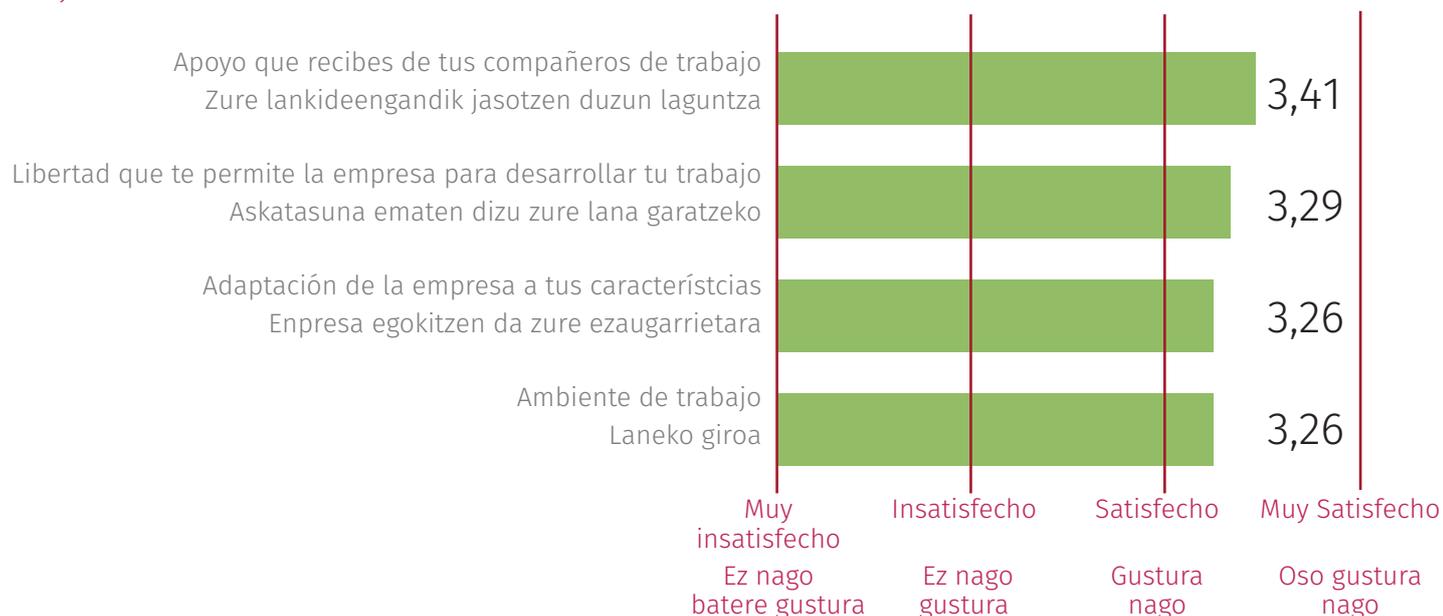
18. taula. Laneko giroarekiko asebetetze-maila

Indicadores	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Total	Adierazleak
Ambiente de trabajo	0,9	7,3	56,4	35,3	100	Laneko giroa
Adaptación de la empresa a tus características	0,5	6,0	60,6	33,0	100	Enpresa egokitzen da zure ezaugarrietara
Libertad que te permite la empresa para desarrollar tu trabajo	0,8	7,3	53,2	38,5	100	Enpresak askatasuna ematen dizu zure lana egiteko
Apoyo que recibes de tus compañeros de trabajo	0,9	2,3	51,4	45,3	100	Zure lankideengandik jasotzen duzun laguntza
	Ez nago batere gustura	Ez nago gustura	Gustura	Oso gustura	Guztira	

En cuanto al grado de adaptación del puesto (se refiere), observamos que más del 93% de las personas consultadas se sitúa en categorías positivas de esta escala de valoración. De este porcentaje, un 33% se encuentra muy satisfecho/a y hasta un 60,6% está satisfecho/a con las adaptaciones que sus empresas realizan para adecuar el puesto de trabajo a las características concretas de cada trabajador/a. En general, siempre el indicador de satisfacción con el apoyo recibido por los compañeros/as es el que tiene unas medias más elevadas en todos los casos y no se puede identificar demasiadas diferencias internas entre sexos, grupos de edad o por tipología de discapacidad,

Lanpostua langileari zenbateraino egokitzen zaion aztertzean, ikusten da inkesta bete duten pertsonen %93 kategoria positiboetan sailkatzen direla balorazio eskala honetan. Portzentaje horren barruan, %33 oso gustura daude eta %60,6 gustura daude enpresek lanpostua langile bakoitzaren ezaugarri zehatzetara egokitzeko egiten dituzten egokitzapenekin. Kasu guztietan, lankideengandik jasotako laguntzarekiko asebetetzea da batez besteko altuenak dituen adierazlea eta ez da alde handirik ikusten emaitzak sexuaren, adin-taldearen edo ezgaitasun-motaren arabera aztertzean.

Gráfico 15. Medias de satisfacción en el ambiente de trabajo



15. taula. Laneko giroarekiko asebetetzeen batez bestekoak

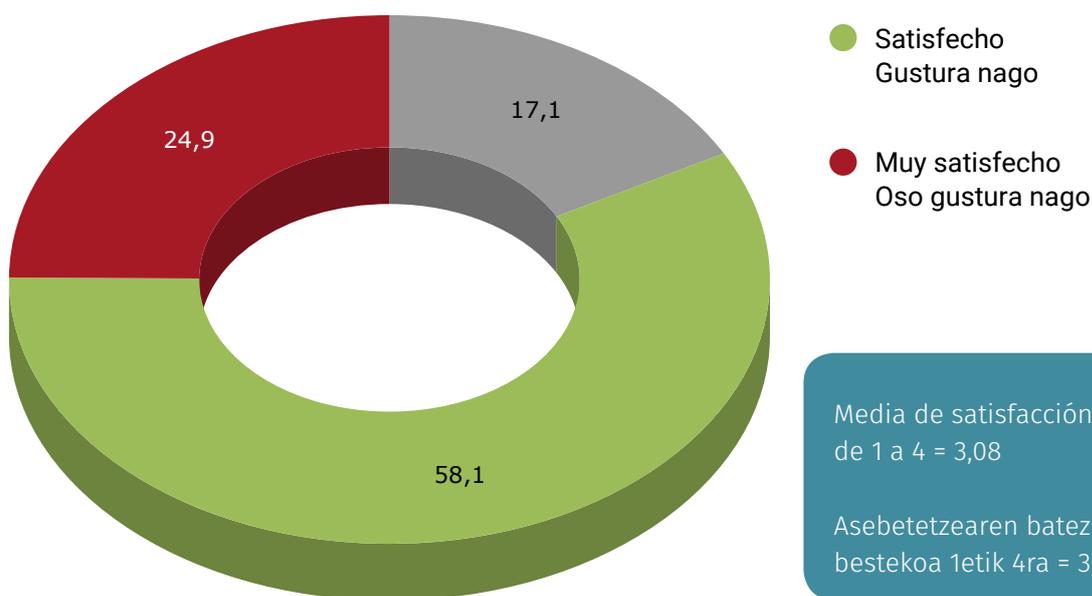
Tabla 19 Medias de satisfacción en el ambiente de trabajo según sexo, edad y tipo de discapacidad

19. taula. Laneko giroarekiko asebetetzearen batez bestekoak adinaren, sexuaren eta ezgaitasun motaren arabera

	Ambiente de trabajo	Adaptación de la empresa a tus características	Libertad para desarrollar tu trabajo	Apoyo recibido de los compañeros de trabajo	
<b>Sexo</b>					<b>Sexua</b>
Hombre	3,27	3,26	3,33	3,42	Gizona
Mujer	3,25	3,27	3,23	3,40	Emakumea
<b>Edad</b>					<b>Adina</b>
Menos de 30 años	3,3	3,26	3,26	3,40	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	3,2	3,25	3,30	3,45	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	3,2	3,29	3,32	3,33	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>					<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	3,39	3,34	3,41	3,55	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	3,03	3,10	3,14	3,34	Entzumen ezgaitasuna
Visual	3,25	3,00	2,75	3,25	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	3,25	3,32	3,41	3,35	Gaixotasun mentala
Física	3,15	3,11	2,96	3,37	Ezgaitasun fisikoa
TEA	3,25	3,33	3,42	3,42	AEN
Pluridiscapacidad	3,33	3,33	3,33	3,00	Ezgaitasun bat baino gehiago
	Laneko giroa	Enpresa egokitzen da zure ezaugarrietara	Askatasuna ematen dizu zure lana garatzeko	Zure lankideengandik jasotzen duzun laguntza	

En cuanto a la satisfacción sobre la organización de actividades en la empresa, el dato concreto indica que la media de satisfacción se sitúa en un 3,08 sobre 4, lo que supone que la mayor parte de las personas encuestadas se sienten bastante satisfechas con la organización de la empresa.

Gráfico 16. Nivel de satisfacción sobre cómo se organizan las actividades en la empresa



Mediante análisis más exhaustivos, no se significan unas diferencias demasiado relevantes en relación con el sexo y la edad. Sin embargo, no podemos decir lo mismo en relación al tipo de discapacidad. Las personas con discapacidad visual son las que menos satisfacción tienen en la forma de organización que utiliza la empresa donde desarrollan el trabajo, obteniendo una media de 2,75, lo que supone casi medio punto menos que el dato de las personas con discapacidad intelectual. También por debajo de la media están las personas con discapacidad física (2,81) y con discapacidad auditiva (2,86).

Enpresako jarduerak antolatzeko moduari buruzko asebetetzeari dagokionez, datu zehatzak dio asebetetzearen batez bestekoa 3,08koa dela 4 puntutik, hau da, inkesta bete duten pertsona gehienak nahiko gustura daude enpresako antolakuntzarekin.

16. grafikoa. Enpresako jarduerak antolatzeko moduari buruzko asebetetze-maila

Analisi sakonagoek ez dute aldaketa esanguratsurik erakusten sexuaren eta adinaren arabera. Baina ez da gauza bera gertatzen ezgaitasun-mota kontuan hartzen bada. Ikusmen ezgaitasuna duten pertsonek dute asebetetze-maila baxuena euren lantokiko antolakuntza moduarekin, batez bestekoa 2,75ekoa delarik, hau da, adimen ezgaitasuna duten pertsonen datua baino ia puntu erdi bat gutxiago. Halaber, batez bestekoaren azpitik daude ezgaitasun fisikoa dutenak (2,81) eta entzumen ezgaitasuna dutenak (2,86).

Tabla 20. Medias de satisfacción sobre cómo se organizan las actividades en la empresa según sexo, edad y tipo de discapacidad

20. taula. Enpresako jarduerak antolatze moduari buruzko asebetetzearen batez bestekoak sexuaren, adinaren eta ezgaitasun motaren arabera

	Media de 1 a 4	
<b>Sexo</b>		<b>Sexua</b>
Hombre	3,12	Gizona
Mujer	3,01	Emakumea
<b>Edad</b>		<b>Adina</b>
Menos de 30 años	3,11	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	3,08	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	3,05	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>		<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	3,26	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	2,86	Entzumen ezgaitasuna
Visual	2,75	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	3,11	Gaixotasun mentala
Física	2,81	Ezgaitasun fisikoa
TEA	3,17	AEN
Pluridiscapacidad	3,00	Ezgaitasun bat baino gehiago
<b>1 eta 4 bitarteko batez bestekoa</b>		

En cuanto a la satisfacción con el ambiente laboral se refiere, casi el 95% de las personas encuestadas refiere estar muy satisfecha. Concretamente un 55,3% destaca que se encuentra muy satisfecho/a con este tipo de relaciones. Además, otro porcentaje importante, un 38,8% indica sentirse satisfecho/a con la relación que tiene con los compañeros/as de trabajo, con lo que hasta un 94% de la población de trabajadores con discapacidad destaca tener unas condiciones adecuadas en cuanto a la relación laboral con el resto de la plantilla. La media de satisfacción en cuanto a la relación con los/as compañeros/as se sitúa en el 3,49 y la satisfacción con la relación con los superiores más cercanos se sitúa en 3,35 sobre 4

Laneko giroarekiko asebetetzeari dagokionez, inkesta bete duten pertsonen ia %95 oso gustura daude. Zehazki, %55,3k adierazi dute oso gustura daudela mota horretako harremanekin. Gainera, handia da baita ere lankideekiko harremanarekin gustura daudenen portzentajea, %38,8koa hain zuzen; hala, ezgaitasuna duten langile populazioaren %94k uste du laneko harreman egokiak dituztela plantillako gainerako langileekin. Lankideekiko harremanarekiko asebetetzearen batez bestekoa 3,49koa da eta hurbilen dauzkaten nagusiekiko harremanen kasuan, puntuaketa 3,35ekoa da 4tik.

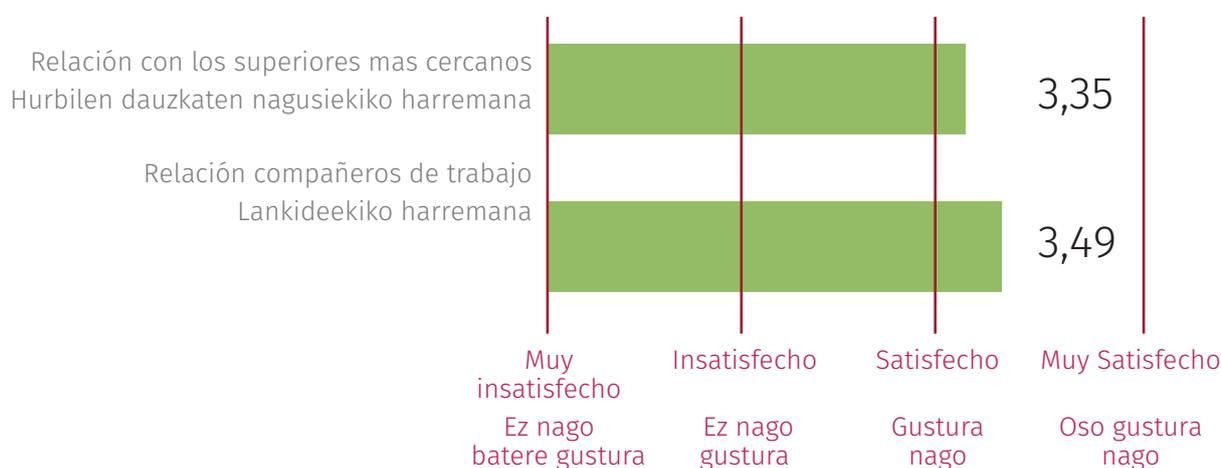
Tabla 21. Niveles de satisfacción en el ambiente de trabajo

21. taula. Laneko giroarekiko asebetetze-maila

Indicadores	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Total	Adierazleak
Relación compañeros de trabajo	0,5	5,5	38,8	55,3	100	Lankideekiko harremana
Relación con los superiores más cercanos	0,9	12,8	59,2	27,1	100,0	Hurbilen dauzkaten nagusiekiko harremana
	Ez nago batere gustura	Ez nago gustura	Gustura	Oso gustura	Guztira	

Gráfico 17. Medias de satisfacción en el ambiente de trabajo (valores 1 a 4)

17. taula. Laneko giroarekiko asebetetzearen batez bestekoak (1-4 arteko baloreak)



Hablemos ahora sobre la **capacidad y la oportunidad existente a la hora de aumentar el círculo de amistades y de participar en actividades lúdicas** que se realizan habitualmente en las empresas para impulsar el contacto entre compañeros/as.

Casi 8 de cada 10 personas que trabajan en entornos ordinarios bajo la metodología EcA han hecho nuevas amistades dentro de la empresa desde que comenzaron a trabajar. Igualmente, se aprecia una alta intensidad de integración en las actividades de ocio de las empresas, en las cuales declaran que participan hasta un 71,6% del total de personas trabajadoras, tal y como se puede apreciar en el gráfico siguiente.

Teniendo en cuenta la variable sexo, los datos muestran un nivel de intensidad en las mismas algo superior en los hombres que en las mujeres, lo que se refleja

Orain hizpide hartuko ditugu **lagun gehiago egiteko gaitasuna eta aukerak eta enpresek lankideen arteko harremanak bultzatzeko egiten dituzten jarduerak ludikoetan parte hartzeko aukerak.**

Laneko ingurune arruntetan Laguntzadun Enplegu metodologia pean lan egiten duten 10 pertsonatik ia 8k lagun berriak egin dituzte enpresan lanean hasi zirenetik. Era berean, inkesta bete duten pertsonetako asko integratzen dira enpresek antolatutako aisialdi jardueretan, mota honetako langile guztien %71,6 hain zuzen, grafiko honetan ikus daitekeen bezala.

Sexuaren aldagaia kontuan hartuz gero, gizonen %83,5ek adierazi dute lagun berriak egin dituztela lanean eta portzentaje hori %74koa da emakumeen kasuan. Zentzu berean, gizonek emakumeek baino gehiago parte hartzen dute aisialdi jardueretan (afariak,

en que hasta un 83,5% de los hombres indica haber hecho nuevos amigos en el entorno laboral, frente a un 74% de mujeres. En el mismo sentido, los hombres han participado de forma más evidente en actividades de ocio -como cenas, comidas, visitas organizadas, etc.- que las mujeres. Concretamente, hasta un 76,7% de hombres han participado en dichas actividades frente al 63,5% de mujeres.

El impulso de nuevas relaciones de amistad se da de forma más intensa en las personas menores de 30 años, ya que hasta un 92% de este grupo ha informado que ha ocurrido este hecho durante su relación laboral. Los porcentajes van descendiendo progresivamente a medida que aumenta la edad del grupo de forma clara, llegando al nivel más modesto para las personas con más de 45 años.

En cuanto a los grupos por tipo de discapacidad, se observa que las personas con discapacidad visual, auditiva, física y con trastorno del espectro autista superan ampliamente el 80% de personas del grupo que declaran haber hecho nuevas amistades en el entorno laboral. En cambio, las personas con enfermedad mental. Son las personas con un porcentaje más bajo, no llega al 75%.

bazkariak, bisita antolatuak, e.a.). Zehazki, gizonen %76,7k parte hartu dute horrelako jardueretan eta emakumeen kasuan %63,5ek.

Adiskidetasun harreman berri gehiago sortzen dira 30 urte baino gutxiago dituzten langileen multzoan, multzo horretako %92k adierazi baitute lagunak egin dituztela lanean hasi direnetik. Portzentajeak progresiboki egiten du behera interes-taldearen adinak gora egin ahala, 45 urte baino gehiagoko multzoak duelarik daturik baxuena.

Batez bestekoak ezgaitasun-motaren arabera aztertuz gero, ikusten da ikusmen edo entzumen ezgaitasuna, ezgaitasun fisikoa eta autismoaren espektroko nahasteak dituzten pertsonen %80k baino gehiagok adiskide berriak egin dituztela laneko ingurunean. Aldiz, gaixotasun mentala duten pertsonak dira portzentaje txikiena dutenak, ez dira %75era iristen.

Tabla 22. Relaciones informales derivadas del empleo según sexo, edad y tipo de discapacidad

	Ha hecho nuevas amistades en la empresa		
	Si	No	Total
<b>Sexo</b>			
Hombre	83,5	16,5	100
Mujer	74,1	25,9	100
<b>Edad</b>			
Menos de 30 años	92,5	7,5	100
31 a 45 años	80,5	19,5	100
Más de 45 años	64,3	35,7	100
<b>Discapacidad</b>			
Intelectual	77,9	22,1	100
Auditiva	82,8	17,2	100
Visual	87,5	12,5	100
Enfermedad mental	74,6	25,4	100
Física	88,9	11,1	100
TEA	83,3	16,7	100
Pluridiscapacidad	66,7	33,3	100
	Bai	Ez	Guztia
	Lagun berriak egin ditu enpresan		

Por último, analizamos el sentimiento de percepción de **recibir un trato equitativo e igualitario con respecto al resto de compañeros/as de trabajo**. Hasta un 93,2% de las personas consultadas considera que en su empresa está recibiendo un trato similar al del resto de la plantilla. Esto nos lleva a analizar las características y naturaleza de la participación de la persona usuaria en la empresa en la que está contratada. Se estudian para ello la participación de la persona usuaria en las diferentes actividades y acciones de la empresa; así como su conocimiento acerca de sus derechos como trabajador o trabajadora.

22. taula. Lanari esker sortutako harreman informalak sexuaren, adinaren eta ezgaitasun-motaren arabera

	Participa en actividades de ocio, comidas cenas, visitas...		
	Si	No	Total
<b>Sexua</b>			
Gizona	76,7	23,3	100
Emakumea	63,5	36,5	100
<b>Adina</b>			
30 urte baino gutxiago	71,7	28,3	100
31-45 urte bitartean	78,8	21,2	100
45 urtetik gora	52,4	47,6	100
<b>Ezgaitasuna</b>			
Adimen ezgaitasuna	67,5	32,5	100
Entzumen ezgaitasuna	78,6	21,4	100
Ikusmen ezgaitasuna	75,0	25,0	100
Gaixotasun mentala	63,3	36,7	100
Ezgaitasun fisikoa	88,9	11,1	100
AEN	83,3	16,7	100
Ezgaitasun bat baino gehiago	66,7	33,3	100
	Bai	Ez	Guztia
	Parte hartzen du aisialdi jardueretan (bazkariak, afariak, bisitak...)		

Azkenik, orobat aztertu dugu **gainerako lankideek jasotzen duten tratua bera jasotzen ari direlako pertzepzioa**. Kontsulta erantzun duten pertsonen %93,2k uste dute enpresak antzeko tratua ematen diela plantillako kide guztiei. Horrek eraman gaitu aztertzeraz nola parte hartzen duen erabiltzaileak enpresan, hots, nolakoa den parte-hartze hori eta zein ezaugarri dituen. Horretarako aztertu dugu erabiltzaileak parte hartzen duen ala ez enpresako jardueraz eta ekintzetan eta zenbateraino ezagutzen dituen langile gisa dituen eskubideak.

Con respecto a la primera cuestión, destaca que un 47,7% de las personas trabajadoras afirman participar en reuniones, asambleas o actividades de ese tipo, frente al 52,3% que reconocen no participar en los mismos. En relación a la segunda cuestión, la distribución muestra que únicamente un 45% de personas trabajadoras conoce a sus representantes sindicales frente al 55% que reconoce no saber quiénes ejercen el papel de enlace y de defensa de los intereses de la plantilla de trabajadores dentro de la empresa.

Mediante un análisis más específico se aprecia que, con respecto al sexo de la persona trabajadora, se da la circunstancia que son en mayor medida los hombres los que participan en reuniones, asambleas o actos relacionados con la acción empresarial. Tienen también mayor conocimiento sobre los representantes sindicales de la empresa, que cuenta con porcentajes similares para ambos grupos.

En relación a la edad, se aprecia que son las personas de mayor edad las que participan en las acciones de gestión e información de las actividades empresariales en bastante mayor medida que los jóvenes menores de 30 años. Igualmente, la edad influye a la hora de interesarse o participar en el conocimiento sobre quién representa a los trabajadores/as en la empresa a nivel sindical.

Lehen galderari dagokionez, langileen %47,7k adierazi dute parte hartzen dutela bileretan, batzarretan edo antzekoetan eta %52,3k, aldiz, adierazi dute ez dutela parte hartzen. Bigarren galderari dagokionez, langileen %45ek bakarrik ezagutzen dituzte euren ordezkari sindikalak; aldiz, %55ek aitortu dute ez dakitela nortzuk diren bitartekari sindikalak eta enpresa barruan plantillako langileen interesak defendatzen dituztenak.

Azterketa sakonago bat eginda ikusten da, sexuaren arabera, gizonek gehiago parte hartzen dutela enpresa-ekintzarekin lotutako bilera, batzar edo ekitaldietan. Era berean, gehiago ezagutzen dituzte enpresako ordezkari sindikalak, nahiz eta kasu honetan portzentajea antzekoa den bi multzoetan.

Adinaren aldagaia kontuan hartuz gero, ikusten da pertsona zaharrenek gehiago parte hartzen dutela enpresako jardueren kudeaketa eta informazio ekintzetan, 30 urte baino gutxiago dituztenek baino dezente gehiago alegia. Era berean, adinak badu zerikusia bigarren galderaren erantzunarekin, zaharrenek hobeto ezagutzen dituztelako sindikatuek enpresan dituzten ordezkariak.

Tabla 23. Participación en actividades de empresa y conocimiento de representantes sindicales según sexo, edad y tipo de discapacidad

	Participa en actividades de empresa: reuniones, asambleas, etc.		
	Si	No	Total
<b>Sexo</b>			
Hombre	52,3	47,7	100
Mujer	40,7	59,3	100
<b>Edad</b>			
Menos de 30 años	37,7	62,3	100
31 a 45 años	52,6	47,4	100
Más de 45 años	51,2	48,8	100
<b>Discapacidad</b>			
Intelectual	36,4	63,6	100
Auditiva	75,9	24,1	100
Visual	50,0	50,0	100
Enfermedad mental	45,8	54,2	100
Física	55,6	44,4	100
TEA	41,7	58,3	100
Pluridiscapacidad	66,7	33,3	100
	Bai	Ez	Guztia
	Parte hartzen du enpresako jardueretan: bilerak, batzarrak, e.a.		

23. taula. Enpresako jardueretan parte hartzea eta sindikatuetakako ordezkariak ezagutzea sexuaren, adinaren eta ezgaitasun motaren arabera

	Conoce a sus representantes sindicales		
	Si	No	Total
<b>Sexua</b>			
Gizona	45,7	54,3	100
Emakumea	43,5	56,5	100
<b>Adina</b>			
30 urte baino gutxiago	31,4	68,6	100
31-45 urte bitartean	49,1	50,9	100
45 urtetik gora	51,2	48,8	100
<b>Ezgaitasuna</b>			
Adimen ezgaitasuna	30,7	69,3	100
Entzumen ezgaitasuna	51,7	48,3	100
Ikusmen ezgaitasuna	37,5	62,5	100
Gaixotasun mentala	44,1	55,9	100
Ezgaitasun fisikoa	76,9	23,1	100
AEN	54,5	45,5	100
Ezgaitasun bat baino gehiago	100	0,0	100
	Bai	Ez	Guztia
	Ezagutzen ditu ordezkari sindikalak		

### 3 Resultados relacionados con la valoración de la influencia del empleo en el entorno familiar (Objetivo operativo 3)

La mayor parte de las personas que trabajan en entornos ordinarios señalan que disponen libremente del dinero por el que son retribuidos/as trabajando y que, en general, el hecho de estar trabajando ha dado pie a un aumento de la autonomía de la persona. Para el primer elemento, cuando indicamos que la gran mayoría dispone libremente de su salario, es porque hasta un 93% de las personas consultadas así lo afirman. Además, un porcentaje todavía más elevado, superando el 96%, señala que su papel como trabajador/a ha contribuido a mejorar su autonomía e independencia para la vida cotidiana, aumentando por tanto su calidad de vida. En este caso, los datos demuestran que una buena parte de las personas consultadas juegan un papel importante en su familia, ya que hasta un 65,6% señala que ayuda económicamente a su familia

Tabla 24. Indicadores de autonomía, cooperación y desarrollo personal derivados de la actividad económica en entornos ordinarios

	Sí	No	Total	
Dispones del dinero que ganas libremente	93,3	6,7	100	Libreki erabil dezakezu irabazten duzun dirua
Ayudas económicamente a tu familia	65,6	34,4	100	Ekonomikoki laguntzen diozu zure familiari
Estar trabajando aumentó tu independencia y autonomía	96,3	3,7	100	Lanean aritzeak zure independentzia eta autonomia hobetu ditu
	Bai	Ez	Guztira	

Las personas consultadas se encuentran satisfechas tanto con el reconocimiento familiar y del entorno del grupo de amistades, como con el puesto de trabajo para el que han sido contratadas. Esta satisfacción es prácticamente unánime, llegando a suponer el 97% del total, dividido y estructurado en un 50% de personas que se encuentran satisfechas y por un 47% que se encuentran muy satisfechas con este reconocimiento.

### 3 Enpleguak familiako ingurunean duen eraginari buruzko balorazioaren emaitzak (3. Helburu operatiboa)

Ingurune arruntetan lan egiten duten pertsona gehienek adierazi dute libreki erabiltzen dutela euren lanaren truke jasotzen duten dirua eta, oro har, lan egiteak autonomia handiagoa eman diela. Baieztatzen dugu pertsona gehienek libreki erabiltzen dutela euren soldata, hala adierazi digutelako inkesta erantzun duten pertsonen %93k. Eta portzentaje handiago batek (%96) adierazi du langile izateak balio izan diola eguneroko bizitzan duen autonomia eta independentzia hobetzeko eta, beraz, bere bizi-kalitatea hobetzeko. Kasu horretan, datuek erakusten dute inkesta erantzun duten pertsona askok paper garrantzitsua dutela familia barruan, %65,6k ekonomikoki laguntzen dietelarik euren familiei.

24. taula. Ingurune arruntetan jarduera ekonomiko bat garatzeagatik lortutako autonomiaren, lankidetzaren eta garapen pertsonalaren adierazleak

Kontsulta erantzun duten pertsonak gustura daude familian eta lagun artean lortu duten aitopenearekin, eta baita ere kontratupeko lanpostuarekin. Asebetetze horren inguruko iritzia ia aho-batekoa da, guztizkoaren %97koa hain zuzen; inkesta erantzun duten pertsonen %50 gustura daude aitopene horrekin eta %47 oso gustura.

La media de esta distribución (estructurada con la escala habitual desarrollada desde el 1 hasta el 4) es extremadamente alta, concretamente de un 3,44 sobre 4. En la media de satisfacción calculada, hacen que las distribuciones particulares según grupos de edad, sexo o tipología de discapacidad no varíen excesivamente, ni presenten demasiadas diferencias significativas.

Tabla 25. Medias de satisfacción con el reconocimiento que hace la familia, amigos de su puesto de trabajo según sexo, edad y tipo de discapacidad

	Media de 1 a 4	
<b>Sexo</b>		<b>Sexua</b>
Hombre	3,42	Gizona
Mujer	3,48	Emakumea
<b>Edad</b>		<b>Adina</b>
Menos de 30 años	3,55	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	3,41	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	3,38	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>		<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	3,57	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	3,30	Entzumen ezgaitasuna
Visual	3,50	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	3,34	Gaixotasun mentala
Física	3,36	Ezgaitasun fisikoa
TEA	3,55	AEN
Pluridiscapacidad	3,50	Ezgaitasun bat baino gehiago
<b>1 eta 4 bitarteko batez bestekoa</b>		

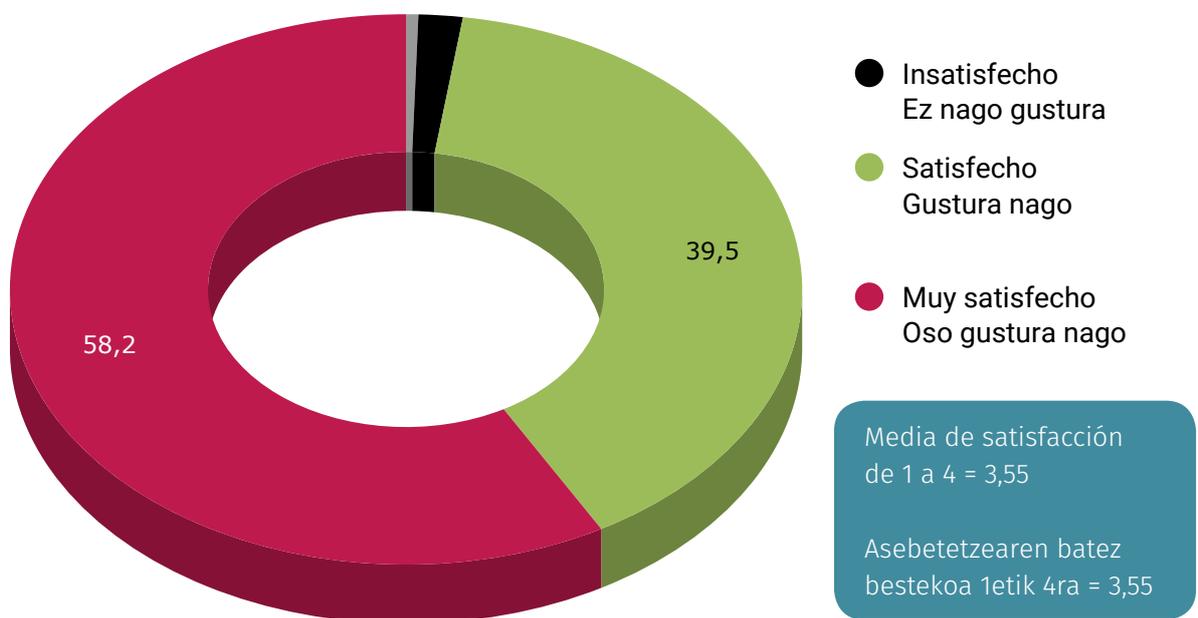
Banaketa horren batez bestekoa (1 eta 4 bitarteko ohiko eskala erabiliz) oso altua da, 4tik 3,44 puntura iritsi delarik. Datuen arabera kalkulaturako asebetetzearen batez bestekoan ez dago alde handirik adin, sexu edo ezgaitasun motaren arabera.

25. taula. Familiak eta lagunek lanpostuagatik eginiko aitopenearekiko asebetetzearen batez bestekoa sexu, adin eta ezgaitasun-motaren arabera.

## 4 Resultados relacionados con la valoración del Programa de Empleo con Apoyo de Euskadi y sus entidades de referencia (Objetivo operativo 4)

En este caso, el dato es igualmente impactante, ya que nuevamente casi un 98% del total de trabajadores/as consultados se muestra o muy satisfecho o satisfecho con el programa de empleo con apoyo. Es un dato que no deja lugar a dudas del positivo papel que están jugando las entidades pertenecientes al FORO ECA EUSKADI y que ofertan la posibilidad de inserción en entornos ordinarios de trabajo bajo esta metodología, más si cabe observando que de ese 98%, un 58,2% dice encontrarse muy satisfecho con el programa, lo que da lugar a que se presente una media de satisfacción de 3,55 sobre 4.

Gráfico 18. Nivel de satisfacción con el Programa de Empleo con Apoyo



Las personas encuestadas tuvieron la oportunidad de valorar si la entidad de la que son usuarias ha prestado la ayuda que ha necesitado a nivel general. En este caso, el dato es abrumadoramente positivo, ya que es prácticamente unánime la opinión afirmativa de las personas trabajadoras, es decir más de un 97% del total señala que ha recibido, a nivel general, ayuda de su entidad cuando la ha necesitado.

## 4 Euskadiko Laguntzadun Enplegu Programaren eta beronen erreferentziako erakundeen balorazioaren emaitzak (4. Helburu operatiboa)

Kasu honetan ere harrigarria da lortutako datua, kontsulta erantzun duten langileen ia %98 gustura edo oso gustura baitaude laguntzadun enplegu programarekin. Datu horrek zalantza izpirik gabe erakusten du Eca EUSKADI FOROKO erakundeek egiten duten lana oso positiboa dela, aukera ematen dutelarik lan-ingurune arruntetan sartzeko metodologia horren babesean. Lan horren garrantzia handiagoa da kontuan hartzen bada %98ko portzentaje horren barruan %58,2 oso gustura daudela programarekin, horri esker 3,55eko batez bestekoa (4 puntutik) lortu delarik asebetetzean.

18. grafikoa. Laguntzadun Enplegu Programarekiko asebetetze-maila

Inkestari erantzun zioten pertsonak aukera izan zuten esateko euren erakundeak behar zuten laguntza guztia eman dien ala ez. Kasu honetan ere datua izugarri positiboa da, langile ia guztiek iritzi berbera baitute: inkestaturen %97k erantzun dute oro har jaso dutela euren erakundearen laguntza behar izan dutenean.

Así, más de un 97% de las personas usuarias de entidades señalan que se encuentran o satisfechas o muy satisfechas con **las acciones que llevan a cabo las entidades desde que la persona se encuentra desarrollando su trabajo**. Estas acciones, vienen determinadas desde muy diversos puntos que van, desde el asesoramiento laboral, formación, hasta el apoyo psicológico, etc.

Este 97% se distribuye de tal forma que un 53,5% del total se muestra muy satisfecho con estas acciones y un 44,2% se encuentra muy satisfecho. De este modo únicamente un 2,5% indica no estar conforme de alguna manera con el papel de las entidades desde que se encuentran en su puesto de trabajo.

En cuanto a la figura del preparador/a laboral se refiere, los datos son todavía más relevantes a la hora de confirmar el buen papel de las estructuras en conjunto de las entidades, ya que en este caso hasta un 97,7% se encuentran satisfechos con el apoyo que está recibiendo por parte de esta figura esencial en el empleo con apoyo.

Tabla 26. Nivel de satisfacción con las acciones que hace la entidad y los apoyos del preparador laboral

Indicadores	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Total	Adierazleak
Acciones que hace tu entidad desde que estás trabajando	1,4	0,9	53,5	44,2	100	Zure erakundeak lanean ari zarenetik egin dituen ekintzak
Apoyo que recibes del preparador laboral	0,0	2,3	44,5	53,2	100	Laneko prestatzailearengandik jasotzen duzun laguntza
	Ez nago batere gustura	Ez nago gustura	Gustura	Oso gustura	Guztira	

Por otra parte, las medias de valoración para cada indicador expuesto en la tabla anterior fueron de 3,4 y 3,51 respectivamente. lo que prácticamente significa una unanimidad en la valoración positiva de esta figura tan relevante en la metodología de Empleo con Apoyo, y para la cual las entidades destinan numerosos recursos financieros y formativos.

Hala, erakundeetako erabiltzaileen %97k baino gehiagok adierazi dute gustura edo oso gustura daudela **lanean hasi direnetik erakundeek egin dituzten ekintzekin**. Ekintza horiek era askotakoak dira: laneko aholkularitza, prestakuntza, laguntza psikologikoa, e.a.

%97 horren barruan, %53,5 oso gustura daude horrelako ekintzekin eta gainerako %44,2a gustura daude. Hala, %2,5ek bakarrik adierazi dute ez daudela gustura euren lanpostuan daudenetik erakundeek jokatu duten paperarekin.

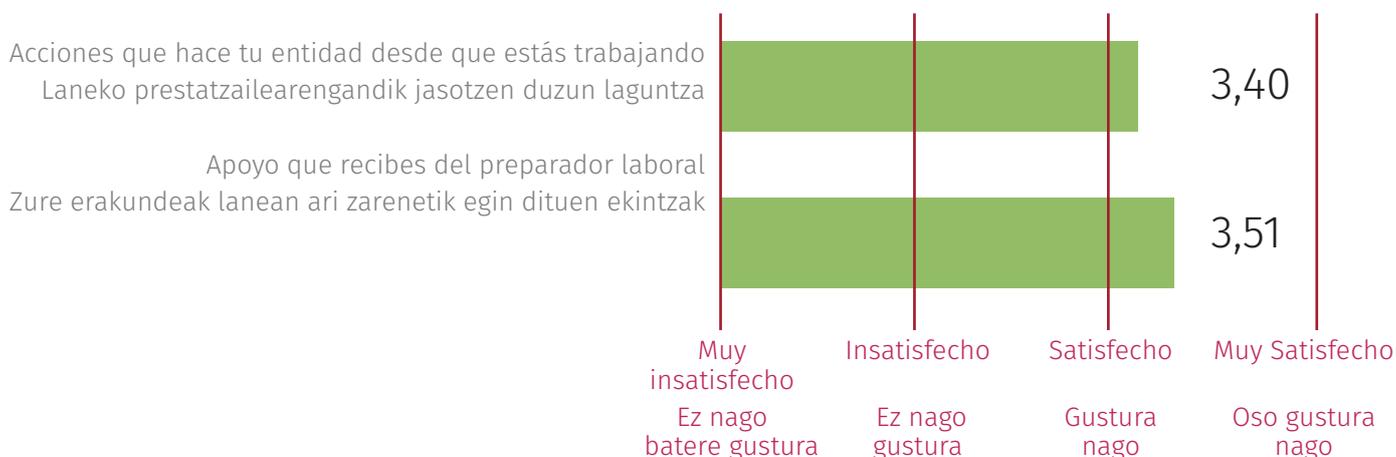
Laneko prestatzailearen figurari dagokionez, datuak are esanguratsuagoak dira eta erakusten dute erakunde guztietako egiturak ongi ari direla lanean. Kasu honetan, inkestaturen %97,7 gustura daude laguntzadun enplegurako funtsezkoa den figura horrek eman dien laguntzarekin.

26. taula. Erakundeak gauzatzen dituen ekintzekiko eta laneko prestatzailearen laguntzekiko asebetetze-maila.

Bestalde, goiko taulan agertzen den adierazle bakoitzaren balorazioaren batez bestekoak 3,4 eta 3,51 puntukoak izan dira hurrenez hurren. Horrek esan nahi du inkestatu ia guztiak ados daudela eta positiboki baloratzen dutela Laguntzadun Enplegu metodologiaren barruan hain garrantzitsua den eta erakundeetako hainbeste finantza- eta prestakuntza-baliabide jasotzen dituen figura hori.

Gráfico 19. Medias de satisfacción sobre las acciones de la entidad y los apoyos del preparador laboral

19. grafikoa. Erakundeak egiten dituen ekintzekiko eta laneko prestatzailearen laguntzekiko asebetetzearen batez bestekoak.



En análisis más exhaustivos se observa que, son las mujeres las que de forma todavía más extensa se encuentran más satisfechas tanto con las acciones que realiza la entidad como con el apoyo que reciben de la preparadora laboral.

Analisi sakonagoa eginez gero, ikusten da emakumeak gusturago daudela erakundeak egiten dituen ekintzekin eta laneko prestatzailearengandik jasotzen duten laguntzarekin.

En relación a la valoración por tipo de discapacidad, con respecto al papel de la figura que realiza la preparación laboral, por encima de la media de satisfacción se sitúa el grupo de personas con discapacidad intelectual (3,54), el grupo de personas con discapacidad mental (3,57 sobre 4) y las personas con Pluridiscapacidad cuya media de satisfacción es de 3,67.

Ezgaitasun-motaren araberako balorazioan, adimen ezgaitasuna duten pertsonak (3,54), gaixotasun mentala dutenak (3,57) eta ezgaitasun bat baino gehiago dutenak (3,67) asebetetzearen batez bestekoaren gainetik daude laneko prestatzaileak egiten duen lanari dagokionez.

Tabla 27. Medias de satisfacción sobre las acciones de la entidad y los apoyos del preparador laboral según sexo, edad y tipo de discapacidad

27. taula. Erakundeak egiten dituen ekintzekiko eta laneko prestatzailearen laguntzekiko asebetetzearen batez bestekoak.

	Apoyo que recibes del preparador laboral	Acciones que hace tu entidad desde que estás trabajando	
<b>Sexo</b>			<b>Sexua</b>
Hombre	3,45	3,35	Gizona
Mujer	3,61	3,49	Emakumea
<b>Edad</b>			<b>Adina</b>
Menos de 30 años	3,50	3,38	30 urte baino gutxiago
31 a 45 años	3,50	3,39	31-45 urte bitartean
Más de 45 años	3,52	3,43	45 urtetik gora
<b>Discapacidad</b>			<b>Ezgaitasuna</b>
Intelectual	3,54	3,45	Adimen ezgaitasuna
Auditiva	3,30	3,38	Entzumen ezgaitasuna
Visual	3,50	3,38	Ikusmen ezgaitasuna
Enfermedad mental	3,57	3,36	Gaixotasun mentala
Física	3,52	3,41	Ezgaitasun fisikoa
TEA	3,42	3,36	AEN
Pluridiscapacidad	3,67	3,67	Ezgaitasun bat baino gehiago
	Laneko prestatzailearengandik jasotzen duzun laguntza	Zure iritzia kontuan hartzen da lanarekin lotutako alderdietan	

## CONCLUSIONES

En el informe que se presenta se han abordado múltiples dimensiones de las relaciones laborales y se han obtenido numerosos datos, los que en su conjunto permiten establecer un relato adecuado de cómo es la situación de las personas con discapacidad que trabajan en empresas bajo la Modalidad de Empleo con Apoyo, en el ámbito territorial del País Vasco.

En general, la principal conclusión que puede extraerse de todas las cuestiones tratadas, y que resulta especialmente interesante, es la **satisfacción general que obtienen y transmiten las personas con discapacidad con su integración en el mercado de trabajo ordinario**. Esta satisfacción, más allá de haber generado unos niveles porcentuales superiores al 90%, **expresa un elemento motivador para seguir generando impulsos que fomenten el Empleo con Apoyo en Euskadi**.

En la generación de ese impulso, y en la adecuación de las expectativas de las personas trabajadoras una vez que se insertan en el mercado de trabajo, el papel de las entidades se antoja especialmente importante. Los niveles de satisfacción a los que se hacía referencia anteriormente, se complementan con una **valoración extremadamente positiva que reciben las entidades de referencia por parte de sus usuarios/as**.

Si se observan los datos de forma estructurada y de manera integral, permiten establecer razones del porqué de estos niveles de satisfacción tan elevados. Por poner un ejemplo, ha quedado reflejado que las personas con discapacidad indican que **el puesto de trabajo que desarrollan se adecúa muy bien a sus características. Sin duda, este hecho, tiene que ver con una labor de prospección que va más allá del mero reclutamiento de potenciales puestos de trabajo en diferentes empresas, sino que, además, esta prospección conlleva observar un catálogo de competencias profesionales de las personas con discapacidad mediante el cual se pretende establecer qué puesto de trabajo es el más adecuado a dichas características personales detectadas**. Además, las empresas parece que han

## ONDORIOAK

Txosten honetan lan-harremanei buruzko hainbat dimentsio landu dira eta datu ugari eskuratu dira, zeintzuei esker modu egokian azaldu baitezakegu nolakoa den Euskadiko enpresa arruntetan Laguntzadun Enplegu Modalitate pean lan egiten duten eta ezgaitasuna duten pertsonen egoera.

Oro har, ondorio nagusi eta interesgarri bat atera daiteke landutako gai guztietatik: **ezgaitasuna duten pertsonak gustura eta asebeteta sentitzen dira lan-merkatu arruntetan sartzen direnean**. Asebetetze sentipen horrek %90etik gorako portzentajeak eman ditu, **eta akuilu ona da guretzat, Euskadin Laguntzadun Enplegua sustatzen duten ekimenak sortzen jarraitzeko**.

Erakundeek paper garrantzitsua dute ekimen horiek sortzeko orduan eta lan-merkatuan sartu ondoren langileen igurikapenak egokitzean. Lehen aipatutako asebetetze-mailekin batera, aipatzekoa da erabiltzaileek **oso positiboki baloratu dituztela erreferentziazko erakundeak**.

Datuak modu egituratu eta integralean aztertuz gero jakin liteke zergatik diren hain altuak asebetetze-mailak. Esate baterako, ezgaitasuna duten pertsonak diote **euren lanpostua oso ongi egokitzen dela euren ezaugarrietara. Argi dago emaitza horren atzean prospekziolan handi dagoela, enpresaz enpresa balizko lanpostuak erreklutatzeaz harago doana. Prospekzio hori ongi egiteko ezinbestekoa da ezgaitasuna duten pertsonen gaitasun profesionalen katalogoa aztertzea eta horrela zehaztea zein den lanpostu egokiena detektatu diren ezaugarri pertsonalak kontuan hartuta**. Gainera, badirudi enpresek ere gehienetan ongi egin dutela euren lana. Adibidez, zehatz-mehatz mugatu dituzte pertsona bakoitzaren egitekoak ziurgabetasunik egon ez dadin, hori oso kaltegarria izan baitaiteke ezgaitasuna duen pertsonarentzat lan-merkatuan sartu berritan, lehen aldiz ariko baita laneko ingurune arrunt bateko lanpostu batean.

desarrollado su parte motivacional de forma adecuada en la mayor parte de los casos y, por ejemplo, delimitan de forma exacta las funciones que cada persona debe realizar, lo que evita momentos de incertidumbre laboral que en los primeros momentos de inserción laboral podrían ser negativos para las personas con discapacidad que acceden por primera vez a un puesto de trabajo en entornos ordinarios.

Pero, además, el estudio da pie a expresar algo que las entidades, familias y otros grupos constantemente están intentando transmitir a las empresas y a la sociedad en general, y es que los factores de evaluación de las personas con discapacidad trabajadoras no difieren de los que utilizan el resto de personas trabajadoras; es decir hay más igualdad de lo que la sociedad realmente ofrece a estas personas. Esto se aprecia en varios datos del estudio, pero es interesante apreciar, que uno de los indicadores que más preocupan a las personas con discapacidad relacionados con el trabajo, son sus condiciones objetivas, es decir: el salario, horario laboral y estabilidad del puesto. Por tanto, no hay que pensar que las personas con discapacidad se conforman por el hecho de tener un empleo con cualquier condición laboral, sino **que se preocupan por mejorar este tipo de cuestiones igual que el resto de personas trabajadoras**. En esto nuevamente es importante la labor de las entidades, que informan de manera adecuada a sus usuarios/as del catálogo de derechos laborales que existen en este momento.

Por lo que se refiere a la relación con el entorno familiar, las personas con discapacidad trabajadoras están desarrollando un papel de colaboración económica con la estructura familiar de una manera frecuente. Además, desde este entorno se valora la capacidad de trabajo de estas personas y aumentan las competencias propias de ejercer el día a día de forma más autónoma, **disponiendo en la mayor parte de los casos del salario recibido de forma independiente**.

Igualmente, y es imprescindible destacarlo en esta reflexión final, **las personas con discapacidad se adaptan perfectamente a las condiciones laborales en todas sus dimensiones**. Más allá de la dimensión formal, la que puede representar la adaptación a la realización de las tareas encomendadas, respeto de los horarios de trabajo, etc., es destacable su adaptación en diferentes dimensiones que podemos denominar informales.

Gainera, azterlanak aukera eman du erakunde, familia eta beste hainbat taldek enpresei eta gizarteari transmititu nahi izaten dioten zerbait adierazteko: ezgaitasuna duten langileen ebaluazio-faktoreak eta gainerako langileenak berberak dira, horrek esan nahi du gizarteak uste duena baino berdintasun handiagoa dagoela. Errealitate hori agerikoa da azterlanean bildutako zenbait datutan, baina oso interesgarria da ikustea zein den lanarekin lotutako adierazle garrantzitsuenetako bat ezgaitasuna duten pertsonentzat: lan-baldintzak, hau da, soldata, laneko ordutegia eta lanpostuaren egonkortasuna. Hortaz, ez da pentsatu behar ezgaitasuna duten pertsonentzat aski dela lanpostu bat izatea edozein lan-baldintzatan, **baizik eta badutela gai horiek hobetzeko kezka, gainerako langileek bezalaxe**. Kasu honetan, berriz ere, erakundeek egiten duten lana oso garrantzitsua da, lan eskubideen katalogoari buruzko informazio egokia helarazten dietelako erabiltzaileei.

Familiako ingurunearekiko harremanari dagokionez, ezgaitasuna duten langileek sarritan ekonomikoki kolaboratzen dute euren familiaren egiturari. Gainera, ingurune horretan baloratu egiten da pertsona hauen lanerako gaitasuna, eta berezko gaitasunak ere hobetu egiten dira, egunez egun autonomia handiagoa lortuz; **hala, ezgaitasuna duten langileek gehienetan independenteki erabiltzen dute lanagatik jasotako soldata**.

Era berean, eta amaierako gogoeta honetan azpimarratu beharra dago **ezgaitasuna duten pertsonak ongi egokitzen direla lan-baldintzetara dimentsio guztietan**. Dimentsio formalaz harago (agindutako zereginak egitea, laneko ordutegiak errespetatzea, e.a.), aipatzekoa da nola egokitzen diren beste dimentsio informal batzuetara. Dimentsio informalak dira **laneko ingurunearekin, lankideekin eta nagusiekin erlazionatzeko gaitasuna, enpresetan sortzen diren aisialdiko ekintzetan integratzeko gaitasuna eta laguntzaile natural onak lortzeko gaitasuna**, azken horiek oso baliagarriak direlarik lagundutako orduak murrizten direnean. Hori guztia posible da ezgaitasuna duten pertsonen sentitzen dutelako **gainerako langile guztien tratu bera jasotzen dutela**, bai enpresako zuzendaritzaren aldetik eta bai plantillako beste langileen aldetik.

Estas son las que se detienen con más detalle **en la capacidad de relacionarse con el entorno laboral, con compañeros/as, con superiores, con la capacidad de integrarse en aspectos más ociosos generados en las empresas y con la capacidad de conseguir buenos apoyos naturales**, tan útiles en el momento en el que las horas de apoyo se van reduciendo. Todo esto es posible, además, porque estas personas **perciben que son tratadas de forma igualitaria en su entorno laboral**, tanto por parte de representantes de la dirección de la empresa como del resto de la plantilla.

Como se ha indicado, estos elementos y la capacidad de adaptación, reflejan otro aspecto interesante: **las horas de empleo con apoyo se reducen de forma significativa en las personas con discapacidad que protagonizan este estudio**. Por tanto, la metodología EcA se cumple, con lo que esto demuestra **la gran profesionalidad del grupo de entidades, de las empresas contratantes y de los propios trabajadores/as**.

En este contexto se está trabajando, un contexto en el que más de la mitad de las personas que han accedido a un empleo bajo estas condiciones, lleva más de un año en el mismo, es decir un contexto en el que, gracias a los apoyos de la entidad, **el compromiso de las personas trabajadoras y la labor de las empresas que apuestan por generar espacios de integración, el empleo puede tener una duración relevante**.

Hasta un cuarto de las personas con discapacidad han tenido su primera experiencia laboral gracias al Empleo con Apoyo, lo que, desde nuestro punto de vista, refleja que la metodología es atractiva para las empresas, que incluso contratan a numerosas personas que no han tenido una experiencia laboral previa.

No cabe duda que son muchos los retos que perseguir, al hilo de los datos podemos plantear intentar **una mejora de las condiciones laborales, reduciendo la temporalidad y la parcialidad; se puede trabajar en conseguir el aumento de las opciones formativas de las personas trabajadoras, es decir impulsar e intentar que obtengan mayor y mejor acceso a acciones de formación continua; igualmente, se puede acercar el empleo con apoyo para que exista una mayor representación de colectivos menores de 30 años y, por ejemplo, mejorar datos relacionados con la implicación de las personas trabajadoras con el entorno de representación de los/**

Lehenago esan bezala, elementu horiek eta egokitze gaitasunak beste alderdi interesgarri bat islatzen dute: **azterlan hau erantzun duten pertsonak laguntzadun enpleguko ordu gutxiago behar dituzte**. Beraz, Laguntzadun Enpleguaren metodologiak funtzionatzen du eta erakunde guztien, **enpresa kontratatzaileen eta langileen euren profesionaltasunaren erakusgarri da hori**.

Testuinguru honetan ari gara lanean, testuinguru bat non laguntzadun enpleguaren bitartez lanpostu bat lortu duten pertsonen erdia baino gehiago lanpostu berean egon baita urtebete baino gehiagoz eta non enpleguak iraupen luzea izan baitezake, erakundeen laguntzari, **langileen konpromisoari eta integrazio espazioak sortzearen aldeko apustua egiten duten enpresen lanari esker**.

Ezgaitasuna duten lau pertsonak aukera izan dute lehen lan-esperientzia bizitzeko Laguntzadun Enpleguari esker. Gure ikuspuntutik, horrek erakusten du metodologia erakargarria dela enpresetan, eta aurretiatzeko lan-esperientziarik ez duten pertsona asko kontratatzen dituzte gainera.

Zalantzarik gabe, erronka asko daude gainditzeko. Bildutako datuen arabera, hauek dira lortu beharreko mugarri batzuk: **lan-baldintzak hobetu behin-behinekotasuna eta partzialtasuna murriztuz; langileen prestakuntzarako aukerak ugaritu, hau da, etengabeko prestakuntza ekintzetan parte har dezatela errazago eta maizago; laguntzadun enplegua hurbildu, 30 urtetik beherako kolektiboek ordezkari handiagoa izan dezaten; langileak gehiago inplikatu daitezela langileen ordezkarietako inguruneetan; eta ezagutzera eman lan-ingurune arruntetan lan egiteak ezgaitasuna duten pertsonentzat eskaintzen dituen abantaila handiak**. Era berean, txosten honek erakusten du langileek askotariko lanbideak dituztela, baina erronka bat izan liteke **presentzia handitzea horrelako langileek presentzia urria duten sektore ekonomikoetan eta kualifikazio handiagoko lanpostuak ere sartzea lanbideen katalogoan, ahal den neurrian**.

Beraz, egin litezkeen hobekuntzak begi-bistatik galdu gabe, uste dugu garrantzitsua dela azpimarratzea langileek datu bikainak eman dizkigutela, zeintzuek baliagarri izan behar baitute laguntzadun enplegua sustatzeko maila guztietan. Familiek, instituzio publikoek,

las trabajadoras/as, y otros que relanzarán las grandes ventajas que para las personas con discapacidad tiene establecer su relación laboral en entornos ordinarios. Igualmente, tal y como se ha visto en el informe, las profesiones en las que se encuadran estas personas son bastante variadas, aunque uno de los retos que se puede plantear es **intensificar la presencia en puestos de sectores económicos hasta ahora testimoniales, e intentar ampliar el catálogo de ocupaciones con puestos de mayor cualificación** en la medida de lo posible.

Por tanto, sin dejar de observar las posibles mejoras que se pueden aportar, creemos que es importante reflejar los excelentes datos que han aportado las personas trabajadoras, lo que tiene que ser un medio de impulso, en todos los niveles, del empleo con apoyo. Las familias, las instituciones públicas y agentes sociales, y las propias entidades, deben continuar desarrollando programas financieramente estables para permitir que todas las personas que lo deseen puedan establecer su relación laboral bajo esta metodología, que según los resultados **genera importantes niveles de satisfacción en las personas con discapacidad.**

gizarte eragileek eta arlo honetako erakundeek lanean jarraitu behar dute finantzaketa aldetik egonkorrak diren programak garatzen, nahi duen orok aukera izan dezan lanpostu bat lortzeko metodologia honen babespean, zeren, lortutako emaitzen arabera, **metodologia horrek asebetetze-maila handiak lortzen baititu ezgaitasuna duten pertsonen artean.**





## Araba



## Bizkaia



## Guipuzkoa

