



Vitoria-Gasteiz, 2019ko urriaren 23a

Vitoria-Gasteiz, 23 de octubre de 2019

ONDORIO NAGUSIEN LABURPENA

Pasa den urriaren 23an, Foro ECA Euskadik Enplegu Lagunduaren metodologiako hainbat eragileren eta interes talderen lehen topaketa antolatu zuen Gasteizen.

Topaketa honen helburua honakoa zen:

- Enplegu Lagunduaren metodologiaren bidez desgaitasuna duten pertsonen enpresa arruntetan duten laneratzea ikusaraztea eta sustatzea.
- Enplegu Lagunduaren metodologia pertsona hauek laneratzeko eta gizarteratzeko funtsezko tresna gisa ezagutaraztea.

Topaketa hau World Café deituriko metodologia jarraituz burutu zen; pertsonak lau mahaitan banatu ziren eta hainbat gai eztabaidatu zituzten, desgaitasuna duten pertsonen laneko enpresa arruntetan, publikoak zein pribatuak, duten enplegagarritasuna hobetzeko zer ekintza eta erronka garatu beharko liratekeen zehazteko. Lau mahaiak honako hauek izan ziren:

- Administrazioaren mahaia

RESUMEN PRINCIPALES CONCLUSIONES

El pasado 23 de octubre el Foro ECA Euskadi organizó, en Vitoria-Gasteiz el primer encuentro de diferentes agentes o grupos de interés de la metodología del Empleo con Apoyo.

El objetivo de este encuentro era:

- Visualizar y promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en empresas ordinarias a través de la metodología del Empleo con Apoyo
- Dar a conocer la metodología del Empleo con Apoyo como herramienta fundamental para la inclusión sociolaboral de estas personas.

Este encuentro se llevó a cabo bajo la metodología World Café; divididas las personas en cuatro mesas se fueron debatiendo diferentes cuestiones referentes a cuáles deberían ser las acciones y retos a desarrollar para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad en empresas ordinarias de trabajo, tanto públicas como privadas. La orientación de las cuatro mesas fueron las siguientes:



- Enpresen mahaia
- Prestakuntza mahaia
- Hirugarren sektoreko entitateen mahaia

- Mesa de Administración
- Mesa de empresas
- Mesa de formación
- Mesa de entidades del tercer sector

Jarraian mahai bakoitzak ateratako ondorioak aurkeztuko ditugu:

Las conclusiones de cada una de estas mesas las presentamos a continuación:

1- ADMINISTRAZIOAREN MAHAIAREN ONDORIOAK

- ✓ Mahaian pertzepzio desberdinak daude araudia eta % 2ko kuota betetzeari dagokionez. Gehienek uste dute ez direla betetzen, baina era berean, ez kontratatzearen ondorioz enpresek beste neurri batzuk hartzen dituztela edo dagokion **zehapena ordaintzen** dutela (egingarriagoa suertatzen zaie).
- ✓ Zentzu honetan, erreserba-kuotaren egungo araudia **beharrezkotzat jotzen da, baina ez eraginkortzat.**
- ✓ Zenbaiten ustez, Administrazioa ez dago kuota honen menpe, baizik eta kuota honetara hurbiltzeko komenigarritasunaren eta betebeharraren menpe.
- ✓ **Lidergo politikoa** eta **konpromisoagatik betetzea** funtsezkotzat jotzen dira desgaitasuna duten pertsonak

1- CONCLUSIONES DE LA MESA DE ADMINISTRACIÓN

- ✓ En la Mesa se constatan diferentes percepciones en relación al cumplimiento de la normativa y de la cuota del 2%. Existe pensamiento mayoritario sobre su incumplimiento, pero también se cree que, como resultado de la no contratación, las empresas se acogen a otras medidas o **abonan la sanción** correspondiente (les resulta más factible).
- ✓ En este sentido, la actual normativa de cuota de reserva se considera **necesaria pero no efectiva.**
- ✓ Hay quien opina que la Administración no está sujeta a dicha cuota sino a la conveniencia u obligación de ir avanzando hacia ella.
- ✓ Se considera fundamental el **liderazgo político** en relación al acceso de las personas con



- Administrazioan sartzeari dagokionez.
- ✓ Hauetariko askotan dagoen ezjakintasunaren eta beldurraren aurrean, beharrezkotzat jotzen da **Jardunbide Egokiak** sustatzea administrazioen artean.
 - ✓ Adostasuna dago desgaitasuna duten pertsonentzako **deialdi espezifikoak** sortzeko premian.
 - ✓ Zailtasun bereziak dituzten **beste kolektibo batzuentzat ehunekoaren balizko erreserbaren** gaia sartu da, ez soilik adimen desgaitasuna duten pertsonentzat.
 - ✓ Beharrezko da **entitateen laguntza eta lankidetzaren** lanpostuak eskaini dituzten administrazioekin batera. Horretarako ezinbestekoa da **diseinu inklusibo** bat egitea. Norekin? Nola egin?
 - ✓ Era berean, **administrazioen arteko koordinazioa eta interkomunikazioa** (ezagutza, iritzi edo esperientziak trukitzea, balizko hobekuntzak, etab.) funtsezkotzat eta beharrezkotzat jotzen da.
 - ✓ Eztabaidatu egin da plazak **lehendik dauden lanpostuetan edo lanpostu berrietan** hornitu behar diren. Bi kasuetarako
- discapacidad a la Administración, así como el **cumplimiento por compromiso**.
- ✓ Ante el desconocimiento o temor existente en muchas de ellas, se cree necesario el fomento de **Buenas Prácticas** entre las diferentes Administraciones.
 - ✓ Existe un acuerdo generalizado en la necesidad de crear **convocatorias específicas** para personas con discapacidad.
 - ✓ Se introduce el tema de la **posible reserva de porcentaje para otros colectivos** con especiales dificultades que no solo sea para personas con discapacidad intelectual.
 - ✓ Se hace necesario el apoyo y la **colaboración de las entidades** junto a las administraciones que han ofertado plazas. Para ello es fundamental hacer un **diseño inclusivo**. ¿Con quién? ¿Cómo hacer?
 - ✓ Se considera, también, fundamental y necesaria la **coordinación o intercomunicación entre administraciones** (conocimiento, intercambio de opiniones o experiencias, posibles mejoras, etc.).
 - ✓ Se debate sobre si las plazas deben proveerse en **puestos**



esperientzia onak eta eraginkorrak aipatu dira.

- ✓ Egon daitezkeen erresistentzia edo susmoen aurrean, ezinbestekoa da **inguruarekiko eta lankide berriekiko sentsibilizazioa**.
- ✓ **Euskararen eta egiaztatu beharreko hizkuntza eskakizunaren gaia gako** dela uste da. HAEek jada esperientzia bat garatu badu ere, ezinbestekoa eta beharrezkoa ikusi da gai guzti honetan gehiago sakontzea eta ibilbidea egitea.
- ✓ Mugak egon arren (euskara, aurretik ezarritako taldeak, ...), komenigarritzat jotzen da Administrazioako **beste lanpostu batzuk betetzeko aukera izatea**, menpekoen kategoriakoak ez direnak.
- ✓ Nahitaezkoa da **entitateek pertsonen prestakuntza ematen laguntzea**, lanpostura sartu aurretik zein ondoren.

Europako ikuspegitik, eta Bruselako Euskadiko Bulegoko arduradunak bertaratzerik izan ez zuten arren, bidali zituzten hausnarketetako batzuk aipatu dira:

- ✓ Desgaitasuna duten pertsonak enplegu publikora sartzea bermatu ahalko litzateke Europa

existentes o en nuevos puestos.

Se señalan buenas experiencias para ambos casos, e igual de efectivas.

- ✓ Ante posibles resistencias o reticencias, es imprescindible la **sensibilización al entorno** o nuevos/as compañeros/as.
- ✓ Se considera **clave el tema del euskera y el perfil lingüístico a acreditar**. Aunque el IVAP ya ha desarrollado una experiencia, se ve imprescindible y necesario una mayor profundización y recorrido en todo ello.
- ✓ Aunque existen limitaciones (euskera, grupos preestablecidos, ...) se ve la conveniencia de **optar por otros puestos** de la Administración que no sean los de la categoría de subalternos.
- ✓ Se considera vital el **apoyo de las entidades en la formación** a las personas, tanto previa como tras la incorporación al puesto de trabajo.

Desde la perspectiva europea, y aunque las personas responsables de la Oficina de Euskadi en Bruselas no pudieron asistir, se señalan algunas de las reflexiones que enviaron:

- ✓ El acceso de las personas con discapacidad al empleo público



mailan arautegi bat hartuz, zeinak desgaitasuna duten pertsonak enplegu publikora sartzeko kuoten derrigorrezko sistema bat ezarriko duen. Lege honek gutxieneko atalasea (% 6 eta % 8 bitartekoa, adibidez) finkatu beharko luke, EBko herrialdeetako eta erregioetako agintariei ehuneko zehatza ezartzeko eskumena emanaz, dela gutxieneko atalase hori edo ehuneko altuago bat. Neurriak aukera-berdintasuna bultzatuko luke enplegu publikora sartzeko orduan, irisgarritasun unibertsalaren eta diskriminazio ezaren printzipioen esparruan.

- ✓ Desgaitasuna duten pertsonak enplegu publikora sartzeko dituen alderdi positiboen artean hauek daude:
 - a) Desgaitasuna duten pertsonak gizarteko eskubide osoko kide bezala ikusaraztea, enplegu publikora baldintza berdinetan sartzean agerikoa izango baita.
 - b) Administrazio publikoek, enplegu publikoaren bidez, desgaitasuna duten pertsonak lan mundura sar daitezen sustatzeko duten lider eta eredu papera.
- ✓ Hobetu beharreko alderdien artean, administrazio publikoek pertsona egokiaren eta lanpostu

se podría garantizar a través de la adopción de una normativa europea que establezca un sistema obligatorio de cuotas en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Esta legislación debería fijar un umbral mínimo (entre el 6 y el 8 %, por ejemplo) dejando a la discrecionalidad de las autoridades nacionales y regionales de la UE el establecimiento del porcentaje concreto, ya sea ese umbral mínimo o un porcentaje superior. La medida impulsaría la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, en el marco de los principios accesibilidad universal y de no discriminación.

- ✓ En cuanto a los aspectos positivos del acceso al empleo público por parte de las personas con discapacidad se encuentran:
 - a) La visibilización de las personas con discapacidad como miembros de pleno derecho de la sociedad, materializada en su acceso al empleo público en igualdad de condiciones.
 - b) El papel de liderazgo y de ejemplo ejercido por las administraciones públicas en el fomento de la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad a través del empleo público.



- egokiaren arteko
elkarrekikotasun egokia
bermatzeko beharra nabarmendu
liteke, langilearen desgaitasun
mota eta maila kontuan hartuta.
- ✓ Administrazio publikoek, gainera, Hirugarren Sektorearekin lankidetzan aritu eta haren ezagutza teknikoak aintzat hartu beharko lituzkete hautaketa prozesuetarako deialdiak egin aurretik. Horrela, probak eta azterketak egitearekin lotutako alderdiak hobetu litezke (baliabide materialak eta giza baliabideak, teknologiak, etab.) baita ondoren lanpostua desgaitasuna duten pertsonen beharretara hobeto egokitu ere.
 - ✓ Entre los aspectos a mejorar se podría destacar la necesidad de que las Administraciones Públicas garanticen la correcta correspondencia entre la persona adecuada y el puesto adecuado teniendo en cuenta el tipo y grado de discapacidad del trabajador.
 - ✓ Las Administraciones Públicas deben, además, colaborar y contar con los conocimientos técnicos del Tercer Sector antes de convocar los procesos selectivos. De esta forma, se podrían mejorar los aspectos relativos a la realización de las pruebas o exámenes (medios materiales y humanos, tecnologías etc.) así como la posterior adaptación del puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

2- ENPRESEN MAHAIAREN ONDORIOAK

- ✓ Hasteko, desgaitasuna duten pertsonak enplegu arruntera sartzeko dauden neurri asko zerrendatu dira, gehienak ezagunak jada: %2ko kuotaren araudia, ez betetzeagatik zehapenak, ikuskapenak, desgaitasuna (edo ezintasun iraunkor osoa) duten pertsonentzako lanpostuak aztertzea plantillan, ...

2- CONCLUSIONES DE LA MESA DE EMPRESAS

- ✓ Se enumeran inicialmente una batería de medidas existentes para la incorporación de personas con discapacidad al empleo ordinario, muchas de ellas ya conocidas: Normativa de cuota del 2%, sanciones por incumplimiento, inspecciones, análisis de puestos de trabajo para personas con discapacidad (o IPTs) en plantilla...



- ✓ Adierazi da enpresek ez dutela gai honen inguruko ezagutzarik, eta ez dakitela zer ekarpen egiten duen desgaitasuna duten pertsonak Enplegu Lagunduaren bitartez sartzeak. Ildo horretatik, baieztatu da sentsibilizazioa eta kontzientziazioa falta direla eta hainbat kolektiborekiko aurreiritzi ugari dagoela; nahiz eta, aldi berean, kontratatu duten enpresek egiaztatzen duten balioa sortzen dela, lantaldea aberasten dela, laneko giroari laguntzen diotela, eta abar.
- ✓ Aipatutako zailtasunen artean: desgaitasuna duten pertsonen prestakuntza falta (profil baxuekin lotzen da), beldurrak (kalteak), enpresetan langile espezializatuen falta kolektibo honekin lan egiteko. Ondorioztatu da enpresek askotan nahiago dutela (zailtasun horien edo informazio faltaren aurrean) zehapenak eta isunak ordaintzea edo zuzenean salbuetsita geratzeko eskaera egitea.
- ✓ Aukera gisa: desgaitasuna duten pertsonen enpresei egiten dieten ekarpena, kontratazio motak eta laguntzak eta hobariak.
- ✓ Hobekuntzei dagokionez: lehen aipatutako kontrataziorako pizgarriak. Puntu honetan, eztabaida bi formula indartzean
- ✓ Se señala el desconocimiento de las empresas en esta materia y lo que aporta la incorporación de personas con discapacidad a través del Empleo con Apoyo. En este sentido, se confirma la falta de sensibilización, concienciación, prejuicios a diversos colectivos, aunque a su vez, las empresas que han contratado constatan que se genera valor, enriquece la plantilla, ayudan al clima laboral, etc.
- ✓ Entre las dificultades señaladas: la falta de formación de las personas con discapacidad (se asocia a perfiles bajos), miedos (prejuicios), falta de personal especializado en las empresas para trabajar con este colectivo. Se concluye que, muchas veces, se prefiere (ante estas dificultades o falta de información) abonar las sanciones y multas o directamente ir a la vía de la solicitud de la excepcionalidad.
- ✓ Como oportunidades: el aporte de las propias personas con discapacidad a las empresas, los tipos de contratación y ayudas y bonificaciones.
- ✓ En cuanto a mejoras: los incentivos a la contratación señalados anteriormente. En este punto el debate se centra en potenciar dos fórmulas: o bien a



zentratu da: alde batetik, sariak ematea edo behartzea, adibidez, Gizarte Erantzukizun Korporatiboko bereizgarriak sortuz, bereizgarri horiek laguntza edo lehiaketa publikoetara sartzeko balio dezaketelarik; eta bestetik, laguntza deialdian parte hartzeko oinarrietan kuota betetzeko derrigortasuna sustatzea, berdintasun planatzea edo beste hainbat ziurtagiri izatea derrigorrezkoa den bezala.

- ✓ Desgaitasuna duten pertsonak kontratatzeak dakarren itzulkina edo inbertsioa ikusaraztea, maila ekonomiko zein sozialean.
- ✓ Etorkizunari begira, enpresen esparrutik auzi hauek proposatu dira:
 - a) Heziketa dualaren aldeko apustua egitea (desgaitasuna duten pertsonen enpresetan prestakuntza jasotzeko aukerak ematea, kontratatzeko konpromisoa ehuneko batean gehituz);
 - b) Enpresarien elkarrekin edo Merkataritza Ganberetatik enprekin sentibilizazioa lantzen eta sustatzen jarraitzea, laguntza ematen duten ForoEcAko entitateei laguntzea erraztuz.
 - c) ForoEcAko entitateen eskura jartzea enpresarien elkarrekin edo merkataritza

través de premiar o de obligar, por ejemplo, con la creación de distintivos de RSC y que tengan vinculación o sirvan para el acceso a ayudas o concursos públicos, o bien en que se fomente en las bases la obligatoriedad de acceso a las convocatorias de ayuda el cumplimiento de la cuota al igual que el tener un plan de igualdad u otras certificaciones.

- ✓ Visualizar el retorno o la inversión que supone la contratación de personas de con discapacidad tanto a nivel económico como social.
- ✓ De cara al futuro, desde el ámbito de las empresas se plantean las siguientes cuestiones:
 - a) Apostar por la formación dual (dar oportunidades a personas con discapacidad en empresas para que se formen añadiendo un porcentaje de compromiso de contratación);
 - b) Seguir trabajando y fomentando desde las agrupaciones empresariales o Cámaras de Comercio la sensibilización a empresas facilitando el acompañamiento a las entidades del ForoEcA que realizan apoyos;
 - c) Poner a disposición de las entidades del ForoEcA los



ganberetako enplegu atariak, desgaitasuna duten pertsonentzako lan eskaintzak argitaratzeko, edo pertsona hauek hautagai edo enplegu eskatzaile gisa izena eman ahal izateko.

- d) Enpresetako zuzendaritza taldeetan lan egitea legea betetzea baino harago joateko, ez bakarrik neurri alternatiboen bidea hartuz, baizik eta kontratazio zuzenerako aukerak bilatuz ere.

portales del empleo de las agrupaciones empresariales o cámaras de comercio para la publicación de ofertas de empleo para personas con discapacidad, o para que estas se puedan apuntar como personas candidatas o demandantes de empleo

- d) Trabajar en los equipos directivos de las empresas para ir más allá del propio cumplimiento legal, optando no solo por la vía de las medidas alternativas si no también buscar oportunidades para la contratación directa.

3- PRESTAKUNTZA MAHAIAREN ONDORIOAK

Jarraian, desgaitasuna duten pertsonen egun erabili ditzaketen prestakuntza-baliabideak zerrendatzen eta zehazten dira:

- ✓ **Laguntza Teknikoak (Hezkuntza):** 2 ikasturte, lehena orokorragoa eta bigarrena espezializatuagoa. Prestakuntza honen muga nagusia da amaitzean ez duela inolako aitorpenik edo ziurtagiririk. Aipatu egin da etorkizunean Profesionaltasun-Ziurtagiri batekin parekatu litekeela, zentroak lantzen duen espezialitatearen arabera. Hainbat eskaera daude jada prestakuntza mota honen

3- CONCLUSIONES DE LA MESA DE FORMACIÓN

A continuación, se enumeran y especifican los diferentes recursos formativos a los que, actualmente, se pueden acoger las personas con discapacidad:

- ✓ **AATT (Educación):** 2 cursos, el primero más genérico y el segundo más especializado. La principal limitación de esta formación es que no tiene ningún reconocimiento o certificado cuando se finaliza. Se menciona que a futuro pudiera, en función de la especialidad que trabaja el centro, asimilarse a un Certificado de Profesionalidad. Hay varias solicitudes en marcha para que



profesionalizazioa aitortua izan dadin, profesionaltasun-ziurtagiri batekin parekatu ahal izateko.

✓ **GAITASUNAK LAN-
ESPERIENTZIAREN BIDEZ
EGIAZTATZEKO DEIALDIA**

(Hezkuntza EJ - IVAC-EEI Lanbide Heziketaren Ezagutzaren Euskal Institutua): Desgaitasuna duten pertsonen esperientzia aitortzeko kupo bat balioztatzen da urtero eta EEIk EHLABEko entitateekin egiaztatzen du deialdira aurkeztu Litezkeen pertsonen bolumena kontuan hartuta. Zentzu horretan, Lantegi Batuak eta Gureak taldeek esperientzia adierazgarria dute deialdirako hautagaiak aurkezten; honek hiru fase ditu: Aholkularitza, Ebaluazioa eta Egiaztapena Printzipioz, bietako bat ere ez dago behar bezala egokituta. Ildo horretatik, landu daitezkeen aukerak proposatu dira etorkizunean desgaitasuna duten pertsonen kupoa zabaltzeko eta fase guztiak egokitzeko: edukiak, probak, etab.

✓ **1. MAILAKO PROFESIONALTASUN-
ZIURTAGIRIAK (Lanbide-EEZ)**

Aurretik titulaziorik behar ez duen maila bakarra da. Baloratu egin da 1. mailako espezialitateak ez direla nahikoak; gainera, 1. mailako ziurtagiriak ez daude lanbide-arlo guztietan. Hainbat moduluk osatzen dute ziurtagiri

sea reconocida la profesionalización de este tipo de formación, y se pueda asimilar a algún certificado de profesionalidad.

✓ **DISPOSITIVO DE ACREDITACION DE
COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LA
EXPERIENCIA LABORAL (Educación
GV - IVAC Instituto vasco del
reconocimiento de la formación
profesional):**

Anualmente se estima un cupo para reconocimiento de la experiencia para personas con discapacidad y desde el IVAC se contrasta con las entidades de EHLABE sobre el volumen de personas que se podrían presentar a la convocatoria. En este sentido, Lantegi Batuak y Gureak tiene una experiencia representativa en presentar personas candidatas al dispositivo; éste tiene varias fases: Asesoramiento, Evaluación y Acreditación. En principio ninguna de las dos está suficientemente adaptada. En este sentido, se plantean opciones a trabajar para un futuro ampliación de cupo para personas con discapacidad y adaptación de en todas las fases: contenidos, pruebas, etc.

✓ **CERTIFICADOS DE
PROFESIONALIDAD DE NIVEL 1**

(Lanbide-SVE): Es el único nivel que no requiere de titulación



bakoitza. Horiek irakasten dituzten entitateak edukiak egokitzeaz arduratzen dira, desgaitasuna duten pertsonen eskatutako gaitasunak eskuratu ahal ditzaten. Ikusi da modulu batzuk bateraezinak direla desgaitasun batzuekin (adibidez, instalazioak garbitzean, horietako batek leku altuetara igotzea eskatzen du eta hori pentsaezina da desgaitasun psikikoarekin). Horregatik, pertsonen egiaztapen partzialak baino ez dituzte lortzen. Modulu batzuk egokitzeke premia ohartu da.

- ✓ **OINARRIZKO LANBIDE HEZIKETA (Hezkuntza EJ):** 2 ikasturteko iraupena dute eta DBH amaitu ez duten eta beren prestakuntza **Lanbide Heziketaren** arlora bideratu nahi duten pertsonen zuzenduta daude. Ikasketa hauek derrigorrezko eta doako hezkuntzaren parte dira. Sartzeko baldintza 15 urte baino gehiago eta 17 baino gutxiago izatea da, edo DBHko 3. maila egin izana (salbuespen gisa DBHko 2. maila egin izana).

Badira Gureak bezalako entitateak, Merkataritzan eta Administrazioan oinarrizko LH bana abian jarri dutenak. Eusko Jaurlaritzarekin egokitzeke ahalegin asko egin ondoren lortu da, sartzeko mugako adinari,

previa. Se valora que las especialidades de Nivel 1 no son suficientes, además no en todas las familias profesionales existen certificados de nivel 1 que poder cursar. Cada certificado se compone de varios módulos. Las entidades que los imparten se encargan de adaptar los contenidos para que las personas con discapacidad puedan adquirir las competencias exigidas. Se aprecia que algunos módulos son incompatibles con algunas discapacidades (ejemplo en el de limpieza de instalaciones uno de ellos exige subirse a alturas, algo impensable con la discapacidad psíquica). Por este motivo las personas solo logran acreditaciones parciales. Se observa la necesidad de adaptar algunos módulos.

- ✓ **FP BÁSICA (Educación GV):** Tienen una duración de 2 años académicos y están destinados a personas que no han finalizado la ESO y quieren proseguir su formación hacia el campo de la **Formación Profesional**. Estos estudios forman parte de la educación obligatoria y gratuita. El requisito para entrar es tener más de 15 años y menos de 17 años, o haber cursado 3º ESO (excepcionalmente si has cursado 2º de ESO).



curriculumari eta ikasteko metodoari dagokionez. 12 ikasle daude ikastaro bakoitzeko.

- ✓ **HEZIKETA DUALA (Hezkuntza Ejedota Lanbide-EEZ)** Heziketa duala gehiago erabili beharko litzatekeen baliabidea da. Aipatu egin da, baina baliabide honetan ez dago esperientzia zehatzik azpimarratzeko. Interesa lanpostuan bertan ikastean dago, prestakuntzako lan-kontratu baten bidez.
- ✓ **UNIBERTSITATEA.** Egun Espainian 27 unibertsitate daude adimen desgaitasuna duten pertsonentzat prestakuntza espezifiko a egiten ari direnak. Euskadin, Deustuko Unibertsitateak eta GAUDE elkarteak proiektu bat ari dira burutzen elkarrekin “Laguntza bidezko enpleguan aritzeko lan trebakuntzarako Unibertsitate Hedapeneko Diploma” garatzeko. 2 ikasturteko iraupena du.

Bestalde, mahaigaineratu da desgaitasuna duten pertsonen unibertsitaterako sarbidea baxua dela edo, batzuetan, ez dagoela horren berririk. Unibertsitateko ordezkarien ustez, desgaitasuna duten ikasleak bere prestakuntzetan sartzeko prestakuntzan egokitzapenak egitea zaila suertatzen bazaie ere,

Hay entidades como Gureak que tienen la experiencia de la puesta en marcha de una FP básica en Comercio y otra en Administración. Ha sido posible tras muchos esfuerzos de adaptación con Gobierno Vasco, en cuanto a edad límite de acceso, curricular, y de método de aprendizaje. Son 12 personas alumnas por curso.

- ✓ **FORMACIÓN DUAL (Educación GV y/o Lanbide-SVE):** La formación dual es un recurso que debería utilizarse más. Se menciona, pero no hay experiencias concretas para remarcar en este tipo de recurso. El interés está en el aprendizaje en el propio puesto de trabajo mediante un contrato laboral en formación.
- ✓ **UNIVERSIDAD.** Actualmente hay 27 universidades a nivel nacional que están llevando a cabo Formación específica para personas con discapacidad intelectual. En el País Vasco, se está llevando a cabo un proyecto conjunto de la Universidad de Deusto con GAUDE, para desarrollar el “Diploma de Extensión Universitaria para la capacitación laboral en entornos de empleo con apoyo”. Consta de dos años.



asko hobetu lezakete prozesuak eta lantaldeak asmatu eta diseinatzerakoan aniztasuna sartuko balute, kolektiboari lanpostuetara sartzea errazteko.

- ✓ Ondorioztatu da prestakuntza-entitateek ezagutza oso teorikoa dutela Enplegu Lagunduaren metodologiari buruz.
- ✓ Bestalde, aniztasunean hezteko beharra aipatu da, ikastetxeetako bizikidetzak normaltzeko eta pertsona erdigunean jartzeko beharra, eta egokitzapen egokiak egiteko beharra, hala nola prestakuntza-unitateetan denborak eta edukiak handitzea.
- ✓ Honela, prestakuntza-zentroek desgaitasuna duten pertsonen praktikak enpresetan eskaintzearen aldeko apustua egin da. Praktika hauek enpresetan garatzeko, lanpostuak diseinatzeko sisteman egokitzapen gehiago egin behar direla ikusi da, benetako gizarteratzea lortzerantz lan egin behar dela, pertsonak lanpostuarekin bat etortzeko enprekin lan egin behar dela, lanpostuak bilatzeko orduan sormen gehiago behar dela, eta sensibilizazio handiagoa behar dela enpresek gehiegizko esfortzuari eta lehiakortasun

Por otro lado, se plantea que el acceso a la universidad de personas con discapacidad es bajo o a veces, no se tiene constancia de él. Los representantes de la Universidad consideran que, aunque les resulta difícil asumir adaptaciones en la formación para incluir personas alumnas con discapacidad en sus formaciones, sí que podrían mejorar mucho en introducir la diversidad en la concepción y diseño de procesos y de equipos de trabajo para facilitar el acceso del colectivo a los puestos de trabajo.

- ✓ Se concluye que las entidades formativas tienen un conocimiento muy teórico de lo que es la metodología del Empleo con Apoyo.
- ✓ Por otra parte, se plantea la necesidad de educar en la diversidad, de una normalización en la convivencia en los centros educativos, de una orientación hacia la persona y la necesidad de adaptaciones adecuadas como aumentar tiempos y contenidos de las unidades formativas.
- ✓ De esta forma, se apuesta porque desde los centros formativos se ofrezcan también prácticas en empresa a personas con



galerari dioten beldurra arintzeko.

- ✓ Era berean, desgaitasuna duten pertsonentzako prestakuntza espezifikoen beharra aipatu da, eta prestakuntza hauek alderdi mekanikoa edo produktiboa alderdi kognitiboa eta teorikoa baino gehiago baloratu beharko luketela. Prestakuntza arruntetan Enplegu Lagunduaren metodologia barneratzea kostatu egiten dela egiaztatu da, prestakuntza espezifikoki egoki eta egokituen beharra batez ere desgaitasun psikikoa duten pertsonentzako ikusten dutelako.

Mahai honen konpromisoak etorkizunerako:

- ✓ Titulu batekin aitortua izango den prestakuntza-eskaintza bermatzeko beharra. Prestakuntza etapa amaitzean titulu bat edukitzeak aukera gehiago emango lizkieke desgaitasuna duten pertsonari.
- ✓ Balio handia ematen zaio oinarrizko lanbide heziketa egokitua eta Profesionaltasun-Ziurtagiriak sustatzeari. 1. mailako profesionaltasun-ziurtagirien kopurua handitzeko beharra azaldu da, egun arlo guztiek ez dutelako 1. mailako profesionaltasun-ziurtagirik.

discapacidad. Para el desarrollo de dichas prácticas en empresa, se considera la necesidad de mayores adaptaciones en el sistema de diseño de los puestos, trabajar hacia la inclusión real, trabajar con las empresas para un buen encaje de puesto persona, mayor creatividad en la búsqueda de puestos de trabajo, y mayor sensibilización para contrarrestar el miedo de las empresas al sobreesfuerzo y a la pérdida de competitividad.

- ✓ Se plantea, también, la necesidad de formaciones específicas para personas con discapacidad en la que se valore más la parte mecánica o productiva que la parte cognitiva o teórica. Se constata que cuesta asimilar la metodología de Empleo con Apoyo dentro de formaciones ordinarias ya que, sobre todo, ven la necesidad de formaciones específicas adaptadas y adecuadas para personas con discapacidad psíquica.

Los Compromisos a futuro de esta mesa:

- ✓ Necesidad de garantizar una oferta formativa reconocida con una titulación. Disponer de una titulación al terminar su etapa formativa abriría más oportunidades a las personas con discapacidad.



- ✓ Aurretik dauden familietan kopurua handitzeko aukera ere aipatu da.
- ✓ Aniztasuna zeharkako gai gisa jasotzen duten ikasketa planak diseinatzeko konpromisoa proposatu da.
- ✓ Lanbide Heziketan berrikuntza pedagogikorako eta benetako gizarteratzea gauatzeko proiektuen beharra planteatu da.
- ✓ Aniztasunaren alde teknologia erabiltzea sustatu, ikertu eta indartu beharko litzatekeen gauza dela azpimarratu da.
- ✓ Lankidetzaren beharra planteatu da, prestakuntza egokituaren erronkak entitateekin lotuz, ForoEcArekin egindako hitzarmenen bitartez.
- ✓ Lankidetzaren sareak irekitzeko beharra eta lantalde mota hauen iraunkortasuna planteatu da, datozen jardunaldietan mahaiaren osan eragile desberdinak sartuz ere, entitateen, enpresen, prestakuntza-erakundeen eta administrazioaren artean hartu-eman eta gerturatze handiagoa sustatzeko.
- ✓ Prestakuntza eta gizarteratze proiektuak sortzen dituzten
- ✓ Se da mucho valor a fomentar la formación profesional básica adaptada y a los Certificados de Profesionalidad. Se plantea la necesidad de aumentar el número de certificados de profesionalidad de nivel 1, ya que la actualidad no todas las familias tienen certificados de profesionalidad de nivel 1. Se comenta incluso la posibilidad de aumentar el número en las familias que ya existen.
- ✓ Se plantea el compromiso del diseño de planes de estudios en los que se contemple la diversidad como algo transversal.
- ✓ Se plantea la necesidad de proyectos de innovación pedagógica e inclusión real en Formación Profesional.
- ✓ Se señala como algo a fomentar, a investigar y a potenciar el uso de la tecnología a favor de la diversidad.
- ✓ Se plantea la necesidad de colaboración uniendo los retos de la formación adaptada con las entidades a través de acuerdos con el ForoEcA.
- ✓ Se plantea la necesidad de abrir redes de colaboración y la perdurabilidad de este tipo de grupos de trabajo, incluso



enpresekin
bultzatzea.

harremanak

variando la composición de las mesas con diferentes agentes en futuras jornadas para fomentar mayor acercamiento e intercambio entre entidades, empresas, entidades formativas y administración.

- ✓ Favorecer contactos con empresas que generen proyectos formativos y de inclusión.

4- HIRUGARREN SEKTOREKO ENTITATEEN MAHAIAREN ONDORIOAK

- ✓ Hirugarren Sektoreko entitateen artean Enplegu Lagunduaren metodologia ezezaguna da orokorrean, desgaitasunarekin lan egiten duten horientzat salbu.
- ✓ Enplegu Lagunduaren metodologia tresna interesgarritzat eta gizartea aldatzeko tresnatzat daukate.
- ✓ Lan Prestakuntzaren ideia oso interesgarritzat jotzen da eta, gainera, soilik enpresa barruan laguntzea baino zerbait gehiago dela ulertzen da.

Desgaitasunarena ez den beste kolektibo batzuetara eramateko aukera. Enpresa barruan egon daitezkeen laguntza naturalak oso garrantzitsuak direla ikusi da.

4- CONCLUSIONES DE LA MESA DE ENTIDADES DEL TERCER SECTOR

- ✓ Existe un desconocimiento general de la metodología de Empleo con Apoyo entre las entidades del Tercer Sector, al margen de las específicas de la discapacidad.
- ✓ Se considera la metodología de Empleo con Apoyo como una herramienta interesante y de transformación social.
- ✓ Se considera muy interesante la figura de la Preparación Laboral, y se entiende, además, como algo más que el simple apoyo dentro de la empresa. Posibilidad de transferencia a otros colectivos distintos a la discapacidad. También se ven de vital importancia los apoyos naturales que se puedan dar en la propia empresa.



- ✓ Kolektibo ezberdinetako entitateen artean harreman gehiago egoteko beharra, pertsoneri erantzun oso bat emateko koordinazio handiagoa.
- ✓ Erakundeen aldetik inplikazio gehiago egoteko premia, sailen artean harreman gehiago.
- ✓ Enpresak sentibilizatzeko beharra, kolektibo ezberdinak ezagutu ditzaten.
- ✓ Eragile guztien konpromisoa beharrezkoa da (administrazioa kontrol handiagoarekin, Hirugarren Sektorea-kolektibo ezberdinak; enpresak eta pertsonak eta senideak).
- ✓ Inplikaturako eragile guztien itxaropenak doitzea.
- ✓ Enplegurako politika publiko eza Hirugarren Sektoreko beste kolektibo batzuentzat, desgaitasunaren sektoreak dituenen modukoak.
- ✓ Hirugarren Sektorearen arloko pertsonen lan egiten duten enpresak "gizatiarrago" bihurtzen dira.
- ✓ Enpleguak Hirugarren Sektoreko pertsonak ahalduz dituzten garapen pertsonal eta sozialera
- ✓ Necesidad de una mayor relación entre las diferentes entidades de colectivos diversos, mayor coordinación de cara a dar respuesta global a las personas.
- ✓ Necesidad de una mayor implicación de las instituciones- mayor relación interdepartamental
- ✓ Necesidad de sensibilizar a las empresas para conocer diferentes colectivos.
- ✓ Es necesario que exista un compromiso de todos los agentes (administración con un mayor control, Tercer Sector-diferentes colectivos; empresas y personas y familiares.).
- ✓ Ajuste de expectativas de todos los agentes implicados.
- ✓ Falta de políticas públicas para el empleo para otros colectivos del Tercer Sector como sí que hay en el sector de la discapacidad
- ✓ Las empresas donde trabajan personas del ámbito del Tercer Sector se vuelven más "humanas".
- ✓ El empleo empodera a las personas del Tercer Sector porque las lleva al desarrollo personal y social, así como competencial.



- eta gaitasunak garatzera eramaten dituelako.
- ✓ Azken finean, 3. sektoreko pertsonak enplegu arruntera sartzen direnean denok irabazten dugu.
 - ✓ Administrazio publikoek gehiago entzutea eskatu da.
 - ✓ Laguntzak malgutzea eskatu da kolektiboak anitzak direlako eta ez denak berdinak; beraz, behar desberdinak dituzte.
 - ✓ Formakuntza/Gaikuntza homologatu gehiago behar da Hirugarren Sektoreko kolektiboentzat.
- ✓ En definitiva, ganamos todos/as con la incorporación de personas del 3º sector al empleo ordinario.
 - ✓ Se pide una mayor escucha por parte de las Administraciones Públicas.
 - ✓ Se pide flexibilización de las ayudas porque los colectivos son diversos y no todos iguales; por ello, necesitan cosas diferentes.
 - ✓ Se necesita más formación/capacitación homologada para los diferentes colectivos del Tercer Sector.