

GRADU AMAIERAKO LANA

INTEGRAZIOTIK INKLUSIORA BIDEAN: DESGAITASUNA

DUTEN PERTSONAK ENPLEGU ARRUNTETAN

Pauso Berriak programak duen eraginaren neurketa

Gizarte Hezkuntzako gradua

2021-2022 ikasturtea

Egilea: Maria Ardions Negreira

Zuzendaria: Naiara Berasategi Sancho

Leioan, 2022ko ekainaren 3an

AURKIBIDEA

SARRERA	3
1. MARKO TEORIKOA	4
1.1. DESGAITASUNA ETA INKLUSIOA	4
1.2. DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN LAN-EGOERA	5
1.3. AURRETIKO ESPERIENTZIA ETA IKERKETAK	7
1.4. GIZARTE HEZITZAILEAREN PAPERA	10
1.5. PAUSO BERRIAK PROGRAMA	11
2. METODOLOGIA	14
2.1. HELBURUAK	15
2.2. LAGINA	15
2.3. INSTRUMENTUA	16
2.4. PROZEDURA ETA DATUEN ANALISIA	17
3. EMAITZAK	18
4. ONDORIOAK	27
5. ETIKA PROFESIONALA ETA DATUEN BABESA	30
6. BIBLIOGRAFIA	30

Laburpena

Desgaitasuna duten pertsonen inklusioak gora egin duen arren, lan munduan oraindik asko dago egiteko. Pauso Berriak, desgaitasun intelektuala duten pertsonak ingurune arrunt batean laneratzearen alde apustu egiten duen programa bat da. Hala ba, lan honen helburua, metodologia mistoa erabiliz, Pauso Berriak programak desgaitasuna duten langileengan, haien familiarrengan, enpresengan, eta, bide batez, gizartean duen eragina neurtzea izan da. Emaitzak aztertu ostean, baieztatu daiteke Pauso Berriak programak eragin positiboa duela aipatutako lau taldeengan, esate baterako: autonomiaren garapenean, autoestimua hobekuntzan eta harremanen eraikuntzan, besteak beste.

Desgaitasuna, inklusioa, laneratzea, laguntzaren enplegua, lan-prestatzailea

Resumen

A pesar del aumento de la inclusión de las personas con discapacidad, en el mundo laboral todavía queda mucho por hacer. Pauso Berriak, es un programa que apuesta por la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en un entorno ordinario. Así, el objetivo de este trabajo, utilizando la metodología mixta, ha sido medir el impacto del programa Pauso Berriak en los trabajadores con discapacidad, sus familiares, empresas colaboradoras y la sociedad. Una vez analizados los resultados, se puede afirmar que el programa Pauso Berriak tiene un impacto positivo en los cuatro grupos mencionados, como por ejemplo: el desarrollo de la autonomía, la mejora de la autoestima y la construcción de relaciones, entre otros.

Discapacidad, inclusión, inclusión laboral, empleo con apoyo, preparador laboral

Abstract

Despite increasing inclusion of people with disabilities, much remains to be done in the world of work. Pauso Berriak, is a program that is committed to the employment of people with intellectual disabilities in an ordinary environment. Thus, the objective of this work, using the mixed methodology, has been to measure the impact of Pauso Berriak on workers with disabilities, their families, collaborating companies and society. Once the results have been analyzed, it can be affirmed that the program Pauso Berriak has a positive impact on the previously mentioned four groups, such as: the development of autonomy, the improvement of self-esteem and the construction of relationships, among others.

Disability, inclusion, work inclusion, supported employment, job coach

SARRERA

Pertsona askorentzat, *desgaitasun* hitza konnotazio negatiboa duen termino bat izan daiteke. Hala ere, *desgaitasuna duten pertsonak* esatean, lehenik eta behin, pertsonen ari garela azpimarratzen dugu. Ez gara desgaitua denaz ari, baizik eta desgaitasuna duen pertsonaz, eta adierazpen horrek bakoitzaren gaitasunak aitortu eta balioestera eta haien beharrak interpretatzera ere eramaten gaitu. Baina ez dira gaitasun desberdinak izatera pasatzen; berdinak dira, baina mugatuak. Gero eta garrantzitsuagoa da desgaitasuna desberdintasun gisa ulertzea, eta ez desparekotasun gisa. Errealitatea ezagutzeko, bere izenez deitzea eta eufemismoekin eta adierazpen “leungarriekin” amaitzea lagungarria izan daiteke, modu erraz, zehatz eta eraginkorrean (Pantano, 2007). Gainera, aipatzekoa da desgaitasunarekin lanean dabiltzan erakunde askok kontzeptu hori erabiltzen dutela haien egunerokoan, Pauso Berriak programa horietako bat izanik.

Behin desgaitasunaren terminoa argituta, desgaitasuna duten pertsonen lan-egoeran zentratuko gara. Azken urteotan desgaitasuna duten pertsonen gizarteratzeak gora egin duen arren, lan-arloan ez da berdina gertatu. Izan ere, desgaitasuna duten pertsonen langabezia-tasa handienetako bati egin behar diote aurre. Gainera, aukera gehiago dituzte gaizki ordaindutako eta lan-baldintza txarrak dituzten enpleguak izateko, desgaitasunaren, pobrezia- eta bazterkeriaren artean lotura handia dagoelarik (Guerra, Ramos, Subía, Carvajal eta Borja, 2016).

Problematika hau oinarritzat hartuta, nire Gradu Amaierako Lana desgaitasuna duten pertsonen laneratzea bultzatzen duen programa batean zentratzea erabaki dut, Pauso Berriak programan, hain zuzen ere. Bere helburu nagusia, desgaitasuna duten pertsonak haien garapen pertsonala eta soziala erraztuko duten lan-merkatu arrunteko lanpostuetan sartzea litzateke. Aurrera eramandako ikerketa honen bidez, horrelako programa inklusibo eta berritzaile batek desgaitasuna duten pertsonengan, haien familiengan, enpresengan, eta, bide batez, gizartean duen eragina neurtzea bilatzen da.

Lanaren antolaketari dagokionez, lehenik eta behin, gaiari buruzko marko teoriko bat azaltzen da. Bertan, desgaitasuna duten pertsonen inklusioari eta lan-egoerari, gai honen inguruan egindako zenbait ikerketari, gizarte hezitzailearen paperari eta Pauso Berriak programari buruzko informazioa jaso da. Behin hori azalduta, lanaren metodologia, helburu orokor zein zehatzak, lagina, erabilitako instrumentua eta lanaren prozedura zein datuen analisia agertzen dira. Azkenik, ikerketatik ateratako emaitzak eta ondorioak aurkitzen dira.

1. MARKO TEORIKOA

1.1. DESGAITASUNA ETA INKLUSIOA

Gaur egungo desgaitasun hitzaren esanahia nola eman den eta zein den jakiteko, historiari begirada bat botatzea ezinbestekoa da, termino honek historian zehar eboluzio ezberdinak izan ditu eta. Antzinetik, desgaitasunaren aurrean gizarteak izan duen jarrera, desgaitasuna duen pertsonaren arbuioaren eta kanporatzearen, eta tragediaren aurreko errukiaren artekoa izan da. Bi jarrerak desgaitasuna duen pertsona elementu arraro eta gainerakoak baino gutxiagotzat hartzearen printzipio komunetik sortzen dira (Conde, 2014).

1980. urtean Munduko Osasun Erakundeak (MOE) “*Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*” (CIDDDM) txostena argitaratu zuen; bertan, desgaitasunaren esanahia bi modelo teoriko desberdinetan banatzen zela aipatzen zen. Lehenengoa, medikuntzan oinarritzen zen, eta desgaitasuna pertsonaren ezaugarri bat bezala ikusten zuen; hau da, desgaitasunak, gaixotasun, trauma edo osasunarekin erlazionaturik zeuden kasuen ondorioz agertzen zirela uste zen. Bigarrena, berriz, oinarri sozialetan oinarritzen zen, eta desgaitasuna jatorri soziala duen arazo bat bezala ikusten zen. Pentsaera hori 2001. urte arte mantendu zen. Hala ere, urte horretan, MOE-k CIDDDM lana berrikustea erabaki zuen. Horren ondorioz, “*Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*” (CIF) txostena sortu zen; bertan, ikuspuntu mediku eta sozial batetik, desgaitasunen ezaugarriak zehaztu ziren. MOE, dokumentu horren bidez, 1980. urteko bi modelo teorikoen aurka jartzen da, desgaitasuna gizakiaren ezaugarrien eta bizilekuaren testuinguruaren ezaugarrien interakzio bezala ikustera pasatuz (Conde, 2014).

García eta Fernández-en (2005) arabera, MOE-k 2005ean nabarmendu zuenez, desgaitasuna duten pertsonen gizartean parte hartzeko dituzten oztopoak, desgaitasunaren arrazoi garrantzitsuak dira. Hala ba, desgaitasuna norbanakoarengan jatorria duen prozesu gisa ulertu beharrean, jatorri hori prozesu sozial zabaletan ulertzen da; pertsonen arteko eta erakundeen arteko elkarreraginean, gizarte-inguruneak eskaintzen dituen aukeretan.

García-k (2005, García eta Fernández-ek aipatua, 2005) adierazi bezala, desgaitasuna, gaur egun, bestearen ezberdintasunak ez onartzetik abiatzen den eraikuntza sozial gisa ulertzen dugu. Desgaitasuna, orduan, ez litzateke existituko pertsona guztiok desberdintasunetan elkar onartuko bagina, soilik izaki desberdinak izango ginateke. Orain dela gutxi arte, integrazio terminoa erabiltzen zen desgaitasunen bat duten pertsonen beren

bizitzako hainbat esparrutan eta egunerokotasunean parte hartzen dutela adierazteko, baina hainbat azterlanek termino berri baten beharra ikusi zuten: inklusioa.

Inklusioa, bere izateko arrazoia bazterkeria-egoeretan eta -prozesuetan duen kontzeptua da (Parrilla, 2009). Inklusioa, ikasle guztien ikaskuntza eta parte-hartzea mugatzen duten oztopoak ezabatzea edo minimizatzea bideratutako prozesuen multzo gisa ulertzen da, oztopoak sistemaren elementu eta egitura guztietan aurki daitezkeelarik (Booth, Ainscow, Black-Hawkins, Vaughan eta Shaw, 2000).

Nazioartean, inklusio terminoa, ikasle guztien arteko aniztasuna onartzen eta babesten duen erreforma gisa ikusten da. Honen harira, inklusioaren terminoa estuki lotuta dago hezkuntza-premia berezien terminoarekin. Hezkuntza inklusiboa, aukerak parekatzeko eskubidea da, guztiontzako benetako kalitatezko hezkuntza lortzeko, eta hezkuntza-inklusioaz hitz egitea, ikasle ahulenen hezkuntza-egoera zaintzea da, desgaitasuna duten ikasleak horrek parte izanik (Echeita eta Ainscow, 2011).

Integrazioaren eta inklusioaren arteko desberdintasun garrantzitsuena, indibidua subjektutzat hartzetik eta “arazoa” berarengan kokatzetik, testuinguru osoan pentsatzera pasatzen dela da, zeinak bertako guztien beharrak asetu behar dituen. Ildo horretan, inklusioa ez da mugatu behar pertsona, familia edo eskoletara; Díaz-ek (2005, García eta Fernández-ek aipatua, 2005) esan bezala, inklusioa jarrera bat da, sentitzeko modu bat, baloratzeko modu bat, sinesmenena baino gehiago. Díaz eta Fernandez-en (2005, García eta Fernández-ek aipatua, 2005) arabera, zenbait testuingurutan, gaur egun, inklusioa berrikuntzara bideratutako alternatiba berri gisa aipatzen da, desgaitasunaren desberdintasuna eta konplexutasuna aitortu eta aintzat hartuko dituen.

1.2. DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEN LAN-EGOERA

Desgaitasuna duten pertsonen laneratzean zentratuz, desgaitasuna ez duten pertsonekin alderatuz, langabezia-tasa handienetako bati egin behar diote aurre, eta ekonomikoki ez-aktiboak izateko aukera handiagoa dute. Izan ere, lanean ari badira, aukera gehiago dituzte gaizki ordaindutako enpleguak izateko, aurreikuspen profesional gutxiarekin eta lan-baldintza txarrekin. Beraz, lotura handia dago desgaitasunaren, pobrezia-aren eta bazterkeriaren artean (Guerra et al., 2016).

2007. urtetik, krisia hasi zenetik, kolektiboaren egoera soziolaboralak okerrera egin du nabarmen Espainian azken urteetan. 2009. urteaz geroztik, jarduera-tasa baxua da

(%33,9), biztanleria osoarena (%78,1) baino askoz txikiagoa; enplegua lortzeko aukerak behera egin du (%23,4) eta langabezia-tasa bikoiztu egin da azken 6 urteetan, %31ra iritsiz. 2016an desgaitasuna duten pertsonen kontratazio-bolumenak gora egin zuen, eta, honek, enpleguak kolektiboan izan duen bilakaeran joera aldatu egin dela erakusten du; hala ere, datuetan sakonduz, formalizatutako kontratu berrien %9,6a soilik izan ziren mugagabeak. Beraz, kontratazioek gora egin duten arren, oraindik ere aldi baterako kontratuak eta txandakatzeak dira nagusi. Horrez gain, nabarmentzekoa da krisi-urte hauetan desgaitasuna duten pertsonentzat suntsitutako enplegu gehiena enpresa arruntetako enpleguari dagokiola (Moratalla, 2017).

Euskadiri dagokionez, desgaitasuna duten pertsonentzako enpleguaren egoera ez da hain negatiboa izan herrialdeko gainontzekoekin alderatuta. Desgaitasuna duten pertsonen langabezia-tasa txikiena (%15,9), eta, aldi berean, jarduera-tasa handiena (%39,4) duen autonomia-erkidegoa da (Moratalla, 2017).

Aipatzekoa da desgaitasun mota desberdinen arabera, lan munduan txertatzeko erraztasunak edo zailtasunak egon daitezkeela. Estatistikako Institutu Nazionalaren (2021) arabera, 2020. urtean, entzumen-desgaitasuna zuten pertsonen lan aktibitate tasa handiena izan zuten (%59,9), lan aktibitate baxuena, aldiz, adimen-desgaitasuna zuten pertsonen izanik (%28,3). Datu hauek 2019. urtekoekin alderatzen baditugu, entzumen-desgaitasuna duten pertsonen lan aktibitate maila %3,1ean igo dela ikus daiteke. Hala ere, adimen-desgaitasuna duten pertsonena %2an jaitsi da. Azkenik, 2016ko datuei erreparatuz gero, pertsona hauen lan aktibitate maila jaitsi egin dela ikus daiteke (entzumen-desgaitasuna duten pertsonena %1,4 eta adimen-desgaitasuna duten pertsonena %4), hau lan inklusiorako atzera pauso nabarmena izanik.

Solís-ek (2017) egindako ikerketa batean, desgaitasuna duten eta ez duten pertsonen arteko lan-baldintzen desberdintasuna berrikusi zuen. Emaitzen arabera, desgaitasunik ez duten pertsonen enplegu-tasa %62,6koa izan zen, desgaitasuna duten pertsonen lan-partaidetza askoz txikiagoa izanik desgaitasun mota guztietan, nahiz eta oso maila aldakorrak izan. Desgaitasun moten barruan, entzumen- edo hizketa-desgaitasunak dituztenek partaidetza-mailarik altuenak izan zituzten (%57,8), ikusmen-desgaitasuna dutenak jarraituz (%56,1). Aldiz, enplegu-tasak txikiagoak dira desgaitasun anizkoitzak dituztenentzat (%29,7) eta askoz txikiagoak desgaitasun kognitibo edo mentalak dituztenentzat (%13,8).

Hala ba, argi dago lan ordainduan erabat integratzeko erronkak handiagoak direla desgaitasun mota horiek dituztenentzat. Lana lortzeko zailtasunez gain, ordaindutako lanean sartzea lortzen duten desgaitasuna duten pertsonak desabantailak dituzte lanbide hobeak lortzeko aukeretan. Desgaitasunik ez duten pertsonen %18,6a hierarkia handieneko posizioetan daude, baina proportzio hori %0,7a baino ez da desgaitasun kognitiboa edo mentala dutenen artean. Datu horiek argi uzten dute oraindik bide luzea dagoela desgaitasuna duten pertsonak berdintasun-baldintzetan laneratzeko (Solís, 2017).

Historian zehar, hainbat faktorek eragina izan dute desgaitasuna duten pertsonen lan inklusioa oztopatzean, esate baterako: formazio eta orientazio profesional falta, formazio orokorraren prozesuan laneko ohiturak ez irakastea, familiaren laguntza eza, enpresak desgaitasunen bat duten lankideak ez kontratatzea, etab. (Molina, 2016). Faktore hauei aurre egiteko eta desgaitasuna duten pertsonen lan inklusioa bermatzeko zein lan munduan txertatzeko, Molina-k (2016) laguntzaren enplegua sustatu beharra dagoela defendatzen du.

Metodologia hori, laguntza-sistema egituratu batean oinarritzen da. Sistema horren helburua, desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arruntetan laneratzeko eta lanpostu ordaindua mantentzea da. Laguntza, lan-prestatzaileak ematen du, desgaitasuna duen langileari gizarteratze- eta laneratze-prozesu osoan lagunduz. Laneko esparruan behar dituzten laguntza ezberdinak emango zaizkie, langile bezala ahalik eta integraturik egon daitezkeen. Pertsonari emandako laguntzak, lanpostuan bertan zereginak ikasteko laguntza ez ezik, bizitza aktiborako funtsezkoak diren trebetasun osagarriak (autonomiakoak, gizarte-harremanekoak, etab.) garatzeko laguntza ere barne hartzen du (Molina, 2016).

1.3. AURRETIKO ESPERIENTZIA ETA IKERKETAK

Aurreko guztia jakinda, garrantzitsua ikusten da esparru honetan egin diren esperientzia eta ikerketa batzuk aztertzea, baita haien emaitzak eta ondorioak ere. Hala ba, 2005. urtean Pallisera, Fullana eta Vila-k laguntzaren enpleguaren bidez desgaitasuna duten pertsonak ingurune arruntetan laneratzearen faktore lagungarriei buruz garatutako hiru ikerketak aztertuko dira. Lehenengo ikerketa, NABIU Kataluniako Elkartearen enkarguz egin zen, zeinak Kataluniako Generalitatearen Gobernu Akordioa lortu zuen. Desgaitasuna duten 47 pertsona kontratatu zituzten Kataluniako administrazio publikoan lan egiteko, laguntzaren enpleguaren bidez. Lanaldi partzialeko kontratua egin zitzaion, 6 hilabeteko iraupenarekin.

Lehenengo ikerketa hau aurrera eramanez ahal izateko, erabilitako tresna nagusia galdetegia izan zen. Alde batetik, galdetegi desberdinak egin zitzaion desgaitasuna duen

langileari, haren familiari, gainbegirale naturalari, lan-prestatzaileari eta laneratzeko zerbitzuburuari. Bestalde, informazio desberdina jaso zen lanpostua aztertzeko galdetegi batetik, lanpostuaren zereginak aztertzeko fitxatik, gainbegirale naturalak enpresan egindako jarraipen-egunkaritik eta langilearen *Curriculum Vitae*-tik. Ikerketaren emaitzei dagokienez, hiru izan ziren nagusi. Hasteko, lan-dimentsioari dagokionez, desgaitasuna duten langileek haien buruaren irudia hobetu zutela azpimarratzen da. Gainera, esperientziak langileengan eragina izateaz gain, haien lan-ingurunean ere izan zuen. Aipatzekoa da atal edo sail bereko langileen artean aldaketa positiboak gertatu zirela, baita kolektiboa laneratzeko aukeraren aurrean hasieran zeuden itxaropenetan ere. Azkenik, aldaketa positiboak gertatu ziren ere familia-itxaropenetan eta desgaitasuna duten pertsonen familia-jardueretan zuten parte-hartzearen kalitatean (Pallisera et al., 2005).

Bigarren ikerketarekin jarraituz, hemen, Gironako eskualdeetan, laneratze-esperientzietan parte hartu zuten 9 gizon eta 5 emakumeren azterketa kualitatiboa egin zen, administrazio publikoan zein enpresa pribatuan, laguntzaren enpleguaren bidez. Ikerketa honetan, informazioa lortzeko tresna nagusia elkarrizketa erdiegituratu izan zen, desgaitasuna duten langileei, haien familiari eta enpresa kontratatzailearen gainbegiraleei edo ordezkariari aplikatu zitzaiona.

Emaitzei dagokienez, hasteko, jarraipena egiten duten bi figuren garrantzia ikusi zen: lan-prestatzailea eta gainbegirale naturala. Enpresek modu positiboan baloratu zuten lan-prestatzailearen presentzia; bere lanak lan-ikaskuntzak errazten dizkio desgaitasuna duen langileari, eta segurtasuna ematen dio, ez bakarrik langileari, baita enpresan lan egiten duten gainerako pertsonen ere. Gainbegirale naturalari dagokionez, funtsezko figura da langileak erreferente argia izan dezan enpresan, eta berez errespetatua dela senti dadin. Beste alde batetik, laneratzeak langileengan duen eraginari dagokionez, aldaketa nabarmenak gertatu ziren desgaitasuna duten langileengan; zeregin berrien ikaskuntzan zein autopertzepzioaren, autoestimua eta autonomia pertsonalaren aldaketan, zentzu positiboan. Laneratze-prozesuak langilearen lan-ingurunean duen eraginari dagokionez, nabarmendu behar da prozesuaren arrakastari buruzko zalantzak eta enpresaren jarrera txarrak, prozesuan zehar, desgaitasuna duten pertsonak laneratzeko jarrera irekietan bihurtu zirela. Horrela, bada, bigarren ikerketa honek, laneratze-prozesuaren arrakasta edo porrota, hainbat faktoreen bat-egitearen eta elkarrekintzaren ondorio dela berretsi zuen, hala nola: familiaren laguntza, prestakuntza, lanpostuan egindako jarraipena, lan-ingurunea... (Pallisera et al., 2005).

Azkenik, Pallisera et al.-ek (2005) gauzatutako 3. ikerketa, Katalunian laguntzaren enpleguaren bidez laneratze-ekintzak egiten dituzten zerbitzuak aztertzeraz bideratu zen. Oraingo honetan, gainera, askoz profesional gehiagok parte-hartzea zen helburua. Desgaitasuna duten pertsonak enpresa arruntetan laneratzeko 19 zerbitzutaraz jo zen, eta horiekin buruzko informazioa alde aurreko lan baten bidez lortu zen. Lan horretan, galdetegiak bidali ziren, zerbitzuen funtzionamenduaren eta egindako laneratzeen ezaugarriak ezagutzeko. Oraingoan, ikerketa tresna bezala taldeko elkarrizketa erabili zen.

Azken ikerketa honen emaitzei dagokienez, hasteko, familiaren eta gizarteratze-zerbitzuaren arteko lankidetzaren beharra ikusi zen, eta, honen harira, familiaren aldeko jarrera erabakigarria dela langilearen autonomia eta independentzia sustatzeko. Beste alde batetik, langileen prestakuntza, trebetasun sozio-pertsonalen garapenera begira jarri behar dela nabarmendu zen. Horrez gain, lan-prestatzailearen lanaren garrantzia nabarmendu zen; laneratzea errazten duen elementutzat jotzen da, halaber, enpresan erreferentziatzeko pertsona argi bat egotea. Lan-testuinguruari dagokionez, lan-giro eroso eta normalizatzaileak prozesuak errazten dituela kontsideratu zen, baina desgaitasuna duen pertsonaren gehiegizko babesa saihestu behar da. Azkenik, langilearen baliabide pertsonalak, hala nola, bere irudi pertsonala zaintzea, trebetasun sozio-pertsonalak, eta lankidetzarako eta lanerako interesa izatea, laneratze-prozesuak errazten dituzten faktoreak direla adostu zen (Pallisera et al., 2005).

Jordán de Urríes, Verdugo eta Vicent-ek (2005) egindako ikerketarekin jarraituz, hemen, laguntzaren enplegua erabiltzen duten 57 programa edo zerbitzuz hartu zuten parte. Ikerketa horretan erabilitako tresna, DEA¹ galdetegia izan zen, 6 ataletan banatutako 38 informazio itenez osatutakoa. 1999. urtearekin konparatuz, laguntza enpleguari esker desgaitasuna duten pertsonen laneratzea %46,13an igo zela ikusten da, urtean, batez beste, desgaitasuna duten 898 pertsonen laneratzea bultzatuz. Metodologia honi esker, enplegua mantentzen duten langileen ehunekoari dagokionez, hau %60,59koa da. Horrek agerian uzten du kolektibo honek zailtasun handiak dituela enpresa normalizatu batean enplegua lortzeko eta mantentzeko, eta, ondorioz, garrantzitsua da laguntza egokiak ematea, enpleguan jarraitzeko helburua lortzeko.

Bestalde, Verdugo, Benito, Orgaz, Jordán de Urríes, Martín eta Santamaría-k (2012) aurrera eramandako ikerketak, laguntzaren enpleguak desgaitasuna duten pertsonen

¹ Laguntzaren enpleguari buruzko datuak lortzeko galdetegia.

bizi-kalitatean duen eragina eta horretan eragiten duten faktoreak ebaluatu zituen. Horretarako, Schalock eta Keith-en Bizi Kalitatearen Eskala (1993) eta Langilearen Datuen Formularioa (INICO, 2004) aplikatu zitzairen 2005 eta 2007 bitartean Caja Madrid-eko laguntzaren enpleguaren programari esker lanean ari ziren eta desgaitasunen bat zuten 1065 langileri. Emaitzen arabera, programan parte hartzen duten langileek beren bizi-kalitatea modu globalean hobetzen dute, desgaitasun mota edozein dela ere. Hala ere, bizi-kalitatearen bi profil bereizgarri ikusi ziren desgaitasun motaren arabera: alde batetik, desgaitasun intelektuala duten langileena, lehiakide produktiboagoak eta asebetetzat jotzen direnak, eta, bestetik, entzumen-desgaitasuna, desgaitasun fisikoa eta gaixotasun mentala duten langileena, autodeterminazio eta independentzia handiagoarekin hautematen direnak. Hala ere, kolektibo guztiak gabeziak dituzte gizarte-partaidetzari dagokionez. Hori dela eta, aurretiko azterlanek, lan-mundu arruntean murgilduta dauden eta desgaitasuna duten pertsonen gizarte-kidetzara eta integrazioa lantzeko beharra ikusten dute.

1.4. GIZARTE HEZITZAILEAREN PAPERERA

Orain arte aipatu bezala, desgaitasuna duten pertsonak laneratzeko eta haien integrazio osoa lortzeko, lan-prestatzailearen figura ezinbestekoa ikusten da. Hala ere, Verdugo, de Urries eta Bellver-ek (1998, Martín-del Campo-k aipatua, 2003) dioten bezala, profesional honen figura oraindik ez dago zehaztuta; ez da profil jakin batetik abiatzen, eta prestakuntza behar dute desgaitasunaren esparruan zein enpresaren esparruan. Gizarte hezitzaileek lan hori egin ahal izango lukete, laneratzeko-esparruetan ematen den laguntzari dagokionez, zein derrigorrezko irakaskuntza uztera doazen gazteak trantsiziorako prestatzeari dagokionez. Gainera, ezinbesteko figura da desgaitasuna duten pertsonen eta haien gizarte-munduaren artean bitartekaritza bultzatzeko. Izan ere, profesional taldeak diziplinartekoak izaten dira eta gizarte hezitzaileak izaten dituzte haien baitan.

Alde batetik, badira pertsonarekin esku hartzerako bideratutako ekintza batzuk, desgaitasuna duen pertsonaren ezagutzatik abiatuta, zentro arruntean garatu behar den lan-jarduerarekin lotutako trebetasunen prestakuntza barne hartuko luketenak. Lan-trebetasunak aldatu egingo dira lanbide-sektorearen eta egin beharreko zeregin zehatzaren arabera. Kontuan hartu behar dira, halaber, lanarekin lotutako balio anitzeko trebetasunak, baita pertsonen arteko harremanetarako trebetasunak eta gaitasun soziopertsonalak ere. Gizarte hezitzaileak eginkizun oso garrantzitsua bete dezake egiten den irakaskuntza-/ikaskuntza-prozesuaren bitartekari gisa, irakaskuntza modu zuzenean edo

zeharkakoan garatuz, lankideak orientatuz eginkizun hori bete dezaten. Desgaitasuna duen pertsonaren laneratzearen jarraipena gizarte hezitzailearen eginkizun nagusietako bat da. Jarraipen hori lehen lan egunetan egin ohi da, profesionalaren presentzia fisikoaren bidez, eta presentzia hori desagertu egiten da pertsona ikasten doan heinean (Pallisera, 2006).

Bestalde, funtzio batzuk lan-ingurunearekin egiten den hezkuntza-ekintzari dagozkio. Funtzio horiek garatzeko, lan-ingurunea eta pertsonak garatuko dituen berariazko funtzioak ezagutzen dira. Gizarte hezitzaileak lan-ingurunea informatzeko, sentsibilizatze eta prestatzeko ekintzak eramaten ditu aurrera. Horrela, lankideei zuzendutako ekintzak egiten ditu, desgaitasuna duen pertsonaren onarpena errazteko. Azken batean, desgaitasuna duen pertsonaren eta bere lan-ingurunearen arteko bitartekari bihurtzen da. Azkenik, gizarte hezitzailearen funtzioetan, erabiltzailearen familiaren esku hartzearekin lotutako jarduerak aurkitzen dira. Gizarteratzeko aukerei eta desgaitasuna duen pertsonak laneratzeko ibilbidean duen egoerari buruzko informazioa oinarrizkoa da familiaren lankidetzaren errazteko, pertsona laneratzeko prozesuan (Pallisera, 2006).

Izan ere, laguntzaren enpleguak ez du inolako arrakastarik izango gizartean esku-hartzen ez bada. Metodologia hori garatu ahal izateko, enpresak hura garatzeko prest egon behar dira, lankideak, senideak eta lagunak desgaitasuna duen pertsonari behar diren laguntzak emateko prest egon behar dira, eta, oro har, desgaitasuna duten pertsonak beren lan-indarra beste edozeinek bezala garatzeko, testuinguru mesedegarriak sortzeko beharra onartzen duen gizarte bat egon behar da. Azken batean, gizarte hezitzaileen zeregina eremu horretan, gizarteko edozein kidek dituen zailtasunak ahal den neurrian ezabatzearen erantzukizuna bere gain hartzen duten pertsonak heztea izango da (Martín-del Campo, 2003).

1.5. PAUSO BERRIAK PROGRAMA

Behin desgaitasuna duten pertsonen gizarteratze zein lan egoera azalduta, ezinbestekoa da Pauso Berriak² programa zertaz doan azaltzea. Horretarako, Pauso Berriak-ek (2021) egindako txosten batez baliatu naiz. Hona hemen txosten horren inguruan egindako analisia.

Pauso Berriak, 2010. urtean Atzegi³ eta Gureak⁴-en elkarlanaren ondorioz sortutako programa bat da, desgaitasun intelektuala duten pertsonak ingurune arrunt batean

² Pauso Berriak-eri buruzko informazio gehiago: <https://www.pausoberriak.net/eu/index.php>

³ Atzegi-ri buruzko informazio gehiago: <https://www.atzegi.eus/euskara.asp>

⁴ Gureak-eri buruzko informazio gehiago: <https://www.gureak.com/eu/>

laneratzearen alde apustu egiten duena. Bere helburu nagusiak bi dira. Alde batetik, desgaitasun intelektuala duten pertsonen garapen laborala eta soziala bilatzen da, betiere beren gaitasunekin, talentuekin eta interesekin bat datozen lanpostuetan, horretarako diseinu indibidualizatua erabilita. Hau esanda, desgaitasuna duten pertsonak beren lan ibilbidean laguntzea bilatzen da. Bestalde, bigarren helburua, gizartea sentsibilizatzea da, hau da, desgaitasun intelektuala duten pertsonak, gizarteko populazioaren gehiengoak bezala, lan egiteko gaitasun berberak dituztelaz kontzientziaztea.

Programa aurrera ateratzeko, Atzegi eta Gureak erakundeen elkarlanaz gain, ezinbestekoa da zenbait entitate kolaboratzailearen laguntza, besteak beste, arlo ekonomikoari dagokionez. Hala bada, Gipuzkoako Foru Aldundiak, Lanbidek, Eusko Jaurlaritzak eta Europar Batasunak diru-laguntza bidez babesten du programa. Horrez gain, badira desgaitasuna duten pertsonak kontratu edo praktikaldietan hartu ezin dituzten enpresa batzuk, eta horren truke, diru bidez laguntzen dute programa.

Hartzaileei dagokienez, zuzeneko eta zeharkako hartzaileak desberdintzen dira. Zuzeneko hartzaileak, desgaitasuna duten pertsonak dira, lan munduarekin kontaktu edo harreman gutxi izan duten pertsonak izanik. Bestalde, zeharkako hartzaileak, familiak, tutoreak eta Pauso Berriak-ekin elkarlanean aritzen diren enpresetako langileak dira.

Programa hau, hiru fase ezberdinez dago osatuta. Hasteko, lehenengo fasean, desgaitasuna duten pertsonen hasierako formazioa ematen zaie Villa Mari-n⁵, 4 hilabeteko iraupena duena. Honen ardura lan-prestatzaileek hartzen dute, erabiltzaileei ingurune laboralean eta sozialean ongi aritzeko gaitasun orokorrak nahiz espezifikokoak azalaraziz.

Bigarren fasean, desgaitasuna duten pertsonak ingurune arruntetako enpresetara doaz praktikak burutzera, urtebete inguru irauten dutenak. Praktiken hasieran, erabiltzaile bakoitzak laguntzen dion pertsona erreferente bat du uneoro alboan, eta laguntza hori lan-prestatzaileak bideratzen du. Erabiltzaileak lan postuaren inguruko kompetentziak barneratzen doazen heinean, pixkanaka lan-prestatzailearen protagonismoa itzaltzen doa. Beraz, erabiltzaileak praktiketako enpresan ongi egokituta daudenean eta bertako lan kompetentziak barneratu dituztenean, lan-prestatzailearen figura erabat ezabatuko da, erreferente papera praktiketako enpresetako profesional batek hartuz.

⁵ Atzegik kudeatutako eraikina. Hainbat funtzionarako erabiltzen da, hala nola, Pauso Berriak-en lanaurreko formazioa emateko.

Programaren azkeneko faseari dagokionez, programaren zuzeneko erabiltzaileak praktikak burutu dituzten enpresetan lanean jarraitzeko aukerak bilatzen dira, horretarako bi formula erabiltzen direlarik: ohiko inguruneko zerbitzu okupazionala eta enpresaren aldetik kontratazio zuzena.

Pauso Berriak Gipuzkoako hainbat enpresetan aurkitu daiteke, programaren eta enpresen arteko kolaborazioa handia izan ohi delarik. Pertsona bat enpresan kontratatzerako orduan, enpresak programako taldearen laguntza eta aholkularitza izango du lehenengo egunetik, eta zereginak, ordutegiak eta lanpostua antolatzen lagunduko diote. Pertsona bat enpresan kontratatu ahal izateko, lehenik Gureak elkartearekin lankidetzeta-hitzarmen bat sinatzen da. Behin hitzarmena sinatuta, prozesuari hasiera ematen zaio lan-prestatzaile baten laguntza jasoz. Izan ere, aurretik aipatu bezala, erabiltzaileak praktiketako enpresan ongi egokituta daudenean eta bertako lan konpetentziak barneratu dituztenean, lan-prestatzailearen figura erabat ezabatuko da, enpresako profesional batek erreferente papera hartzen duelarik. Azkenik, aipatzekoa da praktikak hasiera batean kosturik gabekoak izango badira ere, etorkizunean diruz ordainduriko lan kontratu bat sinatzeko aukera eman daitekeela.

Programako profesionali dagokienez, gaur egun, 24 pertsonak egiten dute lan bertan. Postu desberdinen artean, hasteko, 7 lan-prestatzaile daude. Hauen eginbearra, lehenik eta behin, desgaitasuna duten pertsonen formazioa ematea litzateke. Horrez gain, profesional hauek erabiltzaileak enpresetara bideratzeaz arduratzen dira, hauek praktikak egin ahal izateko. Funtzio hau, klaseak ematen dituzten lan-prestatzaileek soilik egiten dute, koordinatzailearekin eta Atzegi-rekin elkarlanean. Azkenik, lan-prestatzaileek praktikaldian zein zerbitzu okupazionalan akonpainamendu intentsiboa eskaintzen diete erabiltzaileei.

Beste alde batetik, programan 11 jarraipen teknikari daude. Hauen zeregina, izenak berak esaten duen bezala, kasuen jarraipen bat egitea izango litzateke. Hala ba, teknikari bakoitzak 14 kasu inguru izan ohi ditu bere kargu, eta egunean pare bat bisita egiten ditu, pertsona bakoitza astean behin bisitatuz, gutxi gora behera. Egiten dituzten bisita hauetan, teknikariak enprekin zein erabiltzaileekin hitz egiten du, guztia kontrolpean dagoela ikusteko.

Lan-prestatzaile eta jarraipen teknikariez gain, koordinatzaile bat ere badago. Honen zeregina, lan-prestatzaileak eta Atzegi-rekin batera, erabiltzaileak praktikak egin ahal izateko enpresetara bideratzea litzateke. Horrez gain, praktikaldiak hasi aurretik, enpresei *coaching* hitzaldiak ematen dizkie, hauek kontzientziatu eta zereginak argi izateko.

Programan, izapideez arduratzen den administrari bat, praktikak egin ahal izateko enpresak bilatzen dituzten bi prospektore eta Villa Mari-ko arduradun bat ere badaude. Amaitzeko, profesionalen artean, Pauso Berriak-eko nagusia dago, eta bere zeregin nagusia programa ondo doala kontrolatzea izango litzateke.

Familiei dagokienez, ezinbestekoak dira programaren prozesu osoan, hauek baitira erabiltzaileari etengabeko laguntza eta sostengua eskainiko diotenak. Alde batetik, formazio praktikoaren garaian paper garrantzitsua jokatzen dute; erabiltzaileek beraien zereginetan gabeziaren bat edo hutsuneren bat dutela antzematean, profesionalek familiei eskatzen diete honako errealitatea etxeko testuinguruan behatu zein lantzeko. Bestalde, Pauso Berriak-en inguruko informazio eta sentsibilizazio kanpainetan ere parte hartzen dute. Azkenik, familiek beren senideari lagunduko dioten laguntza-teknikariak izango dituzte, eta lehen egunetik prozesua nola doan jakinaraziko diete, hala, prozesuan zehar paper aktiboa izanez (Pauso Berriak, d. g.).

2. METODOLOGIA

Pauso Berriak programak zer nolako eragina duen neurtu ahal izateko, metodologia mistoa eraman da aurrera, hau da, kuantitatibo zein kualitatiboa. Metodologia kuantitatiboak, aurrez zehaztutako aldagaiei buruzko zenbakizko datuak bildu, prozesatu eta aztertzen ditu. Hala ba, metodologia mota honen emaitzak datu sailkatu batzuk izango dira, azalpen gehigarririk gabe, berez duten azalpenaz haratago. Bestalde, metodologia kualitatiboak, azterlan kuantitatiboak ebaluatzeko balio du, emaitzak zenbakizko eskalan eta ehunekotan bakarrik gera ez daitezela. Ondorioz, ikerketa batean metodologia mistoa, hots, kuantitatibo eta kualitatiboa erabiltzea, lagungarria izan daiteke metodo bakoitzaren berezko joerak zuzentzeko (Sarduy, 2007).

Bi metodologia hauek, galdera itxi eta irekiez osatutako galdetegietan bildu dira. Galdera itxiei esker, portzentaje desberdinak lortu dira, eta galdera irekien bidez, berriz, hartzaileek modu idatzian adierazitako erantzunak. Ikerketaren hartzaileak, Pauso Berriak programan parte hartzen duten desgaitasuna duten langileak, haien familiarrak eta enpresak izan direnez, guztira hiru galdetegi ezberdin sortu dira, bakoitza hartzaile talde bati zuzenduta egon dena.

2.1. HELBURUAK

Lan honen helburu nagusia, Pauso Berriak programak, desgaitasuna duten langileengan, haien familiengan eta enpresengan duen eragina aztertzea litzateke. Horrez gain, bigarren mailako helburu batzuk ere zehaztu dira:

- Ingurune arrunteko enpresa batean lan egiteak, desgaitasuna duten pertsonengan duen eragina aztertzea.
- Desgaitasuna duen langile bat edukitzeak, ingurune arrunteko enpresentzat zein onura dakarren aztertzea.
- Desgaitasuna duten pertsonen familiei, haien senideak enpresa arrunt baten lan egiteak zer suposatzen dien ikertzea.
- Gizarteari, desgaitasuna duten pertsonak enpresa arruntetan lan egiteak zer nolako onurak ekar diezaiokeen jakitea.
- Aurretik Gureak-eko lantegietan lanean aritu diren pertsonak, tailerretan lan egiteak ingurune arrunteko enpresa batean lan egitera pasatzean, zer desberdintasun nabaritu dituzten ikustea.
- Pauso Berriak programan hobetu daitezkeen puntuak aztertzea.

2.2. LAGINA

Ikerketa hau, 43 parte-hartzailek osatu dute; desgaitasuna duten 19 langilek, 12 familiarrek eta Pauso Berriak programan parte hartzen duten 12 enpresek, hain zuzen ere. Desgaitasuna duten langileekin hasiz, %57,9a (n=11) gizonezkoak izan dira, eta %42,1a (n=8), aldiz, emakumezkoak. Batz besteko adina 27,11koa izan da, gazteenak 22 urte eta zaharrenak 41 urte izanik. Horrez gain, aipatzekoa da %73,7a (n=14) aurretik Gureak-eko lantegietan⁶ aritu dela lanean (*Eranskina 1*).

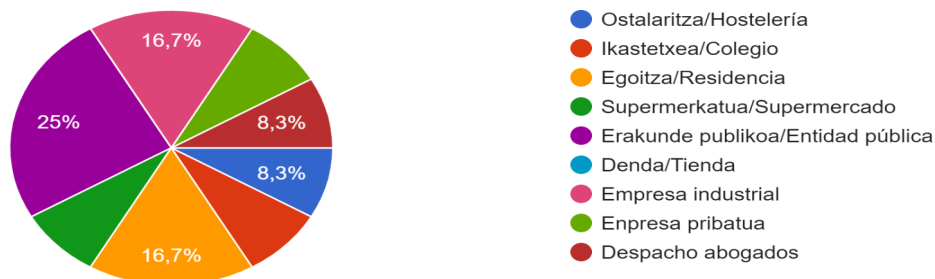
Familiarrekin jarraituz, sexuari dagokionez, %83,3a (n=10) emakumezkoak izan dira eta %16,7a (n=2), berriz, gizonezkoak. Batz besteko adina 55,33 urtekoa izan da, gutxienez 46 eta gehienez 62 urte izanik (*Eranskina 2*).

Azkenik, enpresei dagokienez, %25a (n=3) erakunde publikoak izan dira, %16,7a (n=2) enpresa industrialak, beste %16,7a (n=2) egoitzak, eta gainontzekoak, %8,3arekin (n=1), enpresa pribatua, abokatuen bulegoa, ostalaritza, ikastetxea eta supermerkatua

⁶ Gureak-eko lantegiei buruzko informazio gehiago: <https://www.gureakindustrial.com/eu/>

(Grafikoa 1). Langile kopuruari dagokionez, 2 enpresek 100 langiletik gora dituzte, 4 enpresek 100 eta 50 bitartean, eta 6 enpresek, berriz, 50 langiletik behera (*Eranskina 3*).

Grafikoa 1. *Enpresa mota*



2.3. INSTRUMENTUA

Ikerketan zehar datuak biltzeko instrumentuari dagokionez, *ad-hoc* sortutako hiru galdetegi erabili dira. Galdetegiak *Google Forms* izeneko programaren bidez sortu dira eta euskaraz zein gaztelaniaz burutu dira, hartzaile guztiek ulertu ahal izateko. Aurretik aipatu bezala, galdetegi bakoitza hartzaile talde konkretu batentzat diseinatu da.

Desgaitasuna duten langileentzako galdetegiarekin hasiz (*Eranskina 4*), hau 14 item-ez osatuta dago, 9 galdera itxi eta 5 galdera ireki batuz. Galdetegia betetzeko, langile bakoitzak bere jarraipen-teknikariaren laguntza izan du. Alde batetik, galdetegiak parte-hartzaileei buruzko galdera orokorrak jasotzen ditu, hala nola: sexua, adina, aurretik Gureak-eko lantegietan lanean aritu diren ala ez eta noizbait lanean baztertuta sentitu diren ala ez galdetuz. Beste alde batetik, programari buruzko bi galdera orokor batzen ditu: programa nola ezagutu zuten eta bertara sartzeari zergatik erabaki zuten. Azkenik, gainontzeko galderei esker, programan izandako esperientzia jasotzea bilatzen da, programari esker lortu dituzten gauzei, jasotako formazioari, hobekuntza proposamenei, ikasitako gauzei... buruz galdetuz.

Familiarren galdetegiarekin jarraituz (*Eranskina 5*), hau 16 item-ez osatuta dago, 5 galdera itxi eta 11 galdera irekiekin. Galdetegi honek, desgaitasuna duten langileen galdetegiarekin alderatuz, galdera oso antzekoak jasotzen ditu, gai berdinak bi hartzaile mota desberdinen ikuspuntutik jasotzea bilatu delako. Hala ba, lehenik eta behin, galdera orokorrak biltzen ditu: sexua, adina, haien seme-alabak aurretik Gureak-eko lantegietan lanean aritu diren ala ez... Bestalde, aurreko galdetegiak bezala, programari buruzko bi galdera orokor

batzen ditu: programa nola ezagutu zuten eta bertan parte-hartzea zergatik erabaki zuten. Amaitzeko, programak haien eta beren seme-alaben bizitzan zer nolako eragina izan duen ikertzeko galderak batzen ditu.

Azkenik, enpresen galdetegiari dagokionez (*Eranskina 6*), hau 18 item-ez osatuta dago, 5 galdera itxi eta 13 galdera ireki jasotzen dituelarik. Hasteko, enpresak ezagutzeko bi galdera orokor batzen dira: enpresa mota eta langile kopurua. Bestaldetik, programa nola ezagutu eta honekin lankidetzan hasteko arrazoiei buruz galdetzen zaie. Horrez gain, programarekin lankidetzan aritzean, enpresak izandako esperientzia ezagutzeko galderak biltzen ditu. Amaitzeko, haien ustez programak langileei, enpresei zein gizarteari ekar diezaikeen onurei buruzko galderak jaso dira.

2.4. PROZEDURA ETA DATUEN ANALISIA

Ikerketa aurrera eraman ahal izateko, uneoro unibertsitateko tutorearekin zein Pauso Berriak programako arduradunarekin kontaktuan egon naiz. Hala ba, marko teorikoa osatu eta tutoreak bere onspena eman ostean, hartzaileen profila zein izango zen zehaztu zen. Tutorearekin eta arduradunarekin hitz egin ostean, programan parte hartzen duten desgaitasuna duten langileen, haien familiarren eta enpresa kolaboratzaileen esperientziak jasoko zirela zehaztu zen. Hori jaso ahal izateko, hiru galdetegi desberdin sortu ziren, bakoitza hartzaile talde bateri zuzenduta.

Galdetegiak online bidez bideratu ziren *Google Forms* plataforma erabiliz. Datuak jaso eta hauek interpretatu ziren. Datu kuantitatiboak interpretatzeko, analisi deskriptibo bat egin da, horretarako *Excel* soportea erabiliz. Datu kualitatiboak aztertzeko, aldiz, sistema kategorial bat eraiki da, ondorengo dimentsioak agertu direlarik: Gureak-eko lantegien eta Pauso Berriak programaren arteko desberdintasunak; enpresa arrunt batean lan egiteak desgaitasuna duen pertsona bateri ekar diezaiokeen onurak; programak desgaitasuna duten langileen familiengan duen eragina; enpresa arrunt batentzat desgaitasuna duen pertsona bat kontratatzeak dituen onurak; programak gizartean izan dezakeen eragina; eta etorkizunera begira programan dauden hobetzekoak.

3. EMAITZAK

Hartzaileek erantzundako hiru galdetegiak aztertu ostean, hainbat emaitza esanguratsu atera dira. Emaitzak sei bloke desberdinetan banatu dira, gai esanguratsuenak eta programak hartzaile talde bakoitzarengan duen eragina ezberdindu direlarik.

3.1. Gureak-eko lantegien eta Pauso Berriak programaren arteko desberdintasunak

Hasteko, garrantzitsua ikusi da Gureak-eko lantegien eta Pauso Berriak programaren arteko desberdintasunak ikertzea, desgaitasuna duten pertsonen zein haien familiarrek, lantegian lan egitetik enpresa arrunt batean lan egitera pasatzean somatu dituzten aldaketak aztertuz. Horretarako, bi kolektiboei gai honen inguruan galdetu zaie. Desgaitasuna duten langileen kasuan, %73,7a (n=14) aurretik Gureak-eko lantegietan aritu da lanean. Bestalde, familiarrei dagokienez, %66,7ak (n=8) erantzun du bere seme-alaba aurretik Gureak-eko lantegietan aritu dela lanean. Aipatzekoa da guztiek sumatu dituztela aldaketak enplegu batetik bestera pasatzerakoan, nahiz eta aldaketa hauek desberdinak izan kasu batetik bestera.

Desgaitasuna duten pertsonekin hasiz, enpresa arrunt batean lan egitea gehiago gustatzen zaiela adierazi dute, batez ere gustuko duten lana egiten dutelako. Gainera, langile batek baino gehiagok azaldu bezala, lantegietan beti eserita egoten ziren, lanaldi osoan zehar lan berdina egiten. Aldiz, enpresa arruntean, alde batetik bestera aritzen direla diote, lan ezberdinak egiten, lanaldia atseginagoa eta entrenigarriagoa bihurtuz. Horrez gain, lasaiago sentitzen direla diote, enpresa barruan haien lana gehiago baloratzen dutela nabaritzen dutelako. Azkenik, azpimarratzekoa da Pauso Berriak programan parte hartzen dutenetik, haien konfort-zonatik irteten eta jende gehiago ezagutzeko aukera izan dutela, esperientzia guztiz aberasgarria bihurtuz.

“Estoy más contenta y hago lo que me gusta” (Langilea, emakumezkoa).

“Trabajo más agusto en la empresa donde estoy que en el taller” (Langilea, gizonezkoa).

Bestalde, familiarren erantzunei dagokienez, hauek ere poztasuna eta lasaitasuna azpimarratzen dute haien seme-alabengan enpresan lanean hasi zirenetik. Parte-hartzaile batzuk adierazi dutenez, haien seme-alabak ez ziren gustura sentitzen lantegietan, ingurune inklusibo batean ez egotean gizartearengatik baztertuta sentitzen zirelako. Aldiz, enpresan, desgaitasuna ez duten beste pertsona batzuekin harremana izatean, gizartean askoz

integratuago sentitu dira. Horrez gain, lantegietan ez bezala, enpresan gauza desberdinak egiten dituztela, eta, ondorioz, kontatzeko eta partekatzeko istorio gehiago dituztela azaldu dute. Nabarmentzekoa da ere, eginkizun eta funtzio ezberdinak izatean, independentzia gehiago eta autoestimu hobea lortu dutela.

“No le gusta el taller, siente que no es sitio para él. Allí se sentía discriminado por la sociedad” (Familiarra, gizonezkoa).

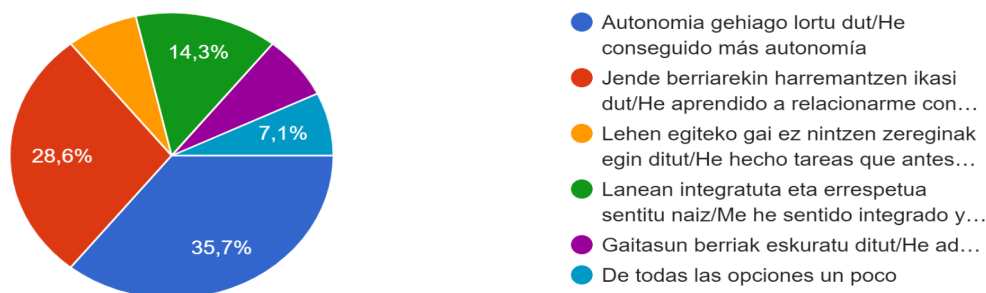
“Autoestimu hobea du, bere burua gai ikusten du bere funtzioak betetzeko lan oso kualifikatua egiten den leku batean” (Familiarra, emakumezkoa).

3.2. Enpresa arrunt batean lan egiteak desgaitasuna duen pertsona bateri ekar diezaiokeen onurak

Behin Gureak-eko lantegien eta Pauso Berriak programaren arteko desberdintasuna ikusita, garrantzitsua ikusi da programa honek, eta, zehazki, enpresa arrunt batean lan egiteak, desgaitasuna duen pertsona bateri ze onura ekar diezaiokeen aztertzea. Horretarako, lehenik eta behin, desgaitasuna duten langileei programara sartzeko arrazoia zein izan zen galdetu zaie. Parte-hartzaileen %42,1a (n=8) familiak animatuta sartu zen programara, %36,8a (n=7) gauza berriak ikasi nahi zituelako, eta, gainontzekoak, %5,3arekin (n=1) haien gustuetara gehiago gerturatzan zen zerbaitetan lan egin nahi zutelako, jende berria ezagutu nahi zutelako, eta, azkenik, programan parte hartzen zuten lagunak zituztelako.

Programara sartzeko arrazoiak ezagutu ondoren, behin barruan egonda, %73,7ak (n=14) sartu aurretik posible ikusten ez zituen gauzak lortu dituela erantzun du. Horren baitan, %35,7aren (n=5) kasuan, programari esker autonomia gehiago lortu du, %28,6ak (n=4) jende berriarekin harremantzen ikasi du, %14,3a (n=2) lanean integratuta eta errespetatuta sentitu da lehen aldiz, eta, gainontzekoak, %7,1arekin (n=1) aurretik egiteko gai ez ziren zereginak egin dituzte, gaitasun berriak eskuratu dituzte, eta, azkenik, parte-hartzaile batek, aukera guztietatik zerbait eskuratu duela erantzun du (Grafikoa 2).

Grafikoa 2. *Pauso Berriak programari esker lortutako gauzak*



Marko teorikoan azaldu bezala, Pauso Berriak programaren baitan, praktikak egin aurretik 4 hilabeteko iraupena duen formazio bat eskaintzen zaie desgaitasuna duten pertsoneri. Programak pertsona hauengan duen eragina aztertu ahal izateko, garrantzitsua ikusi da formazio horrek zertarako balio izan dien ikertzea. Parte-hartzaileen %36,8ak (n=7) gauza berriak ikasi dituela erantzun du, eta beste %36,8ak (n=7) formazioari esker jende berria ezagutu du. %21,1ak (n=4) enpresan egindako praktiketarako baliagarriak izan zaizkien gauzak landu dituela kontsideratzen du, eta, azkenik, %5,3ak (n=1) autonomia gehiago lortu duela erantzun du (Grafikoa 3).

Grafikoa 3. *Zertarako balio izan dizu Villa Mari-ko formazioak?*



Desgaitasuna duten langileen esperientzia modu sakonago batean ezagutzeko asmoz, programak zertarako balio izan dien eta bertan zer ikasi duten galdetu zaie galdera ireki baten bidez. Hasteko, zeregin berriak eta lan desberdinak egiten ikasi dutela azaldu dute, honek haien buruarengan gehiago sinestea eta autokonfiantza irabaztea eragin duelarik. Horrez gain, jende berria ezagutzeko aukera izateak ere haien autoestimuan eragin positiboa izan du. Azkenik, autonomia gehiago irabazi dutela adierazi dute, aurretik egiteko gai ez ziren gauzak egiten dituztelako.

“He aprendido muchas cosas y me ha servido estar con nuevas personas y las profesoras y profesores” (Langilea, gizonezkoa).

“Dena bizitza hobetzeko izan da. Beste etapa bat” (Langilea, gizonezkoa).

Beste alde batetik, langileen familiarrei antzeko galderak egin zaizkie, haien iritzia eta ikuspuntua aztertu ahal izateko. Haien seme-alabak programan sartzearen zergatiari buruz galdetzean, hiru erantzun nabarmendu dira oro har. Alde batetik, lantegietatik irteteko beharra nabarmendu dute; hots, bertan egiten zutena baino gehiago egiteko gai zirela ikusten zuten, lan zabalagoa, eta programa ateak irekitzeko aukera egokia ikusi zuten. Seme-alaben formazioa hobetzeko eta lan-merkatuari begira funtzio desberdinak egiten ikasteko leku aproposa zela kontsideratu zuten askok. Honen harira, pertsonaren gaitasunetara gehiago egokitzen zen lan bat aurkitu nahi zuten, hura egiteko gai ikusten baitzuten. Azkenik, familiar askok adierazi duten bezala, gizarteratze eta integrazio handiagoa nahi zuten, jende desberdina ezagutzea eta inguru normalizatueta aritzea oso garrantzitsua ikusten zutelako seme-alaben ongizaterako.

“Uste genuelako tailerrean egiten zuena baino zerbait gehiago egiteko gai izango zela. Hangoa ezagutzen genuen, beste ate batzuk zabaldu nahi genizkion” (Familiarra, emakumezkoa).

“Inguru normalizatueta aritzea oso garrantzitsua delako bere ongizaterako” (Familiarra, emakumezkoa).

Guzti hau kontuan izanik, familiarren %83,3ak (n=10) bere seme-alabak programara sartu aurretik posible ikusten ez zituzten gauzak lortu dituela erantzun du. Hasteko, gustatzen zaien lekuan eta gustuko duten lana egitean, haien seme-alabak lasaiago, humoretsuago eta zoriontsuago ikusten dituzte, egunerokoan zein lanean bertan. Honekin lotuta, lan-munduari buruzko ezagutzak eskuratzeaz gain, lanpostuan gero eta funtzio gehiago, zeregin desberdinak eta lan interesgarriagoak garatzeko gai direla ikustean, tailerretik kanpo lan egin ahal dutela ikustean, baliagarri sentitzean... beraien buruaz harro sentitu dira, ondorioz, haien buruarekiko konfiantza eta autoestimu handiagoa garatuz, guzti honek haien autoirudiaren eraikuntzan lagundu duelarik.

“Harro dago bere lanean gero eta funtzio gehiago betetzeko gai delako” (Familiarra, emakumezkoa).

“Mayor autonomía y confianza en sí mismo. Ha mejorado su autoestima” (Familiarra, gizonezkoa).

Horrez gain, familiarrek azaldu bezala, Pauso Berriak programarekin lankidetzan dauden enpresetan lanean hasi direnetik eta erantzukizun gehiago hartzen ikasi dutenetik, haien seme-alabengan heldutasun maila handiagoa nabaritzen dute. Honekin lotuta, independentzia eta autonomia gehiago lortu dutela diote; esate baterako, askok garraio publikoa haien kabuz hartzen ikasi dute, lehen posible ikusten ez zuten zerbait izanik. Amaitzeko, enpresa arrunt batean lan egiteari esker, lanean integratuta sentitzen direla diote haien familiarrek. Taldearen parte sentitzen dira, beste edozein kide bezala. Honen harira, lanean egunero pertsona askorekin tratatzeak, sozializatzen ikasten lagundu die, jende gehiago ezagutuz eta lagun berriak eginez.

“Sentirse parte de un grupo y sentirse útil” (Familiarra, emakumezkoa).

“Mayor autonomía en el día a día y sentirse una más en su trabajo” (Familiarra, emakumezkoa).

Azkenik, programarekin elkarlanean aritzen diren enpresei dagokienez, %100ak (n=12) onuragarria ikusten du desgaitasuna duen pertsona batentzat enpresa arrunt batean lan egitea. Onura horien artean, alde batetik, enpresa arrunt batean lan egiteak eremu babestutik kanpo mugitzeko aukera ahalbidetu diela azaltzen dute askok; modu honetan, beste pertsona batzuekin sozializatu eta erlazionatzeko, eta gizartean integratzeko aukera izan dute, taldeko bat gehiago sentituz. Bestalde, haien autoestimua igo egin dela nabaritu dute; lan munduan aukera bat izateak eta gainontzekoek egiten dituzten bezain lan garrantzitsuak egin ditzaketela ikusteak gauzatuago sentiarazten die. Azkenik, autonomia gehiago lortu dutela azpimarratzen dute, enpresa arrunt batean lan egiteak arazoaren ebazpenean asko lagundu dielarik.

“Udalarentzat lana egiteak autoestimua indartzen dio; burutzen dituen tareak orokorrean gustoko ditu, eta garrantzitsua da beretzat eremu babestutik kanpo ere mugitzea” (Enpresa, erakunde publikoa).

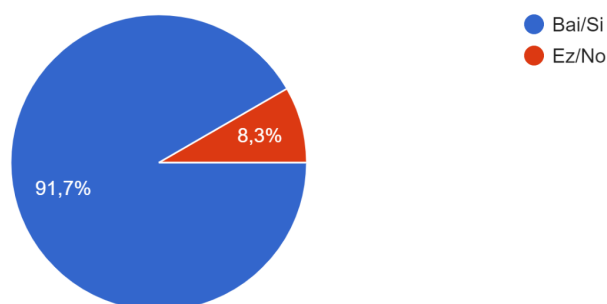
“Ver qué puede hacer trabajos igual de importantes que cualquier persona que no tiene ninguna discapacidad” (Enpresa, abokatuen bulegoa).

3.3. Pauso Berriak programak desgaitasuna duten langileen familiengan duen eragina

Pauso Berriak programak desgaitasuna duten pertsonengan eragin zuzena izateaz gain, hauen familiengan ere eragin nabarmena du. Hori dela eta, desgaitasuna duten langileen

familiarrei, programari dagokionez hasieran zituzten itxaropenak bete diren ala ez galdetu zaie, eta %91,7aren (n=11) kasuan erantzuna baiezkoa izan da (Grafikoa 4). Alde batetik, seme-alaben formazioa hobetu eta lan-merkatuari begira funtzio desberdinak ikastea nahi zuten. Bestalde, pertsonaren gaitasunetara gehiago egokitzen zen lan bat aurkitu nahi zuten. Eta, azkenik, integrazio handiagoa nahi zuten, jende desberdina ezagutzea eta inguru normalizatuetan aritzea, hain zuzen ere.

Grafikoa 4. *Bete al dira programaren hasieran zenituzten itxaropenak?*



Honen harira, programan parte hartzen dutenetik haien bizitza zertan aldatu den galdetu zaie familiarrei. Hasteko, lasaiago eta erlaxatuago sentitzen direla diote, azken finean haien seme-alabek bizitza “normalizatu” bat aurrera eramatea lortu dutelako. Ildo honetatik, askoz integratuago daudela diote, modu honetan familiarren ezagunen esparrua ere zabaldu egin delarik. Horrez gain, haien seme-alabengan autonomia eta independentzia handiagoa nabaritzen dute, familiengan dependentzia gutxiago izanez. Guzti honeri funtzio berriak eta desberdinak egiten ikasi dituztela eta gustuko duten lana egiten dutela gehituz gero, familiarrek zoriontasuna azpimarratzen dute seme-alabengan. Hori dela eta, haiek zoriontsu direla ikusita, familiarrek ere zoriontsuago daudela azaldu dute, harro sentitzen dira haien seme-alabak lortu dutena ikusteaz.

“Ella está feliz y yo de verla lo agusto que está con su trabajo!” (Familiarra, emakumezkoa).

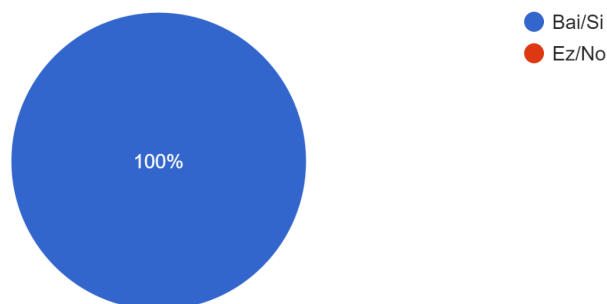
“Como madre diría que es un antes y un después. Verle tan feliz y tan respetado me llena de felicidad. Y puedo asegurar que él es FELIZ” (Familiarra, emakumezkoa).

3.4. Enpresa arrunt batentzat desgaitasuna duen pertsona bat kontratatzeak dituen onurak

Pauso Berriak programak desgaitasuna duten langileengan eta haien familiengan zer nolako eragina duen ikusi ondoren, programarekin lankidetzan diharduten enpresengan zein

ondorio izan ditzaken aztertzea erabaki da. Horretarako, lehenik eta behin, desgaitasuna duten pertsonak kontratatzea onuragarria ikusten duten ala ez galdetu zaie enpresei, eta %100aren (n=12) kasuan erantzuna baiezkoa izan da (Grafikoa 5).

Grafikoa 5. *Enpresa arrunt batentzat onuragarria al da desgaitasuna duen pertsona bat kontratatzea?*



Onura hauei dagokienez, alde batetik, beste errealitate bat ezagutzeko aukera izan dutela azaldu dute, haien egunerokotasunetik haratago ikusi eta beste errealitate batzuk ezagutzuz. Ildo honetatik, esperientzia honek desgaitasunari buruzko beldurrak eta aurreiritziak kentzen lagundu die, desgaitasuna duten pertsonak gaitasun asko eta lan egiteko gogo handia duten pertsonak direla ikusiz. Horrez gain, enpresa askok azpimarratu duten bezala, desgaitasuna duen pertsona bat enpresan sartzean, gainontzeko langileen arteko harremana zein lan giroa hobetu egin da.

“Pertsona hauen errealitatea bertatik bertara ezagutzera eta ulertzeran eraman gaitu; desgaitasuna dutenekin errespetuz jarduten erakutsi digu; umiltasun ikasgai bat da denontzat, ez gara gehiago edo gutxiago, kideak gara; poz iturria da egunerokotasunean pertsona hauekin lana egitea. Finean, berak hartu baino, uste dut eman egiten digula gainerako lankideoi” (Enpresa, erakunde publikoa).

Langileen arteko harremanarekin jarraituz, gainerako langileek Pauso Berriak programan parte hartuko zutela jakitean, zer nolako erreakzioa izan zuten jakin nahi izan da. Orokorrean oso erreakzio ona eta inplikazio handia izan zutela azaldu dute, nahiz eta hasieran ezjakintasuna izan pertsonarekin tratatzerako orduan. Horrez gain, baten batek pertsonaren lan-gaitasunarekiko mesfidantza azaldu zuela ere aipatu dute. Hala ere, behin langilea enpresan sartuta, guztiek oso ondo hartu zutela azaldu dute, maitasun handiz eta irakasteko eta integratzeko gogo handiarekin. Hasieran, batzuk pertsona nola tratatu oso ondo ez jakin arren, egoera berehala normalizatu zen, eta, gaur egun, haien arteko harremana oso ona dela nabarmendu dute. Konplizitate eta errespetu handia dago haien artean, eta taldeko bat

gehiago kontsideratzen dute. Gainera, desgaitasuna duten pertsonak eginkizun berri asko ikasteaz gain, egunerokotasunean enpresako gainontzeko langileek haiengatik ere asko ikasi dutela azaldu dute.

“Egunerokotasunean asko ikasi dugu denok langile hauengandik” (Enpresa, erakunde publikoa).

“Es una más del equipo” (Enpresa, abokatuen bulegoa).

3.5. Pauso Berriak programak gizartean izan dezakeen eragina

Pauso Berriak programak desgaitasuna duten pertsonengan, haien familiengan eta enpresengan eragina izateaz gain, gizartean ere ondorio nabarmenak izan ditzake. Hori dela eta, desgaitasuna duten langileen familiarrei zein enpresei gai honen inguruan galdetu zaie. Familiarren arabera, Pauso Berriak bezalako programa batek, gizartean ikusgaitasuna eman diezaieke desgaitasuna duten pertsonari eta gai horri buruzko ezagutza handitu dezake. Gizartea sentsibilizatzeko erreminta baliagarria dela diote, desgaitasuna duten pertsonak enpresa arrunt batean lanean egotean, gainontzeko pertsonak gauza asko haiek bezala egiteko gai direla ikus dezaketelako. Honen harira, begirada aldatzeko aukera eman dezake, desgaitasuna duten pertsonak eta desgaitasuna bera normaltasun osoz ikusiz. Azkenik, inklusiorako bideak zabaltzen dituen programa bat dela azaldu dute, azken finean, desgaitasuna ez duten beste pertsona batzuekin enpresa arrunt batean lanean egoteak, gizarteratzeko aukerak handitzen dituelako.

“Darles visibilidad. Que se merecen todas las oportunidades del mundo porque demuestran día a día (a pesar de las dificultades que han tenido y tienen) que son muy capaces de hacer lo que se propongan” (Familiarra, emakumezkoa).

Enpresen erantzunei dagokienez, hauen ustez, Pauso Berriak bezalako programa batek batez ere desgaitasuna duten pertsonen inklusioa bultzatu dezake gizartean. Familiarrek aipatu bezala, desgaitasuna duten pertsonak enpresa arruntetan lanean ikusteak, ikusgaitasuna ematen dio desgaitasunari, gizartea sentsibilizatuz eta desgaitasuna duten pertsonak normaltasunez eta berdintasunez tratatzeko aukera emanez. Gainera, gizartearen konpromisoa bultzatzen duen programa bat dela diote, begirada aldatzeko eta desgaitasuna duten pertsonak gizarteratzeko erantzukizuna hartu behar dutelarik.

“Da visibilidad y nos hace ver con normalidad la discapacidad” (Enpresa, ostalaritza).

3.6. Etorkizunera begira Pauso Berriak programan dauden hobetzekoak

Behin Pauso Berriak programak kolektibo desberdinetan duen eragina ezagututa, garrantzitsua ikusi da etorkizunera begira programan egon daitezkeen hobetzekoak aztertzea. Desgaitasuna duten langileekin hasiz, nabarmendu duten hobekuntza bakarra enpresa arrunt batean lan-kontratua lortu ahal izatea izan da. Izan ere, nahiz eta enpresen inplikazioa eta parte-hartzea nahiko handia izan praktikei dagokienez, hau ez da horrela izaten behin praktikak amaituta kontratu bat egiteko orduan.

“Nahiko nuke kontratu laboral bat izatea” (Langilea, gizonezkoa).

Familiekin jarraituz, hauen hobekuntza proposamenak ildo beretik jarraiki izan dira. Batetik, lan-kontratua zein soldata igoera bultzatzeko beharra azaldu dute familiar batzuk. Bestalde, Euskal Gobernuak diru-laguntzak ematea ere proposatu dute. Horrez gain, programa bera gehiago zabaldu beharko litzatekeela aipatu dute, partaide zein enpresa kopurutan. Azkenik, formazioari dagokionez, eginkizun berriak egiten ikasteko prestakuntzaren bat proposatzeaz gain, formazioa ematen den lekua herri batzuetatik oso urruti geratzen dela aipatu dute, eta noizean behin gertuago egiteko proposamena zabaldu dute.

“El salario tan mísero y trabajan como el que más!” (Familiarra, emakumezkoa).

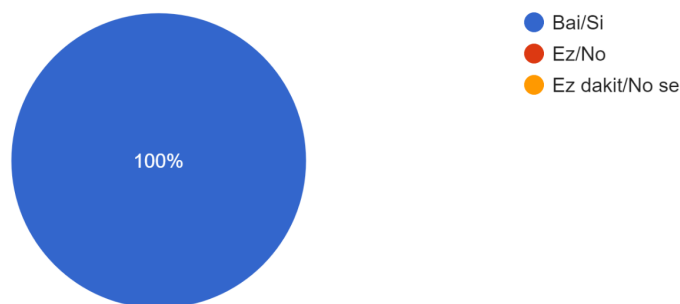
“Gehiago zabaldu beharko litzateke, bai partaide eta bai enpresa kopurutan”
(Familiarra, emakumezkoa).

Azkenik, enpresei dagokienez, gehienek hobekuntzarako beharra ikusi ez duten arren, pare bat proposamen egon dira. Alde batetik, jarraipen handiagoa eskatu dute lan-prestatzailea desagertzen den unetik. Beste aldetik, langileek eta familiarrek bezala, lan-kontratuaren arazoa azpimarratu dute, ondorengoa azalduz:

“Koska zaila da enplegu egoerara pasatzea, batez ere administrazio publikoan. Bide horretan oraindik lan asko dago egiteko, gehien bat lan publikoaren arautegia aplikatzeko orduan” (Enpresa, erakunde publikoa).

Hala ere, nahiz eta hobetzeko batzuk egon, langile eta familien %100ak Pauso Berriak programa gomendatuko luketela azpimarratu dute, eta, enpresei dagokienez, %100ak programarekin lankidetzan jarraitzea aurreikusten duela azaldu du (Grafikoa 6).

Grafikoa 6. *Etorkizunera begira, programarekin lankidetzan jarraitzea aurreikusten duzu?*



4. ONDORIOAK

Ateratako emaitzak aztertu ostean, ondorioztatu daiteke Pauso Berriak programak eragin positiboa duela desgaitasuna duten pertsonengan, haien familiengan eta parte-hartzen duten enpresengan. Gailentzekoa da parte hartu duten hiru taldeen aldetik oso erantzun positiboak egon direla programari dagokionez. Desgaitasuna duten langileekin hasiz, Pauso Berriak bezalako programa batean parte hartzeak eta enpresa arrunt batean lan egiteak, lan arloan ez ezik, beste hainbat eremutan ere onura nabarmenak ekarri dizkie.

Hasteko, aurretik egiteko gai ikusten ez ziren zeregin berriak egiten ikasteak eta jende berriarekin harremantzeak, haien buruarengan autoestimua eta konfiantza igotzea eragin du, honek haien autoirudiaren eraikuntzan lagunduz. Horrez gain, enpresa arrunt batean lan egitean, erantzukizun gehiago hartu behar izan dituzte, honek arazoaren ebazpenean asko lagundu dielarik, pertsona autonomoago, independenteago eta helduagoak bihurtuz. Aipatzekoa da ere, gustatzen zaien lekuan lan egitean eta gainontzeko lankideengatik errespetatuta eta integratuta sentitzean, askoz lasaiago eta humoretsuago sentitzen direla. Azkenik, desgaitasuna ez duten pertsonekin harremantzeak, sozializatzen ikasten lagundu die, haien gizarteratzea erraztuz.

Pallisera et al.-ek (2005) egindako ikerketekin alderatuz, emaitzei dagokienez, aldaketa nabarmenak gertatu ziren desgaitasuna duten langileengan; zeregin berrien ikaskuntzan zein autopertzepzioaren, autoestimua eta autonomia pertsonalaren aldaketan, zentzu positiboan. Gainera, lan-dimentsioari dagokionez, desgaitasuna duten langileek haien buruaren irudia hobetu zutela azpimarratzen da. Bestalde, Verdugo et al.-ek (2012) aurrera eramandako ikerketaren emaitzen arabera, programan parte hartu duten langileen bizi-kalitatea modu globalean hobetu da.

Desgaitasuna duten pertsonen familiarrekin jarraituz, programan parte-hartzen dutenetik haien seme-alabek bizitza “normalizatu” bat aurrera eramatea lortu dutela ikustean, hauek ere lasaiago eta erlaxatuago sentitzen dira. Gainera, seme-alaben ezagunen esparrua zabaltzean, haienak ere gora egin du. Amaitzeko, autonomia gehiago eskuratu dutenetik, dependentzia gutxiago dute haien familiengan, hau onuragarria izanik desgaitasuna duten pertsonentzat zein haien familientzat.

Honen harira, Pallisera et al.-ek (2005) gauzatutako ikerketen emaitzen arabera, desgaitasuna duten pertsonak enpresa arruntetan lanean hastean, aldaketa positiboak gertatu ziren familia-itxaropenetan eta desgaitasuna duten pertsonen familia-jardueretan zuten parte-hartzearen kalitatean.

Azkenik, programarekin lankidetzan diharduten enpresei dagokienez, %100ak onuragarria ikusi du Pauso Berriak-ekin lankidetzan aritzea. Beste errealitate bat ezagutzeko aukera izateak desgaitasunari buruzko “beldurrak” edota aurreiritziak kentzen lagundu die. Nahiz eta hasieran ezjakintasuna izan pertsonarekin tratatzerako orduan eta pertsonaren lan-gaitasunarekiko mesfidantza azaldu, behin langilea enpresan sartuta, egoera berehala normalizatu zen eta guztiek oso ondo hartu zuten. Horrez gain, programarekin lankidetzan ari direnetik, gainontzeko langileen arteko harremanak hobera egin du. Azkenik, nabarmentzekoa da desgaitasuna duten pertsonen enpresa barruan asko ikasteaz gain, egunerokotasunean enpresako gainontzeko langileek haiengatik ere asko ikasi dutela.

Pallisera et al.-en (2005) ikerketen emaitzen arabera, esperientziak langileengan eragina izateaz gain, haien lan-ingurunean ere izan zuen. Aipatzekoa da gainontzeko langileen artean aldaketa positiboak gertatu zirela, baita kolektiboa laneratzeko aukeraren aurrean hasieran zeuden itxaropenetan ere. Prozesuaren arrakastari buruzko zalantzak eta enpresaren jarrera txarrak, prozesuan zehar, desgaitasuna duten pertsonak laneratzeko jarrera irekietan bihurtu ziren.

Pauso Berriak programak, ikerketan parte hartu duten hiru talde hauengan eragin positiboa izateaz gain, ondorioztatu da gizartean ere ekarpen positiboak izan ditzakeela. Horrelako programa batek, gizartean ikusgaitasuna eman diezaieke desgaitasuna duten pertsonen, honekin batera desgaitasunari buruzko ezagutza handituz. Gainera, inklusiorako bideak zabaltzen dituen programa bat izanik, gizartea sentsibilizatzeko erreminta baliagarria izan daiteke.

Hala ere, naiz eta programak eragin positiboa izan aztertutako taldeengan, badaude ere hobetu daitezkeen alderdi batzuk; soldata eta lan kontratuarekin lotutakoak, hain zuzen ere. Izan ere, langile eta familiar askok azpimarratu duten bezala, oso pertsona gutxik lortzen dute kontratu bat praktikak amaitu ostean, eta lortzen dutenek nahiko soldata urriak dituztela aipatzen dute. Horrez gain, enpresek azaldu bezala, hauentzat ere koska zaila da enplegu egoerara pasatzea. Hala ba, argi dago programatik haratago doan gai bat dela, baina etorkizunean lantzeko alderdi bat izan daiteke, bide horretan oraindik lan asko baitago egiteko.

Pauso Berriak programak zer nolako eragina duen aztertu ostean, garrantzitsua da gizarte hezitzaileak arlo honetan dituen egitekoak azpimarratzea. Martin del-Campo-k (2003) eta Pallisera-k (2006) azaldu bezala, laguntzaren enplegua aurrera eramaten den programa edo erakundeetan, gizarte hezitzailearen zeregin nagusia lan-prestatzailearen figura betetzea izango da; laneratze-esparruetan ematen den laguntzari, zein formakuntzari dagokionez. Izan ere, lan-prestatzailea ezinbesteko figura da desgaitasuna duten pertsonen eta haien gizarte-munduaren artean bitartekaritza bultzatzeko. Bere lanak lan-ikaskuntzak errazten dizkio desgaitasuna duen langileari, eta segurtasuna ematen dio, ez bakarrik langileari, baita enpresan lan egiten duten gainontzeko pertsoneri ere.

Desgaitasuna duten langileak orientatu eta haien laneratzearen jarraipena egiteaz gain, lan-ingurunea informatzeko, sentsibilizatzeko eta prestatzeko ekintzak eramaten ditu aurrera. Lankideei zuzendutako ekintzak egiten ditu, desgaitasuna duen pertsonaren onarpena errazteko, honen eta bere lan-ingurunearen arteko bitartekari bihurtuz.

Bestalde, gizarte hezitzailearen funtzioetan, erabiltzailearen familiarren esku hartzearekin lotutako jarduerak aurkitzen dira; gizarteratzeko aukerei eta desgaitasuna duen pertsonak laneratzeko ibilbidean duen egoerari buruzko informazioa errazten dielarik.

Laburbilduz, gizarte hezitzaileen zeregina laguntzaren enpleguaren eremuan, gizarteko edozein kidek dituen zailtasunak ahal den neurrian ezabatzeko erantzukizuna bere gain hartzen duten pertsonak heztea izango da.

Guzti hau kontuan izanik, ondorioztatu daiteke laguntzaren enpleguak, metodologia inklusibo bat izanik, oso ondorio positiboak dakartzala desgaitasuna duten pertsonengan, hauen gizarteratzean eta haien ingurunean. Honekin batera, lan-prestatzailearen figura

ezinbestekoa da metodologia hau aurrera eramán ahal izateko, prozesua errazten baitio erabiltzaileari zein bere testuingurua osatzen duten pertsoneri.

5. ETIKA PROFESIONALA ETA DATUEN BABESA

Lan osoan zehar etika profesionalak zein datuen babeserako legeak eskatzen dituzten prozedurak jarraitu dira une oro. Aspektu etikoak kontuan hartu eta bermatu dira, eta parte-hartzaileen giza eskubideak babestu dira, hauen interesak lehenetsiz eta haien autonomia eta askatasuna errespetatuz. Parte-hartzaileei galdetegiak bidaltzean, hauek guztiz anonimoak eta konfidentzialak zirela jakinarazi zitzaizkien, haien datuak eta erantzunak soilik Gradu Amaierako Lana gauzatzeko erabiliko zirela azalduz. Hala ba, jaso eta erabilitako informazio guztia modu arduratsuan erabili da, datuen babeserako legearen oinarriak jarraitu direlarik.

6. BIBLIOGRAFIA

- Booth, T., Ainscow, M., Black-Hawkins, K., Vaughan, M., & Shaw, L. (2000). Índice de inclusión. *Centro de los Estudios en la Educación*, 1-116.
- Conde, R. (2014). Evolución del concepto de discapacidad en la sociedad contemporánea: de cuerpos enfermos a sociedades excluyentes. *Praxis sociológica*, 18, 155-175.
- Echeita, G., & Ainscow, M. (2011). La educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente. *Tejuelo: didáctica de la lengua y la literatura. Educación*, 12, 26-46.
- García, A. S., & Fernández, A. (2005). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. *Revista Ciencias de la Salud*, 3(2), 235-246.
- Guerra, P., Ramos, C., Subía, A., Carvajal, V., & Borja, S. (2016). Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 3(2), 8-14.
- Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Tasas de actividad y empleo por tipo de discapacidad*. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=49183#!tabs-tabla>
- Jordán de Urríes, B., Verdugo, M. A., & Vicent, C. (2005). *Análisis de la Evolución del Empleo con Apoyo en España*. Real Patronato sobre Discapacidad.

- Martín-del Campo, B. (2003). Educación Social en una cultura discapacitada. *Cultura y Educación, 15*(2), 179-192.
- Molina, I. (2016). Empleo con Apoyo, hacia la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down. *Down España, 3*-20.
- Moratalla, P. (2017). El modelo vasco de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. *Revista Vasca de Economía Social, 14*, 129-144.
- Pallisera, M. (2006). El trabajo con apoyo como metodología de inserción laboral en el mercado ordinario de personas con discapacidad: el papel de las educadoras y los educadores sociales en estos proyectos. *RES: Revista de Educación Social, 5*, 1-4.
- Pallisera, M., Fullana, J., & Vila, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de investigación educativa, 23*(2), 295-313.
- Pantano, L. (2007). Personas con discapacidad: hablemos sin eufemismos. *Revista La Fuente, 10*(33), 3-6.
- Parrilla, A. (2009). ¿Y si la investigación sobre inclusión no fuera inclusiva? Reflexiones desde una investigación biográfico-narrativa. *Revista de educación, 349*, 101-117.
- Pauso Berriak. (2021). Pauso Berriak 2022-2025: Enpleguaren jarraipena eta sentsibilizazioa. [Documento de uso interno].
- Pauso Berriak. (d. g.). *Programa Pauso Berriak*. <https://www.pausoberriak.net/eu/index.php>
- Sarduy, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista Cubana de Salud Pública, 33*(3), 1-11.
- Solís, P. (2017). Discriminación estructural y desigualdad social. *Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 7*-128.
- Verdugo, M. Á., Benito, M., Orgaz, B., Jordán de Urríes, F., Martín, R., & Santamaría, M. (2012). Influencia de un programa de empleo con apoyo en la calidad de vida percibida de sus usuarios. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, 43*(3), 69-83.