



Jardunbide egokien gida

adimen-desgaitasuna
duten pertsonen
lan-ingurune
inklusiboetan laguntzeko

Aurkibidea

Zergatik gida hau?

Zer esan nahi du adimen-desgaitasuna izateak

Gaindi itzazu oztopoak!

Komunikazio inklusiborako aholkuak

Adimen-desgaitasuna duten pertsonak lan munduan

Laneratze inklusiboaren onurak

Adimen-desgaitasuna duen pertsona bat kontratatzeko urratsak

Enpresan jardunbide egokiak izateko aholkuak

3
4
7
10
14
16
18
20



Zergatik gida hau?

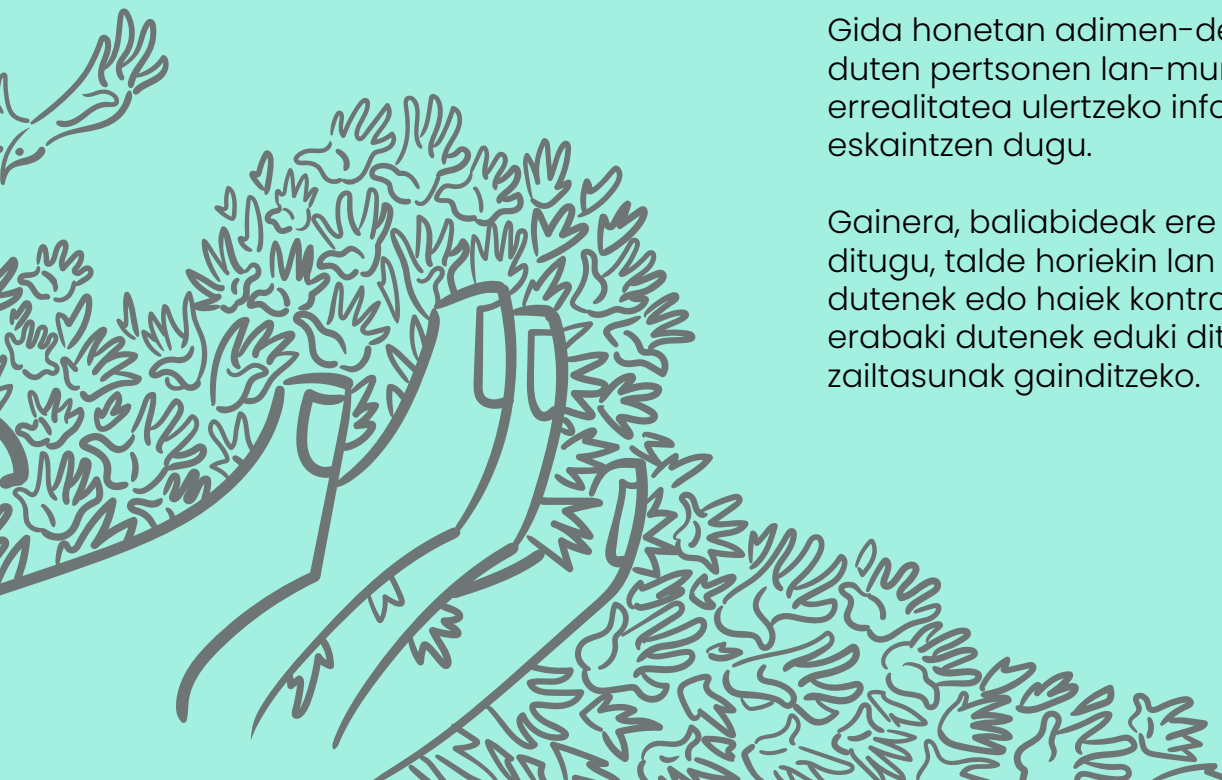
Adimen-desgaitasuna duten pertsonak lana lortzeko zailtasun handiak dituzte, Espainiako Gobernuaren enplegu-politika desberdinen arabera.

Jardunbide egokien gida honen bitartez, adimen-desgaitasuna duten pertsonen kopurua handitu nahi dugu lan-munduan.

Gida hau zuzentzen zaio adimen-desgaitasuna duten pertsonekin lanean ari diren eta horiek kontratatzeko aukera dutenei. Baina, azken batean, edozein pertsonarentzat balio du.

Gida honetan adimen-desgaitasuna duten pertsonen lan-munduko errealitatea ulertzeko informazioa eskaintzen dugu.

Gainera, baliabideak ere eskaintzen ditugu, talde horiekin lan egiten dutenek edo haiek kontratatzea erabaki dutenek eduki ditzaketen zailtasunak gainditzeko.



Zer esan nahi du adimen-desgaitasuna izateak?

Pertsonak mugak dituela esan nahi du bai trebetasun kognitibo batzuetan (memoria, arreta, ulermena...) bai eguneroko jarduerak egiteko.

Muga horiek mailaka neurtzen dira, honako irizpide hauen arabera:

- ▶ Pertsonaren **adimen-koefizientea**.
- ▶ Pertsonaren autonomiari eragiten dioten moduen arabera.

Pertsona bakoitzak duen adimen-desgaitasun mailaren arabera laguntza desberdinak beharko ditu.

Adimen koefizientea:

Trebetasun kognitiboak eta adimena adinaren arabera neurtzen dituen test bat egiten denean lortzen den puntuazioa da.



Kontuan izan:

- ▶ Adimen-desgaitasuna ez dela gaixotasun mental bat.
- ▶ Adimen-desgaitasuna betiko dela.
Eragin handia duela bizitza pertsonalean eta familia-bizitzan.
- ▶ Inguruneak pertsonaren bizitza erraztu edo zaildu dezakeela.
- ▶ Adimen-desgaitasuna duen pertsona bakoitzak bere izaera duela, gainerakoengandik ezberdina dena.



Adimen-desgaitasuna duten pertsonen ezaugarriak

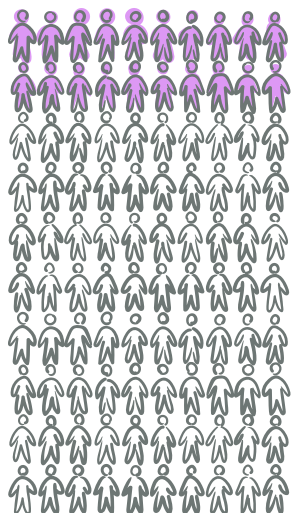
- ▶ Nire denbora behar dut ikasteko.
- ▶ Gaixotu egin naiteke, denok gaixotzen garen moduan.
- ▶ Batzuetan zaila egiten zait beste pertsonari azalpenak ematea eta besteenak ulertzea.
- ▶ Batzuetan despistatu egiten naiz. Berezko erritmoa dut.

Denok desberdinak gara. Ahaztu ditudan zailtasunak eta erreparatu ditudan gaitasunei.



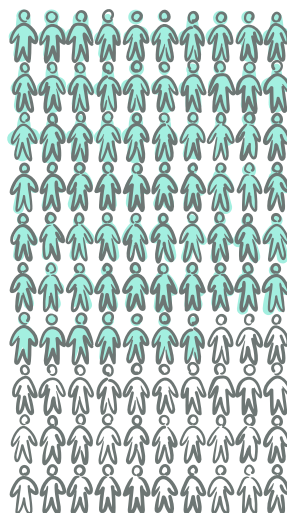
Adimen-desgaitasuna duten pertsonak lan-munduan

Adimen-desgaitasuna duten pertsonak lan-munduan:



Adimen-desgaitasuna duten 100 pertsonetatik **20** lanean ari dira.

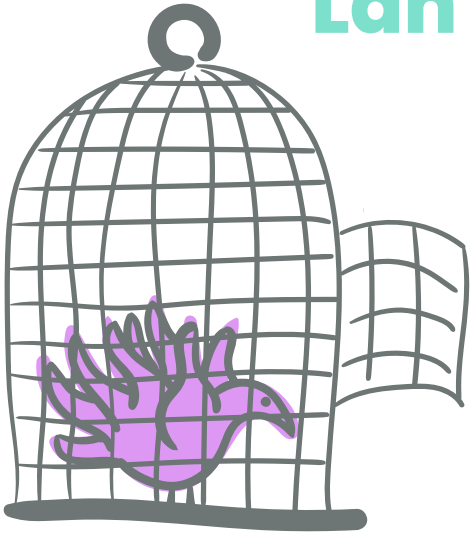
Adimen-desgaitasuna ez duten pertsonak lan-munduan:



Adimen-desgaitasuna ez duten 100 pertsonetatik **67** lanean ari dira.

Iturria: Odismet (2021) Desgaitasunari eta Espainiako lan-merkatuari buruzko behatokia, <https://www.odismet.es/print/pdf/node/113> helbidetik aterata

Lan egin dezakegu...



ENPLEGU BABESTUAN

Lanpostua adimen-desgaitasuna duten pertsonak egiteko disenatuta dagoela esan nahi du.

Babestutako bi enplegu mota daude, eta bateratu egin daitezke:

Enplegu Zentro Bereziak

10 langiletik 7 desgaitasuna duten pertsonen osatutako enpresak dira.
Adibidez: Indesa edo Gureak Araba.

Lan guneak

Adimen-desgaitasuna duten langile taldeak dira, eta aldi batez enpresa arrunt batean lan egiten dute.
Baina haien lan-baldintzak eta gainerako langileenak desberdinak dira.



Hau da, adimen-desgaitasuna duen pertsonak enpresa arrunt batean lanpostua dauka, enpresan lan egiten duten gainerako pertsonen eskubide eta betebeharrak berekin.

Lana errazteko, enplegu lagundua dago.

Lanean hasten den pertsonak honako baliabideak izango ditu:

- Lana egiteko moduari buruzko azalpenak.
- Lagunduko dion eta orientatuko duen norbait, lana laguntzarik gabe egin dezakeen arte.

Gaindi itzazu oztopoak!

Kontratatu baino lehenagoko kezka nagusiak:

ODEP (2008) Desgaitasuna duten
pertsonek enplegu-aurreikuspenen
enplegatzaileri inkesta.

Garestiagoa da
adimen-desgaitasuna
duten pertsonak kontratatzea.

Gainbegiraleak ez
dira seguru
sentitzen.



Adimen-desgaitasuna duten
pertsonak ez du trebetasunik
eta esperientziarik bere
lanak egiteko.



Ikusi hemen

KONTRATATU ETA GEROKO ESPERIENTZIAK

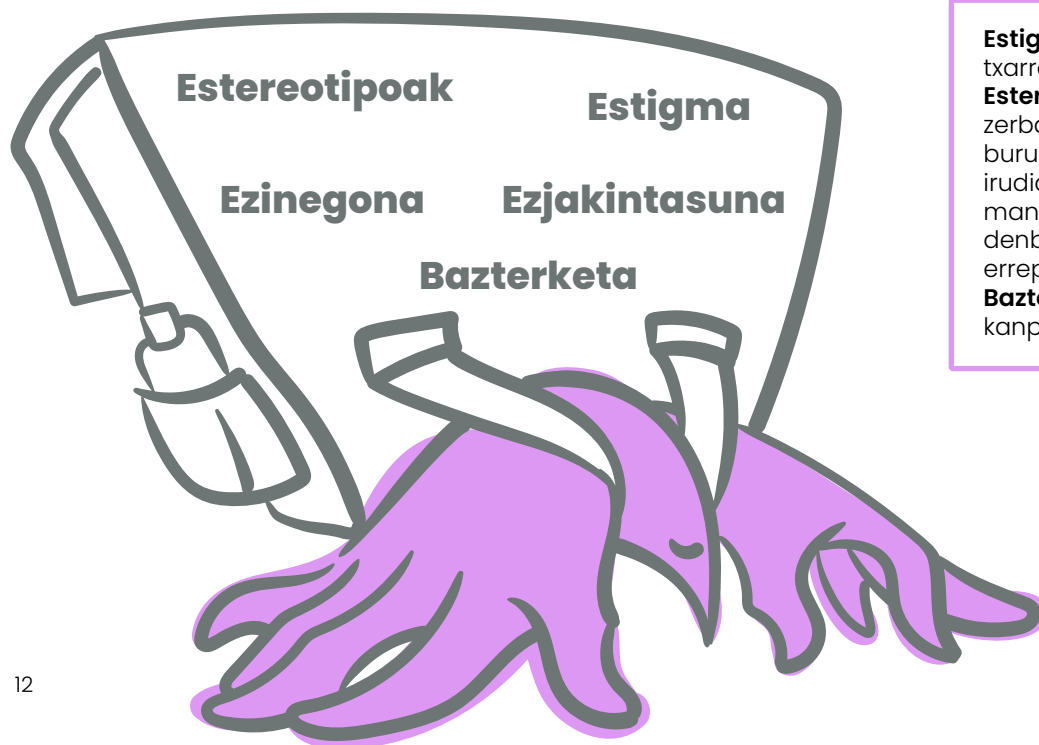
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLWFBpEQdvDmEQiryK8Z3TT0Huvp6vswpk>



Gaindi itzazu oztopoak!

Ezagutu pertsona
epaitu aurretik

Zailtasunak
ez dira
mugak



Estigma: fama txarra izatea..

Estereotipoak: gizarteak zerbaiti edo norbaiti buruz duen ideia edo irudia. Aldaketarik gabe mantentzen da eta denboran zehar errepikatzen da.

Bazterketa: norbait kanpoan uztea.

Kosta dakidake...



- ▶ Hitzak zuzen ahoskatzea.
- ▶ Gauzak garrantzitsu eta ez-garrantzitsuen artean desberdintzea.
- ▶ Natural hitz egitea.
- ▶ Ideiak ordena egokian adieraztea.
- ▶ Esaldi konplexuak eta ulergarriak egitea.
- ▶ Hitzik gabeko komunikazioa erabiltzea eta ulertzea.
- ▶ Gizarte arau batzuk ulertzea.
Eguneroko egoera ezberdinetara egokitzea.

Hitzik gabeko komunikazioa: hitz egiten dugunean egiten ditugun keinuak, ozentasuna...

Baina
asko dut
emateko!



Komunikazio inklusiborako aholkuak



Ziurtatu pertsonak egutegiak eta ordutegiak ulertzen dituela. Aldaketaren bat badago abisatu.



Oharrak erabili zereginak gogorarazteko.



Hitzik gabeko komunikazioa oso garrantzitsua da, ongi erabili.



**Esaldi sinpleak eta laburrak erabili.
Ezezkoan doazen esaldiak ekiditu.
Ziurtatu pertsonak ulertu duela zuk esandakoa.**



Pertsona heldu gisa tratatu.



**Tonu eta ozentasun egokiak erabili.
Ez izan autoritarioa.**



Ez erabili ironiarik, ezta zentzu bikoitzeko esaldirik ere.



Sortu konfiantzazko giroa eta onartu beste pertsonak zure laguntza ukatzea.



Erreferentziako pertsonak beharrezkoak dira, baina hobe da pertsonari zuzenean hitzegitea.



Ez erabili hiztegi teknikorik, eta eman azalpenak adibideekin.



Kontuan izan eta baloratu ematen dituen iritziak eta lehentasunak.



Ez moztu, utzi esaldiak amaitzen. Gelditzen bada, itxaron, baliteke denbora behar izatea zerbait esateko.

Zergatik egin behar dugu adimen- desgaitasuna duten pertsonen laneratzearen aldeko apustua?

Adimen-desgaitasuna duten langileak...

Oso
arduratsuak
direlako.

Saiatuak
direlako eta oso
ondo onartzen
dituztelako
laneko errutinak.

Motibazio
handia dutelako
lan egiteko.

Ikasteko
interes handia
jartzen dutelako.

Erronka berriak
gainditzeko
gaitasun handia
dutelako.

Gainera, lanak
independientzia ematen die,
ahaldundu egiten ditu eta
autoestima handitzen zaie.

Enpresentzako onurak ...

— 1 —

**Enpresak
bidezkoagoa
eta atseginagoa**
izatea lortzen du.

— 2 —

**Lankidetza,
tolerantzia
eta enpatia**
areagotzen dira.

— 3 —

Laneko giroa
hobetzen da.

— 4 —

Arabako
**gizarte- eta
enpresa-balioak**
gora egiten du.

— 5 —

**Modu egokian
lan** egiten duten
pertsonekin lan
egiteko aukera
ematen du.

— 6 —

Empresek
laguntzak
jaso ditzakete.

— 7 —

Aniztasunak
imajinazio
handiagoko
ideiak izaten
laguntzen du.

— 8 —

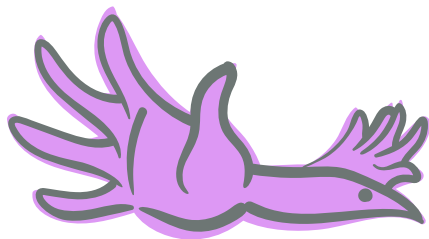
Aukera- eta
**eskubide-
berdintasuna**
bultzatzen du.

— 9 —

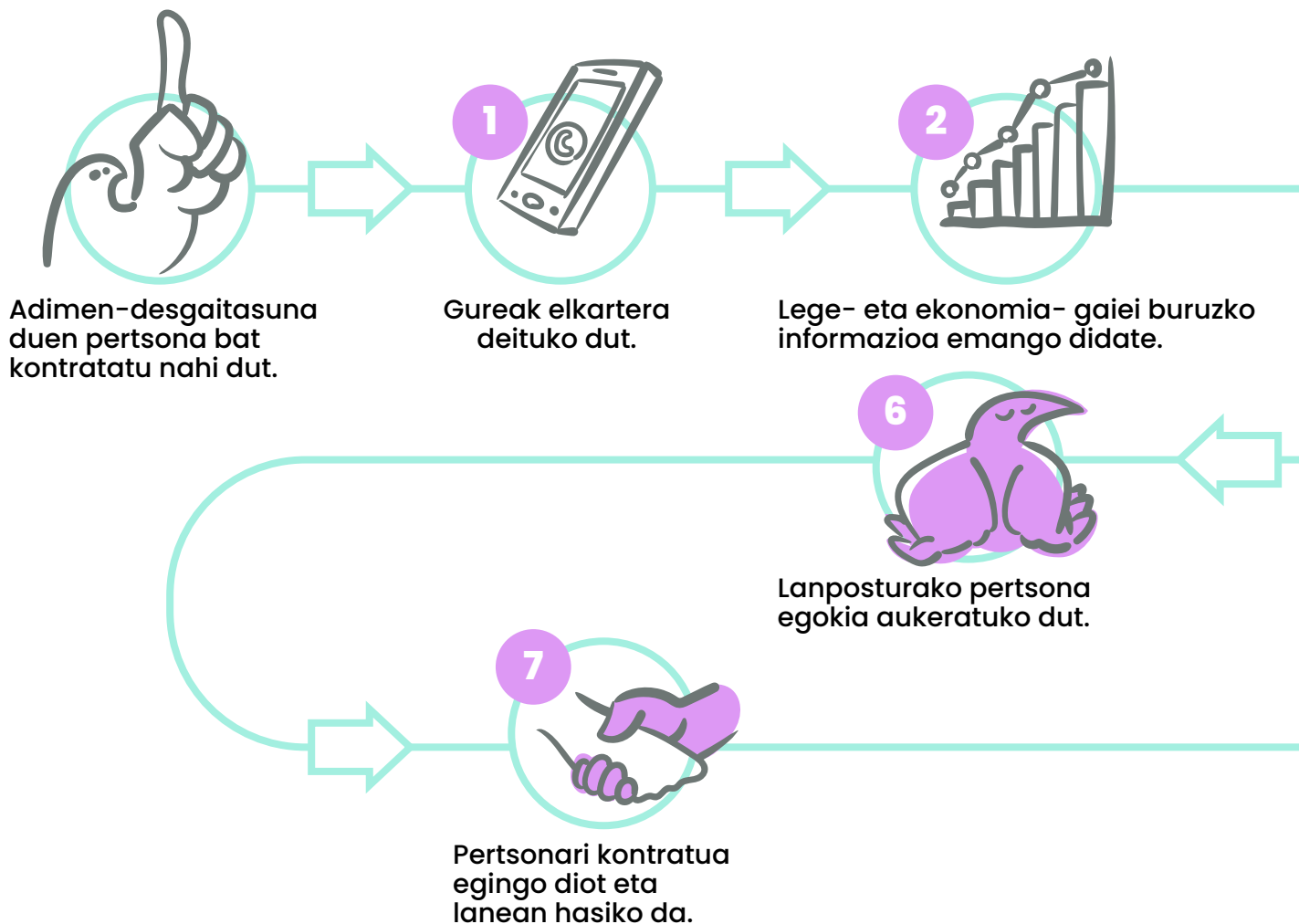
Enpresaren
irudia
hobetzen du.

— 10 —

Erantzukizun
sozial
korporatiboa
betetzen da.

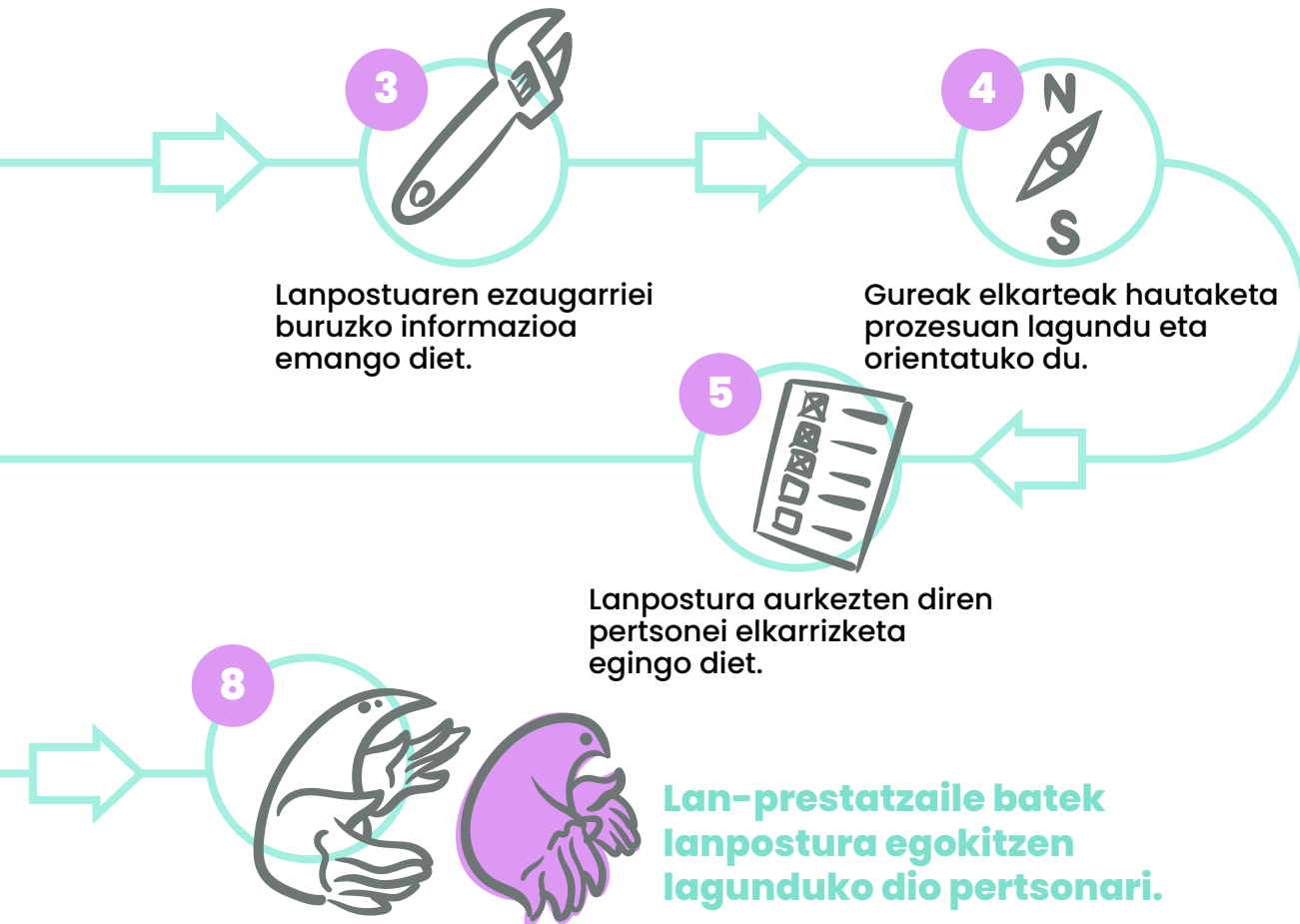


Adimen-desgaitasuna duen pertsona bat kontratatzeko urratsak



Hemen kontsultatu

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLWFBpEQdvDmEQiryK8Z3TT0Huvp6vswpk>



Eta orain zer?

Enpresan
jardunbide
egokiak izateko
aholkuak

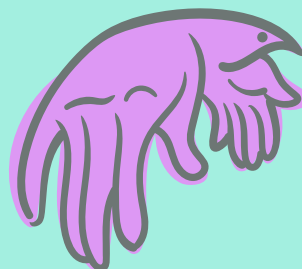
Oso garrantzitsua da lana ondo
egituratzea:

- ▶ Pertsonak uneoro jakin behar du zer egin behar duen.
- ▶ **Antolatu zereginak garrantzitsuenetik** garrantzi gutxien dutenera.
- ▶ Gertatuko diren aldaketen berri eman.

Pertsona bakoitza desberdina da eta, horregatik, lana gaitasunaren arabera **egokitu egin behar da**.

Pertsonak egin dezakeena bakarrik eskatu behar da.

Pertsona aske sentitu behar da zalantzak galdetzeko. Horregatik, **garrantzitsua da konfiantzazko giroa sortzea**. Pertsonari gogorarazi galderak egiteak lana ongi egin nahi duela erakusten duela.



Garrantzitsua da lana egiteko eta zalantzak argitzeko laguntzaile bat edukitzea.

Pertsona horrez gain, gainerako langileek ere laguntza eskain dezakete.

Bere bizitza pertsonalarekiko interesa izan, lanean denbora partekatu, adibidez, atsedenaldietan.

Horrela, pertsona erosoago sentituko da eta lana hobeto egingo du.

Desgaitasuna duen pertsona ez da bere desgaitasuna bakarrik. Desgaitasunean pentsatzeari utzi eta **pertsonarengan pentsatzen** hasi behar da.



[illegible]

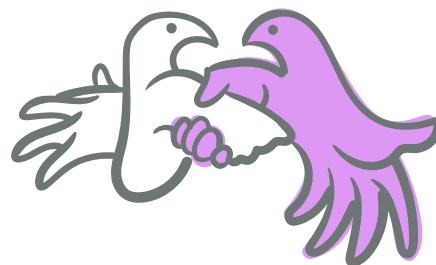
22

lu egiten gaitu eta autoestima handitzen digu.



etasunak" prestakuntzako adimen-desgaitasuna duten partehartzaileekin elkarrekin sortuta. Pice 2019

" KONFIANTZAZKOAK GARA "



Egileak:

Egibideko Gizarteratzeko Goi Mailako Lanbide Heziketako Ikaslegoa
(Marketing eta Publizitate ziklo-ko ikasle eta irakasleen aholkularitzarekin)

Sustatzaileak:



Gizarteratzeko irakasleak



Lankidetzak:



FUNDACIÓN · FUNDAZIOA

Eskerrak:



Irakaslegoa



Ikaslegoa

