

EMPODERANDO A LAS PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL MEDIANTE EL FOMENTO DE EMPLEO



Fedeafes

Buru osasuneko
arazoa duten pertsona
eta senide elkarteen
Euskadiko federazioa

Federación de Euskadi
de asociaciones de
familiares y personas con
problemas de salud mental

Estudio elaborado en colaboración
con las asociaciones:



agifes



asafes



asasam



AVIFES

Con el apoyo de:



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES

Estudio realizado por FEDEAFES y sus asociaciones Agifes, Asafes, Asasam y Avifes.
Con el apoyo técnico de Fundación Ede.
Publicado en 2016.

Federación de Euskadi de Asociaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental (FEDEAFES)

Tres Cruces 14, Bajo Dcha · Polígono Arza · 01400 Laudio - LLodio Alava
www.fedeafes.org · fedeafes@fedeafes.org

Depósito Legal: BI-02717-2019



Fedeafes

Buru gaixotasuna
duten pertsona
eta senide elkarteak
Euskadiko federazioa

Federación de Euskadi
de asociaciones de
familiares y personas
con enfermedad mental

Reconocimiento – NoComercial (by-nc): Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga un uso comercial. Tampoco se puede utilizar la obra original con finalidades comerciales.

PRESENTACIÓN	3
1. MARCO TEÓRICO	4
1.1. DEFINICIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL	4
1.2. DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL	6
1.3. PRINCIPALES NORMATIVAS QUE INCIDEN SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	7
2. METODOLOGÍA	9
2.2. OBJETIVOS	9
2.3. PROCESO DE TRABAJO	10
2.4. TÉCNICAS	11
2.5. OBJETO DE ESTUDIO	13
2.6. MUESTRA	13
2.7. ANÁLISIS	14
3. MAPA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL EN LA CAPV	14
4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA CONSULTA	21
4.2. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA CONSULTA	21
4.3. INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	22
4.4. RECURSOS FORMATIVOS	23
4.5. RECURSOS OCUPACIONALES	25
4.6. EMPLEO PROTEGIDO	30
4.7. EMPLEO CON APOYO	36
5. FACTORES O CLAVES DE ÉXITO DE CARA A LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL	41
6. PRINCIPALES RETOS PARA MEJORAR LA OFERTA DE RECURSOS DE INSERCIÓN LABORAL DEL COLECTIVO DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL	41
7. BIBLIOGRAFÍA	46
ANEXO I: FICHAS DE ENTIDADES QUE COMPONEN EL MAPA DE RECURSOS PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL	47
A) ORGANIZACIONES ESPECIALIZADAS EN ENFERMEDAD MENTAL	47
B) ORGANIZACIONES ESPECIALIZADAS EN DISCAPACIDAD	52
C) ORGANIZACIONES ADSCRITAS AL ÁMBITO DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL	68
ANEXO II: CARTA Y CUESTIONARIOS- FICHAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	81

PRESENTACIÓN

Las personas con discapacidad tienen que superar grandes obstáculos para conseguir acceder a un empleo. A pesar de los avances realizados en los últimos años en favor de la inserción laboral, principalmente protagonizados por las entidades de la economía social (asociaciones, federaciones, centros especiales de empleo, etc.), el colectivo todavía presenta una escasa tasa de actividad y alta tasa de desempleo.

En este sentido, este pretende sumarse al esfuerzo realizado hasta el momento en la inclusión laboral del colectivo. Responde al interés de FEDEAFES y las entidades que la forman por promover el empoderamiento de las personas con enfermedad mental con las que trabajan incorporando mejoras e innovación en los programas y servicios de intervención en el ámbito del empleo.

Además, el proyecto contribuye a fortalecer la participación asociativa y la cohesión de FEDEAFES y las entidades que la conforman en los diversos territorios por cuanto procura puentes de intercambio de conocimiento entre ellas y con otros agentes de interés orientado a la mejora de su intervención.

También se ha considerado un aspecto de especial relevancia reforzar la participación directa y activa del colectivo en este trabajo haciéndoles partícipes de los procesos de definición, diseño y planificación de programas y servicios de intervención de las asociaciones.

Se trata de un proyecto desarrollado en colaboración entre FEDEAFES y el Servicio de Investigación Social de Fundación EDE con el fin de aunar el saber hacer y la experiencia específica de ambas entidades.

FEDEAFES - Federación de Euskadi de Asociaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental – se constituyó en el año 1987 y desde entonces su trabajo ha consistido en la representación del colectivo en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

La federación se constituye para generar investigación, intercambio, aprendizaje e innovación en las iniciativas que buscan la mejora en la calidad de vida de las personas afectadas y sus familiares; impulsar y difundir políticas y experiencias dentro del Modelo de Calidad de Vida; defender y reivindicar la dignidad y los derechos de las personas afectadas y sus familiares; sensibilizar a la sociedad, participar en foros y redes así como exigir políticas públicas en beneficio de las personas afectadas y sus familiares.

El Servicio de Investigación Social cuenta con una amplia trayectoria en investigación en el ámbito de la intervención social. Desde el mismo se apuesta por reforzar la importancia de conocer para actuar, conectando las investigaciones con las funciones de planificación e innovación.

Entendiendo que a través de la investigación se genera conocimiento orientado a la transformación social, en este proyecto se ha conferido una especial importancia a la participación de las personas y organizaciones que son objeto

de estudio y en última instancia destinatarias del mismo.

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Definición y caracterización de las personas con enfermedad mental

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental como *“un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”*.

Por su parte, la Guía de Estilo elaborada por la Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Enfermos Mentales (FEAFES) define un trastorno o enfermedad mental como *“una alteración de tipo emocional, cognitivo y/o del comportamiento, en que quedan afectados procesos psicológicos básicos como son la emoción, la motivación, la cognición, la conciencia, la conducta, la percepción, la sensación, el aprendizaje, el lenguaje, etc., lo que dificulta a la persona su adaptación al entorno cultural y social en que vive y crea alguna forma de malestar subjetivo”*.

Las causas que originan la enfermedad mental no responden a un modelo causa-efecto sino que son múltiples los factores que pueden llegar a originarla (factores biológicos, psicológicos, sociales) y en algunos casos desconocidos.

Los trastornos mentales y de conducta no son exclusivos de un grupo social específico. A nivel mundial, y de acuerdo con los estimados proporcionados en el Informe de Salud Mundial 2001 de la OMS, alrededor de 450 millones de personas padecen de trastornos mentales y una de cada cuatro personas desarrollará uno o más trastornos mentales o de conducta a lo largo de su vida.

Resulta complicado realizar estimaciones precisas en relación a la población de personas con enfermedad mental en nuestro entorno. En muchos casos la terminología y definiciones establecidas en las fuentes consultadas difieren en gran medida refiriéndose cada una de ellas a diferentes grupos (algunas hablan de personas con discapacidad en general o personas con certificado de discapacidad, otras de deficiencias mentales, discapacidad psíquica...). A pesar de ello, a continuación se exponen una serie de datos que permiten acercarnos a la magnitud de este colectivo en términos cuantitativos.

Según la Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia 2008 (EDAD 2008), en Euskadi hay 169.400 personas con discapacidad -entendiendo discapacidad como personas que presentan limitaciones importantes para realizar actividades de la vida diaria que hayan durado o se prevea que vayan a durar más de un año y tengan su origen en una deficiencia- de los cuales el 40% son hombres y el 60% mujeres. Se trata aproximadamente del 7% de la población vasca. En función del Territorio

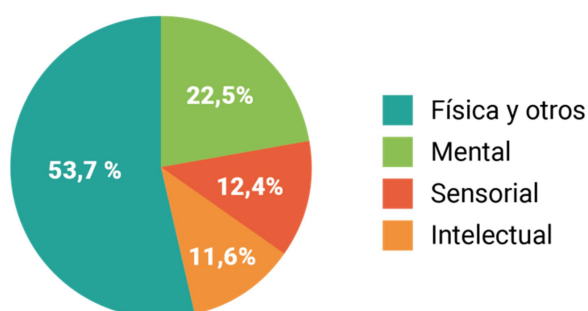
Histórico el 54,4% de estas personas (92.100) se localizan en Bizkaia, el 32,2% (54.500) en Gipuzkoa y el 13,5% (22.800) en Araba.)

Según esta misma encuesta, en Euskadi habría un total de **27.600 personas con “deficiencias mentales” de las cuales 14.000 (el 50,7%) serían mujeres y 13.600 (49,3%) hombres**. No obstante, cabe señalar que la categoría “deficiencias mentales” se están considerando diagnósticos variados como “Retraso madurativo; Deficiencia intelectual profunda y severa; Deficiencia intelectual moderada; Deficiencia intelectual ligera; Inteligencia límite; Demencias; Enfermedad mental; y Otros trastornos mentales y del comportamiento”.

Por otro lado, y en base al estudio “situación real de las personas con discapacidad respecto al empleo” realizado por el Gabinete de Estudios Sociológico EM-EMIKER en 2006, la población con discapacidad (con 33% de minusvalía o más) en la CAPV en edad potencialmente activa (16-64 años) está compuesta por **51.840 personas** (alrededor del 3,4% de la población de dicha edad). Mayoritariamente son **hombres** (31.612, el 61%).

Por otro lado, y según la Base Estatal de las Personas con Discapacidad, en el año 2014 en Euskadi hay aproximadamente **64.400 personas con certificado de discapacidad**. De ellas **14.400 (el 22,4%) cuenta con un certificado de enfermedad mental, siendo el 59,2% hombres y el 40,8% mujeres**.

Personas con certificado de discapacidad.
CAPV. 2014. %

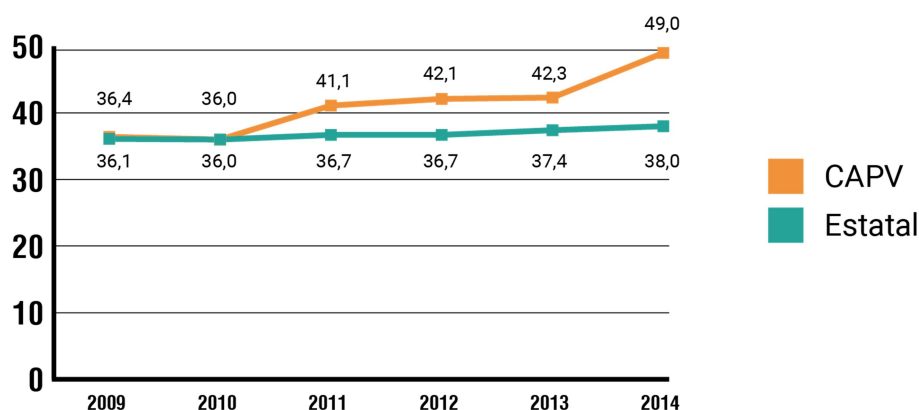


1.2. Discapacidad e inserción laboral

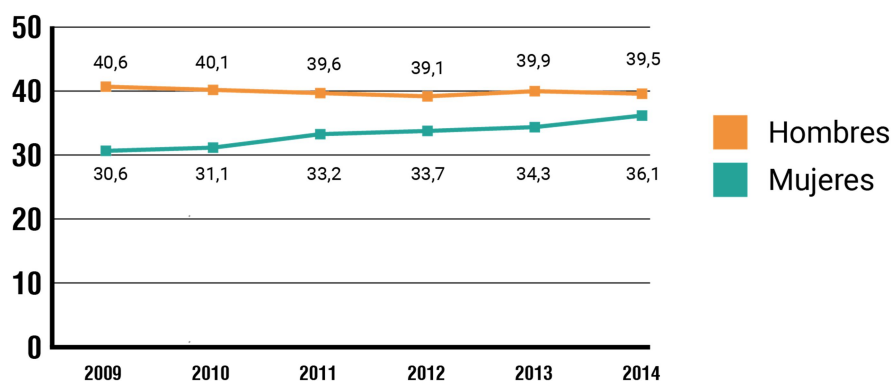
Según la encuesta sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2014 **la tasa de actividad de las personas con discapacidad** (grado de discapacidad superior o igual al 33%) **en la CAPV se sitúa en el 49%**. Si bien es cierto que esta tasa ha crecido progresivamente a lo largo de los últimos años situándose 13 puntos porcentuales por encima de la tasa de actividad para este colectivo en el conjunto del estado-, todavía se sitúa **muy por debajo de la tasa de actividad que presentan las personas sin discapacidad (76,2%)**.

No se dispone de datos para la CAPV de la tasa de actividad según sexo y tipo de discapacidad, aunque sí se cuenta con los resultados estatales. Estos indican que la tasa de actividad masculina se sitúa por encima de la femenina (39,5% y 36,1% respectivamente), si bien es cierto que en los últimos años la diferencia entre sexos se ha ido reduciendo paulatinamente.

**Evolución de la tasa de actividad de las personas con discapacidad.
CAPV Y ESTADO. 2009-2014. %**



**Evolución de la tasa de actividad de las personas con discapacidad según sexo.
Resultados estatales. 2009-2014**



**Tasa de actividad de las personas con discapacidad según tipo de discapacidad.
CAPV. 2014. %.**

	Tasa actividad
Enfermedad mental	28,5
Discapacidad física y otros	40,5
Discapacidad sensorial	50,5
Discapacidad intelectual	30
Total	38

En función del tipo de discapacidad, **las personas con discapacidad mental son las que cuentan con la tasa de actividad más reducida (25,5%).**

1.3. Principales normativas que inciden sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad

Son numerosas las normativas que inciden sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad tanto a nivel internacional como estatal y autonómico. Si bien no es objeto de este estudio hacer una revisión exhaustiva de dichas normativas sí se ha considerado relevante exponer algunas de las más significativas en nuestro entorno.

En primer lugar cabe destacar la **Estrategia Vasca de Empleo 2020**, documento establece las directrices que orientaran las políticas de empleo en Euskadi en los próximos años. En él se pone de manifiesto la negativa situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral actual. Por ello, la tercera orientación establecida en la Directriz del Eje D sobre igualdad de oportunidades expone la necesidad de **mejorar la tasa de actividad y acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad**. Concretamente se menciona la necesidad de consolidar y reforzar las experiencias de éxito logradas hasta el momento en los Centros Especiales de Empleo, así como seguir avanzando en otras líneas como:

- ✓ Poner en valor y mostrar experiencias de las capacidades laborales y del valor añadido que genera el empleo de las personas con discapacidad.
- ✓ Mayor incidencia de los procesos de cualificación dentro de los itinerarios de inserción de las personas con discapacidad.
- ✓ Conseguir el cumplimiento del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. Con la incorporación a empresas de más de 50 trabajadores de un 2% de personas con discapacidad o con el cumplimiento de las medidas alternativas que establece la normativa vigente, mejoraría enormemente el acceso al empleo de este colectivo, ya que todavía existe un elevado incumplimiento de esta normativa. Para ello es necesario complementar la vigilancia y las sanciones con campañas de información y sensibilización.

- ✓ Aprobación y aplicación de cláusulas sociales vinculadas al empleo de las personas con discapacidad en la contratación pública.
- ✓ Identificar nuevas actividades productivas para los Centros Especiales de Empleo, en las cuales se pueda establecer colaboraciones con las empresas de mercado que propicien una mayor generación de ingresos comerciales, a la vez que se refuerzan los vínculos para facilitar la incorporación de las personas con discapacidad al empleo ordinario.
- ✓ Desarrollar servicios especializados de orientación y acompañamiento a la inserción de las personas con discapacidad, siempre en el marco común del modelo de orientación que se desarrolle en Lanbide.
- ✓ Potenciar la innovación tecnológica y las ayudas para la adaptación continua de los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.
- ✓ Establecimiento de redes que permitan integrar los esfuerzos de las instituciones públicas, las empresas y del tercer sector para facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en la línea Las personas con discapacidad se han encontrado tradicionalmente en una situación.

Por otro lado, el vigente **Plan de Empleo 2014-2016** identifica como una debilidad del mercado laboral las “grandes dificultades que encuentran las personas con discapacidad para acceder a un empleo, especialmente en el mercado laboral ordinario” y menciona la “necesidad de seguir incidiendo en la sensibilización entre las empresas y otros agentes sociales sobre la realidad de la discapacidad, las potencialidades de las personas con discapacidad y la normativa y programas de ayudas existentes para la incorporación laboral de las mismas.

El Plan establece varias medidas de incentivación y apoyo al empleo de las personas con discapacidad, especialmente en el Programa Operativo 5, dedicado al empleo inclusivo. Solidaridad por el Empleo. Concretamente dentro del Eje 5.3 referido a la capacitación y apoyo a la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión se menciona la necesidad de apoyar de forma específica a las personas con discapacidad. Las medidas de incentivación y apoyo que se mencionan son:

- ✓ Formación para el empleo para personas en riesgo de exclusión.
- ✓ Procesos de formación y empleo en Centros Especiales de Empleo.
- ✓ Procesos de desarrollo socioprofesional y tránsitos al empleo a través de Empresas de Inserción.
- ✓ Ayudas a la contratación indefinida de personas con discapacidad en empresas ordinarias.
- ✓ Ayudas al empleo con apoyo en el mercado ordinario.
- ✓ Orientación específica a personas con discapacidad y en riesgo de exclusión.
- ✓ Apoyo mediante traducción al lenguaje de signos para permitir la participación en acciones de capacitación estándar a personas con discapacidad auditiva.

Otro documento significativo a destacar en relación a la inserción laboral de las

personas con enfermedad mental es el actual **Plan Estratégico de Lanbide 2013-2016**, el cual establece como Eje estratégico de Actividad 4 el de “avanzar en cohesión social a través de una gestión eficaz de las prestaciones públicas y la inclusión laboral de colectivo con especiales dificultades”.

El objetivo 1 dentro de este eje establece la necesidad de “avanzar en la igualdad de oportunidades independientemente de la edad, sexo, origen, capacidad u otros, e impulsar la inclusión laboral de las personas con dificultades de acceso al empleo, evitando el riesgo y cronificación de la exclusión”. Dentro de este objetivo, la línea de acción 2 especifica la necesidad de “desarrollar medidas de promoción y apoyo a las personas con discapacidad y/o enfermedad mental como actuación transversal en los programas de actividad laboral, formación y fomento del empleo”.

2. METODOLOGÍA

2.2. Objetivos

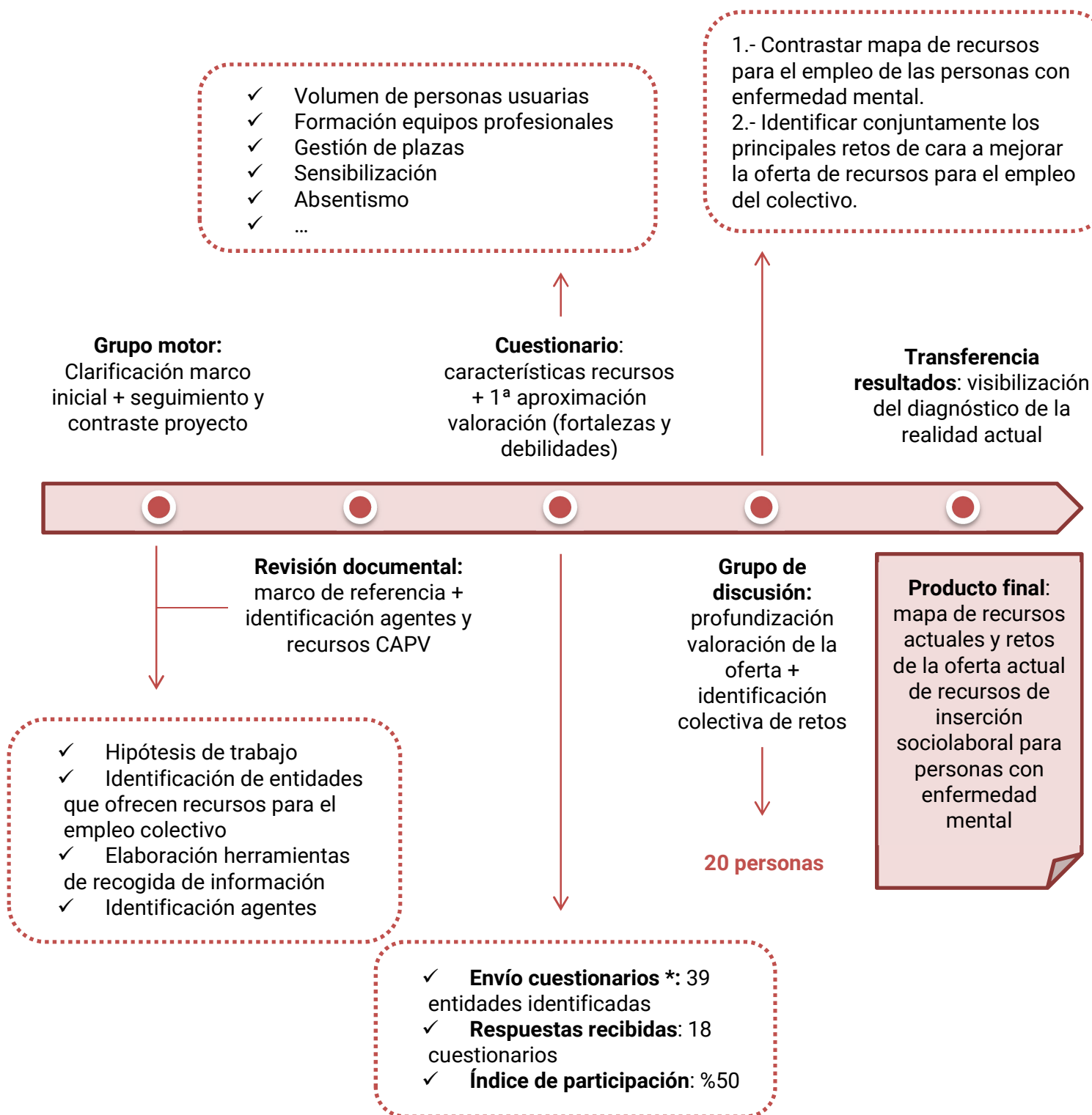
El objetivo general del estudio es:

Realizar un mapa-diagnóstico e identificar colectivamente retos para mejorar la oferta actual de recursos de inserción sociolaboral para personas con enfermedad mental en la CAPV.

Para ello, se han establecido los siguientes objetivos operativos:

- ✓ **Describir los distintos recursos** de inserción sociolaboral para personas con enfermedad mental existentes en la CAPV.
- ✓ Identificar **puntos fuertes y débiles** de la oferta actual de recursos desde distintas ópticas.
- ✓ Consensuar **retos** para la mejora de la oferta de recursos.

2.3. Proceso de trabajo



2.4. Técnicas

1.- Revisión documental:

Se ha realizado una revisión de fuentes relevantes y coherentes con el objeto de estudio incluyendo varias tipologías de información en relación con la temática (normativa, informes nacionales e internacionales, evaluaciones, investigaciones, memorias, estadísticas, etc.). Esta información ha permitido profundizar en el marco de referencia del estudio así como identificar los agentes y recursos que forman parte de la oferta actual de la CAPV.

2.- Sesiones de trabajo equipo motor:

Se ha constituido un grupo motor que ha acompañado el desarrollo de las distintas acciones del proyecto. Este grupo está formado por personal de Fundación EDE – 2 personas con amplia experiencia en el ámbito de la investigación social aplicada y el empleo- por 2 personas de FEDEAFES así como con profesionales del ámbito del empleo de las distintas organizaciones que configuran la red (1 persona de AGIFES, 1 de ASASAM, 2 de ASAFES y 1 de AVIFES) y una personas del Comité de personas con enfermedad mental de FEDEAFES. En total 10 personas han constituido en grupo motor.

Durante la primera fase del proyecto este equipo se ha reunido (presencial y virtualmente) para orientar el proyecto, aportar información sobre entidades que ofrecen recursos para el empleo del colectivo, elaboración de herramientas de recogida de información, identificación de agentes relevantes, establecer hipótesis de trabajo, etc.

Cabe destacar que el proceso de trabajo del equipo motor se ha concebido como una construcción colectiva que parte de un diagnóstico que las personas implicadas realizan y que deriva en la identificación de acciones y cambios para poner en marcha. Es una fórmula de participación para la resolución y cambio de la realidad así como un espacio de toma de conciencia en torno a las distintas realidades sobre las que se trabaja.

Concretamente se han organizado una sesión de trabajo presencial en las que el grupo ha podido participar activamente tanto en el diseño y desarrollo de la investigación:

Participantes de la sesión (24/05/2016):

Mari Jose Cano (Gerente FEDEAFES), **Amaia Arbaiza** (Responsable de proyectos FEDEAFES), **María Isabel** García (Representante del Comité de Personas con Enfermedad Mental), **Veronica Pazos** (Trabajadora Social AGIFES), **Josune Larreategi** (Responsable Centro Ocupacional ASASAM), **Justi Gestoso** (Técnico de empleo ASAFES), **Endika Minguela** (Responsable Centro Especial de Empleo ASAFES), **Resu Casanova** (Responsable Área Social y Educativa AVIFES), **Irama Vidorreta** (Técnico Fundación EDE) y **Carlos García** (Responsable Área de Empleo de Fundación EDE).

3.- Cuestionario:

La recogida de información sobre las personas objeto de estudio se desarrolló entre los meses de junio y octubre de 2016 a través de un cuestionario específicamente diseñado para tal fin.

El cuestionario se componía de varias Fichas independientes (siete en total). En la primera ficha (Ficha.0) se incluían algunas preguntas de carácter general a las que todas las entidades debían responder. A partir de ahí, únicamente debían rellenar las fichas que se correspondan con el o los recursos para el empleo que ofrecían cada entidad (puede verse el cuestionario completo en el ANEXO II).

- Ficha 0. Ficha general
- Ficha 1. Información y Orientación
- Ficha 2: Recursos Formativos
- Ficha 3. Recurso Ocupacional
- Ficha 4. Empleo Protegido
- Ficha 5. Empleo Ordinario
- Ficha 6. Empresa de Inserción

4.- Seminario:

En la segunda fase del proyecto se ha organizado un seminario de trabajo que tuvo lugar en Bilbao (Bolunta). La finalidad de la sesión era ampliar la mirada e involucrar en la reflexión del grupo motor a otros agentes (profesionales del ámbito de la salud, profesionales de programas de empleo de otras entidades, familiares, etc.), con el fin de contrastar con ellos el análisis cuantitativo y además, ahondar en la reflexión de cara a identificar conjuntamente los principales retos para mejorar la oferta de recursos para el empleo del colectivo.

Participaron en la sesión presencial (21/11/2016):

Mari Jose Cano (Gerente FEDEAFES), **Amaia Arbaiza** (Responsable de proyectos FEDEAFES), **María Isabel García** (Representante del Comité de Personas con Enfermedad Mental), **Veronica Pazos** (Trabajadora Social AGIFES), **Josune Larreategi** (Responsable Centro Ocupacional ASASAM), **Resu Casanova** (Responsable Área Social y Educativa AVIFES), **Irama Vidorreta** (Técnico Fundación EDE), **Carlos García** (Responsable Área de Empleo de Fundación EDE), **Kai Alonso** (Familiar persona con enfermedad mental), **Yolanda Secunza** (Familiar persona con enfermedad mental), **Begoña Errazti** (Directora General Fundación Eragintza), **Eneritz Bengoetxea** (Directora de Servicios Psicológicos y Sociolaborales de Fundación Eragintza), **Alesander Gómez** (Técnico Empleo Lantegi Batuak), **Begoña Mata** (Lantegi Batuak), **María Jiménez** (Técnica de Unidad de Apoyo Grupo SIFU), **Sarai Caneda** (Responsable CEE Integra Bilbao), **Gotzon Villano** (Trabajador social del Hospital Psiquiátrico Álava), **Mikel Zarate** (Trabajador social del Hospital Psiquiátrico de Zamudio), **Joseba** (Estudiante en prácticas del Hospital Psiquiátrico de Zamudio),

Yolanda Murga (Trabajadora Social del CSM Llodio).

Excusaron su asistencia:

Justi Gestoso (Técnico de empleo ASAFES), **Endika Minguela** (Responsable Centro Especial de Empleo ASAFES), **Pablo Moratalla** (EHLABE), **Patxi Arrazola** (Oarsoaldea) y **Teodoro Alonso** (Indesa).

Realizaron aportaciones por escrito:

Justi Gestoso (Técnico de empleo ASAFES), **Patxi Arrazola** (Oarsoaldea)

2.5. Objeto de estudio

Todo estudio requiere de una delimitación de su objeto a fin de conseguir alcanzar los objetivos propuestos optimizando los recursos disponibles al tiempo que se garantiza la rigurosidad y tratamiento adecuado del tema. En este caso se ha optado por considerar como universo a estudiar al conjunto de **entidades que ofrecen recursos para la inserción laboral y atienden a personas con enfermedad mental (entidades dirigidas a personas con enfermedad mental específicamente, entidades dirigidas a personas con discapacidad y entidades dirigidas a colectivos en situación de vulnerabilidad o exclusión son actividad significativa con este colectivo).**

En total se han identificado un total de **39 entidades** que ofrecen recursos para el empleo al colectivo de personas con enfermedad mental (Puede verse con más detalle la ficha de información de cada una de estas entidades en el Anexo I).

2.6. Muestra

Se enviaron los cuestionario a las 39 entidades identificadas y finalmente **se han recibido respuesta de 18 entidades, lo que representa un índice de participación del 50%.** A continuación se muestra una tabla con la distribución del universo objeto de estudio y la muestra obtenida en función del Territorio Histórico y el colectivo al que atienden así como e porcentaje de participación alcanzado en cada caso.

		UNIVERSO	MUESTRA	% PARTICIPACIÓN
TERRITORIO HISTÓRICO	ARABA	9	5	55,5
	BIZKAIA	18	8	44,4
	GIPUZKOA	12	5	41,6
COLECTIVO	ENFERMEDAD MENTAL	5	4	80
	DISCAPACIDAD	22	12	54,54
	EXCLUSIÓN SOCIAL	12	2	16,66
	TOTAL	39	18	50

2.7. Análisis

El análisis cuantitativo de datos se ha realizado con el paquete estadístico SPSS, una herramienta estadística que posibilita realizar las fórmulas estadísticas pertinentes para sacar el máximo provecho a los datos disponibles.

Concretamente se ha realizado un primer análisis de carácter descriptivo (estadísticos básicos) que se ha acompañado de una desagregación de datos en función de algunas variables independientes (fundamentalmente en función del colectivo al que atienden).

3. MAPA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL EN LA CAPV

CLASIFICACIÓN DE LOS RECURSOS PARA EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL EN LA CAPV

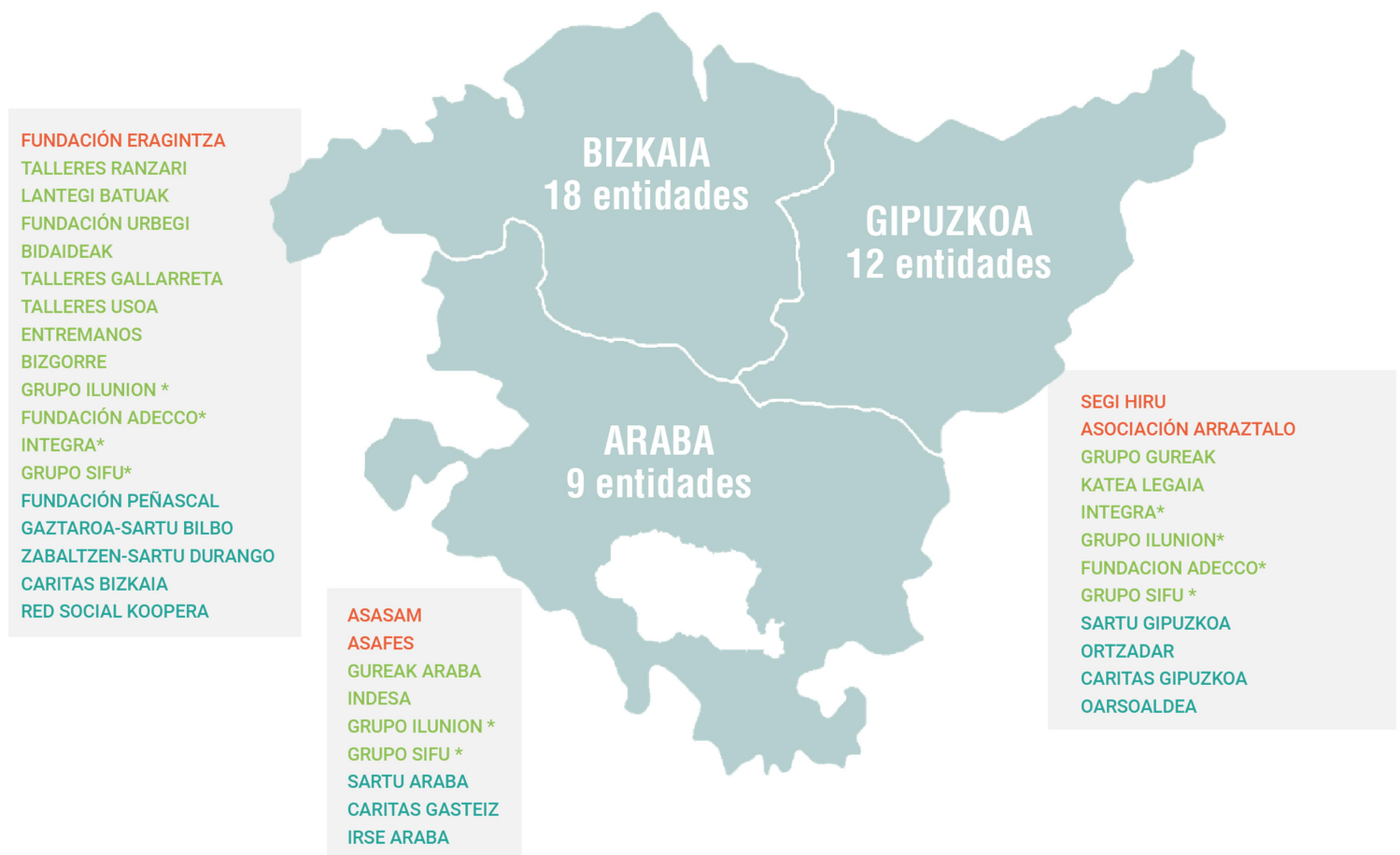
1. CRITERIO 1: en base al territorio en el que se ubica.
 - Araba
 - Bizkaia
 - Gipuzkoa
2. CRITERIO 2: en base al colectivo al que principalmente dirige su acción.
 - Principalmente al colectivo de personas con enfermedad mental.
 - Principalmente a otros colectivos de personas con discapacidad.
 - Principalmente al colectivo de personas en situación y/o riesgo de exclusión social.
3. CRITERIO 3: en base a la etapa en el proceso de inserción laboral.
 - Información y orientación
 - Formación
 - Servicio ocupacional
 - Empleo protegido
 - Empleo ordinario (con o sin apoyo)
 - Empresa de inserción

4. CRITERIO 4: en base a la titularidad de la entidad que lo ofrece.

- Pública
- Privada
- Privada del Tercer Sector
- Privada Otros
- Mixta

5. CRITERIO 5: en base a la actividad principal que desarrolla la entidad que lo ofrece.

- Principalmente recursos laborales
- Oferta variada de recursos, y también laborales.

**BIZKAIA**

Colectivo	N.	%
Enfermedad mental	1	5,6
Discapacidad	12	66,7
Exclusión	5	27,8

ARABA

Colectivo	N.	%
Enfermedad mental	2	22,2
Discapacidad	4	44,4
Exclusión	3	33,3

GIPUZKOA

Colectivo	N.	%
Enfermedad mental	2	16,7
Discapacidad	6	50,0
Exclusión	4	33,3

*Entidades identificadas con más de una sede o delegación

**BIZKAIA**

Tipo de servicio	N.	%
Información y orientación (I-O)	11	61,1
Empleo protegido (EP)	11	61,1
Formación (F)	10	55,6
Servicio Ocupacional (SO)	6	33,3
Empleo ordinario (EO)	4	22,2
Empresa inserción (EI)	2	11,1

ARABA

Tipo de servicio	N.	%
Información y orientación (I-O)	5	55,6
Empleo protegido (EP)	5	55,6
Formación (F)	4	44,4
Servicio Ocupacional (SO)	2	22,2
Empleo ordinario (EO)	2	22,2
Empresa inserción (EI)	2	22,2

GIPUZKOA

Tipo de servicio	N.	%
Información y orientación (I-O)	6	50
Empleo protegido (EP)	5	41,7
Formación (F)	5	41,7
Servicio Ocupacional (SO)	3	25
Empleo ordinario (EO)	2	16,7
Empresa inserción (EI)	1	8,3

*Entidades identificadas con más de una sede o delegación.

** Los porcentajes no suman 100% porque una misma entidad puede ofrecer más de un servicio

FUNDACION ERAGINTZA (M)

TALLERES RANZARI (Pu)

LANTEGI BATUAK (P. NL)

FUNDACION URBEGI (P. NL)

BIDAIDEAK (P. NL)

TALLERES GALLARRETA (Pu)

TALLERES USOA (Pu)

ENTREMANOS (P. NL)

BIZGORRE (P)

GRUPO ILUNION* (P)

FUNDACION ADECCO* (P. NL)

INTEGRA* (P)

GRUPO SIFU* (P)

FUNDACION PEÑASCAL (P. NL)

SARTU BILBAO-GAZTAROA (P. NL)

SARTU DURANGO-ZABALTZEN (P. NL)

CARITAS BIZKAIA (P. NL)

RED SOCIAL KOOPERA (P. NL)



ASASAM (P. NL)

ASAFES (P. NL)

GUREAK ARABA (M)

INDESA (Pu)

GRUPO ILUNION* (P)

GRUPO SIFU* (P)

SARTU ÁLAVA (P. NL)

CARITAS VITORIA (P. NL)

IRSE ALAVA (P. NL)

SEGI HIRU (P. NL)

ASOCIACIÓN ARRAZTALO (P. NL)

GRUPO GUREAK (M)

KATEA LEGAIA (M)

INTEGRA* (P)

GRUPO ILUNION* (P)

FUNDACION ADECCO* (P. NL)

GRUPO SIFU* (P)

SARTU GIPUZKOA (P. NL)

ORTZADAR (P. NL)

CARITAS GIPUZKOA (P. NL)

OARSOALDEA (Pu)

BIZKAIA

Titularidad	N.	%
Pública (Pu)	3	16,7
Privada	14	77,8
Privada	10	55,6
No lucrativa (P. NL)		
Otras Privadas (P)	4	22,2
Mixta (M)	1	5,6

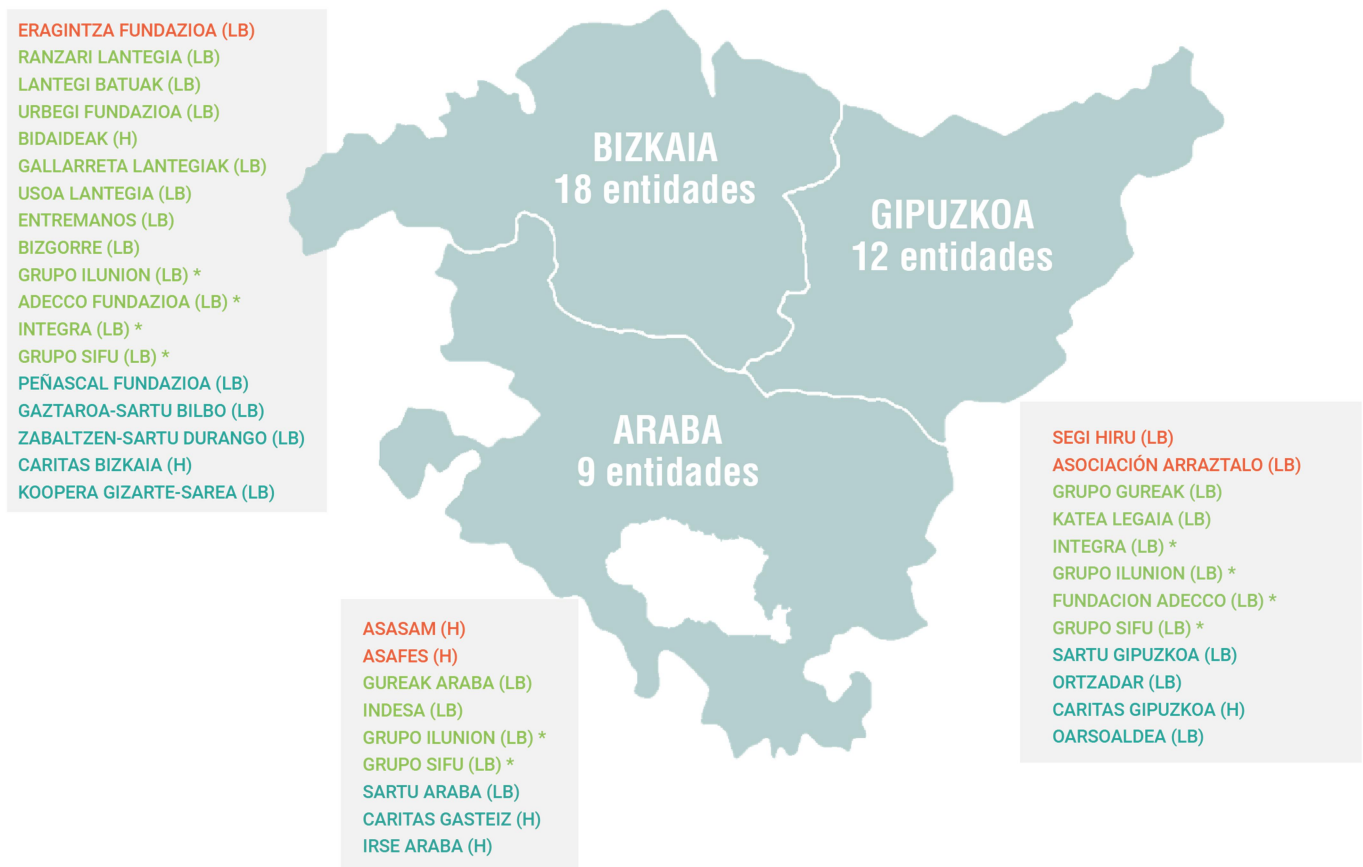
ARABA

Titularidad	N.	%
Pública (Pu)	1	11,1
Privada	7	77,8
Privada	5	55,6
No lucrativa (P. NL)		
Otras Privadas (P)	2	22,2
Mixta (M)	1	11,1

GIPUZKOA

Titularidad	N.	%
Publikoa (PU)	1	8,3
Privada	9	75,0
Privada	6	50
No lucrativa (P. NL)		
Otras Privadas (P)	3	25,0
Mixta (M)	2	16,7

*Entidades identificadas con más de una sede o delegación.

**BIZKAIA**

Actividad	N.	%
Principalmente recursos laborales (RL)	16	88,9
Varios recursos (V)	2	11,1

ARABA

Actividad	N.	%
Principalmente recursos laborales (RL)	5	55,6
Varios recursos (V)	4	44,4

GIPUZKOA

Actividad	N.	%
Principalmente recursos laborales (RL)	11	91,7
Varios recursos (V)	1	8,3

*Entidades identificadas con más de una sede o delegación.

CAPV 39 entidades***TERRITORIO HISTÓRICO**

Araba: 9 (20,5%)
Bizkaia: 18 (46,2%)
Gipuzkoa: 12 (33,3%)

COLECTIVO AL QUE ATIENDE

Discapacidad: 22 (56,4%)
Exclusión social: 12 (30,8%)
Enfermedad mental: 5 (12,8%)

**TIPO DE SERVICIO**

Empleo Protegido: 22 (56,4%)
Información y orientación: 21 (53,8%)
Formación: 19 (48,7%)
Servicio Ocupacional: 10 (25,6%)
Empleo Ordinario: 9 (23,1%)
Empresa inserción: 5 (12,8%)

TITULARIDAD DE LA ENTIDAD

Pública: 5 (12,8%)
Privada: 30 (76,9%)
Privada No Lucrativa: 20 (51,3%)
Privada Otros: 10 (25,6%)
Mixta: 4 (10,2%)

ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD

Principalmente recursos laborales: 32 (82%)
Oferta variada de recursos: 7 (18%)

*Las entidades se contabilizan tantas veces como en territorios distintos tienen actividad.

En este sentido, cabe destacar la presencia de entidades con presencia en los tres territorios, (Grupo Ilunion y Grupo SIFU) y otras con actividad en dos territorios: Integra y Fundación Adecco (ambas con delegaciones en Bizkaia y Gipuzkoa).

Para la elaboración del mapa de recursos para la inserción laboral a personas con enfermedad mental se han identificado un total de **39 entidades**. Casi la mitad de ellas (46,2%) se localizan en Bizkaia, el 33,3% en Gipuzkoa y el 20,5% en Araba. Casi el 77% de las entidades identificadas son de titularidad privada, y la mayor parte de ellas (51,3%), son organizaciones sin ánimo de lucro. Cabe también destacar que el 12,8% de ellas son iniciativas surgidas del ámbito público.

En función al colectivo al que principalmente dirigen su acción, cabe señalar que la mayor parte de ellas se dirigen al colectivo de personas con discapacidad (56,4%), el 30,8% atienden a personas en situación o riesgo de exclusión social y un 12,8% son entidades especializadas en el colectivo de personas con enfermedad mental.

Si se atiende a la actividad que principalmente desarrollan estas entidades cabe señalar que la mayoría (82%) son entidades que ofrece principalmente recursos para el empleo, mientras que el 18% de ellas cuenta con una variada oferta de recursos, entre lo que se encuentran también los recursos laborales.

Por tipo de servicio, los datos muestran que el empleo protegido y la información y orientación laboral son los más habituales entre estas entidades. El 56,4% de ellas ofrecen oportunidades laborales a través del empleo protegido y el 53,8% cuenta con un servicio de información y orientación laboral. Además, el 48,7% ofrece un servicio de formación. Lo menos habitual en este caso es el empleo a través de empresas de inserción. El 12,8% de las entidades identificadas ofrece empleo mediante esta modalidad.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA CONSULTA

4.2. Principales resultados de la consulta

A continuación se presenta con más detalle los principales resultados de la consulta, obtenidos a partir de las respuestas ofrecidas por las 18 entidades que han participado en el estudio. Los resultados se exponen en función de los diferentes tipos de servicios (Información y orientación, Formación, Servicio Ocupacional, Empleo Protegido y Empleo con Apoyo).

Cabe recordar que el índice de participación alcanzado en la consulta es del 50% ya que se obtuvieron las respuestas de 18 entidades de las 39 identificadas.

Muestra: 18 entidades → 50% de las identificadas

Nota: el número total de entidades que responden al cuestionario no coincide con el número de respuestas en cada tipo de servicio ya que una misma entidad puede ofrecer tantas respuestas como servicios disponga.

Información y orientación	Formación	Servicio ocupacional	Empleo protegido	Empleo con apoyo
6 respuestas	5 respuestas	8 respuestas	12 respuestas	5 respuestas

4.3. Información y orientación laboral

Información y orientación

6 respuestas

Eragintza

Indesa 2010

Lantegi
Batuak

Entrema

Fundación Adecco*
(Bilbao y Donostia)

Los servicios de información y orientación laboral son una herramienta fundamental a la hora de mejorar la empleabilidad de las personas con enfermedad mental. A través de estos servicios se diseña el itinerario de inserción laboral de manera personalizada de las personas en búsqueda de empleo, recortando así la distancia entre las personas y el mercado laboral.

Se han recogido respuesta de 6 de las 21 entidades identificadas en el mapa con recursos de información y orientación laboral para el colectivo, lo que supone aproximadamente el 28,57% de ellas.

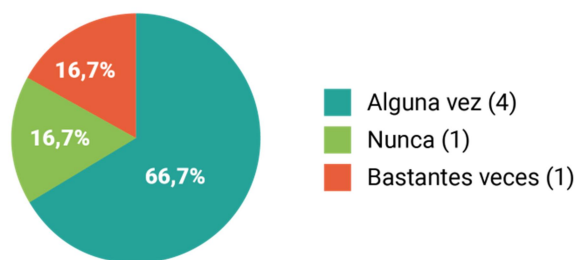
Atendiendo al volumen de personas se estima que alrededor de **550 personas con enfermedad mental han sido atendidas en 2015 en alguno de los recursos de información y orientación laboral** de las entidades participantes. Siete de cada diez de ellas son **hombres**. De manera mayoritaria (73,1%) estas personas de las personas son **atendidas en estos recursos especializados en personas con enfermedad mental**.

73,1%

A lo largo de 2015...	Total	Org. Especializadas en EM	Org. No Especializadas en EM
Nº total de usuarias con enfermedad mental	550	402	148
Peso personas con enfermedad mental sobre total usuarias	-	100%	12,7%
Hombres con enfermedad mental	69%	69%	69,4%
Mujeres con enfermedad mental	31%	31%	30,6%

El 100% de las organizaciones consultadas aseguran que **las personas que informan y orientan al colectivo de personas con enfermedad mental en el ámbito laboral tienen formación específica en relación con el colectivo**. A pesar de ello **la gran mayoría** de entidades (5 de 6 respuestas) reconocen que estos y estas profesionales **han sentido la necesidad de recibir mejor formación en relación al colectivo**.

¿Alguna vez los y las profesionales de su entidad que informan y orientan en el ámbito laboral han echado en falta una mejor formación en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?



4.4. Recursos formativos

Formación
5 respuestas
ASAFES
Eragintza
Grupo Gureak
Lantegi Batuak
Entremanos

La formación es un instrumento básico para facilitar la integración laboral de las personas con enfermedad mental en la medida en que permite abrir el abanico de la oferta laboral a la que puedan acceder y contrarrestar los efectos negativos que pueda tener la discapacidad a la hora de poder optar a diferentes puestos de trabajo.

Se han recogido respuesta de 5 de las 19 entidades identificadas en el mapa con recursos formativos para el colectivo, lo que supone aproximadamente el 26,3% de ellas.

Atendiendo al volumen de personas se estima que unas **801 personas con enfermedad mental han sido atendidas en 2015 en alguno de los recursos formativos** de las entidades participantes. La mayoría de ellas (65,5%) han sido **atendidas en entidades especializadas en personas con enfermedad mental**.

La **tasa de abandono** de las acciones formativas impartidas se sitúa en el **6%**, siendo **notablemente más reducida en los recursos especializados** en el colectivo; 4,6% frente a 8,5%. En función del sexo llama especialmente la atención la **elevada tasa de abandono de los hombres en las organizaciones no especializadas** que se incrementa hasta el 11%.

A lo largo de 2015...	Total	Org. Especializadas en EM	Org. No Especializadas en EM
Personas con enfermedad mental que finalizan la acción formativa	801	532	269
Peso de las personas con enfermedad mental sobre total personas matriculadas	-	100%	18,6%
Tasa de abandono de las acciones formativas	6%	4,6%	8,5%
Tasa de abandono de hombres	5,1%	5,2%	5%
Tasa de abandono mujeres	6,5%	4,4%	11%

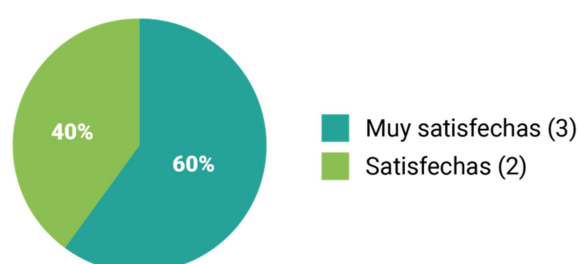
Se advierten algunas diferencias en el tipo de formación que reciben las personas con enfermedad mental en función del tipo de organización. Así, resulta mucho más habitual la formación en adquisición de herramientas laborales (centrada en la recuperación o adquisición de hábitos básicos de trabajo y habilidades sociolaborales) en las entidades especializadas en el colectivo (75,8%), mientras que entre las no especializadas en enfermedad mental es más frecuente (41,3%) la formación prelaboral del colectivo (orientada a mejorar las competencias personales y técnicas que permitan a una persona desenvolverse de manera adecuada en un contexto laboral. Por ejemplo; manipulación alimentos, formación en nuevas tecnologías, etc.).

Por otro lado, 4 de las 5 entidades consultadas aseguran que **la gestión de la formación es propia**, es decir, son las propias entidades las que se encargan de la organización y el desarrollo de las acciones formativas mientras que una de ellas asegura que la gestión es mixta.

Recursos formativos finalizados por personas con enfermedad mental...	Total	Org. Especializadas en EM	Org. No Especializadas en EM
Personas con enfermedad mental que finalizan la acción formativa	801	532	269
Adquisición de herramientas laborales	54,1%	75,8%	11,2%
Formación Prelaboral	24,6%	16,2%	41,3%
Prácticas laborales	2,0%	2,8%	0,4%
Formación ocupacional	5,2%	2,3%	11,2%
Formación continua	14,1%	3,0%	36,1%

Todas las entidades consultadas aseguran que las personas con enfermedad mental están satisfechas o muy satisfechas con dichas acciones formativas recibidas.

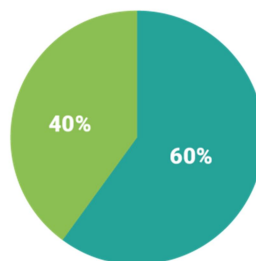
¿Cuál diría que es el grado de satisfacción de las personas con enfermedad mental con respecto a las acciones formativas recibidas en su entidad?



Tres de las cinco organizaciones consultadas con recursos formativos aseguran que todas las personas que imparten formación en sus recursos cuentan con formación específica del colectivo de personas con enfermedad mental. Dos de ellas afirman que no todas las personas formadoras cuentan con este tipo de recursos aunque algunas sí.

A pesar de ello, todas las entidades aseguran que las personas que imparten formación al colectivo han echado en falta una mejor formación en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental alguna vez.

¿Las personas formadoras de los recursos formativos que ofrece su entidad, ¿tienen algún tipo de formación específica en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?



- Todas las personas tienen formación en relación con el colectivo.
- No todas las personas tienen formación en relación con el colectivo, pero algunas sí

Por último, cabe señalar que el 100% de las organizaciones aseguran que todas las acciones formativas que imparten se adaptan a las necesidades específicas del colectivo de personas con enfermedad mental. Cuando se les pregunta por las principales adaptaciones que realizan mencionan las siguientes cuestiones:

- ✓ El horario (teniendo en cuenta las medicaciones y característica del colectivo).
- ✓ La distribución en los contenidos didácticos.
- ✓ La empresa encargada de dar la formación (con conocimiento del colectivo).
- ✓ Número de horas lectivas de la formación (nunca superior a 5 horas diarias).
- ✓ Formación al profesorado.
- ✓ Descansos.
- ✓ Cursos específicos dirigidos al abordaje de capacidades deterioradas por la enfermedad mental.
- ✓ En la programación pedagógica de las sesiones (materiales y dinámicas).

Servicio ocupacional

8 respuestas

ASAFES

ASASAM

Eragintza

Lantegi
Batuak

Talleres
Gallarreta

Taller
Usoa

Grupo Gureak

Entremanos

4.5. Recursos ocupacionales

El recurso ocupacional se presentan como una opción para quienes, en razón de su limitación, no pueden desarrollar su capacidad laboral en una empresa o un centro especial de empleo y su finalidad es proporcionar servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a estas personas. La actividad en ellos desarrollada por las personas con discapacidad no puede ser considerada como empleo al prevalecer los criterios terapéuticos por encima de los de productividad y rentabilidad económica.

Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los centros ocupacionales para personas con discapacidad define los centros ocupacionales como *“un medio adecuado para la superación de los obstáculos que encuentran las personas con discapacidad en el proceso de la integración laboral, cuando por su discapacidad no puedan acceder al empleo en una empresa o en un centro especial de empleo”*.

Se han recogido respuesta de 8 de las 10 entidades identificadas en el mapa con recursos ocupacionales para el colectivo, lo que supone el 80% de ellas.

Atendiendo al volumen de personas se estima que unas **139 personas con enfermedad mental han sido atendidas en 2015 en alguno de los recursos ocupacionales** de estas entidades. Siete de cada diez son hombres. Cabe señalar además que prácticamente todas ellas (95%) son atendidas en **entidades especializadas en personas con enfermedad mental**.

A lo largo de 2015...	Total	Org. Especializadas en EM	Org. No Especializadas en EM
Personas usuarias con Enfermedad Mental	139	132	7
Peso de las personas con enfermedad mental sobre total personas usuarias	-	100%	0,4%
Hombres con enfermedad mental usuarias	70,5%	71,2%	57,1%
Mujeres con enfermedad mental usuarias	29,5%		42,9%

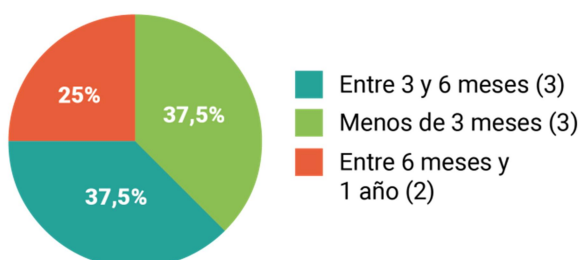
95%

Nota: es importante aclarar que Lantegi Batuak no tienen personas con EM en el servicio ocupacional y el Grupo Gureak no especifica el número de personas con EM en este servicio.

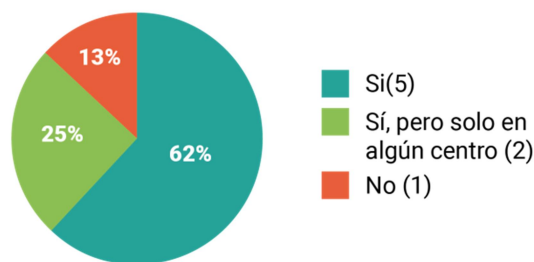
Seis de las ocho entidades consultadas aseguran que el tiempo medio de espera entre la solicitud de una plaza en el recursos ocupacional de su entidad y la concesión de dicha plaza es **inferior a los seis meses**. Dos de ellas afirman que este tiempo se prolonga entre los seis meses y el año.

Por otro lado, cabe destacar que cinco entidades indican que en su entidad **existe lista de espera** para el acceso al recurso ocupacional. Dos de ellas afirma que esta lista únicamente existe en alguno de los centros ocupacionales con los que cuenta la entidad y solo una de estas entidades asegura no tener lista de espera.

Aproximadamente, ¿cuál es el tiempo medio de espera entre la solicitud de una plaza en un recurso ocupacional de su entidad y la concesión de dicha plaza?



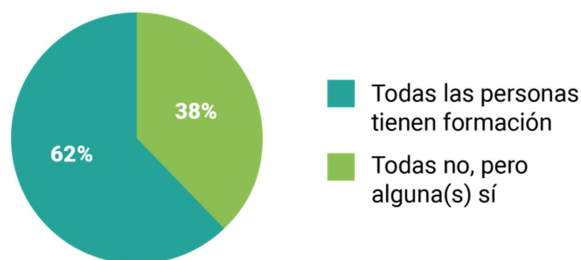
Actualmente, ¿existe lista de espera para acceder al recurso(s) ocupacional(es) de su entidad?



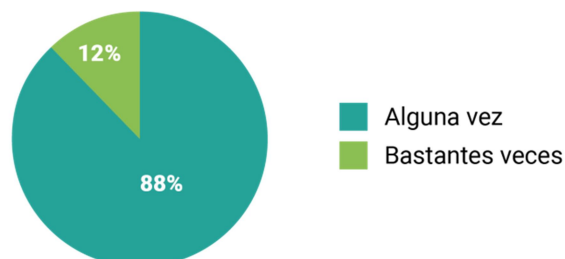
Cinco de las ocho organizaciones consultadas con recursos ocupacionales (62%) aseguran que todos los y las profesionales de los recursos ocupacionales de la entidad cuentan con formación específica del colectivo de personas con enfermedad mental. Tres de ellas indican que no todas las personas formadoras cuentan con este tipo de formación aunque algunas sí.

A pesar de ello, todas las entidades aseguran que estos y estas profesionales de los recursos ocupacionales han echado en falta una mejor formación en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental al menos alguna vez.

Los y las profesionales del recurso(s) ocupacional(es) de su entidad, ¿tienen algún tipo de formación específica en relación al colectivo de personas con enfermedad mental?

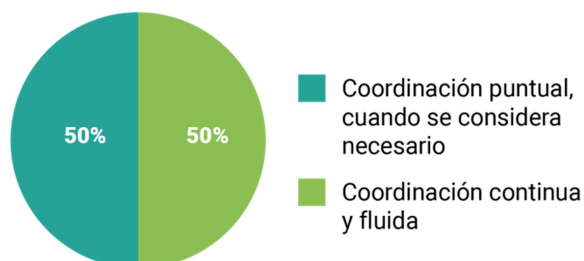


¿Alguna vez los y las profesionales del recurso(s) ocupacional(es) de su entidad han echado en falta una mejor formación en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?



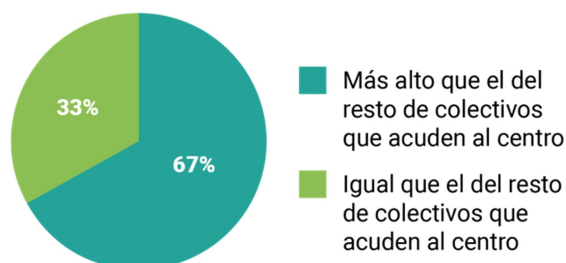
En relación a la coordinación de los recursos ocupacionales con la red de centros de salud mental cabe señalar que la mitad de las entidades aseguran que ésta coordinación es continua y fluida mientras que la otra mitad considera que la coordinación es puntual y generalmente se produce cuando el centro ocupacional o el centro de salud mental lo considera necesario.

¿Cómo describiría la coordinación entre los y las profesionales del recurso(s) ocupacional(es) de su entidad y la red de centros de salud mental que atienden a las personas con enfermedad mental usuarias de dichos recursos?



Dos de las tres entidades no especializadas en enfermedad mental consultadas aseguran que el absentismo de este colectivo en los recursos ocupacionales de su entidad es superior al del resto de colectivos que acuden al recurso ocupacional. Una de ellas asegura que la tasa de absentismo de los distintos colectivo que acuden al recurso es igual.

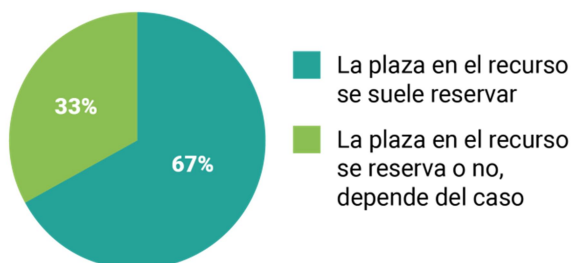
El absentismo de las personas con enfermedad mental en el recurso(s) ocupacional(es) de su entidad es...



(*) Solo responden las organizaciones que además de enfermedad mental, intervienen con otros colectivos.

Resulta habitual que las entidades reserven la plaza a una persona con enfermedad mental ante bajas de larga duración y/o bajas frecuentes a consecuencia de la enfermedad mental (esto sucede en 4 de las entidades consultadas). Sin embargo, dos entidades aseguran que la reserva de la plaza depende del caso concreto.

¿Qué sucede con la plaza en el recurso(s) ocupacional(es) de su entidad cuando a una persona con enfermedad mental con plaza en el recurso se le reconocen bajas médicas de larga duración y/o bajas médicas frecuentes como consecuencia de su enfermedad mental?

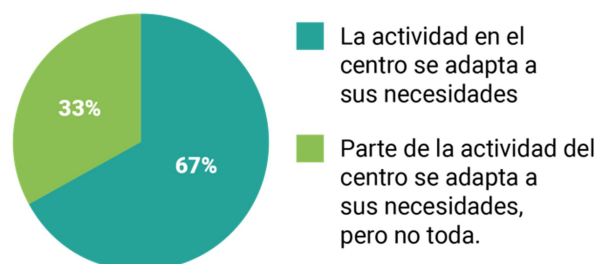


A lo largo de 2015 un total de **58 personas con enfermedad mental transitaban de un recurso ocupacional a otro recurso de empleo** (CEE o empleo ordinario). La mayor parte de los casos fueron **hombres** los que transitaban a estos recursos (66,7%). En función del tipo de organización cabe señalar que el 63,8% de las personas que transitan a otros recursos de empleo lo hace dentro de una entidad especializada en enfermedad mental.

A lo largo de 2015....	Guztira	Org. Especializadas en EM	Org. No Especializadas en EM
Total personas con enfermedad mental que transitan a CEE o Empleo normalizado.	58	37	21
Peso personas con enfermedad mental que transita a CEE o empleo protegido sobre el total de personas que transitan.	-	100%	27,3%
Mujeres con enfermedad mental que transitan a CEE o empleo normalizado.	33,3%	24,3%	38%
Hombres con enfermedad mental que transitan a CEE o empleo normalizado.	66,7%	75,7%	62%

Nota: el número de personas con enfermedad mental que transita de SO a CEE o Empleo Ordinario en organizaciones no especializadas en enfermedad mental (21) es superior al registrado en estas entidades para el total de personas usuarias de servicios ocupacionales (7) ya que en esta ocasión sí se cuenta con información del Grupo Gureak.

Por último, cabe señalar que la mayor parte de las entidades consultadas aseguran que la actividad en el recurso ocupacional se adapta a las necesidades específicas del colectivo de personas con enfermedad mental mientras que dos de estas entidades indican que no toda la actividad se adapta a dichas necesidades aunque sí parte de ella.



Cuando se les pregunta por las principales adaptaciones que realizan mencionan las siguientes cuestiones:

- ✓ Cada persona atendida se le trata de manera individualizada.
- ✓ Coordinación fluida con la familia y con el centro de salud mental, porque intentamos adaptarnos a todas las demandas existentes de cada uno de ellos y ellas.
- ✓ Las tareas diarias están adaptadas a sus gustos y preferencias.
- ✓ Se suelen conceder permisos especiales para la realización de otras actividades complementarias al Centro Ocupacional sabiendo que esas actividades ayudan a la persona en su bienestar emocional.
- ✓ Se trabajan otros aspectos previos al empleo, excursiones a otros recursos, etc.
- ✓ Se respeta el ritmo de trabajo de cada persona teniendo en cuenta la situación personal en la que se encuentra en cada momento.
- ✓ Se adapta el horario de entrada al centro, de manera puntual, cuando la persona por causas relacionadas con la enfermedad mental necesita descansar más.
- ✓ Adaptación a procesos de envejecimiento.
- ✓ Apoyo a personas en fases tempranas de la enfermedad.

- ✓ Delimitación del tiempo que dedica a una misma tarea.
- ✓ Adaptación del proceso de incorporación al recurso.

Empleo protegido

1 respuesta

ASAFES

Eragintza

Lantegi Batuak

Gallarreta

Indesa

Ranzari

Grupo SIFU*
(Araba, Bizkaia eta
Gipuzkoa)

Taller Usoa

Entremanos

Integracee
Donostia

4.6. Empleo protegido

Se entiende por **empleo protegido** aquel que ha sido generado para personas con discapacidad en empresas ordinarias que cumplen determinadas características orientadas a facilitar la incorporación de trabajadores con discapacidad al mercado laboral.

Las principales organizaciones generadoras de empleo protegido a nivel estatal han sido históricamente los **Centros Especiales de Empleo (CEE)**. El empleo generado en estos centros en principio reúne las mismas características que el generado en el mercado ordinario si bien es cierto que los CEE deben ofrecer una serie de apoyos que faciliten la integración laboral de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Según el artículo 42 de la Ley, 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) los centros especiales de empleo *“son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal”*.

Aunque la incorporación laboral a través de los CEE es la modalidad de empleo protegido más habitual existen otras fórmulas que, a pesar de ser menos utilizadas, tienen también un gran potencial como generadoras de empleo en el colectivo de personas discapacidad.

Los **enclaves laborales** son una fórmula de empleo protegido que pretende acercar los CEE a las empresas ordinarias. El enclave laboral es el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo y el CEE para la realización de obras o servicios que tienen relación directa con la actividad normal de la empresa. Para su realización, un grupo de personas trabajadoras con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente a la empresa colaboradora. La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al CEE.

El Capítulo I de las Disposiciones Generales del Real Decreto 290/1994, de 20 de febrero, regula los enclaves laborales como medida de fomento de empleo que lo define como *“el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad*

normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”.

Se han recogido respuesta de 12 de las 22 entidades identificadas en el mapa con recursos de empleo protegido, lo que representa el 54,5% del total.

Atendiendo al volumen de personas se estima que unas **803 personas con enfermedad mental han sido atendidas en 2015 en alguno de los recursos de empleo protegido. El 65% de ellas ocupan una plaza en un CEE**, el 28,6% de los casos es un enclave laboral y solo el 6,5% pertenece a una brigada móvil. En función de tipo de organización se advierte que **el empleo a través de un CEE es una fórmula mucho más habitual en las organizaciones especializadas en enfermedad mental (86,6%)**. En las no especializadas en el colectivo esta fórmula también es la más habitual si bien el peso es notablemente menor (60,5%) al tiempo que se incrementa el peso de otras fórmulas como el enclave (32,1% frente a 11,2% en las especializadas).

A diferencia de lo que ocurría en otros recursos, **únicamente el 16,7% de las personas en recursos de empleo protegido lo hace dentro de una entidad especializada en enfermedad mental.**



A lo largo de 2015....	Total	Org. Especializadas en EM	Org. No Especializadas en EM
Total personas usuarias empleo protegido	803	134	564
Brigadas móviles	6,5%	2,2%	7,3%
Enclave Laboral	28,6%	11,2%	32,1%
Personas usuarias con enfermedad mental en CEE	64,9%	86,6%	60,5%

Atendiendo exclusivamente al empleo protegido a través de los CEE se advierte que **a lo largo de 2015 un total de 521 personas con enfermedad mental ocuparon una plaza en uno de estos recursos**. La mayoría (62,8%) hombres. Únicamente el 22,3% de estas plazas eran gestionadas a través de entidades especializadas en enfermedad mental.

Por otro lado, cabe señalar que las personas con enfermedad mental representan el **17,85% de las personas con un empleo protegido en los CEE de las entidades no especializadas en el colectivo consultadas.**

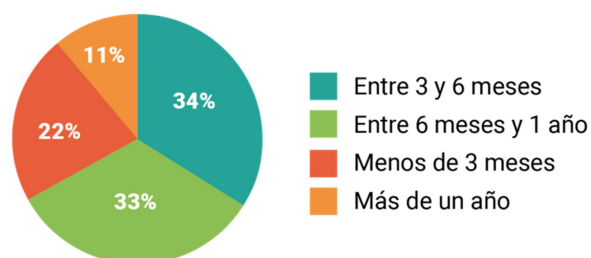
A lo largo de 2015 en los CEE...	Total	Org. Especializadas en EM	Org. No Especializadas en EM
Personas usuarias con enfermedad mental en CEE	521	116	405
Peso usuarias con enfermedad mental sobre el total personas usuarias en CEE	-	100%	17,85%
Hombres con enfermedad mental en CEE	62,8%	69%	67,4%
Mujeres con enfermedad mental en CEE	37,2%	31%	32,6%

22,3%

Cinco de las entidades consultadas aseguran que el tiempo medio de espera entre la solicitud de una plaza en el CEE de su entidad y la concesión de dicha plaza es **inferior a los seis meses**. Tres afirman que el plazo se prolonga entre los 6 meses y un año y una de ellas asegura que el tiempo de espera es superior al año.

Por otro lado, cabe destacar que seis de estas entidades indican que en su entidad existe lista de espera para el acceso al CEE. Dos de ellas afirma que esta lista únicamente existe en alguno de los centros ocupacionales con los que cuenta la entidad y solo una de estas entidades asegura no tener lista de espera.

Aproximadamente, ¿cuál es el tiempo medio de espera entre la solicitud de una plaza en un Centro Especial de Empleo de su entidad y la concesión de dicha plaza?



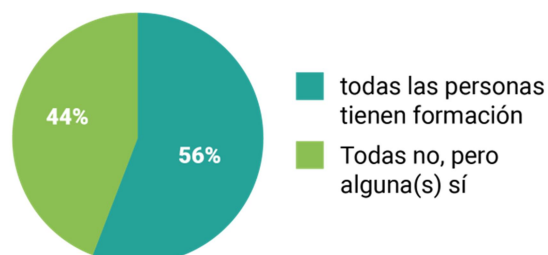
Actualmente, ¿existe lista de espera para acceder al Centro(s) Especial(es) de Empleo gestionados por su entidad?



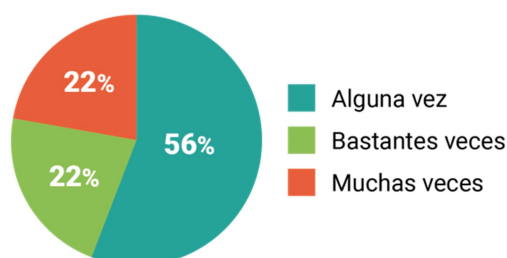
Cinco de las ocho organizaciones consultadas con recursos ocupacionales (56%) aseguran que todos los y las profesionales de los CEE de la entidad cuentan con formación específica del colectivo de personas con enfermedad mental. Cuatro de ellas indican que no todas las personas formadoras cuentan con este tipo de formación aunque algunas sí.

A pesar de ello, todas las entidades aseguran que estos y estas profesionales de los CEE han echado en falta una mejor formación en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental al menos alguna vez. De hecho, cuatro de ellas aseguran que esto ha sido así bastante o muchas veces.

Los y las profesionales del Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad, ¿cuentan con formación específica en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?

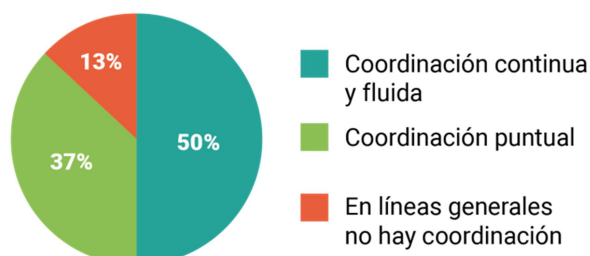


¿Alguna vez los y las profesionales del Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad han echado en falta una mejor formación en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?



En relación a la coordinación de CEE con la red de centros de salud mental cabe señalar que la mitad de las entidades aseguran que ésta coordinación es continua y fluida. Un tercio de las organizaciones asegura que la coordinación es puntual y generalmente se produce cuando el centro ocupacional o el centro de salud mental lo considera necesario y una entidad afirma que en líneas generales no hay coordinación con la red de centros de salud mental.

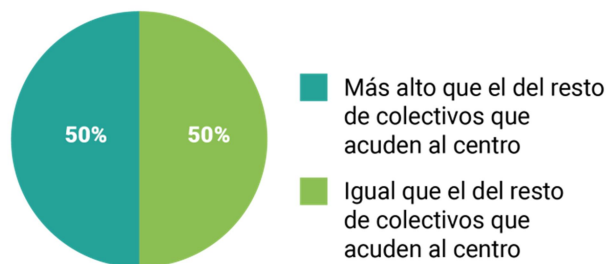
¿Cómo diría que es la coordinación entre los y las profesionales del Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad y la red de centros de salud mental en los casos de personas usuarias con enfermedad mental?



La mitad de las entidades no especializadas en enfermedad mental consultadas aseguran que el absentismo de este colectivo en los recursos ocupacionales de su entidad es superior al del resto de colectivos que acuden al recurso ocupacional mientras que la otra mitad afirma que esta tasa es igual a la del resto de colectivos que acuden al centro.

Cabe señalar también que dos de estas entidades aseguran haber puesto en marcha alguna acción para tratar de reducir la tasa de absentismo del colectivo. Estas acciones concretamente tienen que ver con la flexibilidad horario, la coordinación con las familias y los planes personales.

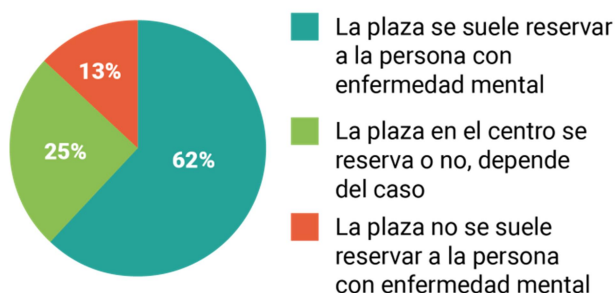
El absentismo laboral de las personas con enfermedad mental en el Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad es...



(*) Gaixotasun mentala duten pertsonekin ez ezik, beste kolektibo batzuekin ere lan egiten duten erakundeek bakarrik erantzuten dute.

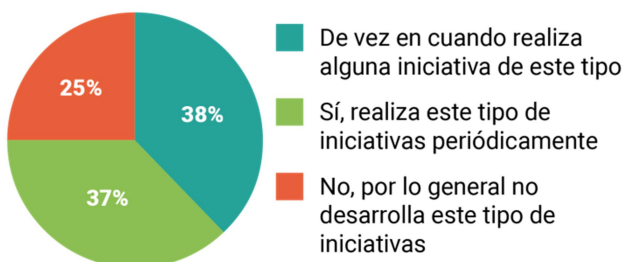
Resulta habitual que las entidades reserven la plaza a una persona con enfermedad mental ante bajas de larga duración y/o bajas frecuentes a consecuencia de la enfermedad mental (esto sucede en 5 de las 8 entidades consultadas). Dos entidades aseguran que la reserva de la plaza depende del caso concreto mientras que una entidad asegura que la plaza en estos casos no se suele reservar.

¿Qué sucede con la plaza en el Centro(s) Especial(es) de Empleo en su entidad cuando a una persona con enfermedad mental se le reconocen bajas médicas de larga duración y/o bajas médicas frecuentes como consecuencia de su enfermedad mental?



Tres de las entidades consultadas aseguran realizar acciones de sensibilización a los clientes del CEE de manera periódica, y otras tres indican que ponen en marcha iniciativa de este tipo puntualmente. Dos de ellas reconocen que por lo general no desarrollan este tipo de iniciativas con los clientes.

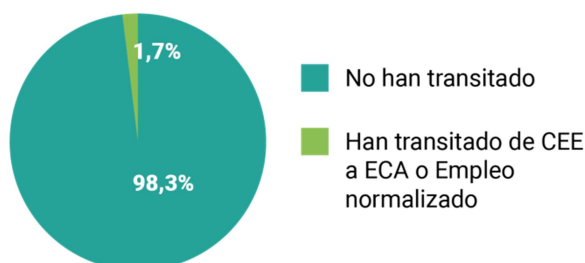
¿Su entidad desarrolla alguna iniciativa (actividad, acción, programa...) encaminada a sensibilizar a los clientes del Centro(s) Especial(es) de Empleo en relación con la enfermedad mental?



A lo largo de 2015 Un total de **7 personas con enfermedad mental de las entidades consultadas han transitado de un CEE a un empleo ordinario (con o sin apoyo).**

No se advierten diferencias en función del tipo de organización, siendo el porcentaje de transiciones de estas características muy similar entre organizaciones especializadas en el colectivo de personas con enfermedad mental (1,72%) y las no especializadas (1,65%).

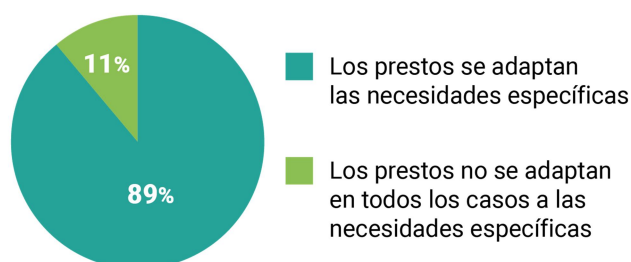
A lo largo de 2015, ¿aproximadamente cuántas personas con enfermedad mental han transitado de un Centro Especial de Empleo de su entidad a un empleo ordinario con o sin apoyo (dentro o fuera de su entidad)?



1,72% org. especializadas en EM.
1,65% org. no especializadas en EM

Por último, cabe señalar que la gran mayoría de entidades consultadas aseguran que **la actividad en el CEE se adapta a las necesidades específicas del colectivo de personas con enfermedad mental** y únicamente una de estas entidades indican que no toda la actividad se adapta a dichas necesidades aunque sí en parte.

¿Hasta qué punto es habitual adaptar los puestos de trabajo que ocupan las personas con enfermedad mental en el Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad a sus necesidades específicas?



Las principales adaptaciones que mencionan son las siguientes:

- ✓ Los horarios y jornadas están adaptadas a las personas trabajadoras (jornadas sin turnos, flexibilidad de horarios, reducción de jornada, descansos extras entre tareas...).
- ✓ Seguimiento continuado con coordinaciones muy fluidas con la red de salud mental.
- ✓ Selección del puesto en función de las capacidades y potencialidades de la persona.
- ✓ Atención a los procesos de envejecimiento.
- ✓ Delimitación del tiempo que dedica a una misma tarea.
- ✓ Adecuación de cargas de trabajo.
- ✓ Secuenciación de procesos.
- ✓ Procesos formativos.
- ✓ Apoyos puntuales de profesionales.
- ✓ Tipo de labores que pueden realizar.
- ✓ Atención a las necesidades individuales (damos todo tipo de facilidades para que acudan a sus centros de tratamiento...).

**Empleo ordinario
con apoyo****5 respuestas**

ASAFES

Eragintza

Lantegi Batuak

Grupo Gureak

Entremanos

4.7. Empleo con apoyo

El **empleo con apoyo** (ECA) es un modelo de integración laboral basado en el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas ordinarias para personas con discapacidad mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo.

Según el artículo 2 del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo se entiende por empleo con apoyo *“el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por reparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”*.

Se han recogido respuesta de 5 de las 9 entidades identificadas en el mapa con recursos de empleo con apoyo, lo que representa el 55,5% del total.

Atendiendo al volumen de personas se estima que a lo largo de 2015 unas **63 personas con enfermedad mental han accedido a empleo con apoyo**. La mayoría son **hombres** (69,8%) en la mayor parte de los casos a través de entidades especializadas en enfermedad mental (76,2%). Dos de cada tres inserciones laborales se hacen a través de jornadas de trabajo a tiempo parcial, si bien este tipo de jornada parece ser un recurso más habitual en las entidades especializadas en el colectivo de personas con enfermedad mental.

Por otro lado, cabe señalar que las personas con enfermedad mental representan el **20,5% de las personas con un empleo con apoyo en las entidades no especializadas en el colectivo consultadas**.

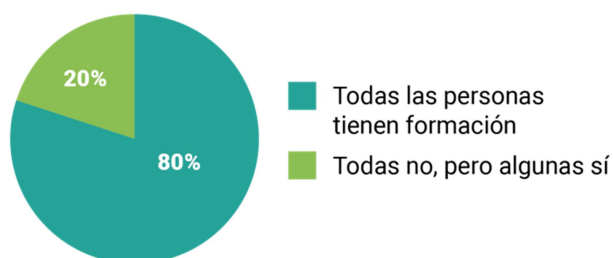


A lo largo de 2015....	Total	Org. Especializadas en EM	Org. No Especializadas en EM
Inserciones laborales de personas con enfermedad mental	63	48	15
Peso de las inserciones laborales de personas con enfermedad mental sobre el total de inserciones laborales	-	100	20,5%
Inserciones laborales de hombres con enfermedad mental	69,8%	81,3%	33,3%
Inserciones laborales de mujeres con enfermedad mental	30,2%	18,8%	66,7%
Inserciones laborales de personas con enfermedad mental a jornada completa	34,9%	31,3%	46,7%
Inserciones laborales de personas con enfermedad mental a jornada parcial	65,1%	68,8%	53,3%

La mayor parte de las entidades consultadas aseguran que todos los y las profesionales que participan en el programa de empleo con apoyo de su entidad cuentan con formación específica del colectivo de personas con enfermedad mental. Una de ellas indican que no todas las personas formadoras cuentan con este tipo de formación aunque algunas sí.

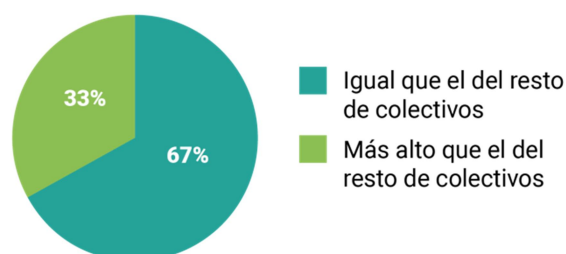
El 100% de las organizaciones aseguran que los y las profesionales del programa de empleo con apoyo ha echado en falta la necesidad de recibir formación en relación al colectivo de personas con enfermedad mental al menos en alguna ocasión.

¿Los y las profesionales de su entidad que participan en el programa de Empleo con Apoyo de su entidad, ¿tienen algún tipo de formación específica en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?



Dos de las tres entidades no especializadas en enfermedad mental consultadas asegura que el absentismo de este colectivo que participan en el programa de empleo con apoyo de su entidad es igual a la del resto de colectivos que acuden al centro. Una de ellas, en cambio, indica que la tasa de absentismo en este colectivo es superior al de otros colectivos.

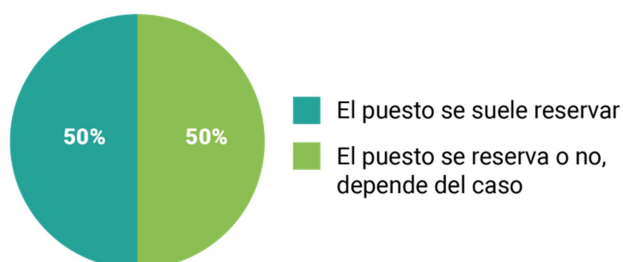
El absentismo de las personas con enfermedad mental que participan en el programa de Empleo con Apoyo de su entidad es...



(*) Solo responden las organizaciones que además de enfermedad mental, intervienen con otros colectivos.

La mitad de las entidades consultadas aseguran reservar la plaza a una persona con enfermedad mental ante bajas de larga duración y/o bajas frecuentes a consecuencia de la enfermedad mental. La otra mitad indica que la plaza e reserva dependiendo del caso concreto.

¿Qué sucede con el puesto que ocupa una persona con enfermedad mental a través del programa de Empleo con Apoyo de su entidad cuando se le reconocen bajas de larga duración y/o bajas frecuentes como consecuencia de su enfermedad mental?



Resulta habitual entre las entidades consultadas (4 de 5) realizar algún tipo de actividad o iniciativa dirigida a sensibilizar los entornos laborales en los que se incorporan las personas con enfermedad mental. Solo una de estas entidades afirma no desarrollar este tipo de iniciativas.

¿Su entidad desarrolla alguna iniciativa (actividad, acción, programa...) encaminada a sensibilizar los entornos laborales ordinarios en los que se incorporan las personas con enfermedad mental?



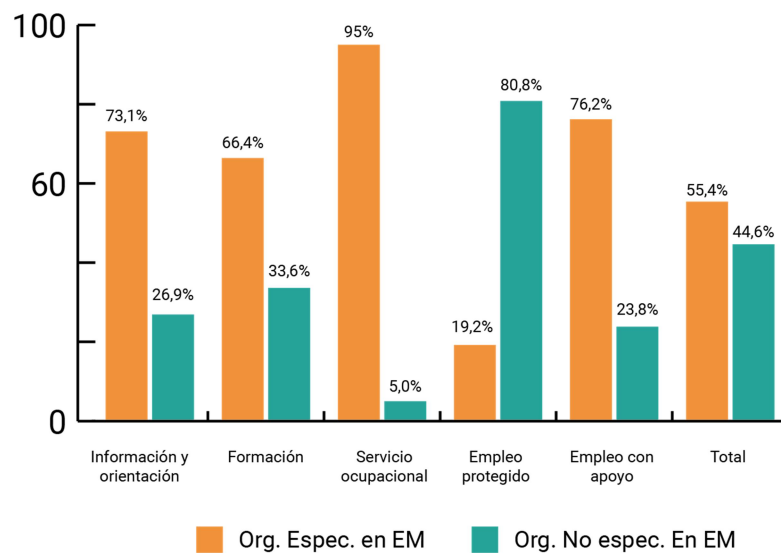
El 100% de las organizaciones aseguran que los puestos de trabajo que ocupan las personas con enfermedad mental a través del programa de Empleo con Apoyo de su entidad se adaptan a sus necesidades específica al menos en gran parte. Las principales adaptaciones que mencionan son:

- ✓ Horarios y Jornadas (sin turno, jornadas parciales, eliminar turno de noche, facilitar tiempos para visitas médicas con posibilidad de recuperar dichas horas, etc.).
- ✓ Proximidad domicilio.
- ✓ Creación de puestos específicos.
- ✓ Búsqueda del empleo más apropiado al CV y capacidades de la persona.
- ✓ Acciones de mediación continua con la empresa para el mantenimiento en el puesto.
- ✓ Adaptaciones de tareas (simplificar, reorganizar, cambiar secuencia, minimizar puntos generadores de stress y de toma de decisión, etc).

Total de personas con enfermedad mental atendidas en los distintos recursos para el empleo que han contestado al cuestionario.



Proporción de personas con enfermedad mental usuarias de los distintos recursos de empleo según tipo de organización



Total de personas con enfermedad mental atendidas en los recursos ocupacionales, empleo protegido y empleo con apoyo

Lanbide-zerbitzua	Enplegu babestua	Enplegu lagundua
139	803	63

1.005 personas con enfermedad mental en SO, EP o ECA

BIZKAIA

SERVICIO OCUPACIONAL: 90
 EMPLEO PROTEGIDO: 320
 EMPLEO CON APOYO: 21



(*) No se han incluido las personas en CEE de Grupo Sifu ya que se cuenta con el número total de plazas pero no el territorio en el que se ubican dichas plazas.

(**) cabe recordar que el Grupo Gureak, una de las principales entidades de empleo protegido para personas con discapacidad en Gipuzkoa, no ha aportado información en relación al número de plazas ocupacionales por lo que este territorio adolece de cierta falta de información. Se valorará la posibilidad de volver a solicitar algún dato para completar el mapa.

5. FACTORES O CLAVES DE ÉXITO DE CARA A LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL

Factores o clave de éxito de cara a la inserción laboral de las personas con enfermedad mental

En relación a **elementos de éxito** que favorecen la inserción laboral del colectivo de personas con enfermedad mental se destacaron las siguientes cuestiones:

- ✓ La presencia de una **red de apoyos individualizados** a lo largo de todo el itinerario de inserción laboral.
- ✓ Adecuar -en la medida de lo posible- la oferta laboral a las **necesidades, características y preferencias de las personas con enfermedad mental**. Este ajuste se considera especialmente relevante en el momento de iniciar el proceso de inserción laboral.
- ✓ La **colaboración** entre las y los distintos profesionales que intervienen con el colectivo a lo largo del proceso de inserción laboral (del ámbito del empleo, de la salud, etc.).
- ✓ El **compromiso y la motivación de las personas con enfermedad mental** con el proceso de inserción laboral.
- ✓ La **satisfacción** de las personas con enfermedad mental con el puesto.
- ✓ El **compromiso e implicación de los equipos de profesionales** con los itinerarios de inserción laboral de las personas con enfermedad mental.
- ✓ La **sensibilización de la sociedad** en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental y la **lucha contra el estigma** que arrastra el colectivo.

6. PRINCIPALES RETOS PARA MEJORAR LA OFERTA DE RECURSOS DE INSERCIÓN LABORAL DEL COLECTIVO DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL

Principales retos para mejorar la oferta de recursos de inserción laboral del colectivo

A continuación se presentan los siguientes **retos** para mejorar la oferta de recursos de inserción laboral con el colectivo:

En relación con el modelo de atención...

Avanzar en la flexibilización de los recursos de atención al colectivo de enfermedad mental facilitando los recorridos en ambas direcciones que permita avanzar o retroceder cuando se considera necesario.

En la actualidad los requerimientos para acceder a los distintos recursos para

el empleo son excesivamente “rígidos” y no favorecen la posibilidad de recorridos de “ida y vuelta”, que permitan la posibilidad de “probar” nuevos recursos, de compatibilizar la plaza en un recurso con jornadas de trabajo muy reducidas, etc. El sistema es demasiado rígido y no es capaz de adaptarse a las características de un colectivo que a menudo pasa por episodios de crisis que posteriormente se revierten, altibajos, etc.

Promover la colaboración entre los equipos de profesionales que intervienen con el colectivo a lo largo del proceso de inserción laboral.

La colaboración y coordinación entre profesionales de diferentes ámbitos (sanitario, social, laboral...) a lo largo de las distintas fases que implica el itinerario laboral de una persona resulta fundamental para su consecución satisfactoria.

En relación con los recursos para el empleo...

Favorecer un mayor tránsito de personas con enfermedad mental hacia recursos de empleo normalizados.

A pesar de los avances realizados en los últimos años en favor de la inserción laboral del colectivo de personas con enfermedad mental la tasa de actividad del colectivo es todavía reducida por lo que parece necesario seguir trabajando en favor de la inclusión laboral de estas personas. Además, tal y como se pone de manifiesto en el análisis de los recursos de inserción laboral que constituyen el mapa de recursos, la proporción de personas que acceden a puestos de empleo en el mercado ordinario es todavía muy reducida por lo que lo que representa un reto compartido la generación de puestos de trabajo en el mercado laboral ordinario.

Preparar el proceso de reincorporación al puesto de trabajo tras un periodo de inestabilidad o recaída.

Tal y como se ha señalado el colectivo de personas con enfermedad mental a menudo el colectivo de personas con enfermedad mental pasa por episodios de crisis que posteriormente se revierten, altibajos, etc. Como consecuencia de estas “ida y vuelta” de mercado laboral se considera fundamental preparar de manera adecuada la reincorporación de la persona con enfermedad mental a su puesto de trabajo tras uno de estos periodo.

Promover la diversificación de los puestos de trabajo a los que acceden las personas con enfermedad mental.

Actualmente los puestos de trabajo que mayoritariamente ocupan las personas con enfermedad mental son puestos de baja consideración social, de baja cualificación por lo que sería necesario un mayor esfuerzo a la hora de impulsar la formación y el conocimiento entre esta personas.

Avanzar en la búsqueda de experiencias innovadoras que permitan indagar en

nuevas vías para el empleo del colectivo.

El empleo de las personas con enfermedad mental se concentra en muchos casos en sectores de poco valor añadido, de baja consideración social. En este contexto, buscar nuevas vías de contratación (cooperativas puestas en marcha por personas con enfermedad mental, autoempleo, nuevos nichos de empleo, etc.) puede representar una oportunidad para el colectivo.

Reivindicar el empleo como herramienta fundamental en el proceso de rehabilitación integral de las personas con enfermedad mental.

El empleo no solo permite la satisfacción de necesidades económicas sino que de su mano se despliegan también toda una serie de actividades paralelas que benefician y mejoran la calidad de vida de las personas. El trabajo es un componente importante en la socialización y en la estructuración del tiempo vital de las personas, la inserción laboral puede ser considerada como una vía de inclusión social, especialmente para colectivos con dificultades de participación en el mercado laboral como es el caso de las personas con enfermedad mental.

Incrementar la formación de las personas con enfermedad mental.

La formación de las personas con enfermedad mental se considera fundamental para el acceso al empleo del colectivo. Incrementando el nivel formativo de las personas con enfermedad mental, además de facilitar su capacitación para el trabajo, pueden minimizar las reticencias respecto de este colectivo para incorporar a la plantilla de sus empresas. Algunas personas mencionan la importancia de adecuar esta formación a los intereses y capacidades de las personas.

En relación con la administración pública...**Incrementar el número de plazas de empleo protegido específicas para el colectivo de personas con enfermedad mental en los distintos recursos para el empleo (SO, CEE, EO).**

La necesidad de incrementar el número de plazas específicas para el colectivo es un reto compartido por los distintos agentes que intervienen en este proceso. Se destaca de manera específica la necesidad de prestar atención a los casos en los que se juntan varios factores de vulnerabilidad (trastorno mental grave, personas mayores, etc.) que son quienes mayores dificultades de acceso al mercado laboral presentan.

Implicar a la administración pública en cuestiones de contratación socialmente responsable.

Se considera fundamental la implicación y el ejemplo de la administración pública en la contratación de personas con discapacidad.

Aprobar el decreto que regule la creación y registro de nuevos Centros Especiales de Empleo en la Comunidad Autónoma Vasca favoreciendo la estabilización y continuidad de las distintas iniciativas en el ámbito del empleo.

Hasta hace unos años, la creación y registro de los Centros Especiales de Empleo eran gestionados por el INEM pero a partir de la transferencia de las políticas activas de empleo debería ser LANBIDE quien asumiera esas funciones. Sin embargo, en Euskadi no existe legislación propia para ello por lo tanto todas las iniciativas encaminadas a crear nuevos centros especiales de empleo no pueden desarrollarse por falta de legislación al respecto.

En relación con las organizaciones que representan al colectivo...

Identificar referentes que representen al colectivo en diferentes foros y asuman el papel de interlocución ante otros agentes sociales.

Al igual que sucede con otros colectivos en desventaja social, se hace necesario identificar referentes dentro del colectivo de personas con enfermedad mental que actúe como referente en la interlocución entre el colectivo y otros agentes tales como la administración pública, el mundo empresarial, etc.

Crear un foro o red de entidades que intervienen con el colectivo de personas con enfermedad mental en el ámbito del empleo.

Promover la creación de espacios de encuentro en los que los distintos agentes implicados que procuren el intercambio de conocimiento, experiencias y buenas prácticas en materia laboral.

Promover la contratación de personas con enfermedad mental dentro de las entidades que intervienen con el colectivo.

Al igual que la administración pública, se considera que las propias organizaciones que atienden a las personas con enfermedad mental deben dar ejemplo de contratación responsable incorporando en sus plantillas a personas del colectivo.

Visibilizar los recursos de inserción laboral para el colectivo de personas con enfermedad mental.

Parece importante dar a conocer los distintos recursos de inserción laboral y su potencial (no solo por su actividad ligada a la generación de puestos de trabajo sino también en relación con las oportunidades que de esta actividad derivan) al conjunto de personas con enfermedad mental en el conjunto de la sociedad y particularmente a las personas con enfermedad mental.

En relación con los medios de comunicación...**Avanzar en visibilización y normalización del colectivo de personas con enfermedad mental en los medios de comunicación.**

Los medios de comunicación tienen un papel más que relevante en la transmisión de prejuicios y estereotipos por lo que se considera fundamental que desde estos medios se contribuya a fomentar una imagen social positiva del colectivo erradicando las ideas erróneas y prejuicios que a menudo le rodea.

En relación con la red de apoyo informal...**Implicar a las familias en los procesos de inserción laboral de sus familiares con enfermedad mental.**

La familia representa un pilar fundamental en el proceso de inserción laboral de cualquier persona y de manera especial en el caso de personas con enfermedad mental. Resulta especialmente relevante su presencia en los casos de personas con mayores dificultades para acceder al mercado laboral (trastorno mental grave, personas mayores, etc.). No obstante, cabe señalar la importancia de definir en cada caso el papel de la familia a lo largo del proceso de inserción laboral de su familiar (hasta dónde llega la implicación familiar, cómo debe ser el acompañamiento, en qué momento o momentos se debe involucrar, etc.).

7. BIBLIOGRAFÍA

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AGRUPACIONES DE FAMILIARES Y ENFERMOS MENTALES (FEAFES). *Salud mental y Medios de Comunicación*. Guía de Estilo. Madrid: Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Enfermos Mentales (FEAFES), 2003.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). *El informe sobre la salud en el mundo 2001. Salud Mental: nuevo entendimiento, nueva esperanza*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud (OMS), 2001.

GOBIERNO VASCO. SERVICIO VASCO DE EMPLEO –LANBIDE. Plan Estratégico de Lanbide 2013-2016. Gobierno Vasco. Servicio Vasco de Empleo –Lanbide. Vitoria-Gasteiz, 2013.

GOBIERNO VASCO. Plan de Empleo 2014-2016. Gobierno Vasco: Vitoria-Gasteiz, 2013.

GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLITICAS SOCIALES. Estrategia Vasca de Empleo 2020. Gobierno Vasco. Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Vitoria-Gasteiz. 2016.

DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA. Departamento de Acción Social. *Plan para la participación y calidad de vida de las personas con discapacidad en Bizkaia 2016-2019*. Bilbao: Diputación Foral de Bizkaia, Departamento de Acción Social, 2016.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). El empleo de las personas con discapacidad.

BAREA TEJEIRO, J. y cols. Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco. Fundación BBVA, 2008.

Gobierno de España. Ley, 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

Real Decreto 290/2994, de 20 de febrero, por el que se regula los enclaves laborales como medida de fomento de empleo.

Ley 23/1988, de 28 de julio, de modificación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los centros ocupacionales para personas con discapacidad.

ANEXO I: FICHAS DE ENTIDADES QUE COMPONEN EL MAPA DE RECURSOS PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL

A) Organizaciones especializadas en enfermedad mental

ASAFES – Asociación Alavesa de Familiares y Personas con Enfermedad Mental	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Vitoria-Gasteiz (ARABA)
COLECTIVO	Personas con enfermedad mental
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta variada de recursos entre los que se encuentran los recursos laborales.
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Servicio de Formación - Servicio Ocupacional - Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo RAEP - Empleo Ordinario: Programa PILA
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Justi Gestoso (Técnica Empleo) / Endika Minguela (Responsable CEE)
DIRECCIÓN	C/ Amadís 2 (Entrada por Blas de Otero) (Sede Central)
TELÉFONO	945 28 86 48
EMAIL	asafes@asafes.org / empleo1@asafes.org / raep@asafes.org
WEB	http://www.asafes.org/weus/index.asp
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	ASAFES es una entidad sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública en 1998. Fue fundada en 1976 a raíz de la iniciativa de familiares de personas con enfermedad mental y profesionales de la salud mental. Su misión es hacer viable un proyecto vital integral e individualizado de las personas con enfermedad mental, orientado hacia el futuro, hacia la integración y la normalización, así como hacia la mejora de su calidad de vida; fomentando e incidiendo al máximo en las potencialidades de estas personas. En relación con el empleo la asociación cuenta con un programa ocupacional de horticultura y floricultura centrado en la agricultura ecológica y el CEE RAEP que ofrece servicios en diferentes ámbitos profesionales: limpieza, jardinería, repoblación forestal, artesanía, producción agrícola y montajes mecánicos y electrónicos y venta de prensa.

ASASAM – Asociación Ayalesa de familiares y personas con enfermedad mental	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Llodio (ARABA)
COLECTIVO	Personas con enfermedad mental
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta variada de recursos entre los que se encuentran los recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Servicio ocupacional
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Josune Larreategi (Psicóloga)
DIRECCIÓN	Tres Cruces,14-1º. Pab.Arza (Sede Central)
TELÉFONO	94 404 55 64 / 94 655 10 88
EMAIL	sociolaboral@asasam.org
WEB	http://www.asasam.org/es
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	ASASAM es una asociación compuesta por personas con enfermedad mental, familiares, profesionales, personas voluntarias y socias ilusionadas por construir un espacio saludable en términos de oportunidades para el desarrollo individual y colectivo de las personas con enfermedad mental. En la actualidad su misión es contribuir activamente a la mejora de la Salud Mental, y centra su labor en mejorar la autonomía personal, la calidad de vida y la inclusión en comunidad de las personas con enfermedad mental. En relación con el empleo la asociación ofrece a las personas con enfermedad mental la posibilidad de desarrollar tareas de manufactura en el Centro Ocupacional , cuidado del huerto ecológico.

FUNDACIÓN ERAGINTZA	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Bilbao (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas con enfermedad mental
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación - Servicio Ocupacional - Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo (Lavanindu) - Empleo Ordinario: Empleo con Apoyo
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Eneritz Bengoetxea (Directora de Programas)
DIRECCIÓN	C/ Iruña 17 bajo (Sede Central)
TELÉFONO	944 23 16 93
EMAIL	eragintza@eragintzafundazioa.eus
WEB	http://www.eragintzafundazioa.eus/eu/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Fundación Eragintza es una entidad sin ánimo de lucro cuyo objetivo es la inclusión sociolaboral de las personas con enfermedad mental. La organización tiene como misión ofrecer servicios para el desarrollo de las competencias, la incorporación laboral, el mantenimiento en el empleo y la participación autónoma en la sociedad de las personas con enfermedad mental en Bizkaia. Tomando como base el Modelo de Participación y Calidad de Vida, se trata de una organización centrada en las personas, abierta, innovadora, colaborativa e inteligente, capaz de crecer en excelencia profesional, de servicios y gestión. La entidad dispone de 4 centros ocupacionales (cableado, encuadernación, jardinería y lavandería) y un CEE (Lavanindu) que realiza una actividad económica y productiva de lavandería industrial. Además cuenta con un equipo especializado en la inserción laboral del colectivo en el mercado laboral ordinario.

ASOCIACIÓN ARRAZTALO	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Oiartzun (Gipuzkoa)
COLECTIVO	Personas con enfermedad mental
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Empleo ordinario
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Pedro del Olmo (Presidente)
DIRECCIÓN	Larrezabaleta auzoa 15, 1
TELÉFONO	634 25 46 70
EMAIL	arraztalo@gmail.com
WEB	http://www.arraztaloelkartea.wordpress.com
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	La Asociación Arraztalo se creó para ayudar a las personas con enfermedad psíquica y a sus familiares. La finalidad de la asociación se dirige a impulsar y fomentar todo tipo de actividades que contribuyan a la integración social y laboral de las personas, residentes en Oiartzun, con algún tipo de enfermedad mental. Con el propósito de profundizar en la inserción laboral, desde el punto de vista jurídico uno de los objetivos principales de la asociación es crear un Centro Especial de Empleo. A día de hoy el proyecto de las HUERTAS ECOLÓGICAS es una de las actividades más importantes que gestiona la asociación en estos momentos.

SEGI HIRU	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Donostia (Gipuzkoa)
COLECTIVO	Personas con enfermedad mental
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	Paseo Ubarburu (Pol. Ind. 27), 32
TELÉFONO	943 460 977
EMAIL	segihiru@segihiru.com
WEB	www.segihiru.com
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Segi Hiru es una empresa social, sin ánimo de lucro, que nace en 2001 a partir de una necesidad detectada en nuestro entorno familiar. El objetivo de la organización es crear empleo para el colectivo de personas discapacitadas por enfermedad mental buscando el consecuente beneficio social. La entidad desarrolla su actividad en los siguientes servicios: gestión de Residuos Peligrosos, Destrucción de Documentos, Limpieza y Mantenimiento de Panteones, Urnas Cinerarias y Gestión de Archivos.

B) Organizaciones especializadas en discapacidad

TALLERES RANZARI	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Santurtzi (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Pública
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Servicio Ocupacional - Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Pilar Molano Armendariz (Psicóloga)
DIRECCIÓN	Barrio Kabiezes, s/n
TELÉFONO	944 61 04 66
EMAIL	ranzari@ranzari.com
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Taller Ranzari Lantegia es una entidad local de iniciativa social, ubicada en el barrio Kabiezes de Santurtzi y constituida en 1987 por los Ayuntamientos de Santurtzi y Portugalete para promocionar la integración laboral y social de las personas con discapacidad psíquica, preferentemente de estos municipios. La Mancomunidad Taller Ranzari se sirve del trabajo como principal medio de inclusión social de las personas con discapacidad psíquica (discapacidad intelectual o enfermedad mental), personas con mayores problemas de empleabilidad y con más dificultades para incorporarse al mercado laboral ordinario. La entidad gestiona distintas actividades y servicios que se han ido diversificando en función de la creciente demanda de empleo del colectivo y la realidad económica: encuadernación y manipulación de artes gráficas, lavandería y limpieza industrial, jardinería, digitalización de documentos y servicios internos (cocina, mantenimiento, transporte, telefonía o administración).

LANTEGI BATUAK	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Loiu (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación - Servicio Ocupacional - Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo - Empleo Ordinario: Empleo con Apoyo
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Oscar Sánchez (Dir. Personas y Desarrollo)
DIRECCIÓN	Txorierri Etorbidea 12 (Sede Central)
TELÉFONO	944 53 59 99
EMAIL	oscarsanchez@lantegi.com
WEB	http://www.lantegi.com/eu/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Organización no lucrativa que genera oportunidades laborales adaptadas a las personas con discapacidad, preferentemente intelectual y de Bizkaia, con el fin de lograr su máximo desarrollo y calidad de vida. Se trata de la iniciativa empresarial de mayor dimensión en el ámbito del empleo protegido de Bizkaia. En la actualidad, generan oportunidades laborales para más de 2.500 personas con discapacidad intelectual, física, sensorial y trastorno mental, a través de actividades industriales y de servicios. Cuentan con 21 centros de trabajo a los que se añaden 9 equipos en servicios, distribuidos por toda Bizkaia.

TALLERES GALLARRETA	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Abanto-Zierbena (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Pública
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Servicio Ocupacional - Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Miren Ron (Psicóloga. Resp. Personas con Diversidad Funcional)
DIRECCIÓN	Barrio Abanto, 12
TELÉFONO	94 636 24 78
EMAIL	miren@gallarreta.net
WEB	http://www.gallarreta.net/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Gallarreta es un Centro de Trabajo Protegido situado en el municipio de Abanto-Zierbena. Fue creado en 1987 por cuatro ayuntamientos de la Zona Minera (Abanto-Zierbena, Muskiz, Ortuella y Trapagaran). Tiene como misión proporcionar oportunidades laborales estables y normalizadas a personas con discapacidad. Esta entidad cuenta con un centro ocupacional y un CEE que desarrollan actividades dentro de los siguientes sectores: gestión documental, servicios de limpieza, producción y servicios logísticos, reparto publicitario, carpintería y enmarcación y servicios medioambientales.

FUNDACIÓN URBEGI	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Balmaseda (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio Formación - Empleo Protegido
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	Polígono Industrial el Páramo, Pabellón B-7 (Sede Central)
TELÉFONO	946 801 934
EMAIL	info@urbegi.com
WEB	http://urbegi.com/fundacion-urbegi/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	La Fundación Urbegi tiene como fin la promoción, impulso y divulgación de acciones orientadas a favorecer la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad. Dentro de este amplio objetivo, las áreas de actuación preferente de la fundación son: Orientación laboral de personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad por otras causas, acompañamiento a las empresas en el desarrollo de políticas inclusivas, formación para mejorar las condiciones de empleabilidad, apoyo en el diseño y puesta en marcha de estrategias y políticas inclusivas, y la definición y puesta en marcha de proyectos de desarrollo socio-económico.

BIDAIDEAK	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Bilbao (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	Información y Orientación (CIAL, Centro de Integración y Asesoramiento Laboral)
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	Agirre Lehendakaria, 5
TELÉFONO	94 476 62 00
EMAIL	info@bidaideak.org
WEB	www.bidaideak.org
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	BIDAIDEAK es una organización vasca de personas con diversidad funcional constituida como asociación sin ánimo de lucro, independiente respecto de las administraciones públicas y de otras organizaciones privadas o paraestatales, que tiene por misión erradicar los elementos que generan las minusvalías e impiden la participación social igualitaria de las personas con disminución. Asimismo, trata de mejorar continuamente la calidad de vida las personas que conforman su colectivo de referencia y de ser un agente social con propuestas de avance hacia una sociedad más justa, inclusiva y solidaria. En relación al empleo, la entidad cuenta con el Centro de Integración y Asesoramiento Laboral (CIAL) que realiza acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad.

TALLERES USOA	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Barakaldo (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Pública
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Servicio Ocupacional - Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Amaia Elorza (Resp. RRHH)
DIRECCIÓN	Calle Zumalakarregi, 10
TELÉFONO	944900211
EMAIL	amaia@usoa.es / usoa@usoa.es
WEB	http://usoa.es/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	USOA es un Centro de Trabajo protegido cuya misión es proporcionar oportunidades laborales estables y normalizadas a las personas con discapacidad, que permitan a la vez su desarrollo social. Se funda por el Ayuntamiento de Barakaldo y tiene más de 30 años de historia atendiendo a personas con todo tipo de discapacidad: intelectual, física, sensorial y trastorno mental. Se trata de un centro de trabajo mixto: CEE y Centro Ocupacional que desarrolla actividades de Confección, fabricación de ropa laboral, destrucción de documentos, digitalización de documentos confidenciales, mantenimiento de jardines, publicidad directa, procesos productivos subcontratados y servicios de limpieza.

ENTREMANOS	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Barakaldo (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Pública
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación - Servicio Ocupacional - Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo - Empleo Ordinario: Empleo con Apoy
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Iban Huarte Esteban (Director)
DIRECCIÓN	Plaza Aita Patxi nº8
TELÉFONO	944754417
EMAIL	iban@entremanos.org
WEB	http://www.entremanos.org/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	ENTREMANOS nace en 2001 promovida y apoyada por APNABI como asociación con identidad propia, para generar oportunidades laborales a las personas con discapacidad, especialmente a las personas con TEA de Bizkaia. Tiene como misión, mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, especialmente con TEA, por medio de la inclusión sociolaboral, ofreciendo una respuesta individualizada.

BIZGORRE	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Mungia (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Sociedad Limitada Unipersonal (S.L.U)
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	Aritz kalea 63
TELÉFONO	94 674 37 13
EMAIL	bizgorre@bizgorre.com
WEB	http://www.bizgorre.com/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	BIZGORRE, S.L.u. Centro Especial de Empleo, nace en 1989 como proyecto de integración laboral del colectivo de sordos de Bizkaia gracias a la iniciativa y el apoyo de COORVISOR, (Coordinadora Vizcaína de Sordos). Su actividad se enmarca dentro de los servicios de montaje de tarjetas electrónicas, desarrollo de nuevos productos, gestión de componentes y circuitos impresos.

GRUPO ILUNION	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Vitoria-Gasteiz (Araba), Bilbao, Erandio, Lemoa y Galdakao (Bizkaia) Donostia (Gipuzkoa)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Grupo Empresarial
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	C/ Pérez Galdós, 11 (Bilbao) C/ Ribera de Axpe nº11, edif D1, Dpto 101 (Erandio) P.I. Poxueta, Parcela 16F (Lemoa) Barrio de Labega s/n (Galdakao – Hospital Galdakao) C/ José Achotegui, s/n (Vitoria-Hospitao Txagorritxu) Paseo Doctor Beriguestain s/n (Donostia – Hospital Nuestra Señora de Aranzazu)
TELÉFONO	902 90 41 11
EMAIL	contacto@ilunion.com
WEB	http://www.ilunion.com/eu
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	ILUNION es el grupo empresarial, de la ONCE y su Fundación, líder en la inclusión laboral de personas con discapacidad en España. Su misión se orienta a desarrollar acciones empresariales innovadoras que favorezcan la inserción laboral de las personas con discapacidad, manteniendo el equilibrio entre los valores económicos y sociales. Este grupo empresarial cuenta con centros especiales de empleo en los tres territorios históricos.

FUNDACIÓN ADECCO	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Bilbao (Bizkaia) y Donostia (Gipuzkoa)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Nagore Ortega (Consultora)
DIRECCIÓN	C/ Berastegui 5, 1º izq. (Bilbao) C/bergara 23, 1º centro-drcha (Donostia)
TELÉFONO	94 479 22 70 (Bilbao) / 643 44 57 80 (Donostia)
EMAIL	nagore.ortega@adecco.com
WEB	http://www.fundacionadecco.es/FundacionAdecco/Historia.aspx?Modo=Normal
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	La Fundación Adecco es una entidad sin ánimo de lucro que apuesta por la inserción laboral de las personas, que por diferentes motivos, se enfrentan con grandes dificultades para encontrar empleo, entre las que se encuentran las personas con discapacidad. Fue creada en 1999 como resultado de la responsabilidad social asumida por Adecco.

INTEGRA	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Ortuella (Bizkaia) y Donostia (Gipuzkoa)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Grupo Empresarial
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Sarai Caneda (Técnica Apoyo Bilbao)
DIRECCIÓN	Poligono Granada, Manzana 3L (Bilbao) C/ Portuetxe 47 Bajo (Donostia)
TELÉFONO	902 106 237 (Bizkaia) / 943 225 291 (Gipuzkoa)
EMAIL	scaneda@integracee.es (Bilbao)
WEB	http://www.integracee.es/es/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	INTEGRA CEE es el Centro Especial de Empleo del Grupo CLECE. Su razón de ser es promover la integración en el mercado laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, trabajando al mismo tiempo en el campo de la inserción laboral y en el de la sensibilización social. Su misión es impulsar el tránsito de personas con discapacidad al mercado de trabajo ordinario, favoreciendo el desarrollo de su actividad laboral en una empresa. La entidad opera a nivel nacional si bien cuenta con delegaciones en Euskadi, una en Bilbao y otra en Donostia.

GRUPO SIFU	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Leioa (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Grupo Empresarial
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	Empleo Protegido: enclaves laborales
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	María Jiménez (Babes Unitateko teknikaria)
DIRECCIÓN	Langileria 190
TELÉFONO	670371140
EMAIL	mjimnez@gruposifu.com
WEB	http://www.gruposifu.com/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	El Grupo SIFU, Centro Especial de Empleo proporciona todos aquellos servicios que una compañía puede externalizar para que pueda centrarse en su actividad principal. Ofrecen a las empresas soluciones integrales y flexibles en servicios auxiliares, limpieza especializada, servicios medioambientales, asesoría y gestión de suministros. La entidad opera a nivel nacional si bien cuenta con una delegación en Bizkaia y desarrolla su actividad en los tres Territorios Históricos.

INDESA	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Vitoria-Gasteiz (Araba)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Pública
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Teodoro Alonso Ramírez de la Peciña (Psicólogo)
DIRECCIÓN	General Álava, 10-5º. (Sede Central)
TELÉFONO	945 27 52 00
EMAIL	talonsoramirez@alava.net
WEB	http://www.araba.eus/cs/Satellite?c=IFBS_Programa_FA&cid=500002134109&pageid=500002130864&pagename=IFBS%2FIFBS_Programa_FA%2FIFBS_programa
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	INDESA (Integración y Desarrollo) es un CEE, que integra las iniciativas laborales de titularidad pública dirigidas a personas con discapacidad. Es un centro de trabajo en el que se realizan actividades productivas y se participa regularmente en las operaciones del mercado laboral. Gestiona actividades tan diversas como lavandería y limpieza industrial, jardinería y horticultura, cocina industrial, mecanizados y montajes.

GRUPO GUREAK	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Donostia (Gipuzkoa)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Grupo Empresarial
TITULARIDAD	Mixta
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación - Servicio Ocupacional - Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo - Empleo Ordinario: Empleo con Apoy
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Esther Balda Larrañaga
DIRECCIÓN	Camino Ilarra, 4 (Sede Central)
TELÉFONO	943 00 08 00
EMAIL	gureakitinerary@gureak.com
WEB	https://ww.gureak.com/eu/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	GUREAK es un grupo empresarial vasco que genera y gestiona oportunidades laborales estables y convenientemente adaptadas a las personas con discapacidad, prioritariamente para personas con discapacidad intelectual en Gipuzkoa. GUREAK es un grupo sólido y diversificado con presencia principalmente en los sectores de industria, servicios y marketing.

GUREAK ARABA	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Vitoria-Gasteiz (Araba)
COLECTIVO	Personas con discapacidad
TIPO DE ENTIDAD	Sociedad Limitada
TITULARIDAD	Mixta
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo - Empleo Ordinario: Empleo con Apoyo
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	Avda. Los Huetos 50 (Sede Central)
TELÉFONO	945218142
EMAIL	gureakitinerary@gureak.com
WEB	http://www.gureak.com/eu/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	

KATEA LEGAIK	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Hernani (Gipuzkoa)
COLECTIVO	Desgaitasuna duten pertsonak
TIPO DE ENTIDAD	Irabazi-asmorik gabeko erakundea
TITULARIDAD	Mistoa
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Lan-baliabideen eskaintza
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Empleo Protegido: Centro Especial de Empleo - Empleo Ordinario: Empleo con Apoyo
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	Epele Bailara 35
TELÉFONO	943 52 18 34
EMAIL	info@grupokl.com
WEB	http://www.grupokl.com/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	KL katealegaia es una iniciativa histórica en el territorio que cuenta con más de 25 años de recorrido en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad en Gipuzkoa. La actividad de KL katealegaia es principalmente industrial y colabora con las principales empresas industriales del tejido empresarial del País Vasco. KL katealegaia es una organización sin ánimo de lucro, cuya misión es crear y mantener puestos de trabajo para personas con discapacidad, en riesgo de exclusión sociolaboral, preferentemente en Gipuzkoa. Para ello capta empleo de calidad en el sector industrial. Además facilita el tránsito de las personas con discapacidad al empleo ordinario.

C) Organizaciones adscritas al ámbito de la exclusión social

FUNDACIÓN PEÑASCAL	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Bilbao (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas en situación o en riesgo de exclusión social
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación - Empresa de Inserción
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	C/ Ctra. Bilbao-Galdakao, 10 (Sede Central)
TELÉFONO	944 029 300
EMAIL	info@grupopenascal.com
WEB	www.grupopenascal.com
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	El Grupo Peñascal tiene como misión la integración social y laboral de las personas, especialmente, aquellas que estén en riesgo o en situación de exclusión. Para ello desarrolla acciones preferentemente a) educativas (formación cultural, desarrollo personal, entrenamiento en habilidades sociales...) b) laborales (competencias profesionales, habilidades socioprofesionales, orientación e intermediación laboral, reciclaje profesional) c) promoción empresarial (creación de empresas de economía social, empresas de inserción, e impulso a iniciativas de autoempleo).

Sartu- Bilbao GAZTAROA	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Bilbao (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas en situación o en riesgo de exclusión social
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	La Laguna, 5 (egoitza nagusia)
TELÉFONO	944 160 420
EMAIL	gaztaroa@sartu.org
WEB	http://www.sartu.org/eu/gaztaroa-elkartea-sartu-bilbo/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	La Federación Sartu son cuatro entidades privadas sin ánimo de lucro que operan en el sector de los servicios sociales con el objetivo de luchar contra la marginación y la exclusión social. Las entidades que componen la federación tienen como misión facilitar la incorporación social de las personas, promoviendo los cambios necesarios tanto en las personas que lo demandan como en la sociedad, para construir comunidades integradoras.

Sartu- Durango ZABALTZEN	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Durango (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas en situación o en riesgo de exclusión social
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	Murueta Torre, 8 bajo, F-G. (Sede central)
TELÉFONO	94 6200449
EMAIL	zabaltzen@zabaltzen.sartu.org
WEB	http://www.sartu.org/eu/zabaltzen-elkartea-sartu-durango/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	La Federación Sartu son cuatro entidades privadas sin ánimo de lucro que operan en el sector de los servicios sociales con el objetivo de luchar contra la marginación y la exclusión social. Las entidades que componen la federación tienen como misión facilitar la incorporación social de las personas, promoviendo los cambios necesarios tanto en las personas que lo demandan como en la sociedad, para construir comunidades integradoras.

Sartu- Álava	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Vitoria-Gasteiz (Araba)
COLECTIVO	Personas en situación o en riesgo de exclusión social
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	Portal del Rey, 20 bajo (Sede central)
TELÉFONO	945 128 061
EMAIL	sartualava@alava.sartu.org
WEB	www.alava.sartu.net
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	La Federación Sartu son cuatro entidades privadas sin ánimo de lucro que operan en el sector de los servicios sociales con el objetivo de luchar contra la marginación y la exclusión social. Las entidades que componen la federación tienen como misión facilitar la incorporación social de las personas, promoviendo los cambios necesarios tanto en las personas que lo demandan como en la sociedad, para construir comunidades integradoras.

Sartu- Donostia ERROAK	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Donostia (Gipuzkoa)
COLECTIVO	Personas en situación o en riesgo de exclusión social
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	Paseo Bizkaia 15-16 bajo bajo.
TELÉFONO	943472426
EMAIL	erroak@erroak.sartu.org
WEB	http://www.sartu.org/eu/erroak-elkartea-sartu-donostia/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	La Federación Sartu son cuatro entidades privadas sin ánimo de lucro que operan en el sector de los servicios sociales con el objetivo de luchar contra la marginación y la exclusión social. Las entidades que componen la federación tienen como misión facilitar la incorporación social de las personas, promoviendo los cambios necesarios tanto en las personas que lo demandan como en la sociedad, para construir comunidades integradoras.

FUNDACIÓN PEÑASCAL	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Bilbao (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas en situación o en riesgo de exclusión social
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación - Empresa de Inserción
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	C/ Ctra. Bilbao-Galdakao, 10
TELÉFONO	944 029 300
EMAIL	info@grupopenascal.com
WEB	www.grupopenascal.com
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	El Grupo Peñascal tiene como misión la integración social y laboral de las personas, especialmente, aquellas que estén en riesgo o en situación de exclusión. Para ello desarrolla acciones preferentemente a) educativas (formación cultural, desarrollo personal, entrenamiento en habilidades sociales...) b) laborales (competencias profesionales, habilidades socioprofesionales, orientación e intermediación laboral, reciclaje profesional) c) promoción empresarial (creación de empresas de economía social, empresas de inserción, e impulso a iniciativas de autoempleo).

Caritas Bizkaia	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Bilbao (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas en situación o en riesgo de exclusión social
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta variada de recursos
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación - Empleo Ordinario: Programa Gizalan y Programa Zaintza
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	C/Ribera 8, bajo
TELÉFONO	944 02 00 99
EMAIL	caritasbi@caritasbi.org
WEB	http://www.caritasbi.org/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Cáritas es una organización fundamentada en el voluntariado que promueve el compromiso social, la participación y el trabajo en red. Acompaña a las personas en sus procesos de inclusión social para que puedan desarrollar una vida digna y denuncia situaciones de injusticia, trabajando por los derechos de todas las personas. En el ámbito del empleo Caritas Bizkaia promueve que las personas en situación de exclusión y vulnerabilidad accedan a un empleo digno, favoreciendo procesos para mejorar las potencialidades personales y desarrollando recursos y medidas sociales dirigidos a la inserción social.

Caritas Gipuzkoa	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Donostia (Gipuzkoa)
COLECTIVO	Personas en situación o en riesgo de exclusión social
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta variada de recursos
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Servicio de Formación - Servicio Ocupacional: Lamorus
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	Paseo Salamanca nº 2
TELÉFONO	943 44 07 44
EMAIL	idazkari@caritasgi.org
WEB	http://www.caritasgipuzkoa.org/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Caritas trabaja por la promoción humana y el desarrollo integral de las personas así como por la transformación social, denunciando las injusticias y desigualdades y promoviendo un modelo de sociedad más justo. En el ámbito del empleo cuenta con un departamento de formación en e que acompañan y apoyan a todos los agentes de Caritas para mejorar el conocimiento de la realidad y compartir herramientas e itinerarios de acción en la lucha contra la exclusión social. Cuentan además con un taller educativo-ocupacional dirigido a personas sin hogar.

Caritas Gasteiz	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Vitoria-Gasteiz (Araba)
COLECTIVO	Personas en situación o en riesgo de exclusión social
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta variada de recursos
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Servicio de Formación - Servicio Ocupacional - Empresa de Inserción: Berjantzi S. Koop y Huertas Koopera Medioambiental
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	Babesgabeen Andre Maria 1
TELÉFONO	945 23 28 50
EMAIL	caritas@caritasvitoria.org
WEB	http://www.caritasvitoria.org/inicio
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Cáritas Diocesana es el organismo oficial de la Diócesis de Vitoria que tiene por objeto la realización de la misión evangelizadora de la Iglesia, mediante la acción caritativa y social, promoviendo, coordinando e instrumentando la comunicación cristiana de bienes en todas sus formas y ayudando a la promoción y desarrollo integral de toda persona. Desde este departamento de empleo, se trabaja para intentar que las personas con dificultades para acceder al empleo, encuentren una nueva oportunidad.

RED SOCIAL KOOPERA	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Bilbao (Bizkaia)
COLECTIVO	Personas en situación o en riesgo de exclusión social
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación - Empresa de Inserción
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	Enekuri Etorb., 5 (Koopera Social Training)
TELÉFONO	944 16 03 68
EMAIL	koopera@koopera.org
WEB	www.koopera.org
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	El objetivo de la Red Social Koopera es la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, mediante actividades de servicios ambientales, reutilización y reciclaje, consumo sostenible, formación, atención a personas y otras actividades que pueden ayudar a cumplir el objetivo.

IRSE ÁLAVA	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Vitoria-Gasteiz (Araba)
COLECTIVO	Personas en situación o en riesgo de exclusión social
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta variada de recursos
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Servicio de Formación - Empresa de Inserción: Zabaltegi, Garbinguru y Amaya Digital
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Ildefonso Urquijo (Gerente del Área Socio Laboral)
DIRECCIÓN	C/ Errekatziki 19, bajo
TELÉFONO	945 25 69 32
EMAIL	info@irsearaba.org
WEB	http://irsearaba.org/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	IRSE araba, Instituto para la Inclusión Social, es una entidad privada sin ánimo de lucro constituida en el año 1987 que desarrolla su actividad, principalmente, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

OARSOALDEA	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Oiartzun (Gipuzkoa)
COLECTIVO	Personas en situación o en riesgo de exclusión social y Población general
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Pública
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta variada de recursos
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	- Información y Orientación - Empresa de Inserción: Oarsotek
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	Patxi Arrazola (Director Empleo)
DIRECCIÓN	Astigarragako bidea 2
TELÉFONO	943 49 41 29
EMAIL	parrazola@oarsoaldea.eus
WEB	http://www.oarsoaldea.eus/
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	La Agencia de Desarrollo Comarcal de los Ayuntamientos de Errenteria, Lezo, Oiartzun y Pasaia. Creada en 1993 para promover el desarrollo sostenible de la comarca, es una sociedad de capital público y sin ánimo de lucro que ofrece actividades de interés general de forma mancomunada. Cuentan con una empresa de inserción Oarsotek, S.L. que centra su actividad productiva en el rebabado de piezas de caucho. Esta entidad trata de dar respuesta a las necesidades de las personas desempleadas de la comarca, particularmente a las que tienen mayores dificultades de inserción.

ORTZADAR	
CLASIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	
UBICACIÓN	Donostia (Gipuzkoa)
COLECTIVO	Personas en situación o en riesgo de exclusión social
TIPO DE ENTIDAD	Organización Sin Ánimo de Lucro
TITULARIDAD	Privada
ACTIVIDAD PRINCIPAL	Oferta de recursos laborales
SERVICIO(S) PARA EL EMPLEO QUE OFRECE	Servicio de Formación
DATOS DE CONTACTO	
PERSONA DE CONTACTO	
DIRECCIÓN	Ategorrietako Ibilbide Zaharra 159
TELÉFONO	943 28 75 99
EMAIL	ortzadar@ortzadar.net
WEB	http://ortzadar.net/eu/zentroa/eginkizun/index.html
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	El Colegio Ortzadar es una entidad sin ánimo de lucro, que desarrolla procesos educativos para jóvenes en riesgo de exclusión social en el Territorio Histórico de Guipúzcoa, a través de diversos programas educativos. Ortzadar capacita a los jóvenes en valores, hábitos y competencias prácticas que fomentan un desarrollo personal que propicie su integración social y laboral. Todo ello está impulsado por profesionales altamente cualificados, especializados y comprometidos en un proceso de mejora continua de forma medioambientalmente sostenible.

ANEXO II: CARTA Y CUESTIONARIOS- FICHAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

La Federación Vasca de Asociaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental (FEDEAFES) ha puesto en marcha un estudio cuya finalidad es promover el empoderamiento de las personas con enfermedad mental mediante el fomento del empleo. Uno de los objetivos clave del estudio radica en elaborar **un mapa de recursos de inserción laboral para el colectivo de personas con enfermedad mental en la CAPV** que permita describir la oferta actual de este tipo de recursos.

Para ello, queremos revisar y clasificar las diferentes iniciativas que promueven el acercamiento de las personas de este colectivo al mundo laboral desde diferentes vertientes (información y orientación laboral, formación o capacitación laboral, programas de empleo protegido...).

Hemos identificado su entidad como parte de este mapa de recursos por lo que queremos solicitar vuestra colaboración respondiendo al cuestionario adjunto. Además, de cara a recoger toda aquella información que pudiera enriquecer el mapa de recursos le pedimos también que nos hagan llegar la documentación y/o referencias (sitio web, memorias, etc.) que consideréis que pueda resultar de interés en este trabajo).

Como veréis en los archivos adjuntos, el cuestionario se compone de varias Fichas independientes. En la Ficha0 se incluyen algunas preguntas de carácter general a las que todas las entidades deberéis responder. A partir de ahí, únicamente deberéis rellenar las fichas que se correspondan con el o los recursos para el empleo que ofrece vuestra entidad. El plazo para responder el cuestionario es el **8 de julio de 2016**.

Fundación EDE se encargará del seguimiento de este trabajo por lo que si tenéis cualquier duda o consulta os podéis poner en contacto con Irama Vidorreta a través del correo electrónico (ividorreta@fundacionede.org) o bien llamando al 94 400 99 99. Asimismo, podéis enviar a esta misma dirección los cuestionarios cumplimentados.

Muchas gracias de antemano por vuestra colaboración.
Atentamente,

FICHA 0: INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD

En primer lugar nos gustaría agradecerle su participación en el estudio. A continuación le haremos unas preguntas en relación con la actividad de su entidad. Para contestar, indique con una x la respuesta correcta tal y como aparece en el siguiente ejemplo:

Ejemplo:

Ámbito de actuación

x	1. Territorio Histórico de Araba
	2. Territorio Histórico de Bizkaia
	3. Territorio Histórico de Gipuzkoa
	4. CAPV en su conjunto

1. **Nombre de la entidad:**
2. **Contacto de la persona que responde el cuestionario:**
 - Teléfono:
 - Email:
 - Nombre:
 - Cargo:
3. **Ámbito de actuación de la entidad** (*si actúa en más de un ámbito indicar el principal*)
4. **Titularidad de la entidad:**
 - Privada
 - Pública
 - Otra. Especificar cual:
5. **Cuál de las siguientes frases se ajusta mejor a la ACTIVIDAD que desarrolla su entidad:**
 - Mi entidad ofrece principalmente recursos laborales/ocupacionales (incluyendo los recursos formativos).
 - Mi entidad cuenta con una oferta variada de recursos, entre los que se encuentran los recursos laborales/ocupacionales (incluyendo los recursos formativos).
 - Mi entidad no ofrece ningún tipo de recurso laboral/ocupacional (incluyendo recursos formativos). *Si ésta es la respuesta que mejor se ajusta a la realidad de su entidad no debe continuar rellenando el cuestionario. Por favor, póngase en contacto con nosotros contestando al correo que le hemos enviado o bien llamando al número de teléfono que aparece en este mismo correo.*
6. **¿A qué COLECTIVO se dirige principalmente su entidad?** (*elegir solo una opción de respuesta, la principal*)
 - Principalmente a personas con enfermedad mental.
 - Principalmente a personas con discapacidad.
 - Principalmente a otros colectivos (personas en situación o riesgo de exclusión social...). Especifique cuál:
7. **¿Atiende actualmente o ha atendido su entidad a personas con enfermedad mental en los recursos laborales/ocupacionales (incluyendo los recursos formativos) que ofrece?**

- Si, actualmente atendemos a personas con enfermedad mental.
- Sí, hemos atendido a personas con enfermedad mental pero actualmente no estamos atendiendo a ninguna persona de este colectivo
- No, nunca hemos atendido a personas con enfermedad mental (*Si ésta es la respuesta que mejor se ajusta a la realidad de su entidad no debe continuar rellenando el cuestionario. Por favor, póngase en contacto con nosotros contestando al correo que le hemos enviado o bien llamando al número de teléfono que aparece en este mismo correo.*)

A continuación le realizamos una serie de preguntas de carácter general encaminadas a reflexionar en torno a los recursos para la inserción laboral de las personas con enfermedad mental y el trabajo que se desarrolla desde estos recursos. Por favor, responda para ello a las siguientes preguntas:

8. **Desde su punto de vista, ¿cuáles son las principales dificultades a la hora de afrontar un proceso de inserción laboral con personas con enfermedad mental?**
9. **¿Cuáles son las principales diferencias a la hora de afrontar un proceso de inserción laboral entre hombres y mujeres con enfermedad mental? ¿Hay diferencias en cómo se aborda este proceso cuando la persona con enfermedad mental es hombre y cuando es mujer?**
10. **¿Cuáles son las principales diferencias a la hora de afrontar un proceso de inserción laboral con este colectivo en función de la edad? ¿Hay diferencias en cómo se aborda este proceso cuando la persona con enfermedad mental es joven y cuando es más mayor?**
11. **En líneas generales, ¿cuál es su valoración en relación con la oferta actual de recursos de inserción laboral para las personas con enfermedad mental existente actualmente en la CAPV?**
12. **¿Cuáles cree que son los puntos fuertes de la oferta actual de recursos de inserción laboral para personas con enfermedad mental en la CAPV?**
13. **¿Cuáles cree que son los puntos débiles de la oferta actual de recursos de inserción laboral para personas con enfermedad mental en la CAPV?**
14. **¿Cuáles diría que son los principales retos que habría que abordar para mejorar la oferta de recursos de inserción laboral dirigidos a personas con enfermedad mental existentes en la CAPV?**
15. **Indique el tipo de recurso para el empleo (programa, servicio...) para personas con enfermedad mental o bien personas con discapacidad en general y/o personas en situación/riesgo de exclusión social que**

ofrece su entidad:

	¿Cuenta su entidad con este recurso?		Se trata de un recurso específicamente orientado a personas con enfermedad mental?		Requisitos de acceso al recurso (describa brevemente)	
	Sí	No	Sí	No		
Información y orientación laboral						FICHA 1
Recursos formativos						FICHA 2
Servicio Ocupacional						FICHA 3
Centro Especial de Empleo						FICHA 4
Empleo con Apoyo						FICHA 5
Empresa de inserción						FICHA 6

A partir de este momento se quiere recoger información **EXCLUSIVAMENTE** de aquellos recursos para el empleo que se hayan señalado en la pregunta anterior (nº15). Para ello, deberá rellenar aquella ficha o fichas que se corresponda con el o los recursos señalados y dejar en blanco aquellas que hagan referencia a recursos para el empleo que no ofrezca su entidad. MUCHAS GRACIAS.

FICHA 1: RECURSOS DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

A continuación le pedimos que conteste a las siguientes preguntas relacionadas con el o los recursos de información y orientación laboral que ofrece su entidad.

1. **Nombre del recurso (programa, servicio...) de información y orientación laboral en su entidad)** *(En caso de que su entidad ofrezca más de un recurso (programa, servicio...) de información y orientación copie y pegue tantas fichas como recursos haya indicado, completando la información que haga referencia en cada caso a cada uno de los programas):*
2. **¿Desde cuándo lleva ofertando su entidad recursos de información y orientación laboral?**
Indicar el año:
3. **¿Aproximadamente cuál es el número TOTAL DE PERSONAS USUARIAS en dicho recurso a lo largo de 2015?**
 - N° total de personas usuarias atendidas en el recurso.
 - N° total de usuarias con enfermedad mental atendidas en el recurso.
 - Hombres con enfermedad mental atendidos en el recurso.
 - Mujeres con enfermedad mental atendidas en el recurso.
4. **En los últimos 3 años, el número de personas usuarias en el recurso de información y orientación laboral que ofrece su entidad...**
 - Ha aumentado
 - Se ha mantenido
 - Ha disminuido
5. **En los últimos 3 años, el número de personas usuarias con enfermedad mental en el recurso de información y orientación laboral que ofrece su entidad...**
 - Ha aumentado
 - Se ha mantenido
 - Ha disminuido
6. **Los y las profesionales de este recurso que informan y orientan en el ámbito laboral, ¿cuentan con formación específica en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?**
 - Sí, todas las personas tienen formación en relación con en el colectivo.
 - No todas las personas tienen formación en relación con el colectivo, pero alguna o algunas sí.
 - No, ninguna de estas personas tienen formación en relación con el colectivo.
7. **¿Alguna vez los y las profesionales de su entidad que informan y orientan en el ámbito laboral han echado en falta una mejor formación en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?**
 - Muchas veces

- Bastantes veces
- Alguna vez
- Nunca

8. **¿Qué importancia considera que tiene la INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL como herramienta de integración laboral entre el colectivo de personas con enfermedad mental? ¿Por qué?**
9. **En líneas generales, ¿qué cuestiones diferencian los procesos de INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL con personas con enfermedad mental de la información y orientación laboral que se hace con otros colectivos? ¿Qué características debería tener un recurso de información y orientación laboral que se dirige al colectivo de personas con enfermedad mental para mejorar su empleabilidad?**

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

FICHA 2: RECURSOS FORMATIVOS

A continuación le pedimos que conteste a las siguientes preguntas relacionadas con el o los recursos formativos que ofrece su entidad.

1. ¿Qué tipo de recursos formativos se ofertan desde su entidad? (indique tantos como sea necesario):

	Sí	No
Formación para la adquisición de herramientas laborales (aquella formación centrada en la recuperación o adquisición de hábitos básicos de trabajo y habilidades sociolaborales)		
Formación Prelaboral (aquella orientada a mejorar las competencias personales y técnicas que permitan a una persona desenvolverse de manera adecuada en un contexto laboral. Por ejemplo; manipulación alimentos, formación en nuevas tecnologías, etc.)		
Prácticas laborales		
Formación laboral / ocupacional (aquella formación vinculada a ocupaciones concretas)		
Formación continua (aquella que se orienta a mejorar las competencias profesionales de personas ya empleadas)		

2. ¿Desde cuándo lleva ofertando su entidad recursos formativos? Indicar el año:

3. ¿Aproximadamente cuál es el número TOTAL DE PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO en las acciones formativas organizadas por su entidad a lo largo de 2015?

	Formación para la adquisición de herramientas laborales	Formación Prelaboral	Prácticas laborales	Formación laboral / ocupacional	Formación continua
Nº total de personas matriculadas					
Nº total de personas que han finalizado la acción formativa					
Nº total de personas <u>con enfermedad mental matriculadas</u>					
Nº total de <u>hombres con enfermedad mental matriculados</u>					
Nº total de <u>mujeres con enfermedad mental matriculadas</u>					
Nº total de personas <u>con enfermedad mental</u> que han finalizado la acción formativa					
Nº total de <u>hombres con enfermedad mental</u> que han finalizado la acción formativa					
Nº total de <u>mujeres con enfermedad mental</u> que han finalizado la acción formativa					

4. **En los últimos 3 años, el número de personas matriculadas en las diferentes acciones formativas que ha organizado su entidad...**
 - Ha aumentado
 - Se ha mantenido
 - Ha disminuido
5. **En los últimos 3 años, el número de personas con enfermedad mental matriculadas en las diferentes acciones formativas que ha organizado su entidad...**
 - Ha aumentado
 - Se ha mantenido
 - Ha disminuido
6. **Las personas formadoras (profesores y profesoras, facilitadores...) de los recursos formativos que ofrece su entidad, ¿tienen algún tipo de formación específica en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?**
 - Sí, todas las personas tienen formación en relación con el colectivo.
 - No todas las personas tienen formación en relación con el colectivo, pero alguna o algunas sí.
 - No, ninguna de estas personas tienen formación en relación con el colectivo.
7. **¿Alguna vez las personas formadoras (profesores y profesoras, facilitadores...) de los recursos formativos que ofrece su entidad han echado en falta una mejor formación en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?**
 - Muchas veces
 - Bastantes veces
 - Alguna vez
 - Nunca
8. **¿Quién gestiona (se encarga de la organización y el desarrollo) los recursos formativos para personas con enfermedad mental que se ofertan desde su entidad)?**
 - La gestión de la formación es propia, nos encargamos internamente.
 - La gestión de la formación es mixta, nos encargamos internamente junto con otra(s) entidad(es). *En ese caso, ¿Quién(es)?*
 - La gestión de la formación es ajena, otra entidad se encarga de la gestión de la formación. *En ese caso, ¿Quién(es)?*
9. **¿En qué medida las acciones formativas que desarrolla su entidad (horarios, tiempos de formación, duración, condiciones de impartición...) se adaptan a las necesidades específicas del colectivo de personas con enfermedad mental?**
 - Todas las acciones formativas se adaptan a las necesidades específicas del colectivo.
 - No todas las acciones formativas se adaptan a las necesidades

- específicas del colectivo, pero algunas sí.
 - En general las acciones formativas no se adaptan a las necesidades específicas del colectivo.
10. Si las acciones formativas se adaptan aunque sea en parte a las necesidades específicas del colectivo, **¿cuáles son las principales adaptaciones que han realizado?**
11. **¿Cuál diría que es el grado de satisfacción de las personas con enfermedad mental con respecto a las acciones formativas recibidas en su entidad?**
- Se muestran muy satisfechas
 - Se muestran satisfechas
 - Se muestran indiferentes
 - Se muestran insatisfechas
 - Se muestran muy insatisfechas
12. **¿Qué importancia considera que tiene la FORMACIÓN como herramienta de integración laboral entre el colectivo de personas con enfermedad mental? ¿Por qué?**
13. **En líneas generales, ¿qué cuestiones diferencian los procesos de FORMACIÓN con personas con enfermedad mental de la formación que se hace con otros colectivos? ¿Qué características debería tener un recurso FORMATIVO que se dirige al colectivo de personas con enfermedad mental para mejorar su empleabilidad?**

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

FICHA 3: RECURSOS OCUPACIONALES

A continuación le pedimos que conteste a las siguientes preguntas relacionadas con el o los recursos ocupacionales que gestiona su entidad.

1. ¿Aproximadamente cuál es el número TOTAL DE PLAZAS Y PERSONAS USUARIAS en los recursos ocupacionales de su entidad a lo largo de 2015?

	PLAZAS	PERSONAS USUARIAS (plazas cubiertas)
Nº total		
Nº total para personas con Enfermedad Mental	(*)	
Nº total para hombres con enfermedad mental		
Nº total para mujeres con enfermedad mental		

(*) rellenar solo si existe reserva de plazas para este colectivo.

2. ¿Desde cuándo lleva su entidad ofertando recursos ocupacionales? (Indicar el año):

3. Número de centros ocupacionales que gestiona su entidad:

4. ¿Qué servicio o servicios se desarrollan en el o los centros ocupacionales de su entidad? (marque tantas opciones como sea necesario):

- Lavandería
- Limpieza
- Jardinería
- Marketing (directo, promocional, online...)
- Gestión Documental
- Encuadernación
- Distribución postal
- Cableado
- Montajes/ensamblaje
- Servicios logísticos
- Electrónica
- Servicios orientados a mejorar la autonomía personal (comida a domicilio, ayuda doméstica...)
- Gestión de establecimientos
- Inyección plástico
- Otros. Especifique cuáles (indique tantos como considere oportuno):

5. En los últimos 3 años, el número de plazas ocupacionales en su entidad...

- Ha aumentado
- Se ha mantenido
- Ha disminuido

- 6. En los últimos 3 años, el número de plazas ocupacionales ocupadas por personas con enfermedad mental en su entidad...**
 - Ha aumentado
 - Se ha mantenido
 - Ha disminuido
- 7. Aproximadamente, ¿cuál es el tiempo medio de espera entre la solicitud de una plaza en un recurso ocupacional de su entidad y la concesión de dicha plaza?**
 - Menos de 3 meses
 - Entre 3 y 6 meses
 - Entre 6 meses y 1 año
 - Más de un año
- 8. Actualmente, ¿existe lista de espera para acceder al recurso(s) ocupacional(es) de su entidad?**
 - Sí, hay lista de espera para acceder al centro o centros ocupacionales de la entidad
 - Hay lista de espera en algún(os) centro(s) pero en otro(s) centro(s) no
 - No, no hay lista de espera para acceder al centro o centros ocupacionales de la entidad
- 9. Los y las profesionales del recurso(s) ocupacional(es) de su entidad, ¿tienen algún tipo de formación específica en relación al colectivo de personas con enfermedad mental?**
 - Sí, todas las personas tienen formación en relación con el colectivo.
 - No todas las personas tienen formación en relación con el colectivo, pero alguna o algunas sí.
 - No, ninguna de estas personas tienen formación en relación con el colectivo.
- 10. ¿Alguna vez los y las profesionales del recurso(s) ocupacional(es) de su entidad han echado en falta una mejor formación en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?**
 - Muchas veces
 - Bastantes veces
 - Alguna vez
 - Nunca
- 11. ¿Cómo describiría la coordinación entre los y las profesionales del recurso(s) ocupacional(es) de su entidad y la red de centros de salud mental que atienden a las personas con enfermedad mental usuarias de dichos recursos?**
 - La coordinación es continua y fluida mientras las personas con enfermedad mental están en el recurso ocupacional.
 - La coordinación es puntual y generalmente se produce cuando el centro ocupacional o el centro de salud mental lo considera

necesario.

- En líneas generales no hay coordinación entre el recurso ocupacional y la red de centros de salud mental.

12. El absentismo de las personas con enfermedad mental en el recurso(s) ocupacional(es) de su entidad es...

- Más alto que el del resto de colectivos que acuden al centro
- Igual que el del resto de colectivos que acuden al centro
- Inferior al del resto de colectivos que acuden al centro

13. ¿Qué sucede con la plaza en el recurso(s) ocupacional(es) de su entidad cuando a una persona con enfermedad mental con plaza en el recurso se le reconocen bajas médicas de larga duración y/o bajas médicas frecuentes como consecuencia de su enfermedad mental?

- Ante estas situaciones la plaza en el recurso se suele reservar a la persona con enfermedad mental
- La plaza en el recurso se reserva o no, depende del caso
- Ante estas situaciones la plaza en el recurso no se suele reservar a la persona con enfermedad mental
- Otras situaciones. Especifique cual:

14. ¿Hasta qué punto es habitual adaptar la actividad que las personas con enfermedad mental desarrollan en el recurso(s) ocupacional(es) de su entidad a sus necesidades específicas? (Nos referimos a cuestiones como adaptación de horarios laborales, tiempos o duración de tareas, actividades a desarrollar...)

- Por lo general la actividad que desarrollan las personas con enfermedad mental en el centro se adapta a sus necesidades específicas.
- Parte de la actividad que desarrolla en el centro se adapta a sus necesidades, pero no toda.
- Por lo general la actividad que desarrollan las personas con enfermedad mental en el centro no se adapta a sus necesidades específicas.

15. Si la actividad en el recurso(s) ocupacional(es) se adaptan aunque sea en parte a las necesidades específicas del colectivo, ¿cuáles son las principales adaptaciones que han realizado?

16. A lo largo de 2015, ¿aproximadamente cuántas personas han transitado del recurso(s) ocupacional(es) de su entidad a un recurso de empleo protegido (CEE) o un empleo normalizado con o sin apoyo?

- N° total de personas
- N° total de mujeres
- N° total de hombres
- N° total de personas con enfermedad mental
- N° total de mujeres con enfermedad mental
- N° total de hombres con enfermedad mental

- 17. A lo largo de los últimos 5 años, ¿ha necesitado su entidad ampliar y/o adaptar las instalaciones y medios técnicos y materiales del recurso(s) ocupacional(es)?**
- Sí
 - En alguna medida sí
 - No
- 18. ¿Qué importancia considera que tienen LOS RECURSOS OCUPACIONALES como herramienta de integración laboral entre el colectivo de personas con enfermedad mental? ¿Por qué?**
- 19. En líneas generales, ¿qué características diferenciales presentaría un RECURSO OCUPACIONAL dirigido al colectivo de personas con enfermedad mental frente a un recurso ocupacional dirigido a otros colectivos? ¿Qué características debería tener un RECURSO OCUPACIONAL para mejorar su empleabilidad del colectivo de personas con enfermedad mental?**

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

FICHA 4: EMPLEO PROTEGIDO A TRAVÉS DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

A continuación le pedimos que conteste a las siguientes preguntas relacionadas con el o los Centros Especiales de Empleo que gestiona su entidad.

1. ¿Aproximadamente cuál es el número TOTAL DE PLAZAS Y PERSONAS USUARIAS en el o los Centros Especiales de Empleo que gestiona su entidad a lo largo de 2015?

	PLAZAS	PERSONAS USUARIAS (plazas cubiertas)
Nº total		
Nº total para personas con enfermedad mental	(*)	
Nº total para hombres con enfermedad mental		
Nº total para mujeres con enfermedad mental		
Nº total enclaves laborales con enfermedad mental		
Nº total personas con enfermedad mental participando en brigadas móviles		

(*) rellenar solo si existe reserva de plazas para este colectivo.

2. ¿Desde cuándo lleva su entidad gestionando plazas de empleo protegido a través del Centro(s) Especial(es) de Empleo? Indicar el año:

3. Número de Centros Especiales de Empleo que gestiona su entidad:

4. ¿Qué servicio o servicios se desarrollan en el Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad? (marque tantas opciones como sea necesario):

- Lavandería
- Limpieza
- Jardinería
- Marketing (directo, promocional, online...)
- Gestión Documental
- Encuadernación
- Distribución postal
- Cableado
- Montajes/ensamblaje
- Servicios logísticos
- Electrónica
- Servicios orientados a mejorar la autonomía personal (comida a domicilio, ayuda doméstica...)
- Gestión de establecimientos
- Inyección plástica
- Otros. Especifique cuáles (indique tantos como considere oportuno):

5. Aproximadamente, ¿cuál es el tiempo medio de espera entre la solicitud de una plaza en un Centro Especial de Empleo de su entidad y la

concesión de dicha plaza?

- Menos de 3 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Más de un año

6. Actualmente, ¿existe lista de espera para acceder al Centro(s) Especial(es) de Empleo gestionados por su entidad?

- Sí, hay lista de espera en el o los Centros Especiales de Empleo de la entidad.
- Hay lista de espera en algún(os) centro(s) pero en otro(s) centro(s) no.
- No, no hay lista de espera en el o los Centros Especiales de Empleo de la entidad.

7. En los últimos 3 años, el número total de plazas de empleo protegido generado en los Centros Especiales de Empleo de su entidad...

- Ha aumentado
- Se ha mantenido
- Ha disminuido

8. En los últimos 3 años, el número total de plazas de empleo protegido para personas con enfermedad mental generado en los Centros Especiales de Empleo de su entidad...

- Ha aumentado
- Se ha mantenido
- Ha disminuido

9. Los y las profesionales del Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad, ¿cuentan con formación específica en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?

- Sí, todas las personas tienen formación en relación con el colectivo.
- No todas las personas tienen formación en relación con el colectivo, pero alguna o algunas sí.
- No, ninguna de estas personas tienen formación en relación con el colectivo.

10. ¿Alguna vez los y las profesionales del Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad han echado en falta una mejor formación en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?

- Muchas veces
- Bastantes veces
- Alguna vez
- Nunca

11. ¿Hasta qué punto es habitual adaptar los puestos de trabajo que ocupan las personas con enfermedad mental en el Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad a sus necesidades específicas?

(Nos referimos a cuestiones como posibilidad de acogerse a jornadas flexibles, jornadas reducidas, evitar turnos, nocturnidad...)

- Los puestos se adaptan a las necesidades específicas de las personas con enfermedad mental.
- Los puestos no se adaptan en todos los casos a las necesidades específicas de las personas con enfermedad mental, pero en algunos casos sí.
- En general, los puestos no se adaptan a las necesidades específicas de las personas con enfermedad mental.

12. Si los puestos de trabajo en el Centro(s) Especial(es) de Empleo se adaptan aunque sea en parte a las necesidades específicas del colectivo, ¿cuáles son las principales adaptaciones que han realizado?

13. ¿Cómo diría que es la coordinación entre los y las profesionales del Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad y la red de centros de salud mental en los casos de personas usuarias con enfermedad mental?

- La coordinación es continua y fluida mientras las personas con enfermedad mental están en el centro.
- La coordinación es puntual y generalmente se produce cuando el Centro Especial de Empleo o el centro de salud mental lo considera necesario.
- En líneas generales no hay coordinación entre el recurso ocupacional y la red de centros de salud mental.

14. A lo largo de 2015, ¿aproximadamente cuántas personas con enfermedad mental han transitado de un Centro Especial de Empleo de su entidad a un empleo ordinario con o sin apoyo (dentro o fuera de su entidad)?

- N° total
- Mujeres
- Hombres

15. En los últimos 3 años, el número total de personas que han transitado del Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad a un empleo ordinario con o sin apoyo (dentro o fuera de su entidad)...

- Ha aumentado
- Se ha mantenido
- Ha disminuido

16. En los últimos 3 años, el número total de personas con enfermedad mental que han transitado del Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad a un empleo ordinario con o sin apoyo (dentro o fuera de su entidad)...

- Ha aumentado
- Se ha mantenido
- Ha disminuido

17. En caso de que su entidad gestione al menos un Centro Ocupacional y un Centro Especial de Empleo... **¿las personas en plazas ocupacionales comparten espacio de trabajo con las personas contratadas en el Centro Especial de Empleo?**
- Sí, comparten espacio en todos los casos
 - Aunque no en todos los casos, mayoritariamente sí comparten espacios
 - En algunos casos sí, aunque mayoritariamente no comparten espacio
 - No comparten ningún espacio
18. **El absentismo laboral de las personas con enfermedad mental en el Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad es...**
- Más alto que el del resto de colectivos que acuden al centro.
 - Igual que el del resto de colectivos que acuden al centro.
 - Inferior al del resto de colectivos que acuden al centro.
19. En caso de que considere que el absentismo laboral de las personas con enfermedad mental es superior al del resto de colectivos que acuden al centro, **¿Se ha puesto en marcha desde su entidad algún tipo de actuación dirigida a reducir el absentismo laboral de personas con enfermedad mental?**
- No
 - Sí, ¿Cuáles? *Especifique:*
20. **¿Qué sucede con la plaza en el Centro(s) Especial(es) de Empleo en su entidad cuando a una persona con enfermedad mental se le reconocen bajas médicas de larga duración y/o bajas médicas frecuentes como consecuencia de su enfermedad mental?**
- Ante estas situaciones la plaza en el centro se suele reservar a la persona con enfermedad mental.
 - La plaza en el centro se reserva o no, depende del caso.
 - Ante estas situaciones la plaza en el centro no se suele reserva a la persona con enfermedad mental.
 - Otras situaciones. Especifique cual:
21. **¿Podría indicar el ratio en relación con el número de personas encargadas por persona usuaria en el Centro(s) Especial(es) de Empleo de su entidad?** *Nota: en caso de que haya varios centros y sepa el ratio en cada uno de ellos puede indicarlos individualmente. Si no dispone de esa información, puede indicar el ratio general para el conjunto de CEE que gestiones su entidad.*
22. **¿Su entidad desarrolla alguna iniciativa (actividad, acción, programa...) encaminada a sensibilizar a los clientes del Centro(s) Especial(es) de Empleo en relación con la enfermedad mental?**
- Sí, realiza este tipo de iniciativas periódicamente.
 - De vez en cuando realiza alguna iniciativa de este tipo.
 - No, por lo general no desarrolla este tipo de iniciativas.

- 23. ¿Qué importancia considera que tienen LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO como herramienta de integración laboral entre el colectivo de personas con enfermedad mental? ¿Por qué?**
- 24. En líneas generales, ¿qué características diferenciales presentaría un CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO dirigido específicamente al colectivo de personas con enfermedad mental frente a un centro especial de empleo dirigido a otros colectivos? ¿Qué características debería tener un CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO para mejorar la empleabilidad del colectivo de personas con enfermedad mental?**

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

FICHA 5: EMPLEO ORDINARIO A TRAVÉS DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO

A continuación le pedimos que conteste a las siguientes preguntas relacionadas con el programa de Empleo con Apoyo que ofrece su entidad.

- 1. ¿Aproximadamente cuál es el número TOTAL DE INSERCIONES LABORALES a través del programa de Empleo con Apoyo de su entidad a lo largo de 2015?**
 - N° total de incorporaciones laborales.
 - N° total de incorporaciones laborales de personas con enfermedad mental.
 - N° total de incorporaciones laborales de hombres con enfermedad mental.
 - N° total de incorporaciones laborales de mujeres con enfermedad mental.
 - N° total de incorporaciones laborales a jornada completa.
 - N° total de incorporaciones laborales a jornada parcial.
- 2. ¿Desde cuándo gestiona su entidad un programa de Empleo con Apoyo?**
(Indicar el año):
- 3. En los últimos 3 años, el número total de inserciones laborales a través del programa de Empleo con Apoyo de su entidad...**
 - Ha aumentado
 - Se ha mantenido
 - Ha disminuido
- 4. En los últimos 3 años, el número total de inserciones laborales de personas con enfermedad mental a través del programa de Empleo con Apoyo de su entidad...**
 - Ha aumentado
 - Se ha mantenido
 - Ha disminuido
- 5. Actualmente, ¿existe lista de espera para acceder al programa de Empleo con Apoyo de su entidad?**
 - Sí
 - No
- 6. Los y las profesionales de su entidad que participan en el programa de Empleo con Apoyo de su entidad, ¿tienen algún tipo de formación específica en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?**
 - Sí, todas las personas tienen formación en relación con en el colectivo.
 - No todas las personas tienen formación en relación con el colectivo, pero alguna o algunas sí.
 - No, ninguna de estas personas tienen formación en relación con el colectivo.

7. **¿Alguna vez los y las profesionales del programa de Empleo con Apoyo de su entidad han echado en falta una mejor formación en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?**
 - Muchas veces
 - Bastantes veces
 - alguna vez
 - Nunca
8. **El absentismo de las personas con enfermedad mental que participan en el programa de Empleo con Apoyo de su entidad es...**
 - Más alto que el del resto de colectivos que acuden al centro.
 - Igual que el del resto de colectivos que acuden al centro.
 - Inferior al del resto de colectivos que acuden al centro.
9. **¿Qué sucede con el puesto que ocupa una persona con enfermedad mental a través del programa de Empleo con Apoyo de su entidad cuando se le reconocen bajas de larga duración y/o bajas frecuentes como consecuencia de su enfermedad mental?**
 - Ante estas situaciones el puesto se suele reservar a la persona con enfermedad mental.
 - El puesto se reserva o no, depende del caso.
 - Ante estas situaciones el puesto no se suele reservar a la persona con enfermedad mental.
 - Otras situaciones. Especifique cual:
10. **¿Hasta qué punto es habitual adaptar los puestos de trabajo que ocupan las personas con enfermedad mental a través del programa de Empleo con Apoyo de su entidad a sus necesidades específicas? (Nos referimos a cuestiones como posibilidad de acogerse a jornadas flexibles, jornadas reducidas, evitar turnos, nocturnidad...)**
 - Los puestos se adaptan a las necesidades específicas de las personas con enfermedad mental.
 - Los puestos no se adaptan en todos los casos a las necesidades específicas de las personas con enfermedad mental, pero en algunos casos sí.
 - En general, los puestos no se adaptan a las necesidades específicas de las personas con enfermedad mental.
11. **Si los puestos de trabajo a través del programa de Empleo con Apoyo de su entidad se adaptan aunque sea en parte a las necesidades específicas del colectivo, ¿cuáles son las principales adaptaciones que han realizado?**
12. **¿Su entidad desarrolla alguna iniciativa (actividad, acción, programa...) encaminada a sensibilizar los entornos laborales ordinarios en los que se incorporan las personas con enfermedad mental?**
 - Sí, realiza este tipo de iniciativas periódicamente.
 - De vez en cuando realiza alguna iniciativa de este tipo.

- No, por lo general no desarrolla este tipo de iniciativas.
- 13. ¿Qué importancia considera que tienen LOS PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO como herramienta de integración laboral entre el colectivo de personas con enfermedad mental? ¿Por qué?**
- 14. En líneas generales, ¿qué características diferenciales presentaría un PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO dirigidos específicamente con enfermedad mental de un programa de empleo con apoyo dirigido a otros colectivos? ¿Qué características debería tener PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO para mejorar la empleabilidad del colectivo de personas con enfermedad mental?**

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

FICHA 6: EMPLEO PROTEGIDO A TRAVÉS DE EMPRESA DE INSERCIÓN

A continuación le pedimos que conteste a las siguientes preguntas relacionadas con el empleo a través de empresas de inserción que ofrece su entidad.

1. **Número de empresas de inserción que tiene su entidad:**
2. **¿Aproximadamente cuál es el número DE PERSONAS TRABAJADORAS DE INSERCIÓN en la o las empresas de inserción de su entidad a lo largo de 2015?** (si su entidad cuenta con más de una empresa de inserción contabilice las personas usuarias en todas ellas)

Personas trabajadoras de inserción

- N° total
 - N° total de personas con enfermedad mental
 - N° total de hombres con enfermedad mental
 - N° total de mujeres con enfermedad mental
3. **¿Desde cuándo cuenta su entidad con empresa(s) de inserción?** Indicar el año:
 4. **En los últimos 3 años, el número total de personas trabajadoras de inserción a través de la o las empresas de inserción de su entidad...**
 - Ha aumentado
 - Se ha mantenido
 - Ha disminuido
 5. **En los últimos 3 años, el número total de personas trabajadoras de inserción con enfermedad mental a través de la o las empresas de inserción de su entidad...**
 - Ha aumentado
 - Se ha mantenido
 - Ha disminuido
 6. **Los y las profesionales de la o las empresas de inserción de su entidad que no están en proceso de inserción, ¿tienen algún tipo de formación específica en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?**
 - Sí, todas las personas tienen formación en relación con el colectivo.
 - No todas las personas tienen formación en relación con el colectivo, pero alguna o algunas sí.
 - No, ninguna de estas personas tienen formación en relación con el colectivo.
 7. **¿Alguna vez los y las profesionales de la o las empresas de inserción de su entidad que no están en proceso de inserción han echado en falta una mejor formación en relación con el colectivo de personas con enfermedad mental?**
 - Muchas veces

- Bastantes veces
 - Alguna vez
 - Nunca
8. **El absentismo de las personas trabajadoras en inserción con enfermedad mental de su entidad es...**
- Más alto que el del resto de colectivos que acuden al centro.
 - Igual que el del resto de colectivos que acuden al centro.
 - Inferior al del resto de colectivos que acuden al centro.
9. **¿Hasta qué punto es habitual que los puestos de trabajo de inserción que ocupan las personas con enfermedad mental en su entidad se adapten a sus necesidades específicas?** (Nos referimos a cuestiones como posibilidad de acogerse a jornadas flexibles, jornadas reducidas, evitar turnos, nocturnidad...)
- Los puestos se adaptan a las necesidades específicas de las personas con enfermedad mental.
 - Los puestos no se adaptan en todos los casos a las necesidades específicas de las personas con enfermedad mental, pero en algunos casos sí.
 - En general, los puestos no se adaptan a las necesidades específicas de las personas con enfermedad mental.
10. Si los puestos de trabajo de inserción de su entidad se adaptan aunque sea en parte a las necesidades específicas del colectivo, **¿cuáles son las principales adaptaciones que han realizado?**
11. **¿Conoce alguna otra entidad que actualmente atienda o haya atendido a personas en situación y/o riesgo de exclusión social con enfermedad mental en sus recursos para el empleo (incluyendo los recursos formativos)?**
- No
 - Sí. *Especifique cuál:*
12. **¿Qué importancia considera que tienen LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN como herramienta de integración laboral entre el colectivo de personas con enfermedad mental? ¿Por qué?**

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!