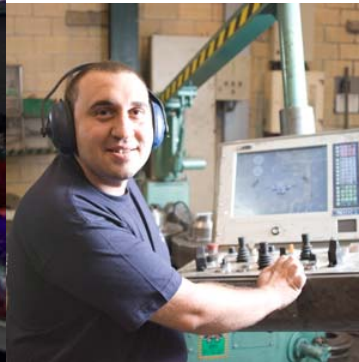


Estudio sobre la
contratación de
personas con
discapacidad en
empresas de Bizkaia



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
1. EMPRESAS QUE CONTRATAN PERSONAS CON DISCAPACIDAD	7
1.1. <i>Tamaño de la empresa</i>	7
1.2. <i>Actividad</i>	9
2. CUMPLIMIENTO Y CONOCIMIENTO DE LA LISMI	11
2.1. <i>Cuota del 2%</i>	12
2.2. <i>Medidas alternativas</i>	14
3. LA CONTRATACIÓN	17
3.1. <i>Motivos para la contratación</i>	17
3.2. <i>Motivos para la no contratación</i>	18
3.3. <i>Preferencia por sexo</i>	19
3.4. <i>Conocimiento de programas para la formación e inserción laboral</i>	20
4. PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE ESTÁN TRABAJANDO EN EMPRESAS	22
4.1. <i>Sexo y edad</i>	22
4.2. <i>Tipo de discapacidad y origen</i>	24
4.3. <i>Itinerario profesional</i>	27
4.4. <i>Tipo de contrato</i>	29
4.5. <i>Formación</i>	31
5. RESUMEN Y CONCLUSIONES	32
6. METODOLOGÍA	39
7. ANEXO ENCUESTA	41

Índice de Tablas

<i>Tabla 1.</i> Empresas con personas con discapacidad trabajando, según tamaño de empresa.	7
<i>Tabla 2.</i> Porcentaje de personas con discapacidad trabajando, según tamaño de empresa.	8
<i>Tabla 3.</i> Personas con discapacidad trabajando, según actividad de empresa.....	10
<i>Tabla 4.</i> Conocimiento de la existencia de una cuota de contratación marcada por la ley LISMI.	12
<i>Tabla 5.</i> Empresas de 50 y más trabajadores/as según conocimiento y cumplimiento de la obligatoriedad de cuota.....	13
<i>Tabla 6.</i> Conocimiento de las Medidas Alternativas.	14
<i>Tabla 7.</i> Tipos de medidas alternativas a la contratación realizadas en los dos últimos años en empresas de 50 y más trabajadores/as.....	15
<i>Tabla 8.</i> Empresas de 50 y más trabajadores/as según cuota de personas con discapacidad y cumplimiento de medidas alternativas.....	15
<i>Tabla 9.</i> Empresas de 50 y más trabajadores/as que no cumplen la cuota según conocimiento y cumplimiento de las medidas alternativas.	16
<i>Tabla 10.</i> Motivos aducidos por la empresa para contar con trabajadores/as con discapacidad.....	17
<i>Tabla 11.</i> Motivos aducidos por los que no se contrata personal con discapacidad.....	18
<i>Tabla 12.</i> Preferencias de género en una hipotética contratación.	19
<i>Tabla 13.</i> Conocimiento de programas que faciliten la formación e inserción laboral de personas con discapacidad.....	20
<i>Tabla 14.</i> Relación entre contratación de personas con discapacidad y conocimiento de programas que faciliten la formación e inserción laboral.....	21
<i>Tabla 15.</i> Edad.	23
<i>Tabla 16.</i> Tipo de discapacidad.....	24
<i>Tabla 17.</i> Origen de la discapacidad.	25
<i>Tabla 18.</i> Situación antes de trabajar en la empresa.	27
<i>Tabla 19.</i> Tipo de contrato.	29
<i>Tabla 20.</i> Grupo profesional.	29
<i>Tabla 21.</i> Participación en algún curso formativo.....	31
<i>Tabla 22.</i> FICHA DEL ESTUDIO	39
<i>Tabla 23.</i> ¿Conocen la actividad que desarrolla Lantegi Batuak? iError! Marcador no definido.	
<i>Tabla 24.</i> ¿Desean que Lantegi Batuak les ofrezca información sobre las ayudas a la contratación o Medidas alternativas? iError! Marcador no definido.	

Índice de Gráficos

<i>Gráfico 1.</i>	Personas contratadas por Grupos de actividad.	9
<i>Gráfico 2.</i>	Edad y sexo por tamaño de empresa.....	23
<i>Gráfico 3.</i>	Tipo de discapacidad por tamaño de empresa.....	25
<i>Gráfico 4.</i>	Origen de la discapacidad por tipo de discapacidad.....	26
<i>Gráfico 5.</i>	Situación previa por tipo de discapacidad.....	28
<i>Gráfico 6.</i>	Grupo profesional por tipo de discapacidad.....	30
<i>Gráfico 7.</i>	Principales características de hombres y mujeres con discapacidad trabajando en empresas.	35

INTRODUCCIÓN

El estudio que se presenta pretende dibujar, de manera descriptiva y cuantitativa, la situación real de la contratación de personas con discapacidad en empresas de Bizkaia.

Para su desarrollo, se ha contado con la participación de 398 empresas vizcaínas, a partir de las cuales además se ha dispuesto de datos de 300 personas con discapacidad que, en la actualidad, trabajan en esas empresas. En ambas vertientes (empresas y personas) la muestra empleada logra contar con una significación estadística suficiente. Es decir, con una probabilidad aceptable, se pueden extrapolar los datos y análisis resultantes al conjunto de la realidad empresarial de Bizkaia, y al conjunto de trabajadores/as con discapacidad del territorio.

Es más, la tasa de respuesta habida en la encuestación de este estudio es muy superior a la de otros análogos realizados en España, con lo que puede decirse que el rigor estadístico de este estudio es superior a los identificados hasta ahora (ver Metodología).

En cuanto al contenido del documento, en primer lugar, se descubre el grado real de contratación que existe en el territorio, y el tipo de empresas que contratan personas con discapacidad y las que no lo hacen.

Con esta información, se procede a continuación a un análisis del cumplimiento que tiene la normativa vigente a este respecto en dos aspectos fundamentalmente: reserva de un 2% de puestos para personas con discapacidad en empresas de 50 y más trabajadores/as; y el desarrollo de medidas alternativas por parte de estas cuando no pueden, en teoría excepcionalmente, cumplir con la reserva del 2%.

El siguiente punto se acerca a los motivos que subyacen tanto a la contratación de estas personas como a la no contratación, todo ello con la perspectiva de género explícita en el análisis.

Asimismo, al haber permitido la encuesta realizada obtener información relevante sobre personas con discapacidad que están trabajando, se ofrece un análisis de las principales variables sociodemográficas de estas personas, haciendo especial hincapié en las diferencias entre hombres y mujeres, así como de aspectos directamente relacionados con el trabajo. En la medida de lo posible, esta información se ha

cotejado con la del conjunto de la población o, en su caso, con las propias personas con discapacidad para que el análisis aporte conclusiones relevantes por comparación.

A partir de todos los puntos anteriores, el documento sigue con una somera enumeración de los principales resultados y conclusiones obtenidas.

Finalmente, el documento se cierra con la metodología empleada, una encuesta a empresas que obtiene además información de personas, y con la ficha técnica del estudio de campo realizado. El Anexo del informe lo conforma la encuesta utilizada.

El informe lo ha realizado CIDEC, entidad sin ánimo de lucro que desarrolla proyectos en el ámbito de la formación e innovación social y con un amplio bagaje en investigaciones en el mundo de la discapacidad.

1. EMPRESAS QUE CONTRATAN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.1. Tamaño de la empresa

El estudio realizado divide a las empresas de Bizkaia en dos grandes grupos: Empresas hasta 49 trabajadores/as, y Empresas de 50 y más trabajadores/as. Además de suponer dos categorías establecidas para muchos análisis sectoriales, por representar dos realidades bien diferenciadas dentro del mundo de la empresa, en el actual estudio esta categorización cobra especial importancia porque también es contemplada por la normativa actual en materia de inserción laboral de personas con discapacidad. Así, La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) establece la necesidad de que las empresas con más de 50 trabajadores/as cuenten con un 2% de personas con discapacidad contratadas.

En su conjunto, según el estudio realizado, **el 27,6% de las empresas vizcaínas cuentan en su plantilla con alguna persona con discapacidad.** Este hecho es mucho más frecuente entre las empresas de 50 y más empleos (61,4%).

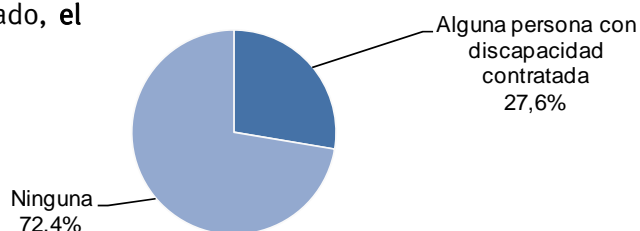


Tabla 1. Empresas con personas con discapacidad trabajando, según tamaño de empresa.

	Empresas hasta 49 trabajadores/as		Empresas de 50 y más trabajadores/as		Total	
	N	%	N	%	N	%
Empresas SIN NINGUNA persona con discapacidad contratada	227	94,6%	61	38,6%	288	72,4%
Empresas CON ALGUNA persona con discapacidad contratada	13	5,4%	97	61,4%	110	27,6%
Total	240	100,0%	158	100,0%	398	100,0%

Estadísticamente, en cuanto a la contratación de personas con discapacidad, el “corte” de empresas a partir de 50 empleos es significativo¹. Así, en el total de empresas se han identificado 316 personas con discapacidad trabajando, lo que supone el **1,1% del conjunto de trabajadores/as** de las empresas de la muestra. En las empresas de menos de 50 empleos, este porcentaje se reduce al 0,9%.

Tabla 2. Porcentaje de personas con discapacidad trabajando, según tamaño de empresa.

	Empresas hasta 49 trabajadores/as	Empresas de 50 y más trabajadores/as	Total
Total Trabajadores/as	1.848	26.564	28.412
Trabajadores/as con discapacidad	17	299	316
Porcentaje	0,9%	1,1%	1,1%

Como era esperable, a mayor tamaño de empresa, más personas con discapacidad contratadas en estas en términos absolutos, pero con un análisis estadístico más profundo², se obtiene que, más allá de la categorización de los 50 empleos, **no existe relación significativa entre el tamaño de empresa y el porcentaje de personas con discapacidad contratadas**. Es decir, a partir de los 50 empleos, las empresas más grandes no contratan más en términos relativos.

¹ Prueba T de Student significativa al 95% para dos clases empresas (Empresas hasta 49 trabajadores/as y Empresas de 50 y más trabajadores/as).

² Cálculo del Coeficiente de Pearson entre las dos variables de escala.

1.2. Actividad

Atendiendo a los principales grupos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), las empresas que más personas con discapacidad ocupan pertenecen, en la clasificación de actividad, al Grupo C “Industria Manufacturera”; a gran distancia de sitúan “Otros Servicios”, “Información y comunicaciones”, “Transporte” y, el último de los grupos relevantes, “Educación”.

Los hombres se hallan más presentes en los diferentes grupos de actividad, excepto en “Información y comunicaciones”, “Transporte” y, el último de los grupos relevantes, “Educación”.

En sentido contrario, entre las ramas de actividad en las que no se ha identificado a ninguna persona con discapacidad trabajando, destacan: “Actividades artísticas, recreativas y deportivas”, “Suministro energía y gas”, “Administrativas y Servicios Auxiliares”, y “T. Hogares empleadores”.

Gráfico 1. **Personas contratadas por Grupos de actividad.**



Tabla 3. Personas con discapacidad trabajando, según actividad de empresa.

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	% hor.	N	% hor.	N	% vert.
Grupo C Industria Manufacturera	57	72,2%	22	27,8%	79	25,0%
Grupo S Otros servicios	38	63,3%	22	36,7%	60	19,0%
Grupo J Información y comunicaciones	14	40,0%	21	60,0%	35	11,1%
Grupo H Transporte	28	87,5%	4	12,5%	32	10,1%
Grupo P Educación	12	46,2%	14	53,8%	26	8,2%
Grupo F Construcción	15	100,0%	0	0,0%	15	4,7%
Grupo L Actividades Inmobiliarias	9	64,3%	5	35,7%	14	4,4%
Grupo I Hostelería	2	16,7%	10	83,3%	12	3,8%
Grupo Q Sanidad	4	33,3%	8	66,7%	12	3,8%
Grupo O Administración Pública	5	50,0%	5	50,0%	10	3,2%
Grupo G Comercio	4	44,4%	5	55,6%	9	2,8%
Grupo M Actividades Profesionales, científicas, técnicas	4	80,0%	1	20,0%	5	1,6%
Grupo K Financieras y de Seguros	2	50,0%	2	50,0%	4	1,3%
Grupo E Suministro agua y saneamiento	2	100,0%	0	0,0%	2	0,6%
Total	196	62,0%	120	38,0%	316	100,0%

2. CUMPLIMIENTO Y CONOCIMIENTO DE LA LISMI

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) establece que las personas con discapacidad tendrán derecho a la integración laboral. Para ello, la LISMI establece una serie de mecanismos, como son la necesidad de que las empresas con más de 50 trabajadores/as cuenten con un 2% de personas con discapacidad contratadas.

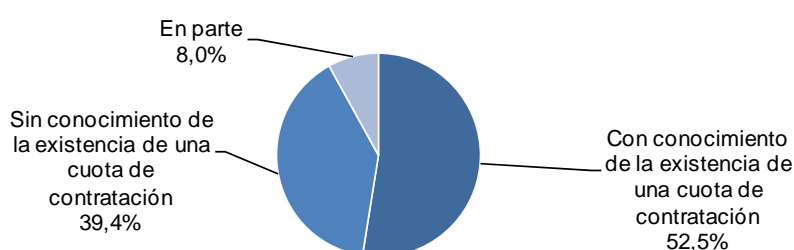
Estas empresas con más de 50 trabajadores/as podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación y optar a las medias alternativas en vez de contratar personas con discapacidad. Grosso modo, estas medidas son:

- ⇒ Realizar un contrato mercantil o civil con un CEE (Centro Especial de Empleo) para la compra de un bien.
- ⇒ Realizar un contrato mercantil o civil con un CEE para la prestación de servicios.
- ⇒ Realización de donaciones, de carácter monetario.
- ⇒ Constitución de un Enclave Laboral.

A continuación, se va a analizar el grado de conocimiento y el grado de cumplimiento de estos dos aspectos de la LISMI.

2.1. Cuota del 2%

Respecto a la cuota del 2% de personas con discapacidad en plantilla de empresas con más de 50 trabajadores/as, es mayoritario su grado de conocimiento por parte de las empresas encuestadas³. El 60,5% del conjunto de las empresas conoce la cuota, o lo hace en parte.



Este porcentaje de conocimiento es mayor entre las empresas que tienen esta obligatoriedad de cuota, es decir, **entre las empresas con más de 50 trabajadores/as, alcanzando el 85,5% las que sí lo conocen o lo hacen en parte**, mientras que el 14,6% no conoce “su” obligatoriedad.

Tabla 4. Conocimiento de la existencia de una cuota de contratación marcada por la ley LISMI.

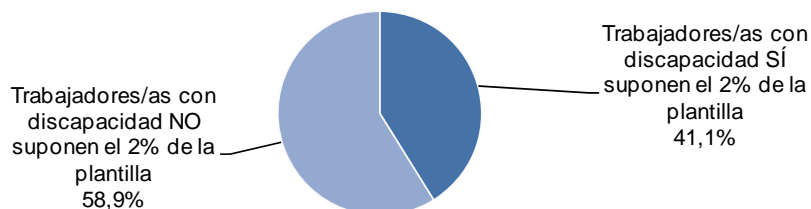
	Empresas hasta 49 trabajadores/as		Empresas de 50 y más trabajadores/as		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sí	85	35,4%	124	78,5%	209	52,5%
En parte	21	8,8%	11	7,0%	32	8,0%
No	134	55,8%	23	14,6%	157	39,4%
Total	240	100,0%	158	100,0%	398	100,0%

³ Ha sido muy variado el cargo de las personas de referencia de las empresas (administración, responsables, recursos humanos...).

Analizando el porcentaje de personas con discapacidad contratadas sobre el conjunto de la plantilla de las empresas de la muestra, se obtiene que **entre las empresas de 50 y más trabajadores/as, solo el 41,1% cuenta con al menos,**

el 2% de su plantilla cubierta con trabajadores/as con discapacidad.

Este porcentaje es, aún así, superior al apuntado para el conjunto del Estado⁴.



Es decir, el 58,9% de las empresas de 50 y más trabajadores/as no cuenta con el 2% de su plantilla cubierto por personas con discapacidad cuando, salvo excepcionalidad, sí deberían hacerlo.

El grado de conocimiento de la obligatoriedad se encuentra relacionado con su grado de cumplimiento. Así, entre quienes no conocen la obligatoriedad el grado de incumplimiento es del 78,3%, frente al 52,4% de quienes sí la conocen.

Tabla 5. Empresas de 50 y más trabajadores/as según conocimiento y cumplimiento de la obligatoriedad de cuota.

	Con conocimiento de la obligatoriedad de la cuota		Sin conocimiento de la obligatoriedad de la cuota		En parte		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabajadores/as con discapacidad SÍ suponen el 2%.	59	47,6%	5	21,7%	1	9,1%	65	41,1%
Trabajadores/as con discapacidad NO suponen el 2%.	65	52,4%	18	78,3%	10	90,9%	93	58,9%
Total	124	100,0%	23	100,0%	11	100,0%	158	100,0%

⁴ El 35,7% de las empresas españolas de más de 50 empleos tienen en su plantilla un mínimo del 2% de trabajadores con discapacidad (Fundación Grupo SIFU: Estudio sobre empresa y discapacidad 2007).

2.2. Medidas alternativas

A las medidas alternativas a la contratación pueden optar de manera excepcional las empresas con más de 50 trabajadores/as. Y los datos indican que el conocimiento de las medidas alternativas es menor que el conocimiento de la reserva de cuota.

Estas medidas alternativas son conocidas, al menos en parte, por el 32,8% del conjunto de empresas, porcentaje que es mayor (el 58,3%), entre las empresas directamente aludidas por la LISMI, las de más de 50 trabajadores/as.

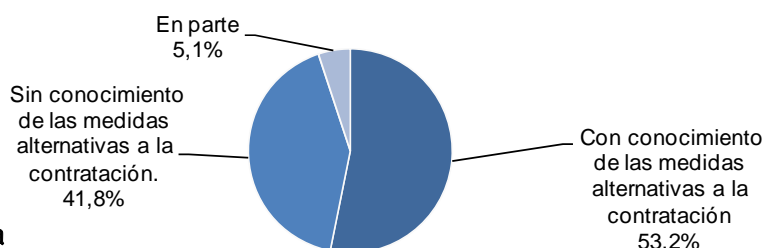
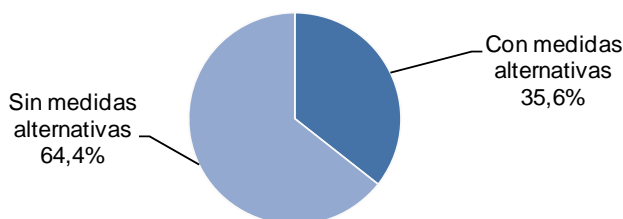


Tabla 6. Conocimiento de las Medidas Alternativas.

	Empresas hasta 49 trabajadores/as		Empresas de 50 y más trabajadores/as		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sí	27	11,3%	84	53,2%	111	27,9%
En parte	10	4,2%	8	5,1%	18	4,5%
No	203	84,6%	66	41,8%	269	67,6%
Total	240	100,0%	158	100,0%	398	100,0%

En su conjunto, el 35,6% de las empresas de Bizkaia ha realizado, en algún caso, alguna de las medidas alternativas. Algunas, a pesar de no tener obligatoriedad, han llevado a cabo acciones encuadrables en este ámbito, fundamentalmente la contratación de servicios de un CEE.



De este modo, la mayoría de medidas alternativas llevadas a cabo están relacionadas con la realización de un contrato mercantil o civil con un CEE, para la prestación de servicios sobre todo y, en menor medida, para la compra de un bien. Por otra parte, el 5% de las empresas de la muestra ha realizado una aportación de carácter monetario.

Tabla 7. Tipos de medidas alternativas a la contratación realizadas en los dos últimos años en empresas de 50 y más trabajadores/as.

	N	%
Realizar un contrato mercantil o civil con un CEE para la prestación de servicios.	34	21,3%
Realizar un contrato mercantil o civil con un CEE (Centro Especial de Empleo) para la compra de un bien.	23	14,4%
Realización de donaciones, de carácter monetario.	8	5,0%
Enclaves laborales.	1	0,6%

Según los datos vistos, son 93 empresas de la muestra las que se verían obligadas a llevar a cabo a cabo medidas alternativas, por no contar con un 2% de personas con discapacidad contratadas. Sin embargo, **la inmensa mayoría de las empresas obligadas (el 67,7%) no ha llevado a cabo medidas alternativas en los últimos dos años.**

Tabla 8. Empresas de 50 y más trabajadores/as según cuota de personas con discapacidad y cumplimiento de medidas alternativas.

	Trabajadores/as con discapacidad SÍ suponen el 2% de la plantilla		Trabajadores/as con discapacidad NO suponen el 2% de la plantilla		Total	
	N	%	N	%	N	%
Con medidas alternativas	27	40,3%	30	32,3%	57	35,6%
Sin medidas alternativas	40	59,7%	63	67,7%	103	64,4%
Total	67	100,0%	93	100,0%	160	100,0%

En principio, el **gran motivo subyacente que explicaría el no llevar a cabo medidas alternativas radicaría en su desconocimiento**. Así, las medidas son desconocidas para la mitad de las empresas de 50 y más trabajadores/as y para prácticamente todas las que no han llevado a cabo estas medidas.

Tabla 9. Empresas de 50 y más trabajadores/as que no cumplen la cuota según conocimiento y cumplimiento de las medidas alternativas.

	Con conocimiento de las medidas alternativas		Sin conocimiento de las medidas alternativas		En parte		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Con medidas alternativas	29	67,4%	2	4,3%	1	25,0%	32	34,4%
Sin medidas alternativas	14	32,6%	44	95,7%	3	75,0%	61	65,6%
Total	43	100,0%	46	100,0%	4	100,0%	93	100,0%

Además del desconocimiento, otros motivos esgrimidos para no llevar a cabo las medidas alternativas son de carácter general, como la crisis, la incompatibilidad con las necesidades y recursos de la empresa no lo permiten, falta de tiempo y presupuesto...

3. LA CONTRATACIÓN

3.1. Motivos para la contratación

De entre los motivos aducidos por las empresas que cuentan con personas con discapacidad para, precisamente, contar con ellas, el más repetido es que son, simplemente, buenos trabajadores/as, **obviando la situación de discapacidad** (52,7%). Los siguientes motivos son: como consecuencia directa del cumplimiento de la LISMI (36,4%), porque ya trabajaban en la empresa (31,8%) y, a distancia, por compromiso social (10,9%). Sin relevancia, con apenas tres casos (1,8%), se esgrimen los beneficios en deducciones en seguridad social o en la participación de concursos públicos.

Tabla 10. Motivos aducidos por la empresa para contar con trabajadores/as con discapacidad.

	Empresas hasta 49 trabajadores/as		Empresas de 50 y más trabajadores/as		Total	
	N	%	N	%	N	%
Son buenos trabajadores/as	8	61,5%	50	51,5%	58	52,7%
Cumplir la LISMI	1	7,7%	39	40,2%	40	36,4%
Ya trabajaban en la empresa	3	23,1%	32	33,0%	35	31,8%
Compromiso social	1	7,7%	11	11,3%	12	10,9%
Beneficios Seg. Social / Concursos	1	7,7%	1	1,0%	2	1,8%

3.2. Motivos para la no contratación

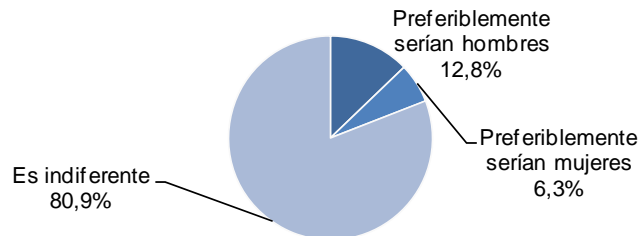
De entre los motivos por los que no se contrata personal con discapacidad, las empresas que no lo hacen aducen como principal razón que, **en general, no se contrata a nadie** (36,1%), un porcentaje que es mayor entre las empresas de hasta 49 trabajadores/as (44,5%). Los siguientes motivos aducidos son que: las empresas desarrollan una actividad especializada y entienden que se necesitaría apoyo personal y cierto grado de productividad (23,3%), que no se han ofertado puestos de trabajo para personas con discapacidad (22,2%), que no se reciben CV de personas con discapacidad (17,4%) y que existen barreras arquitectónicas y/o adaptación (8,3%).

Implícitamente a algunos de los motivos más esgrimidos persiste, pues, la idea de que una persona con discapacidad no puede desarrollar una actividad con la misma eficacia que otra persona.

Tabla 11. Motivos aducidos por los que no se contrata personal con discapacidad.

	Empresas hasta 49 trabajadores/as		Empresas de 50 y más trabajadores/as		Total	
	N	%	N	%	N	%
En general, no contratan a nadie	101	44,5%	3	4,9%	104	36,1%
Es una actividad especializada, se necesitaría apoyo personal y cierto grado de productividad	50	22,0%	17	27,9%	67	23,3%
No se han ofertado puestos de trabajo para personas con discapacidad	44	19,4%	20	32,8%	64	22,2%
No se reciben CV de personas con discapacidad	33	14,5%	17	27,9%	50	17,4%
Existencia de Barreras (arquitectónicas y/o adaptación)	18	7,9%	6	9,8%	24	8,3%
No se conocen los procedimientos, falta de información	7	3,1%	1	1,6%	8	2,8%
La contratación es pública	2	0,9%	6	9,8%	8	2,8%

3.3. Preferencia por sexo



En cuanto a la preferencia de contratación en función del sexo, predominan las empresas que dicen que este aspecto es indiferente (80,9%) y, entre quienes se decantan, son mayoría las empresas que preferiblemente contratarían hombres.

Tabla 12. Preferencias de género en una hipotética contratación.

	Empresas hasta 49 trabajadores/as		Empresas de 50 y más trabajadores/as		Total	
	N	%	N	%	N	%
Preferiblemente serían hombres	33	13,8%	18	11,4%	51	12,8%
Preferiblemente serían mujeres	22	9,2%	3	1,9%	25	6,3%
Es indiferente	185	77,1%	137	86,7%	322	80,9%
Total	240	100,0%	158	100,0%	398	100,0%

Los comentarios realizados al respecto refuerzan la idea de que lo importante es cubrir bien el puesto, dando igual el sexo. Las empresas que sí tiene preferencias esgrimen para justificarse las razones tradicionales de reparto de roles, básicamente que los trabajos físicos son para los hombres →.



3.4. Conocimiento de programas para la formación e inserción laboral

Un aspecto importante para la contratación de personas con discapacidad es el conocimiento de programas que faciliten la formación e inserción laboral de estas personas. La inmensa mayoría de las empresas (74,6%) no conoce estos programas, siendo este desconocimiento mucho mayor entre las empresas de hasta 49 trabajadores/as (82,5%).

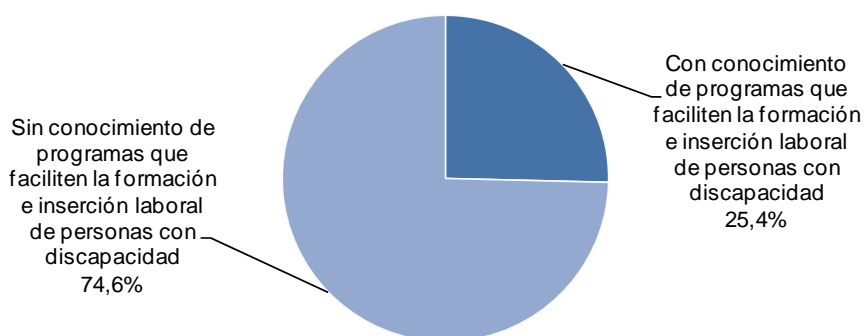


Tabla 13. Conocimiento de programas que faciliten la formación e inserción laboral de personas con discapacidad.

	Empresas hasta 49 trabajadores/as		Empresas de 50 y más trabajadores/as		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sí	42	17,5%	59	37,3%	101	25,4%
No	198	82,5%	99	62,7%	297	74,6%
Total	240	100,0%	158	100,0%	398	100,0%

Este aspecto se encuentra directamente relacionado con la empleabilidad de las personas con discapacidad, ya que **a mayor conocimiento, mayor contratación**. Así, entre las empresas que conocen algún programa, el 41,6% contrata a personas con discapacidad, frente al 22,9% entre quienes no conoce estos programas.

Tabla 14. Relación entre contratación de personas con discapacidad y conocimiento de programas que faciliten la formación e inserción laboral.

	Con conocimiento		Sin conocimiento		Total	
	N	%	N	%	N	%
Empresas SIN NINGUNA persona con discapacidad contratada	59	58,4%	229	77,1%	288	72,4%
Empresas CON ALGUNA persona con discapacidad contratada	42	41,6%	68	22,9%	110	27,6%
Total	101	100,0%	297	100,0%	398	100,0%

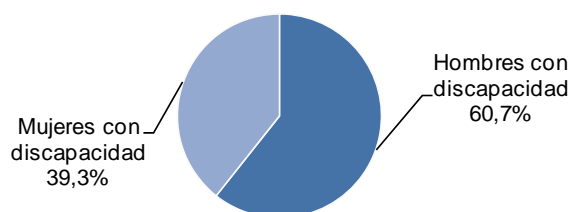
Al dejar una **respuesta abierta** en el cuestionario, respecto al conocimiento de programas que faciliten la formación e inserción laboral de personas con discapacidad, la entidad de referencia, con gran diferencia, es Lantegi Batuak. También se mencionan otras fundaciones y, en menor medida, entidades públicas como la Diputación o Lanbide. →



4. PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE ESTÁN TRABAJANDO EN EMPRESAS

4.1. Sexo y edad

La encuesta realizada a las empresas ha identificado a 316 personas con discapacidad trabajando, si bien, por limitaciones operativas, se ha obtenido información detallada de un número menor de personas, 300. Se trata, sin embargo, de una cifra que permite realizar un análisis, con significación estadística⁵, de las características más relevantes en un plano tanto sociodemográfico como profesional.



Según la muestra de 300 casos, **por cada 100 personas con discapacidad que trabajan, 61 son hombres y 39 mujeres, una diferencia seis puntos mayor que la que hay en el conjunto de la población ocupada en la CAPV (54,3% y 45,7% respectivamente⁶)**. Es decir, la mujer con discapacidad cuenta con una tasa de ocupación sensiblemente menor a la del conjunto de mujeres.

El grueso de las personas con discapacidad ocupadas se encuentra en la franja de edad entre 25 y 44 años, presentando los hombres un perfil ligeramente más envejecido que las mujeres. Con respecto al conjunto de la población, existe una **ligera mayor presencia de las personas con discapacidad en la franja de mayor edad** y una menor presencia en la de menos edad.

⁵ Teniendo en cuenta que ascienden a unas 8.000 las de personas con discapacidad ocupadas en Bizkaia, una muestra de 300 casos ofrece un error muestral aceptable del $\pm 5,6\%$ (95% NC).

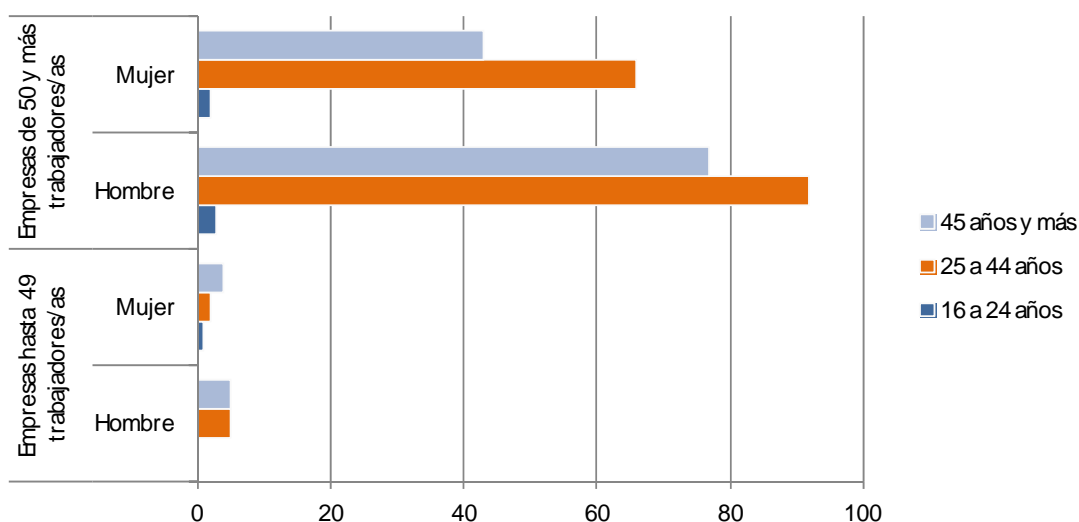
⁶ EUSTAT. Población en la C.A. de Euskadi, de 16 y más años, ocupada por trimestre, territorio histórico y sexo 2011.

Tabla 15. Edad.

	Hombre		Mujer		Total		Total CAPV ⁷
	N	%	N	%	N	%	%
16 a 24 años	3	1,6%	3	2,5%	6	2,0%	4,2%
25 a 44 años	97	53,3%	68	57,6%	165	55,0%	55,0%
45 años y más	82	45,1%	47	39,8%	129	43,0%	40,8%
Total	182	100,0%	118	100,0%	300	100,0%	100,0%

Gráficamente, puede apreciarse que el tamaño de empresa no sólo concentra a la mayoría de las personas con discapacidad que trabajan, sino que además, la prevalencia de los hombres sobre las mujeres es más acusada entre las empresas de mayor tamaño.

Gráfico 2. Edad y sexo por tamaño de empresa.



⁷ EUSTAT. Población en la C.A. de Euskadi, de 16 y más años, ocupada por trimestre, edad y sexo 2011.

4.2. Tipo de discapacidad y origen

Las personas con discapacidad física son las que trabajan en mayor medida (78,3%), porcentaje especialmente elevado entre los hombres.

A continuación, las personas con discapacidad sensorial con las más presentes y, a gran distancia, con discapacidad intelectual y enfermedad mental. Teniendo en cuenta que los datos⁸ indican que aproximadamente el 16% de las personas con discapacidad en Bizkaia tiene discapacidad intelectual, el 15% enfermedad mental, y un 14% discapacidad sensorial, puede deducirse que **las tasas de ocupación entre las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental es inferior, sobre todo, a las personas con discapacidad física.**

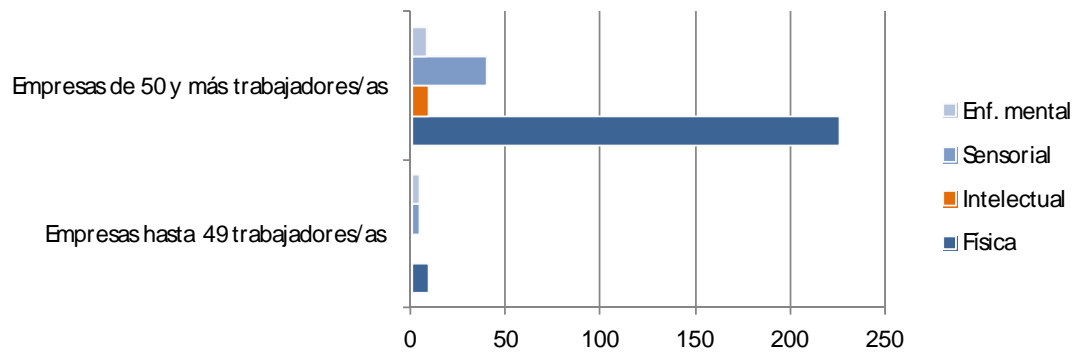
Tabla 16. Tipo de discapacidad.

	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Física	144	79,1%	91	77,1%	235	78,3%
Sensorial	5	2,7%	4	3,4%	9	3,0%
Intelectual	25	13,7%	19	16,1%	44	14,7%
Enf. mental	8	4,4%	4	3,4%	12	4,0%
Total	182	100,0%	118	100,0%	300	100,0%

Las empresas de 50 y más trabajadores son las únicas que dan empleo a las personas con discapacidad intelectual.

⁸ DATLAN. Informe necesidades y accesibilidad de las personas con discapacidad en la CAPV 2004.

Gráfico 3. Tipo de discapacidad por tamaño de empresa.



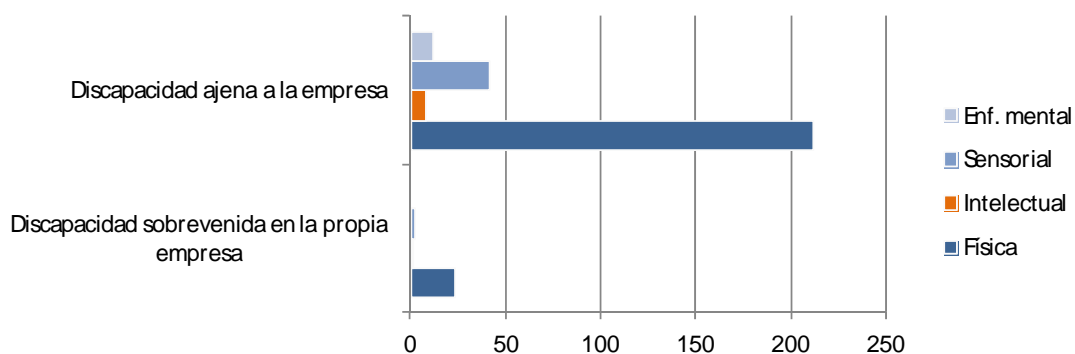
El último apunte respecto a las características de estas personas es el origen de la discapacidad. La inmensa mayoría (91,3%) de las personas tiene una discapacidad con origen ajeno a la tarea en la empresa. Este porcentaje es menor en los hombres (88,5%) debido, probablemente, a su mayor tasa de actividad.

Tabla 17. Origen de la discapacidad.

	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Discapacidad sobrevenida en la propia empresa	21	11,5%	5	4,2%	26	8,7%
Discapacidad ajena a la empresa	161	88,5%	113	95,8%	274	91,3%
Total	182	100,0%	118	100,0%	300	100,0%

Solamente entre quienes tienen discapacidad física, esta situación “aparece” en la propia empresa en la que trabajan. Es decir, son las únicas personas que gozan de cierta continuidad.

Gráfico 4. Origen de la discapacidad por tipo de discapacidad.



4.3. Itinerario profesional

En un análisis del itinerario profesional de las personas con discapacidad, se observa, en principio, que la situación más repetida antes de trabajar en la empresa actual, era trabajar en otra empresa (34,7%). La situación de las personas que se estaban formando en alguna asociación, CO o CEE también era bastante frecuente (33,3%) y, a más distancia, (11%), la situación de paro. Otras situaciones detectadas eran una baja laboral, realizando estudios reglados o que, simplemente, llevan muchos años trabajando en la empresa y se desconoce la trayectoria previa.

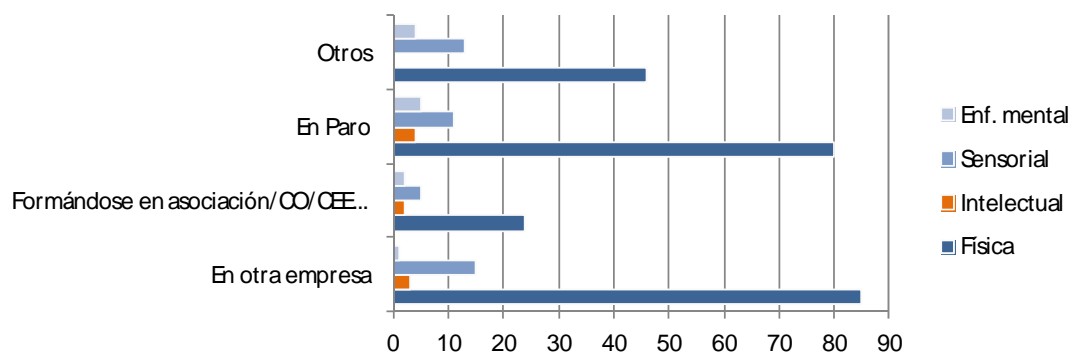
Con todo, sumando las opciones del paro y formación, junto con la dispersión registrada en la opción “otros”, parece que la situación previa más predominante corresponde a situaciones de inactividad o no retribuidas.

Tabla 18. Situación antes de trabajar en la empresa.

	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
En otra empresa	59	32,4%	45	38,1%	104	34,7%
En Paro	21	11,5%	12	10,2%	33	11,0%
Formándose en asociación/CO/CEE...	55	30,2%	45	38,1%	100	33,3%
Otros/Ns/Nc	47	25,8%	16	13,6%	63	21,0%
Total	182	100,0%	118	100,0%	300	100,0%

La mayoría de las personas con discapacidad intelectual no proviene de otra empresa, sino que bien estaban en paro, o bien en otras situaciones, fundamentalmente, ocupadas en entidades como Fundaciones. Las personas con discapacidad física o sensorial son quienes estaban más “activas” en una situación anterior.

Gráfico 5. Situación previa por tipo de discapacidad.



4.4. Tipo de contrato

En conjunto, la presencia del contrato indefinido (89%) es sensiblemente mayor que el que se apunta para el conjunto de la población (79%⁹). El contrato indefinido es especialmente predominante entre los hombres. El contrato temporal cuenta con menor presencia en el conjunto de personas (10,7%), pero con una mayor incidencia entre las mujeres (16,1%).

Tabla 19. Tipo de contrato.

	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Indefinido	169	92,9%	98	83,1%	267	89,0%
Temporal	13	7,1%	19	16,1%	32	10,7%
Prácticas	0	0,0%	1	0,8%	1	0,3%
Total	182	100,0%	118	100,0%	300	100,0%

El grupo profesional más frecuente ocupado por personas con discapacidad, sobre todo mujeres, es el de **más baja cualificación**, en su modalidad de “operario/a no cualificado/a”. Los grupos de “operario/a cualificado/a” y “técnico” son, después, los más presentes.

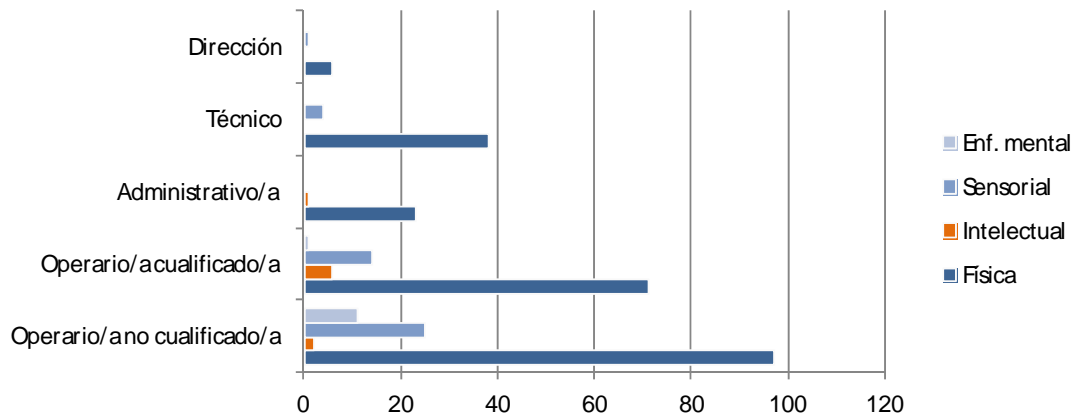
Tabla 20. Grupo profesional.

	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Operario/a no cualificado/a	81	44,5%	54	45,8%	135	45,0%
Operario/a cualificado/a	60	33,0%	32	27,1%	92	30,7%
Técnico	12	6,6%	12	10,2%	24	8,0%
Administrativo/a	24	13,2%	18	15,3%	42	14,0%
Dirección	5	2,7%	2	1,7%	7	2,3%
Total	182	100,0%	118	100,0%	300	100,0%

⁹ EUSTAT. Encuesta de la población en relación con la actividad (PRA) 1er trimestre de 2011.

Las personas con discapacidad física son las que copan los puestos de mayor cualificación. Con alguna salvedad en la discapacidad sensorial, el resto (discapacidad intelectual y enfermedad mental) solo aparece en el nivel de “operario/a”.

Gráfico 6. Grupo profesional por tipo de discapacidad.



4.5. Formación

La mayoría de las personas con discapacidad, sobre todo mujeres (55,1%), **ha participado en algún curso formativo** en el último año. Tan solo el 13,3% del total de personas no ha participado nunca en ninguna acción formativa.

La prevalencia de las mujeres probablemente tenga relación con que ellas han contado con un itinerario profesional más corto, y con una menor tasa de actividad previa a la ocupación actual, consistiendo el paso anterior a la actividad laboral en periodos de formación en asociaciones.

Tabla 21. Participación en algún curso formativo.

	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Sí, en el último año	88	48,4%	65	55,1%	153	51,0%
Sí, hace más de un año	69	37,9%	38	32,2%	107	35,7%
No, nunca	25	13,7%	15	12,7%	40	13,3%
Total	182	100,0%	118	100,0%	300	100,0%

5. RESUMEN Y CONCLUSIONES

RESUMEN

Empresas que contratan

El 27,6% de las empresas vizcaínas cuenta en su plantilla con alguna persona con discapacidad, sobre todo entre las empresas de 50 y más empleos (61,4%).

El 1,1% del conjunto de trabajadores/as son personas con discapacidad. En las empresas de menos de 50 empleos, este porcentaje se reduce al 0,9%. Si Lantegi Batuak se sumara a la muestra, el porcentaje de personas con discapacidad contratadas en Bizkaia pasaría de ser el 1,1% al 1,5%.

No existe relación significativa entre el tamaño de empresa y el porcentaje de personas con discapacidad contratadas. Es decir, si bien el “corte” de empresas a partir de 50 empleos es significativo, en su conjunto, las empresas más grandes no contratan más, en términos relativos.

En cuanto al tipo de actividad en el que se encuadran las empresas que más personas con discapacidad ocupan, este pertenece al Grupo C “Industria Manufacturera”; es decir, una rama de la actividad que precisa de una cualificación inferior a otras ramas.

Lismi

El 41,1% de las empresas de 50 y más trabajadores/as, cuenta con al menos, el 2% de su plantilla cubierta con trabajadores/as con discapacidad. Esto supone aproximadamente un 5% más de empresas que en el conjunto de España.

El 85,5% de las empresas de 50 y más trabajadores/as conoce, o lo hace en parte, la obligatoriedad de la cuota de reserva. El grado de conocimiento de la obligatoriedad se encuentra relacionado con su grado de cumplimiento.

Las Medidas Alternativas son conocidas, al menos en parte, por el 58,3% de las empresas de 50 y más trabajadores/as.

La mayoría de medidas alternativas llevadas a cabo están relacionadas con la realización de un contrato mercantil o civil con un CEE.

La inmensa mayoría de las empresas obligadas a ello (el 67,7%) no ha llevado a cabo medidas alternativas en los últimos dos años.

El gran motivo subyacente que explicaría el no llevar a cabo medidas alternativas radicaría en su desconocimiento.

Contratación de personas

El motivo más frecuente (52,7%) para contratar personas con discapacidad es, simplemente, que son buenos trabajadores/as, obviando su discapacidad.

El motivo esgrimido más frecuente (36,1%) para no contratar personas con discapacidad es, sencillamente, que no se contrata a nadie.

El 81% de las empresas declara que el sexo es indiferente a la hora de una hipotética contratación de personas con discapacidad.

La inmensa mayoría de las empresas (74,3%) no conoce programas que faciliten la formación e inserción laboral de estas personas. A mayor conocimiento, mayor contratación.

Personas

Por cada 100 personas con discapacidad que trabajan, 61 son hombres y 39 mujeres, una diferencia seis puntos mayor que la que hay en el conjunto de la población ocupada. Es decir, la mujer con discapacidad cuenta con una tasa de ocupación sensiblemente menor a la del conjunto de mujeres. Si en la muestra se hubiera incluido a Lantegi Batuak, esta diferencia se habría reducido en un punto porcentual, ya que la fundación contrata a mujeres en mayor medida que el conjunto de empresas.

Hay una ligera mayor presencia de las personas con discapacidad en la franja de mayor edad (más de 45 años), respecto al conjunto de la población.

Las tasas de ocupación entre las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental son inferiores, sobre todo, a la de las personas con discapacidad física.

El contrato indefinido es el gran predominante (89%), especialmente entre los hombres. Este porcentaje es sensiblemente mayor que el del conjunto de la población.

El grupo profesional más frecuente ocupado por personas con discapacidad es el de más baja cualificación, sobre todo por mujeres.

La mayoría de las personas con discapacidad, (51%), ha participado en algún curso formativo en el último año.

La situación previa al trabajo actual más predominante corresponde a situaciones de inactividad o no retribuidas.

La inmensa mayoría (91,3%) de las personas tiene una discapacidad con origen ajeno a la tarea en la empresa.

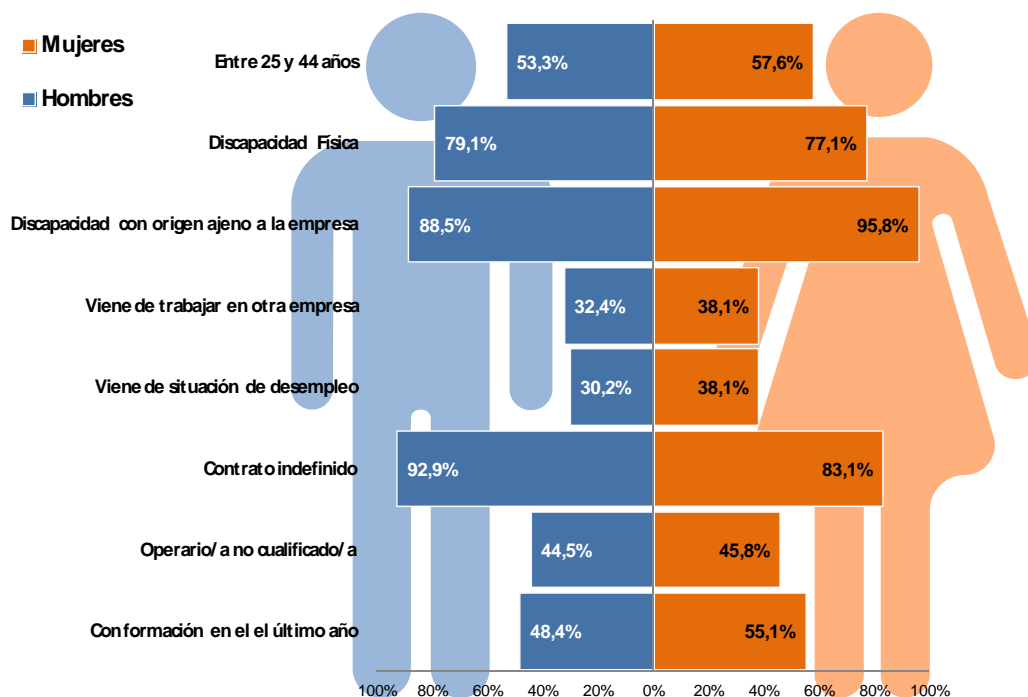
En una visión pormenorizada de las características de las personas en función del género, las diferencias estadísticamente¹⁰ significativas entre hombres y mujeres se dan solamente en dos variables: el origen de la discapacidad y el tipo de contrato. Respecto al origen de la discapacidad, es significativamente más frecuente entre los hombres que entre las mujeres una discapacidad sobrevenida en la propia empresa. Respecto al tipo de contrato, entre los hombres hay significativamente un mayor

¹⁰ Prueba Chi² para el análisis bivariado.

número de contratos indefinidos que entre las mujeres y, por consiguiente, un menor número de contratos temporales.

El perfil tipo de la persona con discapacidad que trabaja en la empresa puede resumirse en que es un hombre, entre 25 y 45 años, con una discapacidad física con origen ajeno a la empresa (actual), con contrato indefinido, y con un trabajo poco cualificado.

Gráfico 7. Principales características de hombres y mujeres con discapacidad trabajando en empresas.



CONCLUSIONES

En Bizkaia, al igual que en el conjunto de la CAPV y el Estado, todavía queda un largo camino que recorrer para que las personas con discapacidad accedan al mercado de trabajo, y para que lo hagan en igualdad de condiciones.

En Bizkaia confluyen dos hechos con efectos contrarios: por una parte, hay una elevada presencia de empleo protegido en el territorio y, por otra, al ser las pymes y micro-pymes las que en su mayoría conforman el tejido industrial, es más difícil la penetración de políticas de integración y que fomenten la solidaridad. Bizkaia, sin la presencia del empleo protegido, presentaría otra cara y otras cifras aún peores relativas a la presencia en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

La herramienta básica de la que la administración se dotó para este fin, la LISMI, sigue siendo 30 años después una ley con escaso poder coercitivo y sancionador, y cuya consecuencia directa es un grado de cumplimiento escaso. El propio desarrollo de las medidas alternativas es ya contemplado como un “peaje” en muchos casos preferible para las empresas que el de la contratación.

Todavía se está lejos de una cultura integradora. El hecho de que el tamaño de la empresa no esté directamente relacionado con el porcentaje de personas con discapacidad que trabajan en ella, más allá de lo que obliga la ley, indica que gran parte de las cifras de integración son consecuencia de una “obligación”, y no de un compromiso inclusivo.

Si bien es cierto que se puede seguir insistiendo en campañas informativas sobre la LISMI, pues es clara la relación entre su conocimiento y su cumplimiento, también parece claro que hay que superar un exceso de focalización en dichas campañas y, quizá, ahondar en medidas coercitivas y, sobre todo, en líneas que ayuden a vincular las políticas de innovación social e inclusivas con la competitividad, pues es un hecho (así apuntado por diferentes estudios) que en el actual contexto de crisis muchos de los factores de competitividad se hallan, precisamente, en la innovación y en la responsabilidad social de las empresas.

Respecto a las personas con discapacidad que trabajan en el territorio, tanto su número como sus condiciones mejorarían si se incluyera en la muestra Lantegi Batuak. Es decir, sin la fundación, las condiciones de trabajo son peores.

El perfil tipo de la persona con discapacidad que trabaja en la empresa es el esperable: un hombre, entre 25 y 45 años, con una discapacidad física con origen ajeno a la empresa, con contrato indefinido, y con un trabajo poco cualificado. Todas estas características son un reflejo, no solo de una mera realidad, sino de las dificultades que persisten para un buen número de personas, especialmente mujeres y personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental.

En primer lugar, en un análisis por género, se obtiene que la presencia de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral es menor que la del conjunto de mujeres vascas. Además, el hecho de que en su caso la discapacidad prácticamente nunca tenga su origen en la empresa, y que exista una mayor incidencia en su tasa de contratos eventuales, son elementos que apuntan a una menor participación de las mujeres en el mercado laboral y, cuando hay participación, es de menor calidad.

En segundo lugar, la escasa presencia (en términos absolutos y relativos) de las personas con discapacidad intelectual y con enfermedad mental en el mercado laboral, apunta a las dificultades añadidas de estas personas y, de momento, a que los apoyos son insuficientes para su inserción en el mercado laboral ordinario.

Así, tanto el análisis de las empresas como el análisis de las personas con discapacidad que en ellas trabajan evidencian los déficits de responsabilidad social de las empresas y apuntan a la necesidad de abordar nuevos enfoques para una integración laboral más efectiva de estas personas.

Con todo ello, a tenor de los principales resultados del informe, y donde puede haber una mayor incidencia por parte de Lanerako, las líneas de actuación que el programa podría desarrollar se desglosan en dos direcciones: hacia las empresas y hacia las instituciones públicas:

Hacia las empresas, resaltar o incidir en los siguientes aspectos:

- ⇒ La no necesidad de que los puestos para las personas con discapacidad sean puestos “especiales”.
- ⇒ La potencialidad, productividad y, en su caso, autonomía de la persona trabajadora.
- ⇒ La capacidad de especialización de la persona con la formación adecuada.
- ⇒ El apoyo especializado corresponde a Lanerako, no a la empresa.
- ⇒ La responsabilidad social como cauce para la innovación en el mundo de la empresa, enriqueciendo el capital humano, desarrollando imagen de marca y elementos competitivos.

Hacia las instituciones públicas, constatar que:

- ⇒ Es elevada la falta de información de las empresas sobre contratación de personas con discapacidad, procedimientos y obligatoriedad.
- ⇒ Elevado incumplimiento de la LISMI.
- ⇒ Las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental se incorporan al mercado laboral en menor medida que las personas con discapacidad física.
- ⇒ La tasa de ocupación de la mujer con discapacidad es muy baja, siendo pertinente la implicación en el problema de los agentes e instituciones que trabajan en pro de la igualdad.

6. METODOLOGÍA

La encuestación telefónica se ha realizado, con el sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) mediante el establecimiento de un CALL Center, de forma que se ha garantizado la fiabilidad e inmediatez de la base de datos generada.

Se ha optado por una encuestación telefónica para obtener una alta tasa de respuestas, lo que ofrece mayor aleatoriedad y, por tanto, mayor fiabilidad estadística de los resultados. Concretamente, **se han contactado con 454 empresas, de las que han respondido 400, logrado un 88,1% de respuesta, mucho mayor que la obtenida en estudios análogos¹¹**. Posteriormente se descartaron dos de los casos del análisis, al ser dos empresas de Lantegi Batuak que, si bien fueron seleccionadas al azar, se ha entendido que sus datos producían un sesgo en la muestra.

La obtención de información de 398 empresas de Bizkaia supone una significación estadística suficiente, en una magnitud de aceptación general (menos del 5% de error). **Esta muestra permite analizar con rigor estadístico y obtener un análisis exportable al conjunto de las empresas de Bizkaia.** Segmentando la muestra del modo indicado en la tabla se ha obtenido, además, una significación estadística suficiente (con el 7% de error) para hablar de tendencias entre las empresas de más y de menos de 50 trabajadores.

Tabla 22. FICHA DEL ESTUDIO			
	Empresas hasta 49 trabajadores/as	Empresas de 50 y más trabajadores/as	TOTAL
Tamaño de universo	85.993	821	86.814
Margen de error	±6,3%	±7,0%	±4,9%
TAMAÑO DE LA MUESTRA PARA NC 95%	240	158	398
Encuestas telefónicas realizadas entre el 26/10/2011y el 04/11/2011.			

¹¹ En estudios análogos, el grado de respuesta ha sido muy reducido. En Navarra, de las 351 empresas de la muestra respondieron 176, lo que representa un 50,14% del total. En Aragón, la encuesta se envió a un total de 341 empresas, y se obtuvo respuesta de tan solo 94 de ellas (27,56%). Y en el estudio hecho en España no se recoge la ficha técnica.

En las encuestas a empresas se ha obtenido además información indirecta (a través de responsables de empresas) **de 300 trabajadores/as con discapacidad**. Teniendo en cuenta que ascienden a unas 8.000 las de personas con discapacidad ocupadas en Bizkaia, una muestra de 300 casos ofrece un error muestral aceptable del $\pm 5,6\%$ (95% NC).

7. ANEXO ENCUESTA

Hola, Buenos Días/Tardes:

La Fundación Lantegi Batuak, que trabaja por la incorporación laboral de las personas con discapacidad, está realizando un estudio sobre la presencia de estas personas en las empresas de Bizkaia. Para realizar el estudio estamos haciendo a una muestra de empresas unas pocas preguntas (si hay personas con discapacidad trabajando en la empresa, si se conocen los beneficios por la contratación, etc.). Su colaboración es muy importante, por favor, dedíquenos unos pocos minutos.

DATOS EMPRESA

DATOS EMPRESA	
Nombre	
Código CNAE	
Nº trabajadores/as 30/6/11	

DATOS ENTREVISTADO/A	
Nombre	
Puesto	
e-mail	
Tfno	

P.1. A fecha de hoy ¿hay personas contratadas en su empresa que tengan discapacidad (con un grado de minusvalía reconocida superior al 33%)?

¿Cuántas en total?	
De ellas ¿cuántas mujeres?	

P.2. ¿Y hace dos años?

¿Cuántas en total?	
De ellas ¿cuántas mujeres?	

→ SI P1 ≠ 0 SEGUIR A P3

→ SI P1= 0 PASAR A P13

(SOLO PARA) EMPRESAS CON TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD (P.1 ≠ 0)

P.3. Motivo principal por el que estas personas trabajan en su empresa (2 máximo)

Cumplir la LISMI (Ley integración minusválido)	<input type="checkbox"/>
Compromiso social	<input type="checkbox"/>
Son buenos trabajadores/as	<input type="checkbox"/>
Ya trabajaban en la empresa	<input type="checkbox"/>
Beneficios Seg. Social / Concursos	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="text"/>

P.4. ¿Cómo fue el proceso de contratación? ¿A través de alguna entidad? ¿Conocía la empleabilidad de estas personas?

P.5. Sexo de la persona con discapacidad	Hombre	Mujer
Persona 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

P.6. Edad de la persona con discapacidad	16-24 años	25-44 años	45 y más años
Persona 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

P.7. Tipo de Discapacidad	Física	Intelectual	Sensorial	Enf. Mental
Persona 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Persona 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

P.8. Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Prácticas
Persona 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

P.9. Grupo profesional	Operaria/o no cualificada/o	Operario/a cualificado/a	Administrativo/a	Técnica/o	Dirección
Persona 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

P.10. ¿Ha participado en algún curso formativo?	Sí, en el último año	Sí, hace más de un año	No, nunca
Persona 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

P.11. Justo antes de trabajar en esta empresa, ¿dónde estaba?	En otra empresa	Formándose en asociación / CO / CEE...	En Paro	Otros (especificar)
Persona 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Persona 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Persona 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Persona 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Persona 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Persona 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Persona 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Persona 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Persona 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Persona 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

P.12. Origen de la discapacidad	Discapacidad sobrevenida en la propia empresa	Discapacidad ajena a la empresa
Persona 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persona 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

→ SEGUIR A P13B

(SOLO PARA) EMPRESAS SIN TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD (P.1 = 0)

P.13. Motivos por los cuales no se contrata personal con discapacidad en la empresa *(multi)*

Ya contamos con suficientes personas con discapacidad y no hay puestos disponibles	<input type="checkbox"/>
No se conocen los procedimientos, falta de información	<input type="checkbox"/>
Es una actividad especializada, se necesitaría apoyo personal y cierto grado de productividad	<input type="checkbox"/>
Existencia de Barreras (arquitectónicas y/o adaptación)	<input type="checkbox"/>
No se han ofertado puestos de trabajo para personas con discapacidad	<input type="checkbox"/>
No se reciben CV de personas con discapacidad	<input type="checkbox"/>
Otros problemas (especificar)	<input type="text"/>

PARA TODAS LAS EMPRESAS

P.13B Si se plantearan contratar a alguna persona con discapacidad...

Preferiblemente serían hombres	<input type="radio"/>
Preferiblemente serían mujeres	<input type="radio"/>
Es indiferente	<input type="radio"/>
↘ Señale motivos	<input type="text"/>

Encuestador/a: La LISMI establece, como mínimo, que el 2% de la plantilla en empresas de más de 50 trabajadores, deben ser personas con discapacidad.

P.14. ¿Conocía la existencia de una cuota de contratación marcada por la ley LISMI?

Sí	<input type="radio"/>
No	<input type="radio"/>
En parte	<input type="radio"/>

Si la empresa que debe cumplir la LISMI no puede hacerlo por alguna circunstancia, puede acogerse a unas medidas alternativas de carácter excepcional.

P.15. ¿Conocen las medidas alternativas a la contratación?

Sí	<input type="radio"/>
No	<input type="radio"/>
En parte	<input type="radio"/>

P.16. En los últimos 2 años ¿se ha tomado alguna medida alternativa? *(multi)*

Realizar un contrato mercantil o civil con un CEE (Centro Especial de Empleo) para la compra de un	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------

bien	
Realizar un contrato mercantil o civil con un CEE para la prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
Realización de donaciones, de carácter monetario	<input type="checkbox"/>
Enclaves Laborales	<input type="checkbox"/>
No procede (menos de 50 trabajadores o cumple LISMI)	<input type="checkbox"/>

P.17. Motivos por los cuales no se desarrollan más medidas alternativas en su empresa.

Ya se realizan las necesarias.	<input type="radio"/>
No se conocen los procedimientos, falta de información	<input type="radio"/>
No procede	<input type="radio"/>
Otros problemas (especificar)	<input type="text"/>

P.18. ¿Conocen programas que faciliten la formación e inserción laboral de personas con discapacidad?

	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>
	<input type="text"/>

Lantegi Batuak, es la iniciativa de mayor dimensión en el ámbito del empleo protegido de Bizkaia. En la actualidad, genera oportunidades laborales para más de 2.300 personas con discapacidad, a través de actividades industriales y de servicios.

P.19. ¿Conocen la actividad que desarrolla Lantegi Batuak?

Sí	<input type="radio"/>
No	<input type="radio"/>
En parte	<input type="radio"/>

P.20. ¿Desean que Lantegi Batuak les ofrezca información sobre las ayudas a la contratación o Medidas alternativas?

Sí	<input type="radio"/>
No	<input type="radio"/>