



nosomosinvisibles.org

Fundació
No Somos Invisibles



ACTIVE PEOPLE

Programa d'empoderament i capacitació laboral per a
persones amb paràlisi cerebral i altres discapacitats
físiques severes

- INTRODUCCIÓ -----	Pàg. 3
- DESCRIPCIÓ TÈCNICA -----	Pàg. 4
1. Context d'intervenció i justificació de la necessitat social que cobreix el programa-----	Pàg. 4
2. Àrees d'intervenció-----	Pàg. 9
3. Territori d'actuació-----	Pàg. 10
4. Població beneficiària-----	Pàg.10
5. Metodologia de treball-----	Pàg.12
- OBJECTIUS -----	Pàg.15
- RELACIÓ AMB EL DESENVOLUPAMENT D'ACTIVITATS D'INSERCIÓ LABORAL I DE CREACIÓ D'OCUPACIÓ DE PERSONES AMB PC/DFS -----	Pàg.16
- PLA DE TREBALL - ACTIVITATS A DESENVOLUPAR -----	Pàg.20
- GRAU D'IMPACTE SOCIAL I MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA DE LES PERSONES AMB PC/DFS -----	Pàg.26
- INDICADORS DE SEGUIMENT I IMPACTE DEL PROGRAMA -----	Pàg.27
- CRONOGRAMA I MITJANS HUMANS IMPLICATS EN EL PROJECTE (PROFESSIONALS REMUNERATS I VOLUNTARIAT) -----	Pàg.29
- ESTRATÈGIES DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROJECTE -----	Pàg.30
- EXPERIÈNCIA DE L'ENTITAT -----	Pàg.32

El programa Active People neix per cobrir un buit existent d'activitats adequades que permetin la realització personal de persones amb **paràlisi cerebral i altres discapacitats físiques severes (Pc/DFS)** arribada la seva edat adulta.

Parlem de persones amb afectacions físiques molt severes i un alt grau de dependència per a les necessitats bàsiques (menjar, beure, vestir-se, desplaçar-se...) que dificulten la participació activa en pràcticament tots els aspectes de la vida: en l'entorn laboral, en poder crear la seva pròpia família, en l'entorn cultural, en l'oci...Són persones amb afectació de la postura i la mobilitat molt importants i moltes d'elles amb la parla afectada, però sense cap afectació a nivell cognitiu, ni intel·lectual.

L'únic recurs disponible, encara que no per a tothom, ja que molts són usuaris de residències, són els centres ocupacionals, però aquests estan majorment enfocats a discapacitats intel·lectuals i no solen encaixar. El més habitual és que acabin a casa amb els seus pares o en residències on viuen la majoria, sense realitzar cap tipus d'activitat, i en conseqüència sense perspectives de relacions socials. El que genera una gran frustració i patiment, ja que té la sensació de no ser útils i de ser una càrrega per a la societat.

Encara que les seves oportunitats d'inserció laboral són molt escasses, són persones actives, amb una capacitat intel·lectual alta, habilitats d'estratègia i visió competitiva, forta capacitat de comunicació verbal o visual, potencial de treball amb eines informàtiques i tecnològiques, etc. I sobretot amb un gran anhel de ser part activa de la societat i que se'ls pugui reconèixer dins d'un perfil laboral i professional.

Així el servei s'adreça a **persones** que es troben laboralment **inactives** (a causa de les **dificultats que presenten derivades del seu alt grau de discapacitat i dependència i de les ajudes econòmiques que reben, i a les que no poden renunciar**) i demostren interès i inquietud per assumir un paper actiu i el protagonisme en un procés d'apoderament, emancipació i autonomia en l'àmbit social a través la seva participació activa en l'àmbit laboral (afavorint la inclusió) en el marc territorial de Barcelona i Catalunya, creant **xarxa** amb els recursos que aquest ofereix.

1. Context d'intervenció i justificació de la necessitat social que cobreix el programa

ACTIVE PEOPLE és un programa especialitzat i obert a la comunitat, que ofereix de manera personalitzada **atenció integral, formació i capacitació laboral** a persones amb **paràlisi cerebral i altres discapacitats físiques severes (Pc/DFS)**, en edat adulta.







És un programa que busca la **inserció laboral** a través del foment de la inclusió social i la superació de l'estigma en persones amb discapacitat en general i en particular de les persones amb Pc/DFS, impulsant l'autonomia personal, la presa de consciència de drets i deures, l'increment de la participació en la societat i la millora de l'ocupabilitat de cada persona beneficiària.

Notes a la definició:

1. Programa especialitzat: en l'atenció a les persones adultes amb paràlisi cerebral i altres discapacitats físiques severes (Pc/Dfs).
2. Obert a la comunitat: amb un doble objectiu, promoure la inclusió social i laboral de les persones amb Pc/DFS, així com enriquir a la pròpia societat des de la diversitat.
3. Atenció personalitzada: l'atenció es realitza elaborant plans personalitzats de suport dirigits a cobrir les necessitats individuals i afavorir la promoció de cada persona beneficiària.
4. Atenció integral: dirigida a cobrir diferents necessitats: formatives, socials i emocionals, de les persones amb Pc/DFS, amb un enfocament sistèmic de la intervenció.
5. Inserció sociolaboral i millora de l'ocupabilitat: es busca l'objectiu de la promoció personal des de la major integració social possible de l'individu, sent l'obtenció d'una ocupació la pedra angular d'una autèntica integració.
6. Autonomia personal: es pretén la promoció de la vida independent i l'autodeterminació perquè les persones amb Pc/DFS puguin exercir plenament els seus drets de ciutadania.
7. Presa de consciència de drets i deures: com a ciutadans de ple dret.
8. La participació en la societat: el programa enfoca totes les seves activitats a la interacció social dels participants en els diferents àmbits.

Tot el programa gira al voltant de la **capacitació laboral com a formadors qualificats**, per a la **impartició de les activitats formatives que l'entitat ofereix** en diferents àmbits socials (educació, empresa, entitats públiques, projectes socials i per al públic en general).

Això ens permet enfocar tot el programa de forma experiencial:

-  Ens permet **treballar a tots els aspectes teòrics/pràctics d'una formació per a la inserció laboral basats en un projecte real**, creant des del principi un ambient laboral.
-  Ens permet treballar **l'adquisició de coneixements i habilitats aplicades**.
-  Ens permet també treballar el **desenvolupament de psicosocial i relacional** de les persones participants.
-  Manté a les persones que participen constantment en **contacte amb** diferents agents de **la comunitat**.
-  Ens permet que tingui una petita contraprestació econòmica.
-  I, d'altra banda, la comercialització de les formacions suposa una **font de recursos econòmics per al finançament del programa**.

Tenint en compte que la participació en el mercat laboral promou l'intercanvi de valor en la societat (Subirats, 2004) i el treball és un component important en la participació i la cohesió social, i en l'estructuració de el temps vital de les persones, la inserció laboral pot ser considerada com una via de millora de la qualitat de vida per mitjà de la inclusió social i de la garantia de la igualtat d'oportunitats.

ACTIVE PEOPLE està dissenyat tenint en compte les realitats socials, les demandes i les necessitats del territori d'impacte (Barcelona i la seva àrea metropolitana) i desenvolupa actuacions que reforcen i complementen els objectius de les diferents **Administracions públiques** en matèria de diversitat funcional.

Com exemple, la Gerència de Serveis Socials de Benestar Social de la Diputació de Barcelona advoca per garantir uns majors índexs de benestar, qualitat de vida i cohesió social, afavorint els serveis a les persones en tot el seu cicle vital, promovent el treball en xarxa, les bones pràctiques professionals i la difusió de les mateixes, sumant esforços, informació i recursos humans, tècnics i materials, compartint coneixements i evitant duplicitats d'estructures.

Algunes dades:

El programa *ACTIVE PEOPLE* fonamenta les seves accions sobre les dades acumulades durant els últims anys d'actuació de l'entitat en el territori, així com en la gran quantitat de dades diagnòstics qualitius i quantitius que ofereix la literatura a nivell estatal i autonòmic.

Les persones amb PC i DFS presenten dificultats en diferents aspectes del seu funcionament (to muscular, postura, moviment, desplaçament, manipulació, comunicació, comprensió, etc.). Això suposa que una característica associada de les persones amb PC i DFS és la seva situació de pluridiscapacitat. Així mateix, amb caràcter general, **es tracte de persones amb alt grau de discapacitat reconegut**.

No es disposa d'informació desagregada en relació amb les taxes d'activitat, ocupació, atur, formació, orientació, contractacions,... de les persones amb paràlisi cerebral i altres discapacitats afins. Això ens obliga a demanar informació a través de les entitats especialitzades, com la confederació ASPACE i a acudir a les bases de dades públiques d'organitzacions com l'ONCE i a algunes dades de tipus generalista, per poder interpretar-los, de l'INE.

A partir de les dades obtingudes i interpretats sobre la realitat de les persones amb PC i DFS, es demostren els següents fets:

1.- El nivell formatiu de les persones amb discapacitat amb altes necessitats de suport es situa molt per sota de el d'altres persones amb discapacitat, sent aquest un factor estretament relacionat amb les seves possibilitats d'ocupabilitat i promoció en l'àmbit laboral.

Segons les dades que aporta l'INE (L'ocupació de les persones amb discapacitat, 2016) sobre el nivell formatiu, el 5,9% de les persones amb discapacitat no sap llegir ni escriure, el 22,9% té estudis primaris, el 56,2% estudis secundaris i programes de formació i inserció laboral i el 15% estudis superiors. Però quan parlem de les persones amb majors graus de discapacitat, les taxes de persones sense estudis o només amb estudis primaris es disparen sobre la resta: així, el 50,7% de les persones amb 75% o més grau de discapacitat no sap llegir ni escriure o compte amb estudis primaris, el 38,1% té estudis secundaris i el 11,2% superiors.

Aquesta realitat suposa una major dificultat d'aquestes persones per a la seva integració laboral, ja que l'ocupabilitat i possibilitats d'ocupació estan estretament relacionades amb la seva formació. En aquest sentit, a la Base de Dades de Demandants d'Ocupació Insereix Ocupació-Fundació ONCE (consulta realitzada al juliol de 2018) es pot veure les dades de persones amb discapacitat demandants d'ocupació amb diagnòstics d'origen congènit, que en alguns casos podrien correspondre amb PC i DFS, i es constata que com més gran és el nivell formatiu, s'incrementa el percentatge de persones treballant i disminueix el de persones desocupades. Així, el 87% de les persones sense estudis està desocupada, davant el 46% de les persones amb educació superior universitària. Per contra, el 12 % de les persones sense estudis està treballant, davant el 52% de les persones amb educació superior universitària.

Aquestes dades evidencien, per tant, que les persones amb PC i DFS tenen més dificultats o barreres en l'àmbit educatiu, pel que fa a altres persones amb discapacitat, necessitant més suports i adaptacions per superar les diferents etapes educatives.

Així mateix, s'evidencia la necessitat d'adaptació en els continguts, temps i exigències de el sistema educatiu per facilitar que puguin superar les diferents etapes. Amb les adaptacions necessàries en els temps i comptants amb les suports necessaris, es tracta de persones amb capacitat d'aprenentatge que poden superar les diferents etapes educatives.

En particular s'observen les següents dificultats i dèficits:

- En els suports que aporta el Sistema d'Educació a aquestes persones. Són persones que no compten en tots els casos amb els suports individualitzats i adaptacions que requereixen, en base a les seves necessitats, per accedir a una educació que desenvolupi al màxim les seves capacitats i potencialitats.

- En els suports individualitzats i en les adaptacions en els ritmes i temps adequades a les seves necessitats: amb caràcter general són persones que, si compten amb el temps que necessiteu, poden superar les etapes educatives. També comptant amb suports suficients, reforç de professorat, adaptació dels materials,... Són persones que requereixen més temps per fer les coses i que s'absenten durant períodes elevats de temps de classe per hospitalitzacions, tractaments,...
- Els processos de formació d'aquestes persones en Educació no estan connectats amb el desenvolupament d'habilitats i competències que afavoreixen la seva ocupabilitat. En efecte la formació que es desenvolupa a les escoles i els centres d'educació especial no s'ajusten a les necessitats de les empreses, per a una adequada inserció laboral.

2.- Les persones amb discapacitat amb altes necessitats de suport presenten taxes d'inactivitat significativament superiors i més dificultats per a la seva ocupabilitat.

Les fonts d'informació disponibles (L'ocupació de les persones amb discapacitat (INE, 2016) evidencien que la taxa d'activitat de la població amb discapacitat (és a dir, la relació entre la població ocupada o aturada que cerca feina, i la població en edat laboral) es situa en el 35,2 %, molt per sota de la població general (58,8%). La situació s'agreuja consideradament en el cas de les persones amb el 65% o més de discapacitat, aquest és el cas de les persones amb paràlisi cerebral.

Si tornem a remetre'ns a la base de dades de Demandats d'Ocupació Insereix Ocupació-Fundació ONCE (consulta realitzada al juliol de 2018), a les dades relatives a persones amb discapacitat demandats d'ocupació amb diagnòstics d'origen congènit que en alguns casos podrien correspondre amb paràlisi cerebral i altres discapacitats afins, veiem que com més gran és el grau de discapacitat, major és la seva dificultat per a l'ocupabilitat. Així, el percentatge de persones desocupades amb grau de discapacitat de 71% o més és de l'84%, enfront de l'58% a persones entre 33%-49% de grau de discapacitat reconegut. D'altra banda, només el 15% de les persones amb el 71% o més grau de discapacitat treballa, davant el 41% en persones entre 33%-49%.

3.-Existeixen dèficits i limitacions en l'adaptació de l'oferta formativa per a l'ocupació.

Les mesures per fomentar la participació de persones amb discapacitat en els programes de formació per a l'ocupació s'ofereixen amb caràcter general per a totes les persones amb discapacitat, sense tenir en compte la seva diversitat. Les persones amb paràlisi cerebral i altres discapacitats afins necessiten adaptacions específiques (suports individualitzats, eliminació de barreres arquitectòniques, de comunicació, adaptacions de materials, de ritmes, temps,...). Tampoc s'analitza quins continguts formatius poden ser més adequats per a aquestes persones des d'un plantejament realista sobre el tipus de lloc de treball que poden exercir. En molts casos tampoc es pregunta a les persones sobre els continguts formatius que els agradaria que els ofertaran (algunes persones usuàries manifesten que els continguts de l'oferta formativa són tots els anys els mateixos).

Actualment, l'oferta d'accions formatives destinat a persones amb paràlisi cerebral és reduïda, i aquestes normalment tenen un període de pràctiques, que dificulta pel que fa l'adaptació de el lloc de treball, ja que exigeixen un major esforç a l'empresa. El nivell de competències exigida a la formació és alt i per això el perfil de persones amb altes necessitats de suport presenta dificultats per finalitzar aquestes accions.

Ens trobem doncs amb la següent situació per que fa a la formació per a l'ocupació:

- La formació per a l'ocupació no s'adequa en molts casos als nous jaciments d'ocupació. L'oferta de formació dual resulta insuficient.
- L'oferta d'accions (formatives o laborals) destinada a persones amb paràlisi cerebral i afins és reduïda, ja que en moltes ocasions les accions d'ocupació van orientades a persones amb nivell de competències elevat i no del tot adequat ni accessible a persones amb limitació funcional com passa en el cas de la paràlisi cerebral.
- Les persones amb paràlisi cerebral i discapacitats afins entren en molts casos en un "bucle" de formació i qualificació, que després no es tradueix en oportunitats reals d'ocupació.
- El SEPE no contempla la figura de suport, només en els cursos de l'administració. No obstant això, tot i que es facilitin ajudes tècniques, hi ha adaptacions que no estan contemplades i han de ser gestionades amb recursos propis de les organitzacions.

4.-Les persones amb paràlisi cerebral i altres discapacitats afins requereixen adaptacions molt diverses i individualitzades del lloc de treball, el que també dificulta la seva ocupabilitat si no s'acompanya d'ajudes públiques adequades i suficients.

Com ja és sabut, les persones amb PC i DFS presenten dificultats en diferents aspectes del seu funcionament (to muscular, postura, moviment, desplaçament, manipulació, comunicació, comprensió, etc.). Tot això implica que sigui necessari adaptar el lloc de treball a aquesta diversitat de suports i adaptacions que requereix cada persona. Dins d'aquestes adaptacions no només es tracta d'eliminar barreres arquitectòniques o disposes de productes de suport (que també), a més cal realitzar adaptacions que tenen a veure amb el ritme de producció o els horaris (per exemple, per permetre que puguin compatibilitzar l'ocupació amb l'assistència a tractaments especialitzats que requereixen: fisioteràpia, logopèdia, etc.), així com tot tipus d'adaptacions en clau d'accessibilitat universal, també en àmbits com la comunicació i la comprensió. En alguns casos també podrien requerir el suport d'una persona per menjar, per anar al bany,...A més, el tipus d'adaptacions que necessiten aquestes persones, en molts casos, no són puntuals, sinó que es requereixen amb caràcter estable per al lloc, i en molts casos "xoquen" amb les exigències de producció i competitivitat de les empreses. Això es percep per l'empresa com una pèrdua de rendibilitat no compensada a través de cap tipus d'ajuda.

En conclusió, tot i que l'accés a la feina és un dret universal, no sempre es pot exercir plenament ja que no totes les persones tenen –real i efectivament- les mateixes oportunitats de participació en el mercat laboral. Determinats col·lectius presenten grans dificultats per accedir i desenvolupar una activitat productiva. Juntament amb les limitacions del context, hi ha factors personals, culturals, familiars i de salut, entre d'altres, que poden funcionar com a barreres, generant situacions de vulnerabilitat, estigma i fractura social amb diferents nivells de complexitat.

Fonts documentals:

- *L'ocupació de les persones amb discapacitat Any 2015. Notes de Premsa, INE. 19 desembre 2016.*

¹ Declaració Universal de Drets Humans, art. 23 CFR (1948).

- *Estudi Leialta sobre la contractació de persones amb discapacitat.*
- *Memòria Fundació NSI 2018*
- *Estudi sobre la situació i necessitats de les persones amb paràlisi cerebral i altres discapacitats afins en l'àmbit de la integració laboral. Confederació Aspace. 2018. Madrid.*
- *Institut de Govern i Polítiques Públiques (2003). Un pas més cap a la Inclusió Social, Madrid, Ed. Plataforma d'ONG d'Acció Social. Subirats, Joan (dir.) (2004), Pobresa i exclusió social. Un anàlisi de la realitat espanyola i europea, Barcelona, Fundació "La Caixa".*
- *Declaració Universal de Drets Humans, art. 23 C.F.R. (1948).*

2. Àrees d'intervenció

La seva aproximació holística a les necessitats de la persona beneficiària fa que el programa incideixi en totes aquelles àrees que convergeixen en la consecució dels objectius marcats (familiar, social i, per descomptat, el laboral).

1. NUCLI D'INTERVENCIÓ: LA PERSONA AMB PC/Dfs

- Àrea formativa/ocupacional
 - Orientació i formació pre-laboral.
 - Capacitació laboral com formadors.
- Àrea de desenvolupament personal i social
 - Desenvolupament de l'autonomia personal en la vida quotidiana.
 - Promoció i consolidació de la autodeterminació i participació activa.
 - Promoció i consolidació de l'àmbit relacional.
 - Promoció i consolidació d'hàbits socials.

2. NUCLI D'INTERVENCIÓ SISTÈMICA I: LA FAMÍLIA

- Programa d'orientació i col·laboració familiar.

3. NUCLI D'INTERVENCIÓ SISTÈMICA II: LA COMUNITAT

- Col·laboració i seguiment conjunt amb altres entitats, derivants i/o receptores de les persones beneficiàries
- Recerca de col·laboracions amb altres entitats (alumnes en pràctiques, voluntariat, docents puntuals especialitzats, principalment)
- Recerca d'empreses, Institucions, Centres de Educació, etc. que contracten les activitats que ofereix l'entitat a través del programa.
- Complementar i ampliar els recursos existents per donar cobertura a aquesta necessitat.

3. Territori d'actuació

Comunitat Autònoma de Catalunya – Província Barcelona

Localitats: Barcelona, L'Hospitalet de Llobregat, Badalona, Viladecans, Sant Feliu, Castelldefels, Sabadell, Montcada i Reixac, Ripollet, Gavà, Sant Boi de Llobregat, el Prat de Llobregat, Santa Coloma de Gramenet, Sant Cugat del Vallès, Cornellà de Llobregat, Gavà, Sant Adrià del Besòs, Molins de Rei, Esplugues de Llobregat, Mollet del Vallès, Granollers, Cerdanyola del Vallès, Premià de Mar, Vilassar de Mar, Mataró (les localitats, pertanyen a la corona 1 i 2 de l'àrea metropolitana de Barcelona).

Excepcionalment es prestaran serveis en altres territoris de Catalunya, a través de les peticions de les empreses i del Programa Reincorpora.

Per localitat d'actuació s'entén:

- El lloc de residència de les persones ateses.
- La seu de les empreses, AAPP, entitats, centres educatius i centres penitenciaris contractants.

Les accions estan dissenyades per al seu desenvolupament en els territoris especificats ja concentren el major número de població candidata al programa.

4. Població beneficiària

El Programa ACTIVE PEOPLE es dirigeix a atendre el 2020 a unes **22 persones amb paràlisi cerebral i discapacitats afins:**

- entre els 18 i els 65 anys
- amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 65%
- residents en Barcelona i/o la seva àrea metropolitana

Les persones beneficiàries es trobaran en la següent situació:

- Inactives (a causa de les dificultats que presenten derivades del seu alt grau de discapacitat i dependència i de les ajudes econòmiques que reben i a les que no poden renunciar) i demostrin interès i inquietud per assumir un paper actiu i protagonista en un procés d'empoderament, emancipació i autonomia de l'àmbit social a través de la seva participació activa en l'àmbit professional i laboral.

A nivell de perfil personal i social es podran detectar algunes dels següents dèficits:

- dificultats per la seva integració social i laboral
- baix nivell d'estudis
- entorns socials i familiars especialment desfavorides o empobrides
- clara falta d'habilitats socials i laborals
- víctimes de discriminació per raons de discapacitat i/o altres motius, a més de la discapacitat (Gènere, immigrant, càrregues familiars, aturats de llarga durada, persones sense llar)

Tenint en compte les dades sobre la bretxa salarial, tipologia de contracte i impacte de la discapacitat, el programa presta particular atenció al **factor gènere** en l'atenció a les persones destinatàries, sent les dones especialment vulnerables no només en l'àmbit laboral, sinó també en el social, familiar, d'oci i formatiu.

Beneficiaris indirectes

Una intervenció holística com el programa ACTIVE PEOPLE necessita de la participació dels principals agents que envolten a la persona atesa.

Aquesta participació inevitablement sol generar un impacte directe en aquest mateix entorn de la persona. Es considera per tant important fer una breu referència sobre aquest beneficiaris indirectes i l'impacte de el programa:

BENEFICIARI	BENEFICI
Entorn familiar i social propers a la persona	Generació de nous recursos per un sistema que està en risc d'exclusió social, laboral i econòmic.
Territori local i comunitat on opera el programa	Dinamització del mercat i l'economia local i promoció de la inclusió social, laboral i econòmica de altres persones amb discapacitat i altres col·lectius.
Plantilles de les empreses i entitats col·laboradores	A través de les activitats formatives que ofereix l'entitat liderades pels participants, es promou la sensibilització i compromís per convertir les empreses en organitzacions complidores de la llei i del seu esperit, inclusives i amb influència positiva en el mercat d'actuació.
Entitats del Tercer Sector de la discapacitat	Generació de recursos complementaris i promoció d'actuacions més eficaços perquè són integrals.
Administració pública, ens locals	Increment de serveis i ampliació del seu abast territorial a través de les actuacions d'entitats con la Fundació NSI.
Centres Educatius i de formació	A través de les activitats formatives que ofereix l'entitat liderades pels participants treballem sensibilització, compromís i actituds més inclusives.
Projectes socials que treballen amb altres col·lectius en risc de exclusió	A través de les activitats formatives que ofereix l'entitat liderades pels participants treballem sensibilització, compromís i actituds més inclusives.
Persones voluntàries	Treballant la sensibilització i el compromís personal i, en el cas de voluntariat corporatiu, per convertir la seva companyia en una organització complidora de la llei i del seu esperit, inclusiva i influir positivament en el seu mercat d'actuació.

5. Metodologia de treball

Es treballa en un marc construït sobre 6 eixos:

EIX METODOLÒGIC 1: el que fonamenta el programa ACTIVE PEOPLE és el model de COMPETÈNCIES. En aquest model la clau és la competència, entenent aquesta com aquell conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals i no laborals, considerats en un sentit molt ampli, que es posen en joc de l'execució d'una determinada activitat¹.

Aquest model permet que **les persones recuperin els seus propis recursos** i pugui transferir i posar-los en pràctica en el desenvolupament d'una ocupació o una tasca determinada.

Una característica essencial de la metodologia és la importància de la **dimensió comunitària** de l'actuació: l'anàlisi i diagnòstic de l'estat o situació psicosocial de la persona participant, el treball personalitzat, el treball amb suport, s'afegeix la intervenció familiar i de el propi entorn de la persona. S'inclou la intervenció familiar i altres agents socials, si s'escau, dirigida a la modificació de les característiques de les relacions que influeixen en la situació psicosocial de la persona i en les seves possibilitats de dur a terme un procés d'inserció laboral.

Segons la literatura, una persona que fa exercici ple de drets i deures és una persona que es forma al llarg de la seva vida. Si bé és cert que la condició de ciutadà o ciutadana s'obté amb la majoria d'edat tal com estableix la política constitucional, l'exercici ple, actiu, positiu, equitatiu, constructiu i participatiu, requereix adquirir competències bàsiques, que facin possible que aquesta persona interactui compromesa i amb èxit en els diferents contextos en què es desenvolupa, en el nostre cas, en el laboral.

Prendre consciència d'això, és prendre consciència d'un mateix. Per tant, la dimensió personal, d'aquest enfocament, es refereix a l'individu en singular, en tant que és capaç de dirigir la seva vida. L'autonomia, el desenvolupament d'habilitats i l'expressió de la pensament propi són aspectes que afecten de ple a cada persona. Assolir aquesta dimensió permetrà a la persona prendre decisions i resoldre conflictes, adaptant-se als canvis. És competent personalment quan dirigeix la seva pròpia vida i sigui capaç d'esmenar els propis errors.

Per tant, la metodologia utilitzada fomenta la **capacitació per a la presa de decisions i la participació activa** incidint tant en les característiques del i de la participant com en les del seu entorn familiar, social i laboral.

¹ *Tècniques d'anàlisi de competències professionals*. Fonaments metodològics. Servei d'Ocupació de Catalunya. Colomé Camon, Marta, 2010.

L'itinerari del procés de capacitació laboral inclou totes les habilitats i capacitats necessàries per desenvolupar les habilitats i capacitats necessàries per desenvolupar el rol de la persona treballadora activa, conscient dels drets i deures i activa en el seu exercici.

EIX METODOLÒGIC 2: El *learning by doing* és un procés d'aprenentatge en el qual les persones realitzen certes accions i observen els efectes. Posteriorment s'analitzen per comprendre l'impacte dels seus actes en el seu context particular; a més d'avaluar si en altres contextos es podran produir aquest mateixos resultats. Per deduir els principis que van produir el mateixos i anticipar els efectes de les seves accions futures.

EIX METODOLÒGIC 3: La gestió transversal de gènere i de la llibertat sexual. Des d'aquesta perspectiva es considera que les desigualtats de gènere són estructurals i tenen el seu fonament en la cultura i no en el sexe biològic. Les desigualtats de gènere són evidents en les diferents oportunitats que tenen dones i homes per accedir a béns i recursos, la salut, l'educació, l'habitatge i el treball i també l'autonomia, l'accés a la informació, la presa de decisions, i la presència i visibilitat pública.

A la Fundació NSI tenim clar que la conjunció de la discriminació per raó de sexe i per raó de discapacitat, en el cas de les dones, aquestes presenten en major mesura una major dificultat en l'accés a les fonts d'informació i comunicació, així com als recursos socials i culturals, de manera que pateixen un major aïllament social; menor autonomia personal, i per tant menys oportunitats de decidir sobre la seva pròpia vida.

Per tant, i com som conscients, el nostre compromís es reflecteix en algunes mesures que es desenvolupen en el programa:

- Treballem des de la metodologia de les competències per vèncer tot tipus d'estereotips, i demanar a les empreses, entitats educatives, centres penitenciaris i administració pública que segueixin el mateix patró.
- Facilitem a totes les persones participants (voluntariat inclòs) nocions i coneixements que ajudin a detectar i actuar per reduir desigualtats en tots els àmbits de la vida social, professional i familiar.
- Donem suport a les empreses perquè incloguin mesures per fomentar la igualtat d'oportunitats a través d'informació i accés a recursos específics oferts per les AAPP.
- Prospectem el teixit empresarial i social del territori des de la perspectiva de la diversitat i de gènere, prioritzant aquelles companyies i entitats amb una forta i clara política d'igualtat de gènere.
- Posem especial èmfasi sobre la doble discriminació dona-discapacitat en el marc de les accions de sensibilització en el marc de les accions de sensibilització i formatives, fomentant la mirada femenina en el disseny i execució de les mateixes, així com totes les activitats desenvolupades.

El nostre programa està obert per igual a dones i homes sense distinció a l'hora d'incorporar nous i noves participants, actualment tenim una absoluta paritat de gèneres a tots els nivells de la Fundació i de l'associació.

I és pel desenvolupament de l'eix metodològic de la gestió transversal de gènere i de la llibertat sexual, que la Fundació NSI té previst la implantació d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones per

als propers anys que permeti millorar la situació de les dones i els homes de la nostra entitat i el desenvolupament d'accions que s'han de posar en pràctica perquè l'equip de treball i l'equip de formació tingui la preparació actualitzada i suficient per no transmetre sesgos en l'exercici de les seves pràctiques.

EIX METODOLÒGIC 4: Ocupació amb suport. Aquest és entès com un "continu" en funció de la necessitat de la persona participant com una persona que pot ser activa i que pot anar des del simple seguiment personal extern, fins al suport "in situ" al lloc on desenvolupen la seva tasca docent. Tot el procés contribuirà a la seva inclusió social i laboral. Per això, no entenem aquest procés com una intervenció aïllada, sinó com una peça més de la xarxa de col·laboració i d'acompanyament de l'individu en construcció i d'acompanyament de l'individu en construcció del seu projecte personal i professional.

El model específic d'intervenció dissenyats es basa en l'eina de el Pla Individualitzat de Treball (PIT). El PIT és una eina de treball tècnic, dinàmic, sense tanques, amb possibilitat de reprogramació, individualitzat i sistematitzat.

EIX METODOLÒGIC 5: Participació activa de voluntariat. Persones a títol individual i de el voluntariat corporatiu (empresa) en les accions dutes a terme, amb un alt grau d'implicació i autonomia en l'actuació.

En el programa participen des del seu començament persones voluntàries que han fet i fan possible una major atenció a les necessitats personals específiques de cada persona que hi participa, derivades del seu alt grau de dependència per a les activitats bàsiques de la vida diària, això com el suport necessari per a la realització de certes activitats específiques de el programa.

Dins el programa les persones voluntàries són considerades part de l'equip i són part activa en la formulació i disseny de el projecte i de les activitats.

A causa de l'alt grau de dependència dels participants de forma involuntària s'ha anat creant un voluntariat corporatiu on les persones assalariades de l'entitat també exerceixen accions voluntàries d'ajuda i de sensibilització en altres àmbits aliens a el projecte.

Com a entitat tenim un pla de voluntariat que hem definit tenint en compte les diverses fases del cicle del voluntariat:

- Captació
- Acollida i selecció
- Incorporació
- Desenvolupament
- Desvinculació

La intervenció de persones externes a l'entitat, expertes en alguns dels aspectes que es treballen amb la persona, ha demostrat una gran eficàcia en la persona atesa per diverses raons:

- L'Especialització en alguns temes específics que no sol existir entre el personal d'atenció de les ONG's, essencialment format per professionals de la psicologia, l'educació i el treball social.
- El valor afegit que la mateixa persona usuària atorga a les aportacions externes d'altres professionals que no són les tècniques de referència habituals.
- La "no-contaminació mental" de la persona voluntària, que és aliena a situacions i dades sobre la persona que podrien esbiaixar la seva actuació (implicació emocional que pot generar entre el tècnic de referència i l'usuari/a).
- Noves formes de presentar continguts habituals.
- Motivació i compromís del voluntari, que s'acosta a l'entitat amb gran voluntat d'ajudar.
- En el cas del voluntariat corporatiu, alta preparació i professionalitat dels voluntaris, així com accés a recursos i eines d'empreses que no podrien estar a l'abast de l'entitat.

EIX METODOLÒGIC 6: participació activa de les persones usuàries, les persones participants del Programa són persones amb paràlisi cerebral que porten anys formant part primer de l'associació i després de la Fundació. Elles són part activa des del començament en tot el procés de definició, execució i seguiment del projecte.

Les persones beneficiàries directes es formen i reben eines per conformar un grup de treball de formadors i formadores i desenvolupar una activitat docent de gran qualitat i valor, dissenyada per l'equip, liderant en un àmbit professional i de manera remunerada.

OBJETIUS

L'objectiu general del Programa ACTIVE PEOPLE de la Fundació NSI és doble:

- Fer visibles aquells col·lectius no prou reconeguts socialment, com les persones afectades per paràlisi cerebral.
- Afavorir l'autonomia i la participació activa del col·lectiu de persones afectades per paràlisi cerebral i altres discapacitats físiques severes en la vida social, cultural i professional.

Els objectius específics es definiran segons els diversos beneficiaris/es del Programa.

Es plantegen objectius específics en funció de les persones beneficiàries directes o indirectes:

Usuaris/es – Participants amb paràlisi cerebral i discapacitats afins

1. Enriquir el seu perfil professional i augmentar la seva possibilitat d'accedir a una ocupació.
2. Proveir dels coneixements tècnics per a la impartició de xerrades, tallers i formacions.
3. Facilitar l'adquisició i l'entrenament d'habilitats i competències transversals imprescindibles per desenvolupar un paper actiu en un equip de professionals.
4. Promoure la formació per al treball evitant el sesgo de gènere.
5. Potenciar la seva autonomia tant en el món laboral com en la resta dels àmbits de la seva vida (social, sanitari, educatiu i de lleure).
6. Possibilitar la singularitat i la perspectiva de cada un dels participants.
7. Afavorir la recerca de la unió de les seves diversitats i les seves particularitats i enriquir les relacions socials entre els i les participants i la comunitat.

Nota: Els objectius relacionats amb la conformació de l'equip docent i la potenciació de l'autonomia de les persones participants es desenvolupen i defineixen de manera més exhaustiva en el pla de treball de les activitats relacionades..

Receptors de les nostres formacions: Empreses, Entitats, institucions públiques, Centres Educatius, etc.

1. Promoure la superació de prejudicis, estigma i estereotípies cap als col·lectius especialment vulnerables, prestant especial atenció a la doble discriminació de discapacitat i gènere..
2. Dinamitzar l'acostament entre empresa i persones amb discapacitat candidates a les ofertes d'ocupació.
3. Facilitar mecanismes per millorar la cohesió interna i el treball en equip a través de la feina amb valors.
4. Motivar la reflexió sobre la transcendència dels valors i dels drets humans a la població en el seu conjunt.
5. Facilitar el compliment de la Llei General de Drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.
6. Donar servei com a font de reclutament en processos de selecció i per a la implantació i/o desenvolupament de polítiques de RSC.
7. Fomentar el voluntariat com a eina de formació i conscienciació social.

Altres agents de territori d'actuació

1. Potenciar el treball en xarxa entre serveis públics i privats del territori.
2. Potenciar el treball en xarxa amb altres entitats de sector de la discapacitat del territori, establint mètodes i circuits de treball conjunts.
3. Complementar i/o ampliar el ventall de serveis existents al territori.
4. Ampliar l'àrea d'acció del Programa, donant una millor resposta a les poblacions i comarques amb més demanda, a través de la col·laboració amb serveis locals.
5. Fomentar la superació de l'estigma i la cohesió social a través de la sensibilització i la formació.
6. Fomentar la superació de l'estigma i la cohesió social a través del voluntariat individual o corporatiu.

RELACIÓ AMB EL DESENVOLUPAMENT D'ACTIVITATS D'INSERCIÓ LABORAL I DE CREACIÓ D'OCUPACIÓ DE PERSONES AMB PC/DFS

ACTIVE PEOPLE es construeix per a la inserció laboral i la creació d'ocupació de Pc/DFS (persones amb paràlisi cerebral i/o discapacitats físiques severes), lluitant contra l'exclusió laboral.

La totalitat de les activitats presentades en el programa han estat dissenyades sobre les necessitats de tots els principals agents implicats en la inclusió laboral de les Pc/DFS (la pròpia persona, l'empresa, l'entorn familiar i les entitats del Tercer Sector).

La **paràlisi cerebral** és una afectació desconeguda i que pot aportar a confusió, és una lesió irreversible que es produeix en el cervell per un accident, abans que el desenvolupament i creixement

de el cervell s'hagi completat. Pot ocórrer durant la gestació, el part o en els tres primers anys de vida de la

persona. Depenent de la part danyada de el cervell, pot causar diferents afectacions. En la majoria dels casos es presenta com una discapacitat física severa que afecta el moviment i la postura de la persona, limitant de manera important la seva mobilitat. També és molt habitual l'afectació en la parla i en ocasions, encara que no és el més habitual, pot haver afectacions a nivell sensorial i intel·lectual, donant-se una pluridiscapacitat. Així, la majoria de les persones amb paràlisi cerebral pateixen una afectació severa de la mobilitat, de la postura i, moltes vegades, de la parla, però sense trastorn cognitiu ni intel·lectual algun.

A causa de la severa afectació que pateixen i a les seves característiques, són persones que **té l'accés al mercat laboral molt restringit**, tant en l'ordinari com en el protegit, sent la seva única alternativa els centres ocupacionals (en els quals no tothom pot accedir), que estan enfocats majoritàriament a discapacitats intel·lectuals i on no solen encaixar. El més habitual és que acabin a casa o en residències on viuen la majoria, sense realitzar cap tipus d'activitat, i en conseqüència sense perspectives de relacions socials. El que genera una gran frustració i patiment, ja que té la sensació de no ser útils i de ser càrrega per a la societat.

Per comprendre la EXCLUSIÓ LABORAL, cal reflexionar sobre el concepte d'exclusió laboral" primer. Es refereix a dinàmiques i estats de precarietat econòmica relacionats amb fractures en els vincles en integració social i comunitària. És el procés per qual determines persones i grups, en el nostre cas el grup de persones amb Pc/DFS, veuen sistemàticament bloquejat el seu accés a posicions que els permetrien una subsistència autònoma en uns nivells socials determinats per les institucions i els valors en un context donat.²

Per explicar aquest concepte ha una gran diversitat de factors-sexe, edat, origen ètnic, **discapacitat**, tipus de família, classe social-concordant amb la major complexitat de l'estructura social contemporània. Així mateix, l'exclusió social s'expressa de manera diversa: fracàs escolar, **precarietat laboral**, debilitat de vincles afectius, infrahabitatge i sobre incidència de malalties, entre d'altres.

Es defineix una situació **d'exclusió laboral** com la impossibilitat de desenvolupar una feina, una zona de vulnerabilitat en què no es donen les condicions d'estabilitat laboral, no es garanteixen els drets socials, no es percep el salari pactat o no es donen les possibilitats de millora professional.

La **realitat social i de mercat laboral** que motiva a Fundación NSI a implementar ACTIVE PEOPLE es fonamenta sobre la següent situació de partida i que sempre es veu molt agreujada quan ens referim a la paràlisi cerebral i les discapacitats físiques severes.

Com dèiem en un apartat anterior no disposem d'informació desagregada en relació amb les taxes d'activitat, ocupació, atur, formació, orientació, contractacions., de les persones amb paràlisi cerebral i altres discapacitats afins. Això ens obliga a demanar informació a través de les entitats especialitzades,

² Institut de Govern i Polítiques Públiques (2003), *Un paso más hacia la Inclusión Social*, Madrid, Ed. Plataforma de ONG de Acción Social. Subirats, Joan (dir.) (2004), Pobreza i exclusió social. Una anàlisi de la realitat espanyola i europea, Barcelona, Fundació "la Caixa".

com la confederació ASPACE i a acudir a les bases de dades públiques d'organitzacions com l'ONCE i a algunes dades de tipus generalista, per poder interpretar-los, de l'INE.

A partir de les dades obtingudes i interpretats sobre la realitat de les persones amb PC i DFS constatem alguns fets que es donen en el mercat de treball actual:

Pel que fa a les contractacions, el 2017 es van produir 308.376 contractacions de persones amb discapacitat. Segons l'Informe del Mercat de Treball de les Persones amb Discapacitat Estatal (SEPE, 2018), en més de la meitat dels casos no consta el tipus de discapacitat de la persona contractada, bé perquè aquesta informació no ha anat recollida en la seva demanada d'ocupació, perquè no tenia demanada d'ocupació o la treballadora a l'ésser contractada o perquè aquesta discapacitat no ha estat declarada en el contracte signat.

Per tant, només en 146.524 contractes es coneix el tipus de discapacitat de la persona contractada. D'elles, el 61,41% té reconeguda alguna discapacitat de tipus físic, el 21,32% discapacitat psíquica, el 16,30% sensorial i no arriben al 1,1% els que presenten dificultats de llenguatge. Aquest percentatges no han sofert pràcticament cap canvi en els últims deu anys.

Com a resum de les característiques personals de la persona amb discapacitat contractada, el perfil es pot definir com: un home, amb edat compresa entre els 25 i 45 anys, amb un nivell formatiu d'ESO i que té reconeguda una discapacitat física, habitualment entre el 33 i el 45%.

Entre les persones que aconsegueixen integrar-se en l'àmbit laboral, segons la informació que aporta l'INE (El salari de les persones amb discapacitat, 2016), el salari que perceben aquestes persones està relacionat tant amb el seu nivell d'estudis, amb el tipus de discapacitat i amb el grau de discapacitat: en els llocs d'ocupació baixos (operadors i treballadors no qualificats) el salari és un 20,3% menor que en altres, els salaris més baixos van correspondre als treballadors amb discapacitat intel·lectual i mental, i les persones amb grau de discapacitat entre el 33-44% cobren un 6,4% més que les persones amb 65% o més de discapacitat.

Aquesta realitat de baix salari, vinculat al sobre cost de la discapacitat (en particular en persones amb altes necessitats de suport, que requereixen adaptacions i productes de suport en la seva vida diària), compromet les seves possibilitats reals de desenvolupament d'una vida autònoma i independent. Així mateix, la pròpia precarietat i temporalitat de les opcions d'ocupació, són factors que desincentiven l'accés a l'ocupació en persones que perceben pensions no compatible total o parcialment amb un salari.

Així mateix, la pròpia precarietat i temporalitat de les opcions d'ocupació, són factors que desincentiven l'accés a l'ocupació en persones que perceben altres pensions no compatibles total o parcialment amb un salari i això pot influir en:

- Una predisposició negativa per part de les empreses per realitzar adaptacions significatives de el lloc de treball, amb adaptacions en el ritme i en la productivitat que no són només puntuals. A això s'afegeix el seu desconeixement sobre el tipus d'adaptacions que requereixen aquestes persones i com realitzar (per ex. conseqüències les diferents tasques per concretar què pot fer les persones per si sola, per què necessita suport, què no pot fer...).
- Un sistema d'ajuts públics per a l'adaptació dels llocs de treball que no contempla ni la individualització, ni la diversitat, ni el caràcter estructural de les adaptacions requerides (no només per l'accés, sinó per al manteniment de el lloc de treball).

La resposta que es dona al col·lectiu de persones amb PC i DFS, des de l'àmbit de les polítiques actives d'ocupació i treball (orientació laboral, formació, integració laboral, ocupació protegida, etc.), **no es desenvolupa des de les entitats especialitzades** en PC, sinó des d'altres organitzacions que es dirigeixen amb caràcter general a totes les persones amb discapacitat (entre altres, FSC INSERTIA, FUNDACIÓ

BANCÀRIA LA CAIXA, a través d'Incorpora, els programes promoguts pel SEPE i les CCAA...). Això suposa que aquestes **persones amb PC i DFS no disposen d'una resposta especialitzada i prou adaptada a les seves necessitats.**

En definitiva, no hi ha programes especialitzats destinats a l'orientació de les persones amb PC. Els serveis d'orientació es presten des d'entitats genèriques que atenen totes les persones amb discapacitat. Per contra, les persones amb PC i DFS, per les seves particulars característiques i altes necessitats de suport, requereixen suports individualitzats i acompanyament en aquest àmbit.

S'observen altres limitacions que afecten els serveis d'orientació especialitzats en PcD actualment desenvolupats:

- El finançament públic d'aquest serveis no contempla l'especificitat i major intensitat de suports i adaptacions que requereixen les persones amb paràlisi cerebral i altres discapacitats afins (finançament generalista per a les persones amb discapacitat, sense diferenciar el tipus o intensitat dels suports i adaptacions que requereixen).
- No està prou desenvolupada la figura del preparador laboral, quan la persona es troba preparada per això i continua mostrant interès pel treball i ha obtingut un grau òptim d'autonomia personal.

El canvi en el perfil i en la demanda de recorregut sociolaboral entre les persones amb PC i DFS, requereix repensar l'oferta de serveis especialitzats en PC en aquest àmbit.

Tot l'exposat ens condueix a la necessitat de repensar l'oferta de serveis, superant en molts casos una cultura d'anys, on les persones s'han habituat a ser receptores de suport, sense desenvolupar competències d'autonomia i autodeterminació, i atenent a les noves demandes en clau de vida autònoma, independència, ciutadania activa i desenvolupament sociolaboral.

PLA DE TREBALL – ACTIVITATS A DESENVOLUPAR

HORARI D' ACTIVITATS


Horari flexible i adaptat, ja que són persones que necessiten més temps de descans a causa de la seva problemàtica postural i d'altres recursos per al seu benestar físic: Fisioteràpia, logopèdia, visites mèdiques, ortopèdies...i també és una forma de sortir d'un programa monòton.








Fases:

FASE I: de formació i capacitació, amb horaris més extensos i segons les necessitats i 5h setmanals de treball grupal.















FASE II: de formació de l'equip, els beneficiaris constitueixen l'equip de formadors i es comprometen a una reunió grupal setmanal on es preparen i avaluen les activitats contractades i es responsabilitzen de la impartició de les activitats contractades (les activitats contractades sempre es realitzen en equip, en elles intervien de 5 a 7 persones amb Pc/DFS, que compten amb el suport de l'equip tècnic). Sempre comptant amb la disponibilitat de la persona.

Paral·lelament s'atén qualsevol necessitat individual específica: adaptacions tècniques, reforç en alguna temàtica, atenció a necessitats específiques...

OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACTIVITATS	INDICADORS D'ACTIVITAT
<p>*Oferir oportunitats de treball qualificat evitant el sesgo de gènere.</p> <p>*Potenciar l'autonomia tant en el món</p>	<p>Entrevistes inicials</p> <ul style="list-style-type: none">• Clarificació i confirmació de la demanda expressada.• Definició de pla individualitzat de treball.	<p> 22-25 persones ateses.</p>

<p>laboral com en la resta de les àrees de la vida (social, sanitari, educatiu i de lleure).</p> <p>*Incrementar la seva ocupabilitat.</p> <p>*Proveir-los dels coneixements necessaris sobre entitats, empreses i administracions públiques a les que prestaran servei com a futurs professionals..</p>	<p>Entrevistes de definició i seguiment del procés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientació, informació i formació per a la recerca, anàlisi i decisió respecte a elements clau del projecte professional. • Avaluació de l'execució de les accions que estigui realitzant (accions formatives, tallers de sensibilització). • Revisió i reformulació, si escau, de el pla individual de treball de la persona participant. • Activitats de reforç de l'autonomia i comportaments autònoms prestant atenció al sesgo de gènere en les conductes a corregir o reforçar. 	<ul style="list-style-type: none">  Avaluació de l'evolució en competències, coneixements, aptituds i autonomia a través del PIT  Grau de satisfacció (escala de 1-4)
<p>*Enriquir el seu perfil professional i augmentar la seva possibilitat d'accedir a una ocupació.</p> <p>*Proveir-los dels coneixements tècnics per a la impartició de xerrades, tallers i formacions.</p> <p>*Facilitar l'adquisició i l'entrenament d'habilitats i competències transversals, imprescindibles per desenvolupar un paper actiu en l'equip.</p> <p>*Potenciar la seva autonomia tant en el món professional com en la resta dels àmbits de la seva vida (social, sanitari, educatiu i de lleure).</p> <p>*Promoure la superació de prejudicis, estigma i estereotípies cap a les persones amb discapacitat.</p> <p>*Contribuir a la reducció de barreres per</p>	<p>CAPACITACIÓ LABORAL COM FORMADORS</p> <p>Sessions de treball individual i familiar si fa falta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informació i formació inicial per a la recerca, anàlisi i decisió respecte a elements clau per desenvolupar el treball docent. • Sessió de proposició i anàlisi de temàtiques a impartir.. • Treball específic, acompanyament i recursos tècnics necessaris per al desenvolupament de l'activitat formativa dels i les docents en cada activitat i temàtica proposta. • Activitats de reforç de l'autonomia i comportaments autònoms prestant atenció al sesgo de gènere en les conductes a corregir o reforçar. • Revisió i reformulació, si escau, del PIT de cada participant.. <p>Sessions de treball grupal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sessions d'entrenament pràctic. • Sessions orientades a la feina emocional, autoestima, valoració personal, segons les característiques i necessitats de cada participant. • Sessions orientades a treballar aptituds socials i relacionals, treball en equip, habilitats creatives, expressió oral i escrita. • Sessions orientades a treballar recursos tècnics com parlar en públic, recursos pedagògics, recerca de recursos per a la impartició de tallers, xerrades i formacions. 	<ul style="list-style-type: none">  Avaluació de la evolució en competències, coneixement, aptituds laborals i autonomia a través del PIT  Grau de satisfacció de les persones participants (escala de 1-4)  Grau de satisfacció de les persones voluntàries (escala de 1-4)  Avaluació de l'evolució en competències, coneixements específics de cada temàtica i formació proposades  N° de accions en el territori amb la xarxa

<p>consolidar el pensament propi.</p> <p>*Facilitar el coneixement de drets i deures com a ciutadans/es de ple dret.</p> <p>*Desenvolupar habilitats per fer front als canvis i dificultats de l'exercici professional.</p> <p>*Adoptar hàbits d'aprenentatge cooperatiu que promoguin el compromís personal i les actituds de convivència.</p> <p>*Facilitar l'establiment de vincles entre iguals com les xarxes relacionals informals.</p> <p>*Aplicar el diàleg com a eina de enteses i participació en les relacions entre les persones.</p> <p>*Facilitar el desplegament d'actituds de respecte cap a les persones, les seves idees, opcions, creences i les cultures que les conformen.</p> <p>*Proporcionar eines per actuar amb autonomia en la presa de decisions i assumir la responsabilitat dels propis actes.</p> <p>*Provocar l'espírit crític i utilitzar l'argumentació per superar prejudicis i consolidar el pensament propi.</p> <p>*Analitzar l'entorn amb criteris ètics per buscar solucions alternatives.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sessions grupals de proposició i anàlisi de tallers i temàtiques a impartir. • Treball teòric sobre els diferents col·lectius subjectes de les activitats, ja que les característiques de cada grup seran diferenciades a nivell d'expectatives, motivacions, interessos, etc. • Planificació de les sessions contractades per adaptar-les als participants i als objectius de la sessió. • Sessions de formació entre iguals: les persones que porten temps i té prou experiència, es comprometen a formar les noves incorporacions de l'equip.. • Reunions d'equip. 	
--	---	--

<p>*Donar a conèixer i visibilitzar socialment les potencialitats i capacitats de les persones que formen l'equip de formació (persones amb paràlisi cerebral i/o discapacitat física severa).</p> <p>* Obrir noves i innovadores perspectives d'inserció social a través de l'exercici d'una activitat professional.</p> <p>*Proporcionar espais per actuar amb autonomia en la presa de decisions en l'exercici de la responsabilitat com a professionals.</p> <p>*Potenciar el treball en xarxa amb altres entitats de sector de la discapacitat del territori, establint mètodes i circuits de treball conjunts.</p> <p>*Complementar i/o ampliar el ventall de serveis existents al territori.</p> <p>Altres objectius específics del desenvolupament de les accions formatives:</p> <p>1. Oferir a l'alumnat dels centres educatius de primària i secundària una eina útil</p>	<p>FORMACIONS I TALLERS</p> <p>Sessions formatives adaptades a diferents àmbits: empreses, centres educatius i de formació, AAPP, entitats, projecte socials, àmbit sanitari i particulars. Es tracta de formacions basades en el treball amb valors, que tenen com a objectiu el desenvolupament de competències transversals, en els equips i en les persones.</p> <p> Tallers sobre valors i motivació: tallers de diferent durada i objectius pactats prèviament amb el contractant..</p> <p> Tallers sobre el tracte a les persones amb discapacitat: tallers de diferent durada i objectius pactats prèviament amb el contractant.</p> <p> Tallers de Team Building: Activitat lúdica dissenyada a mida i per treballar les relacions personals i el treball en equip.</p> <p> Obertura/Tancament de congressos</p> <p><i>Participació de voluntaris</i></p>	<p> N.º de formacions contractades.</p> <p> Persones formades / participants en empreses.</p> <p> Alumnes formats / participants de escoles i centres educatius.</p> <p> persones formades / participants de entitats i programes del Tercer Sector.</p> <p> persones de formació professionalitzadora formades.</p> <p> persones formades/participants de AAPP.</p> <p> Grau d'assistència del total d' inscrits.</p> <p> Grau de satisfacció dels participants (escala de 1-4)</p> <p> Avaluació continuada sobre el desenvolupament de les activitats per part de l'equip de formació, a través de un protocol de seguiment estandarditzat</p> <p> Seguiment de l'evolució del PIT de cada membre de l' equip de formació.</p>
---	--	---

<p>per fer pedagogia sobre valors i motivació.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Donar als estudiants de cicles formatius i universitaris una visió integral dels valors humans en tant que suposen la base de la construcció d'un món més just. 3. Possibilitar el coneixement d'altres realitats, especialment als petits, joves i adolescents. 4. Facilitar a les empreses mecanismes per millorar la cohesió interna i el treball en equip a través de la feina amb valors. 5. Motivar la reflexió sobre la transcendència dels valors i dels drets humans a la població en el seu conjunt. 6. Promoure la superació de prejudicis, estigma i estereotípies cap a les persones participants en el programa prestant especial atenció a la doble discriminació de discapacitat i gènere. 7. Dinamitzar, mitjançant tasques de prospecció i formació, el apropament entre l'empresa i la diversitat. <p>Altres objectius de les accions formatives per a la Formació Professionalitzadora:</p>		
---	--	--

<ol style="list-style-type: none"> 1. Que els alumnes i les alumnes de les formacions professionalitzadores connectin amb els seus valors fonamentals i amb les seves creences autolimitants. 2. Facilitar la motivació i la superació personal. 3. Millorar les relacions interpersonals com a oportunitat en la recerca d'ocupació. 4. Potenciar el treball en equip i la creativitat com a recurs. 5. Induir als participants a fer una reflexió sobre la importància de relativitzar els problemes i veure la part positiva de les coses. 6. Generar autoestima i satisfacció en els participants. 7. Augmentar la capacitat per adaptar-se positivament a situacions adverses (Resiliència). 8. Valorar la importància de l'adaptabilitat i la flexibilitat en l'entorn laboral. 9. Desenvolupar l'adaptabilitat i creativitat dels participants. 10. Reflexionar sobre la importància de la responsabilitat en l'ocupació i en la vida. 11. Identificar conductes responsables/irresponsables. 		
---	--	--

GRAU D'IMPACTE SOCIAL I MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA DE LES PERSONES AMB PARÀLISI CEREBRAL I ALTRES DISCAPACITATS FÍSQUES SEVERES

La Fundació No Somos Invisibles és una entitat creada el novembre de 2012 per sis persones (cinc d'elles amb paràlisi cerebral), que neix amb dos objectius principals:

- La inclusió sociolaboral de persones amb paràlisi cerebral (PC) i altres discapacitats físiques severes.
- La promoció i difusió de la importància dels Valors en tots els àmbits socials.

Els participants dels nostres projectes són persones adultes amb PC i altres discapacitats físiques severes, que tenen greus problemes de mobilitat i molts d'ells amb la parla afectada, però sense cap tipus de discapacitat intel·lectual.

L'entitat treballa generant activitats que aquestes persones poden desenvolupar de manera natural i sempre amb la finalitat d'oferir-les a la societat amb un valor afegit, i que suposen una contraprestació econòmica per a les persones que formen part dels projectes, en concret de l'equip de formació. Però no és només la dimensió econòmica la que ens interessa. L'ampliació de la xarxa de relacions socials d'unes persones que normalment no tenen les mateixes també és un objectiu en si mateix. La convivència entre nosaltres i amb altres persones representa una contribució important per a la seva qualitat de vida.

Fundació NSI té en compte a l'hora de dissenyar i d'implementar el seu programa:

Les demandes del propi col·lectiu. Una de les característiques de les persones amb PC i DFS ateses als serveis de les entitats que formen part de la confederació ASPACE és el seu alt grau de discapacitat i, en conseqüència, de la intensitat dels suports i adaptacions que requereixen en funció de les necessitats diverses que presenten (per a la seva mobilitat, desplaçament, comunicació): el 83 % d'elles són persones amb un 65% o més de grau de discapacitat reconegut.

Interpretant que la població amb PC i DFS que atenen d'ASPACE és un fidel reflex del total del col·lectiu exposem les següents dades:

Les persones amb PC i DFS són persones amb altes necessitats de suport i en conseqüència, a prop del 50% té reconegut un grau III de dependència.

Les demandes empresarials existents. Les empreses són el motor que ha de contribuir a oferir igualtat d'oportunitats a totes les persones i també una eina important per al foment de la cohesió social i la superació de l'exclusió i l'estigma relacionat amb la discapacitat.

- El teixit industrial de Catalunya es concentra, en gran mesura, a la zona metropolitana de Barcelona: el 100% de les empreses que ens han fet demanda de formació en 2019 tenen la seva seu a Catalunya i/o centre de treball a Barcelona i/o la seva àrea metropolitana immediata o de corona 2.

- Les empreses que han participat en el programa han estat bàsicament de el sector de serveis..

Les demandes del territori, entitats del Tercer Sector, centres educatius, centres penitenciaris, AA.PP.

Des de la responsabilitat i la professionalitat, NSI pren consciència de la necessitat de la coordinació i la intervenció conjunta amb recursos públics locals per garantir l'atenció a totes les necessitats detectades en cada persona participant.

En 2019 han participat 4 centres de secundària, 1 escola de formació, 4 centres penitenciaris, 1 ajuntament a través de la seva àrea de promoció econòmica i hem participat en una fira d'ocupació.

Per a aquest 2020, dos dels nostres tallers en troba en el Catàleg d'Activitats per als Serveis Locals d'Ocupació de la Diputació de Barcelona i esperem signar conveni amb Incorpora de La Fundació Bancària La Caixa (ja el tenim amb Reincorpora des de fa diversos anys) per ser una eina més en els Punts Formatius per a treballar la motivació, la superació personal i l'apoderament de la persona i canviar certes actituds que ens permetran afrontar millor els reptes i les dificultats relacionades amb la incorporació al mercat laboral.

Impacte Social: Anem a visualitzar de manera creativa i positiva la situació que volen assolir en un temps posterior a l'actual. Per a això utilitzarem aquesta visualització com a horitzó i motivació de la nostra acció. Per establir la nostra Teoria del canvi anem a respondre a:

¿Quin comportament estem buscant canviar? Busquem canviar diferents comportaments segons els actors implicats:

- Beneficiaris directes que passen d'un comportament pacient/passiu a un comportament de persona ciutadana apoderada professional, social i culturalment.
- Canvi Social: incidint en centres educatius, empreses i administració i entitats públiques i privades.

Quines són les accions específiques que són necessàries perquè aquest canvi succeeixi?

- Conformació de l'equip docent
- Formacions i tallers


Com mesurarem aquest avanços?

Els indicadors de canvi estan relacionats amb l'observació de les condicions identificades en la nostra teoria, han de ajudar-nos a entendre en quin grau i de quina manera s'estan donant en l'entorn. Aquest indicadors s'exposaran al següent apartat.

INDICADORS DE SEGUIMENT E IMPACTE DEL PROGRAMA


El Programa ACTIVE PEOPLE ha plantejat diversos indicadors de RESULTATS i de control en el pla d'execució i avaluació del projecte, però creiem important fer una ressenya dels indicadors que la Fundació NSI farà servir per avaluar la gestió del programa.

INDICADORS DE RESULTAT, es divideixen en:

 Indicadores d'assoliment (relacionats amb els objectius generals i específics) veure apartat d'objectius i pla de treball..

 Indicadors d'activitat – *ver pla de treball*

INDICADORS DE GESTIÓ, es divideixen en:

 Indicadors de processos:

Terminis de realització (Desviació màxima 1 mes sobre planificació), correspondència entre el disseny de l'activitat i la seva realització (les desviacions han d'estar recollides i justificades).

 Indicadors de recursos

Ajustament personal voluntari, aportació de la xarxa, pressupost.

Vegem a continuació:

QUÈ (S' EVALUA)	COM (EINA)	QUANTITAT (INDICADORS)	QUAN	QUI
Terminis d'implementació (indicador de procés)	- Calendari d' activitats	Desviació màxima 1 mes sobre planificació	Mensualment	Direcció del programa
Correspondència entre el disseny de l'activitat i la seva implementació (procés)	- Protocols i processos de treball escrits i estandaritzats - Reunions de seguiment - Excel de control de accions	Les desviacions han d'estar recollides i justificades en documents de seguiment	Mensualment	Personal adscrit al programa Direcció del programa
Ajustament personal voluntari (indicador de recurs)	- Perfil professional i personal - Referències - Entrevistes		Cada nou voluntari	Personal adscrit al programa
Aportació de la xarxa (indicador de recurs)	- Grau de satisfacció del personal adscrit amb l'aportació/col.laboració rebuda	Valoració mínima de 3 sobre una escala de 4	Després de cada interacció amb la xarxa	Personal adscrit al programa Direcció del programa
Pressupost (indicador de recurs)	- Control de factures associades al programa - Aprobació previa de pressupost - Comptabilitat analítica	Desviació màxima permitida 10% respecte de l' exercici anterior* (a valorar en cada situació)	Trimestral	Direcció del programa i Direcció General

CRONOGRAMA I MITJANS HUMANS IMPLICATS EN EL PROJECTE (PROFESSIONALS REMUNERATS I VOLUNTARIAT)

PROGRAMA ACTIVE PEOPLE	2020											
	En.	Feb	Ma.	Abr	May	Jun	Jul	Ag	Sep	Oct	Nov	Dic
ACTIVITATS D'ORIENTACIÓ INICIAL												
Entrevista Inicial	X	X	X	X	X	X						
Entrevistes de definició i seguiment del procés	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CONFORMACIÓ DE L'EQUIP DOCENTE												
Sessions de treball individual i familiar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sessions de treball grupal	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
IMPLEMENTACIÓ ACCIONS FORMATIVES												
Tallers sobre Valors i Motivació	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Tallers sobre el tracte a les persones amb discapacitat	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Activitats Team Building	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Obertura/tancament de congressos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

SISTEMES D'ORGANIZACIÓ DEL PROGRAMA

Personal propi assignat al programa:

LLOC DE TREBALL	FUNCIONS	NOMBRE
Direcció del programa	Disseny anual d'activitats amb l'equip adscrit/coordinació activitats/control d'indicadors de resultat i gestió/Avaluació i correcció de desviacions/Contribució a l'ampliació de la xarxa amb entitats i administracions/presentació del programa per a la captació d'empreses i voluntaris	1
Personal tècnic de atenció a les persones beneficiaries	Realització de totes les activitats proposades pel programa	2
Tècnic de seguiment d'empreses i comunicació	Prospecció empresarial/Assessorament en el compliment de el marc legislatiu vigent en matèria de contractació de persones amb discapacitat/Detecció de noves necessitats en les empreses col·laboradores. Difusió del programa/Gestió i dinamització de les xarxes socials/Contactes amb premsa/Gestió del web corporatiu	1
Voluntaris	Suport assistencial i/o docent en les accions formatives i en la conformació de l'equip de formació.	5

ESTRATÈGIES DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROJECTE

Fundació NSI aspira a ser una entitat oberta a la societat, una ventada a través de la qual qualsevol ciutadà i ciutadana pugui comprendre les capacitats, els drets, els valors i el gran potencial de les persones amb Pc/DFS en la nostra societat i en el nostre temps.







Un important objectiu del programa ACTIVE PEOPLE és la sensibilització i informació social i per això, l'entitat dóna gran importància a la seva comunicació i difusió.

L'estratègia té en compte els 3 eixos essencials en la comunicació de projectes socials:

1. La comunicació INTERNA *les accions comunicatives internes necessàries per a la coordinació dels tècnics, equip de formació, agents col·laboradors i per al correcte funcionament i seguiment del programa
2. La DIFUSIÓ del programa ACTIVE PEOPLE
3. La DISEMINACIÓ dels resultats

OBJETIU	MISSATGE	PÚBLIC OBJETIU	PRODUCTE	CALENDARI
Comunicació interna informativa	Paràmetres i característiques del programa. Continguts i agenda del programa	Miembros de la Fundación y de la asociación NSI	Díptico informativo en la web – correo electrónico informativo.	Enero 2020
Difusión externa del programa	Descripció del programa, objectius, descripció de les activitats oferides i calendari. Requisits d' accés. Com i qui pot col.laborar? Contacte.	Persones potencialment beneficiàries i/o participants. Voluntariat. Entitats públiques i privades relacionades amb l'atenció a les PCD empreses, escoles i centres educatius. Ajuntaments i AAPP. Centres i entitats culturals i socials. Centres penitenciaris.	Publicació de banners i díptics informatius al web i les xarxes socials personalitzades segons el destinatari HTML per a la seva difusió a través del correu electrònic.	Segons el calendari del programa
Difusió de resultats	Resultats obtinguts, testimonis i valoracions	Tots els grups de interès del programa i de la entitat	Memòria anual publicada a la web i presentada a la prospecció d'empreses i altres clients i col·laboradors. Notes de premsa. Difusió continuada de les activitats a través de les xarxes socials.	Gener- Febrer 2021

El Programa disposa dels següents elements que faciliten la implementació de l'estratègia de comunicació que preveu:

-  Web corporativa: www.nosomosinvisibles.org
-  Twitter corporatiu - <https://twitter.com/nosomosinvisibles> amb 262 seguidors
-  Facebook <https://www.facebook.com/nosomosinvisibles.org> amb 1155 seguidors
-  LinkedIn corporatiu - <https://www.linkedin.com/company/10625279/admin/> amb 48 seguidors
-  Instagram - <https://www.instagram.com/> amb 101 seguidors
-  Participació ràdio, televisió i premsa: veure el nostre blog:
<http://nosomosinvisibles.org/category/medios-de-comunicacion/>

EXPERIÈNCIA DE L'ENTITAT

No Somos Invisibles és un projecte que es va iniciar el 2013 sorgit de la demanda d'un grup de persones amb paràlisi cerebral, d'activitats adequades per a ells i que els permetessin ser part activa en la societat.

Amb el pas dels anys el projecte s'ha anat creant, transformant i consolidant sobre la base de l'experiència i a les necessitats que ens hem anat trobant.

Des de 2013 hem treballat activament en la formació i en la capacitació de persones amb paràlisi cerebral i altres discapacitats físiques severes, treballant tots els àmbits que els permetin un acostament al mercat laboral i un creixement personal.

Tot aquest treball s'ha realitzat dins el projecte d'activitats formatives. D'aquest projecte han anat sorgint una sèrie d'activitats formatives liderades per ells, que oferim en tots els àmbits. Es tracta de formacions basades en el treball amb valors, que tenen com a objectiu el desenvolupament de competències transversals, en els equips i en les persones. I que són un primer acostament al mercat laboral dels participants, alhora que suposen un acostament de la societat cap al col·lectiu. Son activitats de les quals cada vegada tenim més demanda, a causa de la innovació i a l'alt impacte que tenen.

Les persones que participen en aquest projecte passen per tot un procés de formació inicial preparant-se per a poder impartir les activitats que després oferim a la societat. Des de la Fundació se'ls facilita tot el suport individual necessari per poder formar part i una formació continuada que els permet ser cada vegada més professionals i abastar noves temàtiques.

El 2014 es va iniciar un Taller d'Art, també a demanda d'un grup de persones amb PC, en què a més del desenvolupament expressiu i artístic es busca la integració social i la participació en la comunitat del col·lectiu. Amb el temps aquest taller a més de l'obra que produeix, s'ha convertit en un espai artístic i de convivència amb altres col·lectius (reclusos, sense sostre, gent gran, estudiants...), la qual cosa permet la integració social i l'enriquiment personal de tots els participants.

En 2019 hem emmarcat aquest dos projectes en un programa anomenat ACTIVE PEOPLE + (ACTIVE PEOPLE + TALLER D'ART), per tal de donar-los més profunditat i un calat comunitari i cultural.