

**ACTIVE PEOPLE.
ACOMPañAMIENTO
INDIVIDUALIZADO PARA LA
OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS AL
GRUPO EXPERTO EN VALORES**

Fundación No Somos Invisibles (NSI).
WWW.nosomosinvisibles.org Tel. 655 810 001
correo electrónico: info@nosomosinvisibles.org



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
DESCRIPCIÓN TÉCNICA.....	5
- Contexto de intervención y justificación de la necesidad social que cubre programa.....	5
- Áreas de intervención	24
- Territorio de actuación	25
- Población beneficiaria e impacto	27
OBJETIVOS	29
PLAN DE TRABAJO, ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA.....	30
INDICADORES DE SEGUIMIENTO E IMPACTO.....	32
MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES IMPLICADOS	35
PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	36
PLAN DE DIFUSIÓN	38

INTRODUCCIÓN

El **Programa Active People. Acompañamiento individualizado para la optimización de recursos en el grupo experto en valores** nace a raíz del Programa de capacitación Active People para hacer un acompañamiento individualizado en la mejora de recursos, habilidades y capacidades, a las personas que ya habían sido formadas como expertas en valores en este programa, y para cubrir un vacío existente de actividades adecuadas que permitan la profesionalización y la realización personal (PC/DFS) llegada su edad adulta en el ámbito laboral. Entendiendo el desarrollo laboral como parte integral de la vida humana.

Hablamos de personas con afectaciones físicas muy severas y un alto grado de dependencia para las necesidades básicas (comer, beber, vestirse, desplazarse...) que dificultan la participación activa en prácticamente todos los aspectos de la vida: en el entorno laboral, al poder crear su propia familia, en el entorno cultural, en muchas personas con la afectación de la postura... sin ninguna afectación a nivel cognitivo, ni intelectual.



El único recurso disponible, aunque no para todos, ya que muchos son usuarios de residencias, son los centros ocupacionales, pero estos están mayormente enfocados a discapacitados intelectuales y no suelen encajar. Lo habitual es que acaben en casa con sus padres o en residencias donde viven la mayoría, sin realizar ningún tipo de actividad, y en consecuencia sin perspectivas de relaciones sociales y proyección personal. Lo que genera una gran frustración y sufrimiento, puesto que tienen la sensación de no ser útiles y de ser una carga para la sociedad.

Aunque sus oportunidades de inserción laboral son muy escasas, son personas activas, con alta capacidad intelectual, habilidades de estrategia y visión competitiva, fuerte capacidad de comunicación verbal o visual, potencial de trabajo con herramientas informáticas y tecnológicas, etc. Y sobre todo con gran anhelo de ser parte activa de la sociedad y que se les pueda reconocer dentro de un perfil laboral y profesional.

Así el programa se dirige a personas con PC/DFS que han sido formadas anteriormente en el programa de capacitación, que se encuentran laboralmente inactivas (debido a las dificultades que presentan derivadas de su alto grado de discapacidad y dependencia y de las ayudas económicas que reciben, ya las que no pueden renunciar) y demuestran interés e inquietud para asumir un papel activo y el proceso autonomía en el ámbito social a través de su participación activa en el ámbito laboral, favoreciendo la inclusión, en el marco territorial de Barcelona y Cataluña, y creando red con los recursos que éste ofrece.

DESCRIPCIÓN TÉCNICA

Contexto de intervención y justificación de la necesidad social que cubre el programa

ACTIVE PEOPLE Acompañamiento individualizado para la optimización de recursos al grupo experto en valores es un programa especializado y abierto a la comunidad, que ofrece de forma individual y personalizada acompañamiento para la optimización de recursos a personas con parálisis cerebral y otras discapacidades físicas severas (PC/DFS), en edad adulta que ya han sido formadas en el Programa de capacitación Active People.

Con este proyecto buscamos la profesionalización para mejorar la calidad de las intervenciones en las formaciones en valores que hacen las personas participantes y que permiten su inserción laboral a través del fomento de la inclusión social y la superación del estigma en personas con discapacidad en general y en particular de las personas con PC/DFS, impulsando la autonomía personal, la toma de conciencia de la participación y la participación de la sociedad beneficiaria.

Nuestra sociedad, que no es monolítica, es plural y diversa; existe y persiste un variado y profuso conjunto de impedimentos que privan a las personas con discapacidad del pleno ejercicio de sus derechos y cuyos efectos se materializan en el derecho al trabajo y en una situación de casi perpetua exclusión social, que debe ser inexcusablemente abordada (...) para paliar las altas tasas de pobreza y exclusión. (Libro blanco sobre empleo y discapacidad 2023).

Notas a la definición:

- Programa especializado: en la atención a las personas adultas con parálisis cerebral y otras discapacidades físicas severas (PC/DFS).
- Abierto a la comunidad: con un doble objetivo, promover la inclusión social y laboral de las personas con PC/DFS, así como enriquecer a la propia sociedad desde la diversidad.
- Atención personalizada: la atención se realiza elaborando planes personalizados de soporte dirigidos a cubrir las necesidades individuales y favorecer la promoción y profesionalización de cada persona beneficiaria.
- Atención integral: dirigida a optimizar distintos recursos: formativos, técnicos, habilidades sociales, emocionales, comunicativas etc. personas con PC/DFS, con un enfoque individualizado de la intervención.
- Inserción sociolaboral y mejora de la empleabilidad: se busca el objetivo de la promoción y la profesionalización desde la mayor integración social posible de la persona, siendo la realización de una acción laboral la piedra angular de una auténtica realización personal, entendiendo la experiencia laboral como parte integral de la vida humana y un factor relevante para la inclusión de personas con PC/DFS.

- Autonomía personal: se pretende la promoción de la vida independiente y la autodeterminación para que las personas con PC/DFS puedan ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía.
- Toma de conciencia de derechos y deberes: como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho.
- La participación en la sociedad: el programa enfoca todas sus actividades a la interacción social de los y las participantes en los diferentes ámbitos.
- Pobreza y exclusión social: Recientemente el Observatorio Estatal de la Discapacidad (enero 2023) ha analizado los últimos datos de Eurostat relativos a la discapacidad/pobreza/ exclusión social (2021) indicando que el 21,7% de la población de la Unión Europea se encuentra en riesgo de pobreza o exclusión social y, (en relación con... años o más con discapacidad que se encuentra en riesgo de pobreza o exclusión social se sitúa en el 33%, esto es, tres puntos más que la media europea. (Libro blanco sobre empleo y discapacidad 2023).

Todo el programa gira en torno a la profesionalización como formadores y formadoras calificadas para impartir las actividades formativas que la entidad ofrece en diferentes ámbitos sociales (educación, empresa, entidades públicas, proyectos sociales y para el público en general).

Esto nos permite enfocar todo el programa de forma experiencial:

- Nos permite trabajar en todos los aspectos teóricos/prácticos.
- Nos permite trabajar la optimización de recursos, conocimientos y habilidades aplicadas.
- Nos permite también trabajar el desarrollo psicosocial y relacional de los participantes.
- Mantiene a las personas que participan constantemente en contacto con distintos agentes de la comunidad.
- Permite obtener, a los participantes, una pequeña contraprestación económica, simbólica, ya que ésta no es el objetivo principal de la acción laboral que llevan a cabo.
- Y, por su parte, la comercialización de las formaciones supone una fuente de recursos económicos para la financiación del programa.



Teniendo en cuenta que la participación en el mercado laboral promueve el intercambio de valor en la sociedad (Subirats, 2004) y el trabajo es un componente importante en la participación y la cohesión social, y en la estructuración del tiempo vital de las personas, la inserción laboral puede ser considerada como una vía de mejora de la calidad de vida y de la realización personal, por medio de la inclusión social y de la inclusión social.

Nuestros programas de integración sociolaboral están diseñados teniendo en cuenta las realidades sociales, demandas y necesidades del territorio de impacto (BCN y su área metropolitana) y desarrollan actuaciones que refuerzan y complementan los objetivos de las diferentes Administraciones públicas en materia de diversidad funcional.

Las personas con PC y DFS presentan dificultades en diferentes aspectos de su funcionamiento (tono muscular, postura, movimiento, desplazamiento, manipulación, comunicación, comprensión, etc.). Esto supone que una característica asociada a estas personas es su situación de pluridiscapacidad. Asimismo, a todos los efectos, con alto grado de discapacidad reconocido.

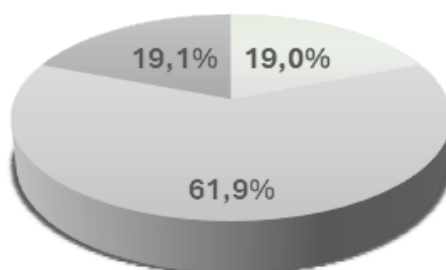
No se dispone de información desagregada en relación a las tasas de actividad, ocupación, paro, formación, orientación, contrataciones,...de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines. Esto nos obliga a pedir información a través de las entidades especializadas, como la confederación ASPACE y acudir a las bases de datos públicas de organizaciones como la ONCE ya algunos datos de tipo generalista, para poder interpretarlos, del INE.

A partir de los datos obtenidos e interpretados sobre la realidad de las personas con PC y DFS, se demuestran los siguientes hechos:

1.- El nivel formativo de las personas con discapacidad con altas necesidades de apoyo se sitúa muy por debajo del de otras personas con discapacidad, siendo éste un factor estrechamente relacionado con sus posibilidades de empleabilidad y promoción en el ámbito laboral.

Según los datos que aporta el INE (La ocupación de las personas con discapacidad, 2021) sobre el nivel formativo:

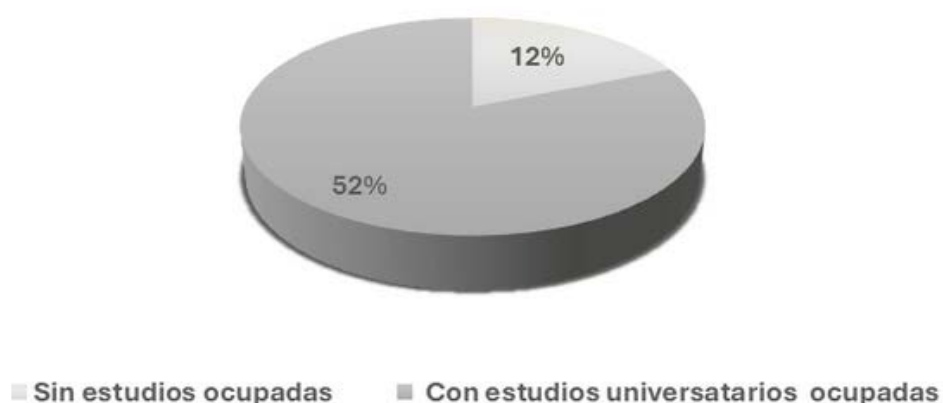
INE 2021 Nivel de estudios de las personas con discapacidad



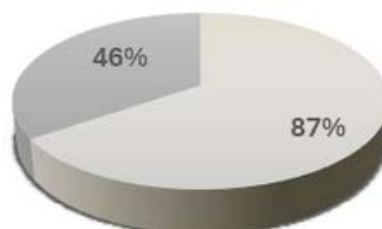
- Analfabetas o estudios primarios
- Estudios secundarios / programas de formación e inserción laboral
- Estudios superiores

Esta realidad supone una mayor dificultad de estas personas para su integración laboral, puesto que la empleabilidad y posibilidades de empleo están estrechamente relacionadas con su formación. En este sentido, en la Base de Datos de Demandantes de Empleo Inserta Empleo-Fundación ONCE (consulta realizada en julio de 2018) se puede ver los datos de personas con discapacidad demandantes de empleo con diagnósticos de origen congénito, que en algunos casos podrían corresponder con PC y DFS, y se constata que cuanto mayor es el nivel formativo, se incrementa el porcentaje de personas trabajando y disminuye el de personas desocupadas:

ONCE 2018 Relación entre nivel formativo y ocupación de las personas con discapacidad



ONCE 2018 Relación entre nivel formativo y ocupación de las personas con discapacidad



■ Sin estudios desocupadas ■ Con estudios universitarios desocupadas

Estos datos evidencian, por tanto, que las personas con PC y DFS presentan un nivel formativo más bajo y que esto está directamente relacionado con el empleo. Esta situación es dada normalmente por una serie de dificultades y déficits:

- En los soportes que aporta el Sistema de Educación a estas personas.
- Son personas que no cuentan en todos los casos con los soportes individualizados y adaptaciones que requieren, en base a sus necesidades, para acceder a una educación que desarrolle al máximo sus capacidades y potencialidades.

- En los soportes individualizados y en las adaptaciones en los ritmos y tiempos adecuados a sus necesidades: a todos los efectos son personas que, si cuentan con el tiempo que necesitan, pueden superar las etapas educativas. También contando con apoyos suficientes, refuerzo de profesorado, adaptación de los materiales,... Son personas que requieren más tiempo para hacer las cosas y que se ausentan durante períodos elevados de tiempo de clase por hospitalizaciones, tratamientos,...
- Los procesos de formación de estas personas en Educación no están conectados con el desarrollo de habilidades y competencias que favorecen su empleabilidad. En efecto, la formación que se desarrolla en las escuelas y los centros de educación especial no se ajustan a las necesidades de las empresas, para una adecuada inserción laboral.

2.- Las personas con discapacidad con altas necesidades de apoyo presentan tasas de inactividad significativamente superiores y mayores dificultades para su empleabilidad.

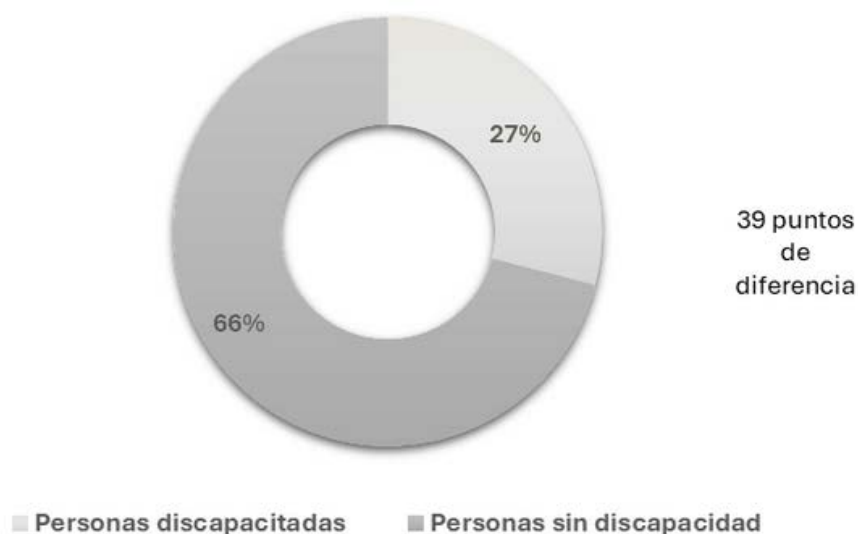
Las fuentes de información disponibles (El empleo de las personas con discapacidad (INE, 2022) evidencian que la tasa de actividad de la población con discapacidad (es decir, la relación entre la población ocupada o parada que busca trabajo, y la población en edad laboral) se sitúa muy por debajo de la población general. La situación se agrava consideradamente en el caso de las personas (sobre de las personas con parálisis cerebral).

INE 2022 Tasa de actividad



Las 1,9 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar contabilizadas por el INE tienen una participación menor en el mercado laboral en comparación con aquellas que no tienen discapacidad alguna. Las tasas de actividad (35%) son 43 puntos inferiores a las de las personas sin discapacidad (78%).

INE 2022 Tasa de ocupación



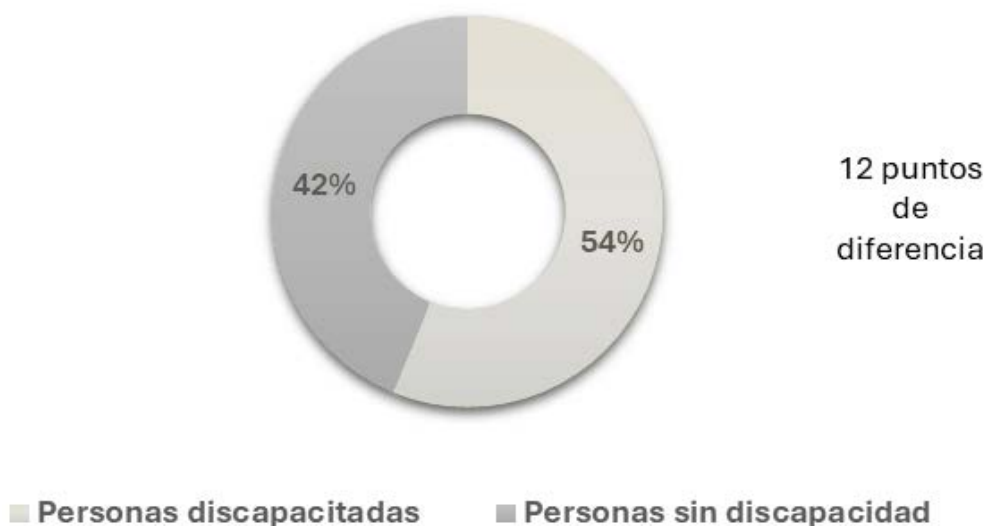
Sólo 1 de cada 4 personas con discapacidad tiene un empleo (un 27% de tasa de empleo frente al 66% entre las personas sin discapacidad, 39 puntos menos).

INE 2022 Taxa de paro



Sus tasas de paro son cerca de 8 puntos superiores a las de la población sin discapacidad (un 22,5% frente a un 14,7%)

INE 2022 Tasa de paro de larga duración



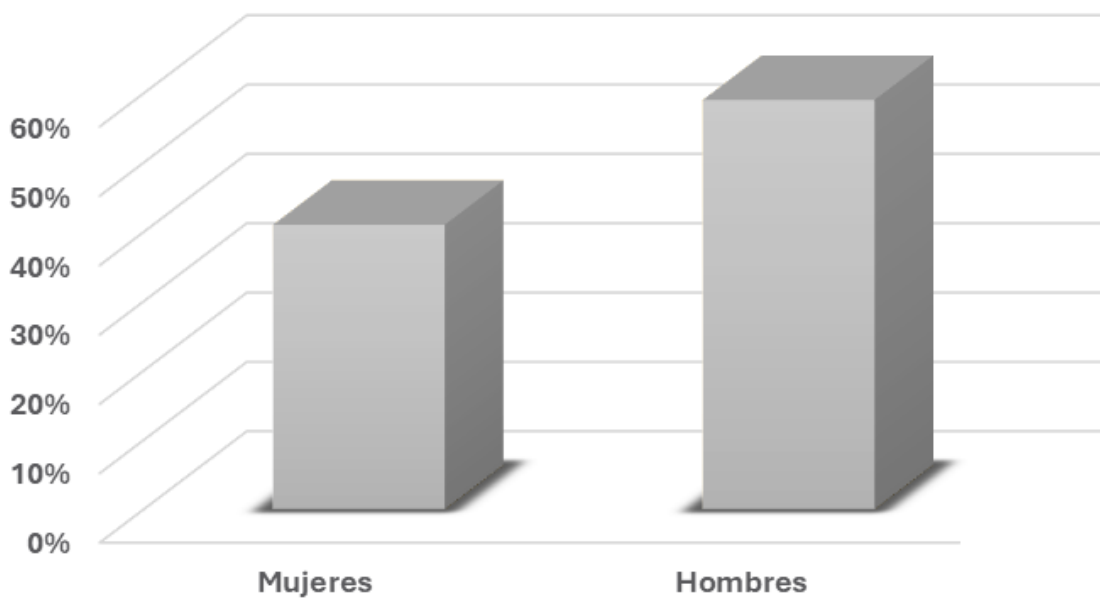
Además, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la incidencia del paro de larga duración —es decir, con una antigüedad en la demanda de empleo superior a 12 meses— es 12 puntos mayor que en las personas sin discapacidad (54 % frente al 42 %).

Los datos se agravan cuando se trata de personas con más del 65% de discapacidad o cuando son mujeres.



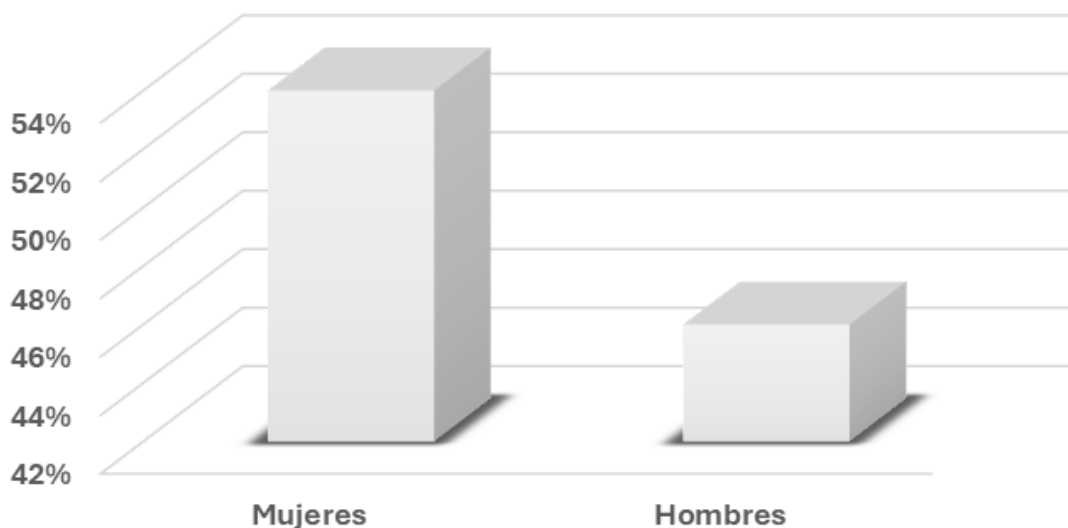
Las mujeres con discapacidad presentan peores resultados que los varones con discapacidad en el acceso al mercado de trabajo. Según datos del INE, soportan mayores tasas de ocupación a tiempo parcial (un 26,7 % frente a un 12 %).

SEPE 2022 % de contratos firmados



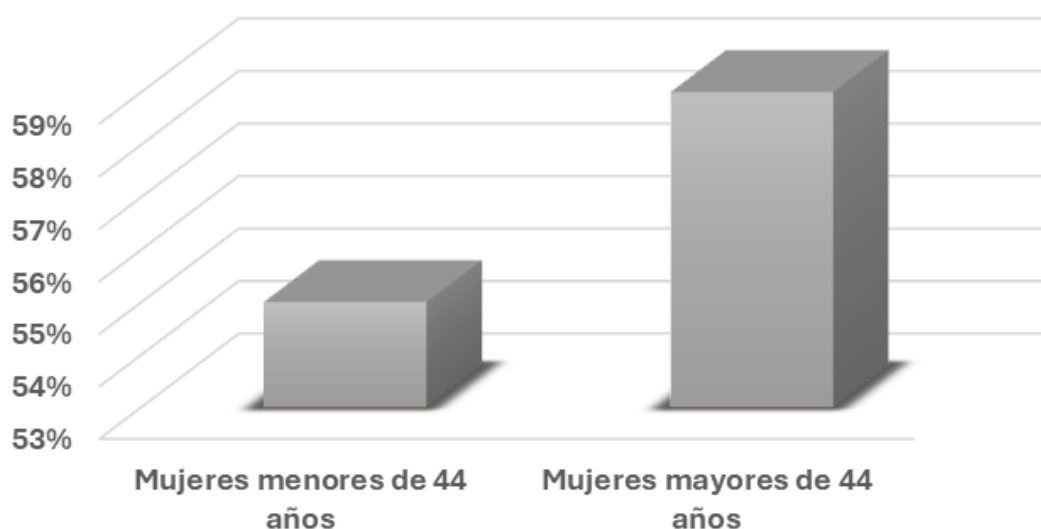
Con datos del SEPE de 2022, se constata que son contratadas con menor frecuencia (los hombres firmaron el 59 % de los contratos para personas con discapacidad frente al 41 % de las mujeres)

SEPE 2022 Demandantes de ocupación



Las mujeres tienen más peso entre las personas demandantes de empleo (el 54% frente al 46% de los hombres).

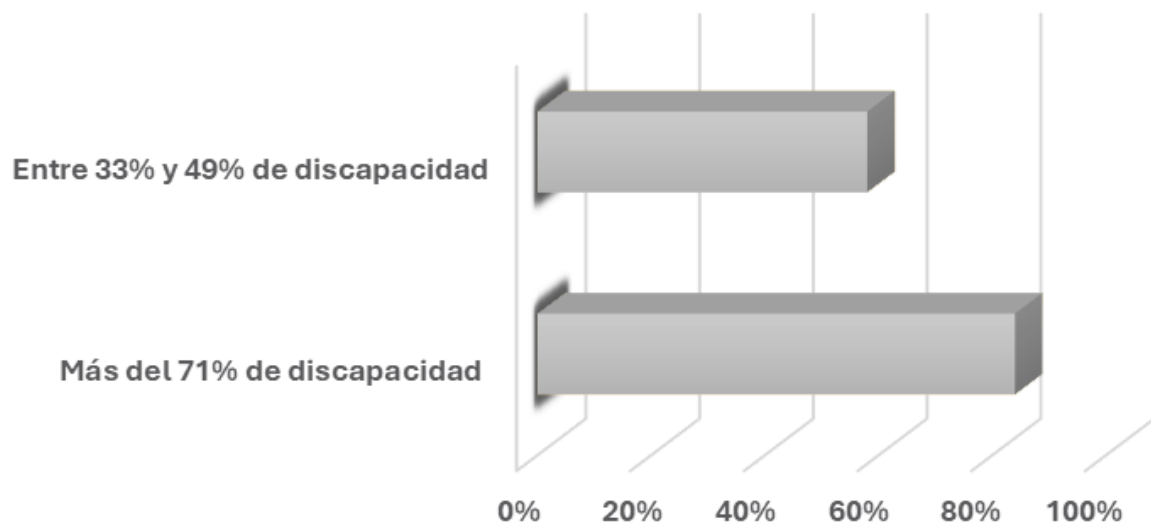
SEPE 2021 mujeres en paro de larga duración por edad



La misma fuente refleja el 2021 que el paro de larga duración es más elevado entre las paradas con discapacidad (el 55% son mujeres), realidad que se acentúa cuando, además, se tienen más de 44 años (el 59% son mujeres).

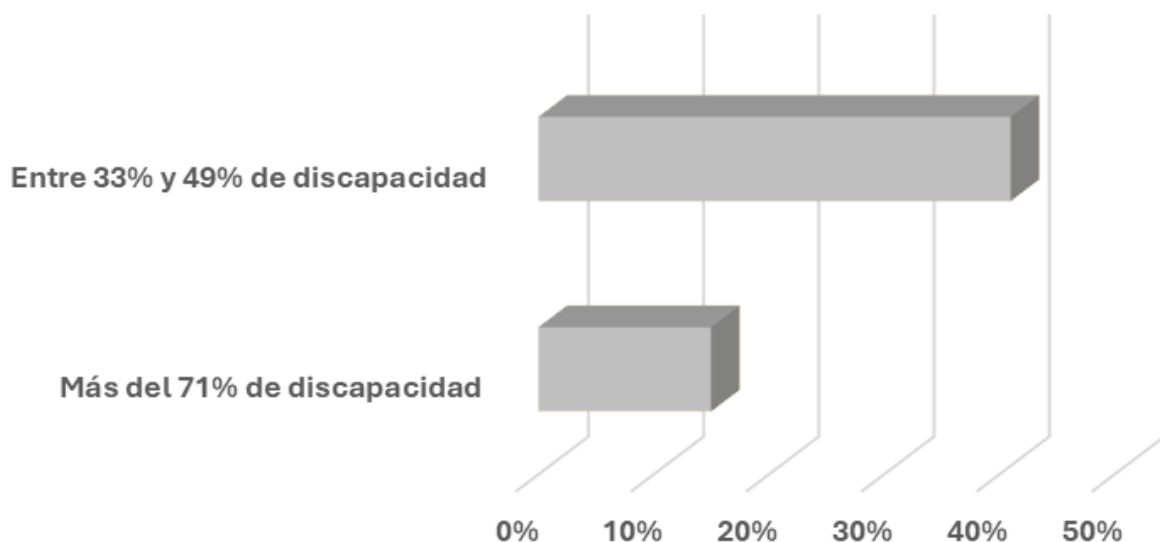
Si volvemos a remitirnos a la base de datos de Demandados de Ocupación Inserta Ocupación-Fundación ONCE (consulta realizada en julio de 2018), a los datos relativos a personas con discapacidad demandados de ocupación con diagnósticos de origen congénito que en algunos casos podrían corresponder con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, vemos que cuanto mayor es el grado de discapacidad, mayor es su dificultad para la empleabilidad.

ONCE 2018 Personas desocupadas según el grado de discapacidad



Así, el porcentaje de personas desempleadas con grado de discapacidad de 71% o más es de 84%, frente a 58% de personas entre 33%-49% de grado de discapacidad reconocido.

ONCE 2018 Personas desocupadas según el grado de discapacidad



Por otra parte, sólo el 15% de las personas con el 71% o más grado de discapacidad trabaja, frente al 41% en personas entre 33%-49%.

3. -Existen déficits y limitaciones en la adaptación de la oferta formativa para el empleo.

Las medidas para fomentar la participación de personas con discapacidad en los programas de formación para el empleo se ofrecen a todos los efectos para todas las personas con discapacidad, sin tener en cuenta su diversidad. Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines necesitan adaptaciones específicas (soportes individualizados, eliminación de barreras arquitectónicas, de comunicación, adaptaciones de materiales, ritmos, tiempo,...). Tampoco se analiza qué contenidos formativos pueden ser más adecuados para estas personas desde un planteamiento realista sobre el tipo de puesto de trabajo que pueden desempeñar. En muchos casos tampoco se pregunta a las personas sobre los contenidos formativos que les gustaría que les ofrecieran (algunas personas usuarias manifiestan que los contenidos de la oferta formativa son todos los años los mismos).

Actualmente, la oferta de acciones formativas destinado a personas con parálisis cerebral es reducida, y éstas normalmente tienen un período de prácticas, que dificulta en cuanto a la adaptación del puesto de trabajo, ya que exigen un mayor esfuerzo a la empresa. El nivel de competencias exigido en la formación es alto y por eso el perfil de personas con altas necesidades de apoyo presenta dificultades para finalizar estas acciones.

Nos encontramos pues con la siguiente situación en cuanto a la formación para el empleo:

- La formación para el empleo no se adecua en muchos casos a los nuevos yacimientos de empleo. La oferta de formación dual resulta insuficiente.
- La oferta de acciones (formativas o laborales) destinada a personas con parálisis cerebral y afines es reducida, ya que en muchas ocasiones las acciones de empleo van orientadas a personas con nivel de competencias elevado y no del todo adecuado ni accesible a personas con limitación funcional como ocurre en el caso de la parálisis cerebral.
- Las personas con parálisis cerebral y discapacitados afines entran en muchos casos en un “bucle” de formación y calificación, que después no se traduce en oportunidades reales de empleo.
- El SEPE no contempla la figura de soporte, sólo en los cursos de la administración. Sin embargo, aunque se faciliten ayudas técnicas, existen adaptaciones que no están contempladas y deben ser gestionadas con recursos propios de las organizaciones.

4.-Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines requieren adaptaciones muy diversas e individualizadas del puesto de trabajo, lo que también dificulta su empleabilidad si no se acompaña de ayudas públicas adecuadas y suficientes.

Como es sabido, las personas con PC y DFS presentan dificultades en diferentes aspectos de su funcionamiento (tono muscular, postura, movimiento, desplazamiento, manipulación, comunicación, comprensión, etc.). Todo esto implica que sea necesario adaptar el puesto de trabajo a esta diversidad de soportes y adaptaciones que requiere cada persona. Dentro de estas adaptaciones no sólo se trata de eliminar barreras arquitectónicas o disponer de productos de apoyo (que también), además se deben realizar adaptaciones que tienen que ver con el ritmo de producción o los horarios, así como todo tipo de adaptaciones en clave de accesibilidad universal, también en ámbitos como la comunicación y la comprensión. En algunos casos también podrían requerir el apoyo de una persona para comer, para ir al baño... Además, el tipo de adaptaciones que necesitan estas personas, normalmente, no son puntuales, sino que se requieren con carácter estable para el lugar y “chocan” con las exigencias de producción y competitividad de las empresas. Esto se percibe por la empresa como una pérdida de rentabilidad no compensada a través de ningún tipo de ayuda.

En conclusión, aunque el acceso al trabajo es un derecho universal, no siempre puede ejercerse plenamente ya que no todas las personas tienen –real y efectivamente- las mismas oportunidades de participación en el mercado laboral. Determinados colectivos presentan grandes dificultades para acceder y desarrollar una actividad productiva. Junto a las limitaciones del contexto, existen factores personales, culturales, familiares y de salud, entre otros, que pueden funcionar como barreras, generando situaciones de vulnerabilidad, exclusión, estigma y fractura social con diferentes niveles de complejidad.

Fuentes documentales:

- El empleo de las personas con discapacidad. INE, 2021.
- Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad, SEPE, 2023 (dades del 2022).
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad C.C.O.O.
- 1 Declaración Universal de Derechos Humanos, arte. 23 CFR (1948).
- Estudio Leialta sobre la contratación de personas con discapacidad.
- Estudio sobre la situación y necesidades de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en el ámbito de la integración laboral. Confederación Aspace. 2018. Madrid.
- Subirats, Joan (dir.) (2004), Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea, Barcelona, Fundación "La Caixa".
- Libro blanco sobre empleo y discapacidad 2023. Obra impulsada por Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE. Edita Real Patronato sobre Discapacidad y Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.



Áreas de intervención

Su carácter holístico, respecto a las personas participantes, hace que el programa incida en todas aquellas áreas que convergen en la consecución de los objetivos marcados (personal, social y, por supuesto, laboral).

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN I: LA PERSONA PARTICIPANTE

Área de entrenamiento.

- Orientación, acompañamiento individualizado para la mejora de recursos.
- Profesionalización laboral como formadores/as.

Área de desarrollo personal, laboral y social

- Desarrollo de la autonomía personal en la vida cotidiana.
- Promoción y consolidación de la autodeterminación y participación activa.
- Realización personal.
- Promoción y consolidación del ámbito relacional.
- Promoción y consolidación de hábitos sociales.

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN II: LA COMUNIDAD

- Colaboración y seguimiento conjunto con otras entidades, derivantes y/o receptoras de las personas participantes.
- Colaboraciones con otras entidades.
- Empresas, Entidades, Instituciones, Centros de Educación, etc. que contraten las actividades que ofrece la entidad a través del programa.

Territorio de actuación

Comunidad Autónoma de Cataluña - Provincia Barcelona.

Localidades: Barcelona, Hospitalet de Llobregat, Badalona, Viladecans, Sant Feliu, Castelldefels, Sabadell, Montcada i Reixac, Ripollet, Gavà, San Boi de Llobregat, El Prado de Llobregat, Santa Coloma de Gramenet, San Cugat del Vallés, Cornellà de Llobregat, Gavà, Esplugues de Llobregat, Mollet del Vallés, Granollers, Cerdanyola del Vallés, Premiá de Mar, Vilassar de Mar, Mataró (las localidades pertenecen a la corona 1 y 2 del área metropolitana de Barcelona).

Excepcionalmente, se prestarán servicios en otros territorios de Cataluña, a través de las peticiones de las empresas.

Por localidad de actuación se entiende:

- El lugar de residencia de las personas atendidas.
- La sede de las empresas o entidades contratantes.

Población beneficiaria e impacto comunitario

La acción está orientada a personas adultas con Parálisis Cerebral y/o Dificultades físicas severas (PC/DFS), con un grado igual y mayor del 65% de discapacidad y un alto grado de dependencia por las actividades de la vida diaria, que hayan sido formadas con anterioridad al Programa Active People de la Fundación y que pertenecen al área .

Por otro lado, la parte práctica de este proyecto, tiene un impacto comunitario y social. Las intervenciones de las personas participantes en las formaciones que imparte la Fundación en el Área de Formación, tienen como resultado la creación de espacios de convivencia donde se pone de manifiesto los conocimientos, capacidades y habilidades de las personas con PC/DFS, entendiendo la diferencia como una aportación positiva por el desarrollo social.



Metodología de trabajo

A partir de un diagnóstico inicial a nivel grupal, una vez terminada la capacitación como expertos/as en valores, se detectan necesidades individuales para mejorar la profesionalidad.

La metodología del programa es participativa y la intervención es de carácter individualizado.

- Se trata de una metodología participativa porque las personas que participan en el programa participan de forma activa en las actividades de diagnóstico y de creación del PIT, conjuntamente con las profesionales que llevan a cabo el programa.
- Hablamos de una intervención individualizada porque se trata de acciones de acompañamiento de cariz personal. El PIT es un programa diseñado con la persona participante para trabajar a nivel personal sus necesidades particulares con el objetivo de mejorar su profesionalidad mediante la optimización de recursos, habilidades y capacidades.

La intervención se realizará en días concertados con cada participante en el despacho del Hotel de Entidades de Bellvitge. Las primeras reuniones serán por la detección de las necesidades (diagnóstico), que se realizará conjuntamente entre las profesionales y las personas participantes, ya partir de ahí, se creará un plan de trabajo individualizado (PIT) que se irá implantando y evaluando durante todo el año.

Según la necesidad detectada se valorará la profesional, las acciones y herramientas adecuadas que pueden ir desde soluciones tecnológicas (comunicadores, adaptaciones...), soluciones informáticas (programas, aplicaciones...), métodos de comunicación, revisión de los contenidos y material empleados, soporte emocional, trabajo de las habilidades sociales, etc.

Debido a las necesidades del colectivo ya que la mayoría viven en residencias, necesitamos la coordinación con las familias o centros residenciales para la adecuación de horarios, transporte adaptado u otras necesidades específicas. Más allá de este aspecto, las personas participantes son autónomas por el desarrollo de la actividad.



OBJETIVOS

El objetivo principal del proyecto consiste en optimizar los recursos técnicos, comunicativos, emocionales... para mejorar la profesionalidad de las personas atendidas por impartir o participar en las actividades sobre valores que ofrece la entidad en los diferentes ámbitos.

Objetivos específicos

- Mejorar la autonomía personal.
- Reforzar las habilidades comunicativas.
- Favorecer las habilidades sociales.
- Aumentar la confianza, la autoestima y la asertividad.
- Facilitar procesos de inclusión sociolaboral y comunitaria.
- Contribuir a la realización personal a través de una actividad laboral.
- Visibilizar el potencial del colectivo.



PLAN DE TRABAJO, ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DEL PROYECTO

HORARIOS

Flexibles y adaptados a las personas participantes, ya que son personas que necesitan más tiempo de descanso debido a su problemática postural y otros recursos para su bienestar físico: Fisioterapia, logopedia, visitas médicas, ortopedias...y también a las necesidades detectadas en el diagnóstico inicial.

Con 1 hora 30 minutos de dedicación semanal por persona participante, en el Hotel de Entidades de Bellvitge, y con un mínimo de 50 h por persona.

EL PROYECTO PLANTEA DESARROLLAR 5 ACTIVIDADES DIFERENCIADAS

- Detección de necesidades: se realizará junto a la persona y desde la experiencia de la capacitación y las actividades impartidas.
- Creación del plan de trabajo individualizado: a partir de las necesidades detectadas se creará un PIT junto a la persona participante.
- Implementación del PIT: de febrero a noviembre se irán trabajando los distintos aspectos consensuados por la mejora de los recursos y la profesionalidad.

- Actividad práctica: cada participante realizará una puesta en escena en todo el grupo, para valorar y poder evaluar los avances. También se valorarán, por parte del equipo de profesionales, las intervenciones que se lleven a cabo en las formaciones que imparte la Fundación NSI en diferentes ámbitos.
- Evaluación de los resultados: junto con el grupo, la persona participante y el equipo de profesionales mediante el Plan de evaluación se realizará una valoración final.

CRONOGRAMA DEL PROYECTO

ACCIONES	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Difusión del programa y relación de participantes	Enero	Enero
Diagnóstico de necesidades individuales	Enero	Febrero
Creación del plan de trabajo individualizado (PIT)	Febrero	Febrero
Implantación del plan de trabajo	Febrero	Noviembre
Actividad práctica	Febrero	Diciembre
Evaluación del proyecto	Diciembre	Enero

INDICADORES DE SEGUIMIENTO E IMPACTO DEL PROGRAMA

En el ámbito de los proyectos sociales, la evaluación efectiva es esencial para garantizar la eficacia y sostenibilidad a largo plazo. Por este motivo, en la Fundación NSI hemos desarrollado nuestra metodología, que se centra en evaluar aspectos clave como la ejecución del proyecto, la eficiencia, la consecución de objetivos, el impacto y la gestión del mismo. Dependiendo del proyecto que implementemos adecuamos nuestro sistema de seguimiento, para medir con éxito el desempeño y progresión del mismo, poder detectar las desviaciones y necesidades y realizar las acciones correctivas o tomar las decisiones futuras pertinentes para mejorar la consecución de objetivos y la continuidad del proyecto.

Las características generales de nuestra metodología son:

- Es útil y práctica, puesto que contribuye a la mejora de la intervención y la toma de decisiones.
- Es sistemática y rigurosa.
- Responde a plazos temporales.
- Realiza un análisis valorativo.
- Se lleva a cabo en las distintas fases del ciclo de vida del proyecto.
- Implica a todos los agentes clave en la intervención, especialmente a la población usuaria.

En el plan de evaluación del proyecto detallamos nuestra metodología y sistema de seguimiento con sus características generales y especificamos las herramientas desarrolladas por este proyecto en concreto.

A continuación presentamos un resumen de los tipos de indicadores que contempla el Plan de evaluación y de los indicadores de impacto vinculados a la actividad

Indicadores que contempla el Plan de evaluación

1- INDICADORES DE RESULTADO, se dividen en:

- Indicadores de consecución.
- Indicadores de actividad.

2- INDICADORES DE GESTIÓN, se dividen en:

- Indicadores de procesos:

Plazos de realización (Desviación máxima 1 mes sobre planificación), correspondencia entre el diseño de la actividad y su realización (las desviaciones deben estar recogidas y justificadas).

- Indicadores de recursos

Ajuste personal voluntario, aportación de la red, presupuesto.

Indicadores de impacto vinculados a la actividad

Nombre del indicador	Descripción i si es cuantitativo o cualitativo	Objetivo específico vinculado	Valor esperado	Unidad del indicador
Recursos técnicos	Avaluación de los recursos técnicos para la mejora de la autonomía personal. Cuantitativo	1-Potenciar la autonomía personal	Adaptación de al menos un recurso por persona según su necesidad.	Nº de recursos técnicos adaptados.
Indicadores del ámbito personal	Avaluación inicial y final de la mejora de habilidades comunicativas i empoderamiento personal. Cualitativo	2- Reforzar las habilidades comunicativas 4- Aumentar la confianza, la autoestima y la asertividad	Un incremento de habilidades comunicativas y del sentimiento de empoderamiento	Grado de mejora: del 1 al 5 en escala Likert.
Indicadores del ámbito social	Evaluación inicial y final de la mejora de habilidades sociales. Cualitativo	3- Favorecer las habilidades sociales	Un incremento de habilidades sociales	Grado de mejora: del 1 al 5 en escala Likert.
Indicadores del ámbito socio-laboral	Número de actividades sobre valores en las que la persona ha participado. Cuantitativo Evaluación del grado de sentimiento de realización personal después de las intervenciones en las formaciones en valores. Cualitativo. Número de actividades sobre valores en las que participa el colectivo.	5- Facilitar procesos de inclusión sociolaboral y comunitaria 6- Contribuir a la realización personal a través de una actividad laboral 7- Visibilizar el potencial del colectivo	Aumentar el número de participación en las actividades sobre valores del colectivo i el grado de realización personal.	Número de acciones individuales. Número de participaciones del colectivo. Grado de realización personal: del 1 al 5 en escala Likert.

MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES IMPLICADOS EN EL PROYECTO

Recursos de personal

	Hombres	Mujeres	No Binarias	Total
Personal propio	0	3	0	3
Personal Externo	0	0	0	0
Personal Profesional	0	3	0	3
Personal Voluntario	0	0	0	0
Total RRHH		3		3

Recursos materiales

- Computadoras, proyectores, material de oficina, Apps, Manuales, materiales visuales.

Recursos Infraestructuras

- Despacho Hotel de Entidades de Bellvitge.

Red de trabajo

- ASPACE
- Ayuntamiento de Hospitalet de Llobregat.
- Residencias y centros especializados.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

La desigualdad de género es: Estructural, transversal e interseccional.

Por tanto, las desigualdades de género son el resultado de los constructos de género arraigados en un sistema heteropatriarcal y androcéntrico que establece roles diferentes sobre la base del sexo biológico. Estas construcciones sociales del género afectan especialmente a las mujeres y las niñas, quienes enfrentan discriminación y subordinación simplemente por ser consideradas como tales en la sociedad. Además, estas desigualdades se ven influenciadas por diversos factores como la clase social, el origen étnico, la orientación sexual, la identidad de género, la religión y la discapacidad. Estos elementos contribuyen a un sistema complejo de opresiones que actúan de forma simultánea y afectan a las mujeres de forma diferenciada.

Por eso, en la FNSI trabajamos la igualdad de género de manera transversal y con una mirada interseccional poniendo énfasis en la conjunción género-discapacidad mediante diferentes recursos y herramientas, pero desde el proyecto en particular se llevan a cabo una serie de acciones específicas:

- Énfasis en la participación equilibrada de mujeres, hombres y personas no binarias en todas las fases del proyecto.
- Sistema de evaluación con perspectiva de género.

- Uso inclusivo del lenguaje.
- Personal técnico formado en Igualdad.
- Formación de capacitación en el equipo técnico, en el voluntariado y personas participantes de las actividades.
- Especial énfasis sobre la interseccionalidad mujer/LGTBIQA+ y discapacidad en todas las actividades.

Medidas para incorporar la perspectiva LGTBI+ al proyecto:

- En la FNSI trabajamos la perspectiva de género incorporando la perspectiva LGTBIQA+. Por tanto, las medidas anteriores incorporan esta perspectiva.



PLAN DE DIFUSIÓN

La difusión está incluida dentro del programa Active People de capacitación como expertos/as en valores, que a partir de este año ofrece a las personas participantes este programa de profesionalización individualizada.

El mensaje de este acompañamiento va dirigido a animar a las personas capacitadas, al continuar mejorando sus recursos y habilidades para impartir y/o participar en talleres y formaciones que realiza la Fundación NSI dentro de su Área de Formación.

Productos

- Correos, mailings, dípticos, publicación web, blog y redes sociales.

Público objetivo al que se dirige la comunicación:

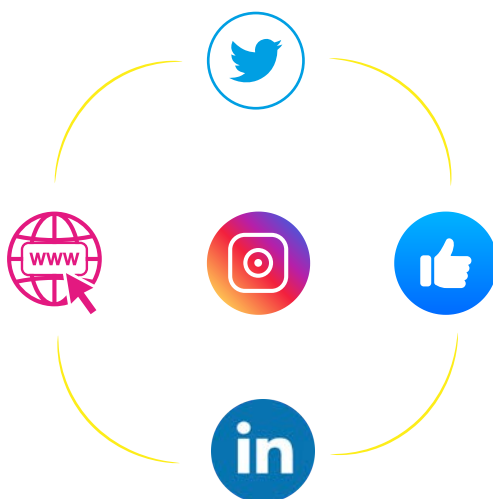
- Personas adultas con PC/Dfs, con un grado >65% de discapacidad y alto grado de dependencia por las AVD, que hayan sido formadas en el programa Active People y les motive participar en las actividades sobre valores que ofrece la entidad.

Medidas para la difusión de la aplicación de los fondos otorgados a la actuación:

- Publicación en la web y newsletter de la entidad y en el material de publicidad.

Canales de comunicación

- Sitio web corporativo
- Twitter corporativo con 262 seguidores
- Facebook con 1155 seguidores
- LinkedIn corporativo con 48 seguidores
- Instagram con 101 seguidores
- Participación radio, televisión y prensa: ver nuestro blog



¿QUIERES COLABORAR CON ACTIVE PEOPLE?

Puedes colaborar de diferentes maneras con el proyecto:



Con una donación



Contratando las actividades que ofrece la entidad

¿POR QUÉ COLABORAR?

1

Somos una organización 100% social y el apoyo de las administraciones, la sociedad, así como de empresas y otras entidades, es fundamental.

2

Nuestras actividades pueden formalizarse en concepto de factura o donación con su correspondiente **bonificación fiscal**. Además son una herramienta para la **RSE** y para el cumplimiento de la **LGD**.

3

Te permite **colaborar con un proyecto de inclusión** de personas con discapacidad.

4

Al **integrar a este colectivo** en la comunidad, **nos enriquecemos** con su diversidad y perspectiva única.