

ACTIVE PEOPLE. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Fundación No Somos Invisibles (NSI).

WWW.nosomosinvisibles.org

Tel. 655 810 001 e-mail: info@nosomosinvisibles.org



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
DESCRIPCIÓN TÉCNICA.....	7
• Justificación de la necesidad social y contexto de intervención.....	7
• Ámbitos de intervención.....	29
• Territorio de actuación.....	30
• Población beneficiaria e impacto comunitario.....	31
• Metodología de trabajo.....	33
• Ejes de innovación.....	35
OBJETIVOS.....	36
HORARIOS, ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA.....	38
INDICADORES	42
RECURSOS MATERIALES Y DE PERSONAL.....	46
PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	47
PLAN DE DIFUSIÓN.....	49

INTRODUCCIÓN

Active People – Programa de Capacitación es el primer programa del Proyecto Socio-Laboral de la Fundación FNSI y representa una base imprescindible para el desarrollo del resto de iniciativas del proyecto.

Este programa nace para cubrir un vacío significativo en la atención a personas adultas con parálisis cerebral y otras discapacidades físicas severas (Pc/Dfs), quienes, al llegar a la adultez, suelen carecer de actividades adecuadas para su desarrollo personal y profesional.

Active People – Programa de Capacitación es un programa especializado y abierto a la comunidad que ofrece atención integral y personalizada. A través de la formación y la capacitación laboral, busca la inclusión social y la realización personal de personas con Pc/Dfs, promoviendo la autonomía, la toma de conciencia de derechos y deberes, y la participación activa en la sociedad. Además, trabaja para superar el estigma que afecta a las personas con discapacidad, apostando por su visibilidad y empoderamiento.

Desde el primer día, las personas participantes se integran en entornos laborales reales, liderando actividades de sensibilización y participando en las formaciones que la Fundación imparte en diversos ámbitos sociales (educativos, empresariales, institucionales y comunitarios). Esta metodología les permite:

- Adquirir conocimientos prácticos: aprender haciendo en contextos laborales auténticos.
- Desarrollar habilidades psicosociales: crecer personal y socialmente mediante la interacción profesional.
- Interactuar con la comunidad: generar vínculos con entidades, profesionales y ciudadanos.
- Recibir una retribución económica: reconociendo su esfuerzo y dignificando su labor.
- Contribuir a la sostenibilidad del programa: mediante la comercialización de las formaciones.

Las personas con Pc/Dfs que participan en este programa suelen presentar afectaciones físicas severas y una alta dependencia para tareas básicas (alimentación, movilidad, comunicación...), lo que limita significativamente su participación en la vida laboral, social y cultural. No obstante, en la mayoría de los casos no existe afectación cognitiva ni intelectual.

Su labor como formadores/as en actividades de sensibilización y su participación en otras formaciones no solo visibiliza sus capacidades y potencial, sino que también subraya el trabajo como un componente fundamental de la vida humana. Esta experiencia genera procesos de empoderamiento personal y colectivo, y al mismo tiempo promueve la inclusión social en el territorio, con especial atención a la comunidad autónoma de Cataluña.

«Favorecemos la realización personal y la visibilización del potencial de cada persona».



En resumen, Active People – Programa de Capacitación es la primera iniciativa del Proyecto Socio-Laboral de la Fundación FNSI, diseñada para ofrecer capacitación laboral, atención integral y oportunidades laborales a personas adultas con parálisis cerebral y otras discapacidades físicas severas (Pc/Dfs). Su objetivo es fomentar su inclusión social y la realización personal, promoviendo la autonomía, la conciencia de derechos y la participación activa en la sociedad.

El programa se basa en una metodología práctica: desde el inicio, los participantes lideran actividades de sensibilización y participan en formaciones, en entornos reales, lo que les permite adquirir experiencia, desarrollar habilidades, interactuar con la comunidad, recibir una retribución y contribuir a la sostenibilidad del proyecto.

Active People visibiliza el potencial de personas con Pc/Dfs, valorando su aportación profesional y promoviendo su empoderamiento, al tiempo que impulsa la inclusión y sensibilización en el marco territorial de Barcelona y Cataluña, creando red con los recursos que este ofrece.

DESCRIPCIÓN TÉCNICA

Justificación de la necesidad social y contexto de intervención

Active People Programa de capacitación es gratuito y ofrece empoderamiento y capacitación laboral a personas adultas con Pc/Dfs, con el objetivo de fomentar la realización personal y profesional a través de la capacitación en valores y la participación activa en un entorno laboral real.

La PC es un accidente que afecta el movimiento y la postura que se produce durante el parto o en la infancia temprana, generalmente antes de los 3 años de edad.

Se caracteriza por la afectación del control muscular debido a una lesión o anomalía en el cerebro en desarrollo, lo que puede provocar dificultades en la movilidad, la coordinación, el equilibrio, la función motora fina y gruesa, y en algunos casos, problemas de habla y sensoriales. Por lo tanto, la PC es principalmente un trastorno del movimiento y la postura y no se presentan trastornos mentales como parte inherente de la condición.

La PC puede presentarse en diferentes formas y grados de severidad, y puede ser causada por diversas condiciones.

Las personas que participan en el proyecto son personas con PC o DFS afines que presentan un grado de discapacidad igual o superior al 65% y dificultades severas para las actividades de la vida diaria y para realizar un proyecto de vida autónomo, ya que necesitan ayuda para comer, vestirse, desplazarse, etc. Este alto grado de dependencia implica una gran dificultad para desarrollarse social, laboral y personalmente.

La singularidad del colectivo al que nos dirigimos es evidente:

- Presentan grandes dificultades en el movimiento, la postura y el habla, lo que hace que sean personas con alto grado de dependencia para las AVD.
- La PC puede presentar diferentes formas y grados de severidad por lo que, normalmente, estas personas presentan pluridiscapacidad y sus necesidades son diversas y particulares.
- A pesar de las dificultades físicas que presenta la PC, no es habitual que estas personas presenten trastornos a nivel cognitivo e intelectual. Son personas intelectualmente activas.
- El desconocimiento social que existe sobre la PC y la falta de recursos de adaptación particulares para estas personas hace que se las englobe, de forma genérica, dentro de colectivos en los que no se reconocen.

El resultado de esta condición que viven las personas con PC/DFS se traduce en una dificultad real de desarrollar un proyecto de vida autónomo, una red de relaciones sociales, una realización profesional y una actitud de empoderamiento y sana autoestima.

La realidad de la mayoría de estas personas es que acaban viviendo en la casa familiar, en residencias o en centros de atención. Difícilmente consiguen vivir de forma autónoma en viviendas independientes con apoyo, residencias asistidas o comunidades inclusivas.

El único recurso disponible, aunque no para todo el mundo, puesto que muchos son usuarios/as de residencias, son los centros ocupacionales, pero estos están mayormente enfocados a discapacidades intelectuales y no suelen encajar.

Son personas que por sus necesidades de apoyo ven limitadas sus posibilidades de desarrollo personal y social, pero que intelectualmente son activas y tienen mucho que aportar. La falta de apoyos especializados a lo largo de sus vidas dificulta notablemente sus oportunidades de formación y desarrollo laboral, con los que acaban sintiendo una gran frustración y la sensación de representar ser una carga social sin poder aportar nada.

Las necesidades específicas que tienen las personas con PC/DFS para poder formarse suelen estar cubiertas en los primeros años de vida, pero a medida que avanzan tienen menos oportunidades. Cuando llegan a la edad adulta las opciones son escasas, y desarrollar una actividad laboral implica unas altas necesidades de adaptación de los puestos de trabajo que, normalmente, no están en consonancia con los objetivos de productividad de las empresas.

Aunque sus oportunidades de inserción laboral son muy escasas, a causa de las dificultades que presentan derivadas de su alto grado de discapacidad y dependencia y de las ayudas económicas que reciben (y a las que no pueden renunciar), son personas activas, con una capacidad intelectual alta, 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 un gran anhelo de ser parte activa de la sociedad y que se les pueda reconocer dentro de un perfil laboral y profesional.

No desarrollar una **actividad laboral** puede tener una serie de **implicaciones a nivel personal**:

- **Impacto en la autoestima:** El trabajo a menudo proporciona un sentido de logro, identidad y valor personal. No tener trabajo puede afectar negativamente la autoestima y la confianza en uno mismo/o.
- **Sentimientos de inutilidad:** No tener un trabajo puede llevar a sentirse inútil o sin propósito, especialmente si el trabajo proporciona una sensación de contribución y realización personal.

- **Aislamiento social:** El trabajo es un lugar donde muchas personas establecen conexiones sociales y relaciones significativas. No tener trabajo puede llevar a sentirse aislada/o socialmente y limitar las oportunidades de interactuar con otras personas fuera del hogar.
- **Falta de estructura y rutina:** El trabajo proporciona una estructura y rutina diaria, lo que puede ayudar a mantener el equilibrio y la estabilidad en la vida cotidiana. Sin trabajo, se puede perder esa estructura, lo que puede afectar la salud mental y el bienestar general.
- **Limitaciones en el crecimiento personal y profesional:** El trabajo proporciona oportunidades para el desarrollo personal y profesional, el aprendizaje y el crecimiento.

Por lo tanto, el trabajo implica mucho más que una remuneración y una estabilidad económica que nos permite satisfacer las necesidades básicas y mantener un nivel de vida. El trabajo es considerado un derecho fundamental y universalmente reconocido en muchos contextos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas establece en su artículo 23 que *"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo"*.

Este derecho se basa en la idea de que el trabajo no solo proporciona un medio de subsistencia, sino que también es esencial para el desarrollo personal, la dignidad humana y la participación plena en la sociedad. El trabajo no solo implica la oportunidad de obtener un salario, sino también la posibilidad de contribuir al bienestar de uno mismo/a, de la familia y de la comunidad, así como de realizar el potencial personal y profesional. La actividad laboral es entendida como parte integral de la vida humana.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el acceso al trabajo y el disfrute de este derecho pueden verse obstaculizados por una serie de factores, como la discriminación, la estigmatización, la falta de oportunidades, las barreras estructurales, las condiciones laborales precarias, las limitaciones físicas o de salud, la falta de recursos y adaptaciones de los puestos de trabajo, etc.

Con este proyecto buscamos capacitar como expertas en valores a las personas participantes para que puedan colaborar o liderar en las actividades de sensibilización que la Fundación ofrece con el fin de desarrollar una acción laboral esencial para su desarrollo personal, para su dignidad y su participación sociolaboral. Impulsando la autonomía personal, la toma de conciencia de derechos y deberes, el incremento de la participación en la sociedad y la mejora de la empleabilidad de cada persona participante.

Esta acción laboral, es a su vez, una actividad de sensibilización que fomenta la inclusión social, la ruptura de estructuras sociales que dificultan inserción sociolaboral y contribuye a la superación del estigma en personas con discapacidad en general y en particular de las personas con PC/DFS.

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

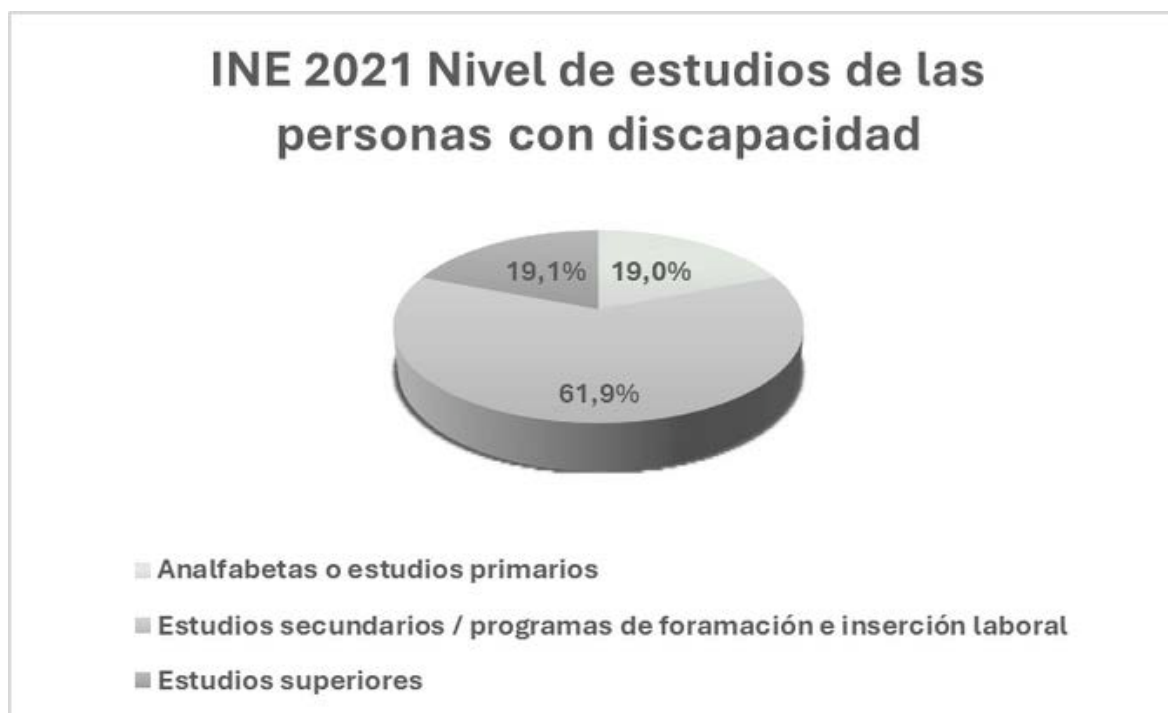
Datos estadísticos sobre Formación y ocupación de las personas con discapacidad:

No se dispone de información desagregada en relación con 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 a acudir a las bases de datos públicas de organizaciones como la ONCE y a 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:

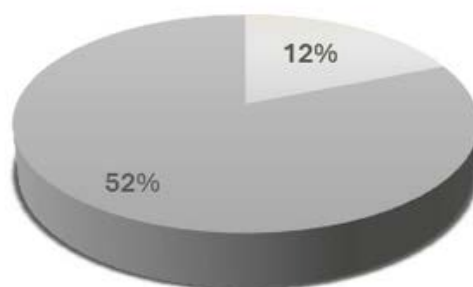
1.- El nivel formativo de las personas con discapacidad con altas necesidades de apoyo se sitúa muy por debajo del de otras personas con discapacidad, siendo este un factor estrechamente relacionado con sus posibilidades de empleabilidad y promoción en el ámbito laboral.

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



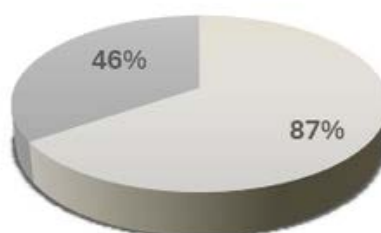
Esta realidad supone una mayor dificultad de estas personas para su integración laboral, puesto que la empleabilidad y posibilidades de ocupación están estrechamente relacionadas con su formación. En este sentido, a la Base de datos de Demandantes de Ocupación Inserta Ocupación-Fundación ONCE (consulta realizada en julio de 2018) se puede ver los datos de personas con discapacidad demandantes de ocupación 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



■ Sin estudios ocupadas ■ Con estudios universitarios ocupadas

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



■ Sin estudios desocupadas ■ Con estudios universitarios desocupadas

Estos datos evidencian, por lo tanto, que las personas con PC y DFS presentan un nivel formativo más bajo y que esto está directamente relacionado con la ocupación.

Esta situación es dada normalmente por una serie de dificultades y déficits:

- En los apoyos que aporta el Sistema de Educación a estas personas. Son personas que no cuentan en todos los casos con los apoyos individualizados y adaptaciones que requieren, en base a sus necesidades, para acceder en una educación que desarrolle al máximo sus capacidades y potencialidades.
- En los apoyos individualizados y en las adaptaciones en los ritmos y tiempos adecuados a sus necesidades: con carácter general son personas que, si cuentan con el tiempo necesario, 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 periodos elevados de tiempos 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.

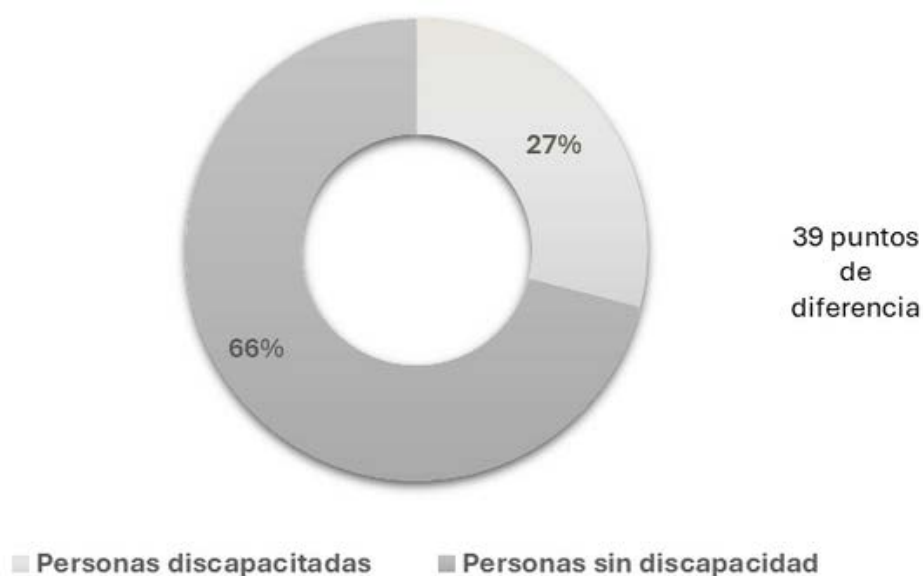
2.- Las personas con discapacidad con altas necesidades de apoyo presentan tasas de inactividad significativamente superiores y más dificultades para su empleabilidad.

Las fuentes de información disponibles (La ocupación 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 considerablemente en el caso de las personas (sobre todo mujeres) con el 65% o más de discapacidad, este es el caso de las personas con parálisis cerebral.



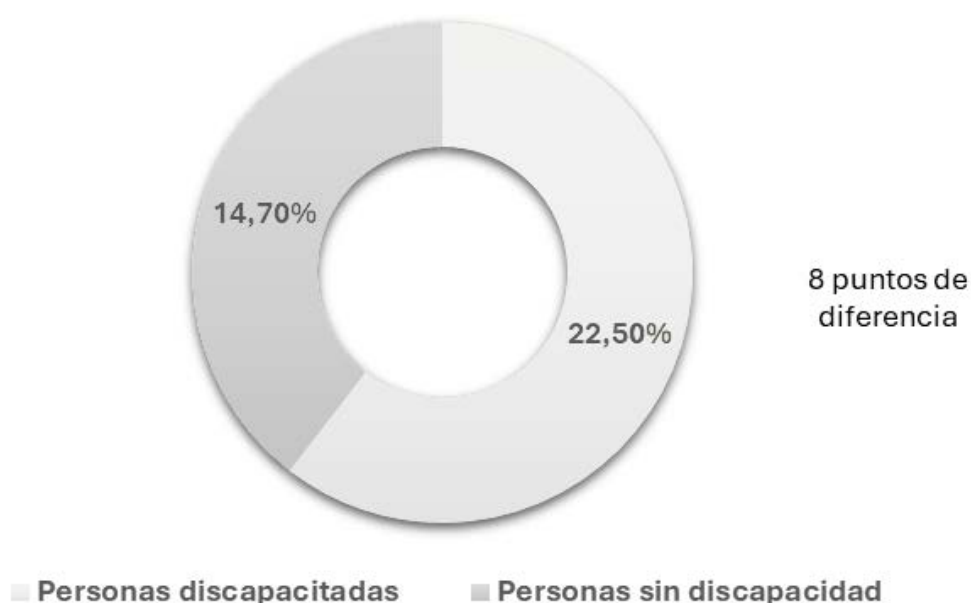
Los 1,9 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar contabilizadas por la INE tienen una participación menor en el mercado laboral en comparación de aquellas que no tienen ninguna discapacidad. Las tasas de actividad (35%) son 43 puntos inferiores a las de las personas sin discapacidad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

INE 2022 Tasa de ocupación



Solo 1 de cada 4 personas con discapacidad tiene una ocupación (un 27% de tasa de ocupación ante el 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% ante un 14,7%)

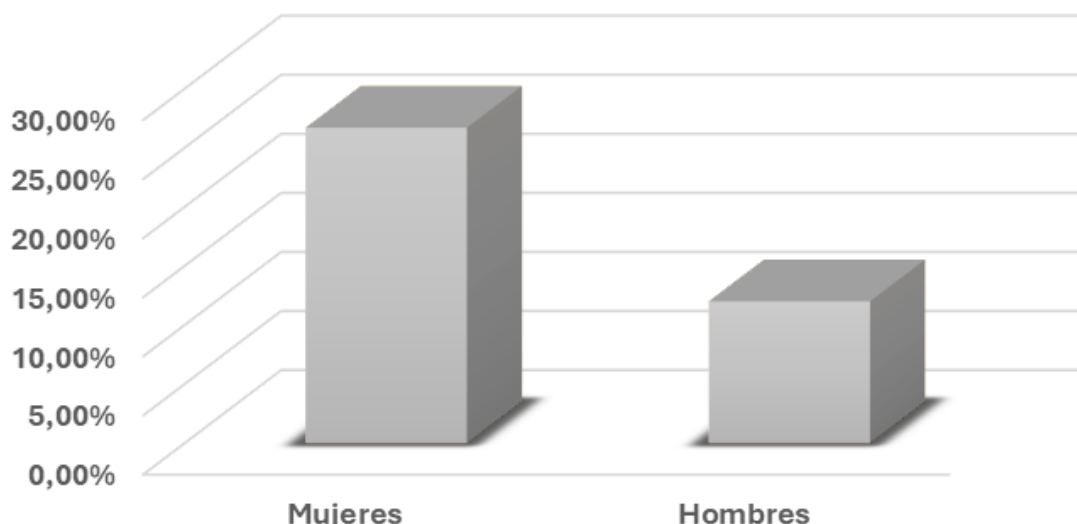
INE 2022 Tasa de paro de larga duración



Además, según datos del Servicio Público de Ocupación Estatal (SEPE), la incidencia del paro de larga duración —es decir, con una antigüedad en la demanda de ocupación superior a 12 meses— es 12 puntos más alta que en las personas sin discapacidad (54% ante el 42%).

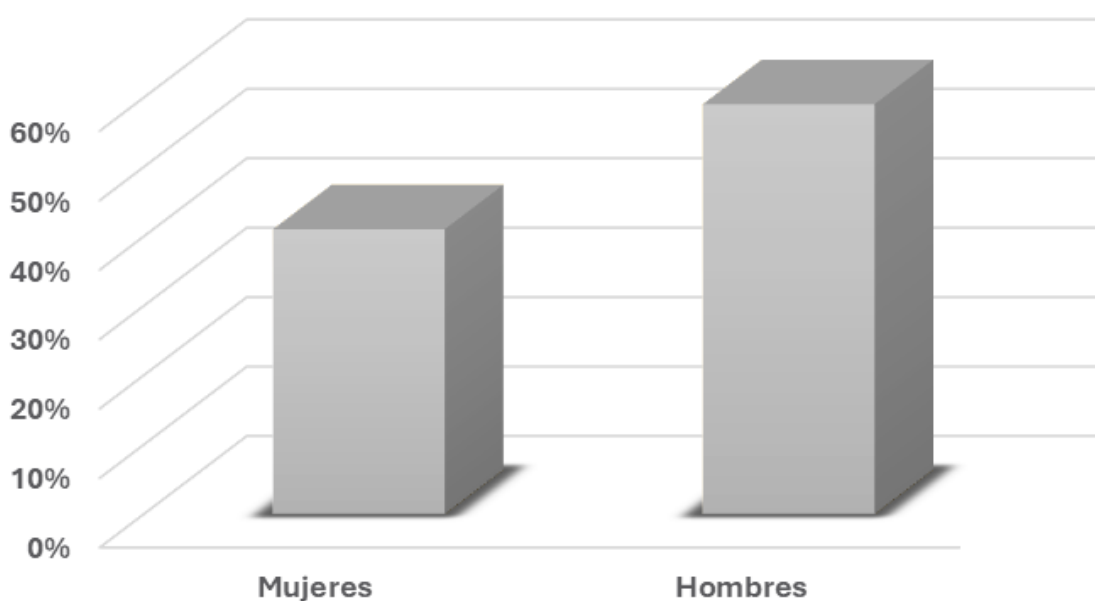
Los datos se agravan cuando se trata de personas con más del 65% de discapacidad o cuando son mujeres.

INE 2022 Tasa de ocupación a tiempo parcial



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

SEPE 2022 % de contratos firmados

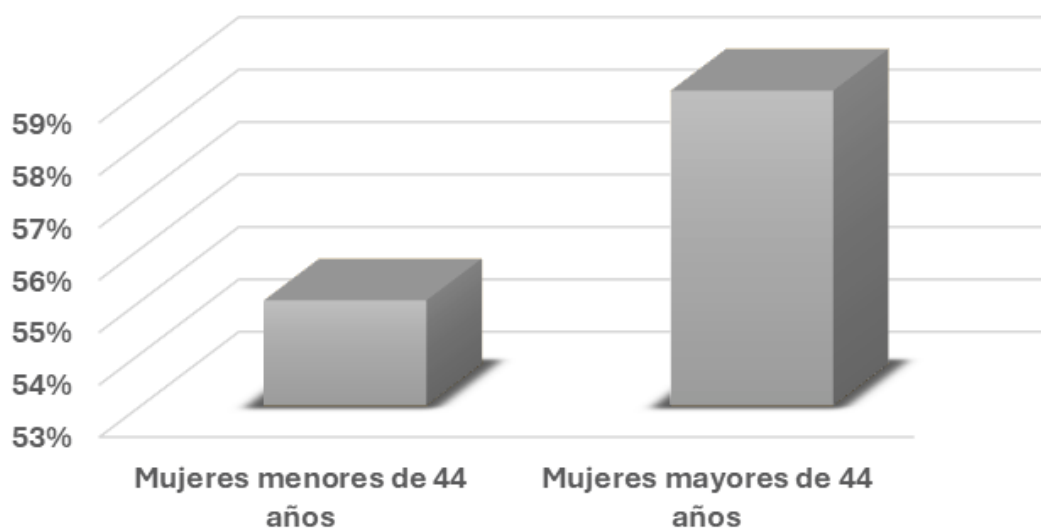


Con datos del SEPE del 2022, se constata que son contratadas con menos frecuencia (los hombres firmaron el 59% de los contratos para personas con discapacidad ante el 41% de las mujeres).



Las mujeres tienen más peso entre las personas demandantes de ocupación (el 54% ante el 46% de los hombres).

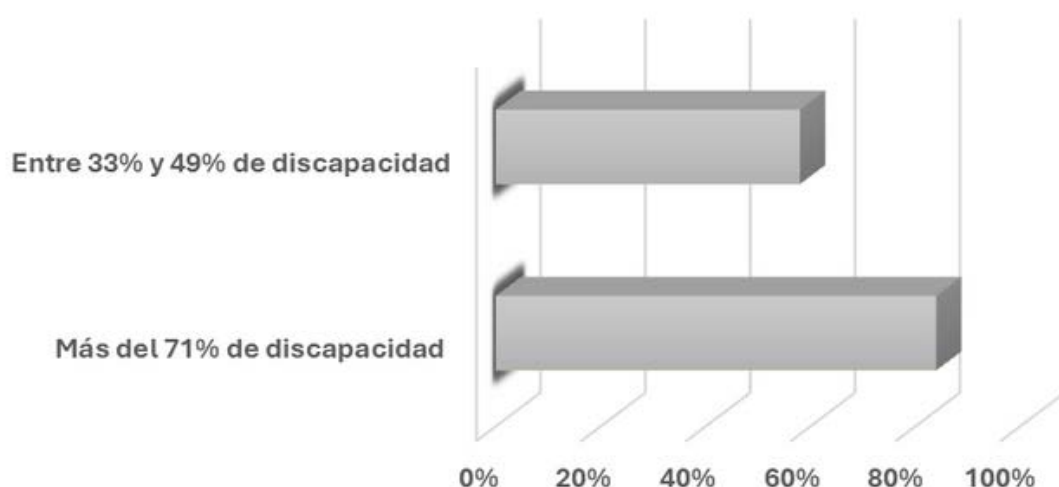
SEPE 2021 mujeres en paro de larga duración por edad



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).

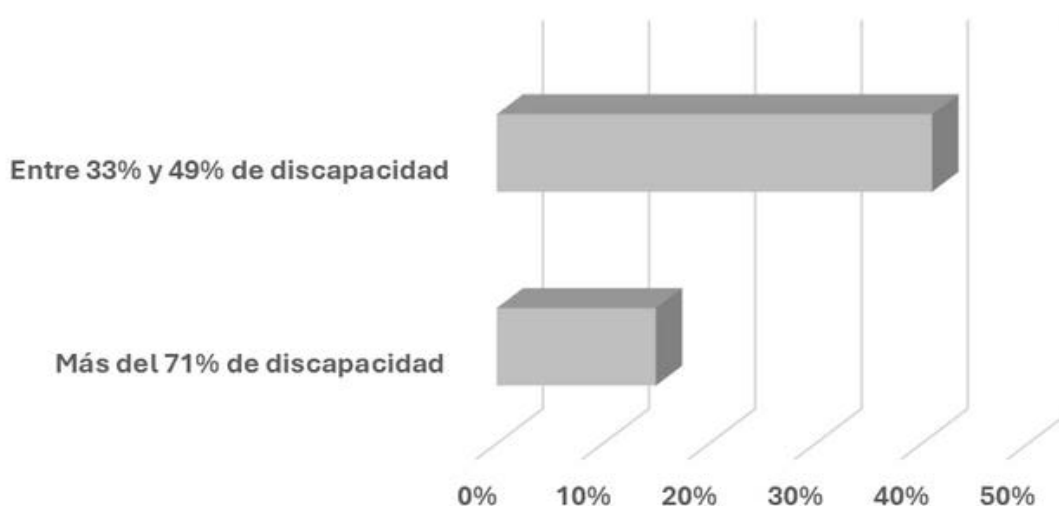
Si volvemos a remitirnos a la base de datos de Demandados de Ocupación Inserta Ocupación-Fundación ONCE (consulta realizada en julio de 2018), a los datos relativos a personas con discapacidad demandados de ocupación con diagnósticos de origen congénito que en algunos casos podrían corresponder con parálisis 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 desocupadas 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 otro lado, solo el 15% de las personas con el 71% o más grado de discapacidad trabaja, ante el 41% en personas entre 33%-49%.

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

Las medidas para fomentar la participación de personas con discapacidad en los programas de formación para la ocupación se ofrecen con carácter general para todas las personas con discapacidad, sin tener en cuenta su diversidad. Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines necesitan adaptaciones específicas (apoyos individualizados, eliminación de barreras arquitectónicas, de comunicación, adaptaciones de materiales, de ritmos, tiempos, ...). 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 ejercer. 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 destinada a personas con parálisis cerebral es reducida, y estas normalmente tienen un periodo de prácticas, que se dificulta por la adaptación del puesto de trabajo, puesto 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 la ocupación:

- La formación para la ocupación no se adecua en muchos casos a los nuevos yacimientos de ocupación. La oferta de formación dual resulta insuficiente.
- La oferta de acciones (formativas o laborales) destinada a personas con parálisis cerebral y afines es reducida, puesto que en muchas ocasiones las acciones de ocupación van orientadas a personas con nivel de competencias elevado y no del todo adecuado ni accesible a personas con limitación funcional como pasa en el caso de la parálisis cerebral.
- Las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines entran en muchos casos en un “bucle” de formación y calificación, que después no se traduce en oportunidades reales de ocupación.
- El SEPE no contempla la figura de apoyo, solo en los cursos de la administración. Sin embargo, a pesar de que se faciliten ayudas técnicas, hay adaptaciones que no están contempladas y tienen que 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, el que también dificulta su empleabilidad si no se acompaña de ayudas públicas adecuadas y suficientes.

Como ya 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 apoyos y adaptaciones que requiere cada persona. Dentro de estas adaptaciones no solo se trata de eliminar barreras arquitectónicas o disponer de productos de apoyo (que también), además hay que 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 la comida, 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, a pesar de que el acceso al trabajo es un derecho universal, no siempre se puede ejercer plenamente puesto 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 con las limitaciones del contexto, hay 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:

- La ocupación de las personas con discapacidad. INE, 2021.
- Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad, SEPE, 2023 (datos del 2022).
- Manifiesto día internacional de las personas con discapacidad de 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 ocupación 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.

Ámbitos de intervención

El área de intervención del proyecto es esencialmente individual pero también comunitaria. A continuación, especificamos las áreas de intervención y su incidencia:

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN INDIVIDUAL:

- Orientación y formación pre-laboral.
- Capacitación 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 COMUNITARIA:

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

Territorio de actuación

Comunidad Autónoma de Cataluña – provincia Barcelona.

Localidades: 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 (las localidades, pertenecen a la corona 1 i 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 participantes.
- La sede de las empresas o entidades contratantes.



Población beneficiaria e impacto comunitario

Población beneficiaria

La acción está orientada a atender a 12 personas adultas con Parálisis Cerebral y/o Discapacidades físicas severas (PC/DFS), con un grado igual o mayor al 65% de discapacidad y un alto grado de dependencia por las actividades de la vida diaria (AVD) y que pertenecen al área metropolitana de BCN y cercanías.

En la siguiente situación:

- Inactivas y que demuestren interés por asumir un papel activo en un proceso de empoderamiento y emancipación en el ámbito social, a través de su participación activa en el mercado profesional y laboral.

A nivel personal y social se podrán detectar algunas de los siguientes déficits:

- Dificultades para su integración social y laboral.
- Bajo nivel de estudios.
- Entornos sociales y familiares especialmente desfavorecidos o empobrecidos.
- Clara falta de habilidades sociales y laborales.
- Víctimas de discriminación por razones de discapacidad y/u otros motivos, además de la discapacidad (Género, inmigrante, cargas familiares, parados de larga duración, personas sin hogar).

Impacto Comunitario

Por otro lado, la parte práctica de este proyecto tiene un impacto comunitario y social. Las intervenciones de las personas participantes en las formaciones y las actividades de sensibilización que imparte la Fundación desde 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 para el desarrollo social, favoreciendo la inclusión y la sensibilización.



Metodología de trabajo

Se centra en la capacitación como expertas/os en valores, facilitando herramientas y conocimientos basados en el Modelo Triaxial de Simon Dolan bajo el enfoque particular de la Fundación NSI y las personas que en ella participan.

La metodología del programa es participativa y la intervención es de cariz grupal en algunas sesiones, y cuenta con otras individualizadas.

Debido a la diversidad de afectaciones que produce la PC/DFS, es preciso trabajar algunos factores de forma individual para poder asegurar la asimilación de contenidos o trabajar aspectos más individuales y personales.

- Se trata de una metodología participativa porque las personas que participan en el programa participan de forma activa a las actividades del programa y en la creación del PIT, juntamente con las profesionales que llevan a cabo el programa.
- Hablamos de una intervención grupal e individualizada porque se trata de acciones grupales que normalmente requieren trabajar a nivel personal necesidades particulares.

- La intervención comunitaria está relacionada con la parte práctica del proyecto. Las personas participantes ponen en práctica sus aprendizajes en las actividades de sensibilización y formación de la Fundación, generando un impacto comunitario que favorece la sensibilización, la visibilización y la inclusión del colectivo de personas con PC/DFS en el ámbito sociolaboral.

La intervención se realizará en días concertados con las personas participantes en el despacho del Hotel de Entidades de Bellvitge. Las primeras reuniones serán para la formación inicial de carácter grupal y posteriormente se creará un plan de trabajo individualizado (PIT) que se irá implementando y evaluando durante todo el año.

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

Ejes de innovación

Dos ejes de innovación:

1) Empoderamiento:

Priorizamos el crecimiento individual a través de la formación y la autoconciencia, fomentando actitudes positivas y la participación activa en la vida, evitando el aislamiento y fomentando la participación social y comunitaria.

La parte práctica del proyecto supone un proceso de empoderamiento y una forma innovadora de participación de las personas con PC/DFS en el ámbito laboral, con las que se valora la realización personal, la aportación a la sociedad, la puesta en valor de habilidades y conocimientos, la interacción con otras personas, etc. bajo la visión de que el trabajo es parte integral de la vida humana.

2) Sensibilización y participación comunitaria:

El empoderamiento individual avanza en la medida en que la persona toma conciencia de sus posibilidades, contribuyendo de forma más activa a la acción colectiva. Empoderarse a través del autoconocimiento, la formación y la profesionalización amplifica la voz colectiva y exige al otro respeto a la vez que aumentamos el respeto propio.

La parte práctica del programa supone una forma innovadora de participación en este sentido y de sensibilización al resto de la comunidad, en tanto que recibe un impacto considerable que facilita la ruptura de estructuras sociales que dificultan la inclusión.

OBJETIVOS

El objetivo principal es formar y capacitar a las personas participantes como expertas en valores, para liderar o participar en las actividades que ofrece la entidad, desde el área de formación, en los diferentes ámbitos. Promoviendo la realización personal, el empoderamiento y la inclusión social.

Objetivos específicos

- **Promover la realización personal y profesional** de personas adultas con Pc/Dfs, en un entorno donde puedan desarrollar su potencial más allá de sus limitaciones.
- **Ofrecer capacitación laboral** para liderar actividades reales de sensibilización y formación, adquiriendo conocimientos prácticos y habilidades psicosociales en un entorno laboral auténtico.
- **Fomentar la inclusión social y el empoderamiento**, reconociendo el valor del trabajo como una vía de visibilización, dignificación y contribución a la comunidad.
- **Establecer vínculos entre los/as participantes y la comunidad**, generando redes de apoyo y conexión con entidades, instituciones y otros agentes sociales.

- **Reforzar la sostenibilidad del proyecto**, integrando a las personas participantes en la comercialización de las formaciones como parte de su rol profesional, contribuyendo así a la continuidad del programa.
- **Visibilizar el potencial y las capacidades de las personas con Pc/Dfs**, superando estigmas sociales y promoviendo la diversidad como una aportación positiva a la sociedad.

En las personas destinatarias de nuestras formaciones: empresas, entidades sociales, instituciones públicas y centros educativos, estas formaciones promueven la inclusión social, combatiendo prejuicios y estigmas hacia personas con discapacidad, especialmente frente a la doble discriminación por género. Facilitan el acercamiento entre empresas y personas candidatas, refuerzan el trabajo en equipo desde los valores, y fomentan la reflexión sobre los derechos humanos.



HORARIOS, ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA

HORARIOS

Flexibles y adaptados a las personas participantes, puesto que son personas que necesitan más tiempo de descanso a causa de su problemática postura y otros recursos para su bienestar físico: Fisioterapia, logopedia, visitas médicas, ortopedias...y también a las necesidades particulares de cada una de ellas.

Fases:

FASE I: de formación y capacitación, con horarios más extensos y según las necesidades, de 4 a 5 horas semanales de trabajo grupal.

FASE II: de formación del equipo, las personas participantes constituyen el equipo de formadores/as y se comprometen a una reunión grupal semanal donde se preparan y evalúan las actividades contratadas (las actividades contratadas siempre se realizan en equipo, en ellas intervienen de 5 a 7 personas con Pc/Dfs , que cuentan con el apoyo del equipo técnico).

ACTIVIDADES

- **Entrevistas iniciales:** Se realiza una primera toma de contacto para entender y confirmar lo que la persona necesita o espera del programa. A partir de ahí, se construye un plan de trabajo individualizado, adaptado a sus intereses y situación personal.
- **Capacitación Laboral como Formadores/as:** En sesiones grupales e individuales se ofrece orientación y formación inicial sobre los aspectos clave para desempeñar el rol docente. Esto abarca desde la adquisición de competencias necesarias, la elección de temáticas hasta la preparación práctica para impartir talleres o formaciones. En estas sesiones se acompaña a cada participante en el desarrollo de su actividad como formador/a, proporcionando los conocimientos, herramientas y habilidades necesarias. También se trabaja el fortalecimiento de la autonomía, con especial atención a posibles sesgos de género. Además, se revisa y actualiza el Plan Individual de Trabajo (PIT) de cada persona, si es necesario.
- **Entrevistas de seguimiento:** Durante el proceso, se ofrecen orientaciones y recursos que ayudan a la persona a reflexionar y decidir sobre su proyecto profesional. También se analiza cómo van sus actividades (como formaciones o talleres), y se ajusta el plan si es necesario, según su evolución. Además, se trabajan habilidades para reforzar su autonomía, prestando especial atención a posibles diferencias o desigualdades de género.

- **Sesiones grupales:** Se realizan entrenamientos prácticos y dinámicas enfocadas en el desarrollo personal, emocional y social. Se trabajan habilidades como la autoestima, el trabajo en equipo, la comunicación, la creatividad y el uso de recursos pedagógicos. Las temáticas formativas se adaptan al público destinatario y a los objetivos del programa. Además, se promueve la formación entre iguales y se coordinan las acciones a través de reuniones de equipo. Estas sesiones también permiten derivar participantes a otros programas de acompañamiento individualizado del Proyecto socio-laboral de la FNSI.
- **Actividad práctica:** Es la puesta en práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos para las intervenciones en las actividades de sensibilización que ofrece la Fundación. Con la posterior revisión grupal para la mejora continua de las intervenciones de las personas participantes.
- **Evaluación del resultado:** Esta fase recoge la evolución de las personas participantes por parte del equipo técnico. El grado de satisfacción de las personas participantes y el impacto generado en el ámbito comunitario. La recogida de los resultados nos permitirá verificar la consecución de objetivos, las necesidades de mejora, y las desviaciones de adaptabilidad del proyecto.

CRONOGRAMA

ACCIONES	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Entrevista inicial.	Enero	Febrero
Capacitación Laboral como Formadores/as:	Enero	Marzo
Creación e implementación del plan de trabajo individualizado (PIT).	Marzo	Diciembre
Actividad práctica.	Marzo	Diciembre
Evaluación del resultado.	Diciembre	Enero



INDICADORES

En el ámbito de los proyectos sociales, la evaluación efectiva es esencial para garantizar la eficacia y la 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 de este.

Dependiendo del proyecto que implementamos adecuamos nuestro sistema de seguimiento, para medir con éxito el desempeño y progresión de este, poder detectar las desviaciones y necesidades, y realizar las acciones correctivas o tomar las decisiones futuras pertinentes para mejorar el logro de objetivos y la continuidad del proyecto.

Características generales de nuestra metodología:

- 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 diferentes fases del ciclo de vida del proyecto.
- Implica a todos los agentes clave en la intervención, especialmente en 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 para 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 logro
- 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 tienen que estar recogidas y justificadas).

- Indicadores de recursos:

Ajustamiento personal voluntario, aportación de la red, presupuesto.



Indicadores de impacto vinculados a la actividad

Objetivo específico	Indicador	Herramienta de recogida de datos	Personas beneficiarias	Frecuencia de medición
Capacitar a personas con PC/DFS que cumplan los requisitos del Programa	N.º de personas capacitadas	Entrevista inicial	12	Inicial
Reforzar la sostenibilidad del proyecto	Grado de satisfacción del 1-4 en escala Likert del número de acciones prácticas. Recaudación	Encuesta de satisfacción Registro económico	12	Final
Establecer vínculos entre los participantes y la comunidad,	Nº de actividades contratadas y sus ámbitos.	Calendario de Actividades	12	Final
Ofrecer una capacitación laboral basada en la práctica y en valores	Grado de evol. del 1-4 en escala Likert en competencias y conocimientos. N° de intervenciones prácticas y ámbitos de intervención. Grado de mejora de las acciones prácticas del 1-4 en escala Likert. Individual, grupal y profesional.	Calendario de Actividades PIT y Encuesta de satisfacción	12	Media y Final

Indicadores de impacto vinculados a la actividad

Objetivo específico	Indicador	Herramienta de recogida de datos	Personas beneficiarias	Frecuencia de medición
Fomentar la inclusión social y el empoderamiento	Nº de intervenciones prácticas y ámbitos de intervención. Grado de evol. del 1-4 en escala Likert en competencias, conocimientos herramientas y habilidades. Grado de mejora del empoderamiento del 1-4 en escala Likert.	Calendario de Actividades PIT y Encuesta de satisfacción	12	Final Inicial, media y final
Promover la realización personal y profesional	Nº de intervenciones prácticas y grado de satisfacción del 1-4 en escala Likert.	Calendario de actividades y Encuesta de satisfacción	12	Final
Visibilizar el potencial y las capacidades de las personas con Pc/Dfs,	Nº de escuestas de impacto realizadas y resultados cualitativos de la misma. Nº de intervenciones y ámbitos.	Encuesta de Impacto y calendario de actividades	200/500 de personas sensibilizadas y formadas.	Al final de cada una de las formaciones que ofrece la Fundación.

RECURSOS MATERIALES Y DE PERSONAL

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

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

Recursos Infraestructuras

- Despacho Hotel d'Entitats de Bellvitge.

Red de trabajo

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

PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

Por lo tanto, las desigualdades de género son el resultado de los constructos de género arraigados en un sistema hetero-patriarcal y androcéntrico que establece roles diferentes en base al 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 varios factores, como la clase social, el origen étnico, la orientación sexual, la identidad de género, la religión, la discapacidad, etc. Estos elementos contribuyen a un sistema complejo de opresiones que actúan de manera simultánea y afectan a las mujeres de manera 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 al equipo técnico, al voluntariado y personas participantes de las actividades.
- Especial énfasis sobre la interseccionalidad mujer/LGTBIQA+ y discapacidad en todas las actividades.
- Actividades con perspectiva de género dentro del catálogo de actividades de sensibilización de la Fundación en la que participan mujeres del Programa Active Mind.

Medidas para incorporar la perspectiva LGTBIQA+ al proyecto:

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



PLAN DE DIFUSIÓN

La Fundación NSI aspira a ser una entidad abierta a la sociedad, una ventana a través de la cual cualquier ciudadano y ciudadana pueda comprender las capacidades, los derechos, los valores y el gran potencial de las personas con Pc/Dfs en nuestra sociedad y en nuestro tiempo.

Un importante objetivo del Programa ACTIVE PEOPLE es la sensibilización e información social y por ello, la entidad da gran importancia a su comunicación y difusión.

Productos:

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

Público objetivo al cual se dirige la comunicación:

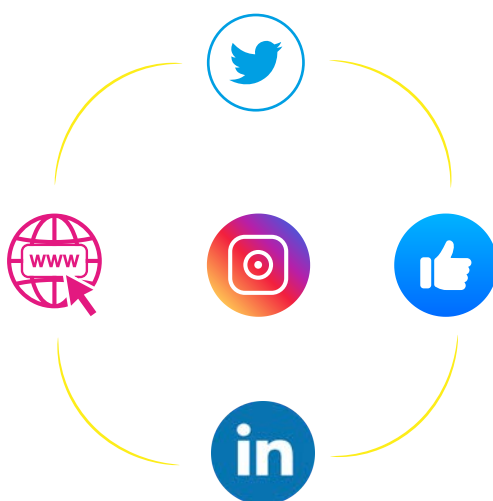
- Personas adultas con PC/DFS, con un grado igual o mayor al 65% de discapacidad y alto grado de dependencia por las Actividades de la Vida Diaria (AVD), motivadas a participar en las actividades de sensibilización que ofrece la Fundación.

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:

- Web corporativa
- Facebook
- LinkedIn
- Instagram
- 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

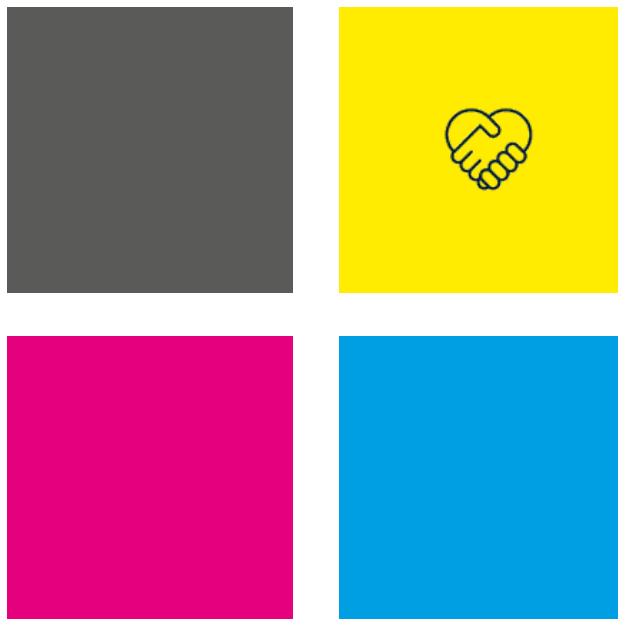
Nuestras actividades pueden formalizarse en concepto de factura o donación con su correspondiente **bonificación fiscal**. Además son una herramienta para la **RSE** y para el cumplimiento de la **LGD**.

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.



**Con tu ayuda seguiremos trabajando para
que las personas con parálisis cerebral
puedan realizarse plenamente y tengan
una mayor participación social.**



Domicilio social:

Paseo Manuel Girona,
41 Bajos 2 08034 BCN

Contacto:

 info@nosomosinvisibles.org

 655 81 00 01/ 690 93 05 39

 <http://nosomosinvisibles.org>