



PROYECTO DE INTEGRACIÓN LABORAL

Apostando por el empleo en parálisis cerebral

Guía para impulsar servicios de inserción sociolaboral
en las entidades ASPACE

#SomosASPACE

ASPACE
PARÁLISIS CEREBRAL
Confederación

CRÉDITOS

Este documento ha sido elaborado por el Grupo de empleo de Confederación ASPACE durante el año 2019. Sus contenidos pretenden evidenciar la importancia del empleo para el colectivo de hombres y mujeres con parálisis cerebral y otras discapacidades afines y facilitar las pautas y herramientas necesarias, así como los requisitos para la creación de servicios dentro de las entidades ASPACE vinculados a la inserción laboral del colectivo.

En el momento de elaboración de esta guía, el Grupo de Empleo estaba compuesto por:

Antonia Aragón Galán. Federación ASPACE Andalucía.

Blanca Elizalde Elizalde. ASPACE Navarra.

Paloma García Visairas. ASPACE Rioja.

Estela Guedejo Rodríguez. ASPACE Badajoz.

M^a Ángeles Lema Oróns. Federación ASPACE Galicia.

Luis Carlos Macho Hernantes. ASPACE Vizcaya.

Beatriz Ruiz Quiñonero. ASTRAPACE Murcia.

COORDINACIÓN:

Julia García-Risco Vicente. Responsable de programas de formación y empleo. Confederación ASPACE.

ACOMPANIAMIENTO Y CONSULTORÍA:

Yolanda Fillat. Alter Civites

Edita: Confederación ASPACE.

Depósito legal: M-36968-2019

Fotografías: Entidades miembro de Confederación ASPACE.

ÍNDICE

1.	PRIMERA PARTE: POR QUÉ ESTA GUÍA	4
1.1.	NUESTRA POSICIÓN SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL Y OTRAS DISCAPACIDADES AFINES	5
1.2.	¿PARA QUÉ ESTA GUÍA?	6
1.3.	¿POR QUÉ LAS ENTIDADES DE ASPACE TENEMOS QUE INCLUIR ESTOS SERVICIOS EN NUESTRA OFERTA?	6
1.4.	¿A QUIÉN SE DIRIGE ESTA GUÍA?	8
2.	SEGUNDA PARTE: POR DÓNDE EMPEZAR	9
2.1.	¿QUÉ PASOS DAR PARA IDENTIFICAR, PLANIFICAR Y DESARROLLAR SERVICIOS SOCIOLABORALES?	10
2.1.1.	INICIAR LA REFLEXIÓN	11
2.1.2.	CONOCER A LAS PERSONAS DESTINATARIAS	13
2.1.3.	CONOCER LOS RECURSOS Y RESPUESTAS ACTUALES	15
2.1.4.	REFORMULAR NUESTRA OFERTA Y PLANIFICAR SU DESPLIEGUE	16
3.	TERCERA PARTE: PASOS CONCRETOS PARA DESARROLLAR CADA MODALIDAD DE LA OFERTA SOCIOLABORAL	18
3.1.	RESPUESTAS DE LAS ENTIDADES DE ASPACE EN EL ÁMBITO SOCIOLABORAL	19
3.1.1.	ORIENTACIÓN LABORAL	21
3.1.2.	COLABORACIÓN EN EL ÁMBITO EDUCATIVO Y DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	23
3.1.3.	TALLER PRELABORAL	30
3.1.4.	CENTRO OCUPACIONAL	34
3.1.5.	CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO Y ENCLAVE LABORAL	37
3.1.6.	EMPLEO CON APOYO	41
3.1.7.	APOYO PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO	44
3.1.8.	APOYO AL AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO	47
	ANEXO: FUENTES DE REFERENCIA	49

01

Primera parte: por qué esta guía

Para que todas las entidades ASPACE facilitemos a todas las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines que así lo desean su derecho al empleo

- 1.1. Nuestra posición sobre el empleo de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines
- 1.2. ¿Para qué esta guía?
- 1.3. ¿Por qué las entidades de ASPACE tenemos que incluir estos servicios en nuestra oferta?
- 1.4. ¿A quién se dirige esta guía?

1.1. NUESTRA POSICIÓN SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL Y OTRAS DISCAPACIDADES AFINES

En ASPACE defendemos el derecho al empleo de nuestro colectivo, en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles, generando o reivindicando apoyos y oportunidades de desarrollo sociolaboral que adapten las condiciones laborales y los puestos de trabajo a las expectativas, metas y necesidades específicas de apoyo de cada persona

- **Defendemos el derecho al empleo de todas las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines** que demanden el acceso al empleo como parte de su desarrollo vital.
- **Reivindicamos disponer de condiciones, apoyos y adaptaciones** que permitan que cada una de estas personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines pueda acceder al mercado laboral.
- **Apostamos por la integración laboral de estas personas en el empleo ordinario, de acuerdo con lo que establece el Art. 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (“entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles”). Todos los apoyos, formación, desarrollo de competencias, orientación, modalidades de apoyo prelaborales, ocupacionales o en empleo protegido, etc... deben orientarse a conseguir procesos de desarrollo sociolaboral acordes con las metas que se proponga cada persona.
- **Trabajamos en el marco de un modelo de participación y ciudadanía activa** que impulsa la superación de modelos de corte asistencial, dirigido a que todas las personas con parálisis cerebral y discapacidades afines logren su máximo desarrollo, inclusión y participación en la comunidad, como ciudadanía de pleno derecho con iguales oportunidades que el resto de las personas. Este modelo también se ha de trasladar al ámbito del empleo.

1.2. ¿PARA QUÉ ESTA GUÍA?

En el marco de nuestra posición en el empleo, esta guía tiene el propósito de impulsar el diseño e implementación de servicios de inserción sociolaboral entre nuestras entidades, en desarrollo de nuestra misión y en respuesta a las nuevas demandas y expectativas en este ámbito:

- Tanto de las personas a las que atendemos en la actualidad en nuestros servicios.
- Como de otras personas con parálisis cerebral y discapacidades afines, hacia quienes deberíamos extender nuestra oferta especializada de apoyos.

Y en particular, entre aquellas entidades de nuestro Movimiento Asociativo que aún no han desplegado su oferta de servicios en este ámbito, o que han comenzado a plantearse y a dar primeros pasos en este sentido.

1.3. ¿POR QUÉ LAS ENTIDADES DE ASPACE TENEMOS QUE INCLUIR ESTOS SERVICIOS EN NUESTRA OFERTA?

1. PORQUE TRABAJAR ES UN DERECHO DE TODAS LAS PERSONAS (ART. 35 DE LA CONSTITUCIÓN), TAMBIÉN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El Art. 27 de la Convención de las Naciones Unidas de las Personas con Discapacidad reconoce el *"derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad"*.

Por ello tenemos la obligación de ofrecer apoyos y oportunidades de recorrido laboral a aquellas personas a las que atendemos, y que nos lo demanden para desarrollar su proyecto de vida.

2. PORQUE EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO ASPACE REPRESENTAMOS A TODAS LAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL Y OTRAS DISCAPACIDADES AFINES, NO SÓLO A LAS PERSONAS ACTUALMENTE USUARIAS DE NUESTROS SERVICIOS

En cuanto organizaciones que representamos y apoyamos a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, tenemos la obligación de velar porque todas estas personas dispongan de servicios y apoyos especializados, condiciones adaptadas a sus necesidades y oportunidades reales para ejercer su derecho a trabajar.

Forma parte de nuestra misión ofrecer respuestas a todas las personas a quienes representamos, a lo largo de su itinerario vital, en todos los ámbitos en los que requieren apoyos: también en el empleo.

3. PORQUE LAS PERSONAS A QUIENES ATENDEMOS NOS LO ESTÁN DEMANDANDO

Cada vez son más las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines que, a pesar de sus grandes necesidades de apoyo, llegan a nuestras asociaciones con otro tipo de recorridos, vivencias y demandas. En especial, las personas más jóvenes que proceden de experiencias inclusivas en el ámbito educativo.

4. PORQUE NO PODEMOS HABLAR DE VERDADERA INCLUSIÓN SI NO HAY ACCESO AL EMPLEO DE NUESTRAS PERSONAS

Las personas a quienes atendemos y el conjunto de la sociedad, nos demanda coherencia con el discurso de la inclusión, la participación real en la comunidad y la ciudadanía activa.

“El servicio de empleo es muy importante. Tendría que estar en todas las entidades ASPACE, porque las personas usuarias lo solicitan y necesitan.”

Piedad Cascales. Madre de persona con parálisis cerebral.
ASPACE Granada.

“Animaría a las entidades ASPACE a no cesar en su empeño de ofrecer servicios de empleo. Que no se cansen de solicitar todas las ayudas posibles tanto a ayuntamientos, comunidades autonómicas y sobre todo a empresas, ya que estas están obligadas por ley a tener en sus plantillas un porcentaje de personas con discapacidad y algunas desconocen los beneficios, sobre todo de ilusión, esfuerzo e integración de todo este colectivo.”

Madre de persona con parálisis cerebral.
ASTRAPACE Murcia.

1.4. ¿A QUIÉN SE DIRIGE ESTA GUÍA?



Esta guía se dirige a los órganos de gobierno, gerencias y equipos profesionales de entidades de ASpace, responsables de adoptar decisiones e implementar actuaciones de planificación, desarrollo y gestión de su oferta de servicios y apoyos a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

02

Segunda parte: por dónde empezar

Escuchar a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines y adaptar nuestros servicios, apoyos y reivindicaciones para responder a sus expectativas, necesidades y demandas

- 2.1. ¿Qué pasos dar para identificar, planificar y desarrollar servicios sociolaborales?
 - 2.1.1. Iniciar la reflexión
 - 2.1.2. Conocer a las personas destinatarias
 - 2.1.3. Conocer los recursos y respuestas actuales
 - 2.1.4. Reformular nuestra oferta y planificar su despliegue

2.1. ¿QUÉ PASOS DAR PARA IDENTIFICAR, PLANIFICAR Y DESARROLLAR SERVICIOS SOCIOLABORALES?



1. INICIAR LA REFLEXIÓN

En la entidad, para dirigir nuestra mirada a conocer las expectativas y demandas de las personas en este ámbito

2. CONOCER A LAS PERSONAS DESTINATARIAS

Conocer las demandas y necesidades en el ámbito sociolaboral de las personas a quienes atendemos o podemos atender

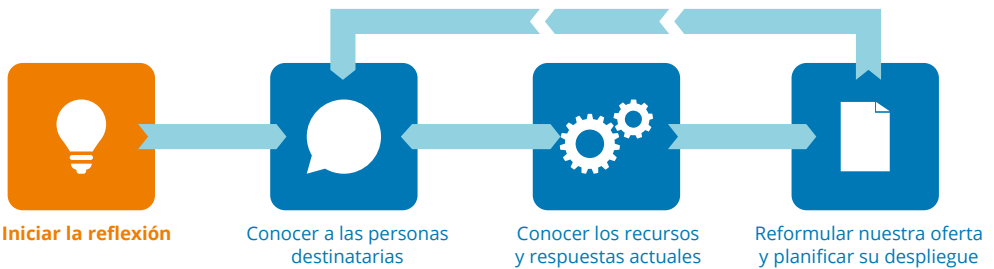
3. CONOCER LOS RECURSOS Y RESPUESTAS ACTUALES

Detectar e identificar las respuestas actuales y los déficits en la atención especializada hacia nuestras personas

4. REFORMULAR NUESTRA OFERTA Y PLANIFICAR SU DESPLIEGUE

En servicios, programas y apoyos para incluir respuestas a las demandas y necesidades en ámbito sociolaboral

2.1.1. INICIAR LA REFLEXIÓN



En la entidad, para dirigir nuestra mirada a conocer las expectativas y demandas de las personas en este ámbito

Objetivos:

- Retomar la reflexión sobre nuestra misión, y sobre cómo responder a las nuevas necesidades y demandas de las personas a quienes atendemos y representamos: no sólo quienes están en nuestros servicios.
 - Reflexionar y plantear el concepto que tiene el empleo, como factor positivo de inclusión, para formar parte de la sociedad como ciudadanía activa.
 - Involucrar en esta reflexión a todas las personas de la organización: las propias personas usuarias, familias, equipo profesional, equipo de dirección, órganos de gobierno. Procurar espacios de participación y diálogo que lo permitan.
 - Ampliar el foco de nuestra observación sobre las expectativas, necesidades y demandas de las personas a las que atendemos en la actualidad, pero también hacia aquellas otras a las que podríamos extender nuestra atención especializada.
- ¿A qué otras personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines podríamos ofrecer servicios, cubriendo sus necesidades en este ámbito?
 - ¿Qué personas no demandan un empleo para desarrollar su proyecto de vida? ¿Por qué?
 - ¿Hay conciencia entre las personas del equipo profesional sobre las necesidades y demandas de las personas usuarias en este ámbito?
 - ¿Cómo hacer para “aflorar” la demanda (de dentro y de fuera)?
 - ¿Qué necesitaríamos para conocer mejor estas necesidades y plantear innovaciones en nuestra oferta: nuevas competencias, espacios, tiempos, qué personas del equipo lo podrían hacer...?

¿Sobre qué cuestiones debemos preguntarnos en esta reflexión?

- ¿Qué expectativas y necesidades tienen las personas usuarias en el ámbito sociolaboral?

¿Cómo hacerlo?

- Introducir cuestiones y reflexiones en los distintos espacios de trabajo y participación con las personas, con las familias, con los equipos profesionales, equipos de dirección, en la Junta Directiva...:

» *Se trata de que también dirijamos nuestra mirada hacia la detección de estas nece-*

sidades de desarrollo sociolaboral de las personas: tanto las que se acercan y acceden a servicios de ASPACE, como las que no lo hacen.

» *Se trata de cuestionarnos cómo podríamos hacer para adaptar, ampliar o diversificar nuestra oferta de servicios y apoyos, a la luz de nuestra misión y de estas nuevas necesidades detectadas.*

- Facilitar espacios y tiempos para abordar estas reflexiones.

Testimonio en primera persona:

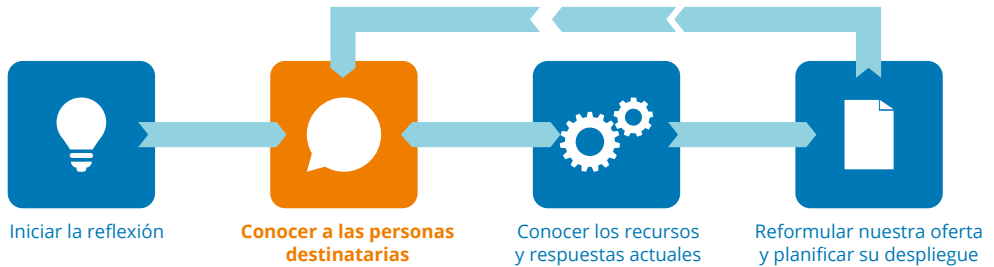


“En nuestro caso los Servicios de Orientación dependen directamente de la federación autonómica, que es quien tramita las ayudas públicas, contrata a los técnicos y vela por el desarrollo del servicio. Esta fórmula nos parece correcta, y lleva más de 15 años funcionando. Implementar este tipo de servicios de empleo en las entidades requiere una visión diferente a la del resto de

servicios de la entidad e incorporar una perspectiva más amplia de ámbito de actuación. Así, es un acierto que se desarrollen en colaboración de las federaciones regionales y que a su vez sean complementarios con otros servicios de empleo ofrecidos por las entidades provinciales como puedan ser Centros Especiales de Empleo o acciones formativas.”

Isabel Marquez.
Gerente. (ASPACE Andalucía).

2.1.2. CONOCER A LAS PERSONAS DESTINATARIAS



Conocer las demandas y necesidades en el ámbito sociolaboral de las personas a quienes atendemos o podemos atender

Objetivos:

- Detectar e identificar las expectativas y demandas de desarrollo sociolaboral de las personas a quienes atendemos, o a quienes podríamos atender.
- Valorar las necesidades específicas de apoyo en este ámbito:
 - » Tanto a nivel individual, de cada persona.
 - » Como con carácter general, por "grupos de personas" que comparten expectativas, demandas y necesidades similares.

Recomendaciones:

1. PARA ESCUCHAR Y VALORAR LAS EXPECTATIVAS, NECESIDADES Y DEMANDAS

a. DE LAS PERSONAS ACTUALMENTE USUARIOS DE NUESTROS SERVICIOS:

ACTUACIONES CON LAS PERSONAS:

- Ofrecer información realista y actualizada sobre las oportunidades laborales para que valoren si les puede interesar, o no, algún tipo de recorrido en este ámbito. A veces las personas no se han planteado nada, porque

desconocen lo que hay, porque nunca se les ha preguntado por ello, nadie ha pensado que sea capaz, no se siente capaz...

- Realizar un acompañamiento profesionalizado de orientación en la toma de decisiones:

» *Preguntar a cada persona por las necesidades y expectativas que tiene (en el caso de menores, preguntar a sus familiares): qué quieren, cuál es su proyecto de vida, sus metas... Revisar y analizar los planes individuales de apoyo, incluyendo también el ámbito del empleo.*

» *Tener en cuenta y respetar el proyecto de vida de cada persona: hay personas que no desean desarrollar un recorrido laboral y otras que sí lo desean.*

- Tener siempre en cuenta y priorizar los intereses de las personas, no los de la entidad.

ACTUACIONES CON LAS FAMILIAS:

- Trabajar con las familias desde los servicios de Atención Temprana, en el momento oportuno, en los servicios educativos u otros: ¿cómo ve el futuro de su familiar? ¿qué desea para el futuro de su familiar? ¿lo

ve desempeñando una actividad laboral?... Trabajar en la elección de opciones formativas, los apoyos en la búsqueda de empleo, etc... Se trata de que vean las posibilidades de sus familiares a largo plazo, y tenga como referente a la asociación como facilitadora del proyecto de vida de sus familiares.

- Potenciar la autonomía de las personas, detectando y evitando situaciones de sobreprotección de las familias, o del equipo profesional, que puedan estar condicionando sus deseos o expectativas.
- Ofrecer testimonios sobre conquistas personales y superación de barreras.
- Ofrecer espacios de reflexión sobre el papel de la familia en el desarrollo de la vida adulta.

b. DE OTRAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEBRAL, POTENCIALMENTE DESTINATARIAS DE SERVICIOS DE LA ASOCIACIÓN:

- Con el ámbito de Educación:
 - » *Contactar y coordinarse con la Administración competente en el territorio (Departamentos o Consejerías de Educación) para analizar y dar a conocer la situación y necesidades de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines que están en centros educativos ordinarios: qué formación están recibiendo, cómo apoyarles en una orientación laboral especializada, conectar su formación con las ofertas laborales de empresas, etc...*
 - » *Ofrecer formación (jornadas de sensibilización, visitas a centros, etc.) a los servicios de orientación escolar, prelaboral y laboral especializada, conectando la formación con la demanda real de empleo.*
 - » *Aportarles información sobre las opciones de empleo, recursos de apoyo disponibles y los apoyos que les puede ofrecer la asociación.*

» *Establecer convenios de colaboración con centros formativos (prácticas, charlas sobre orientación laboral, etc...).*

- Con los Servicios Públicos de Empleo y entidades que ofrecen orientación sociolaboral a personas con discapacidad:

» *Contactar y coordinarse para identificar necesidades específicas, déficits en la oferta actual, y orientar respuestas específicas.*

- Con las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines:

» *Analizar el perfil de personas que ya están trabajando: en qué puesto, factores de éxito para su inserción, apoyos que han recibido para lograr el puesto de trabajo, cómo se han dispuesto los apoyos que necesita para el desempeño del trabajo. Generar conocimiento de los procesos de éxito.*

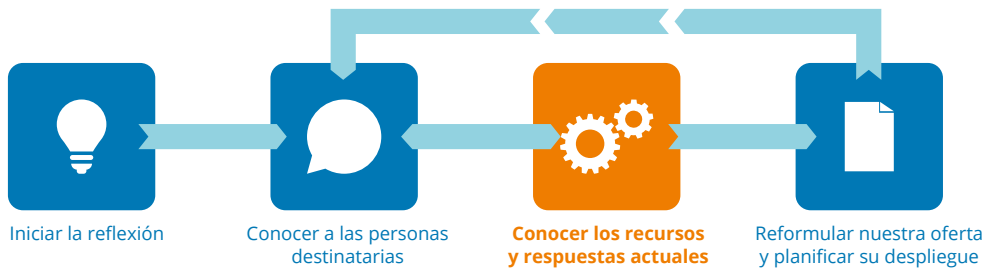
» *Identificar las ocupaciones que pueden resultar más idóneas, cuáles son los nichos de empleo que se pueden explorar, etc...*

» *Identificar las experiencias laborales negativas para extraer conclusiones sobre su aplicación o adaptación para otras personas.*

2) PARA MEJORAR LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD, INCLUYENDO EL ÁMBITO DEL EMPLEO:

- Incluir en las bases de datos o sistemas integrales de información de la entidad, el registro sistemático de variables relacionadas con el empleo: expectativas laborales, formación, certificaciones de profesionalidad, experiencia laboral previa, inscripción como demandante de empleo en Servicios Públicos de Empleo, si se encuentra en búsqueda activa de empleo, etc... que permitan detectar necesidades y elaborar perfiles sociolaborales.

2.1.3. CONOCER LOS RECURSOS Y RESPUESTAS ACTUALES



Detectar e identificar las respuestas actuales y los déficits en la atención especializada hacia nuestras personas

Objetivos:

- Detectar e identificar las respuestas actuales disponibles para atender a las expectativas y demandas de desarrollo sociolaboral detectadas.
- Establecer, en su caso, alianzas o colaboraciones con otras entidades que los ofrezcan, favoreciendo su adaptación a la especificidad de las necesidades de nuestro colectivo.

Cuestiones que habría que plantearse:

- ¿Existen otros servicios similares en el entorno?
- ¿Dónde se atiende y orienta a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines con expectativas sociolaborales?
- ¿Cómo es la respuesta que reciben? ¿Se adapta a las necesidades específicas de nuestras personas? Se trata de conocer qué es lo que están haciendo, cómo lo están haciendo: desde qué enfoque o modelo, si se adapta a las necesidades específicas de apoyo de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines o se trata de una respuesta genérica para la discapacidad.

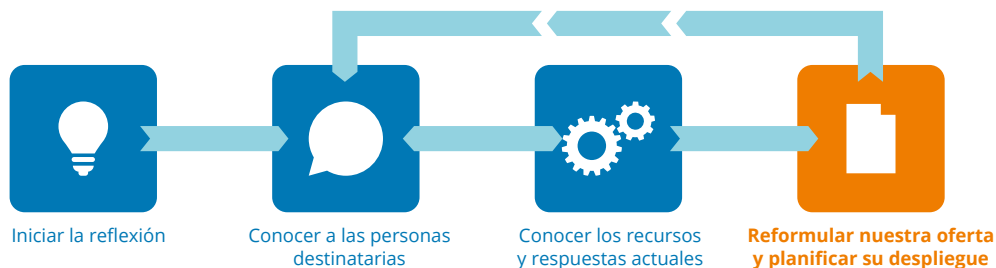
Muchas veces la atención recibida por otros servicios no da respuesta a sus demandas, por lo que deberíamos analizar las aportaciones de valor diferenciales de nuevos servicios que podemos generar.

- ¿Sería oportuno plantearse la colaboración con alguna de estas entidades? ¿Cómo abordarlo?
- Si no existen estos servicios, ¿nuestra entidad debería ponerlos en marcha? ¿podría ponerlos en marcha?

Recomendaciones:

- Preguntar en los Servicios Públicos de Empleo cuál es el procedimiento de respuesta y los recursos disponibles, dónde están siendo atendidas las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines con expectativas sociolaborales.
- Indagar cómo son los servicios de las entidades que en la actualidad cubren estas necesidades.

2.1.4. REFORMULAR NUESTRA OFERTA Y PLANIFICAR SU DESPLIEGUE



En servicios, programas y apoyos para incluir respuestas a las demandas y necesidades en ámbito sociolaboral

Objetivos:

- Reformular nuestra oferta de servicios y apoyos para incluir respuestas (recursos, servicios, programas de apoyo, oportunidades...) de desarrollo sociolaboral.
 - Planificar la creación, extensión o diversificación de la oferta de servicios sociolaborales en la entidad: concretando actuaciones, responsabilidades, recursos necesarios, indicadores (de proceso y resultado).
 - Desarrollar, evaluar y realizar la adaptación continua de esta planificación.
- puedan entrañar más riesgos (Centro Especial de Empleo).

Recomendaciones

- Incorporar la perspectiva del desarrollo sociolaboral en los servicios actuales de la entidad:
 - » *En el servicio general de acogida, valoración, información y orientación de la entidad.*
 - » *En los planes individuales de apoyo.*
- Empezar con servicios menos complejos (información, orientación, formación, talleres prelaborales, actividad ocupacional...), antes de abordar otros más complejo o que
- Identificar las actuaciones y servicios que realiza la entidad (directamente o subcontratados) que podrían realizarse por personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines: recepción, limpieza, mantenimiento, comunicación, gestión de las redes sociales, página web, mantenimiento informático, digitalización de documentos, etc.
- Identificar respuestas individualizadas para las necesidades detectadas, y también respuestas que aglutinen expectativas o necesidades compartidas por varias personas, adaptadas individualmente en su desarrollo.
- Visitar otras entidades ASpace que están desarrollando estos servicios para conocer cómo lo hacen: tanto entidades con recorrido en servicios sociolaborales, como otras que están empezando a dar pasos en este ámbito.
- Establecer una planificación que prevea la progresiva incorporación de servicios sociolaborales, en escenarios temporales adecuados, en función de la situación, recursos, necesidades detectadas...

CON CARÁCTER GENERAL

FACTORES DE ÉXITO

- No es necesario abarcar desde el principio todas las etapas del itinerario de integración sociolaboral.
- Avanzar en función de la evolución de la expectativas, demandas y necesidades. Ir poco a poco, buscando respuestas individualizadas a las necesidades.
- Trabajar la perspectiva del desarrollo socio-laboral desde la entrada de la persona en la entidad.
- La existencia de la figura de un/una terapeuta ocupacional desde el inicio de los tratamientos. Es el “primer preparador laboral” con el que se encuentran. Se recomienda que esta figura pueda estar presente a lo largo de las diferentes etapas del desarrollo de una persona.

DIFICULTADES Y RESISTENCIAS QUE PODEMOS ENCONTRAR	RECOMENDACIONES PARA SUPERARLAS
<p>Considerar que el número de personas beneficiarias de servicios sociolaborales no es relevante, porque es mucho mayor el número de personas usuarias que requieren otros servicios (centro de día, residencia, tratamientos especializados...)</p>	<p>Hay que responder a las necesidades, expectativas y demandas de cada persona usuaria, con servicios y apoyos individualizados, en coherencia con nuestra misión.</p>
<p>Pueden existir resistencias por parte de algunas familias que desean proteger a sus familiares, frente a las dificultades del mundo laboral y las situaciones de rechazo y discriminación que pueden sufrir.</p>	<p>Presentar a la familia ejemplos de experiencias exitosas, evitando a la vez falsas expectativas.</p>
<p>Pueden producirse reticencias y miedos dentro de la propia entidad.</p>	<p>Retomar la misión de la entidad. Reflexión y diálogo involucrando a todas las personas que la conforman. Conocer prácticas de éxito en entidades de ASpace que han empezado a dar pasos en ampliar y diversificar su oferta en servicios sociolaborales.</p>

03

Tercera parte: pasos concretos para desarrollar cada modalidad de la oferta sociolaboral

Adaptar la oferta de servicios y apoyos de las entidades ASPACE para responder a las expectativas, necesidades y demandas de cada persona con parálisis cerebral y otras discapacidades afines

- 3.1. Respuestas de las entidades de ASPACE en el ámbito sociolaboral
 - 3.1.1 Acogida e información general
 - 3.1.2 Orientación laboral
 - 3.1.3 Colaboración en el ámbito educativo y de formación para el empleo
 - 3.1.4 Taller prelaboral
 - 3.1.5 Centro ocupacional
 - 3.1.6 Centro especial de empleo y enclave laboral
 - 3.1.7 Empleo con apoyo
 - 3.1.8 Apoyo para el acceso al empleo público
 - 3.1.9 Apoyo al autoempleo y emprendimiento

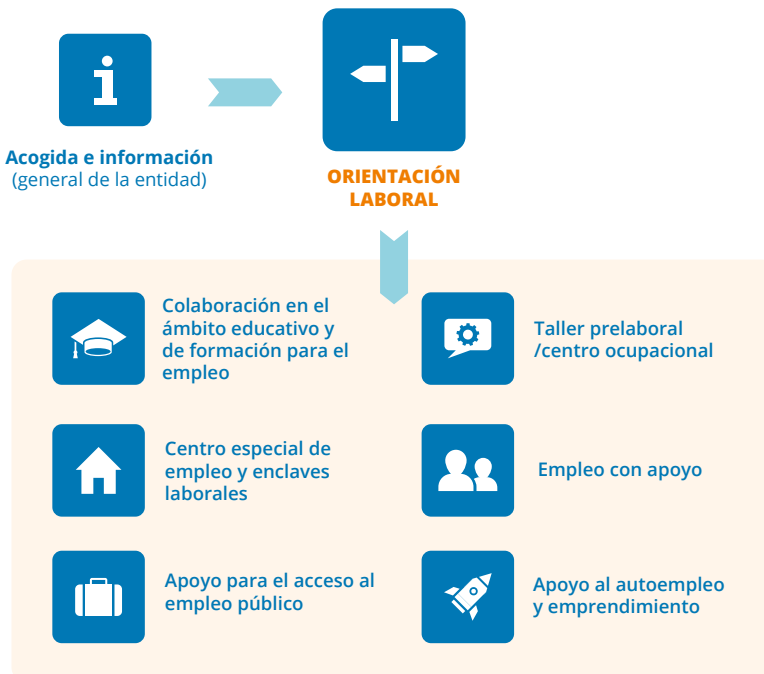
3.1. RESPUESTAS DE LAS ENTIDADES DE ASPACE EN EL ÁMBITO SOCIOLABORAL

Recogemos a continuación **pautas y recomendaciones de carácter general** para los distintos servicios, recursos, programas y apoyos que podrían desarrollar las entidades ASPACE, dirigidos a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, en respuesta a las necesidades detectadas en el ámbito sociolaboral.

Se trata de **presentar todas las posibilidades**, para que cada entidad pueda plantear en cada caso, cómo formular su oferta y planificar un

progresivo despliegue de servicios y programas sociolaborales.

Desde los propios servicios generales de acogida e información de las entidades, ya se puede incorporar una primera orientación general hacia servicios especializados de orientación y apoyo al itinerario laboral, desde donde se puede conectar con las distintas posibilidades y modalidades de apoyo.



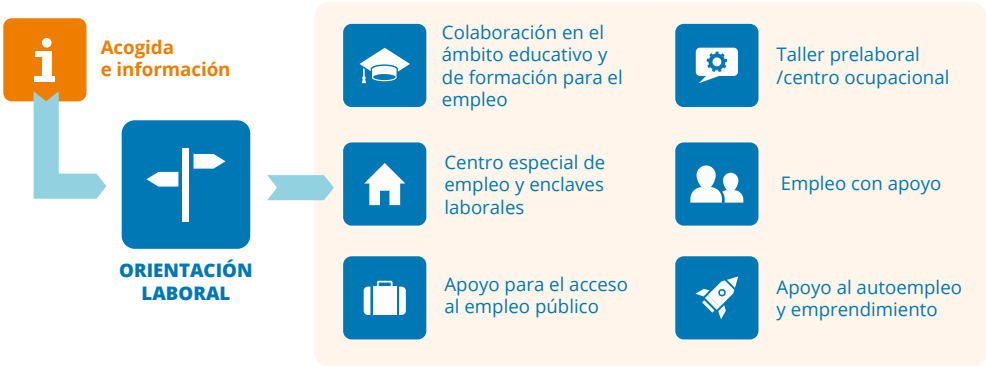
En todos los casos, será necesario **adaptar** estas pautas generales **a la normativa y características específicas de cada comunidad autónoma o territorio**, ya que nos encontramos ante un ámbito (empleo y ocupación) cuyo desarrollo es de competencia autonómica, siendo diversa en cada caso:

- La normativa de condiciones y requisitos exigibles para desplegar cualquiera de las modalidades de apoyo sociolaboral.
- El nivel de reconocimiento, garantía y las posibilidades de financiación pública para el despliegue de servicios sociolaborales.

Recomendaciones generales:

- *Conviene disponer de la normativa actualizada con periodicidad y/o disponer de un sistema de aviso sobre modificaciones normativas que se aprueben: suscripción a páginas web o boletines, acuerdos con asesorías jurídicas...*
- *Es importante incorporar el análisis y actualización de normativa sobre calidad (en función del sector o ámbito en el que se prevea desplegar actividad), prevención de riesgos laborales, transparencia, protección de datos, etc...*
- *Ninguna de las etapas o modalidades de apoyo en el itinerario laboral se debe contemplar como recurso finalista.*
- *Asumir riesgos controlados para ser coherente con nuestra misión y responder a las nuevas necesidades de las personas a las que atendemos y representamos.*
- *Sea cual sea la modalidad: implantar sistemas de gestión de la calidad y mejora continua, así como procesos de I+D+I.*
- *Integrar en todas las actuaciones nuestros valores y principios éticos, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.*

3.1.1. ACOGIDA E INFORMACIÓN GENERAL



Definición:

- Servicio especializado de acogida e información a personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, y a sus familias, general de la entidad.

Recursos necesarios:

- Equipo profesional:
 - » *Perfil profesional adecuado: trabajador/a social (o las personas o equipo que realicen la acogida/información en la entidad).*
- Recursos materiales:
 - » *Despacho/oficina para atender a las personas/familias.*
 - » *Medios informáticos y material de oficina necesario.*
- Todos los apoyos necesarios (personal, productos de apoyo) para facilitar la comunicación y comprensión de la persona.

Recomendaciones:

- Este servicio se puede implementar dentro de los servicios de acogida e información de los que ya se dispone en las entidades:

» *Incorporando la perspectiva del empleo.*

» *Formando al personal que actualmente lo atiende en los recursos disponibles en el ámbito sociolaboral, así como en la valoración de necesidades en este ámbito para realizar una primera orientación a los servicios más adecuados.*

» *En los mismos espacios disponibles y con los mismos medios técnicos con los que se realiza la acogida e información general.*

- También es un servicio que se puede desarrollar directamente en el marco de servicios de orientación y apoyo a la integración sociolaboral.

Testimonio en primera persona:



“Soy un chico con parálisis cerebral. Me han servido mucho las indicaciones de ASPACE para subir mi autoestima y conseguir metas que me parecían imposibles lograr.”

Luis Ignacio.
AMAPPACE Málaga.



“Tengo la oportunidad de conocer en profundidad la vida, la familia, los problemas, los sentimientos, las inquietudes y las necesidades de todo tipo de personas con discapacidad que se encuentran en búsqueda de empleo y de poder ayudarles”.

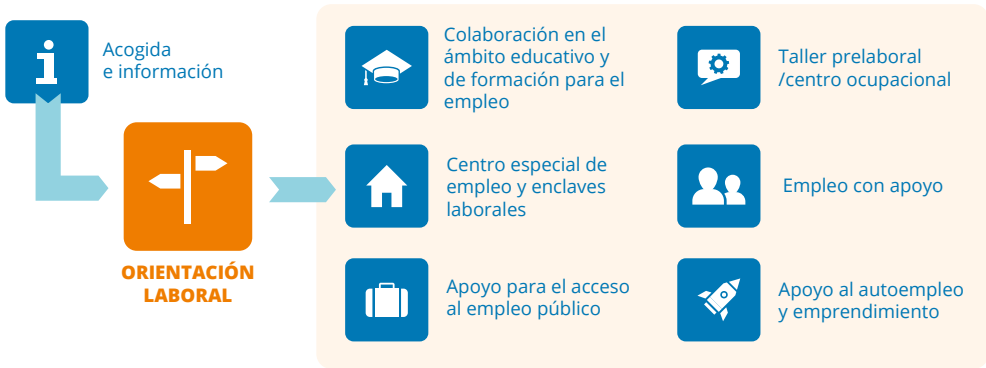
Fernando David Cortés.
Técnico de empleo (Federación ASPACE Andalucía).

Se trata de una perspectiva que cualquier entidad de ASPACE debería recoger en sus servicios generales de acogida, orientación e información general a personas y familias.

Es fundamental que el primer recurso laboral, aunque sea a título informativo, se obtenga en la asociación ASPACE de referencia para la persona. Debemos ser sus referentes y acompañantes en su proyecto de vida.

No supone una gran inversión en recursos, sino la adaptación de los recursos actuales para incorporar la perspectiva del empleo: formación del personal, y adaptación de los sistemas de recogida de información.

3.1.2. ORIENTACIÓN LABORAL



Definición:

- Servicio especializado de orientación dirigido a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, a través de la orientación y la formación, centrado siempre en la persona, y adaptado a sus necesidades y expectativas laborales.
- Se basa en un modelo basado en el acompañamiento personalizado al proyecto vital de cada persona.
- Se trata de capacitar a las personas en competencias genéricas que las ayuden a ir tomando un camino u otro en su recorrido laboral en base a sus capacidades, gustos, habilidades, etc.

Fases de apoyo que comprende este servicio:

- Valoración especializada del perfil, metas y expectativas laborales de la persona.
- Diagnóstico de empleabilidad.
- Elaboración, desarrollo y seguimiento del itinerario formativo-laboral (itinerario personalizado de inserción laboral) de la persona:

» *Cuáles son su metas o expectativas.*

» *Entorno de la persona: urbanos o rurales, actividad económica predominante (posibilidades reales de empleo).*

» *Qué formación o certificaciones tiene.*

» *Qué formación o certificaciones necesita.*

» *Qué otras cosas hacer para prepararse.*

» *Qué servicios o apoyos necesita para ello.*

» *Disponibilidad, implicación en la búsqueda real de empleo.*

- Orientación para completar la formación en las áreas necesarias.
- Información sobre el mercado de trabajo.
- Asesoramiento sobre técnicas de búsqueda de empleo.
- Orientación laboral.
- Asesoramiento para el autoconocimiento y posicionamiento para el mercado de trabajo.
- Prospección de los puestos de trabajo u oportunidades laborales.
- Información a las empresas sobre los beneficios de la contratación de personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.

- Conexión entre personas y empresas, búsqueda y aprovechamiento de todas las oportunidades.
- Acompañamiento en la búsqueda de empleo.
- Detección de perfiles emprendedores y para el autoempleo.
- Auto-orientación.

Qué tipo de preguntas hacerse en relación con la persona:

- ¿Qué capacidades y potencialidades tiene cada persona?
- ¿Qué necesidades de apoyo presenta para poder desarrollarlas?
- ¿Cuáles son sus metas y expectativas en este ámbito?
- ¿Qué puestos podría realizar con las pertinentes adaptaciones?
- Ajuste de expectativas, pero sin perder de vista que a veces es el equipo profesional el que pone límites. Otras veces generamos falsas expectativas.

Qué tipo de preguntas hacerse en relación con los puestos:

- ¿Todas o algunas de las tareas de este puesto, con adaptaciones (en ritmos, en maneras de realizarlas, en productos de apoyo, en condiciones de accesibilidad) las puede realizar la persona?
- ¿Cómo podríamos adaptar el puesto para que la persona pueda realizar todas o varias de las tareas requeridas?
- ¿Cómo trabajar con los compañeros y la compañeras del puesto de trabajo para que la persona se sienta como una más de la plantilla?

Recursos necesarios:

- Equipo profesional. Perfiles recomendados:
 - » *Orientador/a laboral que trabaje con la persona en su plan individual.*
 - » *Propector/a laboral con conocimiento en materia legislativa de los beneficios fiscales que implica la contratación de una persona con discapacidad y que, a la vez, sea capaz de detectar qué puestos pueden ser ocupados por nuestros clientes y, en caso de ser necesario, con conocimientos para facilitar la adaptación del mismo.*
 - » *Técnico/a de acompañamiento a la inserción que garantice el éxito de la misma y modele a la persona en el propio puesto hasta que se adapte y consiga hacerlo de manera autónoma.*
- Recursos materiales:
 - » *Despacho u oficina para atender a las personas.*
 - » *Medios informáticos y material de oficina necesario.*
- Todos los apoyos necesarios (personal, productos de apoyo) para facilitar la comunicación y comprensión de la persona.

¿Se puede acceder a ayudas públicas para desarrollar estos servicios?

- En las distintas comunidades autónomas se dispone de ayudas públicas de los departamentos o áreas de Empleo para financiar servicios especializados de orientación laboral, así como de normativa específica sobre los requisitos necesarios para colaborar con la Administración en la prestación de servicios de orientación laboral.
- Puedes dirigirte para preguntar sobre estas ayudas y las condiciones necesarias para acceder a las mismas en la respectiva Consejería o Departamento de Empleo, o en el respectivo Servicio Público de Empleo.

Recomendaciones:

SOBRE EL EQUIPO PROFESIONAL

- Disponer de un equipo profesional que, además de poseer la titulación y formación requerida, crea en lo que está haciendo, crea en que cada persona con expectativas laborales puede trabajar y que se sienta acompañada en todo momento, siendo un referente al que acudir. Con perfil comercial, que conozca muy bien, tanto las necesidades de las personas para las que hay que encontrar trabajo, como del mercado y de los puestos de trabajo.
- Es fundamental la coordinación con otros profesionales que atienden a la persona tanto de dentro de la entidad como de fuera: fisioterapeutas, psicólogos, educadores de referencia...
- El profesional que realice la prospección debe conocer las ventajas fiscales, conocimientos básicos de contratación, debe tener un conocimiento del funcionamiento de la entidad y de todos los servicios, actividades que realiza.

SOBRE EL PERFIL DE LAS PERSONAS

DESTINATARIAS DEL SERVICIO

- Deben ser demandantes de empleo con su tarjeta tramitada, así demuestran su intencionalidad de buscar empleo y de dejarse asesorar por profesionales.
- Deben adquirir el compromiso por trabajar conjuntamente con el equipo profesional para conseguir el objetivo que se establezca.

SOBRE LAS FAMILIAS:

- Informar sobre la intención de su familiar y conseguir también su compromiso de apoyo, siempre que la persona lo desee.

PARA VALORAR EL PERFIL DE LA PERSONA:

- Disponer de un modelo de entrevista de diagnóstico, para evaluar y ver qué apoyos van a ser necesarios. Puede ser interesante para ello la herramienta Valorando Capacidades (CIF Empleo).
- Tener recogidas las formaciones adaptadas que existen a nivel nacional, certificados de profesionalidad, etc...
- Contar, por un lado, con un inventario de puestos de trabajo, con una buena descripción de las exigencias y niveles de competencia y, por otro lado, acompañar y orientar a personas usuarias en la elaboración de su perfil individualizado, desde el que pueda obtener un punto de partida, plantear los objetivos a los que quiere llegar y planificar el itinerario para lograr dichos objetivos.
- Realizar un análisis exhaustivo de las capacidades de las personas con el fin de buscar el trabajo adecuado a sus características.

PARA REALIZAR LA PROSPECCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:

- Identificar las posibilidades de empleo o actividad dentro de ASPACE:
 - » *Identificar servicios o productos que podrían desarrollarse desde las entidades de ASPACE que aporten algún valor añadido o innovación en el mercado.*
 - » *Identificar qué puestos de trabajo de la entidad podrían ofrecerse a estas personas.*
 - » *Detectar actividades subcontratadas para analizar la posibilidad de realizar el servicio directamente desde la entidad.*
 - » *Buscar actividades que no tiendan a deslocalizarse. Apostar por productos propios.*
 - » *Sector servicios como modo de ser visibles a la sociedad.*

- Identificar las posibilidades del mercado para identificar posibles “nichos de negocio” que pudieran cubrirse con servicios o productos de ASPACE. Analizar la oferta actual de servicios y productos en la zona para detectar oportunidades.
- Una vez detectados los posibles puestos de trabajo susceptibles de ser cubiertos por las personas con parálisis cerebral que se encuentran en nuestra entidad, realizar una búsqueda de empresas de la zona y conseguir una entrevista para poder presentar el programa.
- Tener un contacto de referencia como puedan ser las propias familias o socios de nuestra entidad que hagan de “embajadores” para conectar con la empresa. También se puede partir de empresas que ya colaboran de alguna forma en otras actividades de la asociación.
- Informarse de la actividad de cada empresa: a qué se dedica la empresa, los puestos de trabajo, las tareas de cada puesto, si está sensibilizada con la discapacidad, si dispone de algún desarrollo en Responsabilidad Social (indagar por la web, redes sociales, etc.)
- Establecer un registro de contactos que vamos estableciendo ya sea telefónicamente o mediante correo. En ocasiones se tarda meses en poder establecer una cita con ellos y comenzar una relación.
- Establecer vínculos con agrupaciones empresariales, firmar colaboraciones con ellas y participar en eventos de índole empresarial. Animar a este tipo de entidades a que participen de los eventos de nuestras asociaciones.

¿Qué aportación diferencial de valor podemos aportar las entidades de ASPACE con respecto a otros servicios de orientación laboral?

- Desarrollamos un acompañamiento individualizado, continuo, acompañando a la persona y perseverando con ella.
- Aportamos respuestas a la complejidad de personas con grandes necesidades de apoyo en ámbitos diversos (pluridiscapacidad).
- Trabajamos con cada persona: adaptar cada curso, acompañar a la persona, que los recursos formativos y las empresas entiendan sus necesidades, pero, sobre todo, sus fortalezas, capacidades y potencialidades.

Testimonio en primera persona:

“Este servicio me ha ayudado mucho a nivel profesional y personal, ya que este año he conseguido entrar en unas prácticas remuneradas para ampliar mi currículum. Estoy muy agradecida a las orientadoras porque el mercado laboral está muy difícil para las personas con discapacidad, y ellas nos informan de ofertas y cursos para que podamos con el tiempo conseguir un empleo”

María Regla.
UPACESUR.



“El servicio de empleo me está ayudando a aprender qué tipo de trabajo puedo realizar, a ser autónomo e independiente tanto a nivel físico y, en un futuro, a nivel económico, social y personal. Tengo diferentes capacidades que el resto de personas, de las que se puede beneficiar una empresa. Soy constante, amable, apporto felicidad y esfuerzo.”

Mariano Méndez.
ASPACE Granada.



“Considero que es necesario contar con el Servicio de Orientación de ASPACE, ya que es un servicio especializado en personas con discapacidad. Me ha aportado conocimiento en el acceso al mercado de trabajo, formación y mejora de las habilidades para buscar empleo.”

Antonio Gómez.
AMAPPACE Málaga.

DIFICULTADES Y RESISTENCIAS QUE PODEMOS ENCONTRAR	RECOMENDACIONES PARA SUPERARLAS
Escasa formación de la persona o formación no adecuada a la demanda real de las empresas.	<p>Ver cómo desarrollar en la propia entidad la formación, o derivar a otras entidades formativas.</p> <p>Coordinarse con Educación para que la oferta educativa esté conectada con las posibilidades reales del mercado laboral.</p>
Déficit en adaptaciones y apoyos específicos a sus necesidades	<p>Que tengan los apoyos necesarios para todo el proceso formativo, tanto económicos como de acompañamiento.</p> <p>Adaptaciones de contenidos, técnicos, ritmos, utilización de nuevas tecnologías...</p>
Dificultades de muchas personas de nuestro colectivo con trabajos que requieran de mucho esfuerzo físico.	<p>Buscar puestos de trabajo adaptados a las capacidades de las personas.</p>
Olvidar a las personas que residen en entornos rurales.	<p>Abordar el entorno rural como ámbito que puede generar oportunidades, en el que hay que cubrir muchas necesidades</p> <p>Plantearse la itinerancia del dispositivo de apoyo para llegar a estas personas.</p> <p>Analizar las posibilidades de empleo en todas las zonas (no sólo las urbanas).</p>
<p>Recibir fondos públicos implica muchos requisitos y te pone limitaciones.</p> <p>A veces se obliga a atender a otras discapacidades, hay que conseguir resultados.</p>	<p>Contacto continuo con las Administraciones, visibilizar las dificultades del colectivo.</p>
Situaciones de “sobreformación” de las personas usuarias, sin opciones reales de incorporación en el mercado laboral.	<p>Realizar una orientación realista considerando los puestos de trabajo disponibles. Fomentar el acceso de la persona a prácticas, formación dual, etc...</p>
Suelen ser proyectos a largo plazo, que dependen de financiaciones públicas o privadas inestables generalmente.	<p>Empezar con proyectos más concretos, no demasiado ambiciosos.</p> <p>Iniciar el programa con fondos públicos, valorar al término de la financiación si merece la pena su mantenimiento con fondos propios en función de los resultados obtenidos.</p>

Se trata de uno de los servicios fundamentales de los que deben disponer las entidades de ASPACE, ya que vertebran y dan sentido a todos los demás. Los resultados obtenidos sirven como sinergia para que otras personas que no se habían planteado el acceso al mundo laboral lo hagan y lo que puede ser curiosidad se transforme en un empleo ya sea protegido o en empresa ordinaria.

Se trata de un servicio fundamental, como paso previo a desarrollar servicios o apoyos en otras modalidades (servicios prelaborales, formativos, talleres, centros ocupacionales, centros especiales de empleo, empleo con apoyo, etc...).

Los apoyos que se desarrollan siempre son individualizados. Se basan siempre en las expectativas y metas de cada persona, evolucionando continuamente y detectando todas las posibles oportunidades y puestos de trabajo que se puedan adaptar a ella.

Muchas personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines no disponen de un servicio especializado de orientación y apoyo a su itinerario sociolaboral. Son atendidas por entidades que desarrollan servicios de apoyo general a personas con discapacidad, que no tienen en cuenta la especificidad de los apoyos que necesita nuestro colectivo.

No supone una gran inversión en recursos, siendo preciso disponer del orientador/a laboral que, en muchos casos también puede desarrollar las tareas de prospección. Lo idea es que se trate de una persona que conozca muy bien a las personas y los puestos de trabajo, para reconocer aquéllos que se pueden adaptar a las necesidades de las personas atendidas.

Podría desarrollarse a través de los recursos del centro ocupacional.

3.1.3. COLABORACIÓN EN EL ÁMBITO EDUCATIVO Y DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO



Definición:

- Servicios diversos de formación para mejorar las competencias y los conocimientos de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, favoreciendo así su empleabilidad.

Modalidades dentro del Sistema (Educación y Formación para el Empleo):

Existen modalidades de formación reglada y no reglada.

FORMACIÓN REGLADA:

- Depende del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y del Departamento o Consejería de Educación de las comunidades autónomas.
- Comprende el conjunto de enseñanzas que se encuentran dentro del sistema educativo español que se imparten (de forma presencial, a distancia o mixta).
- Se imparte en centros públicos o privados de enseñanza, colegios e institutos, universidades, academias oficiales de formación, etc.

- El alumnado obtiene un título oficial con validez académica.
- El sistema educativo español se compone de las siguientes enseñanzas regladas:

- » *Educación Infantil.*
- » *Educación Primaria o EBO.*
- » *Educación Secundaria Obligatoria o Transición a la Vida Adulta.*
- » *Formación Profesional, Básica y Dual.*
- » *Formación Universitaria.*
- » *Enseñanzas de Régimen Especial.*
- » *Enseñanzas de Régimen Especial (Artísticas e Idiomas).*

FORMACIÓN NO REGLADA PARA EL EMPLEO:

- Está vinculada al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del Servicio Público de Empleo (SEPE) y las Consejerías o Departamentos de Empleo de las comunidades autónomas.
- Tiene la misión de formar y capacitar a las personas para el trabajo y actualizar sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida profesional.

- Es formación externa al sistema educativo.
- La titulación que se consigue no siempre es oficial, pero tiene validez curricular.
- Engloba todas las acciones tales como cursos y seminarios diversos.
- Se centra en aquellas capacidades demandadas en un puesto de trabajo.
- Se imparte a través de confederaciones, federaciones y asociaciones empresariales, colegios profesionales, fundaciones, sindicatos, academias formativas, escuelas privadas de formación, entidades privadas, etc...
- En los casos en los que se obtiene titulación oficial (certificados de profesionalidad, por ejemplo) sólo se puede impartir por entidades o centros educativos acreditados al respecto por parte de la correspondiente Administración.
- Tipos de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo:
 - » *Formación programada por las empresas para sus trabajadores.*
 - » *Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados.*
 - » *Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados.*
- Los certificados de profesionalidad:
 - » *Son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo, y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.*
 - » *Un certificado de profesionalidad configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales*

identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral.

» *Tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, siendo expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las comunidades autónomas.*

» *Se pueden obtener:*

1. *Realizando cursos que respondan a los contenidos de certificados de profesionalidad impartidos por centros acreditados (en modalidad reglada de formación profesional o en otras modalidades no regladas de formación)*
2. *A través del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales pueden obtenerse, igualmente, acreditaciones de las unidades de competencia en las que se haya demostrado la competencia profesional.*

CÓMO PUEDEN INTERVENIR LAS ENTIDADES DE ASPACE:

EN FORMACIÓN REGLADA:

- Colaboración directa con el sistema de educación apoyando en distintas modalidades de respuesta y escolarización para las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en las distintas etapas (Educación Infantil, Educación Básica Obligatoria, y Transición a la Vida Adulta):
 - » *Escolarización completa en centro específico.*
 - » *Escolarización combinada.*
 - » *Escolarización completa en centros ordinarios.*

En principio este es un servicio que ya desarrollan entidades de ASPACE que disponen de centros de educación especial.

- Apoyo a las Administraciones Públicas para realizar una mejor orientación en las enseñanzas regladas (en particular Formación Profesional) para que se trabaje en una mejor correspondencia entre los perfiles (capacidades y necesidades) de las personas y los puestos de trabajo en los que tienen más opciones de acceso y desarrollo, así como para una adecuada orientación a la persona.

En particular, favoreciendo su acceso a fórmulas de Formación Profesional Dual, que combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. Se caracterizan por realizarse en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa, con un número de horas o días de estancia de duración variable entre el centro de trabajo y el centro educativo. Su objetivo es que la empresa y el centro de formación profesional estrechen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción laboral del alumnado.

Pueden ser contenidos de apoyo que se podría incluir, en su caso, en los servicios de orientación laboral.

En todo caso los Servicios de Información y los servicios de orientación deben conocer esta oferta formativa disponible para realizar una adecuada orientación a sus personas atendidas.

EN FORMACIÓN NO REGLADA:

- Desarrollo directo de cualquier tipo de acción formativa (sobre la que se haya detectado un particular interés o necesidad por parte de las personas atendidas). Se puede plantear con un alcance individualizado, en pequeños grupos, en grupos más amplios (en función de las necesidades detectadas).

- Homologarse o acreditarse en la respectiva comunidad autónoma como centro de formación para impartir formación con certificación de profesionalidad. En este caso:

» Es necesario acreditarse de acuerdo con el procedimiento que establezca cada Administración, cumplimiento los requisitos que la normativa establezca en cada caso.

» Se puede acceder a ayudas públicas para el desarrollo de esta formación por parte de las entidades acreditadas para ello.

- Colaborar con otros centros formativos acreditados para que implementen una formación adecuada y adaptada a las necesidades de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines.
- Colaborar con los centros de formación para la adaptación de las enseñanzas a la persona con parálisis cerebral, adaptaciones en los métodos de evaluación, sistemas de comunicación, etc...

Pueden ser contenidos de apoyo que se podría incluir, en su caso, en los servicios de orientación laboral.

En todo caso los servicios de información y los servicios de orientación deben conocer esta oferta formativa disponible para realizar una adecuada orientación a sus personas atendidas.

Recursos necesarios:

- Los recursos de personal y materiales pueden ser muy variados y diversos en función de las modalidades de apoyo que se desarrollen.

- La impartición directa de formación requiere, en cualquier caso, un importante destino de recursos, así como disposición de infraestructuras, espacios y dispositivos (siempre accesibles) que lo permitan.

Cualquier opción formativa debe perseguir la máxima relación y posibilidad de prácticas de las personas en las empresas.

La impartición directa de formación es una opción que puede plantear más dificultades de recursos y requiere contar con alto apoyo institucional.



Testimonio en primera persona:



“En el año 2013 inicié un curso de inserción sociolaboral en la universidad de dos años, del que me informaron desde el Servicio de Empleo con Apoyo de ASTRA-PACE. Al finalizar el curso obtuve un título propio de la universidad. Y al poco tiempo me hicieron un contrato de un año. El primer año para mí fue una sorpresa, fue un año de aprendizaje y de conocer a mis compañeros. ... El día que me hicieron fijo fue de gran alegría, para mí, para mi familia y mis compañeros.”

Ramón Urrutia.
Trabaja como Auxiliar de servicios.

“He participado en el servicio de empleo de la Federación ASPACE. Gracias a ello he podido hacer un curso del INEM, que sin su apoyo sería difícil.”

Alberto Pardo.
ASPACE Galicia.

3.1.4. TALLER PRELABORAL/CENTRO OCUPACIONAL



Definición:

- Servicios dirigidos a favorecer la participación activa de las personas usuarias en la vida social, a través de programas de desarrollo personal que giran en torno a la actividad formativa, prelaboral y productiva con el fin de favorecer su autonomía, autodeterminación y participación, así como aprendizajes que les permitan su acceso a oportunidades de empleo, cuando resulte posible. Utiliza la actividad productiva como herramienta para el aprendizaje de estrategias, habilidades y el desarrollo de capacidades y competencias, facilitando el desarrollo sociolaboral de estas personas.
- Se concibe como un servicio alternativo, previo a la actividad laboral productiva (si así lo considera la persona en el recorrido que le gustaría realizar).

Requisitos:

- Equipo profesional. Perfiles recomendados:
 - » *Profesionales de apoyo en producción (taller): recomendable personal técnico cualificado.*
 - » *Terapeuta ocupacional.*
 - » *Cuidador/a.*

• Recursos materiales:

» *Se requiere de recursos de infraestructura, dispositivos de apoyo, maquinaria u otras herramientas en función del ámbito o ámbitos de producción o servicio que se desarrollen.*

• Otras prestaciones que comprende (o puede comprender):

- » *Transporte adaptado.*
- » *Comedor.*
- » *Gratificación a las personas usuarias.*

• Otras consideraciones:

» *Suele ser un servicio gratuito para las personas usuarias y se suele prever algún tipo de gratificación económica para compensar los costes de transporte y de comedor que, en su caso, le puedan ocasionar a la persona, así como el reconocimiento al esfuerzo y tarea realizada.*

¿Se puede acceder a ayudas públicas para desarrollar estos servicios?

- En muchas comunidades autónomas los centros o servicios ocupacionales son servicios de sus sistemas de servicios sociales. Si además tienen el reconocimiento de servicios garantizados por la respectiva normativa (generalmente las respectivas Leyes de Servicios Sociales, normativa de acreditación de servicios o carteras de servicios) son servicios de responsabilidad pública.
- En función de la modalidad de colaboración público-privada en la gestión de servicios del Sistema de Servicios Sociales, cabe la posibilidad de acceder a apoyo público en la financiación de estos servicios: a través de concertación social, convenios u otras fórmulas, según lo que se establezca en la respectiva comunidad autónoma.

Recomendaciones:

- Recomendamos valorar la viabilidad de desarrollar el centro ocupacional, para cubrir servicios a las propias entidades de ASpace: limpieza, mantenimiento, recepción, comunicación (analizar las subcontrataciones que tiene la entidad, ver qué tareas podrían facilitar ocupación que les aporte aprendizajes).
- Analizar qué posibles productos o servicios se podrían ofrecer a entidades o empresas del entorno: productos artesanos, artísticos, manualidades, etc...
- Favorecer que las actividades tengan capacidad para que las personas desarrollen aprendizajes, habilidades y destrezas conectadas con puestos de trabajo de centros especiales de empleo, o empresa ordinaria en el mercado laboral de su entorno.

¿Qué aportación diferencial de valor podemos aportar las entidades de ASpace?

- Atención especializada a los casos de grandes necesidades apoyo que implica una atención más especializada y que los técnicos de ASpace saben ofrecer.

Testimonio en primera persona:



“No fue tarea fácil, ya que el proceso implicaba en primer lugar proponer a gerencia este nuevo servicio, una vez que gerencia lo vio factible concertamos reunión con nuestra Junta Directiva, a la cual presentamos el proyecto, y finalmente a coordinadores para incluir en horarios este servicio... nos sentimos en la obligación como equipo técnico de proponer la creación de un centro ocupacional que cubriera la atención a un colectivo en riesgo de exclusión social y aislamiento.”

Estela Guedejo.
Coordinadora Educativa (ASpaceBA).

DIFICULTADES Y RESISTENCIAS QUE PODEMOS ENCONTRAR	RECOMENDACIONES PARA SUPERARLAS
<p>Miedo o incertidumbre a dar el paso al empleo ordinario y protegido, por pensar que si van a centro ocupacional, posteriormente tienen que pasar obligatoriamente a centro especial de empleo.</p>	<p>Es la persona quien tiene siempre que decidir qué recorrido desea realizar en este ámbito.</p> <p>Hay que acompañar a la persona y a su entorno en este recorrido.</p>
<p>A veces no están claras las diferencias entre actividades de centro de día y centro ocupacional.</p>	<p>Tener claro y trasladar de forma adecuada los objetivos del centro de día y los objetivos del centro ocupacional. Es recomendable una separación física de ambos tipos de servicios.</p>
<p>Determinar la ocupación sobre la que pueden trabajar nuestras personas. A veces el abanico de actividades es reducido</p>	<p>Siempre se debe procurar la adaptación de los puestos a cada persona.</p> <p>No olvidar que el centro ocupacional tiene que priorizar los objetivos de desarrollo y aprendizaje de la persona.</p>

La implementación de servicios ocupacionales se recomienda como paso previo para Centro Especial de Empleo o empleo con apoyo.

Se convierte en un recurso o medio que permite a las personas usuarias adquirir habilidades laborales y sociales. Posibilita aprendizajes diversos: autonomía personal, relaciones interpersonales, habilidades laborales, etc...

Puede ser un desarrollo específico para personas en centro de día, diversificando inicialmente el contenido de las actividades, para posteriormente plantearse un desarrollo específico con centro ocupacional o taller prelaboral.

3.1.5. CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO Y ENCLAVE LABORAL



Definición:

- Los Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE) de iniciativa social vinculados a entidades de ASpace, tienen como misión promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral, adecuando las actividades a las características individuales de cada persona, en orden a favorecer su integración personal y social, y facilitar en su caso la posterior integración en el mercado ordinario de trabajo.
- Una modalidad específica de desarrollo de los CEE son los enclaves laborales: constituyen el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un CEE para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Requisitos:

- Equipo profesional. Perfiles recomendados:
 - » *Personal adecuado para el acompañamiento y apoyo a las personas.*

» *Encargados/as o monitores/as de apoyo a la producción (dependiente del tipo de producción o servicio que se desarrolle).*

- Recursos materiales:

» *Los recursos de infraestructura, dispositivos de apoyo, maquinaria u otras herramientas dependerán del ámbito o ámbitos de producción o servicios que se desarrollen.*

¿Se puede acceder a ayudas públicas para desarrollar estos servicios?

- Los respectivos Departamentos o Consejerías de Empleo o Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas publican anualmente las ayudas públicas o subvenciones para la actividad de los centros especiales de empleo del respectivo territorio, en desarrollo de la normativa estatal:

» *Ayudas para financiar proyectos generadores de empleo.*

» *Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE.*

» *Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.*

- Tener en cuenta que la normativa sobre contratación pública prevé reservas específicas de contratación para CEE de iniciativa social.

Recomendaciones:

- En principio no se recomienda abordar esta modalidad de empleo, hasta que no se haya hecho un recorrido previo en otros servicios sociolaborales (orientación, formación, centro ocupacional, etc...)
- Apostar por la diversificación con producto propio, huir de la subcontratación (aunque en ocasiones sea difícil), generar productos y servicios diferenciados, que aporten un valor propio.
- Analizar la viabilidad con servicios a las entidades (las propias entidades generan empleos: limpieza, mantenimiento, recepción, qué subcontrataciones tenemos, etc...)
- No perder nunca de vista a las personas con parálisis cerebral. Aunque la necesidad de sostenibilidad del CEE conlleve la necesidad de incorporar a otras personas con discapacidad para mantener las exigencias de producción, nunca se debe perder de vista dar oportunidades laborales a nuestro colectivo, vigilando el sentido del crecimiento de la entidad.

Aspectos que se deben tener en cuenta:

- En el caso del CEE estamos hablando de activar una línea de negocio, por lo que es particularmente necesario identificar y sopesar los aspectos de viabilidad y riesgo que conlleva.
- Supone la contratación directa de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad. Hay que tener en cuenta el convenio laboral que se vaya a aplicar.
- Realizar un análisis de viabilidad de cada posible servicio o línea de actividad, que nos

permita valorar arrancar con las alternativas más viables o seguras (ofrecer tranquilidad a la organización).

- Explorar vías de financiación que involucren el compromiso de clientes. Por ejemplo, alianzas con clientes para la adquisición de maquinaria y su pago con servicios o productos que podamos generar que les resulten de utilidad o les aporten valor.
- Explorar otras vías: leasing y renting como forma de pago, bonus por objetivos, etc...
- En el caso de los proyectos más complejos o que requieran mayor inversión, elaborar un plan de negocio que tenga en cuenta:

» *La idea de negocio.*

» *El factor tiempo, que sea el adecuado.*

» **Ventajas competitivas:** *definir en qué se es mejor.*

» **Mercado objeto:** *a quién vamos a vender.*

» **DAFO anual** (*Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades*).

» **Investigación del mercado:** *competidores, distribución, etc...*

» **Marketing:** *política de precios, publicidad y promoción, distribución, imagen del negocio.*

» **Crecimiento:** *hasta dónde y cómo.*

» *Localización geográfica.*

» *Instalaciones.*

» **Organización:** *retribuciones, equipos, políticas, asesoría jurídica, personas clave.*

» **Diagrama de Gantt con los proyectos a desarrollar.**

» **Plan financiero:** *pérdidas y ganancias, balance anual y proyección del futuro, márgenes comerciales, costos fijos, variables y semivariables, flujo de caja, inversiones y retornos.*

» *Plan de formación.*

» *Tener en cuenta los retos de la nueva industria 4.0.*

- Es imprescindible disponer de plan de gestión de la calidad y sistemas de acreditación de calidad con auditorías externas.
- Como forma de acotar el impacto de los riesgos se debe valorar la personalidad jurídica de la entidad a través de la que gestionar el CEE. Generalmente se debe constituir una entidad diferenciada (vinculada a la entidad de ASPACE, pero con personalidad jurídica, estatutos, CIF, etc... diferenciados). Puede ser una fundación o una sociedad limitada de iniciativa social.

¿Qué aportación diferencial de valor podemos aportar las entidades de ASPACE?

- Los CEE de las entidades de ASPACE dan empleo a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines, adaptando los puestos de trabajo a sus necesidades en ámbitos diversos (pluridiscapacidad), y con apoyos necesarios para responder a sus altas necesidades de apoyo.
- Todos los CEE de las entidades de ASPACE son centros especiales de empleo de iniciativa social.

Testimonio en primera persona:

“Este servicio de empleo me está proporcionando la primera experiencia laboral, un modo de ganarme la vida y realización personal. Las entidades ASPACE deberían crear, si no lo tienen ya, el Servicio de Orientación e Integración Laboral (SOFIL) para potenciar la orientación y formación de las personas con parálisis cerebral. Por otro lado, buscar alternativas de empleo para las personas con parálisis cerebral ya sean centros ocupacionales o centros especiales de empleo.”

Carlos Paredes.
Trabajador del CEE (ASPACE Navarra).



“Para muchas de las personas con discapacidad, el Centro Especial de Empleo, es la única opción de que puedan trabajar, ya que las empresas ordinarias son muy reacias a contratar a este colectivo o no están dispuestas a gastar recursos en adaptar puestos de trabajo para que una persona con discapacidad trabaje con ellos. También animaría a otras entidades de ASPACE, a que trabajarán para incorporar a personas con parálisis cerebral en empresas ordinarias. Creo que la satisfacción personal de conseguir que uno de tus usuarios trabaje, es muy grande”

Patricia Albisu.
Trabajadora CEE (ASPACE Navarra).

DIFICULTADES Y RESISTENCIAS QUE PODEMOS ENCONTRAR	RECOMENDACIONES PARA SUPERARLAS
Estudios de viabilidad, organización, comercialización y demás labores de asesoramiento en gestión empresarial.	Subvención a la asistencia técnica, hasta el 50%.
Fuerte inversión inicial.	Ayudas para inversiones en activos fijos e intereses de préstamos, hasta el 90%.
Incorporación personal de dirección y expertos técnicos de alta cualificación.	Ayudas a la contratación de gerente o expertos técnicos, ayuda del 100% durante el primer año, 80% en el segundo y 70% en el tercero.
Coste de las contrataciones de personal con discapacidad.	Subvención de costes salariales, hasta el 55% del SMI y bonificación del 100% en cuotas a la Seguridad Social.
Adaptación de puestos y eliminación de barreras arquitectónicas.	Ayudas de hasta 1.800€/puesto.
Bajos niveles de productividad y rentabilidad, con resultado de pérdidas.	Ayudas destinadas al saneamiento financiero, hasta el 50% del saldo negativo.
Situaciones de desequilibrio presupuestario, Gastos>Ingresos durante 2 ejercicios consecutivos.	Ayuda de hasta el 50% del saldo presupuestario negativo.
Que el empleo en los CEE se entienda como un servicio finalista y no como un paso previo al empleo ordinario.	El CEE debe mantener un contacto continuo con el tejido empresarial de la zona. De esta manera se crearán sinergias que favorezcan el paso de los trabajadores del CEE a la empresa ordinaria.
Retos de la industria 4.0: puestos de trabajo cada vez más digitalizados o sustituidos por máquinas.	Analizar y visibilizar nuestra aportación de valor en productos y servicios, así como el retorno económico y social que generamos.

La implementación de CEE comporta un desarrollo de negocio específico.

Lo recomendamos como último paso tras haber realizado un recorrido previo en otros servicios sociolaborales.

3.1.6. EMPLEO CON APOYO



Definición:

- Servicio que comprende el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo. Tiene por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral, en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores y trabajadoras, que desempeñan puestos equivalentes.

Requisitos:

- Equipo profesional. Perfiles recomendados:
 - » *Orientador/a preparador/a experto/a en negocios o asesoramiento de servicios especializados.*
- Recursos materiales:
 - » *Despacho diferenciado, ordenador, teléfono móvil (debido a que los preparadores laborales están en continuo desplazamiento).*
 - » *Vehículo disponible para los desplazamientos a las empresas.*

¿Se puede acceder a ayudas públicas o privadas para desarrollar estos servicios?

- Los respectivos Departamentos o Consejerías de Empleo o Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas publican las ayudas públicas o subvenciones para apoyar a las entidades que desarrollan servicios de empleo con apoyo.
- Existen entidades privadas (obras sociales de entidades financieras, por ejemplo) que ofrecen ayudas para este tipo de programas.

Recomendaciones:

- Es fundamental establecer una relación de confianza y colaboración con la empresa.
- Es primordial el papel del preparador laboral. De su trabajo y actitud depende en buena medida la adecuada adaptación del trabajador o trabajadora a su puesto.
- Búsqueda de apoyos naturales en la empresa.
- Las prácticas con compromiso de contratación, como paso previo al empleo.

- Una vez lograda la inserción en el puesto, es necesario el seguimiento del trabajador o trabajadora, tanto en el puesto de trabajo, como fuera del mismo.
- A veces no es posible el empleo con apoyo en el puesto de trabajo, pero resulta necesario mantener el apoyo y un seguimiento del trabajador o trabajadora. En este caso, se puede intentar realizar fuera del puesto del puesto.
- La empresa como principal herramienta de trabajo. Cuidar y mimar el trato con ellas.

¿Qué aportación diferencial de valor podemos aportar las entidades de ASPACE?

- Trabajamos todo el entorno de la persona que se inserta, no solo la acompañamos en su puesto, sino que atendemos a todas las variables que intervienen o le pueden afectar: transporte hasta el puesto de trabajo, accesibilidad del entorno, asesoramiento a la empresa sobre adaptaciones del puesto, asesoramiento a la empresa sobre ayudas para la contratación de personas con discapacidad, etc...
- La figura del preparador o preparadora laboral, con conocimiento especializado del colectivo y adaptaciones de los puestos.

Testimonio en primera persona:

“Nuestra labor es facilitar el camino, dar las herramientas para crear el sendero que al final caminarán solos, sabiendo que siempre tendrán “nuestro comodín”.

Tener un servicio de empleo con apoyo aporta visibilidad a la entidad y normalización de cara a la sociedad. Al final, las empresas son el eje primordial de este servicio, a través de las políticas

de Responsabilidad Social Corporativa, las empresas nos ayudan tanto económicamente como en prestaciones de servicios, nos nutrimos mutuamente.”

Salvador Marín y Beatriz Ruiz.
Técnicos del Servicio de Empleo con Apoyo de ASTRAPACE.

“La experiencia de contar con un servicio de Empleo con Apoyo en ASTRAPACE durante ya cerca de 20 años viene siendo muy positiva y gratificante. Está ayudando a cumplir los objetivos del plan de vida las personas con parálisis cerebral que forman parte de nuestra entidad. Tanto la formación, como las prácticas formativas y el empleo contribuyen a la autonomía e independencia de cada una de las personas.

En nuestro caso, el Servicio de Empleo con Apoyo se creó en un primer momento para cubrir unas necesidades de las personas con parálisis cerebral, y después se tramitó con la administración regional. Es complejo a nivel técnico en cuanto a mantener las exigencias que marca la Administración, contando con que esto es solo una parte del trabajo, es imprescindible porque es la justificación económica, pero no es la más importante, puesto que el seguimiento, acompañamiento y adaptación de los puestos de trabajo, llevan consigo mucho tiempo, pero es lo que mantiene la calidad del servicio.”

M^a Dolores Rico Mira.
Directora General de ASTRAPACE.

DIFICULTADES Y RESISTENCIAS QUE PODEMOS ENCONTRAR	OBTENER BUENA INFORMACIÓN PREVIA DE LA EMPRESA Y SU LABOR SOCIAL.
Desconocimiento de las empresas sobre las personas con parálisis cerebral y de los servicios que ofrecemos las entidades ASpace	Preparar material y un buen discurso adaptándose a cada empresa
Negativa de la empresa a la presencia en el puesto del preparador laboral. Algunas empresas lo ven como un elemento distorsionador	Trabajar con el empleado desde fuera del puesto. Implicar a otros compañeros o compañeras, especialmente en atender sus necesidades vitales (acompañamiento al baño, al almuerzo...). Apoyar en la búsqueda de soluciones.
Que el resto de la plantilla no perciban a la persona con parálisis cerebral como un compañero más.	Incidir y trabajar en las relaciones con los compañeros y las compañeras.
Que el trabajador o trabajadora no consiga una alta autonomía en las tareas del puesto.	Esto depende de una buena valoración de la adecuación entre las exigencias del puesto y las capacidades de la persona empleada. A veces será necesaria una reformulación de las tareas

El empleo con apoyo es una fórmula óptima para favorecer que las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines accedan al empleo ordinario y pasen a formar parte de la sociedad como personas activas y productivas.

3.1.7. APOYO PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO



Definición:

Servicios de apoyo para facilitar el acceso de las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines al empleo público:

- Información sobre las convocatorias.
- Orientación sobre cómo se tienen que preparar.
- Desarrollar formación para su preparación.
- Adaptar los materiales de estudio: accesibilidad cognitiva.
- Incidir en la respectiva Administración que convoca la oferta de empleo público, para la adaptación de las pruebas.

Requisitos:

- Equipo profesional. Perfiles recomendados:
 - » *Orientador/a laboral.*
 - » *Formador/a.*
- Recursos materiales:
 - » *Aula de formación.*
 - » *Material didáctico. En el caso de los puestos reservados para personas con discapacidad intelectual, con carácter general, las mismas administraciones publican el temario.*

¿Se puede acceder a ayudas públicas para desarrollar estos servicios?

- En las diferentes comunidades autónomas y a nivel autonómico o local, hay diversas convocatorias de subvenciones para llevar a cabo formación para el empleo. En estas convocatorias se podrían enmarcar las actuaciones de formación para apoyar el acceso al empleo público.

Recomendaciones:

- La individualización y adaptación a las características y necesidades de cada persona.

¿Qué aportación diferencial de valor podemos aportar las entidades de ASpace?

- No solo abordamos las clases de formación en las que se imparte el temario.
- Trabajamos con cada persona, acompañándolos en todos los hitos del proceso: desde que se publica la convocatoria, explicamos a cada persona las plazas que se convocan, los requisitos, el temario, lugar de realización del examen, etc... Resolvemos todas las dudas que les puedan surgir, ayudamos en la

complimentación y entrega de la solicitud, les acompañamos a los exámenes y contactamos con las administraciones para asegurar la adaptación de las pruebas.

Testimonio en primera persona



“Me propusieron que me presentara a las oposiciones de auxiliar administrativo de la Junta de Andalucía, para personas con discapacidad intelectual. A partir de ahí empezó una época importante de estudio para mí.

Entre medias el servicio de Andalucía Orienta ASPACE me avisó a mediados de marzo que habían salido unas oposiciones para el Estado de unas plazas para ayudante de gestión y servicios comunes (ordenanza), para personas con discapacidad intelectual. Y no me lo pensé y me presenté... El 22 de septiembre de 2018 llegó el día de la prueba. Era en Madrid y con una duración de 60 minutos. Una vez finalizado salí orgulloso, había hecho un buen trabajo. Fue como quitarme un peso de encima...

Cuando vi la lista oficial me relajé y me dio mucha alegría ver que el gran esfuerzo que realicé todos estos meses había merecido la pena. Estaba alegre por haber alcanzado mi primer objetivo de mi vida, asegurarme un trabajo, donde me esforzaré y rendiré cada día para demostrar lo mejor de mí. Firmé el contrato el 22 de julio de 2019”

Pepe Roldán.

Auxiliar de Servicios Generales.



“Soy usuario del programa de empleo y formación de ASPACE Galicia. Desde ASPACE me han ayudado tanto a nivel laboral en la búsqueda de empleo, como a nivel formativo, con la preparación de las oposiciones”.

Aaron Ortiz.

Estudiante de oposiciones y usuario del programa de empleo de la Federación ASPACE Galicia.

DIFICULTADES Y RESISTENCIAS QUE PODEMOS ENCONTRAR	RECOMENDACIONES PARA SUPERARLAS
<p>Desmotivación de la persona, en cuanto no superan alguna prueba o la superan, pero no obtienen plaza.</p>	<p>Es importante trabajar con cada persona desde el servicio de orientación las metas a medio y largo plazo.</p>
<p>A veces no se adaptan las pruebas a las dificultades de las personas con parálisis cerebral</p>	<p>Diálogo continuo con las administraciones para que tengan en cuenta a nuestro colectivo a la hora de diseñar los procesos selectivos.</p> <p>Es importante la firma de convenios de colaboración con las distintas administraciones convocantes, para que cuenten con nuestro asesoramiento a la hora de realizar las diferentes convocatorias</p>

El acceso al empleo público es una oportunidad para la inclusión laboral de las personas con parálisis cerebral.

3.1.8. APOYO AL AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO



Definición:

- Apoyo en el conocimiento de las ayudas para el autoempleo y emprendimiento, así como para organizar un “plan de negocio” para que la persona genere su propio empleo sea autónomo o empresa.

Requisitos:

- Equipo profesional. Perfiles recomendados:
 - » *Orientador/a laboral.*
 - » *Preparador/a laboral.*
 - » *Experto/a en negocios o asesoramiento en web especializadas.*
 - » *Mentor/a, tutor/a.*
- Recursos materiales:
 - » *Se pueden aprovechar los mismos que los de los servicios de orientación.*

¿Se puede acceder a ayudas públicas para desarrollar estos servicios?

- En las comunidades autónomas se suele disponer de ayudas directas para las personas con discapacidad que implementan opciones de autoempleo o emprendimiento.

¿Qué aportación diferencial de valor podemos aportar las entidades de ASPACE?

- Individualización de los apoyos a las características y necesidades de cada persona.
- Especialización en el colectivo y las posibilidades de los negocios o ideas sobre los que emprender.

Testimonio en primera persona:

“Al comienzo la dificultad que me encontré fue por la comunicación ya que la parálisis cerebral me afecta al habla, pero poco a poco los clientes se fueron adaptando, llegando a entenderme cada día un poco más.”

Javier Fernandez Martínez.
*Dependiente de Kiosko (Autónomo).
Regentó un kiosko con su pareja durante 4 años.*

DIFICULTADES Y RESISTENCIAS QUE PODEMOS ENCONTRAR	RECOMENDACIONES PARA SUPERARLAS
Déficit generalizado de experiencia en este ámbito entre nuestras entidades.	Buscar referencias de otras entidades donde se desarrollan estos programas (por ejemplo, el proyecto de emprendimiento con apoyo de la Fundación ONCE).

El apoyo al emprendimiento y autoempleo puede ser una línea de actuación a medio/largo plazo, que puede ayudarnos a llegar a más personas con parálisis cerebral que en la actualidad no se acercan a nuestras asociaciones, pero que también requieren disponer de apoyo experto y especializado.

ANEXO

Fuentes de referencia

1. Marco normativo general
2. Servicios de orientación
3. Centros ocupacionales
4. Centros especiales de empleo y enclaves laborales
5. Empleo con apoyo
6. Formación
7. Empleo autónomo y emprendimiento
8. Integración laboral en la empresa ordinaria
9. Empleo público

1. MARCO NORMATIVO GENERAL:

- Art. 35 Constitución Española.
- Arts. 24 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Arts. 35 a 47 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. SERVICIOS DE ORIENTACIÓN

- Arts. 17 y 38 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Desarrollo normativo específico en las comunidades autónomas.

3. CENTROS OCUPACIONALES:

- Art. 52 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Desarrollo normativo específico del Sistema de Servicios Sociales en cada comunidad autónoma: Leyes de servicios sociales, Carteras de servicios sociales, normativa sobre autorización y acreditación de servicios.

4. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y ENCLAVES LABORALES:

- Arts. 43 a 46 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, (B.O.E. 8-VIII-85) por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, (B.O.E. 9-XII-85) por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.
- ORDEN de 16 de octubre de 1998 (B.O.E. 21-XI-98), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- Real Decreto 290/04, de 20 de febrero (BOE 21-II-04, C.E. 7-IV-04), por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Normativa mercantil, fiscal, laboral y de calidad.
- Desarrollos específicos de las ayudas al empleo protegido en cada comunidad autónoma.

5. EMPLEO CON APOYO:

- Art. 41 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 870/07, de 2 de julio (BOE 14-VII-07), por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Desarrollos específicos de las ayudas a los enclaves laborales en cada comunidad autónoma.

6. FORMACIÓN:

- Real Decreto 34/08, de 18 de enero (BOE 31-I-08), por la que se regulan los certificados de profesionalidad.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

7. EMPLEO AUTÓNOMO Y EMPRENDIMIENTO:

- Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- Desarrollo normativo específico en las comunidades autónomas.

8. INTEGRACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ORDINARIA:

- Arts. 40 y 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 364/05, de 8 de abril (BOE 20-IV-05), por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.
- Desarrollo normativo específico en las comunidades autónomas sobre las ayudas a las empresas para la integración laboral de personas con discapacidad.

9. EMPLEO PÚBLICO:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.





#SomosASPACE



Apostando por el empleo en parálisis cerebral

CONFEDERACIÓN ASPACE

C/ General Zabala, 29
28002 Madrid
Tel.: 91 561 40 90

www.aspace.org



@ConfeAspace



/Confederacion.Aspace



@Confeaspace

Colaboran:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL