



Preguntas y respuestas para la contratación de personas con parálisis cerebral

Guía de orientación a empresas



CRÉDITOS

Este documento ha sido elaborado por el Grupo de empleo de Confederación ASPACE durante el año 2021. Sus contenidos pretenden evidenciar la importancia del empleo para el colectivo de hombres y mujeres con parálisis cerebral y otras discapacidades afines y facilitar a aquellas organizaciones empresariales información sobre los beneficios de contratar al colectivo, así como dar respuesta a cualquier duda vinculada al proceso de selección, contratación e incorporación de la persona con parálisis cerebral.

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

Blanca Elizalde Elizalde. ASPACE Navarra.

Paloma García Visairas. ASPACE Rioja.

Sara García. APACE Burgos.

M^a Ángeles Lema Oróns. Federación ASPACE Galicia.

Vanesa Quintana Lavín. ASPACE Cantabria.

Salvador Marín Ortiz. ASTRAPACE Murcia.

COORDINACIÓN:

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

ACOMPañAMIENTO Y CONSULTORÍA:

Yolanda Fillat. Alter Civites

Edita: Confederación ASPACE.

Depósito legal: M-3016-2022

Año: 2021

Fotografías: Aportadas por empresas colaboradoras

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN

2. POR QUÉ LAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL PUEDEN CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE TU NEGOCIO. CONÓCELAS MEJOR

¿LAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL PUEDEN TRABAJAR?

¿QUÉ COMPETENCIAS Y CAPACIDADES TIENEN?

¿CÓMO SE TRATA A UNA PERSONA CON PARÁLISIS CEREBRAL?

¿PUEDE REALIZAR TODO TIPO DE TAREAS?

¿VA A FALTAR MÁS AL TRABAJO POR ENFERMEDAD?

¿QUÉ LE PUEDE APORTAR A TU EMPRESA UN TRABAJADOR O TRABAJADORA CON PARÁLISIS CEREBRAL?

¿QUÉ OBLIGACIONES TIENE MI EMPRESA EN RELACIÓN CON LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

¿A QUÉ AYUDAS PUEDE ACCEDER MI EMPRESA POR CONTRATAR A UNA PERSONA CON PARÁLISIS CEREBRAL?

3. PAUTAS Y RECOMENDACIONES A TENER EN CUENTA PARA SELECCIONAR, ACOGER Y APOYAR A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON PARÁLISIS CEREBRAL

SELECCIÓN

CONTRATACIÓN

ACOGIDA

ADAPTACIÓN DEL PUESTO

APOYO A LA PERSONA EN EL PUESTO DE TRABAJO

PREVENCIÓN DE RIESGOS

FORMACIÓN

SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA

4. EXPERIENCIAS DE EMPRESAS CON LA PARÁLISIS CEREBRAL

ANEXO 1

LISTADO DE ENTIDADES ASPACE QUE OFRECEN SERVICIOS DE EMPLEO

ANEXO 2

PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL, GRANDES NECESIDADES DE APOYO Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

ANEXO 3

RECURSOS PARA CONOCER LA PARÁLISIS CEREBRAL

01

PRESENTACIÓN



Las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines pueden trabajar como cualquier otra persona.

- La parálisis cerebral es una pluridiscapacidad causada por una lesión en el cerebro producida antes de que su desarrollo y maduración sean completos.
- Estas personas pueden presentar una discapacidad física, sensorial o intelectual, en mayor o menor grado.

Además, aportan un valor añadido a las empresas:

- A sus líneas de producción y actividad, pues su ejemplaridad contribuye a mejorar su clima laboral.
- Al cumplimiento de la normativa sobre cuota de reserva de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.
- A la posibilidad de acceder a distintas ayudas públicas que fomentan la contratación de este colectivo.
- A su reputación social e imagen de marca, como empresas comprometidas con la inclusión de la diversidad, de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de las Naciones Unidas.

A pesar de ello, muchas empresas desconocen:

- Las capacidades y potencialidades de estas personas, y todo lo que les pueden aportar.

- Cómo dirigirse o tratar a estas personas.
- Cómo seleccionar, acoger e integrar en su plantilla a estas personas.
- Cómo realizar las adaptaciones del puesto que, en cada caso, puedan requerir.
- Las ayudas públicas a las que pueden acceder por la contratación de estas personas o para adaptar los puestos de trabajo.

A través de esta Guía, el Movimiento Asociativo ASPACE pretende aportar a las empresas:

- Respuestas a las preguntas más frecuentes que suelen hacerse.
- Pautas y orientaciones para facilitarles la selección, acogida y apoyo a estas personas, para su integración en la plantilla, como cualquier otro trabajador o trabajadora.
- Motivos para incorporar a personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines en la empresa, ofreciéndoles la oportunidad de demostrar sus capacidades, aportar a su desarrollo, mejorar el clima laboral y visibilizar el compromiso empresarial por la inclusión de la diversidad.
- Orientaciones para que sepan dónde pueden dirigirse para resolver sus dudas.

EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO ASPACE APUESTA POR EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL Y OTRAS DISCAPACIDADES AFINES EN ENTORNOS LABORALES ABIERTOS, INCLUSIVOS Y ACCESIBLES, PRIORIZANDO SU ACCESO AL EMPLEO ORDINARIO, DE ACUERDO CON EL ART. 27 DE LA CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

02

POR QUÉ LAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL PUEDEN CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE TU NEGOCIO. ¡CONÓCELAS MEJOR!

¿Las personas con parálisis cerebral pueden trabajar?

¿Qué competencias y capacidades tienen?

¿Cómo se trata a una persona con parálisis cerebral?

¿Puede realizar todo tipo de tareas?

¿Va a faltar más al trabajo por enfermedad?

¿Qué le puede aportar a tu empresa un trabajador o trabajadora con parálisis cerebral?

¿LAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL PUEDEN TRABAJAR?

El empleo es un ámbito básico para el desarrollo e inclusión social de cualquier persona, además de ser un medio para alcanzar su participación en la sociedad y poder desarrollar una vida independiente.

Así, para cualquier persona, el trabajo más que un fin en sí mismo es un medio para conseguir diferentes aspectos como son: una imagen más positiva y útil de uno mismo, el reconocimiento social, la estructuración del tiempo, la pertenencia a un grupo social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y la independencia económica.

Todas estas afirmaciones no son ajenas al colectivo de personas con parálisis cerebral, para quienes el trabajo es también un medio de realización personal. Además:

- Las personas con parálisis cerebral tienen derecho a trabajar.
- Tienen una enorme ilusión y motivación por realizar una actividad laboral remunerada y demostrar sus capacidades y valía.
- Pueden contribuir al mercado laboral si les facilitamos los apoyos y las adaptaciones necesarias. Para ello pueden contar con servicios que desarrollamos entidades especializadas, como las entidades ASPACE, para ayudar a estas personas y a la empresa en el acceso y mantenimiento en el empleo.

¿QUÉ COMPETENCIAS Y CAPACIDADES TIENEN?

Como cualquier otra persona sus competencias y capacidades dependen de su formación, experiencia, habilidades... siendo un colectivo muy heterogéneo.

A nivel general, estas personas suelen destacar en competencias como la planificación, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la orientación al cliente, o la iniciativa.

¿CÓMO SE TRATA A UNA PERSONA CON PARÁLISIS CEREBRAL?

- Se le trata como a cualquier otro trabajador o trabajadora de la empresa, con naturalidad, con respeto, se ha de procurar evitar prejuicios y sobreprotección.
- El trato hacia estas personas tiene que centrarse en sus capacidades y no en sus limitaciones, tan solo atender a las necesidades de apoyo que pueda presentar.
- Una visión positiva de las personas con discapacidad nos ayudará a ponernos en su lugar y a mantener una relación de calidad.

¿PUEDE REALIZAR TODO TIPO DE TAREAS?

Cada persona está formada o capacitada en un ámbito y posee unas destrezas o habilidades concretas. Los certificados (tanto de discapacidad, como de capacidades) pueden orientarnos en identificar qué tareas conviene evitar y cuáles potenciar.

El trabajador o trabajadora con parálisis cerebral podrá realizar las tareas del puesto, siendo necesario por parte de la empresa:

- Tener bien definidas esas tareas, estableciendo unos criterios de selección adecuados y marcando unos objetivos alcanzables.
- Realizar un buen análisis de correspondencia entre el puesto y la persona.
- Valorar si requiere algún apoyo o adaptación y, en su caso, facilitarlo.
- Favorecer un entorno de trabajo adecuado.

La productividad de cualquier trabajador o trabajadora depende de muchos factores. También depende de aspectos como su motivación o actitud. En especial, las personas con parálisis cerebral están deseando tener la oportunidad de demostrar su valía. Para conseguir el éxito en esta integración, puedes contar con el apoyo especializado de las entidades ASPACE.

¿VA A FALTAR MÁS AL TRABAJO POR ENFERMEDAD?

La parálisis cerebral no es una enfermedad, no tiene por qué ir más al médico o faltar más al trabajo que otras personas.

De hecho, los datos reflejan que la tasa de absentismo laboral de las personas con discapacidad es inferior a la media: el porcentaje de personal con una incidencia alta de absentismo se sitúa en el 10,4% en España, cifra que desciende hasta el 6,3% entre quienes presentan discapacidad¹.

¿QUÉ LE PUEDE APORTAR A TU EMPRESA UN TRABAJADOR O TRABAJADORA CON PARÁLISIS CEREBRAL?

Son varios los beneficios que aporta contratar una persona con parálisis cerebral en tu empresa:

- Generan un buen clima laboral y refuerzan las relaciones entre compañeros y compañeras.
- Contribuyen a aportar un alto espíritu de superación y esfuerzo por un trabajo bien hecho.
- Permiten a las empresas acceder a una serie de ventajas económicas y subvenciones.
- Visibilizan el compromiso social de la empresa, al tiempo que contribuyen a una sociedad más justa, integradora e igualitaria.

¿QUÉ OBLIGACIONES TIENE MI EMPRESA EN RELACIÓN CON LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Las empresas tienen las siguientes obligaciones:

- Cuando se trata de una empresa con 50 o más trabajadores y trabajadoras están obligadas a reservar al menos el 2% de puestos para personas con discapacidad². Pueden cumplir esta obligación:
- Mediante la contratación directa de estas personas.

- Mediante “medidas alternativas” previstas en el marco normativo:
 - » Realizar un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, o para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
 - » Realizar donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.
 - » Constituir un enclave laboral. Es decir, un contrato de la empresa con un centro especial de empleo para realizar obras o servicios que guarden una relación directa con la actividad normal de aquella.

- El incumplimiento de la obligación de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o de la aplicación de sus medidas alternativas, conlleva una serie de sanciones.
- También se exige el cumplimiento de estas medidas para poder acceder a contratos públicos con las administraciones³.

¿A QUÉ AYUDAS PUEDE ACCEDER MI EMPRESA POR CONTRATAR A UNA PERSONA CON PARÁLISIS CEREBRAL?

Existen bonificaciones y ayudas a las empresas por la contratación de personas con discapacidad, que van a depender:

- De la duración del contrato que se realiza (indefinido o temporal), siendo superiores las ayudas en el caso de contratación indefinida.
- Del perfil de las personas con discapacidad contratadas. Las ayudas son superiores en caso de contratar a personas con discapacidad de difícil empleabilidad. Entre ellas, las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades afines tienen esta consideración.

Puedes ver las ayudas de las que se puede disponer en la web del SEPE⁴.

FUENTES Y REFERENCIAS

1. Fuente: IV Informe sobre Absentismo. Fundación Adecco.

2. Fuente: Art. 42 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RDL 1/2013).

3. Art. 71 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

4. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html#menu2>

LAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL TIENEN DERECHO A TRABAJAR.

TIENEN UNA ENORME ILUSIÓN Y MOTIVACIÓN POR REALIZAR UNA ACTIVIDAD LABORAL REMUNERADA Y DEMOSTRAR SUS CAPACIDADES Y VALÍA. DALES LA OPORTUNIDAD DE DEMOSTRAR LO QUE PUEDEN APORTAR A TU EMPRESA.



03

PAUTAS Y RECOMENDACIONES A TENER EN CUENTA PARA SELECCIONAR, ACOGER Y APOYAR A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CON PARÁLISIS CEREBRAL

Selección

Contratación

Acogida

Adaptación del puesto

Apoyo a la persona en el puesto de trabajo

Prevención de riesgos

Formación

Sensibilización de la plantilla

SELECCIÓN

¿TENGO QUE HACER UN PROCESO DE SELECCIÓN DIFERENTE, ADAPTADO? ¿CÓMO PUEDO ADAPTAR ESTE PROCESO PARA HACER UN PROCESO JUSTO (QUE PUEDA VALORAR SUS CAPACIDADES)?

El proceso de selección de una persona con parálisis cerebral no debería diferenciarse mucho al de cualquier otro trabajador o trabajadora. No debemos hacerles preguntas que no haríamos a otro trabajador sin discapacidad.

A veces puede ser necesario hacer algunas adaptaciones durante las entrevistas de trabajo o el cumplimiento de pruebas selección. Por ejemplo:

- Si una persona tiene dificultades del habla no hay que tener miedo a pedirles que nos repitan las cosas.
- Si una persona tiene dificultad para escribir, utilizar medios tecnológicos.

Se recomienda indicar en la oferta de empleo que se desea contratar a una persona con parálisis cerebral u otras discapacidades afines. También hay que indicarlo en las ofertas del Servicio Público de Empleo.

Las Asociaciones ASPACE cuentan con una bolsa de empleo de personas con parálisis cerebral que pueden responder a las distintas ofertas de empleo. Además, cuentan con personas expertas que pueden orientar y apoyar a tu empresa en este proceso, facilitándolo por el conocimiento directo que tienen de cada persona, de sus capacidades, necesidades de apoyo o adaptaciones del puesto que serían necesarias.

CONTRATACIÓN

¿SE NECESITA UN CONTRATO ESPECÍFICO?

Las personas con parálisis cerebral no requieren de un contrato específico.

Ahora bien, para acceder a las bonificaciones que existen para la contratación de personas con discapacidad, sí es necesario acceder a los contratos específicos para esta modalidad de contratación.



Hay que tener en cuenta que la contratación indefinida es la que más ventajas fiscales tiene, y además facilita procesos de inclusión en el puesto más exitosos.

¿TIENE QUE COBRAR LO MISMO QUE UNA PERSONA SIN DISCAPACIDAD EN EL MISMO PUESTO?

Tiene que cobrar lo que establezca su convenio como cualquier otro trabajador o trabajadora.

¿QUIÉN PUEDE ORIENTARME SI QUIERO CONTRATAR A UNA PERSONA CON PARÁLISIS CEREBRAL U OTRAS DISCAPACIDADES AFINES?

Además de acudir a los Servicios Públicos de Empleo para realizar la correspondiente oferta de empleo indicando el interés de contratar a una persona con estas características, te recomendamos dirigirte a las entidades ASPACE.

En nuestras entidades desarrollamos programas de empleo y formación para la integración laboral de estas personas, además de dar apoyo a las empresas:

- en la detección del trabajador o trabajadora más idóneo para el puesto ofertado,
- en la adaptación del puesto,
- y en el apoyo necesario para el desarrollo de sus tareas.

También existen en algunas Comunidades Autónomas agencias de colocación y servicios de asesoramiento de otras entidades sociales.

ACOGIDA

¿EL PROCESO DE ACOGIDA ES IGUAL QUE PARA OTROS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS?

Las personas con parálisis cerebral no requieren un proceso de acogida diferente al resto de trabajadores o trabajadoras. Si bien conviene trabajar previa-

mente con la plantilla como acogerles e integrarles: cuidar las presentaciones, con lenguaje positivo, resolver las dudas sobre cómo tratarle, difundir pautas de apoyo, etc.

No obstante, desde las entidades ASPACE también te podemos ayudar a resolver tus dudas en este sentido, y para realizar una acogida adecuada a la persona. En concreto para adaptar el puesto y para detectar y activar los apoyos naturales en la empresa por parte del resto de compañeros y compañeras.

ADAPTACIÓN DEL PUESTO

¿QUÉ ADAPTACIONES TENDRÍA QUE HACER?

No en todos los casos van a ser necesarias adaptaciones, dependerá de las características del puesto y de las características de la persona.

Por lo general, pueden ser principalmente adaptaciones relativas a los desplazamientos, manipulación de herramientas y productos, comprensión de la información...

¿LAS TENGO QUE COSTEAR?

Existen ayudas públicas para contribuir a sufragar estas adaptaciones.

Puedes informarte sobre estas ayudas, su importe y requisitos para acceder a ellas, a través del Departamento o Consejería competente en materia de empleo en tu Comunidad Autónoma.

¿QUÉ TIPO DE ADAPTACIONES PUEDEN NECESITAR?

Las adaptaciones pueden ser diversas. Por ejemplo: eliminación de barreras arquitectónicas, eliminación o adaptación de mobiliario, adaptaciones en los materiales de acceso al ordenador, sistemas alternativos y aumentativos de la comunicación...

¿QUIÉN ME PUEDE ASESORAR?

Desde las Asociaciones ASPACE te podemos ayudar y orientar en la identificación y realización de estas adaptaciones a cada persona, así como a conocer y acceder a las ayudas públicas disponibles.

APOYO A LA PERSONA EN EL PUESTO DE TRABAJO

¿VA A NECESITAR ACOMPAÑAMIENTO?

No en todos los casos va a ser necesario un acompañamiento al trabajador o trabajadora con parálisis cerebral en el puesto de trabajo.

Nuevamente es una cuestión que va a depender de las características del puesto y de las características de la persona.

Como cualquier persona que se incorpora a un nuevo puesto es necesario un periodo de formación y adaptación.

Ahora bien, en aquellos casos donde sea necesario, en muchas Comunidades Autónomas existe la figura del "empleo con apoyo" que facilita este acompañamiento a la persona en el puesto durante el tiempo que lo necesite.

SI LA PERSONA NECESITA ESTE APOYO ¿QUÉ COSTE PUEDE SUPONER A LA EMPRESA?

En la mayoría de los casos es un servicio financiado por las administraciones públicas y, por tanto, gratuito para las empresas. Tiene requisitos de duración de contrato y jornada, dependiendo de cada Comunidad Autónoma. Para poner beneficiarte y ampliar información sobre este servicio dirígete a las entidades ASPACE.

¿CUÁNTO TIEMPO ES NECESARIO ESTE ACOMPAÑAMIENTO?

No existe un tiempo estipulado para el acompañamiento, pero en todo caso es algo temporal. Dependerá de cómo sea la adaptación de la persona al puesto. En ello influirá sin lugar a dudas el haber hecho previamente un buen análisis del puesto y de las tareas. La intensidad o el tipo de apoyo es variable según los casos y será inversamente proporcional al grado de autonomía personal y laboral del trabajador. En cualquier caso, la retirada del preparador laboral es progresiva y planificada según se van alcanzando objetivos.

¿LA PERSONA NECESITA CONTAR CON UN PROFESIONAL DE REFERENCIA DENTRO DE LA EMPRESA?

Para cualquier trabajador es importante contar con alguna figura de referencia, responsable, compañero... no sólo para conocer e integrarse en la cultura de la empresa, sino en las prioridades y exigencias del puesto. También es importante que la persona con parálisis cerebral cuente con un "apoyo natural" dentro de la empresa, un apoyo natural que no debe ser forzado, sino que debe surgir espontáneamente entre los compañeros. Uno de los aspectos en los que puede ayudar el empleo con apoyo a la empresa es, precisamente, en detectar y fomentar esta red de apoyo natural.

PREVENCIÓN DE RIESGOS

¿QUÉ PASA SI TIENE UN ACCIDENTE?

El trabajador o trabajadora con parálisis cerebral no tiene un mayor riesgo de sufrir accidentes en el desempeño de sus tareas.

Ahora bien, sí es necesario comunicar al servicio de prevención de riesgos que es un trabajador sensible, para que puedan realizar un análisis específico del puesto y adaptar los aspectos que sean necesarios para evitar cualquier riesgo.

La formación sobre prevención de riesgos para estos trabajadores o trabajadoras con parálisis cerebral es la misma que se aporta al resto de la plantilla. No existen diferencias con respecto a otros trabajadores.



FORMACIÓN

**¿CUÁNTO TIEMPO DE FORMACIÓN NECESITAN?
¿REQUIERE UNA FORMACIÓN ESPECÍFICA O ESPECIALIZADA?
¿QUIÉN ME PUEDE AYUDAR?**

En cuanto al contenido, la formación que necesitan es la misma que el resto de la plantilla.

En cuanto al formato, puede ser que en algún caso necesiten alguna adaptación por sus dificultades (orientación espacial, ritmo, comunicación, aprendizaje, memoria...). Para apoyar este proceso puedes contar con el servicio de empleo con apoyo u otras orientaciones de las entidades ASPACE.



SENSIBILIZACIÓN DE LA PLANTILLA

¿ES NECESARIO TRATAR LA DISCAPACIDAD O DIVERSIDAD PREVIAMENTE CON LA PLANTILLA?

Previamente a la incorporación de la persona con parálisis cerebral se recomienda informar al resto de la plantilla (desde el Departamento de Recursos Humanos, en su caso), exponiendo aquellas particularidades que puedan afectarles en el día a día, con el objetivo de eliminar prejuicios y facilitar pautas a toda la plantilla.

De este modo, los compañeros y compañeras se sentirán más cómodas cuando la persona se incorpore y esto hará que la persona se adapte rápidamente a su nuevo lugar de trabajo.

Además, es importante mantener acciones de sensibilización a la plantilla a lo largo del tiempo, incluso con proveedores y clientes con los que pueda estar en contacto.

También desde las entidades ASPACE podemos ayudar y apoyar a tu empresa en realizar estas acciones de información y de sensibilización dirigidas a la plantilla.

PARA CUALQUIER TRABAJADOR ES IMPORTANTE CONTAR CON ALGUNA FIGURA DE REFERENCIA.

COMO CUALQUIER PERSONA QUE SE INCORPORA A UN NUEVO PUESTO ES NECESARIO UN PERIODO DE FORMACIÓN Y ADAPTACIÓN

04

EXPERIENCIAS DE EMPRESAS CON LA PARÁLISIS CEREBRAL

Volkswagen Navarra

Correos

Fundación Archivo Manuel de Falla

Alcampo

VOLKSWAGEN NAVARRA

Esta empresa cuenta en su plantilla con una persona con parálisis cerebral, empleada fija en su taller de chapistería desde hace más de 10 años.

¿QUÉ HA APORTADO/APORTA A VUESTRA EMPRESA EL TRABAJADOR O TRABAJADORA CON PARÁLISIS CEREBRAL? (A LA PRODUCCIÓN, A LA PLANTILLA, AL CLIMA LABORAL, A VUESTRA IMAGEN SOCIAL...)?

- Persona muy querida en el Taller (por compañeros y jefatura)
- Es un trabajador que desempeña sus tareas de manera autónoma
- Trabajador muy integrado y con buena relación con los compañeros. Muy querido por todos.
- Necesita tener ordenado su día a día. Algo que le da seguridad.
- Desempeña bien su puesto de trabajo (puesto sencillo).
- Pertenece a la plantilla de C.A. Osasuna Genuine. El taller le facilita poder ausentarse justificadamente para poder acudir a los partidos fuera de la provincia.

¿QUÉ MENSAJES NOS TRASLADÁIS PARA ANIMAR A OTRAS EMPRESAS A QUE CONTRATEN A PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL?

- Que es posible en las empresas de automoción incorporar a empleados con discapacidad similar a la de nuestro empleado.
- Que supone una gran experiencia para sus compañeros y para las jefaturas.

- Concienciación para nuestra sociedad de trabajar en la integración de personas con discapacidades.

Miguel Ángel Flamarique Sola
Taller

Alfredo Larraburu Gómara
(Personal Service)

Sergio Arteaga Zardoya
(Personal Service)

CORREOS

QUÉ HA APORTADO/APORTA A VUESTRA EMPRESA EL TRABAJADOR O TRABAJADORA CON PARÁLISIS CEREBRAL? (A LA PRODUCCIÓN, A LA PLANTILLA, AL CLIMA LABORAL, A VUESTRA IMAGEN SOCIAL...).

Desde el punto de vista de Relaciones Laborales este tipo de empleados aporta siempre valores emocionales de gran calado con capacidad para motivar a toda la plantilla, el espíritu de superación es en este tipo de empleados una bandera que contagia a toda la empresa.



¿QUÉ MENSAJES NOS TRASLADÁIS PARA ANIMAR A OTRAS EMPRESAS A QUE CONTRATEN A PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL?

El mensaje es muy claro, cualquier empresa que opte por contratar a este tipo de empleados tendrá una mayor capacidad productiva porque el resto de la plantilla verá en ellos la viva imagen de la superación, básico para cualquier proyecto integrador.

José Miguel de la Fuente Iglesias

Coordinador de ventas de la Zona Norte de Correos.

FUNDACIÓN ARCHIVO MANUEL DE FALLA

¿QUÉ HA APORTADO/ APORTA A VUESTRA EMPRESA EL TRABAJADOR O TRABAJADORA CON PARÁLISIS CEREBRAL? (A LA PRODUCCIÓN, A LA PLANTILLA, AL CLIMA LABORAL, A VUESTRA IMAGEN SOCIAL...).

La incorporación de Antonio Ríos como responsable de atención al público de nuestra Exposición permanente Universo Manuel de Falla nos ha traído un punto de calor en el trato que a veces tenemos olvidado y que considero muy necesario. Por su talante personal nos ha metido en su bolsillo, y se ha ganado el cariño de todo el personal del Auditorio Manuel de Falla.

¿QUÉ MENSAJES NOS TRASLADÁIS PARA ANIMAR A OTRAS EMPRESAS A QUE CONTRATEN A PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL?



Esperamos que el ejemplo de las instituciones que hemos contratado personas con parálisis cerebral sirva para que se vaya normalizando su incorporación al mundo laboral. Un paso detrás de otro puede hacer un camino.

Elena García Paredes

Gerente Fundación Archivo Manuel de Falla

ALCAMPO

¿QUÉ HA APORTADO/ APORTA A VUESTRA EMPRESA EL TRABAJADOR O TRABAJADORA CON PARÁLISIS CEREBRAL? (A LA PRODUCCIÓN, A LA PLANTILLA, AL CLIMA LABORAL, A VUESTRA IMAGEN SOCIAL...).

En Alcampo somos un comercio sin barreras, lo somos para nuestros clientes y lo somos, como no podía ser de otra manera para nuestros colaboradores que están siempre en el centro de todas nuestras actuaciones.

Creemos firmemente en la creación de una sociedad plural y no discriminatoria donde la igualdad

de oportunidades sea una realidad, por tanto como empresa responsable, tenemos la obligación de contribuir a la creación de un presente y futuro más justo para todos.

Los colaboradores con parálisis cerebral aportan lo mismo que aporta cada persona de la compañía: su talento, su forma de ser y de actuar... su diferencia. Cada uno de nosotros somos diferentes y conformamos un equipo diverso, como diversa es la sociedad. El talento no está ligado a un perfil específico. La aportación al proyecto común desde diferentes puntos de vista es siempre una fuente de riqueza en la empresa y por consiguiente favorece su competitividad.

La voluntad de incorporar personas con discapacidad facilita la búsqueda del talento al margen de estereotipos y en coherencia con nuestro proyecto humano, lo que conlleva no sólo el reconocimiento social de nuestros clientes, sino el de nuestros propios colaboradores orgullosos de una empresa que es capaz de centrarse en lo esencial y superar obstáculos, no siempre sencillos, para alcanzar su compromiso de contribuir a crear un entorno más justo. La ilusión de las personas con discapacidad por incorporarse al mercado laboral, por obtener un empleo que puedan desempeñar con eficacia, ganando en autonomía e integrándose en un equipo humano como un miembro más, en condiciones de igualdad, generan en la empresa un estímulo contagioso y aglutinante para todos los colaboradores, que redunda de forma efectiva, en el trabajo en equipo, la solidaridad y el compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades.

¿QUÉ MENSAJES NOS TRASLADÁIS PARA ANIMAR A OTRAS EMPRESAS A QUE CONTRATEN A PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL?

La experiencia de nuestro hipermercado en Granada con la integración de personas con parálisis cerebral ha sido altamente satisfactoria. El desconocimiento puede producir cierta reserva, sobre todo cuando no se cuenta con experiencia previa o cuando ésta, por algún motivo, al igual que puede suceder con cualquier otro empleado, no ha sido totalmente satisfactoria.

En la mayoría de las empresas los procesos para atraer, desarrollar y motivar su capital humano están proyectados para personas sin discapacidad.



La integración, requiere la revisión y adecuación de los esquemas predefinidos, tanto materiales como inmateriales, para adaptarlos a la diferencia.

Sin embargo, hay que ser consciente de que la discapacidad no constituye un atributo integral de la persona, sino un elemento diferencial que viene determinado principalmente por el entorno, sobre el que siempre, podemos actuar, en ocasiones incluso de modo sencillo, para alcanzar la plena integración de este colectivo. La adaptación es clave. La discapacidad no descalifica el talento y por consiguiente, renunciar a la integración, significa no sólo perpetuar estereotipos sociales injustos, si no una traba a nuestro propio potencial para incorporar talento a la empresa.

Más allá de su aportación profesional, la integración contribuye a la creación de valor en una doble dirección, el reconocimiento social como entidad responsable y comprometida con la igualdad y diversidad y por otro, el compromiso y orgullo de pertenencia de los propios colaboradores, que se identifican, sin lugar a dudas, de una manera más eficaz, con los valores y objetivos de la empresa. Integrar personas con parálisis cerebral en las empresas aporta valor. Solo hay que "atreverse".

M^a Elena Sánchez Gonzalo.

Responsable de RRHH en Alcampo Granada

ANEXO 1

**LISTADO DE
ENTIDADES
ASPACE QUE
OFRECEN
SERVICIOS DE
EMPLEO**

ENTIDADES ASPACE CON SERVICIOS DE EMPLEO: ORIENTACIÓN/CENTRO OCUPACIONAL/FORMACIÓN/CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

ANDALUCÍA	AMAPPACE Málaga
	UPACE Sur Educa
	Federación ASPACE Andalucía
	UPACE San Fernando
	ASPACE GRANADA
ASTURIAS	FEDEASPACE Asturias
	ASPACE Gijón
	ASPACE Asturias
BALEARES	Fundación ASPACE Baleares
CANTABRIA	ASPACE Cantabria
CASTILLA LEÓN	ASPACE León
	ASPACE Segovia
	APACE Burgos
	ASPACE Salamanca
	Federación ASPACE Castilla Leon
CATALUÑA	Fundacio ASPACE Catalunya
	PRODIS
	Fundacio Privada EL MARESME
	MIFAS Girona
	FEPCCAT Catalunya
	Escola Guimbarda
GALICIA	Federación ASPACE Galicia
	APAMP Vigo

MADRID

FUNDACION MASNATUR

Federación ASPACE Madrid

EL DESPERTAR Madrid

Fundación AENILCE

MURCIA

ASTRAPACE Murcia

NAVARRA

ASPACE Navarra

PAÍS VASCO

ASPACE Álava

ASPACE Guipuzkoa

ASPACE Bizkaia

RIOJA

ASPACE Rioja

CASTILLA LA MANCHA

APACE Toledo

EXTREMADURA

ASPACE Badajoz



ANEXO 2

**PERSONAS
CON PARÁLISIS
CEREBRAL,
GRANDES
NECESIDADES
DE APOYO Y
ACCESIBILIDAD
UNIVERSAL**

CUALQUIER ACTIVIDAD DE LA VIDA DIARIA
Desde el cuidado personal hasta el desplazamiento.

INCLUYE APOYOS PARA LA HABILITACIÓN FUNCIONAL
alimentación, tratamientos para el dolor crónico y la epilepsia.

¿QUÉ APOYOS MATERIALES EXISTEN?

AYUDAS TÉCNICAS
Bastones, sillas de ruedas, adaptaciones de herramientas y del entorno...

ACCESIBILIDAD FÍSICA
Grúas, rampas, ascensores, cambiadores públicos...

ALIMENTACIÓN
Sonda, texturizados...
SALUD
tratamientos farmacológicos, fisioterapia y otros.

¿QUÉ APOYOS HUMANOS SON POSIBLES?



Persona, mayoritariamente mujer, que da cuidados. Puede ser profesional o no profesional.
En el ámbito **NO PROFESIONAL**, la familia: en general la madre.
En el ámbito **PROFESIONAL**, logopeda, fisioterapeuta o terapeuta ocupacional; entre otras.

AYUDA PARA INTERACTUAR CON EL ENTORNO.

¿QUÉ APOYOS MATERIALES EXISTEN?

COMUNICACIÓN AUMENTATIVA
Complementa las habilidades de comunicación de la persona.

LA COMUNICACIÓN ALTERNATIVA
Se utiliza cuando la persona no tiene comunicación oral, lo que ocurre en un 25% de los casos.

¿QUÉ APOYOS HUMANOS SON POSIBLES?



LOGOPEDIA
Prepara y apoya para el uso de Comunicación Alternativa y Aumentativa.

COMPRENDER, RELACIONARME E INTERACTUAR CON EL ENTORNO.

¿QUÉ APOYOS MATERIALES EXISTEN?

ACCESIBILIDAD COGNITIVA
En especial señalética, uso de pictogramas y lectura fácil.

¿QUÉ APOYOS HUMANOS SON POSIBLES?
PERSONA FACILITADORA



#168 horas

TODO EL TIEMPO. TODA LA VIDA.

1 DE CADA 2 TIENE DISCAPACIDAD INTELCTUAL

1 DE CADA 4 CARECE DE COMUNICACIÓN ORAL

1 DE CADA 3 ES INCAPAZ DE CAMINAR

3 DE CADA 4 EXPERIMENTAN DOLOR

1 DE CADA 10 TIENE DISCAPACIDAD VISUAL

LAS GRANDES NECESIDADES DE APOYO EN LAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL

EN ESPAÑA VIVEN **120 MIL** CON PARÁLISIS CEREBRAL UNA PLURIDISCAPACIDAD CAUSADA POR UNA LESIÓN EN EL CEREBRO ANTES QUE SU DESARROLLO Y MADURACIÓN SEAN COMPLETOS.

Las personas con parálisis cerebral tienen una discapacidad física, a la que agregan otras discapacidades según cada caso.

UNA PLURIDISCAPACIDAD QUE PRODUCE DEPENDENCIA



#168 horas

TODO EL TIEMPO. TODA LA VIDA.

LAS NECESIDADES DE APOYO ESTÁN VINCULADAS A LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CON PARÁLISIS CEREBRAL Y A SU PLURIDISCAPACIDAD.

APOYOS FÍSICOS En actividades de la vida diaria.

APOYOS INTELCTUALES Para comprender, relacionarse e interactuar con el entorno.

APOYOS COMUNICACIONALES Para interactuar con el entorno utilizando Comunicación Alternativa y Aumentativa.

APOYOS PARA LA SALUD

TAMBIÉN SON NECESARIOS PARA LA HABILITACIÓN FUNCIONAL. PERMITEN PRESERVAR Y MEJORAR LA SALUD DE UNA PERSONA PARA QUE PUEDA DISPONER DE AUTONOMÍA Y PARTICIPAR.

GRAN PARTE DE ESTOS CUIDADOS RECAE EN LAS MUJERES:

71,5% CUIDADORAS INFORMALES

77,5% CUIDADORAS FORMALES

¿QUÉ ES LA PARÁLISIS CEREBRAL?

La parálisis cerebral es una pluridiscapacidad causada por una lesión en el cerebro. Se produce antes que su desarrollo y maduración sean completos. Puede ocurrir antes de nacer, en el momento del parto o, tras el nacimiento y hasta los tres años de edad.

1 DE CADA
500 PERSONAS
TIENE PARÁLISIS CEREBRAL EN ESPAÑA

120 MIL PERSONAS VIVEN
CON PARÁLISIS CEREBRAL



¿POR QUÉ LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL ES TAN IMPORTANTE?

Sin accesibilidad universal las personas con parálisis cerebral no pueden acceder a la educación, al ocio, la cultura, el deporte o el empleo. Sin ella no hay inclusión real ni efectiva.

Se estima que la accesibilidad universal beneficia al 40% población, por ejemplo, repercute en la inclusión de personas mayores, en la mejora del transporte de los bebés o en situaciones de movilidad reducida temporales.

El 80% de las personas con parálisis cerebral tienen grandes necesidades de apoyo, ya sea a nivel físico, cognitivo, comunicacional o por combinación de dos o más factores. En materia de accesibilidad esa situación conduce a **necesidades específicas relacionadas con cada tipología de accesibilidad universal**.



ACCESIBILIDAD FÍSICA

NECESIDADES DE APOYO

1 de cada 3 personas con parálisis cerebral no puede caminar.

Las acciones manipulativas, de prensión y precisión se encuentran limitadas.



EN TÉRMINOS DE ACCESIBILIDAD FÍSICA SE NECESITA ASEGURAR LA MOVILIDAD PERSONAL EN CUALQUIER CONTEXTO.

DEMANDAS ACCESIBLES

Generales: - Anchura de puertas, ascensores, aceras, pasillos y otros.
- Altura de mostradores, videoporteros, buzones, llaves de encendido y apagado, pulsadores de ascensor, papeleras, cisterna y otros.

Específicos: - Urbanismo.
- Rampas.
- Elevadores eléctricos con botones manuales fuera de la plataforma.
- Ascensores con espacio de cabina de 1,1 m de ancho y 1,4 de largo.
- Puertas accesibles.
- Estancias amplias con espacio mínimo de 150cm/200cm de diámetro.
- Baños accesibles.

ACCESIBILIDAD COGNITIVA

NECESIDADES DE APOYO

El 50% de las personas con parálisis cerebral presenta discapacidad intelectual asociada. Por ello puede necesitan apoyo para comprender, ejecutar una acción, recordar o relacionarse con el entorno entre otras.

DEMANDAS ACCESIBLES

- Uso de pictogramas.
- Lectura fácil.



SEÑALIZACIÓN DE ENTORNOS

NECESIDADES DE APOYO

Algunas personas con parálisis cerebral no pueden construir visualmente en tres dimensiones.

Presentan dificultades en su capacidad para poder orientarse en los diferentes entornos con independencia de si tienen discapacidad intelectual asociada o no.

DEMANDAS ACCESIBLES

Señalización de entornos inclusiva

- Ubicación visible sin que distorsione con otras indicaciones.
- Facilitar la lectura mediante tipografía de palo seco.
- Utilizar un tamaño de letra adecuado a la distancia.
- Usar colores con contraste cromático.
- Emplear pictogramas y flechas.



COMUNICACIÓN AUMENTATIVA Y ALTERNATIVA

NECESIDADES DE APOYO

La mayoría de las personas con parálisis cerebral presentan alteraciones en el lenguaje que hacen difícil su comunicación.

El 25% de las personas con parálisis cerebral carece de comunicación oral.

DEMANDAS ACCESIBLES

Accesibilidad comunicativa:

1- Sistemas de Comunicación Aumentativa: unen su comunicación oral con el uso de gestos y escritura de algunas palabras.
2- Sistemas de Comunicación Alternativa: adaptación a sus necesidades de manera individualizada.
- Sintetizadores de voz.
- Cuadernos silábicos.
- Cuadernos de pictogramas.
- Cuadernos de fotografías.
- Respuesta sí o no a preguntas cerradas, entre otros.



ANEXO 3

**RECURSOS
PARA CONOCER
LA PARÁLISIS
CEREBRAL**

CAMPAÑA “ATRÉVETE A CONOCERME”

DISPONIBLE EN:

<https://youtu.be/AbyTmFohBoc>





CAMPAÑA “TU APUESTA SEGURA, TU OPORTUNIDAD PARA TODA LA VIDA”

DISPONIBLE EN:

<https://youtu.be/NHX2uisng1Q>



#SomosASPACE



Preguntas y respuestas para la contratación de personas con parálisis cerebral

CONFEDERACIÓN ASPACE

C/ General Zabala, 29

28002 Madrid

Tel.: 91 561 40 90

www.aspace.org



@ConfeAspace



@Caspace



@confeaspace

Colaboran:

