



Unimos esfuerzos

SERVICIO DE ATENCIÓN TEMPRANA:

El SEDIAP es un servicio concertado en el ámbito de servicios sociales de las Islas Baleares, dirigido a la atención y a la intervención integral de niños y niñas de 0 a 6 años con trastorno del desarrollo o en situación de riesgo por discapacidad auditiva, a sus familias y entorno.

Prestamos el servicio en la isla de Mallorca y sus áreas de intervención son:

- Atención Familiar
- Atención Social
- Logopedia

SERVICIO DE ATENCIÓN INTEGRAL Y PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA

El SAIPA, es un servicio concertado con el IMAS que ofrece Atención Integral a todas las personas con grado de discapacidad y mayores de 6 años residentes en la isla de Mallorca.

Sus áreas de intervención son:

- Atención familiar, Atención Psicológica y Atención Social
- Logopedia
- Apoyo pedagógico
- Orientación e Inserción Socio laboral
- Formación
- Accesibilidad

PROGRAMA UVAI

El Programa UVAI, es un programa de la Conselleria d'Educació i Formació Professional del Gobierno de las Islas Baleares que ofrece asesoramiento a centros educativos y apoyo especializado al alumnado con discapacidad auditiva de todas las islas Baleares.

PROCESOS DE INSERCIÓN PARA LA OCUPACIÓN

Acciones de orientación e inserción sociolaboral enmarcadas en la convocatoria de subvenciones "SOIB Itinerarios Integrales d'Inserción" para el colectivo de personas con discapacidad sensorial, y se implementan en el proyecto "Procesos de inserción para la ocupación de personas con discapacidad auditiva", con la participación del SOIB y la cofinanciación del Fondo Social Europeo. Prestamos el servicio en la isla de Mallorca.

SERVICIO DE ATENCIÓN SOCIOFAMILIAR

El Servicio de Atención Sociofamiliar es un servicio enmarcado en el ámbito de Servicios sociales de las Islas Baleares, dirigido a personas con pérdida auditiva y sus familias.

Prestamos el servicio en las islas de Menorca, Ibiza y Formentera y sus áreas de intervención son:

- Asesoramiento familiar y atención psicológica
- Asesoramiento logopédico
- Acciones Sociales y personales
- Acciones de difusión y sensibilización

Misión:

Defender, reivindicar y garantizar los derechos e intereses de las personas con discapacidad auditiva y de sus familias.



G CONSELLERIA
O AFERS SOCIALS
I ESPORTS
B



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ
I FORMACIÓ
B PROFESSIONAL

IMAS
Departament de
Drets Socials
Consell de Mallorca

PALMA: Sede Principal

C/ Ramón Nadal, 4 • 07010 Palma • Tel. 871 57 00 73

INCA:

C/ Doctor Fleming, 37
07300 Inca

MANACOR:

Ronda de Port, 64
07500-Manacor



aspas@fundacionaspas.org



www.fundacionaspas.org



[fundacionaspas](https://www.facebook.com/fundacionaspas)



Maria Agnès Melià Barceló

Coordinadora de la Unitat Sociolaboral de Fundació ASPAS

hace exactamente un año, las últimas palabras del editorial de esta revista (diciembre de 2020) eran las siguientes: “Unámonos. y vamos juntos hacia la mejora en la accesibilidad en todos los entornos y hacia la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad que, sin lugar a dudas y como todo el mundo, saldrán de esta situación más empoderadas y resilientes”. Veníamos de nueve meses de pandemia por la COVID-19, con incertidumbres y adaptaciones constantes.

Después de un año y nueve meses, continuando todavía en una pandemia, me alegra mucho poder decir que en general así ha sido: el empoderamiento de las personas con discapacidad se ha evidenciado. Y en esta edición de la revista encontraréis muchos de ejemplos: personas que han aprovechado este tiempo para formarse y mejorar sus competencias profesionales; personas que se han adaptado a las “nuevas formas” de los procesos de selección; profesionales que hemos tenido que aprender sobre tecnología para hacer accesible la información y comunicación a las personas sordas; y profesionales que hemos tenido que abrir más que nunca las puertas y ventanas de la Fundación para hacer llegar información a recursos comunitarios.

ENTORNO ASOCIATIVO

4

Espacio de Reflexión Ética de Fundación ASPAS

NOTICIAS BREVES

5

Reforzamos la coordinación entre el Hospital Universitario Son Llàtzer y Fundación ASPAS

El servicio de logopedia dispone de nueva tecnología para la valoración objetiva de la audición

El Ayuntamiento de Inca refuerza el tejido asociativo social sin ánimo de lucro
Fundación ONCE colabora en la mejora de los equipos informáticos de Fundación ASPAS

ENTREVISTAS Y ARTÍCULOS

8

¿Formación continua? ... ¡sí, más que nunca!

Estereotipos de género en el empleo

Así han cambiado los procesos de selección

PROTAGONISTAS

12

Mohamed Snihji

Esperanza Campillo

Margalida Ferrer

Jordi y Mora

ACCESIBILIDAD

14

El micrófono remoto en el entorno laboral: una mejora para la accesibilidad de personas con discapacidad auditiva

ASPAS RESPONDE

17

Mi pérdida auditiva está afectando en el trabajo, ¿cómo puedo afrontarlo?

Aural: 40 años al lado de las familias de niños con pérdida auditiva

ASPAS Café

19

EDITA

Fundación ASPAS
C/Ramón Nadal, 4. Palma (Illes Balears)

DEPÓSITO LEGAL

DL PM 999-2013
ISSN 2340-891X

CONSEJO EDITORIAL Y REDACCIÓN

Jaime Ferrer • M^a Magdalena Vanrell
M^a Agnès Melià • Carme Zoilo
Mateu Bosch • Joana M^a Pons
Cati Balaguer • M^a Carmen González

COLABORA EQUIPO TÉCNICO ASPAS

Cristina Terrassa • Yolanda Quintana
Irene Martínez • Mateu Morlà
Aina Maria Crespí • Araceli Merino
Andrea Adell • Jordi Mainé
Lluís Soler • Emma Casellas

MAQUETACIÓN

Jaume Bennàssar

IMPRESIÓN

Gráficas Loyse



Espacio de Reflexión Ética de Fundación ASPAS

Desde sus inicios, Fundación ASPAS, ha reflejado en sus valores de organización, la transparencia, democracia e igualdad de oportunidades, conceptos todos ellos relacionados con el concepto de ética.

Consideramos que la ética en una organización son los valores y principios que guían la conducta de todas las personas que trabajan en la organización para proteger la dignidad y el ejercicio de los derechos de las personas, especialmente de las personas con discapacidad.

Fundación ASPAS ha creado el Espacio de Reflexión Ética como un foro de debate donde dar cabida a la diversidad

de asuntos, dilemas y conflictos de carácter ético con el fin de asegurar la calidad de los servicios que prestamos, siempre con profesionalidad, respeto y responsabilidad hacia los derechos de todas las personas: personas atendidas, profesionales y familias.

El Espacio de Reflexión Ética pretende apoyar las mejoras relacionadas con la ética en la entidad, mediante acciones de sensibilización, formación, difusión y divulgación de buenas prácticas, así como proporcionar herramientas para la resolución de conflictos éticos que puedan surgir en el marco de la entidad, aportando recomendaciones en relación a casos específicos o propuestas de

actuación ante situaciones que requieren respuestas protocolizadas.

Este espacio de reflexión en su modalidad inicial, acoge a un grupo de personas trabajadoras que de forma voluntaria representan de manera multidisciplinar a todos los servicios y programas de la entidad.

En la actual época en la que vivimos las fundaciones y asociaciones de prestación de servicios, consideramos imprescindible contar con un espacio donde parar, reflexionar y asesorar a todas las personas que formamos la entidad, para no perder de vista los valores fundacionales que guían todas y cada una de nuestras actuaciones.

Reforzamos la coordinación entre el Hospital Universitario Son Llàtzer y Fundación ASPAS

Este mes de diciembre se ha firmado el protocolo de coordinación entre el Hospital Universitario de Son Llàtzer y Fundación ASPAS para establecer mecanismos de coordinación entre el equipo de especialistas del Servicio de ORL y los profesionales sociosanitarios de ASPAS.



interdisciplinar entre profesionales.

Valoramos muy positivamente esta iniciativa ya que es fundamental la coordinación entre todos los profesionales y especialistas, para un abordaje interdisciplinar de la sordera.

Han firmado el protocolo el Dr. Alfonso Bonilla, Jefe de Servicio de ORL del HUSLL y el Sr. Jaime Ferrer, Director-Gerente de Fundación ASPAS.

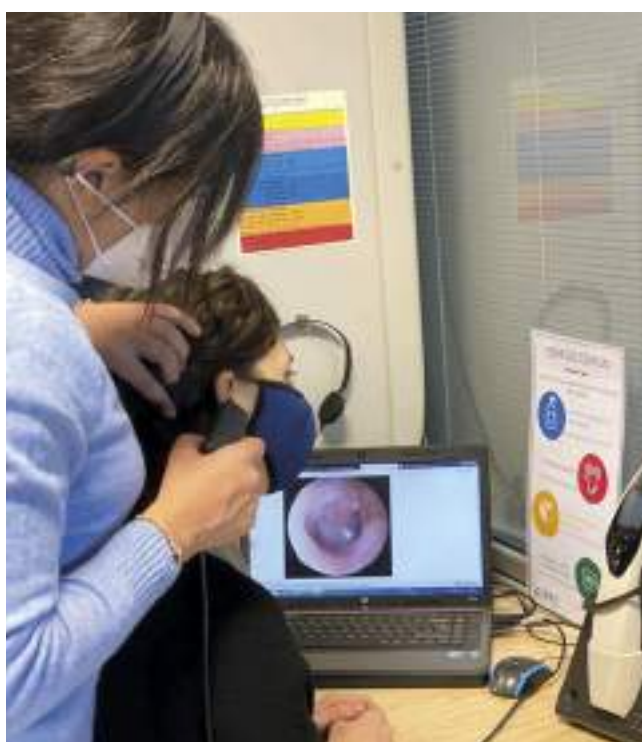
mejorar la atención a las personas con discapacidad auditiva y sus familias, a través de acciones de derivación, coordinación y seguimiento de casos, además de poder compartir formación

Este protocolo tiene como objetivo



El servicio de logopedia dispone de nueva tecnología para la valoración objetiva de la audición

Desde el mes de septiembre, y gracias a Fundación la Caixa, el servicio de logopedia de Fundación ASPAS cuenta con un impedanciómetro de última generación y un videotoscopio. Estos nuevos instrumentos nos permitirán realizar una valoración de la audición, mucho más completa y objetiva, de todas las personas atendidas en la entidad.



Para poder hacer uso de esta tecnología con la

mayor eficacia posible, contamos con el asesoramiento del Dr. Mariano Rodríguez, especialista en audiología infantil. Tras una formación de más de tres meses el equipo está preparado para incorporar la exploración mediante otoscopio y la realización de impedanciometrías. Estas dos pruebas se complementarán con otras técnicas de exploración auditiva como son las audiometrías y las pruebas verbales.



El Ayuntamiento de Inca refuerza el tejido asociativo social sin ánimo de lucro

El Ayuntamiento de Inca publicó una convocatoria de subvenciones con el fin de potenciar el tejido asociativo social sin ánimo de lucro existente en el municipio de Inca, para promover actividades y actuaciones que realicen en beneficio de toda la comunidad. Fundación Aspas presentó un proyecto dirigido a la compra de ayudas técnicas auditivas para mejorar la atención de personas con discapacidad auditiva de Fundación Aspas en Inca.

Las ayudas técnicas auditivas adquiridas con la subvención obtenida han sido dos micrófonos remotos para mejorar la atención de las personas con pérdidas



unilaterales, mejorar la accesibilidad a la información y la comunicación, atender a las necesidades derivadas de acciones sociales, así como un audiómetro pediátrico para controlar y condicionar el rendimiento auditivo de los niños y niñas del Servicio de Atención Temprana



Ajuntament d'Inca

Fundación ONCE colabora en la mejora de los equipos informáticos de Fundación ASPAS

Fundación ASPAS, en el pasado año 2020, con la colaboración de Fundación ONCE cofinanció la ampliación, en Palma, del Centro de Atención para Personas con discapacidad auditiva y sus familias, con la creación de cuatro despachos de atención directa y un baño adaptado. Una vez finalizadas las obras, la entidad necesitaba dotar adecuadamente estos nuevos despachos de equipos



informáticos, así como, mejorar y sustituir otros ordenadores de los diferentes centros de la entidad. Gracias a la aportación de Fundación ONCE en su convocatoria de proyectos, se han podido

adquirir 20 ordenadores y 10 monitores, destinados a mejorar la atención a las personas con discapacidad auditiva y sus familias. Cabe recordar que las prestaciones y gestiones telemáticas y a distancia "han venido para quedarse" y debemos disponer de equipos informáticos eficientes y preparados que faciliten nuestra tarea diaria.



MED[®]EL



Su seguridad en las RMN es nuestra garantía

La mayoría de nosotros tendrá que realizar una RMN en algún momento de su vida. Por eso, no solo ofrecemos la máxima seguridad en las RMN: Le garantizamos que su implante coclear MED-EL no resultará dañado durante una resonancia. Esta garantía de por vida en las RMN es la primera en su clase y cubre todos los implantes cocleares MED-EL desde 1994. Por ello, si necesita realizar una RMN ahora o en el futuro, puede estar seguro de que su implante de MED-EL estará a salvo.

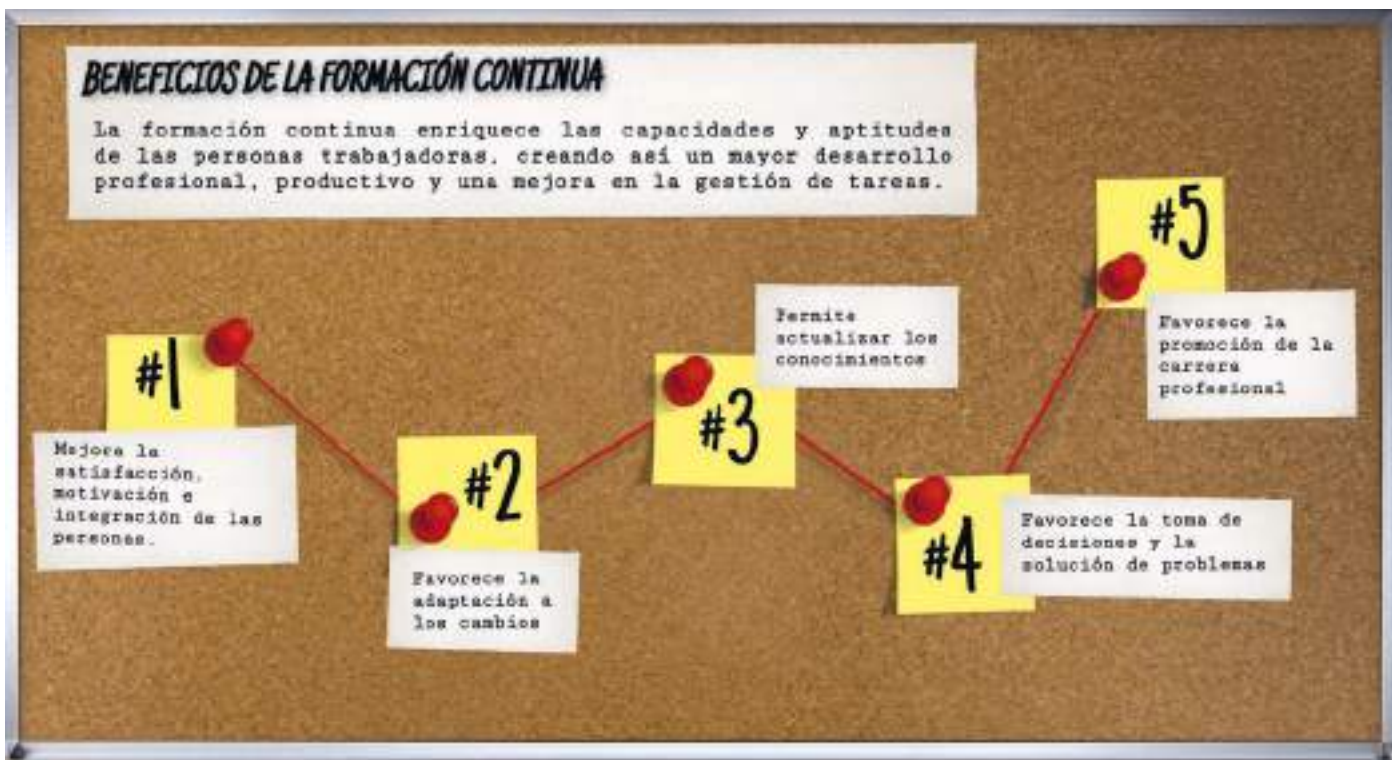
Conozca más detalles de los términos y condiciones en: <https://go.medel.com/rmi-guarantia-terminos>



¿Formación continua? ... ¡sí, más que nunca!

En estos últimos años, con la llegada de las nuevas tecnologías y la internacionalización de las empresas, hemos observado que el mercado laboral ha ido cambiando muy rápidamente, creando nuevas necesidades y, a su vez, nuevos empleos y nuevos métodos de trabajo. Por ello, estar en continua formación es fundamental para alcanzar nuestros objetivos laborales: por un lado, formación relacionada con nuestro puesto de trabajo para mejorar competencias profesionales y técnicas; y por otra parte, formación relativa a competencias transversales, que nos beneficiarán para cualquier puesto de trabajo que ocupemos.

Con la llegada del COVID19 en 2020, se generó de forma contundente una mayor necesidad de cambio, inmediata, y que requería una adaptación hacia nuevas metodologías de trabajo, tanto por parte de las empresas como de las personas que trabajaban en ellas. Un claro ejemplo de ello fue el teletrabajo, medida que en Fundación ASPAS tuvimos que adoptar para poder continuar con nuestro trabajo: aunque de manera inicial supuso una incertidumbre, gracias al esfuerzo de adaptación y a la FORMACIÓN CONTINUA que realizamos, pudimos seguir con nuestro trabajo, atendiendo de forma “diferente” a las personas.



Algunos otros ejemplos de formación continua durante estos años de pandemia los hemos podido observar en personas atendidas en la Unidad Sociolaboral de ASPAS.

No dudes en contactar con tu profesional de referencia del Equipo Laboral de ASPAS para valorar tus posibilidades de mejora a través de la formación.

Con la cofinanciación de:



Fons Social Europeu





María Eulalia, con perfil limpieza, decidió formarse para conseguir el certificado de catalán requerido para optar a otros puestos de trabajo donde el catalán es requisito indispensable.



Óscar, arquitecto de formación, actualmente está estudiando un Máster en Urbanismo para poder optar a un puesto de trabajo en la Administración Pública.



Isabel, trabajadora en ERTE que ha aprovechado ese período para formarse como auxiliar administrativa, obteniendo el primer módulo de Grabación de datos del Certificado de Profesionalidad.

Aural
40 AÑOS A TU LADO



En Aural cuidamos de lo que más importa: **tu hijo**

Por eso contamos con:

- Audioprotesistas y logopedas especializados
- Instalaciones y equipo tecnológico pensado para el niño
- Pruebas audiológicas adaptadas a cada rango de edad
- Programas de acompañamiento al niño y a las familias
- Facilidades y servicios post venta para garantizar un buen funcionamiento del audifono
- Programa de revisiones periódicas

Pide una cita en:
www.auralcentrosauditivos.es
900 29 30 78

Centro Auditivo Aural
Antoni Marqués, 36. Palma de Mallorca
T. 971 200 347

Aural
CENTROS AUDITIVOS

ASPAS
FUNDACIÓN

Estereotipos de género en el empleo

Hoy en día hay en nuestra sociedad aún siguen presentes muchas actitudes de discriminación hacia las personas y una de ellas son los llamados “Estereotipos de género”. Este término se utiliza para definir una serie de características que basadas en el género de la persona, se dan por asumidas. Por ejemplo: que si eres una mujer tienes que ser tierna, delicada o cuidar de la familia; y si eres hombre debes ser fuerte, valiente y ganar dinero para sustentarla.

Si aplicamos estos estereotipos de género en el ámbito laboral podemos encontrar ejemplos muy claros de cómo éstos actúan hoy en día en nuestro entorno. Por ejemplo: profesiones como las de bombero/bombrera, mecánico/mecánica o científico/científica se siguen asociado al género masculino, y empleos como el de limpieza, enfermería o educación se siguen asociando el género femenino. Aunque poco a poco se trabaja para acabar con estos estereotipos, es inevitable observar que este hecho está tan arraigado en la sociedad que muchas de las personas jóvenes condicionan la elección de sus estudios a estas asociaciones.

Estos estereotipos no solo pueden afectar al futuro de la gente joven, sino que hoy en día los encontramos también en las ofertas de trabajo. Como ejemplo podemos encontrar empresas que buscan una limpiadora en vez de personal de limpieza, o un mozo de almacén en vez de personal de almacén, etc. A partir de las leyes actuales es ilegal que se niegue a



Estos estereotipos también pueden afectar a la hora de situarnos en altos cargos. La mayoría de la dirección de las grandes empresas de hoy en día está ocupada por hombres, porque se sigue asociando el género masculino con el éxito y el poder y se le sitúa en lo más alto de la jerarquía.

Las personas tenemos la gran responsabilidad de

alguien un puesto de trabajo por razón de género, pero la oferta de trabajo ya puede dar lugar a confusión o influir en el proceso de selección.

Otro de los elementos que suele ser presa de los estereotipos de género es la vestimenta de trabajadores y trabajadoras en el puesto de trabajo. A menudo las mujeres sienten más presión por la probabilidad de ser juzgadas según como vayan vestidas, llegando incluso en algunas profesiones a asignar determinados uniformes en función del sexo, reforzando así el estereotipo de que las mujeres deben guiarse por unos cánones de belleza que la reducen a una mujer joven, bella, delgada y sana con unos rasgos determinados.

combatir estos estereotipos, y para ello es necesario que tomemos consciencia de que aún existen, y debemos ser capaces de identificarlos. Así mismo, las empresas son una figura imprescindible y necesaria para combatir estos estereotipos en el ámbito laboral, estableciendo medidas de detección y control ante posibles situaciones de desigualdad en el seno de las mismas. Para ello, en la actualidad, las empresas con una plantilla de más de 50 personas deben contar con un Plan de Igualdad que garantice la igualdad en materias como la selección y contratación de personal, la clasificación profesional, la formación, las medidas de conciliación y corresponsabilidad y las posibilidades de promoción. Además, contarán con un registro salarial que garantice que a “igual trabajo, igual salario” estableciendo “puestos de igual valor” en la empresa para evitar cualquier tipo de discriminación en el salario por razón de sexo. En último lugar, es prioritario dar importancia a garantizar lugares de trabajo seguros libres de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Para ello las empresas elaboran protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo.



ASÍ HAN CAMBIADO LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

En los últimos años, la forma en que se llevan a cabo los procesos de selección ha cambiado. Ha habido cambios desde la forma que tienen las empresas de conseguir currículums, hasta la forma de realizar entrevistas, así como las palabras relacionadas con el proceso: ha habido una digitalización de todos estos aspectos.

CÓMO ENTREGAS TU CURRÍCULUM

Hace unos años era común poder pasearte con tu currículum en mano y dejarlo en las empresas que creías que podían tener un puesto de trabajo para ti. Actualmente, en la mayoría de empresas, esto ya no es así. Debido a aspectos como la protección de datos, evitar el desperdicio de papel y, últimamente por la COVID-19; la gran mayoría de empresas te piden que envíes tu currículum por correo electrónico o que te inscribas a través de su portal web.



NUEVA FORMA DE REALIZAR ENTREVISTAS DE SELECCIÓN

La forma de realizar entrevistas también ha cambiado. En la actualidad es común realizar entrevistas de trabajo por teléfono o por videoconferencia.



INTRODUCCIÓN DE ANGLICISMOS



Por otra parte, y en ese proceso de renovación y modernización de los procesos de selección, cada vez es más común encontrar en ellos palabras "nuevas" y que pueden resultar desconocidas por ti. Muchas de ellas son anglicismos: un anglicismo es una palabra inglesa que se utiliza en otro idioma. Las siguientes palabras están cada vez más presentes en los procesos de selección:

JOB DESCRIPTION	Significa "descripción del puesto". Hace referencia a las características del puesto y a los requisitos que deben tener las personas que se presentan al proceso de selección necesarias para realizar las funciones del propio trabajo.
JUNIOR	Esta palabra se utiliza para indicar que el puesto no requiere experiencia previa.
SENIOR	Es una palabra que indica que el puesto requiere que la persona seleccionada tenga experiencia en las funciones solicitadas.
KILLER QUESTIONS	Son preguntas clave que suelen aparecer antes de inscribirse a una oferta de empleo. Ayudan a la persona que realiza la selección de personal a hacer un filtro inicial de aquellas personas que cumplen los requisitos imprescindibles para el puesto de trabajo, de aquellas que no los cumplen.
FULL TIME	Se traduce como "a tiempo completo". Indica que el puesto de trabajo es a jornada completa.

Con la cofinanciación de:

Mohamed Snihji

Mi nombre es Mohamed, tengo 49 años y en Marruecos trabajé como técnico de telecomunicaciones. Llegué a España hace 10 años aproximadamente con mi familia. No ha sido un camino fácil ya que me encontré con muchos prejuicios sobre mi nacionalidad y además mi experiencia laboral de Marruecos no fue reconocida aquí. Soy usuario de ASPAS desde el año 2015 y en ese momento llevaba cuatro años sin encontrar empleo. Desde ASPAS me ayudaron a perfeccionar mi currículum, preparar la entrevista personal, conocer más empresas, mejorar el castellano y realizar formación. Y en el 2016 encontré mi primer empleo.

Actualmente trabajo de limpiador. Me siento satisfecho de lo que poco a poco voy consiguiendo y me siento muy valorado en la empresa en la que estoy contratado. Recientemente he podido comprarme unos audífonos y ASPAS me ha ayudado con toda la gestión. Llevarlos me ha ayudado mucho a relacionarme tanto en el trabajo como personalmente.

Aunque me queda un largo camino por recorrer mi situación laboral y personal ha mejorado muchísimo con el paso de los años.



Esperanza Campillo

Mi nombre es Esperanza Campillo y tengo 29 años. Soy usuaria de la Fundación ASPAS desde los 11 años, por lo que me siento parte de la familia de ASPAS.

Después de algunos trabajos temporales, en marzo de 2018 empecé a trabajar en la carnicería de Alcampo. Al principio tuve que aprender muchas cosas nuevas y el apoyo de mi preparadora laboral y del equipo de Alcampo fueron muy importantes para mi adaptación en el puesto de trabajo. Todos confiaban en mí y eso me hizo ganar confianza en el trabajo.

Gracias a tanto apoyo llevo trabajando allí más de 3 años. Durante este tiempo me han hecho fija y me han aumentado las horas de trabajo y yo estoy muy contenta y no quiero cambiar. Además, cada día aprendo cosas nuevas y he ganado mucha autonomía. Me gusta mucho mi trabajo, mis compañeras y mi jefe me tratan muy bien y desde ASPAS me ayudan en todo lo que necesito dentro y fuera del trabajo.



Margalida Ferrer

Soy usuaria de Fundación ASPAS desde hace muchos años, concretamente en la Unidad Sociolaboral. Mi demanda inicial era realizar una mejora de empleo que me permitiera mejorar la conciliación familiar. Al final, y después de un largo proceso de búsqueda, lo he conseguido. No ha sido un camino fácil pero ha merecido la pena. Durante el proceso ha habido momentos en que pensaba que no encontraría nunca un nuevo trabajo, lo veía bastante complicado... pero nunca perdí la esperanza.

El día que empecé en la nueva empresa estaba ilusionada pero también algo nerviosa, ya que llevaba mucho tiempo en la misma empresa. Ahora era empezar de nuevo, desde cero: aprender las nuevas tareas, conocer a los nuevos compañeros de trabajo, etc. Al final, el balance ha sido positivo.

Además de realizar acciones de búsqueda de empleo, en Fundación ASPAS me han ayudado en otras acciones: tramitación de ayudas, solicitud de prestaciones, etc. Desde aquí quiero dar las gracias al personal humano que constituye la Fundación.



Jordi y Mora

Mora: Cuando llegó el momento de escoger el sitio en el que realizar mis prácticas curriculares, no tenía claro el centro a seleccionar, ya que no sé en qué ámbito me gustaría especializarme. Si bien me gusta más el ámbito sociolaboral, quería aprovechar esta experiencia para conocer los distintos ámbitos en los que un pedagogo se puede implicar. Por este motivo, elegí como centro de prácticas la Fundación ASPAS, porque puedo participar en los diferentes servicios de la fundación y tener una visión más amplia del papel del pedagogo. Además, pienso que esta experiencia podría aclarar mi perfil profesional.

Jordi: Personalmente tenía claro que quería escoger un puesto de Recursos Humanos para mis prácticas, y al investigar sobre Fundación ASPAS en internet y la charla que nos dio María del Carmen en la universidad, tuve claro que quería complementar mi experiencia en el departamento con el mundo de la discapacidad auditiva, ya que en ese momento era un gran desconocido en este ámbito y me llamó mucho la atención. La experiencia junto a mi tutora está siendo extremadamente



positiva y estoy aprendiendo y realizando tareas en todas las áreas de recursos humanos además de ayudarme a conocer la entidad y sus trabajadores de una forma más cercana.

Mora y Jordi: Como conclusión, los dos podemos garantizar que estamos muy a gusto y estamos muy contentos por haber podido formar parte de la entidad durante los meses de duración de nuestras prácticas. Esperamos que esta experiencia pueda ser un “hasta luego” y no un “hasta nunca”.

El micrófono remoto en el entorno laboral: una mejora para la accesibilidad de personas con discapacidad auditiva

El anterior número de la revista ASPAS Informa (nº 35, de septiembre de 2021) se centró en hablar de la accesibilidad universal. Y de entre los recursos de los que se puede disponer para hacer más accesible la comunicación contamos con el MICRÓFONO REMOTO (MR).

El MR hasta ahora se había utilizado casi exclusivamente en el mundo educativo, como una adaptación dentro del aula. En estos momentos, desde Fundación ASPAS trabajamos de manera constante y permanente para ir introduciendo este sistema de comunicación inalámbrica en el ámbito laboral y en otros servicios públicos laborales de atención a la ciudadanía, como podrían ser el SOIB, el SEPE, o la Seguridad Social.

María Magdalena es una persona con discapacidad auditiva atendida en ASPAS. Hace un tiempo adquirió un MR y es un ejemplo de uso de este tipo de dispositivo en otros entornos diferentes al educativo o al personal. María Magdalena está realizando un proceso de búsqueda de empleo y el MR le facilita el acceso a la información y a la comunicación cuando acude a diferentes recursos laborales o sociales, ya que a través del MR la voz de la otra persona le llega directamente al audífono y, en entornos más ruidosos, el MR consigue que desaparezcan las interferencias y el ruido de fondo.

¿Y qué entornos son estos? Las sesiones individuales que recibe en ASPAS: las de orientación laboral y mejora de empleo con Mateu (su preparador laboral), las sesiones con Rocío (psicóloga), así como también en los talleres en los que participa.



M. Magdalena Riutort (orientadora del SOIB) usando el MR.

A María Magdalena también le resulta de gran ayuda el uso de su MR en entornos normalizados, como cuando acude a la oficina del SOIB para realizar algún trámite o a recibir algún asesoramiento o información: facilita su MR a la persona que le tiene que atender.

Un entorno perfecto para el uso de MR son las entrevistas de empleo en las que la persona entrevistadora se coloca el MR y las personas con discapacidad auditiva entienden las preguntas que se le hacen.

A partir de la tarea de difusión y sensibilización realizada de forma constante por ASPAS, ya algunos servicios públicos no educativos se han planteado la adquisición de recursos técnicos para hacer accesible la comunicación y la información. Es el caso del Equipo de Formación e Inserción de personas con discapacidad del Gobierno Balear (FIOP), que se dedica a facilitar el acceso a la ocupación pública de las personas con discapacidad a través de la formación.



Susana Herrera (encargada general de la empresa Enequip), realizando una entrevista con el MR.



Natalia, en una entrevista de empleo usando el MR.



Sesión de orientación en Fundación Aspas.

Una de las ventajas más importantes derivadas de usar un MR es la mejora de la autonomía de la persona, ya que le

podría permitir no tener que ir acompañada siempre de alguien que le facilite la comprensión de los mensajes.

Hecho que, al mismo tiempo, propicia el aumento de la autoestima de la persona mejorando así su calidad de vida.

A raíz del artículo publicado en la anterior revista ASPAS Informa (septiembre 2021) desde el FIOF nos planteamos la adquisición de algunas ayudas técnicas para mejorar la comunicación hacia las personas con discapacidad auditiva que participan de nuestras acciones formativas. Así también,



Patricia Ramis y Àgueda Rosselló (Equipo FIOF)

creemos que pueden ser de gran utilidad en el desarrollo de los procesos selectivos que realiza la Comunidad Autónoma para facilitar a las personas aspirantes con dificultades auditivas, el acceso adecuado a la información y a las instrucciones que el personal colaborador y los miembros del tribunal transmiten en el desarrollo de las pruebas. Para profundizar y conocer la opción que más se ajusta a la tarea diaria que realizamos, solicitamos el asesoramiento técnico de ASPAS, donde nos informaron de los diferentes recursos y nos aconsejaron la opción más adecuada para nosotros, así como de los diferentes proveedores de estos recursos. Finalmente la elección ha sido un micrófono remoto, que nos permitirá la movilidad del aparato en función de las necesidades de cada momento y de la tarea a desarrollar. No descartamos la posibilidad de incorporar otras ayudas en un futuro si se evidencian buenos resultados y la experiencia es satisfactoria para las personas usuarias.

Aparte, el hecho que las propias personas con discapacidad auditiva hagan uso del MR en entornos diferentes al educativo hace que se conozcan estas posibilidades de adaptación a la comunicación, que se visibilicen las mejoras que se pueden hacer y, al fin y al cabo, hace visible la necesidad y prioridad de hacer accesibles estos entornos.

Y ... ¡recordad!

En aquellos contratos para personas con discapacidad con una duración mínima de 12 meses, se puede solicitar una subvención de hasta 901,52€ para la adaptación del puesto de trabajo, la eliminación de barreras o la dotación de medidas de protección personal.

Podéis consultar la información a: <https://www.sepe.es/>

Con la cofinanciación de:



Fons Social Europeu



CONNÉCTESE CON LOS
MOMENTOS QUE AMA



SKY CIM



ADVANCED
BIONICS

POWERFUL CONNECTIONS



AdvancedBionics.com/
NuevoProcesadorMarvel

027-NC91-06 Rev A
©2021 Advanced Bionics AG y aliados. Todos los derechos reservados.

ASPAS Responde

Son muchas las preguntas e inquietudes que las personas y familias nos plantean desde los diferentes servicios que presta la Fundación. En este número de la revista ASPASINFORMA hemos querido dedicar una sección especial a esas preguntas, intentado dar una respuesta concreta y fiable. Nuestro objetivo no es tan sólo el de responder, sino el de divulgar, aumentar el conocimiento en la sociedad y seguir reivindicando los derechos de las personas con discapacidad auditiva y sus familias.

Mi pérdida auditiva está afectando en el trabajo, ¿cómo puedo afrontarlo?

El trabajo es de gran importancia en nuestras vidas. Esto es así por varias razones: dependemos de él para nuestro sustento y poder adquisitivo, ocupa una parte importante de nuestro tiempo y nos permite desarrollarnos no solo profesionalmente sino también como personas. El trabajo en el sentido más amplio del término guarda una estrecha relación con nuestra identidad, autoestima y estado emocional en general.

Cuando la sordera irrumpe en la vida de una persona puede poner en crisis la manera en que ésta se ha venido manejando en su trabajo y ello la puede desestabilizar a nivel emocional. El grado de malestar emocional que experimente la persona afectada dependerá básicamente de la combinación de dos elementos: su afectación a nivel auditivo/comunicativo y el peso que la comunicación oral tenga en el desempeño de sus funciones. Por ejemplo, una persona con mayor pérdida auditiva que lleva a cabo un trabajo de tipo manipulativo e individual puede verse menos afectada emocionalmente que otra con menor pérdida auditiva que por su trabajo tenga que hacer reuniones de equipo habitualmente.

La persona con pérdida auditiva puede sentir inseguridad debido al temor a cometer errores por no entender total o parcialmente determinados mensajes; puede sentir incompreensión en el entorno laboral con respecto a sus dificultades y sentirse excluida, aislada; puede sentir fatiga física y mental por la tensión y sobre esfuerzo atencional que realiza para compensar la pérdida auditiva. Así, el día a día en el trabajo puede ser percibido como una auténtica amenaza dando lugar a la ansiedad que, sostenida en el tiempo, puede derivar en sentimientos de incapacidad y bajo estado de ánimo. A menudo, la sintomatología asociada a dichas dificultades trasciende el lugar y la jornada de trabajo. Puede manifestarse en forma de problemas del sueño (insomnio, pesadillas...), del apetito o la ingesta (pérdida de apetito o sobreingesta por ansiedad), somatizaciones (dolor de cabeza, de barriga...), nerviosismo e irritabilidad, etc.



Este coste emocional será mayor cuanto más sean las dificultades con las que se encuentra la persona afectada para que su trabajo sea adaptado a su nueva condición. En gran medida, el que dichas dificultades se vean minimizadas dependerá de la puesta en marcha de determinados recursos desde el entorno laboral. Estos recursos pueden consistir en recursos de tipo tecnológico, en estrategias comunicativas para asegurar la correcta recepción del mensaje, en ajustes de tipo organizativo, etc.

En cualquier caso, para la puesta en marcha de dichas estrategias es esencial que la persona con pérdida auditiva la comunique, especifique cuáles son sus dificultades y necesidades y dé feedback de si las medidas adoptadas están siendo eficaces.

A menudo subrayamos la importancia del proceso de aceptación cuando sobreviene la pérdida auditiva. Al final, aceptar, implica recorrer un camino a lo largo del cual nos vamos dotando de recursos de distinta naturaleza para acomodar nuestro ser (y nuestra forma de ser) a las nuevas circunstancias (la sordera): luchar para no dejar de ser nosotros/as a pesar de la pérdida auditiva y de todo lo que ésta conlleva.

Aural: 40 años al lado de las familias de niños con pérdida auditiva

Un bebé diagnosticado de pérdida auditiva en los primeros meses de su vida, si es tratado con una buena adaptación de audífonos y una correcta rehabilitación del lenguaje mediante la logopedia, podrá alcanzar un desarrollo del lenguaje lo más parecido a la normalidad, sin dificultades para seguir una escolarización con las mismas expectativas que un niño normo oyente. Así lo manifiesta el Dr. Javier Hernández Calvin, especialista en Otorrinolaringología y responsable de la Unidad de ORL Pediátrica en Hospital Universitario Quirónsalud Madrid.

Es parte del esperanzador mensaje que Aural, una red que acumula ya casi 40 años de experiencia, quiere trasladar a los padres para concienciar sobre la importancia de un tratamiento precoz de la sordera en la infancia que combine una atención audioprotésica de calidad con una intervención logopédica especializada.

Porque la atención de un niño con pérdida de audición va mucho más allá de la adaptación de un audífono, es un proceso de acompañamiento a lo largo de todo su desarrollo en el que debe haber una coordinación entre todos los profesionales implicados en su diagnóstico, su tratamiento y su rehabilitación.

Por ello, en los centros pediátricos Aural se trabaja en coordinación con el médico otorrino y con el logopeda responsable de su estimulación, para ir valorando los logros obtenidos en el desarrollo del lenguaje gracias a la implementación de una buena tecnología y un adecuado seguimiento audiológico.



Aural cuenta con audioprotesistas especializados en la atención audiológica infantil, con instalaciones y equipos específicos y con pruebas audiológicas adaptadas a cada edad del niño. Así, en los primeros meses del bebé se realizan pruebas mediante observación de la conducta, evaluando los reflejos del bebé, las risas, el lloro, sus movimientos o actitudes corporales. En edades un poco más avanzadas se intercalan técnicas de exploración basadas en el juego con pelotas o con el ordenador, ya que esto permite aumentar la interacción con los niños, y que éstos tengan una participación mucho más activa en la valoración.

Desde el momento que acuden por primera vez a un centro, se diseñan programas de acompañamiento al niño y a la familia, asesorando y apoyando a los padres en todas aquellas cuestiones que tiene que ver con la audición de sus hijos.

Estos programas incluyen visitas gratuitas a lo largo de todo el proceso de desarrollo de los niños y servicios post venta: pilas gratis y seguros de rotura, y pérdida y robo. Además de facilitar la gestión de las subvenciones que pueden recibir las familias para la compra de los audífonos.

Con casi 40 años a lado de las familias, los centros pediátricos Aural tienen claro su objetivo: proporcionar a los niños con pérdidas auditivas una atención audiológica y audioprotésica de máxima calidad que les permita acceder a la información auditiva desde las primeras edades. Haciéndolo así será posible que desarrollen su capacidad innata para adquirir el lenguaje oral y llevar una vida como la de cualquier otro niño sin pérdida auditiva.

Aural
CENTROS AUDITIVOS



Seguimos trabajando para darte el mejor servicio de catering



llámanos al Tel. 871 570 222  617 97 97 00
Info y Presupuestos: aspascafe@fundacionaspas.org

BON NADAL



BONES FESTES

DICIEMBRE EL MES DE ...

Eventos...



Comida para llevar...



Trabajar en equipo...



Centro especial de empleo para personas con discapacidad

ASPAS|CAFÉ

ASPAS|CAFÉ
El teu restaurant en un entorn natural
fronda

Tel: 871 570 522 / 617 979 700

Tel: 971 592 069 / 607 535 494

Info y presupuestos en aspascafe@fundacionaspas.org