



Unim esforços

SERVEI D'ATENCIÓ PRIMERENCA

El SEDIAP és un servei concertat en l'àmbit dels serveis socials de les Illes Balears, dirigit a l'atenció i la intervenció integral a nens i nenes de 0 a 6 anys amb trastorn del desenvolupament o en situació de risc per discapacitat auditiva, a les seves famílies i entorn.

Les seves àrees d'intervenció són

- Atenció Familiar
- Atenció Social
- Logopèdia

SERVEI D'ATENCIÓ INTEGRAL I PROMOCIÓ DE L'AUTONOMIA

El SAIPA (Servei d'Atenció Integral i Promoció de l'Autonomia), és un servei concertat amb l'IMAS que ofereix Atenció Integral a totes les persones amb grau de discapacitat i majors de 6 anys.

Les seves àrees d'intervenció són:

- Atenció familiar, Atenció Psicològica i Atenció Social
- Logopèdia
- Suport pedagògic
- Orientació i Inserció Sociolaboral
- Formació
- Accessibilitat

PROGRAMA UVAI

El Programa UVAI, és un programa de la Conselleria d'Educació i Formació Professional del Govern de les Illes Balears que ofereix assessorament a centres educatius i suport especialitzat a l'alumnat amb discapacitat auditiva dels centres educatius de totes les Illes Balears.

PROCESSOS D'INSERCIÓ PER A L'OCUPACIÓ

Accions d'orientació i inserció laboral emmarcades a la convocatòria de subvencions "SOIB Itineraris Integrals d'Inserció" per al col·lectiu de persones amb discapacitat sensorial, i s'implementen en el projecte "Processos d'inserció per a l'ocupació de persones amb discapacitat auditiva", amb la participació del SOIB i el cofinançament del Fons Social Europeu.

SERVEI D'ATENCIÓ SOCIOFAMILIAR

El Servei d'Atenció familiar és un servei emmarcat en l'àmbit dels serveis socials de les Illes Balears, dirigit a persones amb pèrdua auditiva i les seves famílies residents a les illes de Formentera, Eivissa i Menorca.

Les seves àrees d'intervenció són:

- Assessorament familiar i atenció psicològica
- Assessorament logopèdic
- Accions socials i personals
- Accions de difusió i sensibilització

Missió:

Defensar, reivindicar i garantir els drets i interessos de les persones amb discapacitat auditiva i de les seves famílies.



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: Seu Principal

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

INCA:

C/ Doctor Fleming, 37
07300 Inca

MANACOR:

Ronda de Port, 64
07500-Manacor



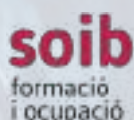
aspas@fundacionaspas.org



www.fundacionaspas.org



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



Fons Social Europeu





Maria Agnès Melià Barceló

Coordinadora de la Unitat Sociolaboral de Fundació ASPAS

Exactament un any, les darreres paraules de l'editorial d'aquesta revista (desembre de 2020) eren les següents: "Unim-nos-hi i anem junts cap a la millora en l'accessibilitat en tots els entorns i cap a la inclusió laboral i social de les persones amb discapacitat que, sense cap dubte i com tothom, sortiran d'aquesta situació més empoderades i resilients". Veníem de nou mesos de pandèmia per la COVID-19, amb incerteses i adaptacions constants.

Després d'un any i nou mesos, continuant encara en una pandèmia, m'alegra molt poder dir que en general així ha sigut: l'empoderament de les persones amb discapacitat s'ha evidenciat. I en aquesta edició de la revista en trobareu molts d'exemples: persones que han aprofitat aquest temps per formar-se i millorar les seves competències professionals; persones que s'han adaptat a les "noves formes" dels processos de selecció; professionals que hem hagut d'aprendre sobre tecnologia per fer accessible la informació i comunicació a les persones sordes; i professionals que hem hagut d'obrir més que mai les portes i finestres de la Fundació per fer arribar informació a recursos comunitaris.

ENTORN ASSOCIATIU

4

Espai de reflexió ètica de Fundació ASPAS

NOTÍCIES BREUS

5

Reforçam la coordinació entre l'Hospital Universitari Són Llàtzer i Fundació ASPAS

El servei de logopèdia disposa de nova tecnologia per a la valoració objectiva de l'audició

L'Ajuntament d'Inca reforça el teixit associatiu social sense ànim de lucre
FUNDACIÓ ONCE col·labora en la millora dels equips informàtics de Fundació ASPAS

ARTICLES I ENTREVISTES

8

Formació contínua?...sí, més que mai!

Estereotips de gènere en l'ocupació

Així han canviat els processos de selecció

PROTAGONISTES

12

Mohamed Snihji

Esperanza Campillo

Margalida Ferrer

Jordi i Mora

ACCESIBILITAT

14

El micròfon remot en l'entorn laboral: una millora per a l'accessibilitat de persones amb discapacitat auditiva

ASPAS RESPON

17

La meua pèrdua auditiva m'està afectant en el treball. Com podria afrontar-ho?
Aural: 40 anys al costat de les famílies de nens amb pèrdua auditiva

ASPAS Cafè

19

EDITA

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

DIPÒSIT LEGAL

DL PM 999-2013
ISSN 2340-891X

CONSELL EDITORIAL I REDACCIÓ

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

COL·LABORA EQUIP TÈCNIC ASPAS

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

MAQUETACIÓ

Jaume Bennàssar

IMPRESSIÓ

Gráficas Loyse



Espai de reflexió ètica de Fundació ASPAS

Des dels seus inicis, Fundació ASPAS, ha reflectit en els seus valors d'organització, la transparència, democràcia i igualtat d'oportunitats, conceptes tots ells relacionats amb el concepte d'ètica.

Considerem que l'ètica en una organització són els valors i principis que guien la conducta de totes les persones que hi treballen per a protegir la dignitat i l'exercici dels drets de les persones, especialment de les persones amb discapacitat.

Fundació ASPAS ha creat l'Espai de Reflexió Ètica com un fòrum de debat on donar cabuda a la diversitat d'assumptes, dilemes i conflictes de caràcter ètic amb

la finalitat d'assegurar la qualitat dels serveis que prestem, sempre amb professionalitat, respecte i responsabilitat cap als drets de totes les persones: persones ateses, professionals i famílies.

L'Espai de Reflexió Ètica pretén donar suport a les millores relacionades amb l'ètica en l'entitat, mitjançant accions de sensibilització, formació, difusió i divulgació de bones pràctiques, així com, proporcionar eines per a la resolució de conflictes ètics que puguin sorgir en el marc de l'entitat, aportant recomanacions en relació amb casos específics o propostes d'actuació davant situacions que requereixen respostes protocol·litzades.

Aquest espai de reflexió en la seva modalitat inicial, acull a un grup de persones treballadores que de manera voluntària representen de manera multidisciplinària a tots els serveis i programes de l'entitat.

En l'època en què vivim les Fundacions i associacions, de prestació de serveis, atenció personalitzada, reivindicació de drets, millores contínues, considerem imprescindible comptar amb un espai on parar, reflexionar i assessorar a totes les persones que formem l'entitat, per a no perdre de vista els valors fundacionals que guien totes i cadascuna de les nostres actuacions.

Reforçam la coordinació entre l'Hospital Universitari Són Llätzer i Fundació ASPAS

Aquest mes de desembre s'ha signat el protocol de coordinació entre l'Hospital Universitari de Son Llätzer i Fundació ASPAS per a establir mecanismes de coordinació entre l'equip d'especialistes del Servei d'ORL i els professionals socio-sanitaris d'ASPAS.

Han signat el protocol el Dr. Alfonso Bonilla, Cap de Servei d'ORL del HUSLL i el Sr. Jaime Ferrer, Director-Gerent de Fundació ASPAS.

Aquest protocol té com a objectiu



millorar l'atenció a les persones amb discapacitat auditiva i les seves famílies, a través d'accions de derivació, coordinació i seguiment de casos, a més de poder compartir formació

interdisciplinària entre professionals.

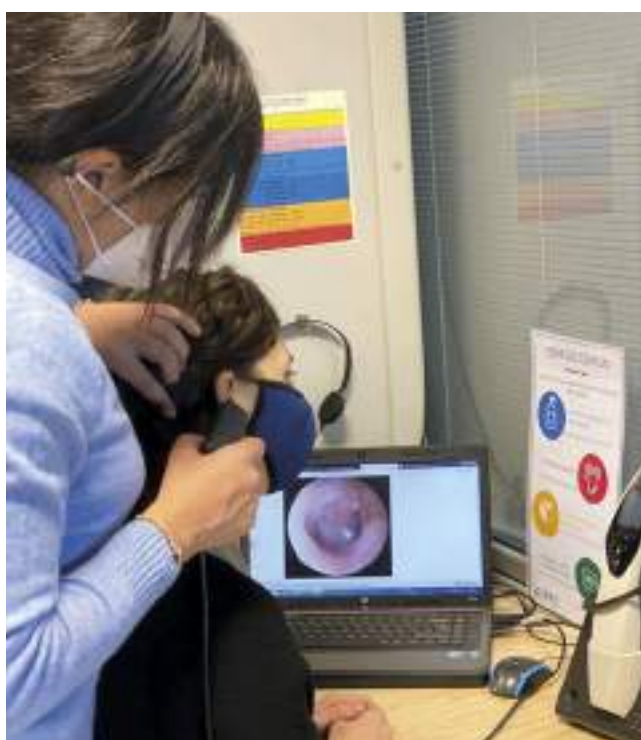
Valorem molt positivament aquesta iniciativa, ja que la coordinació entre tots els professionals i especialistes és fonamental per a un abordatge interdisciplinar de la sordesa.



El servei de logopèdia disposa de nova tecnologia per a la valoració objectiva de l'audició

Des del mes de setembre, i gràcies a Fundació la Caixa, el servei de logopèdia de Fundació ASPAS compta amb un impedanciòmetre d'última generació i un videotoscopi. Aquests nous instruments ens permetran realitzar una valoració de l'audició, molt més completa i objectiva, de totes les persones ateses en l'entitat.

Per a poder fer ús d'aquesta tecnologia amb la millor eficàcia possible,



comptem amb l'assessorament del Dr. Mariano Rodríguez, especialista en audiologia infantil. Després d'una formació de més de tres mesos l'equip està preparat per a incorporar l'exploració mitjançant otoscopi i la realització d'impedanciometries. Aquestes dues proves es complementaran amb altres tècniques d'exploració auditiva com són les audiometries i les proves verbals.



L'Ajuntament d'Inca reforça el teixit associatiu social sense ànim de lucre

L'Ajuntament d'Inca va publicar una convocatòria de subvencions amb la finalitat de potenciar el teixit associatiu social sense ànim de lucre existent en el municipi d'Inca, per a promoure activitats i actuacions que es realitzin en benefici de tota la comunitat. Fundació ASPAS va presentar un projecte dirigit a la compra d'ajudes tècniques auditives per a millorar l'atenció de persones amb discapacitat auditiva de Fundació ASPAS a Inca.

Les ajudes tècniques auditives adquirides amb la subvenció obtinguda han estat dos micròfons remots per a millorar l'atenció de les persones amb pèrdues



unilaterals, millorar l'accessibilitat a la informació i la comunicació, atendre les necessitats derivades d'accions socials, així com un audiòmetre pediàtric per a controlar i condicionar el rendiment auditiu dels nens i nenes del Servei d'Atenció Primària.



Ajuntament d'Inca

FUNDACIÓ ONCE col·labora en la millora dels equips informàtics de Fundació ASPAS

Fundació ASPAS, el passat any 2020, amb el cofinançament de Fundació ONCE va ampliar a Palma el Centre d'Atenció per a Persones amb discapacitat auditiva i les seves famílies, amb la creació de quatre despatxos d'atenció directa i un bany adaptat. Una



vegada finalitzades les obres, l'entitat necessitava dotar adequadament aquests nous despatxos d'equips informàtics, així

com, millorar i substituir altres ordinadors dels diferents centres de l'entitat. Gràcies a l'aportació de Fundació ONCE en la

seva convocatòria de projectes, s'han pogut adquirir 20 ordinadors i 10 monitors, destinats a millorar l'atenció a les persones amb discapacitat auditiva i les seves famílies. Cal recordar que les prestacions i gestions telemàtiques i a distància "han vingut per a quedar-se" i hem de disposar d'equips informàtics eficients i preparats que facilitin la nostra tasca diària



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.

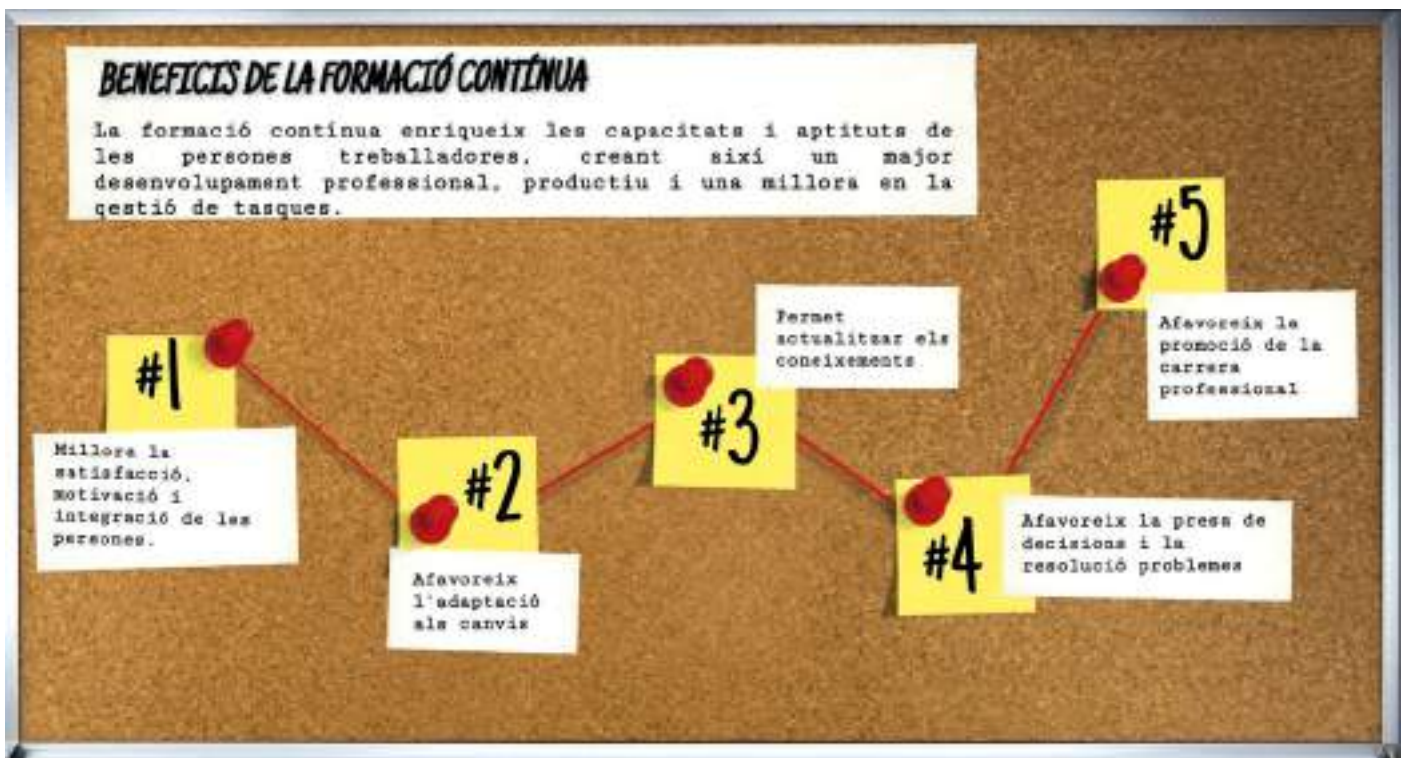
Conozca más detalles de los términos y condiciones en: <https://go.medel.com/rmi-guarantia-termi>



Formació contínua? ...sí, més que mai!

En aquests darrers anys, amb l'arribada de les noves tecnologies i la internacionalització de les empreses, hem observat que el mercat laboral ha anat canviant molt ràpidament, creant noves necessitats i, al seu torn, noves ocupacions i nous mètodes de treball. Per això, estar en contínua formació és fonamental per a aconseguir els nostres objectius laborals: d'una banda, formació relacionada amb el nostre lloc de treball per a millorar competències professionals i tècniques; i, d'altra banda, formació relativa a competències transversals, que ens beneficiaran per a qualsevol lloc de treball que ocupem.

Amb l'arribada de la COVID-19 el 2020, es va generar de manera contundent una major necessitat de canvi, immediata, i que requeria una adaptació cap a noves metodologies de treball, tant per part de les empreses com de les persones que treballaven en elles. Un clar exemple d'això va ser el teletreball, mesura que a Fundació ASPAS vam haver d'adoptar per a poder continuar amb el nostre treball: encara que de manera inicial va suposar una incertesa, gràcies a l'esforç d'adaptació i a la FORMACIÓ CONTÍNUA que realitzem, vam poder seguir amb el nostre treball, atenent de manera "diferent" a les persones.



Alguns altres exemples de formació contínua durant aquests anys de pandèmia els hem pogut observar en persones ateses en la Unitat Sociolaboral d'ASPAS.

No dubtis a contactar amb el teu professional de referència de l'Equip Laboral d'ASPAS per a valorar les teves possibilitats de millora a través de la formació.

Amb la cofinançament de:



Fons Social Europeu





María Eulàlia, amb perfil neteja, va decidir formar-se per a aconseguir el certificat de català requerit per a optar a altres llocs de treball on el català és requisit indispensable.



Óscar, arquitecte de formació, actualment està estudiant un Màster en Urbanisme per a poder optar a un lloc de treball en l'administració pública.



Isabel, treballadora en ERTO que ha aprofitat aquest període per a formar-se com a auxiliar administrativa, obtenint el primer mòdul d'Enregistrament de Dades del Certificat de Professionalitat.

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

Estereotips de gènere en l'ocupació

Avui dia en la nostra societat encara segueixen presents moltes actituds de discriminació cap a les persones i una d'elles són els anomenats "Estereotips de gènere". Aquest terme s'utilitza per a definir una sèrie de característiques, que basades en el gènere de la persona, es donen per assumides. Per exemple, que si ets una dona has de ser tendra, delicada o cuidar la família i si ets home has de ser fort, valent i guanyar diners per a sustentar-la.

Si apliquem aquests Estereotips de gènere en l'àmbit laboral existeixen exemples molt clars de com aquests actuen avui dia en el nostre entorn. Per exemple, professions com les de bomber/bombrera, mecànic/mecànica o científic/científica se segueixen associant al gènere masculí i treballs com el de neteja, infermeria o educació es continuen associant el gènere femení. Encara que a poc a poc es treballa per a acabar amb aquests estereotips, és inevitable veure que aquest fet està tant arrelat en la societat que moltes de les persones joves condicionen l'elecció dels seus estudis a aquestes associacions.

Aquests estereotips no sols poden afectar el futur de la gent jove, sinó que avui dia els trobem també en les ofertes de treball. Com a exemple podem trobar empreses que busquen una netejadora en comptes de personal de neteja, o un mosso de magatzem en comptes de personal de magatzem, etc. A causa de les lleis actuals és il·legal que es negui a



algú un lloc de treball per raó de gènere, però l'oferta de treball ja pot donar lloc a confusió o influir en el procés de selecció.

Un altre dels elements que sol ser presa dels estereotips de gènere és la vestimenta de treballadors i treballadores en el lloc de treball. Sovint les dones senten més pressió per la probabilitat de ser jutjades segons com vagin vestides, arribant fins i tot en algunes professions a assignar determinats uniformes en funció del sexe, reforçant així l'estereotip que les dones han de guiar-se per uns canons de bellesa que la redueixen a una dona jove, bella, prima i sana amb uns trets determinats.



Aquests estereotips també poden afectar l'hora de situar-nos en alts càrrecs. La majoria de la direcció de les grans empreses d'avui dia està ocupada per homes, perquè es continua associant al gènere masculí amb l'èxit i el poder i se'l situa a dalt de la jerarquia.

Les persones tenim la gran responsabilitat de combatre aquests estereotips i per això és necessari que prenguem consciència que encara existeixen i hem de ser capaces d'identificar-los. Així mateix, les empreses són una figura imprescindible i necessària per a combatre aquests estereotips en l'àmbit laboral, establint mesures de detecció i control davant possibles situacions de desigualtat en el si d'aquestes. Per això, en l'actualitat, les empreses amb una plantilla de més de 50 persones han de comptar amb un Pla d'Igualtat que garanteixi la igualtat en matèries com la selecció i contractació de personal, la classificació professional, la formació, les mesures de conciliació i corresponsabilitat i les possibilitats de promoció. A més, comptaran amb un registre salarial que garanteixi que a "igual treball, igual salari" establint "llocs d'igual valor" en l'empresa per a evitar qualsevol classe de discriminació en el salari per raó de sexe. En últim lloc, és prioritari donar importància a garantir llocs de treball segurs lliures d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. Per això les empreses elaboren protocols contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.

AIXÍ HAN CANVIAT ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ

En els darrers anys, la forma com es duen a terme els processos de selecció ha canviat. Hi ha hagut canvis en la forma que usen les empreses d'aconseguir currículums, també en la manera de realitzar entrevistes, així com en les paraules relacionades amb el procés: hi ha hagut una digitalització de tots aquests aspectes.

COM ENTREGUES EL TEU CURRÍCULUM

Fa uns anys era comú passejar-te amb el teu currículum en mà i deixar-lo en les empreses que creies que podien tenir un lloc per a tu. Actualment, en la majoria d'empreses ja no és així. Degut a aspectes com la protecció de dades, evitar el malbaratament de paper i, últimament, per la COVID-19; la gran majoria d'empreses et demanen que envïis el teu currículum per correu electrònic o que t'inscrivis a través del seu portal web.



NOVA FORMA DE REALITZAR ENTREVISTES DE SELECCIÓ

La manera de realitzar entrevistes també ha canviat. En l'actualitat és comú realitzar entrevistes de treball per telèfon o per videoconferència.



INTRODUCCIÓ D'ANGLICISMES



D'altra banda, i en aquest procés de renovació i modernització dels processos de selecció, cada vegada és més comú trobar-hi paraules "noves" i que poden resultar desconegudes per a tu. Moltes d'elles són anglicismes: un anglicisme és una paraula anglesa que s'utilitza en un altre idioma amb la seva forma anglesa. Les següents paraules estan cada vegada més presents en els processos de selecció:

**JOB
DESCRIPTION**

Significa "descripció del lloc de feina". Fa referència a les característiques del lloc de feina o als requisits que donen tenir les persones que es presenten al procés de selecció, necessaris per a realitzar les funcions del propi treball.

JUNIOR

Aquesta paraula s'utilitza per indicar que el lloc de feina no requereix experiència prèvia.

SENIOR

És una paraula que indica que el lloc de feina requereix que la persona seleccionada tingui experiència en les funcions sol·licitades.

**KILLER
QUESTIONS**

Són preguntes clau que solen aparèixer abans d'inscriure's a una oferta de feina. Ajuden a la persona que realitza la selecció de personal a fer un filtre inicial d'aquelles persones que compleixen els requisits imprescindibles per al lloc de feina, d'aquelles que no els compleixen.

FULL TIME

Es tradueix com "a temps complet". Indica que el lloc de feina és a jornada completa.

Amb la cofinançament de:

Mohamed Snihji

El meu nom és Mohamed, tinc 49 anys i al Marroc vaig treballar com a tècnic de telecomunicacions. Vaig arribar a Espanya fa 10 anys aproximadament, amb la meva família. No ha estat un camí fàcil, ja que em vaig trobar amb molts prejudicis sobre la meva nacionalitat i a més la meva experiència laboral del Marroc no va ser reconeguda aquí. Sóc usuari d'ASPAS des de l'any 2015 i en aquest moment duia quatre anys sense trobar ocupació. Des d'ASPAS em van ajudar a perfeccionar el meu currículum, preparar l'entrevista personal, conèixer més empreses, millorar el castellà i realitzar formació. I el 2016 vaig trobar la meva primera ocupació.

Actualment treball de netejador. Em sent satisfet del que a poc a poc vaig aconseguint i em sent molt valorat en l'empresa en la qual estic contractat. Recentment, he pogut comprar-me uns audífons i ASPAS m'ha ajudat amb tota la gestió. Portar-los m'ha ajudat molt a relacionar-me tant en el treball com personalment.

Encara que em queda un llarg camí per recórrer però la meva situació laboral i personal ha millorat moltíssim amb el pas dels anys.



Esperanza Campillo

El meu nom és Esperanza Campillo i tinc 29 anys. Soc usuària de la Fundació ASPAS des dels 11 anys, per la qual cosa em sento part de la família d'ASPAS.

Després d'alguns treballs temporals, el març de 2018 vaig començar a treballar en la carnisseria d'Alcampo. Al principi vaig haver d'aprendre moltes coses noves i el suport de la meva preparadora laboral i de l'equip d'Alcampo van ser molt importants per a la meva adaptació en el lloc de treball. Tots confiaven en mi i això em va fer guanyar confiança en el treball.

Gràcies a tant de suport duc treballant allí més de 3 anys. Durant aquest temps m'han fet fixa i m'han augmentat les hores de treball i jo estic molt contenta i no vull canviar. A més, cada dia aprenc coses noves i he guanyat molta autonomia. M'agrada molt el meu treball, les meves companyes i el meu cap em tracten molt bé i des d'ASPAS m'ajuden en tot el que necessit dins i fora del treball.



Margalida Ferrer

Soc usuària de Fundació ASPAS des de fa molts anys, concretament en la Unitat Sociolaboral. La meva demanda inicial era realitzar una millora d'ocupació que em permetés millorar la conciliació familiar. Al final, i després d'un llarg procés de cerca, l'he aconseguida. No ha estat un camí fàcil, però ha valgut la pena. Durant el procés hi ha hagut moments en què pensava que no trobaria mai un nou treball, el veia bastant complicat... però mai vaig perdre l'esperança.

El dia que vaig començar en la nova empresa estava il·lusionada però també una mica nerviosa, ja que feia molt de temps que estava en la mateixa empresa. Ara era començar de nou, des de zero: aprendre les noves tasques, conèixer als nous companys de treball, etc. Al final, el balanç ha estat positiu.

A més de realitzar accions de cerca d'ocupació, a Fundació ASPAS m'han ajudat en altres accions: tramitació d'ajudes, sol·licitud de prestacions, etc. Des d'aquí vull donar les gràcies al personal humà que constitueix la Fundació.



Jordi i Mora

Mora: Quan va arribar el moment de triar el lloc en el qual realitzar les meves pràctiques curriculars, no tenia clar el centre a seleccionar, ja que no sé en quin àmbit m'agradaria especialitzar-me. Si bé m'agrada més l'àmbit sociolaboral, volia aprofitar aquesta experiència per a conèixer els diferents àmbits en els quals un pedagog es pot implicar. Per aquest motiu, vaig triar com a centre de pràctiques la Fundació ASPAS, perquè puc participar en els diferents serveis de la fundació i tenir una visió més àmplia del paper del pedagog. A més, pens que aquesta experiència podria aclarir el meu perfil professional.

Jordi: Personalment tenia clar que volia triar un lloc de Recursos Humans per a les meves pràctiques i al investigar sobre fundació ASPAS a internet i la xerrada que ens va donar Maria del Carmen a la universitat, vaig tenir clar que volia complementar la meva experiència en el departament amb el món de la discapacitat auditiva, ja que en aquest moment era un gran desconegut en aquest àmbit i em va cridar molt l'atenció. L'experiència al costat de la meva tutora està sent



extremadament positiva i estic aprenent i fent tasques en totes les àrees de recursos humans a més d'ajudar-me a conèixer l'entitat i els seus treballadors d'una forma més pròxima.

Mora i Jordi: Com a conclusió, els dos podem garantir que estam molt a gust i molt contents d'haver pogut formar part de l'entitat durant els mesos de durada de les nostres pràctiques. Esperem que aquesta experiència pugui ser un fins ara i no un fins mai.

El micròfon remot en l'entorn laboral: una millora per a l'accessibilitat de persones amb discapacitat auditiva

L'anterior número de l'ASPAS Informa (nº 35, de setembre de 2021) es va centrar en parlar de l'accessibilitat universal. I un dels recursos dels quals es pot disposar per fer més accessible la comunicació és el MICRÒFON REMOT (MR).

El MR fins ara s'havia utilitzat quasi exclusivament en el món educatiu com una adaptació dins l'aula. En aquests moments, des de Fundació ASPAS, treballem de manera constant i permanent per anar introduïnt aquest sistema de comunicació sense cables a l'àmbit laboral i/o altres serveis públics laborals d'atenció al ciutadà, com podrien ser el SOIB, el SEPE, o la Seguretat Social.

Na Maria Magdalena està atesa a la Unitat Sociolaboral d'ASPAS. Fa un temps va adquirir un MR i és un exemple d'ús d'aquest tipus de dispositiu en altres entorns diferents de l'educatiu o el personal. Na Maria Magdalena està en millora de feina i el MR li facilita l'accés a la informació i a la comunicació quan acudeix a diferents recursos laborals/socials, ja que a través del MR la veu de l'altra persona li arriba directament a l'audiòfon i, en entorns més sorollosos el MR aconsegueix que desapareguin les interferències i el renou de fons.

I quins entorns són aquests? Les sessions individuals que rep a ASPAS: les d'orientació laboral i millora de feina amb el seu preparador laboral així com en els tallers en els que participen altres persones que cerquen feina, i les sessions amb na Rocío (psicòloga d'ASPAS).



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

A na Magdalena també li resulta de gran ajuda l'ús del seu MR en entorns normalitzats. Així, quan acudeix a l'oficina del SOIB a realitzar algun tràmit o a rebre algun assessorament o informació facilita el seu micròfon remot al professional que l'ha d'atendre. També ho fa en els casos d'haver d'enfrontar-se a una entrevista de feina: l'entrevistadora és col·loca el micròfon remot i na Magdalena entén perfectament les preguntes que se li fan.

A partir de la tasca de difusió i sensibilització realitzada de forma constant des d'ASPAS, ja alguns serveis públics no educatius s'han plantejat l'adquisició de recursos tècnics per fer accessibles la comunicació i la informació. És el cas de l'Equip de Formació i Inserció de persones amb discapacitat del Govern Balear (FIOP), que es dedica a facilitar l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat a través de la formació.



Susana Herrera - Encarregada General de l'empresa Enequip, durant una entrevista de feina amb na Magdalena.



Natalia, a una entrevista de feina usant el MR.



Sessió d'orientació a Fundació Aspás.

Uns dels avantatges més importants derivats d'emprar el MR és la millora de l'autonomia de la persona, ja que li

permet no haver d'anar acompanyada sempre d'algué que li faciliti la comprensió dels missatges. Fet aquest

que, al mateix temps, propicia que augmenti l'autoestima de la persona millorant així la seva qualitat de vida.

Arran de l'article publicat a l'anterior revista ASPAS informa (setembre 2021) des del FIOP ens vam plantejar l'adquisició d'algunes ajudes tècniques per millorar la comunicació envers les persones amb discapacitat auditiva que participen de les nostres accions formatives. Així també, creiem que poden



Patricia Ramis i Àgueda Rosselló (Equip FIOP)

ser de gran utilitat en el desenvolupament dels processos selectius que realitza la comunitat Autònoma per tal de facilitar a les persones aspirants amb dificultats auditives, l'accés adequat a la informació i a les instruccions que el personal col·laborador i els membres del tribunal transmeten en el desenvolupament de les proves. Per tal d'aprofundir i conèixer l'opció que més s'ajusta a la tasca diària que realitzam, vàrem sol·licitar l'assessorament tècnic d'ASPAS, on ens varen informar dels diferents recursos i ens aconsellaren sobre l'opció més adient per a nosaltres, així com dels diferents proveïdors d'aquests recursos. Finalment, l'elecció ha estat un micròfon remot, que ens permetrà la mobilitat de l'aparell en funció de les necessitats de cada moment i de la tasca a desenvolupar. No descartam la possibilitat d'incorporar altres ajudes en un futur si s'evidencien bons resultats i l'experiència és satisfactòria per a les persones usuàries.

Això a banda, el fet que les mateixes persones amb discapacitat auditiva facin ús de MR en entorns diferents de l'educatiu, provoca que es coneguin aquestes possibilitats d'adaptacions a la comunicació, que es visibilitzin les millores que es poden fer i, al cap i a la fi, la necessitat i prioritat de fer accessibles aquests entorns.

I ... ¡recordau!

En aquells contractes per a persones amb discapacitat amb una durada mínima de 12 mesos, es pot demanar una subvenció de fins a 901,52€ per a l'adaptació del lloc de feina, l'eliminació de barreres o la dotació de mitjans de protecció personal.

Podeu consultar la informació a: <https://www.sepe.es/>

Amb la cofinançament de:



Fons Social Europea



Unió Europea

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 Respon

Són moltes les preguntes i inquietuds que les persones i famílies ens plantegen des dels diferents serveis que presta la Fundació. En aquest número de la revista ASPASINFORMA hem volgut dedicar una secció especial a aquestes preguntes, intentat donar una resposta concreta i fiable. El nostre objectiu no és tan sols el de respondre, sinó el de divulgar, augmentar el coneixement en la societat i continuar reivindicant els drets de les persones amb discapacitat auditiva i les seves famílies.

La meva pèrdua auditiva m'està afectant en el treball. Com podria afrontar-ho?

El treball és de gran importància en les nostres vides. Això és així per diverses raons: depenem d'ell per al nostre manteniment i poder adquisitiu, ocupa una part important del nostre temps i ens permet desenvolupar-nos no sols professionalment sinó també com a persones. El treball en el sentit més ampli del terme guarda una estreta relació amb la nostra identitat, autoestima i estat emocional en general.

Quan la sordesa irromp en la vida d'una persona pot posar en crisi la manera en què aquesta s'ha anat manejant en el seu treball i això la pot desestabilitzar a nivell emocional. El grau de malestar emocional que experimenti la persona afectada dependrà bàsicament de la combinació de dos elements: la seva afectació a nivell auditiu/comunicatiu i el pes que la comunicació oral tingui en l'acompliment de les seves funcions. Per exemple, una persona amb major pèrdua auditiva que duu a terme un treball de tipus manipulatiu i individual pot veure's menys afectada emocionalment que una altra amb menor pèrdua auditiva que pel seu treball hagi de fer reunions d'equip habitualment.

La persona amb pèrdua auditiva pot sentir inseguretat a causa del temor a cometre errors per no entendre totalment o parcial determinats missatges; pot sentir incomprensió en l'entorn laboral respecte a les seves dificultats i sentir-se exclosa, aïllada; pot sentir fatiga física i mental per la tensió i sobreesforç atencional que realitza per a compensar la pèrdua auditiva. Així, el dia a dia en el treball pot ser percebut com una autèntica amenaça donant lloc a l'ansietat que, sostinguda en el temps, pot derivar en sentiments d'incapacitat i baix estat d'ànim. Sovint, la simptomatologia associada a aquestes dificultats transcendeix el lloc i la jornada de treball. Pot manifestar-se en forma de problemes en l'àrea del son (insomni, malsons...), de l'alimentació (pèrdua de fam o sobreingesta per ansietat), somatitzacions (mal de cap, de panxa...), nerviosisme i irritabilitat, etc.



Aquest cost emocional serà major com més siguin les dificultats amb les quals es troba la persona afectada perquè el seu treball sigui adaptat a la seva nova condició. En gran mesura, el que aquestes dificultats es vegin minimitzades dependrà de la posada en marxa de determinats recursos des de l'entorn laboral. Aquests recursos poden consistir en recursos de tipus tecnològic, en estratègies comunicatives per a assegurar la correcta recepció del missatge, en ajustos de tipus organitzatiu, etc.

En qualsevol cas, per a la posada en marxa d'aquestes estratègies és essencial que la persona amb pèrdua auditiva la comuniqui, especifiqui quines són les seves dificultats i necessitats i doni feedback de si les mesures adoptades estan essent eficaces.

Sovint subratllem la importància del procés d'acceptació quan sobrevé la pèrdua auditiva. Al final, acceptar, implica recórrer un camí al llarg del qual ens anem dotant de recursos de diferent naturalesa per a acomodar el nostre ser (i la nostra manera de ser) a les noves circumstàncies (la sordesa): lluitar per a no deixar de ser nosaltres malgrat la pèrdua auditiva i de tot el que aquesta comporta.

Aural: 40 anys al costat de les famílies de nens amb pèrdua auditiva

Un bebè diagnosticat de pèrdua auditiva en els primers mesos de la seva vida, si és tractat amb una bona adaptació d'audiòfons i una correcta rehabilitació del llenguatge mitjançant la logopèdia, podrà aconseguir un desenvolupament del llenguatge força semblant a la normalitat, sense dificultats per a seguir una escolarització amb les mateixes expectatives que un nen normoient. Així ho manifesta el Dr. Javier Hernández Calvin, especialista en Otorrinolaringologia i responsable de la Unitat d'ORL Pediàtrica a l' Hospital Universitari Quirónsalud Madrid.

És part de l'esperançador missatge que Aural, una xarxa que acumula ja gairebé 40 anys d'experiència, vol traslladar als pares i mares per a conscienciar-los sobre la importància d'un tractament precoç de la sordesa en la infància que combini una atenció audioprotèsica de qualitat amb una intervenció logopèdica especialitzada.

Perquè l'atenció d'un nen amb pèrdua d'audició va molt més enllà de l'adaptació d'un audiòfon, és un procés d'acompanyament al llarg de tot el seu desenvolupament en el qual ha d'haver-hi una coordinació entre tots els professionals implicats en el seu diagnòstic, el seu tractament i la seva rehabilitació.

Per això, en els centres pediàtrics Aural es treballa en coordinació amb la/l' especialista en ORL i la/l' especialista en Logopèdia responsable de la seva estimulació, per anar valorant els assoliments obtinguts en el desenvolupament del llenguatge gràcies a la implementació d'una bona tecnologia i un adequat seguiment audiològic.



Aural compta amb audioprotètics especialitzats en l'atenció audiològica infantil, amb instal·lacions i equips específics i amb proves audiològiques adaptades a cada edat del nen. Així, en els primers mesos del bebè es realitzen proves mitjançant observació de la conducta, avaluant els reflexos del bebè, els riures, el plor, els seus moviments o actituds corporals. En edats una mica més avançades s'intercalen tècniques d'exploració basades en el joc amb pilotes o amb l'ordinador, ja que això permet augmentar la interacció amb els nens, i que aquests tinguin una participació molt més activa en la valoració.

Des del moment que acudeixen per primera vegada a un centre, es dissenyen programes d'acompanyament al nen i a la família, assessorant i fent costat als pares en totes aquelles qüestions que té a veure amb l'audició dels seus fills. Aquests

programes inclouen visites gratuïtes al llarg de tot el procés de desenvolupament dels nens i serveis postvenda: piles gratis i assegurances de trencament, i pèrdua i robatori. A més de facilitar la gestió de les subvencions que poden rebre les famílies per a la compra dels audiòfons.

Amb gairebé 40 anys al costat de les famílies, els centres pediàtrics Aural tenen clar el seu objectiu: proporcionar als nens amb pèrdues auditives una atenció audiològica i audioprotètica de màxima qualitat que els permeti accedir a la informació auditiva des de les primeres edats. Fent-ho així serà possible que desenvolupin la seva capacitat innata per a adquirir el llenguatge oral i portar una vida com la de qualsevol altre nen sense pèrdua auditiva.

Aural
CENTROS AUDITIVOS



*Seguim fent feina per donar-vos
el millor servei de catering*



Tel. 871 570 222  617 97 97 00

Info i pressupostos: aspascafe@fundacionaspas.org

BON NADAL



BONES FESTES

DESEMBRE EL MES DE ...

Esdeveniments...



Menjar per endur-se'n...



Treballar en equip...



Centre Especial d'Ocupació per a persones amb discapacitat

ASPAS|CAFÉ

ASPAS|CAFÉ
*El teu restaurant in an **entorn natural***
fronda

Tel: 871 570 522 / 617 979 700

Tel: 971 592 069 / 607 535 494

Info i pressupostos a aspascafe@fundacionaspas.org