



LXVI Jornadas Aequitas. Bilbao, 5 y 6 de Junio de 2017. Palacio de Justicia Bilbao

RETOS SOCIOLABORALES Y JURIDICOS SOBRE DISCAPACIDAD

Programas de integración social y laboral. Buenas Prácticas laborales.

Har-Eman.

Dr. José Ramón Orcasitas Garcia jrorcasitas@ehu.es

1. Que es Har-Eman (cf. Manifiesto HAR-EMAN, 2015III17).
 - 1.1. Iniciativa ciudadana en el marco de EKOLABORA del Ayuntamiento de Vitoria/Gasteiz.
En el año 2013 un grupo reducido de ciudadanas/os de Vitoria /Gasteiz , de diversas trayectorias profesionales y con inquietudes compartidas, se reúnen en un intento de reivindicar el protagonismo de un colectivo “ diferente” (personas con discapacidad intelectual PCDI) a través del cual se puedan emprender acciones innovadoras y pioneras de cohesión social, acuñando y asumiendo el lema “ **la discapacidad intelectual como fuente de bienestar social**” (Generándose un Grupo Promotor)
 - 1.2. Basada en los DDHH (1948) como guía básica asumida de acción ciudadana, y con la "Declaración de derechos generales y especiales del deficiente mental" (Liga Internacional, Jerusalén 1968, declaración ratificada por la ONU 1971) que en su artículo 1 proclama: “Las personas con deficiencia mental tienen los mismos derechos que las personas de su misma edad y país”. Tratamos de avanzar con proyectos – utopías- que priman el ser al tener, que entienden que la ‘razón comunicativa’ (Habermas) es motor de progreso social... Nuestras acciones quieren contribuir a ser referentes en sostenibilidad social y medioambiental
 - 1.3. Propone unos principios básicos para generar condiciones sociales inclusivas de la diversidad:
 - 1.3.1. Las personas con Discapacidad Intelectual (DI), en contextos inclusivos, son personas que generan bienestar social
 - 1.3.2. La aceptación de todas las personas (también las personas con DI) como parte de la diversidad social propicia la creación de sociedades más justas-ricas y mejor vertebradas.
 - 1.3.3. Es necesario impulsar un estado de conciencia colectiva que reconozca y valore las aportaciones de las personas con discapacidad intelectual en la diversidad, riqueza y cohesión de las comunidades.
 - 1.3.4. Es preciso general condiciones educativas y culturales que garanticen la inclusión de la diferencia (de todas las personas), así como desarrollar las herramientas tanto tecnológicas como de innovación social que puedan hacerlo posible.
 - 1.4. La Web <http://www.har-eman.org/> quiere conseguir un objetivo primario. Se trata de lograr una web amigable y participativa, en la que, a través de la explicitación y participación de sus experiencias, que muestran que es posible y saludable, la



AEQUITAS

ciudadanía logre empoderamiento convencido, por los hechos presentados, de su poder de cambio.

2. Mecanismos para el cambio y movilización social:

Se trata de **facilitar el cambio comprensivo** y las **acciones sociales** en nuestra comunidad cercana. Por ello han de hacerse cosas diferentes y mejores ya que “los hechos reivindicando los derechos” (A. Fierro)... cosas diferentes que podemos facilitar y que al hacerlas nos cambien: “lo que hacemos nos hace” (adagio medieval).

Se trata de que cada una de las personas que hace cosas diferentes y mejores las pueda **decir en primera persona** (dando testimonio) y **esas prácticas y otras, puedan difundirse como buenas prácticas inclusivas en diferentes ámbitos de actividad social.**

Con estos dos mecanismos florecer (hacer exitoso) y difundir –eman ta zabal zazu- se hacen y producen cambios reales y culturales, en la medida que se hacen-dicen y se van consolidando temporal e institucionalmente.

Har-Eman... dar y recibir en la vida social. Hemos realizado diversos convenios con Instituciones públicas y privadas... así se formaliza convenio con UPV-EHU, Escuela Universitaria de Trabajo Social del Campus de Álava y se define el campo investigador en los entornos educativos, laborales y socio-culturales y el impacto de la inclusión en los valores tolerancia, igualdad y solidaridad, también con Inkluni (Equipo de Investigación en Inclusión social de la UPV/EHU).

En cuanto al desarrollo tecnológico se contacta con una entidad local (Vitoria/Gasteiz) de reconocido prestigio.

De igual modo hemos promovido y asistido a diversas formaciones en Centros (escolares, tecnológicos...) manteniendo la vinculación a través de nuestra Web.

3. Algunos conceptos compartidos

3.1. Las Personas con discapacidad intelectual (PCDI) son personas, ciudadanos de derechos, con voz y voto, que no deben ser incapacitadas (lo que supondría su “muerte civil”) sino apoyadas en los ámbitos necesarios para facilitar su vida.

3.2. Las PCDI hablan, saben decir sus necesidades y Proyectos... Escuchemos esta nueva voz: "Hablo en nombre de personas con retraso mental. Ante todo somos personas y sólo en segundo lugar retrasados.

Queremos entrar en posesión de nuestros derechos y hacer saber a todo el mundo lo que nos corresponde. Queremos explicar a las demás personas que podemos vivir dentro de nuestra sociedad y que podemos trabajar. Queremos mostrarles que tenemos derechos y deberes como los demás.

Nuestra voz es nueva, hemos de aprender a hablar. Pero os rogamos a vosotros que aprendáis a comprender nuestra voz.

También necesitamos personas que hayan aprendido a hablarnos, personas que crean en nosotros.

Las personas retrasadas mentales no queremos vivir más en instituciones terribles. Queremos vivir en nuestra propia comunidad. Por favor, ayudad a todas las personas



AEQUITAS

retrasadas, y ante todo a los más gravemente retrasados; y eso no sólo en el próximo año, sino siempre. Muchas gracias por escucharnos" (cf. TEMPFER, W. 1981 "Delegación de retrasados mentales en Viena", en SIGLO CERO 76, p 7)

- 3.3. Las PCDI son ciudadanos de derecho si su Educación es compartida, si su Voz es escuchada, si se facilita su participación, si tienen acceso al empleo, si pueden vivir con dignidad, si se les apoya en la autonomía de su voluntad y vida independiente
 - 3.4. Políticas Públicas: Inclusión-participación-ciudadanía. La ONU (1983) "Programa de acción mundial para impedidos (1983-1992)" propone desdibujar las etiquetas sociales para diversos colectivos que necesitarían apoyo en la vida social. Ya que, advierte, estos apoyos no será posible prestarlos socialmente de manera etiquetada. Esto supone normalizar los servicios haciéndolos habituales e Inclusivos (aquellos en los que todos tenemos acceso). Claro unos espacios públicos compartidos en los que podamos participar juntos¹. Estos contextos inclusivos facilitarán Grupos humanos en los que la vida tiende a permanecer amistosa, haciéndose historia personal, a solidificarse institucionalmente. Estas políticas públicas ya explícitas son las que tratamos de promover por ser las más exitosas para las PCDI y para la vida social.
4. Algunos proyectos actuales (oportunidades en las que participamos y/o activamos):
 - 4.1. Centros Educativos Inclusivos... Colegio Escolapio, San Prudencio... dando la palabra...
 - 4.2. Federación Alavesa de Fútbol... tareas compartidas de futbol en equipo de la federación
 - 4.3. Equipo de Rugby inclusivo
 - 4.4. Lectura fácil. **Diputacion Foral**. Experiencia de Lectura que presentamos con un poco de detalle.

Hecho diferente. Lectura compartida, con textos adaptados, en un contexto social común y compartido, en una oferta habitual y universal.

Espacio social compartido. Casa de Cultura Ignacio Aldecoa dependiente del Dpto. de Euskara, Deporte y Cultura. El Centro proporciona material de lectura, locales, logística y personal técnico (que es el responsable del mismo).

Personas con prácticas compartidas. Un grupo de personas (5+5) en paridad, de diferentes capacidades, que interactúan con voz (todas hablan) y teniendo todas las personas (tanto la palabra como las actitudes) *el mismo nivel de estatus* (el mismo valor en el grupo)... y esto nos cambia.

Algunos frutos. Tras varios años... de personas estables, tiempos, espacios y prácticas compartidas... *emerge un grupo* que realiza acciones en otros espacios sociales:

¹ El análisis de Perron (1973) ["Actitudes e ideas respecto de las deficiencias mentales", en ZAZZO, R Los débiles mentales. Fontanella, Madrid], sobre el proceso histórico recurrente de la segregación: de la sospecha, al distanciamiento físico (separación), a las teorías que los delimitan como 'otros', la construcción de teorías que justifican prácticas distintivas (como buenas para 'ellos'). Pero es **la SEPARACIÓN con prácticas especiales** las que construyen etiqueta y segregación.



AEQUITAS

meriendas, comidas en sociedad gastronómica... lo que refuerza la cohesión entre las/os participantes.

4.5. En **Buenas Prácticas Laborales (BPL), concesión de reconocimiento a Tecnalia.**

Presentamos algunos jalones de la BPL (que para serlo ha de ser bien adecuada al contexto).

- 0) La persona incluida inicia su formación práctica (laboral) en GUREAK-ALAVA, donde posteriormente es contratado. Posteriormente pasa a trabajar en un enclave laboral en LEIA al ser contratado dicho servicio a GUREAK. Desde este puesto de trabajo de empleo con apoyo, pasa a TECNALIA al incorporar esta entidad a LEIA.
 - 1) Preparar empresa...
 - a) ¿Por qué segregarse? A la gente en el trabajo
 - b) Hacer un espacio laboral para que juntos podamos trabajar
 - i) Las tareas de nuestra empresa
 - ii) Tareas individuales y tareas compartidas
 - iii) Ordenando las tareas y pensando en agruparlas para un puesto de trabajo
 - c) Buscando la persona
 - 2) El saludo-entrevista
 - a) Presentarse personalmente: desde sus capacidades
 - b) Presentación de la empresa
 - c) Acuerdo laboral
 - 3) Acogerle
 - a) Mostrarle el espacio de trabajo y a sus compañeros
 - b) Presentarle a su jefe-coordinador
 - c) Situarle en sus tareas junto a sus compañeros
 - d) Inicio del trabajo con respeto humano
 - e) Dialogo con supervisión
 - f) Facilitarle rutinas de trabajo exitosas
 - g) Revisar sus tareas, ajustar las rutinas
 - h) Pedir su opinión
 - 4) Dialogando facilitar la pertenencia
 - a) Interacción profesional con compañeros
 - b) Comunicación fluida (personal y profesional)
 - c) Pertenece al grupo humano informal
 - d) Participa-colabora
 - e) El grupo profesional le considera un miembro del mismo
 - f) Encuentra su rol social y profesional en el grupo
 - 5) Cambios personales y sociales en la persona: Tiene rol social-laboral y cambia su estatus social y familiar. Esta incluido participando socialmente (a través del trabajo)
 - 6) Cambios en la empresa: quizás más dialogante, quizás más cohesionada, quizás más satisfecha, quizás más autoconsciente (explícita en sus tareas, en metas humanas), quizás más
 - 7) Cambios sociales: sociedad más inclusiva-democrática-ciudadana-justa
- 4.6. Contacto con sindicatos para facilitar el acceso laboral... También el futuro... Cámara de comercio de Álava... premio a empresas inclusivas
- 4.7. Tratando de facilitar la Formación Profesional básica adaptada, que siendo legal es inexistente en Álava. Inicio de cooperación con Egibide...

ORCASITAS,J.R. (2017) HAR-EMAN Buenas prácticas laborales. <http://www.har-eman.org/>



AEQUITAS

4.8. Acciones y Aficiones compartidas... proyectos amistosos una nueva APP

Gracias por escucharnos

Bilbao 5 junio de 2017