



Inclusão de pessoas com
deficiência nos projectos
de desenvolvimento

Conte comigo

Um guia prático para organizações do Norte e do Sul

Por Paulien Bruijn, Barbara Regeer, Huib Cornielje, Roelie Wolting, Saskia van Veen e Niala Maharaj







Conte comigo

Inclusão de pessoas com deficiência nos projectos de desenvolvimento

Um guia prático para organizações
do Norte e do Sul

Por Paulien Bruijn, Barbara Regeer, Huib Cornielje, Roelie Wolting, Saskia van Veen e Niala Maharaj

IN



Quem é deficiente?

Se você não é capaz de ver a pessoa, mas somente a deficiência, então quem é cego?

Se você não é capaz de escutar o clamor pela justiça de seu irmão, quem é surdo?

Se você não se comunica com suas irmãs, mas as separa de si mesmo, quem é deficiente?

Se o seu coração e sua mente não se aproximam ao seu vizinho, quem está em desvantagem?

Se você não se levanta para defender os direitos de todas as pessoas, quem é o deficiente?

Suas atitudes em relação às pessoas com deficiência podem ser nossos maiores obstáculos, e os seus também.

Tony Wong

Índice

Nota do autor	7
Nossa própria história	8
Introdução do conteúdo	9
Apresentação dos Autores	10
Agradecimentos	12
PARTE UM: Deficiência, exclusão e inclusão	13
O mistério do desaparecido e marginalizado	14
O que é deficiência?	15
Diferentes abordagens para deficiência	16
Por que pessoas com deficiência são excluídas nos programas de desenvolvimento?	18
O que é desenvolvimento inclusivo?	21
O papel de organizações inclusivas no desenvolvimento inclusivo	24
PARTE DOIS: Criação de programas de desenvolvimento inclusivo	25
Passos necessários para tornar um programa inclusivo	25
Treinamento do Pessoal do Projecto	26
Inclusão de pessoas com deficiência como formadores	28
Boas práticas	33
A remoção das barreiras	42
Criando acesso para todos	43
Estabelecimento de redes	46
TERCEIRA PARTE: Tornando-se uma organização de deficiência inclusiva	49
Qual é a característica típica de uma organização inclusiva?	49
Como se tornar uma organização inclusiva	55
Inserção de inclusão da deficiência nas estratégias e sistemas organizacionais	67
Gestão dos recursos humanos para deficiência inclusiva	69
Inclusão da deficiência no sistema de planificação, monitoria e avaliação	70
Criação de acesso às instalações e informações em sua própria organização	72
QUARTA PARTE: Observações finais: lições aprendidas	74

Nota do autor

A ‘inclusão de pessoas com deficiência’ tornou-se ainda outro tópico na ocupada agenda dos sobrecarregados gestores e oficiais de programas de organizações de desenvolvimento. Mas não tenha medo: esta brochura não vai aumentar o seu fardo. Na verdade, vai torná-lo mais leve.

O que aprendemos com nossa experiência – e que gostaríamos de partilhar consigo – é que incluir pessoas com deficiência num grupo-alvo da sua organização não necessariamente exige lançar um programa totalmente novo. Isto pode ser alcançado com actividades já existentes, esquemas de treinamento e políticas. Este guia vai o mostrar como, pois, contém passos simples e práticos que alguém pode adoptar para incluir pessoas com deficiência nas suas actividades.

Esse guia está repleto de sugestões, exemplos reais e experiências para inspirar os praticantes de políticas de desenvolvimento a tomarem a iniciativa. Ele foi desenhado tendo em consideração os funcionários das sedes de organizações de desenvolvimento no Norte, assim como aqueles que trabalham no Sul em organizações responsáveis pela implementação. Portanto, esperamos que agregue valor para doadores, ONGs, organizações do governo, fazedores de políticas e, nas próprias pessoas com deficiência.

Diferentes factores podem impulsionar uma organização a começar a trabalhar com a inclusão de pessoas com deficiência. Primeiro, existe a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, que motiva organizações a iniciar a inclusão de pessoas com deficiência nos seus programas. Esta é a consequência lógica quando os países ratificam a Convenção. Às vezes o processo de inclusão se

inicia com um gestor que tem um filho(a) deficiente e introduz o tópico na agenda. Em outros casos, as organizações avaliam seus próprios programas e descobrem que pessoas com deficiência não se beneficiam de seus trabalhos humanitários. Algumas organizações querem trabalhar com inclusão de pessoas com deficiência porque isso faz parte de suas visões e missões: por exemplo, educação para todos. Não há organizações onde o processo inicia-se com um pedido iniciado pelo doador.

Qualquer que seja a razão, este guia oferece os primeiros passos, material de inspiração que os entusiasmados podem usar para introduzir o tópico de inclusão de deficiência na agenda de suas respectivas organizações, incluindo informações essenciais sobre como a inclusão pode ser incorporada nas políticas e estruturas organizacionais.

Nossa própria história

Há quatro anos, três organizações de desenvolvimento da Holanda uniram-se e decidiram que deveriam parar de *falar* sobre inclusão de pessoas com deficiência e começar a fazer algo para que tal acontecesse. Isso resultou num programa de Desenvolvimento de Capacidades para organizações parceiras na Índia e na Etiópia sobre como incluir pessoas com deficiência em programas de

←←

Qual é a intenção deste guião?

←←

Porquê o precisamos?

←

Como este guião surgiu?

→
*Baseado na
experiência de vida
real*

desenvolvimento tradicionais. Outras organizações holandesas ingressaram, juntamente com suas organizações parceiras nesses dois países.

No começo, o nosso foco era primariamente a inclusão de pessoas com deficiência nos projectos de desenvolvimento. Porém, ao longo do percurso, percebemos que a inclusão que pretendíamos exigia não somente mudança de atitude, mas também mudanças organizacionais. Não era somente sobre a inclusão em projectos e programas; era também sobre nossos próprios valores *organizacionais*, sistemas e políticas. Não haviam somente barreiras nos nossos projectos, mas também barreiras nos nossos próprios escritórios e websites que impediam que pessoas com deficiência tivessem a mesma participação.

→→
*Mudanças de políticas
são necessárias*

Portanto, lançamos um 'Programa de Aprendizagem Temática' (TLP, em inglês) sobre inclusão de pessoas com deficiência em Janeiro de 2011. O programa foi patrocinado pela PSO, uma organização holandesa de capacitação. Treze organizações doadoras (seis ONGs holandesas tradicionais; três ONGs holandesas específicas de deficiência e quatro ONGs incluindo de outros países europeus – Reino Unido, Alemanha, Bélgica e Dinamarca) e vinte e uma organizações implementadoras na Etiópia e na Índia participaram.

As organizações participantes formularam suas próprias questões e planos de acção para promover uma inclusão sustentável de pessoas com deficiência nos seus próprios programas e organizações. O guia que tem em suas mãos neste momento é um dos resultados deste programa de aprendizagem. É baseado em experiências reais destas organizações. Portanto, esperamos que a nossa experiência inspire outros a começar suas próprias jornadas com vista à participação equitativa de pessoas com deficiência.

Introdução do conteúdo

→
*Definições são
importantes*

A *Parte Um* desta publicação fornece uma introdução vital do tópico de deficiência e desenvolvimento. Pode ser muito útil se este

assunto for novo para si, pois, apresenta perspectivas convencionais sobre pessoas com deficiência e questionamentos sobre as definições populares nesta área. Aqui, nós dispomos a perspectiva de direitos humanos sobre o conceito de deficiência e clarificamos a necessidade de programas de desenvolvimento inclusivos para pessoas com deficiência.

A *Parte Dois* explica passo-a-passo medidas que podem ser adoptadas para incluir pessoas com deficiência em programas de desenvolvimento regulares. Este capítulo é extremamente relevante para os praticantes de políticas de desenvolvimento envolvidos no desenho, implementação, monitoria e avaliação de projectos e programas, e aqueles envolvidos no treinamento de pessoal.

A *Parte Três* apresenta como organizações podem enquadrar o tópico de inclusão de deficiência em suas próprias políticas, sistemas e estruturas. Isto é interessante para fazedores de políticas, oficiais de monitoria e avaliação e gestores seniores. Este capítulo também inclui um teste prático para descobrir o quão inclusiva sua organização é.

Apresentação dos Autores

- Paulien Bruijn, coordenadora de projectos de desenvolvimento inclusivo, LIGHT FOR THE WORLD Holanda
- Huib Cornielje, consultor de assuntos relacionados com deficiência e capacitação
- Niala Maharaj, coordenadora de edição
- Barbara Regeer, professora assistente, *Athena Institute, VU University, Amsterdam*
- Saskia van Veen, pesquisadora, *Athena Institute, VU University, Amsterdam*
- Roelie Wolting, consultora de assuntos relacionados com deficiência, Coligação Holandesa sobre Deficiência e Desenvolvimento





Agradecimentos

Gostaríamos de manifestar a nossa gratidão às organizações que participaram no Programa de Aprendizagem Temática e generosamente contribuíram com sua experiência, conhecimento e fotografias para o desenvolvimento deste guia.

O Centro Etíope para Deficiência e Desenvolvimento (ECDD) e organizações participantes na Etiópia: *Ethiopian Kale Heywot Church* (EKHC); *Meseret Kristos Church* (MKC); *New Vision in Education Association* (NVEA); *Kelem Education and Training Association* (KETA); *Ethiopian Mulu Wongel Amagnoch Church Development Organisation* (EMWACDO); *Resurrection and Life Development Organisation* (RLDO); *Hope Enterprises*; *Wabe Children's Aid and Training* (WCAT); *Evangelical Churches Fellowship Ethiopia* (ECFE). *Leonard Cheshire Disability SARO* (LCD), *Center for Disability in Development in Bangladesh* (CDD) e organizações implementadoras na Índia: *Evangelical Fellowship Of India Commission on Relief* (EFICOR); *North East India Commission On Relief & Development* (NEICORD); *Discipleship Centre*; *Emmanuel Hospital Association*; *CCCD*; *Reformed Presbyterian Church* (RPC); *Vocational Training and Rehabilitation Center* (VTRC); *Word Trust*; *AMG India*; *Oikonomos Ministries*; *Leonard Cheshire Home Lucknow*; *Leonard Cheshire Home Dehradun*.

Organizações participantes na Europa: *Tear Netherlands*; *Edukans*, *Oikonomos*; *Help a Child*; *Light for the World Netherlands*; *WarChild*; *Zuidoost-Azië* (ZOA); *Fundação Liliane*; *Netherlands Leprosy Relief*; *Tearfund UK*; *Kinder Not Hilfe Germany*; *Mission East Belgium*; *IAS Denmark*.

Portanto, gostaríamos de agradecer também a Joyce den Besten, que alegremente nos ajudou na produção desta brochura, assim como os seguintes estagiários de pesquisa da *VU University Amsterdam*, que nos forneceram

relatos de casos da Holanda, Etiópia e Índia: Heleen Troost, Ineke Caubo, Claudine van der Sande, Shanti Thakoerdin, Emmy de Wit, Sebastiaan Blok, Joyce den Besten, Durwin Lynch, Denise van Kampen, Tessa Frankena and Yang Qin.

Agradecimentos também a Dave Lupton, que generosamente nos permitiu o uso de seus cartoons Crippen na internet e recomendamos que os estimados leitores acessem o seu site: <http://www.crippencartoons.co.uk>

Estamos muito gratos à organização holandesa PSO por nos fornecer fundos para organizar o Programa de Aprendizagem Temática e para a produção deste guia. Também agradecemos à *ICCO Kerk in Actie* por cofinanciar a produção deste guia

Finalmente, gostaríamos de agradecer às nossas próprias organizações por nos permitir despendar tempo e recursos para este projecto.

[1]



Deficiência, exclusão e inclusão

‘Ser deficiente deixar de ser um obstáculo ao sucesso (...) Nós temos o dever moral de remover barreiras que impeçam a participação, e de investir o financiamento e peritagem suficiente para abrir o vasto potencial de pessoas com deficiência. Governos em todo o mundo não podem mais negligenciar centenas de milhões de pessoas com deficiência que são negadas acesso à saúde, reabilitação, suporte, educação e emprego, e nunca têm a oportunidade de brilhar. É a minha esperança que (...) este século irá marcar um ponto de viragem para inclusão de pessoas com deficiências nas vidas da sociedade ao seu redor.’

Professor Stephen Hawking

O mistério do desaparecido e marginalizado

É estimado que pessoas com deficiência compõem cerca de 15% da população mundial. Eles estão frequentemente entre os mais marginalizados dentre os pobres. 20% das pessoas mais pobres do mundo possuem deficiência, de acordo com o Banco Mundial (UN Enable, 2009)

→
As pessoas com deficiência não aparecem no cenário de desenvolvimento

→
Grandes agências de desenvolvimento gastam apenas 1% de suas actividades de microcrédito nas pessoas com deficiência (Sarpy, 2001)

Em teoria, pessoas com deficiência possuem os mesmos direitos que você e eu de participar integralmente de todas as esferas da vida: na vida em família, na escola, no local de trabalho, na política ou em serviços religiosos (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, 2008). Entretanto, a realidade em muitos países em desenvolvimento é o oposto. Crianças com deficiência dificilmente frequentam a escola. Adultos raramente participam em actividades comunitárias como encontros, festivais e serviços religiosos. Eles frequentemente não possuem acesso ao mercado de trabalho e encontram discriminação ao procurar emprego ou envolvimento em grupos de auto-ajuda ou actividades geradoras de rendimento. As raparigas e mulheres com deficiência são extremamente vulneráveis ao abuso físico e sexual, particularmente quando possuem uma deficiência intelectual.

Pessoas pobres possuem maiores possibilidades de adquirir algum tipo de deficiência: eles realizam trabalhos mais perigosos, como trabalho em minas, indústria, construção civil e construção de rodovias. Eles são mais expostos a

doenças ligadas a deficiência e condições. Pessoas pobres frequentemente vivem em condições que podem levar a condições deficientes, por exemplo com mais exposição à violência, incêndios e etc. Eles geralmente comem comida de baixa qualidade e com variedade limitada, o que pode resultar em condições deficientes, como raquitismo, e possuem menos dinheiro para usar em assistência médica.

Ao mesmo tempo, ter uma deficiência aumenta a possibilidade de permanecer na pobreza. Pessoas com deficiência muitas vezes perdem seus empregos ou são impedidas de participar em ambiente escolar e de trabalho. Este ciclo de deficiência e pobreza pode e precisa ser quebrado. Agências de desenvolvimento devem desempenhar um papel vital para quebrar este ciclo e criar oportunidades iguais para pessoas com deficiência.

Contudo, a amarga realidade é que pessoas com deficiência, que frequentemente pertencem aos mais pobres dentre os mais pobres, dificilmente se beneficiam de programas de

A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (UNCRPD)

A Convenção entrou em vigor em 2008. Apela especificamente programas de desenvolvimento para incluir as pessoas com deficiência.

Artigo 32 - Cooperação internacional

Os Estados membros reconhecem a importância de a cooperação internacional e a sua promoção, em apoiar os esforços nacionais para a realização do propósito e objectivos da presente convenção, e empreenderá medidas adequadas e eficazes, entre os Estados membros em parceria com organizações internacionais relevantes e regionais e sociedade civil, nomeadamente as organizações de pessoas com deficiência. Tais medidas incluem, entre outros:

- (a) Assegurar que a cooperação internacional, incluindo o desenvolvimento internacional programas, seja inclusiva e acessível às pessoas com deficiência;
- (b) Facilitar e apoiar desenvolvimento de capacidades, através do intercâmbio e partilha de informação, experiências, programas de treinamento e boas práticas;
- (c) Facilitar a cooperação em pesquisa e acesso ao conhecimento científico e técnico;
- (d) Providência de forma apropriada, assistência técnica e económica, incluindo a facilitação do acesso e a partilha de tecnologias acessíveis e assistências, e através da transferência de tecnologias.

Artigo 11 - Situações de risco e emergências humanitárias

Os Estados membros devem proceder de acordo com suas obrigações sob o direito internacional, todas medidas necessárias para assegurar a protecção e a segurança das pessoas com deficiência em situações de risco, incluindo situações de conflito armado, emergências humanitárias e a ocorrência de desastres naturais.



Os seguintes factos estão bem estabelecidos:

- Há uma forte relação entre pobreza e deficiência (Banco Mundial, 2010): 75-90% das pessoas com deficiência no Sul vivendo abaixo da linha de pobreza (WHO, 2011);
- Há uma forte ligação entre renda baixa e irregular e deficiência (OMS, 2011);
- 40 milhões das 115 milhões de crianças que não frequentam a escola possuem algum tipo de deficiência (Relatório de Monitoria Global 2010 do EFA). Deste modo, um terço de todas as crianças fora da escola são crianças com deficiência;
- É estimado que 500.000 pessoas, incluindo 10.000 pessoas com deficiência, morrem todos os dias como resultado de pobreza extrema. (KAR, 2005);
- Mais de 1 bilhão de pessoas vivem com alguma forma de deficiência. Isto corresponde a cerca de 15% da população mundial ((OMS, 2011).

desenvolvimento. Como é que as pessoas que mais precisam não conseguem aceder aos projectos de alívio a pobreza? Por que poucas organizações de -desenvolvimento prestam atenção aos grupos marginalizados em seus programas? Continue connosco. Nós vamos tentar desvendar este mistério.

O que é deficiência?

Pergunte às pessoas, o que é deficiência e com certeza irá ouvir muitas respostas e pontos de vista diferentes. Algumas pessoas dirão que são tragédias pessoais; outras vêm como um problema médico; e ainda assim outras dirão que deficiência é parte da vida e devem ser aceites como um aspecto de diversidade.

É importante tentar entender o que ser deficiente significa para as pessoas. Somente

←
Definições são importantes

→ Não confunda
'impairment' com
'deficiência'

quando o fazemos é que nós tornamos capazes de endereçar efectivamente o problema da marginalização de pessoas com deficiência. As pessoas frequentemente pensam que essa marginalização é causada pelo impedimento do indivíduo em questão e suas consequências para a funcionalidade. Porém, na realidade, as atitudes e crenças que a sociedade mantém sobre deficiência contribuem grandemente para a marginalização.

→→ 'Deficiência' envolve
a interação com o
meio ambiente

Dois conceitos chaves que precisam ser distinguidos são *impedimento* e *deficiência*. Estes dois termos são muitas vezes indistintos, mas a distinção entre os dois é vital para o entendimento da questão. 'Impedimento' refere-se a problemas na função e estrutura do corpo como um resultado de uma condição saudável – por exemplo, cegueira ou paralisia. 'Deficiência' possui um significado mais amplo. Refere-se a impedimentos, limitações nas actividades (como a inability de ir ao banheiro) e restrições na participação (como as dificuldades em ser empregado, ir à escola ou fazer uso do transporte público).

→ E o meio ambiente
pode ser alterado

→→ Barreiras podem ser
removidas...

→→ ... Ou eles tendem a
perder a auto-
estima...

Ter uma deficiência é algo muito influenciado pela interação entre o indivíduo e seu ambiente social, cultural e físico. Há muitas situações no ambiente que são incapacitantes e pode ser feita uma distinção entre aquelas que não podem ser mudadas (por exemplo, altas montanhas) e aquelas que podem ser alteradas (escadas podem ser substituídas por rampas ou elevadores). Há também situações ou condições que podem ajudar os indivíduos a serem menos deficientes. Por exemplo, enquanto montanhas não podem ser removidas, pode ser possível tornar o transporte público local acessível a

pessoas que usam cadeiras de roda, enquanto uma rampa ou elevador permite que pessoas com cadeiras de roda acessem os prédios.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (UNCRPD), adoptada em 2006, entrou em vigor em 2008 e, tendo sido ratificada por mais de 110 países, usa a seguinte definição: 'Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interacção com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efectiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.'

Deficiência é, portanto, não somente um atributo ao indivíduo: é uma interacção entre a pessoa e o ambiente ao redor. Intervenções e acções visando a capacitação de pessoas com deficiência para que participem em todas as esferas da vida deve, dessa forma, ir além do conceito tradicional de tratamento médico e reabilitação. Habilitar pessoas a participarem na vida social pode ser largamente alcançado pelo endereçamento de barreiras que dificultam o dia-a-dia de pessoas com deficiência. Tais barreiras são muito comumente encontradas na sociedade.

Às vezes pessoas com deficiência possuem também barreiras internas que podem afectar seriamente sua participação em sociedade. Por exemplo, pode ser que pessoas estejam desmotivadas a contribuir para seu próprio desenvolvimento ou elas podem não ter auto-estima e acreditar não serem capazes de aprender coisas novas.





‘Apesar das inúmeras políticas e declarações relativas a deficiência e redução da pobreza, ainda estima-se que 50.000 pessoas, incluindo 10.000 pessoas com deficiência, morrem todos os dias, como resultado da pobreza extrema. Esta não é uma teoria abstracta, mas uma crise desastrosa. Seria enganoso afirmar que esta injustiça é intenção consciente de alguém. No entanto, pode-se argumentar que é o inevitável e resultado lógico das relações globais existentes ‘.
Rebecca Yeo, KAR de 2005

1 Abordagem baseado nos direitos

(De Harris y Enfield, 2003, p.172)



2 Abordagem médica

(De Harris y Enfield, 2003, p.172)



Diferentes abordagens para deficiência

A nova abordagem baseada em direitos sobre deficiência enfatiza que pessoas com deficiência são muitas vezes impedidas de alcançar seu pleno potencial, não devido ao seu impedimento, mas como um resultado de barreiras legais, atitudinais, arquitectónicas, de comunicação e discriminatórias. As pessoas com deficiência devem ser reconhecidas e aceites como membros plenos e iguais da sociedade, que têm importantes contribuições a fazer às suas famílias e comunidades, e possuem o dever de aceder às todas necessidades básicas – incluindo escolas, serviços de saúde e reabilitação. Essa nova abordagem visa dar às pessoas com deficiência acesso a programas de desenvolvimento regulares, em vez de organizar programas especiais exclusivos para pessoas com deficiência.

O novo entendimento sobre deficiência desafia o ponto de vista mais tradicional de que deficiência é um problema estritamente médico que precisa ser resolvido. Nesta abordagem médica o único foco é em 'curar' pessoas com deficiência para enquadra-los na sociedade. A questão da deficiência é limitada ao indivíduo em questão: a pessoa com deficiência deve ser mudada, não a sociedade ou o ambiente ao redor.

De acordo com a abordagem médica, pessoas com deficiência necessitam de serviços especiais, como sistemas de transporte especiais e serviços sociais de bem-estar. Para este propósito, instituições especiais existem: por exemplo, escolas especiais ou locais de trabalho protegidos onde profissionais como assistentes sociais, médicos, terapeutas e professores de educação especial determinam e oferecem tratamento especial, educação e ocupação. A nova abordagem baseada em direitos também desafia o ponto de vista de que pessoas com deficiência devem ser objectos de caridade, incapazes de guiar suas próprias vidas.

Esta denominada por abordagem de caridade vê pessoas com deficiência como vítimas de seus

impedimentos. Pessoas com deficiência são dignas de pena e merecem nossa ajuda, compaixão e caridade para que sejam cuidadas. Esta velha abordagem resolveu o problema de deficiência ao criar escolas especiais e programas de bem-estar especiais para pessoas com deficiência. Às vezes, as próprias pessoas com deficiência adoptam esse conceito, normalmente passando a sentirem-se 'incapazes' e a terem um baixo senso de auto-estima.

Este guia irá mostrar o que significa para organizações trabalhar com uma perspectiva sobre deficiência baseada em direitos. Nós vamos explicar como as abordagens médica e de caridade, que estão profundamente enraizadas nos nossos pensamentos, podem ser superadas.

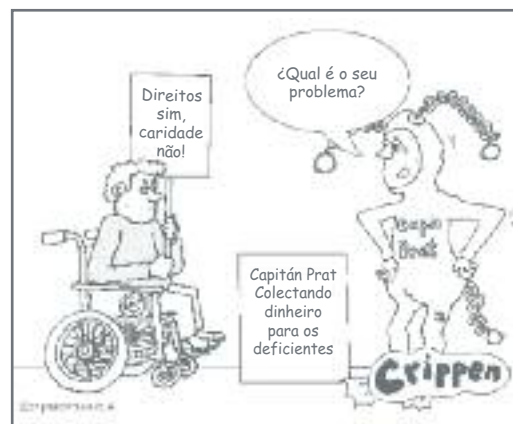
3 Abordagem de caridade

(De Harris y Enfield, 2003, p.172)



Enquanto o mundo se esforça para alcançar os [Metas de Desenvolvimento do Milênio] ODM, é importante que a deficiência não seja tratado como uma sobra.

Peter Obeng Asamo, Director, Ghana Association of the Blind



Dave Lupton em www.crippencartoons.co.uk

Por que pessoas com deficiência são excluídas nos programas de desenvolvimento?

Eu tenho quase trinta anos de experiência na cooperação para o desenvolvimento e tenho feito muitas avaliações de necessidades, mas nunca nos apercebemos das pessoas com deficiência. Nunca pensamos em convidá-los.

Coordenador de programas de uma ONG da Etiópia

Há muitas razões que explicam o porquê de pessoas com deficiência serem negligenciadas em programas de desenvolvimento inclusivo. Geralmente não é um problema de má vontade por parte das organizações: fazedores de políticas de desenvolvimento simplesmente não estão conscientes das necessidades e capacidades de pessoas com deficiência, que não são muito visíveis na sociedade.

‘Eu tenho quase trinta anos de experiência em cooperação de desenvolvimento e já realizei muitas avaliações, mas nunca percebi que nós deixamos de fora pessoas com deficiência até esse momento,’ disse aos pesquisadores um

gestor de programas de uma ONG etíope. ‘Nós nunca pensamos em convidar pessoas com deficiência antes.’

Pessoas com deficiência frequentemente têm mobilidade limitada e, portanto, costumam ficar perto de suas casas e não comparecem a reuniões comunitárias. Eles são, dessa forma, facilmente negligenciados quando novos projectos estão começando e não são convidados a levantarem suas vozes durante a formulação de novos projectos. Isto pode levar, por exemplo, a planos de evacuação que não levam em consideração pessoas com mobilidade limitada. Ou poderia significar que pontos de



‘Não podemos incluir as crianças com deficiência no nosso programa de patrocínio a criança por causa dos critérios de nosso doador: a criança deve ser capaz de aprender e deve ser capaz de caminhar para escola por conta própria.’ **Pessoal de campo no programa de educação em Etiopia**

acesso a água não estejam acessíveis para pessoas que usam cadeiras de rodas. E se as atividades e informações dos programas não estiverem acessíveis, será difícil para pessoas com deficiência participarem.

Há três principais categorias de obstáculos que impedem pessoas com deficiência de participarem: de atitudes, ambientais e institucionais.

Obstáculos Atitudinais

Preconceito, vergonha e discriminação causam os maiores problemas para pessoas com deficiência, que são muitas vezes consideradas incapazes, dependentes, com baixa inteligência e em necessidade de uma cura ou serviços e suporte especiais. Contraditoriamente, elas são por vezes vistas como inspiradoras, excepcionais



Desculpas comuns para não incluir pessoas com deficiência

- Incluir pessoas com deficiência é muito dispendioso.
- Nós não temos o conhecimento necessário.
- Pessoas com deficiência precisam de programas especiais
- Por que deveríamos investir em pessoas que não podem efectuar todas as tarefas? Primeiro nos deixe resolver os problemas de pessoas 'normais'.
- Não há muitas pessoas com deficiência por aqui, por isso isto não é um problema.
- Não trabalhamos com deficiência.
- Nós estamos sobrecarregados; não temos tempo para mais um problema.
- Nossos doadores não estão interessados.

e heróicas se conseguem viver suas vidas independentemente. Esta última visão não é em si um problema; porém, pode facilmente tomar a forma de uma caricatura.

→
*Preconceito, vergonha,
discriminação*

Pessoas sem deficiência podem reagir com medo, pena ou aversão, ou com um senso de superioridade. Os órgãos de comunicação frequentemente reforçam essas suposições e emoções. Além disso, palavras negativas – vítima, leproso, deficiente – reflectem e reforçam preconceitos.

→→
*Barreiras de
comunicação*

Não é somente a comunidade que pode pensar que pessoas com deficiência são incapazes de tomar conta de si mesmas. Equipas de projectos de desenvolvimento também podem ter esta

atitude. É muito comum. Aqui está o que o pessoal de trabalho de campo de um programa para geração de renda em Bangladesh disse:

'Durante nossas visitas de reconhecimento encontramos algumas idosas e mulheres com deficiência, mas não pudemos inscrevê-las no programa porque elas não seriam capazes de aprender e não seriam capazes de trabalhar.'

Obstáculos Ambientais

Há muitas barreiras físicas que impedem pessoas com deficiência de participarem. Transporte

público, clínicas de saúde, escolas, lojas, mercados e locais de adoração são frequentemente inacessíveis para pessoas com deficiência físicas. Comunicação, órgão de comunicação e informação podem conter barreiras para pessoas com deficiência de falar, auditiva e visual se as informações não são apresentadas em um formato acessível, como em Braille ou em tipografia de letras largas para pessoas com deficiência visuais ou o uso de língua de sinais para pessoas com deficiência auditiva. Foi como Dilkamo, o pai de uma criança etíope com deficiência visual, explicou aos pesquisadores:

‘Eu não envio minha filha para a escola porque a escola não é acessível. Eu tentei enviá-la, mas ela voltou chorando. Ela me perguntou o porquê de eu estar fazendo isso já que ela não poderia ver ou aprender nada na aula. E também, outras crianças troçavam dela. Por isso eu a mantenho em casa agora.’

Obstáculos Institucionais

Há também barreiras institucionais que impedem pessoas com deficiência de participarem em esferas como política, serviços religiosos e emprego. Exemplos de tais barreiras são uma legislação discriminadora, leis trabalhistas e sistemas eleitorais. Frequentemente, eles não se adaptam às necessidades de deficientes intelectuais ou com deficiência visual

A exclusão também pode basear-se em crenças que consideram deficiência como resultado de pecados cometidos nesta vida ou em vidas passadas. Há também políticas discriminatórias em agências de ajuda humanitária e de desenvolvimento. Durante o Programa de Aprendizado Temático, uma organização na Índia percebeu que os seus critérios de admissão escolar – que incluíam as ressalvas de que crianças deveriam ser capazes de andar à escola sozinhas e que deveriam ser capazes de aprender – estavam excluindo crianças com deficiência.

Adicionalmente, muitos programas de micro-crédito vêem pessoas com deficiência como um



Dave Lupton em www.crippencartoons.co.uk

grupo de alto risco, pois acreditam que elas são menos produtivas e menos capazes de gerir negócios viáveis. Alguns programas de treinamento vocacional usam o critério de que estagiários devem ser robustos e aptos a trabalhar e assim excluem pessoas com deficiência por não as considerarem aptas o suficiente. A equipa de um trabalho de campo de um programa educacional na Etiópia explica:

‘Nós não podemos incluir crianças com deficiência em nosso Programa de Patrocínio para Crianças devido aos critérios do nosso doador: uma criança deve ser capaz de aprender e deve ser capaz de andar à escola sozinha.’

Desculpas

Organizações de desenvolvimento frequentemente têm muitas desculpas que explicam o porquê de não estarem a incluir activamente pessoas com deficiência. Até mesmo as organizações integradas no Programa de Aprendizado Temático têm dificuldade com estas questões. Ao longo desta publicação, tentaremos desmitificar as desculpas e dar conselhos sobre como superar a resistência dentro das organizações. Uma grande parte desta resistência pode ser eliminada se nós formos capazes de compreender o que desenvolvimento inclusivo significa e que papéis organizações de desenvolvimento convencionais possuem.

←←

Legislação discriminatória

←←

Os sistemas de crenças

O que é desenvolvimento inclusivo?

→
Inclusão de pessoas com deficiência é muitas vezes mais eficiente e eficaz

Ao incluir pessoas com deficiência em programas de desenvolvimento convencionais alguém faz uma declaração pública muito importante: alguém aceita pessoas com deficiência e as vê como membros iguais da sociedade. Este é a única maneira de assegurar um acesso aos serviços básicos e uma saída da pobreza para pessoas com deficiência. Os custos de inclusão de pessoas com deficiência são frequentemente usados como um argumento contra a adaptação de programas de desenvolvimento para que sejam incluídos. Mas na realidade, é mais eficiente e eficaz incluir pessoas com deficiência no desenvolvimento convencional do que excluí-las.

→→
Pessoas com deficiência têm as mesmas necessidades que todos os outros

Tome como exemplo o caso de escolas especiais segregadas para crianças com deficiência. Sem minimizar sua importância – já que algumas crianças certamente se beneficiam deste tipo de educação – há ampla evidência de que programas especiais de educação para crianças com deficiência são muito caros e somente disponíveis para os mais afortunados. Além disso, a educação especial reforça a segregação e a exclusão.

É importante que agências de desenvolvimento percebam que pessoas com deficiência compartilham as mesmas necessidades básicas que outras pessoas da sociedade. Todos têm a necessidade de água potável e instalações sanitárias, por exemplo. Todas precisam de mobilidade, embora uma pessoa sem deficiência tenha mais opções para satisfazer essa

O desenvolvimento inclusivo representa

- **Igualdade de direitos:** Toda a comunidade, inclusive pessoas com deficiência, beneficiam-se igualmente de processos de desenvolvimento convencionais. O desenvolvimento inclusivo tem como objectivo alcançar direitos iguais para pessoas com deficiência assim como participação plena/activa e acesso a todos os aspectos da sociedade.
- **Participação:** Pessoas com deficiência participam de todos os benefícios de programas convencionais e por isso também participam da tomada de decisões.
- **Acessibilidade:** as barreiras ambientais, institucionais e atitudinais são identificados e abordados para assegurar uma inclusão plena das pessoas com deficiência em todas as esferas da vida para que todos possam participar em sociedade e conquistem suas ambições de modo ideal.
- **Sustentabilidade:** O desenvolvimento inclusivo não é uma actividade isolada e única. A inclusão de pessoas com deficiência deve ser incorporada em todas as veias da cultura de uma organização. Isto se tornará visível nas políticas, sistemas e práticas da organização.



necessidade do que uma pessoa com mobilidade limitada. Todos precisam de interação social. Todos nós precisamos pertencer a uma família, um lar e uma sociedade. Todos nós precisamos encontrar um sentido para nossas vidas e realizar nossos sonhos. Embora crianças e adultos com deficiência possam ter necessidades especiais, a maior parte delas é compartilhada com todos os outros. Para citar a Organização Mundial da Saúde:

‘Pessoas com deficiência têm necessidades normais – de saúde e bem-estar, económicas, de previdência social, de aprender e desenvolver conhecimentos e de viver em comunidade. Tais necessidades podem e devem ser atendidas nos programas de integração e serviços.’

Consequentemente, a satisfação das necessidades de todos, inclusive as necessidades de pessoas com deficiência, através de programas de desenvolvimento convencionais, é frequentemente a solução mais eficiente e eficaz. Adaptações muito simples a infraestrutura existente como pátios ou edifícios de escolas – através de, por exemplo, rampas

e portas mais largas ou simplesmente reservando salas de aulas no térreo para crianças usando cadeiras de rodas – pode ser suficiente para garantir o acesso à educação de *todas* as crianças da região em questão. Da mesma forma, é frequentemente possível que adaptações simples e baratas possam ser feitas em computadores, bombas de água, transporte público e etc.

Obviamente, crianças e adultos com deficiência podem necessitar de serviços especiais. Elas podem precisar de equipamentos e instrumentos especiais como cadeira de rodas ou próteses. O acesso a tais materiais deve ser garantido através de serviços especializados, que existem na maioria dos países hoje em dia. Estes serviços especializados podem ser encontrados nos sectores públicos e privado e não são necessariamente caros. Em grande parte dos casos, soluções de relativamente baixa tecnologia estão disponíveis através do que se chamamos de programas de reabilitação comunitários. Em tais programas, assentos e equipamentos especiais são fabricados com materiais de baixo custo.

← *Simple ajustes baratos, são muitas vezes, tudo o que é necessário*

O papel de organizações inclusivas no desenvolvimento inclusivo



Werner, D.(1999).

→

Basta remover as barreiras

A participação de toda a população de pessoas com deficiência na sociedade não pode ser alcançada somente por organizações tradicionais. A responsabilidade é de todos: governo, comunidade, pessoas com deficiência e suas organizações, agências de desenvolvimento e ajuda humanitária, assim como organizações e prestadores de serviços especiais para pessoas com deficiência. É o papel de agências convencionais abrir seus programas para a participação de pessoas com deficiência, remover as barreiras e tornar os serviços acessíveis. Nada mais, nada menos.

→

80% de pessoas com deficiência não precisam de intervenções específicas

80% das pessoas com deficiência podem participar do convívio social sem nenhuma intervenção específica adicional ou com intervenções comunitárias simples, de baixo custo e que não requerem expertise específica de reabilitação.

Os outros 20% das pessoas com deficiência – aqueles que não podem participar activamente nos programas de desenvolvimento convencionais e se beneficiar de tais programas

sem que medidas específicas sejam tomadas (por exemplo, fornecer prótese ou cadeira de rodas, fisioterapia ou cirurgia) – podem e devem ser referidos a organizações especializadas em pessoas com deficiência como por exemplo oficinas ortopédicas, serviços de fisioterapia e instituições de educação especial. Estes prestadores de serviços específicos podem garantir as intervenções e equipamentos necessários e realizar as adaptações necessárias.

Pode haver pessoas que não podem ser incluídas em programas convencionais e nós também devemos estar atentos a isto. Seria, por exemplo, difícil ou impossível incluir crianças e adultos com deficiência intelectual grave em escolas locais ou locais de trabalho. Seria, talvez, possível incluir os membros da família nos programas, no caso de deficiência severa – por exemplo se a pessoa é restrita ao leito devido a uma paralisia completa. Além disso, nós devemos referir estes casos para serviços e organizações especializados em pessoas com deficiência.

Esta forma de trabalhar é denominada de abordagem de via-dupla. Pessoas com deficiência devem, sempre que possível, ser incluídas em programas regulares e devem também ter acesso a serviços especiais quando realmente necessários. No caso da educação, por exemplo, isto significa que crianças com deficiência devem ser incluídas ao máximo nos sistemas de educação públicos e convencionais já existentes, e serviços especiais devem estar disponíveis somente onde inclusão em sistemas convencionais não é possível – por exemplo, para crianças com múltipla deficiência.

No capítulo que trata sobre o estabelecimento de redes, irá encontrar mais informações sobre o papel dos diferentes actores no desenvolvimento inclusivo.

↑
*Incluir membros
da família em
programas*

↑
*A abordagem
dupla*



[2]



A criação de programas de desenvolvimento inclusivo

‘Eu trabalho num hotel onde faço reservas. No começo, meus chefes tinham dúvidas sobre se deveriam comprar JAWS (softwares para usuários de computadores com deficiências visuais) para mim, mas agora eles estão felizes com minha competência e dedicação. Eles estão planeando contratar mais pessoas com deficiência visual no departamento de reservas e eu ficarei a cargo do treinamento. O mais importante para mim é que eu fiz muitos amigos e agora finalmente sou capaz de ajudar meus pais e meu irmão mais novo. Estou até pensando na possibilidade de casar!’

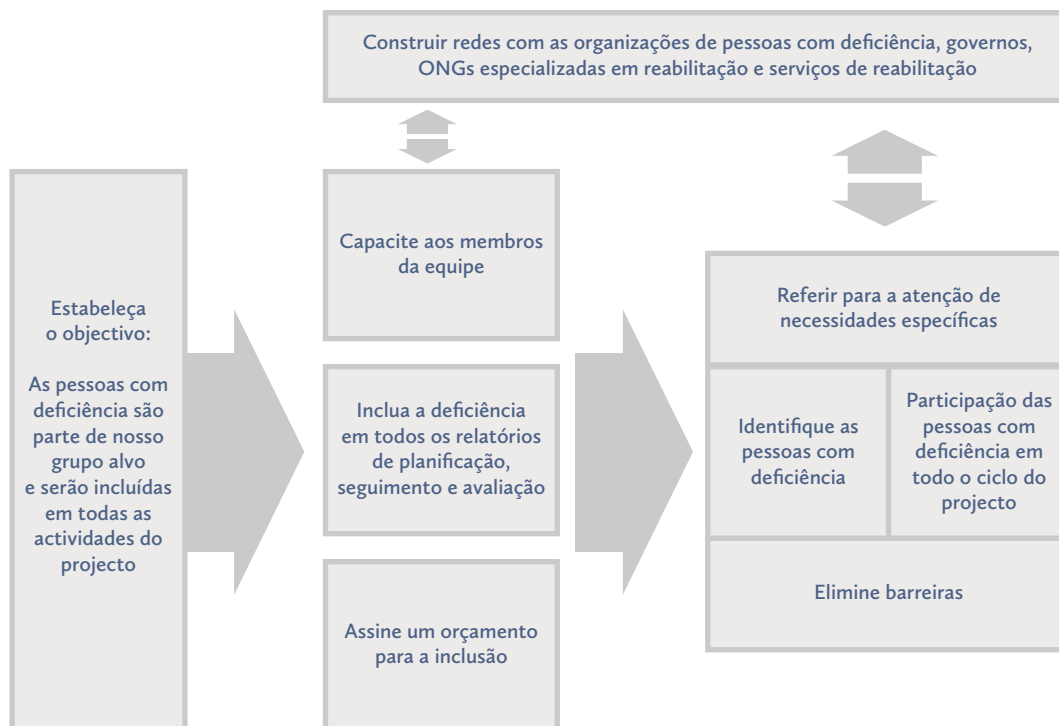
Shankar, antigo cliente do centro de recursos de subsistência LCD (Centro de Recursos de meio de vida), Bangalore, Índia.

Passos para tornar um programa inclusivo



A inclusão de pessoas com deficiência em programas regulares não exige muitas actividades adicionais. A ideia fundamental é que quando novos programas são criados, alguém deliberadamente envolve pessoas com deficiência em todas as etapas do ciclo do projecto, da análise dos actores à avaliação de necessidades e definição das actividades do projecto. O esquema na página seguinte mostra os diferentes passos envolvidos no desenvolvimento de um projecto inclusivo.

Rahila recebeu frangos e os homens passam actualmente a vida vendendo ovos



O primeiro passo é comprometer-se. As pessoas com deficiência fazem parte do seu grupo alvo e deve inclui-las em todas as actividades do projecto. Esta declaração vai pôr as coisas em movimento. Também deve alocar parte do orçamento para inclusão e incluir dados sobre deficiência em toda planificação, monitoria e avaliação.

Uma etapa crucial é o treinamento de pessoal. Eles precisam estar conscientes dos direitos, necessidades e capacidades das pessoas com deficiência. A equipa será então capaz de identificar as pessoas a serem incluídas nos projectos novos e já existentes. Uma vez identificadas, às pessoas com deficiência devem ser dados os meios de participar de todo o ciclo do projecto: planificação, implementação e avaliação. Para garantir que a participação seja bem-sucedida, eles devem também ter acesso a cuidados médicos ou reabilitação. Nem todos precisarão de tais cuidados ou instrumentos como cadeira de rodas, mas a existência de tal oferta é essencial para a qualidade do processo de inclusão. As organizações convencionais devem referir pessoas com deficiência para

outros provedores de serviços para que as necessidades mais específicas sejam atendidas.

A etapa mais importante no processo de inclusão é provavelmente eliminar as barreiras atitudinais, ambientais e institucionais que impedem a participação. Vem a seguir a estabelecimento de redes com servidores de serviços específicos para pessoas com deficiência, organizações de pessoas com deficiência e governos. Eles podem ajudar a sua organização de várias maneiras.

Nas páginas seguintes, cada um destes passos será descrito com mais detalhes e ilustrados com exemplos reais, dilemas e soluções.

←
Remover barreiras

←←
Envolver a pessoa com deficiência em todas as fases

←←
Treinar a equipa do projecto sobre os direitos, as necessidades e capacidades das pessoas com deficiência

Treinamento do Pessoal do Projecto

→
Sensibilização da equipa é essencial

→
Discutir estigma associado à pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência frequentemente não são incluídas em projectos porque as equipas não estão conscientes das necessidades e direitos das pessoas com deficiência. Isto não é um sinal de má vontade, é somente uma questão de negligência a um grupo de pessoas que não são muito visíveis na sociedade. Uma vez que nos tornemos conscientes das necessidades e capacidades de pessoas com deficiência, torna-se fácil para nós abrir os projectos e eliminar as barreiras. Uma equipa motivada é uma prioridade chave quando se trabalha com inclusão, pois esta discute os assuntos com as comunidades e identifica os beneficiários de novos projectos. Portanto, um dos primeiros passos que devem ser dados é a sensibilização da equipa para os direitos e capacidades de pessoas com deficiência.

→
Desafie os estereótipos

Durante o Programa de Aprendizagem Temática, os gestores foram confrontados com o grande desafio de organizar um bom programa de treinamento. Quais são os tipos de conhecimento, atitudes e competências que uma equipa precisa? Eles precisam de conhecimentos médicos para identificar pessoas com deficiência? Ou uma formação aprofundada em reabilitação? Nós encontramos as seguintes respostas.

Mudanças de atitudes

O primeiro passo é desafiar os estereótipos que existem sobre pessoas com deficiência. Todos

Os elementos da formação de pessoal

- Discutir as crenças locais, preconceitos e cultura relacionados com a deficiência.
- Introduzir os termos adequados para referir-se a pessoas com deficiência.
- Explicar os direitos que pessoas com deficiência têm de participar em todas as esferas da vida.
- Identificar as barreiras para pessoas com deficiência no projecto.

nós temos em nossas mentes certas imagens e ideias sobre essas pessoas: elas precisam de ajuda, não conseguem aprender, precisam de serviços especiais, etc. Mas essas ideias, elas são corretas? Nós já as verificamos? Em nosso treinamento, nós sempre explicamos as diferentes abordagens para lidar com deficiência e dizemos que nossa intenção é de basear nosso trabalho em uma abordagem baseada em direitos e não em uma perspectiva médica ou uma perspectiva de caridade (ver Parte Um).

Ao final da sessão de treinamento, a equipa deve ser capaz de considerar as pessoas com deficiência como membros plenos da sociedade que possuem necessidades e direitos comuns. O estigma relacionado à deficiência pode ser muito forte em algumas culturas e comunidades, isto deve, portanto, realmente ser discutido e analisado durante a sessão de treinamento.



Viajando Juntos é um curso de formação de um dia que orienta os profissionais de desenvolvimento internacional através de um simples processo de mudança radical.

O guião de treinamento oferece um conjunto de exercícios muito prático e testadas que podem ser usados para o pessoal Treinamento.

<http://www.worldvision.org.uk/what-we-do/advocacy/disability-travelling-together-publication/>



Cego, Mecânico de bicicletas em Bangladesh

‘Ao curso da organização de um programa de treinamento,’ relembra uma liderança de uma igreja na Etiópia, ‘nós pedimos a um dos membros da igreja, um cantor famoso com deficiência visual, para nos dar uma aula sobre deficiência e teologia. Ele nos fez um discurso muito impressionante explicando que algumas personagens bíblicas importantes tinham deficiência: Moisés gaguejava, Paulo ficou cego por alguns dias. O impacto deste discurso foi enorme. Realmente tocou o coração das pessoas. Durante a oração final, os participantes pediram perdão por terem discriminado pessoas com deficiência no passado. Nós acreditamos fortemente que, de agora em diante, estes líderes de igreja farão o máximo que puderem para incluir pessoas com deficiência.’

Conhecimento e competências

Não é necessário muito conhecimento para começar a incluir pessoas com deficiência em programas convencionais. O papel da equipa de projecto é encontrar pessoas com deficiência na área do projecto e garantir que elas sejam

incluídas. Para realizar isto, a equipa precisa entender o que é deficiência e conhecer que diferentes tipos de deficiência há. A equipa deve também entender como eles podem remover as barreiras para pessoas com deficiência e que tipos de ajustes são necessários para inclui-las. Por exemplo, o que é preciso para que uma criança com deficiência auditiva possa participar na escola? Ou como é possível tornar a clínica de



Envolver pessoas com deficiência na formação de pessoal

→
O pessoal precisa aprender a eliminar os obstáculos

saúde local acessível para pessoas que fazem uso de cadeiras de rodas?

A equipa de projecto não é responsável pelo diagnóstico, reabilitação médica ou pela medida e distribuição de equipamentos médicos, por isso não precisam de conhecimento médico aprofundado. Para estes tipos de serviço, eles devem encaminhar a pessoa em questão para prestadores de serviços especializados em pessoas com deficiência. Por outro lado, conhecimento sobre a legislação local, calendários, programas e serviços relacionados a pessoas com deficiência é muito útil. Isto ajudará a equipa de projecto a encaminhar as pessoas com deficiência para os serviços apropriados onde podem satisfazer suas necessidades.

→
Eles devem ter conhecimento em profundidade dos serviços que estão disponíveis

O que aprendemos sobre treinamento da equipa de campo

Ver é crer! Quando a equipa de projecto é, pela primeira vez, introduzida à questão de inclusão de pessoas com deficiência, os membros frequentemente têm muitas dúvidas sobre as capacidades de tais pessoas. Eles são realmente capazes de participar em programas convencionais? Como um homem cego pode ser bem-sucedido no trabalho da fazenda? Como uma mulher paralisada é capaz de administrar sua própria loja? Como uma criança surda é capaz de aprender a ler e escrever? Há uma grande oportunidade de que eles não conheçam ninguém com uma deficiência e que é capaz de garantir seu próprio sustento.

→
Organizar uma visita a um projecto de inclusão bem-sucedida

Por isso, é muito importante mostrá-los como pessoas com deficiência podem ser incluídas em um projecto convencional. Por exemplo, pode realizar uma visita a um projecto de inclusão bem-sucedido em sua área ou convidar uma pessoa com deficiência que ganhe seu sustento e participa integralmente na vida da comunidade.

→→
Deixe as pessoas com deficiência explicar as suas próprias necessidades, desejos, e habilidades

Histórias de vida de pessoas são a melhor maneira de passar a mensagem. Se alguém não for capaz de promover um depoimento pessoal, pode também usar estudos de caso, filmes, vídeos e fotos. Há um grande número de recursos disponíveis na Internet.



<http://www.endthecycle.org.au/content/the-people-experience-their-stories/videos/our-stories>

Inclusão de pessoas com deficiência como formadores

Os melhores advogados dos direitos de pessoas com deficiência são estas próprias pessoas. Convide uma organização de pessoas com deficiência para fornecer treinamento sobre direitos de pessoas com deficiência e sobre inclusão, ou contrate um treinador com deficiência. Em muitos países, há centros especializados em deficiência e desenvolvimento. Eles possuem treinadores qualificados e são capazes de desenvolver cursos de treinamento feitos sob medida para a sua organização.

A inclusão de pessoas com deficiência vai também te sensibilizar para as mudanças eventualmente necessárias no centro de sua organização!

‘Quando Shitaya, membro do Centro Etíope de Deficiência e Desenvolvimento, veio até nós para realizar uma avaliação inicial, ficou muito claro que nosso escritório era inacessível,’ confessa o gerente de um programa água, higiene e meio ambiente na Etiópia. ‘Com sua cadeira de rodas, ela não podia entrar no prédio, então tivemos nossa reunião no estacionamento. Isto realmente me chocou. Me senti muito mal por isto. Esta experiência foi uma grande motivação para que eu realmente mudasse algo.’

Livre-se do mal-estar

As pessoas às vezes ficam nervosas ao cruzar com pessoas com deficiência. ‘Meu Deus, este homem é cego! O que eu faço? Eu não sei nem como cumprimenta-lo. Ele vai ficar irritado se eu disser, ‘Prazer em vê-lo?’

A melhor forma de superar estes medos é através da interacção directa com pessoas com deficiência. Permite que as pessoas compartilhem seus medos e duvidas em uma atmosfera confortável e dêem boas gargalhadas juntos. Durante a actividade de treinamento, pode pedir aos participantes que anotem suas dúvidas sobre deficiência em um pedaço de papel. Deve ser algo que eles sempre quiseram saber, mas nunca ousaram perguntar a uma pessoa com deficiência. Ponha as questões em uma caixa. Depois, retire algumas das perguntas e deixe que um dos treinadores com uma deficiência responda.

Durante uma de nossas sessões de treinamento, as seguintes questões surgiram:

Como uma pessoa cega apaixonou-se?

Yetnebersh: 'Muitas pessoas videntes acreditam que é preciso ser capaz de enxergar para amar, mas o amor não precisa de cor ou imagem visual. Amar é aprender a conhecer uma pessoa. Portanto, você escolhe ligar-se a uma qualidade especial do(a) parceiro (a). Uma pessoa cega pode perceber a beleza de uma maneira própria, que não vai depender da capacidade de visão. Nós sentimos cheiro das coisas e as testamos, tocamos e ouvimos, e nós também desenvolvemos nossa maneira própria de lidar com o que não vemos. Além disso, um amigo próximo pode ajudar uma pessoa cega a imaginar como a pessoa amada parece.'

Quando é que percebeu pela primeira vez que tinha uma deficiência?

Yetnebersh: 'Eu percebi que tinha uma deficiência quando alguém mandava os outros fazerem a colheita no campo e eu tinha que ficar em casa sentado. Por que sou cega.'

Pande: 'Aos quatro anos de idades, eu desenvolvi uma deficiência visual (parcial). Porém, até os 14 anos, eu não havia percebido que eu possuía uma deficiência pois fazia parte de um ambiente inclusivo na escola, em casa, fora de casa, com amigo, etc. Mais tarde, quando eu estava estudando no nono ano, comecei a enfrentar muitas barreiras/dificuldades como ler, escrever, viajar, fazer amigos e sair para passear à medida em que minha deficiência se agravava. Foi aí que percebi que tinha um impedimento. Eu percebi mais tarde que ninguém é deficiente, pois todos no mundo possuem algum tipo de deficiência. Com isto em mente, segui em frente com um sentimento de que eu não era diferente dos outros e era capaz de fazer tudo como todos os outros... Isto me ajudou a lidar com meu impedimento.'

←←

Intervenção directa com as pessoas com deficiência remove o medo e intranquilidade

←

'Ninguém é perfeito, porque todas as pessoas têm algum tipo de deficiência'

Dicas para interagir com pessoas com deficiência

- Fale directamente com a pessoa e não com seu(sua) intérprete ou assistente.
- Converse da mesma forma como fala com quaisquer outras pessoas; fale claramente e não grite ou resmungue.
- Nunca trate um adulto ou um idoso como uma criança.
- Certifique-se de que, ao comunicar-se com pessoas com deficiência, estejam no mesmo nível de visão. Esta é a melhor forma de mostrar que sua atenção está voltada para ele(a) e que está ouvindo o que ele(a) está dizendo.
- Ofereça ajuda caso ache ser necessário, mas nunca ajude alguém sem antes perguntar se ele (a) precisa de assistência. Se ajudar alguém, pergunte-a como quer que seja ajudada.
- Não encare caso alguém ou alguma coisa na pessoa tenha uma aparência incomum.
- Se for falar de alguém, utilize o nome da pessoa e não se refira a ele (a) mencionando sua deficiência.
- Trate a pessoa como trataria quaisquer outras e como gostaria de ser tratado.

Identificação de pessoas com deficiência

→ *Algumas deficiências não são visíveis*

É frequente ouvir pessoa a dizer que é difícil encontrar pessoas com deficiência. Algumas delas, especialmente crianças que possuem deficiência severa, são escondidas ou não saem de suas casas muito frequentemente. Além disso, inúmeras deficiências não são visíveis: por exemplo, pessoas com distúrbios de comunicação e pessoas que são parcialmente cegas. Como podemos então identificar as pessoas com deficiência?

→→ *Colectar dados*

O primeiro passo consiste no reconhecimento de que pessoas com deficiência vivem em todas as sociedades. Elas estão lá; só precisa de encontrá-las. O seu próximo passo poderia ser recolher dados sobre deficiência dentro da área de seu projecto. Pode haver estatísticas do governo disponíveis. Caso contrário, organizações locais de pessoas com deficiência ou organizações específicas para deficiência podem ser capazes de te dizer mais sobre a prevalência de deficiência na área em questão. O essencial é que tenha uma ideia da magnitude da situação de deficiência.

→ *Incluir deficiência em seu estudo de base*

→→ *Deixe pessoas com deficiência ajudá-lo a identificar os outros*

Se está a começar um novo programa, o tópico deficiência deve ser incluído no estudo de base. Nós recomendamos fortemente que não se baseie somente em números e percentagens. Pode muito facilmente achar que o 'problema'

é muito grande ou muito pequeno para ser tratado. O assunto, entretanto, não pode simplesmente ser restringido a números e percentagens. É preciso perguntar-se a seguinte questão, 'Qual é a melhor forma para nossa organização de incluir pessoas com deficiência em nossos programas?'

Outro passo importante é perguntar mesmo a alguém a questão, 'Quanto adultos e/ou crianças com deficiência e quantos membros de suas famílias já se beneficiam de nossos programas?' Se este dado ainda não foi recolhido no seu projecto, este é um bom momento para começar.

A equipa do trabalho de campo é frequentemente capaz de fazer uma lista de pessoas que já fazem parte do programa, mas é necessário um esforço a mais para descobrir se os beneficiários possuem membros da família com deficiência. Esta pergunta poderia ser feita durante uma das reuniões de projecto. É aconselhável que se anote a idade, género e tipo de deficiência para cada caso. Se souber quantas pessoas com deficiência já estão incluídas nos programas existentes, é preciso esforçar-se para também encontrar e incluir outras pessoas com deficiência.



Portanto, irá surpreender-se ao ver o quão fácil é encontrar pessoas com deficiência quando começar a convidá-las para juntarem-se a seus programas. Amiúde, elas são as mais capazes de identificar outras pessoas com deficiência, já que geralmente conhecem outras pessoas com deficiência. Com o passar dos anos, mais e mais pessoas com deficiência vão surgir ao verem que outros estão participando. O poder de modelos é de importância vital para alcançar um desenvolvimento mais inclusivo.

Como encontrar pessoas com deficiência em sua área de projecto

- Inclua dados sobre deficiência nos estudos de base de novos projectos.
- Identifique as pessoas com deficiência que já fazem parte de seus programas.
- Articule-se com organizações locais especializadas em deficiência e organizações de pessoas com deficiência e peça a elas por nomes e endereços.
- Use dados já existentes disponibilizados pelo governo ou ONGs especializadas em deficiência na sua área.
- Converse com líderes comunitários e religiosos. Explique a eles que pretende incluir pessoas com deficiência em seus programas. Eles estarão muito provavelmente dispostos a mostrar-lhe os lares de pessoas com deficiência.
- Organize uma reunião com pessoas com deficiência e peça a elas conselhos sobre a melhor forma de encontrar outros deficientes.
- Organize uma sessão de sensibilização sobre deficiência na comunidade e peça aos participantes que o ajudem a encontrar pessoas com deficiência que possam participar do seu programa.
- No caso de deficiência na infância, pode pedir a crianças de programas que apoia ou executa (por exemplo, escolas ou clubes) que identifiquem aquelas crianças que não participam.

As pessoas com deficiência devem participar de todo o ciclo do projecto

→
Não estão habituados a serem ouvidos

→→
Muitas vezes eles não têm educação

Normalmente, reconhece-se que o desenvolvimento de um programa de desenvolvimento comunitário sem a participação do grupo alvo é uma receita para o fracasso. Desenvolver um programa de inclusão para deficientes sem a participação de pessoas com deficiência também irá falhar. Em geral, pessoas com deficiência pertencem ao grupo mais marginalizado na sociedade e não estão acostumadas a serem ouvidas. Este é um desafio adicional, já que pessoas com deficiência frequentemente possuem pouca educação, não estiveram envolvidas em reuniões públicas e encontros, e conseqüentemente com frequência possuem baixa auto-estima. Por outro lado, algumas pessoas com deficiência falam bastantes e são mais activas. É tentador perguntar suas opiniões, mas atenção: essas podem ser as pessoas que puderam ir para a escola. Ou podem ser aqueles que adquiriram alguma deficiência em



Dave Lupton en www.crippencartoons.co.uk



Como envolver pessoas com deficiência na planificação do processo?

- Ao analisar a situação das comunidades, sempre dê atenção ao tópico de deficiência.
- Sempre inclua os representantes de pessoas com deficiência no comité de planificação.
- Organize discussões de grupos focais especiais com pessoas com deficiência.
- Certifique-se de que vários grupos de pessoas com deficiência sejam consultados.

uma idade mais avançada. Perguntar por suas opiniões pode te dar uma visão limitada da realidade.

Portanto, deve também garantir que as pessoas com deficiência participem de todo o processo de planificação e desenvolvimento. Há ampla evidência de que discussões em grupos focais com (representantes de) pessoas com deficiência são uma forma eficaz de conhecer os pontos de vista das pessoas em questão. Caso decida usar esta estratégia, deve assegurar-se de que diferentes grupos de pessoas com deficiência estão igualmente representados e pode organizar discussões de grupos focais para vários grupos de interesse, como mulheres, homens e crianças.

Um encontro que inclua pessoas com deficiência ou um grupo focal de pessoas com deficiência

←←

Discussão de grupo focal pode ser útil

←

Facilitação cuidadosa é necessária

→ *Muitas vezes conhecem as suas próprias soluções!*

→→ *A intenção seria por lhes a sentar no lugar do condutor e tornar-lhes modelos para outros*

→→ *Participação significativa da lhes direito de negociar durante o processo de planificação e depois disso.*

precisa de uma estruturação cuidadosa. Convide-os pessoalmente ou através de líderes comunitários, dirigentes religiosos, membros da família ou da comunidade ou organizações e programas locais de pessoas com deficiência. Esta poderia ser a primeira vez que pessoas com deficiência são reconhecidas como potenciais beneficiários de programas convencionais, ou que alguém as solicite para exprimir suas opiniões, preocupações e necessidades. É possível que eles produzam uma lista de desejos pessoais (por exemplo, comida, moradia, dinheiro, roupas) e que não entendam imediatamente a importância de representar seus pares. Frequentemente, estas pessoas cresceram com a caridade dos outros. É o seu dever interpretar as listas pessoais de forma que seja capaz de sintetizá-las em necessidades comumente sentidas que podem ser resolvidas pelo (ou através de) seu programa.

As pessoas com deficiência podem identificar perfeitamente as barreiras que enfrentam na sociedade, assim como as razões porque são excluídas. As mulheres com deficiência podem te informar sobre a dupla discriminação que enfrentam em casa e na sociedade. Mais comumente, as pessoas que te informam sobre as barreiras que enfrentam são também capazes de propor soluções necessárias para remover tais barreiras.

Há diferentes níveis de participação em projectos. O primeiro nível é o compartilhamento de informações. Esta é uma forma limitada de participação, em que pessoas com deficiência são somente informadas das decisões, mas pelo menos esta forma de participação reconhece a existência delas na sociedade. Durante o processo de planificação e desenvolvimento de nossos programas, quando perguntamos a opinião de pessoas com deficiência e lhes damos o feedback necessário, nós as ouvimos. Este tipo de consulta não garante que suas opiniões sejam levadas em consideração. Uma participação significativa fornece às pessoas com deficiência o direito de negociar durante o processo de planificação, assim como durante a implementação e acompanhamento das actividades. Tal participação ocorre na interface de uma planificação e tomadas de decisões conjuntas.

Onde possível, nós devemos desenvolver estratégias e actividades para incluir intencionalmente pessoas com deficiência em todo o processo de planificação, monitoria e avaliação do programa e suas actividades. Finalmente, e idealmente, nós devemos tentar atingir uma situação em que pessoas com deficiência são postas em frente ao volante. Se isso for possível, elas tornar-se-ão modelos para outros e actuarão como agentes de mudança. Uma capacitação real será o resultado.

Níveis de participação



Boas práticas

Yasmin e Rahila

Yasmin é uma jovem mulher que vive no distrito de Gaibandha em Bangladesh. Ela ficou muito feliz quando encontrou um marido, pois para uma mulher com deficiência visual não é fácil casar-se. Mas o amor não durou muito. Após um mês, seu marido a deixou. Isto foi desastroso porque quando ele se foi, Yasmin descobriu que estava grávida. Durante sua gravidez, ela ainda trabalhou como servente doméstica, mas quando seu filho Rubel nasceu, ela não pôde mais sair para trabalhar. Para a sua sorte, ela foi convidada para juntar-se a um programa de segurança alimentar dirigido pelo *ICCO da Holanda* que foca em lares chefiados por mulheres e presta atenção especial para a inclusão de mulheres com deficiência. No grupo de mulheres, Yasmin está aprendendo como iniciar sua própria Horticultura. Ela também

recebeu sete galinhas e possivelmente irá ganhar um cabrito.

Rahila está participando em um dos grupos de mulheres do *ICCO da Holanda*. Ela é deficiente auditiva. Com expressões faciais e gestos, ela explica que também recebe galinhas. Ela tem feito um bom trabalho. Ela consegue seu sustento através da venda de ovos de galinhas que recebe. Yasmin e Rahila são somente duas das 40.000 mulheres que se beneficiam destes programas.

Um homem cego estabelece uma machamba na Etiópia

Os facilitadores dos grupos de auto-ajuda da MKC-RDA receberam treinamento sobre inclusão de deficiência e começaram a introduzir



Yasmin



Cartjik recebe formação no posto de trabalho

a questão em seus grupos. Foram discutidas as causas médicas dos diferentes tipos de deficiência criando assim um contraponto para as crenças religiosas e atitudes que deram forma ao comportamento dirigido a pessoas com deficiência. O objectivo destas discussões foi reduzir a vergonha de pessoas com deficiência e movê-las de seus esconderijos para a comunidade.

Além disso, as pessoas com deficiência foram motivadas a juntarem-se aos grupos de auto-ajuda e o número delas cresceu em tais grupos. Foram ensinadas outras causas de deficiência que não maldições e espíritos demoníacos.

Alguns membros com deficiência tornaram-se bem-sucedidos nos negócios. Um homem cego, por exemplo, fez uma machamba e agora está vendendo com sucesso quantidades consideráveis de produtos que são ditos serem de alta qualidade. Os membros com deficiência bem-sucedidos servem agora como modelos para inspirar e motivar outros a juntarem-se aos grupos de auto-ajuda.

Cartjik consegue um emprego

Cartjik tem 18 anos de idade. Ele juntou-se há dois anos e meio ao centro de suporte WORD Trust, que ocorre após a escola. Apesar de sua deficiência intelectual, ele aprendeu a lidar com seus próprios problemas no centro. Ele agora é independente com sua higiene pessoal e pode realizar tarefas sem ajuda. Cartjik tornou-se independente em todas as tarefas diárias: especialmente para nos encontrar, ele vestiu braceletes e um anel.

Agora, ele está seguindo um programa de treinamento de aprender trabalhando para tornar-se um pintor. Com o dinheiro que recebe, Cartjik quer comprar um carro e construir uma casa para sua família. Sua mãe: 'Ele é importante para nós, tudo o que nos pede, nós tentamos fornecer.' Para completar o seu sonho, a mãe de Cartjik comprou terras para a família e está preparando o seu outro filho para cuidar dele no futuro. Devido às intervenções do centro de suporte WORD Trust, ela agora é capaz de poupar dinheiro todo mês e sua família está inscrita em um plano de seguro.

As crianças promovem discussões

A igreja etíope Kale Heywet (EKHC) introduziu clubes sobre deficiência em suas escolas na Etiópia. As crianças, tanto com quanto sem deficiência, formam grupos e começam a levar a discussão para suas famílias. Elas pedem aos pais que levem suas crianças com deficiência para a

escola. Os professores também tentam abordar a questão na comunidade e nos dias dos pais/mães eles organizam encontros públicos, debates sobre deficiência e trocam pontos de vista e ideias.

Crianças aprendem a respeitar pessoas com deficiência

Wabe Children Aid and Training (WCAT) treinou crianças em escolas etíopes para usarem os termos correctos ao dirigirem-se a seus colegas de classe com deficiência. As crianças ensinam umas às outras depois do treinamento e corrigem-se entre si. Se alguém diz, 'o cego está vindo,' os outros dirão, 'Não, não pode dizer 'cego', deve chamá-la pelo seu próprio nome.'

Pessoas com deficiência sentem-se bem-recebidas

A Organização Hospital Emmanuel, na Índia, quis mostrar que pessoas com deficiência são bem-vindas em seus hospitais e programas. Por isso, no Dia Mundial da Deficiência, 1º de Dezembro, eles organizaram uma celebração e pediram aos voluntários de saúde locais que trouxessem flores para as pessoas com deficiência. As pessoas que foram ao encontro disseram que nunca haviam se sentido tão bem-vindas antes.

Mulheres com deficiência ganham o próprio sustento

Em um programa de segurança alimentar de uma área rural de Bangladesh, as mulheres com deficiência são inscritas em grupos de mulheres desde o começo do projecto. Todos os grupos recebem treinamento sobre deficiência: o que é deficiência, como reconhecer, o que pode ser feito para prevenir deficiência em crianças, onde procurar tratamento, quais são as provisões do governo para pessoas com deficiência. E por

último, mas não menos importante, elas aprendem a tratar os outros membros com deficiência com respeito.

Para mulheres com deficiência, é uma grande experiência fazerem parte dos grupos. Para algumas, é a primeira vez que são chamadas pelo nome em vez de serem chamadas de 'a mulher surda' ou 'a aleijada'.

As mulheres com deficiência participam nas actividades geradoras de rendimento e podem gerar seu próprio sustento assim como os outros membros do grupo.

A sensibilização leva a pedido de ajuda

O programa de fornecimento de água e saneamento da EKHC na Etiópia começou a incluir pessoas com deficiência. Eles sensibilizaram a comunidade sobre o tópico de deficiência, e pessoas com deficiência foram eventualmente eleitas para serem membros de comités locais de fornecimento de água. Um deficiente foi indicado para ser supervisor de um dos pontos de acesso de água. Mas o efeito da sensibilização foi além – pessoas com deficiência passaram a pedir por cadeiras de rodas e tratamento médico. Como um programa de fornecimento de água e saneamento, eles não estavam em posição de satisfazer tais pedidos, por isso entraram em contacto com provedores de serviços específicos para deficientes para encaminhar os solicitantes para que tivessem tratamento médico e dispositivos de assistência.



Um homem cego encontra a solução

O programa de fornecimento de água e saneamento da EKHC apoiou a construção de um sanitário público em uma vila rural. A organização consultou as pessoas com deficiência. Um homem cego precisava que alguém o levasse até casa de banho e, ao colocar uma corda ao longo do caminho para a casa de banho, o homem passou a poder ir a casa de banho. A ideia de instalar a corda partiu do próprio homem cego. Quando um perito em deficiência ouviu esta solução, ele sugeriu que o homem pudesse se beneficiar de um treinamento de orientação e mobilidade. A partir daí, ele poderá aprender a andar com um bastão e assim aceder a casa de banho sem ajuda da corda.

Inclusão de dados sobre deficiência em todos os relatórios de planificação, monitoria e avaliação

Se pretende incluir pessoas com deficiência no seu programa, deve começar por incluir dados sobre deficiência em todos os relatórios de planificação, monitoria e avaliação. Nesta sessão, explicaremos como fazer isto.

Tudo começa com a inclusão de dados sobre deficiência nos estudos de base propostos. Para uma pesquisa de base, um pequeno grupo de seis perguntas foi desenvolvido, testado e validado pelo Grupo Washington. Se fizer um estudo de base, por exemplo como parte de uma análise situacional, deve incluir informação sobre deficiência e perguntar também sobre idade, género e tipo de deficiência.

Definição dos objectivos, indicadores e alvos

Nós precisamos desenvolver indicadores que irão nos ajudar a determinar o quanto estamos alcançando nossos objectivos e nossa meta final de inclusão para todos. Se não incluirmos alguns indicadores específicos sobre deficiência e alvos em nosso plano e sistemas de monitoria e avaliação (já existentes), portanto não seremos capazes de medir se pessoas com deficiência acedem nossos serviços ou fazem parte de nossos programas. Porém, que tipos de indicadores são necessários? Nós sugerimos que comece com os mais simples. Primeiro, certifique-se de recolher dados desagregados sobre deficiência. Isto significa que se tem um programa de segurança alimentar, meça quantos homens e quantas mulheres com deficiência estão participando do seu programa, assim como quantos lares com um membro deficiente

←
Colectar dados desagregados

←
Temos de ser capazes de medir se estamos a fazer uma diferença na vida de pessoas com deficiência

beneficiam-se do programa. Funciona do mesmo modo com o género: simplesmente adicione 'deficiência' a cada indicador existente.

→
Os recursos estão disponíveis

Há também, é claro, uma necessidade para indicadores mais específicos para medir o resultado e a qualidade do processo de inclusão, pode usar os indicadores desenvolvidos pela CBM como exemplo.

O CBM, uma organização internacional especializada em deficiência, desenvolveu cinco conjuntos de indicadores relativos a deficiência para os sectores de educação, saúde, HIV/SIDA, desenvolvimento urbano e fornecimento de água e saneamento: <http://www.inclusive-development.org/cbmttools/part3/index.htm>

As seguintes questões também podem ser importantes dependendo do tipo de actividade/programa que executar:

- Qual é a diferença entre a performance e participação de pessoas com deficiência e a performance e participação de não deficientes?
- Por que há uma diferença?
- O orçamento dedicado para inclusão está sendo utilizado para este fim? Monitorá-lo e para que propósito está sendo usado.
- Como a parceria/colaboração com organizações específicas para deficiência, governo e organizações de pessoas com deficiência se desenvolve?

As questões do censo referentes a pessoas com deficiência aprovadas pelo Grupo Washington

Frase de introdução:

Estas questões tratam das dificuldades que pode enfrentar ao realizar certas actividades devido ao seu PROBLEMA DE SAÚDE

1. Tem dificuldades para enxergar, mesmo quando usa óculos?

- a. Não, nenhuma dificuldade
- b. Sim, alguma dificuldade
- c. Sim, muita dificuldade
- d. Sou incapaz de realizar

3. Tem dificuldade para andar ou subir escadas?

- a. Não, nenhuma dificuldade
- b. Sim, alguma dificuldade
- c. Sim, muita dificuldade
- d. Sou incapaz de realizar

5. Tem dificuldade com cuidados pessoais como lavar-se por inteiro ou vestir-se?

- a. Não, nenhuma dificuldade
- b. Sim, alguma dificuldade
- c. Sim, muita dificuldade
- d. Sou incapaz de realizar

2. Tem dificuldade para escutar, mesmo quando usa aparelho auditivo?

- a. Não, nenhuma dificuldade
- b. Sim, alguma dificuldade
- c. Sim, muita dificuldade
- d. Sou incapaz de realizar

4. Tem dificuldade para memorizar ou concentrar-se?

- a. Não, nenhuma dificuldade
- b. Sim, alguma dificuldade
- c. Sim, muita dificuldade
- d. Sou incapaz de realizar

6. Ao usar a sua língua habitual (costumeira), tem dificuldade para comunicar-se, por exemplo, para compreender ou ser compreendido?

- a. Não, nenhuma dificuldade
- b. Sim, alguma dificuldade
- c. Sim, muita dificuldade
- d. Sou incapaz de realizar

Os indicadores inclusivos para os diferentes sectores

Educação inclusiva

- Crianças deficientes inscritas em escolas regulares
- Salas de aula e toaletes acessíveis
- Professores treinados em práticas inclusivas (por exemplo, treinamento em Braille, linguagem de sinais, sensibilização para deficiência, etc.)
- Nível de alfabetização de crianças com deficiência

Intervenções inclusivas para HIV e SIDA

- Pessoas com deficiência frequentando e participando de encontros para sensibilização de HIV/SIDA e capazes de aceder as mesmas informações que pessoas sem deficiência
- Pessoas com deficiência com acesso aos mesmos serviços e programas sobre HIV (aconselhamento, teste diagnóstico e anti-retrovirais) que pessoas sem deficiência

Segurança alimentar

- Pessoas com deficiência têm acesso suficiente a água segura em suas casas e acesso reforçado a alimentação nutritiva ao longo do ano
- Todas as novas estruturas (casas de banhos, poços, etc.) que forem construídas são acessíveis a pessoas com deficiência
- Iniciativas de produtividade e meios de vida incluem pessoas com deficiência.

Protecção infantil

- Combate à violência contra crianças e combater o abuso do poder aborda direitos, necessidades e problemas das crianças com deficiência
- Campanhas comunitárias contra a violência e abuso de crianças incluem informações sobre os direitos, necessidades e questões de crianças com deficiência

Centros de formação profissional

- O edifício é acessível a pessoas com problemas de mobilidade
- No mínimo 5% dos participantes têm deficiência
- Formatos de comunicação acessíveis (como Braille e de áudio) estão disponíveis para pessoas com deficiência visual ou auditiva



Crianças com deficiência devem ser educadas em escolas regulares

Orçamento para inclusão

Inclusão de pessoas com deficiência em seus programas principais custa dinheiro. Não está claro o quanto abordagens inclusivas custam porque os números confiáveis não estão disponíveis. Os intervenientes principais, como a *Mobility International*, aconselha uma alocação orçamental de 2-7% para a inclusão de pessoas com deficiência. Isto é para cobrir os custos do seguinte:

- Aumentar a percepção sobre deficiência no meio dos próprios quadro de funcionários e comunidades
- Tornar os edifícios acessíveis
- Fornecer interpretação em língua gestual
- Fornecimento de informações em formatos de comunicação diferente (Braille, áudio)
- Transporte para pessoas com deficiência
- Os dispositivos auxiliares (geralmente este deve ser fornecido pelos serviços governamentais ou de invalidez, se eles não estão disponíveis pode ser pago pelo orçamento do seu projecto)

Mais informações sobre o orçamento para a inclusão podem ser encontradas na parte 3.

←
É recomendado alocar um orçamento de 2-7% para a inclusão de pessoas com deficiência



Exemplos de questões de avaliação

- Quais são as conquistas das pessoas com deficiência no projecto? Será que eles alcançam os mesmos resultados? Se não, o que faz com que haja diferenças?
- Quais foram as dificuldades que as pessoas com deficiência tiveram no acesso de serviços ou do programa?
- Como é que a compreensão da deficiência influencia a forma como o seu quadro de funcionários está trabalhando com pessoas com deficiência? Como isso mudou na comunidade? Quais foram as actividades que mais contribuíram para esta mudança?
- O projecto alterou as relações de poder e isso foi a favor de mais influência e participação de pessoas com deficiência em suas actividades?
- A capacidade organizacional das pessoas com deficiência aumentou?
- Quais são as recomendações para melhorar a inclusão?
- Será que as pessoas com deficiência tiveram a escolha e oportunidade de se tornar participantes activos nos processos de tomada de decisão?
- Que tipos de deficiência são representadas?
- Que parcerias com serviços/programas específicos de invalidez foram estabelecidas?
- Como é que as prioridades do projecto são definidas e por quem?



Avaliação

A avaliação do seu programa oferece a oportunidade de medir o resultado e impacto da inclusão das pessoas com deficiência. Mas também pode olhar para o processo de mudança dentro de seu projecto; especificamente, a remoção de barreiras e mudança de atitude entre o pessoal funcionário e comunidade. Certifique-se de que as vozes das pessoas com deficiência e/ou seus familiares são ouvidos durante as avaliações.

Monitoria e avaliação (M&A) é suposto a fornecer informações críticas e permitir que os decisores políticos e gestores tomem decisões informadas e, portanto, melhores. Bons sistemas de M&A também irão também ajudar na promoção de maior transparência e responsabilização no seio das organizações e em relação ao público em geral. Como tal, as organizações - se eles fornecem resultados positivos - será habilitada a angariar maior apoio político e público. A importância deste tipo de apoio não deve ser subestimada. A prova de que nossos programas e actividades estão a formar uma estratégia eficaz para trabalhar no sentido de uma sociedade mais inclusiva é, não só necessária por razões de responsabilização, mas também de formar um catalisador na promoção de mais justiça, mais igualdade de oportunidades e de um mundo que é melhor para todos.



As vozes de pessoas com deficiência e / ou seus familiares devem ser ouvidos durante as avaliações

Encaminhamento para necessidades específicas de deficiência

Depois que o pessoal do projecto identificou pessoas com deficiência, o que deve acontecer em seguida? É possível incluí-los imediatamente nos programas existentes? Ou deve haver uma etapa intermediária?

As pessoas com deficiência não estão acostumadas a serem inscritas em programas de desenvolvimento inclusivos, lição apreendida. Um pouco mais de atenção é necessária aqui. Na Índia, algumas pessoas com deficiência e suas famílias tornaram-se tão acostumados a receber - dinheiro, alimentos, roupas e caridade - que, inicialmente, eles não estavam felizes por terem sido convidados a se inscrever num programa para ganhar sua própria renda. Isso era algo completamente novo para eles.

Muitas vezes, as pessoas com deficiência têm baixa auto-estima e precisam ser convencidos de que eles podem aprender e ganhar sua própria renda. Às vezes os pais também precisam ser convencidos de que é um bom investimento para enviar seus filhos com deficiência à escola. Assim, depois da identificação, algumas visitas domiciliares são geralmente necessárias antes de as pessoas com deficiência sejam matriculadas num programa principal. Em seguida, as necessidades e os desejos das pessoas com deficiência e seus familiares podem ser verificados. O que é que eles querem? Quais são os seus sonhos? Quais são as suas preocupações?

Pode explicar como eles podem beneficiar-se de projectos da sua organização.

Por último, mas não menos importante, é fundamental que as pessoas com deficiência tenham acesso aos serviços médicos e de cuidados de reabilitação. Muitas vezes, condições incapacitantes são tratáveis. Muitos idosos são cegos devido à catarata, e uma operação simples pode restaurar a visão. A história de Natnaël abaixo mostra como é importante que as pessoas tenham acesso a cuidados médicos. Muitas vezes, as pessoas podem se beneficiar muito de fisioterapia ou de dispositivos, tais como muletas e cadeiras de rodas. Mais informações sobre a referencia para os prestadores de serviços de deficiência específica podem ser encontradas no capítulo de estabelecimento de redes.



Dave Lupton en www.crippencartoons.co.uk

←←

Às vezes as pessoas com deficiência precisam aprender que eles podem ganhar sua própria renda

←

Muitas vezes as condições incapacitantes são tratáveis ...

←

... ou as pessoas podem-se beneficiar de dispositivos, tais como cadeiras de rodas



Audição de Natnael nunca tinha sido testada

História de Natnaël

Natnaël de oito anos de idade, vive em Bahirdar, Etiópia. Seu pai morreu há alguns anos. Sua mãe tem problemas cardíacos e passa a maior parte de seus dias na cama. Natnaël tem problemas de audição. Por quase dois anos, ele frequentou a escola com seus amigos. Com o apoio de WCAT, que o incluiu em seu programa de apoio a Criança Órfã e Vulnerável, foi possível para Natnaël continuar suas aulas. Ele está se saindo bem, é um estudante medíocre e enquadra-se facilmente em sala de aula. Seu professor tem em conta a sua dificuldade de audição, colocando-o na frente da classe, falando alto e encorajando-o a pedir a repetição quando ele não ouvir algo correctamente.

Quando uma estudante de pesquisa com um *background* médico visitou Natnaël na escola, notou que o garoto parecia gostar de suas lições e anotou o que o professor dizia. O que preocupou a estudante foi o facto de que ninguém sabia a causa real da dificuldade auditiva de Natnaël. Ela perguntou a si mesma se era temporária ou permanente. Ela descobriu que nenhum médico já havia diagnosticado a criança e pediu a seu assistente social para levá-lo ao hospital local. Lá, ele foi encaminhado para um hospital em Addis Ababa, já que em Bahirdar não havia especialista para ouvido, nariz e garganta (ENT). Felizmente, depois de algumas pesquisas, um médico otorrinolaringologista foi encontrado em uma clínica particular. Ele estava disposto a tratar Natnaël sem nenhum custo. As dificuldades auditivas desapareceriam após um simples tratamento de dez dias, disse ele.

A remoção das barreiras

Uma vez que o pessoal do programa estiver ciente das capacidades, necessidades e direitos das pessoas com deficiência, eles podem identificar mais facilmente as pessoas com deficiência e inscrevê-los nos projectos existentes. No entanto, é importante perceber que a inclusão é um processo. Podemos distinguir três níveis. Ela começa com a presença: por exemplo, as crianças com deficiência são identificadas e matriculadas em escolas. O segundo nível é a participação: as crianças com deficiência são realmente participativas na classe, são aceites pelas outras crianças e os professores são treinados para ajudá-los. O último nível é realização: as crianças com deficiência são capazes de obter um diploma e continuar a educação secundária.

A primeira etapa da inclusão, presença, é relativamente fácil de conseguir, mas os passos para a participação e realização precisamos de mais investimento e envolver mais treinamento. Barreiras no programa têm que ser removidas. Devemos ter em mente aqui, que não é a pessoa com a deficiência que precisa de adaptar a si próprio/própria ao projecto. Devemos ajustar nossos projectos para que todos os povos possam acede-los.

Um bom exemplo disso é fornecido pela educação no Vietname. Lá, muitas escolas aceitam crianças com deficiência em suas salas de aula, mas muitas vezes essas crianças não estão autorizadas a fazer exames nacionais. As escolas regulares têm medo de que elas tenham uma influência negativa pelos seus resultados. No Vietname, é muito importante ter notas altas como uma escola e ser a melhor escola do distrito ou província. Assim, as crianças com

deficiência estão autorizadas a participar, mas sua participação é restrita e não é, portanto, igual.

Se realmente queremos incluir pessoas com deficiência em nossos programas, não devemos apenas estar satisfeitos com presença. Muitas vezes, é realmente um marco histórico que elas estejam presentes, mas precisamos ter certeza de que elas realmente beneficiam e participam. Devemos ter certeza de que elas realmente alcançam seus objectivos e sonhos. Será que as crianças com deficiência são igualmente capazes de realizar seus sonhos, e os adultos com deficiência realmente habilitados a usar e desenvolver as suas capacidades?

Para incluir com êxito as pessoas com deficiência nos nossos projectos precisamos remover as barreiras que os impedem a uma igual participação. No primeiro capítulo deste guia nós explicamos que existem três categorias de barreiras de atitudes, ambiental e institucional. Dentro dos nossos projectos nós podemos superar as barreiras de atitudes por lutar contra atitudes negativas e discriminação. Devemos

←←

Inclusão é um processo

←←

Existem três níveis: a presença, participação, realização

←

A remoção das barreiras é a chave para alcançar a participação e realização

←

Acautele-se em separar as pessoas com deficiência de outros participantes do projecto

←←

Não fique satisfeito com uma única presença





Aragash com seu amigo na escola

A história de Aragash

Aragash, de dezoito anos de idade, está na quarta classe. Ela é fisicamente deficiente desde o nascimento. Ela, muitas vezes se sente intimidada e negligenciada por seus pares, especialmente durante o tempo de intervalo. Ninguém quer conversar com ela, então ela está muitas vezes sozinha e isso a entristece. Ela também sente que as outras crianças não têm a atenção para suas necessidades especiais. 'Gostaria que as outras crianças pudessem ver que eu preciso ter uma cadeira, porque não posso ficar de pé por longo tempo', ela explica. 'Eu preciso que eles sejam meus amigos, e não me intimidarem'. Ao contrário de outros pais, a mãe de Aragash, Demovi, é muito rigorosa em relação a educação de sua filha. Ela percebe que a escola deve ser difícil para Aragash, mas não a permitirá deixar de estudar. A educação é importante e ela aconselha a outros pais a mandar os filhos para a escola. No entanto, a atmosfera nas salas de aula da escola precisa mudar para que a escola se torne mais acessível.

Não é só a comunidade que pode discriminar pessoas com deficiência. Também é importante que todo o pessoal de trabalho nos programas tenha uma atitude positiva e acolhedora em relação a elas. Assim, todos os professores, trabalhadores de campo, directores das escolas, técnicos, médicos até mesmo os motoristas devem ser treinados sobre o assunto.

eliminar as barreiras ambientais, criando deste modo acesso a todos e nós podemos remover barreiras institucionais, mudando as regras, mudando o sistema.

Luta contra atitudes negativas e discriminação

Muitas vezes, as pessoas com deficiência não participam em programas de desenvolvimento ou reuniões da comunidade, porque elas enfrentam a discriminação de outros membros da comunidade. Elas são chamadas de nomes e não levadas a sério. Nas escolas, isso resulta em troças ou em ser ignoradas pelos colegas. A única maneira de superar essa discriminação é através da sensibilização na comunidade e no projecto. Existem diferentes maneiras de fazer isso, dependendo da natureza do projecto. As zombas nas escolas é um grande problema para as crianças com deficiência. Se quiser incluir crianças com deficiência em seus programas escolares, a sensibilização de crianças em idade escolar e seus pais deve ter lugar.

↑
Todos precisam ser treinados para lidar com pessoas com deficiência

Criando acesso para todos

Acesso físico

Se as pessoas com deficiência não podem aceder ao edifício, o lugar de reunião ou água da torneira, eles simplesmente não podem participar no seu projecto. Portanto, se quiser fazer seu projecto inclusivo, deve abordar a questão do acesso físico. Isto pode soar como um exercício dispendioso, mas não tem que ser. Muitas vezes existem soluções baratas disponíveis. Uma sala de aula pode ser acessível fazendo uma pequena rampa de cimento ou lama, ou simplesmente transferir a classe em que uma criança com deficiência física está participando ao chão. Certifique-se de que as reuniões da comunidade ocorrem em um local em que pode ser acedido por pessoas que usam cadeira de rodas. Atenção especial deve ser dada à acessibilidade e higiene dos banheiros. Isto é



especialmente importante para as mulheres e meninas com deficiência. Se o acesso de pessoas com deficiência é tido em conta durante o esboço de novas infra-estruturas, praticamente não haverá custos adicionais.

Há padrões disponíveis para o esboço de edifícios acessíveis, casas e outras estruturas. Isso é chamado de Esboço Universal. A directriz do CBM sobre a acessibilidade é uma ferramenta muito útil para tornar estruturas construídas, acessíveis.

Veja:

http://www.cbm.org/article/downloads/54741/CBM_Accessibility_Manual.pdf

No entanto, garantir a acessibilidade é um processo em curso. Pessoas com deficiência, seus familiares e a comunidade pode e deve desempenhar um papel importante em fazer projectos acessíveis.

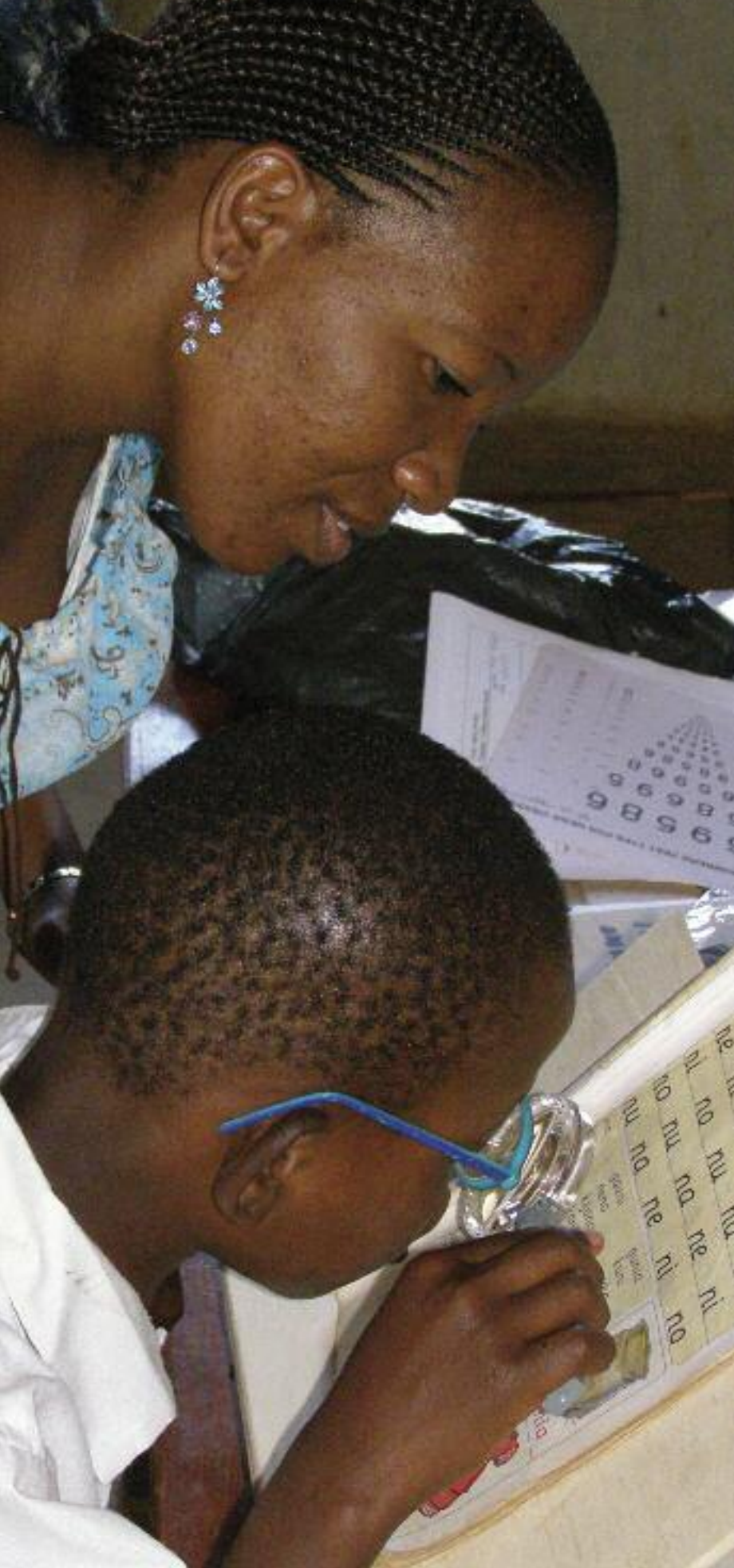
Problemas de acessibilidade também podem ser superados certificando-se de que as pessoas com deficiência recebam assistência. Esta pode ser a partir de um membro da família ou vizinho que leva a pessoa com deficiência para a reunião. Ou colegas estudantes que acompanham a sua colega de classe deficiente em seu caminho para a escola. Certifique-se de que a pessoa com deficiência se sente confortável com os arranjos.



Os recursos estão disponíveis



As pessoas com deficiência muitas vezes não dispõem de informações



Acesso à informação

Acessibilidade de informação é muito importante para as pessoas com deficiência visuais ou auditivas. Se for providenciada informação escrita, torne-a disponível em formatos de comunicação (Braille, letras grandes ou áudio) adequada para pessoas cegas. O áudio é geralmente um formato melhor como muitas pessoas com deficiência visual nunca aprenderam a ler e escrever em Braille. Também é útil permitir que as pessoas que são cegas toquem objectos para que elas possam recolher informação táctil. Se quiser explicar a uma pessoa que é cega como usar um preservativo, será mais fácil para eles entender se poderem tocar o preservativo e prática num modelo artificial.

Use um intérprete de linguagem gestual, se houver pessoas com deficiência auditivas. Este pode ser um desafio: pode não haver muitos intérpretes de língua de sinais disponíveis no seu país, contudo pode procurar saber da pessoa com deficiência auditiva, se a sua família pode ajudá-lo com a interpretação. Em ambientes escolares é útil que os professores dêem uma introdução básica sobre linguagem gestual e Braille. Normalmente, as escolas especiais ou centros de recursos do governo são capazes de organizar essa formação e aconselhar sobre materiais escolares, adaptados para crianças com deficiência.

Se pessoas com deficiência intelectuais participam no seu programa, evite o uso de frases longas e palavras difíceis. Isso irá ajudá-los a melhor seguir o que está sendo dito e para compreendê-lo melhor também. Se necessário, pode pedir a um membro da família para acompanhá-los durante as reuniões. Repetição e prática são importantes para eles aprenderem coisas novas.

↑
*Os professores
devem receber
formação básica em
Braille e língua de
sinal*

↑
*Não use frases
longas e palavras
difíceis*

Alterar regras discriminatórias

Se existem regras discriminatórias em projectos, estas precisam ser removidas. Uma das organizações participantes na Etiópia ficou embaraçada, em relação a inclusão de crianças com deficiência no seu programa de Patrocínio para Criança, porque um dos critérios de admissão estabelecidos pelos seus doadores era que as crianças deveriam ser capazes de aprender e deveriam ser capazes de ir para a escola sozinhas. Na discussão que se seguiu, o pessoal do programa chegou à conclusão de que eles deveriam tomar uma posição em relação ao seu doador e quebrar as regras.

Pode, contudo, também existir leis de educação ou de emprego, discriminatórias no seu país ou distrito: por exemplo, não permitindo tempo extra para as crianças com deficiência durante exames ou excluindo pessoas com deficiência do currículo de formação vocacional. Em caso de se deparar com leis ou práticas discriminatórias, por favor consulte as organizações de pessoas com deficiência no seu país ou distrito e veja o que pode fazer em conjunto para ajudar o governo a mudar o sistema.

A educação inclusiva precisa de mais atenção

A educação é importante para cada indivíduo, mas ainda mais para crianças e adultos com deficiência. Eles podem não ser capazes de realizar trabalho manual pesado por causa de sua deficiência e por isso precisam trabalhar com suas mentes, a fim de ganhar a vida. Nossa experiência é que a inclusão de pessoas com deficiência em programas de segurança alimentar, ajuda de emergência ou em projectos de água e saneamento pode facilmente ser alcançado. No entanto, inclusão de crianças com deficiência em escolas regulares requer mais tempo e investimento. Gostaríamos, portanto, de prestar atenção adicional para a educação inclusiva neste guia.

Identificar crianças com deficiência e incluí-las em classes regulares é relativamente fácil. Mas é preciso fazer mais para garantir que elas realmente participam e fazem conquistas. O ambiente escolar tem de ser acessível, incluindo os banheiros. A sensibilização de outras crianças e seus pais é essencial para evitar troçar e criar um ambiente seguro para elas.

Mas isso é apenas o começo. Os professores precisam de formação sobre a forma de ensinar as crianças com deficiência. Eles precisam aprender como ensinar uma criança cega, uma criança surda e como lidar com crianças com outras deficiências. Este tipo de treinamento pode ser recebido do Ministério da Educação – ou pode haver formação disponível em escolas especiais. Além disso, é também importante que os materiais de ensino estão disponíveis para crianças com deficiência: materiais em Braille, livros falados e assim por diante. Aqui, o trabalho em coordenação com o governo, ONGs especializadas em deficiência ou organizações de pessoas deficientes é essencial. Em alguns países existem redes de educação inclusiva que podem ajudar a sua organização a ter acesso a formação e recursos.

Se a educação inclusiva parece ser impossível por causa de uma grave falta de educadores de necessidades especiais, pode começar a pensar sobre a criação de sistemas alternativos. Estes podem não ser ideais, mas podem ser apropriados para o momento. Alguns países utilizam professores itinerantes ou ambulantes



Professores devem ser treinados a se lidarem com crianças com deficiência

←
Criar um ambiente seguro sem intimidação

←←
As leis podem ter um efeito discriminatório

←
Redes de educação inclusiva podem ajudá-lo a acessar recursos e treinamento

←←
A educação é ainda mais importante para as crianças com deficiência do que a outros



→
Os especialistas que visitam e aconselham professores

que vêm de vez em quando para visitar as escolas que estão sob a sua jurisdição. Estes especialistas itinerantes aconselham os professores, examinam e avaliam as crianças em relação os atrasos de desenvolvimento, dificuldades de aprendizagem ou outras deficiências invisíveis, tais como surdez parcial ou visão prejudicada. Às vezes, com conselhos simples que não custa nada (por exemplo, colocar a criança na linha da frente da classe, perto do professor) eles podem fazer uma grande diferença na vida da criança e do professor.

→
Esteja ligado com programas de alfabetização de adultos

Pode haver situações em que uma criança com deficiência vai beneficiar-se de educação especial e deve ser encaminhada para uma escola especial. Este deve ser um último recurso, no entanto, e só deve ser feito quando tornar-se evidente que a criança não está lidando com a sala de aula inclusiva. Enquanto não promovermos a educação de necessidades especiais, nós perceberemos que algumas crianças podem beneficiar-se mais,

especialmente quando a qualidade da educação inclusiva disponível é tão pobre que a criança com necessidades especiais não pode aprender.

Muitos adultos com deficiência são analfabetos porque eles não foram capazes, ou não tiveram a oportunidade, de ir à escola. Enquanto isso é algo que não pode ser facilmente corrigido, é fortemente recomendado que adultos analfabetos com deficiência sejam dados a oportunidade de acompanhar as aulas de alfabetização. É importante manter contacto com programas de alfabetização e influenciar sua gestão para incluir pessoas com deficiência. As recompensas serão tangíveis uma vez que estará a empoderar os adultos, ajudando-os a obter melhores oportunidades de contribuir para as suas famílias e para a sociedade. Portanto, pode ajudar a prepará-los para assumir funções de liderança nas organizações e projectos baseados na comunidade ao desenvolver melhores condições para que eles se tornem trabalhadores.

Estabelecimento de redes

‘Se as teias de aranha estiverem unidas podem amarrar um leão’
(provérbio etíope)

Perceber a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade é da responsabilidade de todos: o governo, a comunidade, as pessoas com deficiência e suas organizações, agências de desenvolvimento e humanitárias, bem como organizações especializadas em deficiência e provedores de serviços. Não é uma única organização que será capaz de alcançar o desenvolvimento de uma (mais) sociedade inclusiva. Todas as mãos precisam estar na plataforma para alcançar esse sonho.

O desenvolvimento de programas que incluem pessoas com deficiência exige que as organizações construam parcerias estáveis com os outros. Organizações principais não precisam se tornar prestadores específicos de serviços de deficiência. Eles só precisam abrir seus programas para pessoas com deficiência, tornar os serviços acessíveis e referir-se a intervenções específica de deficiência quando necessário.

Uma vez que muitas organizações principais de desenvolvimento são novas para o tema da deficiência, muitas vezes, não têm uma rede de prestadores específicos de serviços deficiência e organizações de pessoas com deficiência na sua área de trabalho. Este capítulo irá ajudá-lo a identificar potenciais interessados que podem apoiar a sua organização a fazer seus programas de desenvolvimento inclusivo.

A tabela a seguir mostra os intervenientes no processo de desenvolvimento inclusivo, seu papel no desenvolvimento inclusivo e os temas sobre os quais pode abordar com eles. Não é

uma lista exaustiva, e a situação será diferente de país para país, mas ela lhe dá uma ideia dos diferentes actores no campo.

As organizações de pessoas com deficiência são parceiros indispensáveis

As Organizações de Pessoas com Deficiência (OPDs), estabelecidas principalmente nos últimos 30 anos, são uma importante ferramenta para a luta contra a exclusão e a discriminação. Elas às vezes representam uma busca de emancipação entre as pessoas com deficiência. Em alguns países, as OPDs tornaram-se poderosas organizações e politicamente motivada.

As OPDs geralmente se vêem como movimentos de direitos humanos. Enquanto isso é provavelmente verdade para a maioria das OPDs nacionais, OPDs de base comunitária mais locais são na verdade menos politizadas e orientadas de forma mais prática. Muitas vezes, elas se mantêm ocupadas esforçando-se para a emancipação económica através de grupos de auto-ajuda, em vez de se envolverem na política local ou nacional. Mas quanto mais elas se desenvolvem, mais tais OPDs se tornam envolvidas em acções de sensibilização e advocacia e se tornam um porta-voz para aqueles cujos direitos estão sendo violados.

←←

Organizações tem que construir parcerias estáveis

←

Organizações de pessoas com deficiência podem se tornar poderosos defensores de direitos humanos

Papel de diferentes actors no desenvolvimento Inclusivo

Actores	Papel no Desenvolvimento Inclusivo	Articular-se para
Organizações de Pessoas com Deficiência	Lobby e defender os direitos das pessoas com deficiência	• Identificação de pessoas com Deficiência • Dados de deficiência • Formação do pessoal • A sensibilização nas comunidades • Lobbying com o governo local • Encaminhamento de pessoas com deficiência a grupos de auto-ajuda (para fortalecimento)
Governo	Garantir o acesso a serviços básicos para pessoas com deficiência - trazem leis e da legislação alinhadas com UNCRPD	• Dados de deficiência • Os serviços médicos e de reabilitação para pessoas com deficiência • O acesso a programas do governo e redes de segurança • Desenvolvimento do currículo escolar • Treinamento de professores
Prestadores de serviços para Deficiência específica, tais como Programa de Reabilitação baseada na comunidade, escola especial, ONGs para deficiência específicas	Fornecer serviços médicos e de reabilitação Organizar programas específicos de deficiência Empoderamento das pessoas com deficiência e suas organizações	• Prestação de cuidados médicos e Serviços de reabilitação • Aconselhamento e avaliação • As provisões de dispositivos, tais como cadeiras de rodas e muletas • Informação em formato acessível (Braille ou em língua de sinal) • Experiência técnica • Dados de deficiência • Identificação das pessoas com deficiência • Treinamento de equipe • Treinamento dos professores • Lobby e advocacia
Organizações de Desenvolvimento	Desenvolver programas para pessoas com deficiências Referenciar as necessidades específicas de pessoas com deficiência	• Encaminhamento das pessoas com deficiência para ser incluídas no seus projetos desenvolvimento.

Em alguns países, como Bangladesh e na Índia, as OPDs locais podem formar federações ou coligações, que têm uma voz mais forte. Eles promovem uma cidadania activa e em conjunto com, ou sob uma organização nacional inclusiva, elas podem ser muito bem-sucedidas no combate à injustiça social. A força unida das OPDs no sul da Índia, por exemplo, ajudou a combater com êxito a corrupção nas questões de pagamento de pensão. Os anos de corrupção – onde as pessoas com deficiência tiveram que pagar uma determinada percentagem da sua pensão de invalidez ao homem dos correios encarregado da emissão da pensão – pararam depois de advocacia intensiva das OPDs conjuntas na região. No quadro da cooperação com os RPD é bom estar ciente do seguinte. Algumas OPDs nacionais, embora politicamente poderosas, pode ter-se alienado de seu eleitorado como elas estão geralmente baseadas nas capitais e geridas pela elite urbana. Muitas OPDs locais podem ter uma estrutura organizacional fraca e terem de lutar por sua própria sobrevivência. Além disso, muitas OPDs representam as pessoas com apenas um tipo de deficiência.

Será que todos os desafios acima descritos nos impediriam de formar parcerias e trabalhar em estreita colaboração com as OPDs? A resposta é um não claro e inequívoco. Nós não seremos capazes de nos mover em direcção a uma sociedade melhor para todos se ignorarmos as OPDs. As contribuições das OPDs nacionais em muitos países formaram uma força poderosa para convencer os governos a assinar e ratificar a UNCRPD. As OPDs locais são muitas vezes faróis de esperança para as pessoas com deficiência, proporcionando locais de encontro onde eles entram em contacto com outras pessoas que enfrentam desafios semelhantes. Elas fazem parte de um sistema maior de organizações da sociedade civil que são vitais na construção da sociedade e da democracia de aprendizagem.

As OPDs podem ajudá-lo a identificar e, portanto, incluir, pessoas com deficiência em suas actividades. Elas também podem desempenhar um papel na formação do pessoal funcionário, a sensibilizar a comunidade ou fazer

lobby junto ao governo local. Se a sua organização se concentra no fortalecimento da sociedade civil, seria óptimo se, em troca, pudesse apoiar as OPDs a fortalecer suas organizações e ajudá-las a desempenharem efectivamente o seu papel como organismos da sociedade civil.

Cooperação com o governo

O por que deveríamos cooperar com os nossos governos não precisa de muita explicação. Se o seu governo tem ratificado a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ele tem que trazer leis e legislação em conformidade com a convenção. Em muitos países, existe uma lei de deficiência separada que promove os direitos das pessoas com deficiência. É também o papel do seu governo garantir o acesso aos serviços básicos, tais como serviços de educação, de saúde e de reabilitação.

É, no entanto, a sua tarefa ajudar as pessoas com deficiência no seu projecto a aceder aos sistemas e serviços oferecidos pelo governo. Ajudá-los a obter um cartão de deficiência para que possam usar os benefícios relacionados. Levar as pessoas com deficiência para clínicas governamentais e esquemas de reabilitação. Alguns governos até mesmo criaram centros de recursos para a educação inclusiva, que apoiam a inclusão de crianças com deficiência em escolas regulares.

Prestadores de serviços de deficiência, tais como hospitais, oficinas ortopédicas, centros de reabilitação e programas de reabilitação baseados na comunidade, mas também escolas especiais, são recursos muito importantes e devem ser utilizados para fins de referência. Eles podem fornecer avaliações, serviços de aconselhamento, assessoria, consultoria e os serviços terapêuticos e de reabilitação necessárias que podem ser necessários. Eles também podem desempenhar um papel na formação do pessoal de trabalho, formação de professores ou a provisão de informações acessíveis como Braille e interpretação da língua do sinal.

←←

Mas eles podem às vezes se tornarem alienados dos seus constituintes

←←

Organizações de Pessoas com Deficiência providenciam locais de encontro para pessoas com deficiência

←←

Ajude as pessoas com deficiência a terem acesso a serviços governamentais

←←

Outras ONGs podem ajudar

→
*É necessário
investimentos
contínuos em
parcerias*

Uma tendência emergente em muitos países é a introdução e desenvolvimento do chamado Reabilitação Baseada na Comunidade (RBC). Esta é uma estratégia que visa melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência. Trata-se de trabalhar em estreita colaboração com pessoas com deficiência, suas famílias e prestadores de serviços para eliminar os entraves que resultam em exclusão da participação na vida da comunidade. Programas de RBC são frequentemente geridos por ONGs ou governos. É de importância conectar-se com os programas de RBC existentes e tornar-se parte de sua rede multisectorial.

Portanto, pode direccionar as pessoas com deficiência para o programa RBC para as suas necessidades específicas de deficiência enquanto o programa RBG, por sua vez, pode indicar as pessoas com deficiência para serem incluídas em seus programas de desenvolvimento. Isso certamente vai levar a uma cooperação frutuosa.

Os programas de Reabilitação Baseada na Comunidade e as escolas podem também trabalhar em conjunto sobre a inclusão. O programa de RBC concentra-se em mudar as atitudes negativas em relação às crianças com deficiência. Pode dar workshops de sensibilização para crianças em idade escolar sobre a deficiência na sala de aula. A escola pode acolher as crianças, tornar as suas instalações acessíveis e encontrar soluções práticas para adaptações - juntamente com o programa de RBC.

Referência para outras organizações afins

Por último, mas não menos importante, também pode referir as pessoas com deficiência e seus familiares para os programas de outras ONGs de desenvolvimento. Por exemplo, se incluiu uma criança com deficiência na sua escola, enquanto a família vive em condições muito pobres, tente inscrevê-la em um projecto de geração de renda. Ou remeter as pessoas com deficiência que não podem ler ou escrever para um programa de alfabetização.

Gostaríamos de concluir dizendo que a verdadeira parceria vai levar a aprendizagem mútua, intercâmbio de conhecimentos e competências, e contribuirá muito para o desenvolvimento inclusivo bem-sucedido. No entanto, as parcerias requerem investimento contínuo de todos os parceiros. Amor unilateral não vai funcionar!







**Tornando-
se uma
organização
de
deficiência
inclusiva**

Qual é a característica típica de uma organização inclusiva?

→
*Organizar a mudança
é essencial para a
sustentabilidade*

A maioria das organizações de desenvolvimento inicia o processo de integração da deficiência com um projecto-piloto. Isso é exactamente o que fizemos no nosso programa de aprendizagem. Começámos por incluir as pessoas com deficiência, em projectos-pilotos, a fim de aprender mais sobre todo o processo de inclusão. Logo descobrimos, no entanto, que os projectos-pilotos por si só não geram atenção sustentada para a inclusão de pessoas com deficiência em nossos programas. Isso requer mudança organizacional. Inclusão de pessoas com deficiência não só implica a inclusão em projectos e programas, mas também nossos valores organizacionais, sistemas e políticas. Existem barreiras à igualdade de participação não só dentro de nossos projectos, mas também nas nossas próprias políticas, escritórios e websites.

→→
*Atreva-se a fazer
o teste*

Nós também chegamos ao entendimento de que era essencial para fixar a inclusão de pessoas com deficiência nas políticas, estruturas e sistemas de nossas próprias organizações ou a questão acabaria por desaparecer da agenda.

Para a mudança sustentável não precisamos apenas projectos de deficiência inclusiva, mas também organizações de deficiência inclusiva. Mas quais são os critérios de uma organização de deficiência inclusiva? E que tipo de processo de mudança é necessário para se tornar uma organização de deficiência inclusiva?

Durante o Programa de Aprendizagem Temática desenvolvemos uma curta lista de verificação que ajuda a determinar como é que uma organização de deficiência inclusiva é. Ela foi projectada para organizações de desenvolvimento europeus que trabalham com organizações parceiras locais e muitas vezes funcionam como organizações doadoras. Algumas perguntas podem não ser totalmente aplicável à sua própria organização, mas a lista vai lhe dar uma impressão de situação de sua organização.

Não fique chocado se a sua organização apenas atinja o nível 1 ou 2 no teste. As organizações que aderiram ao Programa de Aprendizagem Temático também começaram com baixa pontuação. Mas dentro de dois ou três anos algumas organizações já estão atingindo a níveis 3 e 4. Tão rápido progresso pode ser feito no sentido de tornar a sua organização, inclusiva à deficiência.

Avaliação da inclusão de deficiência nas organizações de desenvolvimento

Área	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4
Política	Deficiência ou inclusão de pessoas com deficiência não está incluído em nossos documentos de estratégia, ou em nossas políticas sectoriais.	A inclusão de grupos marginalizados é mencionada nos documentos de estratégia e as políticas sectoriais, mas não especificamente trabalhados.	Inclusão de pessoas com deficiência a partir de uma perspectiva baseada nos direitos é mencionada nos documentos de estratégia e trabalhada em algumas políticas sectoriais.	Inclusão de pessoas com deficiência a partir de uma perspectiva baseada nos direitos é uma questão transversal na nossa organização e trabalhados em todos os nossos documentos de estratégia e políticas sectoriais.
Gestão de Recursos Humanos	Nenhuma política de diversidade de recursos humanos disponíveis na organização. Nenhuma acção tomada para empregar pessoas com deficiência.	Política de diversidade disponível na organização, mas a deficiência não é mencionado lá.	A deficiência é mencionada na política de diversidade nos recursos humanos. Pelo menos 1% dos funcionários, direcção e voluntários constituídos por pessoas com deficiência.	A deficiência é mencionada na política de diversidade de recursos humanos e acções afirmativas (por exemplo, colocar anúncios de emprego em redes de invalidez) são tomadas para empregar pessoas com deficiência.
	Nenhum funcionários, conselheiros ou voluntários com deficiência na organização.	Pelo menos 1% dos funcionários, direcção e voluntários constituídos por pessoas com deficiência.		Pelo menos 2% dos funcionários, direcção e voluntários constituído por pessoas com deficiência.
Planificação, Gestão e Avaliação	Dados de deficiência não é recolhida em nenhum programa.	Em menos de metade dos programas dados de deficiência são recolhidos.	Em mais da metade dos programas dados de deficiência são recolhidos.	Dados de deficiência são recolhidos em todos os programas.
	A deficiência não é mencionada em formatos de planificação, monitoria e avaliação.	A deficiência é mencionada em alguns formatos de planificação, monitoria e avaliação.	A deficiência não é mencionada na maioria dos formatos de planificação, monitoria e avaliação.	A deficiência está incluída em todas formatos de planificação, monitoria e avaliação relevantes, inclusão o relatório anual da organização.
	As pessoas com deficiência não são envolvidas no desenho, planificação, monitoria e avaliação de programas.	Menos da metade das pessoas com deficiência dos programas são consultadas no desenho, planificação, monitoria e avaliação.	Mais que a metade das pessoas com deficiência dos programas são consultadas no desenho, planificação, monitoria e avaliação.	As pessoas com deficiência são envolvidas no desenho, planificação, monitoria e avaliação de todos os programas.
Programas	O número de beneficiários com deficiência em programas regulares é insignificante.	1-3% dos beneficiários em nossos programas regulares são pessoas com deficiência.	4-5% dos beneficiários em nossos programas regulares são pessoas com deficiência.	6% ou mais dos beneficiários em nossos programas regulares são pessoas com deficiência.
	Não há colaboração com as organizações de pessoas com deficiência e prestadores de serviços de deficiência (inclusão o governo) em nossos programas.	Em menos de metade da colaboração programas ocorre com as organizações de pessoas com deficiência e prestadores de serviços de deficiência (incluindo o governo).	Mais que a metade da colaboração programas ocorre com as organizações de pessoas com deficiência e prestadores de serviços de deficiência (inclusão o governo).	Todos os programas colaboram activamente com as organizações de pessoas com deficiência e prestadores de serviços de deficiência (inclusão o governo)
	Nenhum orçamento é alocado para a inclusão das pessoas com deficiência em nossos programas.	0-1% do orçamento é alocado para a inclusão das pessoas com deficiência em nossos programas.	2% do orçamento é alocado para a inclusão das pessoas com deficiência em nossos programas.	3-7% Nenhum orçamento está alocado/disponível para a inclusão das pessoas com deficiência em nossos programas.

Área	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4
Lobbies/ advocacia/redes	Os direitos das pessoas com deficiência não estão incluídos nas existentes actividades de lobby, advocacia ou de rede da organização.	Os direitos das pessoas com deficiência estão incluídos em algumas existentes actividades de lobby, advocacia ou de rede da organização.	Os direitos das pessoas com deficiência estão incluídos na maioria das existentes actividades de lobby, advocacia ou de rede da organização.	Os direitos das pessoas com deficiência estão incluídos em todas existentes actividades de lobby, advocacia ou de rede da organização.
Acessibilidade	Os escritórios e salas de reunião da organização não estão acessíveis para pessoas com deficiência.	As salas de reuniões e sanitários estão acessíveis a pessoas com deficiência. Os espaços de trabalho não estão acessíveis.	As salas de reuniões, sanitários e parte dos espaços de trabalho estão acessíveis para pessoas com deficiência.	O escritório inteiro, incluindo todos os espaços de trabalho, salas de reuniões e sanitários, estão acessíveis a pessoas com deficiência.
	A acessibilidade não é levada em conta quando os eventos são organizados pela organização. Apenas uma pequena parte dos eventos são acessíveis a pessoas com deficiência.	A acessibilidade não é levada em conta quando os eventos são organizados pela organização, mas 50% dos eventos são acessíveis a pessoas com deficiência.	Acessibilidade é levada em conta quando os eventos são organizados. A maioria são acessíveis a pessoas com deficiência.	Todos os eventos organizados pela nossa organização são acessíveis a pessoas com deficiência.
	O website e outras fontes de informação não são acessíveis a pessoas com deficiência visual.	O website é testado para acessibilidade e é parcialmente acessível. Boletins e informações são disponibilizados sob demanda.	O website é testado para acessibilidade e é bastante acessível. A opção de receber boletins de notícias e informações em um formato acessível é activamente comunicado.	O website é totalmente acessível e boletins / folhetos estão disponíveis em formatos acessíveis.
	Nenhum alojamento é feito para pessoas que necessitam de interpretação em linguagem gestual.	Interpretação em linguagem gestual está disponível sob demanda.		Interpretação em língua gestual é sempre fornecido como uma opção.
	Nenhuma orientação foi até agora dada à equipa da organização sobre os direitos das pessoas com deficiência e inclusão em programas regulares.	Alguns funcionários receberam uma única orientação sobre os direitos das pessoas com deficiência e inclusão em programas regulares.	A maioria dos funcionários recebe uma única orientação sobre os direitos das pessoas com deficiência e inclusão em programas regulares.	A equipa recebe regularmente orientação sobre os direitos das pessoas com deficiência e para a inclusão em programas regulares. Os funcionários são incentivados a trabalhar activamente sobre a inclusão de pessoas com deficiência.
Capacitação	Inclusão de pessoas com deficiência não é discutida com organizações parceiras locais.	Inclusão de pessoas com deficiência é discutida com organizações parceiras locais.	A organização dá orientação sobre os direitos das pessoas com deficiência e para a inclusão de pessoas com deficiência às organizações parceiras locais.	A organização dá sistematicamente orientação sobre os direitos das pessoas com deficiência e para a inclusão das pessoas com deficiência às suas organizações parceiras locais.

1. Pense em estudos de linha de base, formatos de proposta, formatos de relatórios, formatos de visita de campo visita, formatos de avaliação, relatório anual e assim por diante.
2. Ou no caso de crianças, seus cuidadores pode estar envolvidos na concepção dos programas.
3. "Regular" refere-se a programas não-específico para a deficiência.
4. Pessoas com deficiência em programas: isto inclui cuidadores de pessoas com deficiência, se a pessoa com a deficiência não é capaz de participar.
5. Os eventos podem ser seminários, conferências e cursos de formação, mas também actividades patrocinadas, como concertos ou passeios patrocinados.

Como se tornar uma organização inclusiva

Partindo do pressuposto de que poderá ter feito o teste acima e chegado à conclusão de que muitas coisas precisam ser feitas para tornar a sua organização de deficiência, inclusive. Aqui oferecemos informações sobre como organizar um processo de mudança bem-sucedido. Há muitas teorias sobre como as organizações mudam e como pode planificar e gerir um processo de mudança. Usaremos o modelo de mudança de oito passos de Kotter.

Oito passos para a mudança organizacional

- Passo 1 - Criar urgência
- Passo 2 - Formar uma coligação poderosa
- Passo 3 - Criar uma visão para mudança
- Passo 4 - Comunicar a visão
- Passo 5 - Remover obstáculos
- Passo 6 - Criar vitórias a curto prazo
- Passo 7 - Reforçar na mudança
- Passo 8 - Firmar as mudanças na organização

Kotter salienta que a mudança numa organização não ocorre durante a noite para o dia, mas requer trabalho duro. O planeamento cuidadoso e da construção de uma base sólida

são vitais para tornar a implementação mais fácil e irá melhorar as oportunidades de sucesso. Armadilhas para agentes de mudança são, impaciência e expectativas demasiado elevadas..

Criar urgência

Uma percepção de urgência sobre a necessidade de mudança tem de desenvolver em toda a organização. De acordo com Kotter, pelo menos 75% da gestão de uma organização precisa de 'aderir' a mudança para que ela seja bem-sucedida. Isto significa que o Passo 1 é crucial. Tempo e energia significante precisa ser investido para construir este sentimento de urgência antes de passar para as próximas etapas. Muitas vezes, não é apenas uma coisa que leva a esse sentimento de urgência, mas uma combinação de factores.

Para EFICOR na Índia, o terramoto em Gujarati foi um ponto de partida. O Director executivo Rev. Kennedy Dhanabalan explica:

'Durante a operação de alívio após o terramoto em Gujarati em 2001, EFICOR perceberam que precisavam assegurar que as pessoas com deficiência fossem dadas ênfase especial nas

←←

Um processo de mudança pode ser planeado

←←

75% das necessidades de gestão recaem para a mudança

operações de socorro. Percebeu-se que as pessoas lutavam e corriam atrás de caminhões para receber materiais de alimentos. As pessoas com deficiência não foram capazes de fazê-lo e elas foram deixadas para trás. Depois dessa experiência, começamos a prestar atenção a pessoas com deficiência em nossos Programas de Redução de Risco de Desastres. Por exemplo, formação de pessoal para resgatar as pessoas com deficiência e fazer abrigos acessíveis.'

'Além disso, em uma das nossas campanhas escolhemos nos concentrar em grupos vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência. Por isso, foi um passo muito lógico para nós para participar do programa de capacitação oferecido pelo nosso doador, Tear Netherlands. Na nossa organização, queremos praticar o que pregamos, por isso a sério queremos trabalhar sobre a integração da deficiência.'

O director executivo discutiu a ideia de integração da deficiência com o seu quadro directivo e deram luz verde para a elaboração de uma política de integração da deficiência. [3]

A ajuda de emergência foi um ponto de partida, mas o sentido de urgência também resultou do foco que a EFICOR colocou nos grupos vulneráveis, a cultura da organização em praticar o que prega e um convite de um doador para participar de um programa de capacitação.

Para a Associação Hospital Emanuel na Índia, a urgência de fazer alguma coisa para as pessoas com deficiência começou quando um dos gerentes teve um filho com deficiência. De repente, ele se tornou ciente das necessidades das crianças com deficiência e queria fazer algo. A organização começou a fornecer serviços de reabilitação baseados em instituições para crianças com deficiência. Depois de alguns anos, os organizadores perceberam que seria mais eficaz se eles trabalhassem em comunidades e prestassem atenção para a deficiência em todos os seus programas. A partir daí, a EHA começou a integração da deficiência em todos os projectos.

Mas este sentido de urgência não ocorre automaticamente em todas as organizações. Às

vezes, pode ser um processo bastante intenso para convencer a gestão de uma organização que há uma necessidade urgente de incluir pessoas com deficiência. Isto, muitas vezes ajuda para conectar a inclusão das pessoas com deficiência à estratégia central de sua organização. Portanto, se a sua organização está visando atingir grupos marginalizados, mostre que as pessoas com deficiência são um grupo marginalizado. Se a sua organização está a trabalhar sobre os direitos humanos, foque sobre os direitos das pessoas com deficiência. Se o lema de sua organização é 'educação para todos', explique que um terço das crianças que não vão à escola são crianças com deficiência. No capítulo 'Como ter compromisso dentro da sua organização' vamos discutir mais detalhadamente como este sentido de urgência pode ser criado em organizações de desenvolvimento.

Formar uma coligação poderosa

Para convencer as pessoas de que a mudança é necessária, uma forte liderança e apoio visível de peças-chave dentro da organização é necessária. Numa coalizão ou equipa de pessoas influentes precisa se trazer ao meio aquele cujo poder vem de uma variedade de fontes, incluindo o título do trabalho, estatuto, experiência e importância política. A 'coligação de mudança' precisa trabalhar como uma equipa e continuar a construir urgência, bem como dinâmica em torno da necessidade de mudança. [5]

No nosso Programa de Aprendizagem Temática, treinamos pessoas focais para estimular e supervisionar o processo dentro de suas organizações. Nós aprendemos que a selecção da pessoa focal é crucial. Ele ou ela deve realmente ser nomeado(a) e ter tempo alocado para orientar o processo de integração de deficiência dentro da organização. Ele ou ela deve também estar na posição correcta para manter o processo em curso. E por último, mas não menos importante, a pessoa focal precisa ter o compromisso e o apoio da gerência superior. Algumas organizações trabalham com uma

→
Precisa ser construído um senso de urgência

→→
Uma equipa de projecto que consiste em pessoas de diferentes departamentos funciona muito melhor do que uma pessoa focal operando sozinho

→
Ligar a inclusão de pessoas com deficiência para a estratégia central de sua organização

equipa de projecto que consiste em pessoas de diferentes departamentos. Isso parece funcionar muito melhor do que uma pessoa focal operando sozinha. Isto é especialmente verdadeiro para as grandes organizações.

A EFICOR da Índia trabalha com uma equipa. A organização nomeou duas pessoas focais responsáveis por manter o tema na agenda, o desenvolvimento de estratégias e supervisionar a implementação. O director executivo apoia as pessoas focais, tanto quanto ele pode, por exemplo, juntando-se em sessões de treinamento ou encontro de prestação de contas com as pessoas focais após sessões de treinamento. [6]

'Eu lidero um subgrupo sobre a educação inclusiva' diz o director executivo da NVEA, Etiópia. 'Neste grupo, partilhamos experiências e discutimos como expor aos colegas a ideia de incluir as crianças com deficiência, na educação. Nós jogamos um papel importante na sensibilização entre os outros.'

A boa notícia, porém, é que, uma pessoa motivada 'auto tarefa' pode fazer um monte de lobbying em sua própria organização e ter sucesso na obtenção de inclusão na ordem do dia. Portanto, se é uma voz solitária, mas entusiasmado para fazer uma mudança em sua organização, tente convencer as pessoas chave em primeiro lugar e torná-los seus aliados. Crie uma equipa para promover a inclusão em diferentes níveis.

Criar uma visão para a mudança

Uma visão clara da mudança que pretende, pode ajudar as pessoas a entenderem por que elas precisam fazer algo diferente. As informações e instruções que são dadas tendem a fazer mais sentido então.

É importante fazer um plano simples sobre como sua organização irá trabalhar na inclusão das pessoas com deficiência. Isso começa com a fixação de uma meta clara: por exemplo, ao afirmar que as pessoas com deficiência são

consideradas parte do seu grupo-alvo e se esforça para a igualdade de participação em todos os seus programas. Se possível, desenvolver este plano em conjunto com os seus colegas. Eles sentirão que são donos do processo de mudança se eles participarem no desenho do mesmo. Aprendemos no Programa de Aprendizagem Temática que é importante reduzir o processo de inclusão à passos simples e concretos, de modo a apresentar uma estratégia clara e explicar o que é esperado de todos.

A EHA na Índia, por exemplo, desenvolveu uma visão muito cativante para a mudança. Eles usam o slogan 'Aprender a ver, Aprender a fazer, Aprender a deixar viver, Aprender a amar'. Todas as actividades relacionadas com a inclusão da deficiência caem em uma dessas categorias. 'Aprender a ver' significa, por exemplo, formação e sensibilização de gestão e pessoal do projecto e, identificação de pessoas com deficiência por meio de avaliações e pesquisas. 'Aprender a fazer' refere-se à inclusão da deficiência em todos os materiais de treinamento, manuais e relatórios de acompanhamento. Como resultado disso, a deficiência é automaticamente incluída em todas as actividades do projecto. 'Aprender a fazer' também incentiva a equipa do projecto a ajudar pessoas com deficiência a ter acesso aos direitos do governo, como trabalhar 100 dias por ano, ou pensões.

←←

Faça as pessoas chave seus aliados

←

O que você faz é muito mais convincente do que o que você diz

←←

Definir uma meta clara



Dave Lupton en www.crippencartoons.co.uk



Não se apresse para declarar vitória: uma verdadeira mudança leva tempo

Comunicar a visão

A visão precisa ser comunicada frequente e poderosamente, e ser incorporada dentro de tudo o que faz. Se a visão for referida diariamente, quando as decisões são tomadas e os problemas resolvidos, as pessoas vão se lembrar e responder a ela. É importante 'andar a falar': o que você faz é muito mais convincente do que o que alguém diz.

Comunicar a visão da inclusão pode ser feita de muitas maneiras diferentes. É claro que a maneira mais formal é através da organização de uma sessão de formação para o pessoal, mas também pode realçar o tema da inclusão de formas mais informais, como durante as reuniões de equipa, devoções ou durante um passeio em equipa. Também, pode encontrar mais informações sobre este assunto no capítulo de Sensibilização desta brochura.

Remover obstáculos

Algumas pessoas são resistentes à mudança e alguns processos e estruturas irão bloquear o caminho. É importante, portanto, que os obstáculos sejam removidos para que os cidadãos sejam capacitados para implementar a visão. Há completamente algumas desculpas ao redor, para nos impedir de agir. 'A inclusão de pessoas com deficiência é muito cara'; 'Os doadores não gostam disso'; 'Nós já temos tantos outros problemas para lidar'. Na sessão sobre como obter o compromisso de sua organização, vamos explicar como essa resistência pode ser superada.



Os projectos-piloto podem inspirar a mudança mais ampla



As mudanças têm de se tornar uma parte ou a prática de rotina

Criar vitórias de curto prazo

O sucesso é um factor motivador primordial. Algumas vitórias visíveis no início do processo de mudança irão inspirar as pessoas. Sem isso, a equipa pode perder o interesse ou mesmo anexar associações negativas para o processo de mudança.

No Programa de Aprendizagem Temática usamos projetos-pilotos na Etiópia e Índia como vitórias de curto prazo. Isso funcionou bem: dentro de relativamente pouco tempo as organizações foram capazes de incluir as pessoas com deficiência em seus projectos. Muitas organizações de desenvolvimento preferem começar com projectos-pilotos e, em seguida, usar sua experiência para fixar o foco sobre a deficiência em suas estruturas organizacionais. Um projecto-piloto também pode ser usado para convencer a administração sénior da viabilidade de inclusão de pessoas com deficiência. Ver para crer!

Reforçar a mudança

Porque a verdadeira mudança leva tempo, Kotter desaconselha declarar vitória cedo demais. Sucessos rápidos são apenas o início do processo para a mudança a longo prazo. Mantenha a procura de melhorias, já que cada sucesso oferece uma oportunidade para construir sobre o que deu certo, assim como o que precisa ser melhorado. A inclusão não pode ser alcançada da noite ao dia; estamos constantemente precisamos de superar barreiras. Portanto, não pare depois de ter concluído com êxito um projecto-piloto: use-o para aprender a fazer outros projectos e toda a organização mais afável para deficientes. É nossa experiência que pode demorar cinco anos antes das organizações terem realmente incorporado deficiência em toda a sua estrutura. Basta levá-la passo a passo.

Firmar as mudanças na organização

As alterações deverão tornar-se incorporadas, e faz parte da rotina de todos os aspectos da organização. Os valores por trás da visão devem ser visíveis no trabalho de dia-a-dia. Traga políticas e sistemas de acordo com a nova visão para que as pessoas estejam automaticamente habilitadas a implementá-los.

Este é um aspecto muito importante. Se a inclusão das pessoas com deficiência estiver



fixada nos sistemas organizacionais, como na planificação, monitoria e avaliação, ou em todos os manuais de treinamento, o tema voltará automaticamente no trabalho do dia-a-dia. No capítulo de *fixação de deficiência* em relação a *organização* vamos explicar como alguém pode incluir a deficiência nas políticas e estratégias globais da sua organização; como incluir a deficiência no sistema de monitoria existente; e como fazer a gestão dos recursos humanos da sua organização para deficientes motores.

A EFICOR na Índia, por exemplo, recentemente elaborou uma política de integração da deficiência. Director executivo Rev. Kennedy Dhanabalan explica:

‘Queremos incluir pessoas com deficiência em todos os nossos programas e contratar pessoas com deficiência como pessoal funcionário. Vamos criar posições especiais para garantir que eles não desistem devido à forte concorrência. Deficiência também será incluída em todos os programas de formação da EFICOR. Portanto, o tópico não será apenas incluído na formação do seu próprio pessoal, mas também na formação de outras organizações. O processo de fazer o escritório de EFICOR acessível já está em andamento. Estamos agora à espera do proprietário para dar a aprovação, para a construção de uma rampa e banheiros acessíveis.’

O que fazer para que as pessoas estejam comprometidas na sua organização

Uma lição importante do Programa de Aprendizagem Temático é que leva tempo para que as organizações estejam dispostas e capazes de se comprometer totalmente com a inclusão de pessoas com deficiência. Tivemos longas discussões sobre como podemos obter pleno compromisso dos seus colegas e gestão para integrar a deficiência em toda a organização. Nós nos deparamos com muitas desculpas teimosas e obstáculos para não incluir pessoas com deficiência. Se quiser obter o compromisso de sua organização deverá primeiro abordar estas desculpas.

Gestão de desculpas comum para ignorar as pessoas com deficiência

↓
As desculpas para não incluir pessoas com deficiência pode ser profundamente enraizada

→
Essa desculpa é baseada em falsas premissas

Desculpa 1 - não é rentável

As pessoas não acreditam que a inclusão de pessoas com deficiência seja rentável. Elas perguntam: 'Por que devemos investir muito dinheiro em pessoas com deficiência? Nós só podemos gastar o nosso dinheiro uma vez. Nossas metas vão falhar se incluirmos pessoas com deficiência.' [2]

Algumas suposições falsas se encontram sob este raciocínio. Em primeiro lugar, existe a ideia de que a inclusão das pessoas com deficiência é muito cara. As pessoas muitas vezes imaginam gastos elevados para dispositivos de assistência, cirurgia, apoio financeiro ou de transporte personalizado. Esta ideia está enraizada na abordagem médica da deficiência, que define deficiência como um problema médico que só pode ser corrigido com tratamento caro, dispositivos e programas especiais de formação. Claro, existem custos relacionados com a inclusão de pessoas com deficiência em programas regulares, mas estes custos não são tão altos. 2-7% do orçamento do programa tem

sido suficiente nos exemplos que no deparamos. Estes são os custos de fazer os programas acessíveis a pessoas com deficiência. Para as intervenções específicas sobre a deficiência, as organizações tradicionais devem referir-se a outros prestadores de serviços.

‘Quando fizemos um levantamento das necessidades, sobre a inclusão de crianças com deficiência nas nossas escolas, descobrimos que havia uma necessidade de muletas e outros dispositivos de assistência’, diz o director executivo da RLDO, Etiópia. ‘Nós estávamos preocupados achando que não podíamos dar ao luxo de comprar essas coisas. No entanto, em nossa reunião anual do conselho, de repente eu percebi que o director da Handicap International na nossa região era parte do nosso conselho. Felizmente eles estavam apenas planejando expandir os seus serviços para a nossa área. Estamos agora a discutir como podemos ajudar uns aos outros.’

Outro pressuposto subjacente à relação debate custo-eficácia é que as pessoas com deficiência não podem executar as tarefas de forma tão eficiente quanto as outras pessoas. Esta ideia está enraizada na abordagem caridade para com deficiência em que as pessoas com deficiência são definidas como fracas, dependentes e incapazes de executar. Isso não é correcto. A maioria das pessoas com deficiência podem executar como qualquer outra pessoa, desde que as barreiras que dificultam a sua participação são removidas. Quando as pessoas estão falando sobre custos, muitas vezes elas esquecem-se que as pessoas com deficiência têm o direito de serem incluídas. Nós não falamos sobre os custos de se incluirmos as mulheres no desenvolvimento. Nós não falamos sobre os custos de se incluirmos as crianças. Então, por que falamos de custos se pessoas com deficiência precisam de ser incluídas? Se as pessoas com deficiência são vistas como parte do grupo-alvo, todos os debates sobre os custos extras provavelmente irão desaparecer ou podem ser trazidos aos custos básicos de fazer projectos acessíveis.

Na cooperação para o desenvolvimento, é muito mais barato e mais sustentável integrar a deficiência nos programas de desenvolvimento

do que criar para este caso, intervenções específicas sobre a deficiência de anúncios com base em projecto. Integração é mais barata porque ela depende de infra-estruturas existentes. Escolas já estão presentes, por exemplo. O único problema é torná-las acessíveis. Outra vantagem é que o desenvolvimento inclusivo alcança mais pessoas com deficiência nas suas próprias comunidades. Isso cria aceitação social dentro da comunidade. Construir instituições especiais, contratar profissionais médicos e importar equipamento técnico custa muito dinheiro e só atinge uma pequena percentagem das pessoas que dela necessitam. [3]

Se o argumento de custo-eficácia é forte em sua organização provavelmente vai ajudar a organizar uma sessão de sensibilização em que pode enfatizar as diferentes abordagens à deficiência e discutir o que implica o desenvolvimento inclusivo.

←
É muito mais barato integrar a deficiência do que criar intervenções específicas de deficiência

Os custos da exclusão

- Perda a longo prazo do potencial produtivo da pessoa com deficiência devido à falta de reabilitação adequada, educação e oportunidades de formação profissional.
- Os custos adicionais para a família, comunidade e Estado em cuidar da pessoa com deficiência que poderia ter se tornado independente.
- A nível da família: perda de renda, porque o tempo é necessário para cuidar de membros da família com deficiência. Filhos de pais com deficiência faltam à escola porque têm de cuidar dos pais ou não há dinheiro para ir à escola.
- Custos médicos adicionais que poderiam ter sido evitados por meio de exercícios básicos ou reabilitação que impedem que os prejuízos de tornem cada vez mais piores - por exemplo, cirurgia correctiva de contracturas devido à paralisia ou paralisia cerebral pós-pólio.

Desculpa 2 - não temos a experiência necessária para fazê-lo

A ideia subjacente a esta desculpa é que as pessoas com deficiência só podem aprender e progredir se elas forem guiadas por especialistas com uma grande quantidade de conhecimentos sobre deficiência. Nossa experiência é que 80% das pessoas com deficiência possam participar



na vida social, sem qualquer intervenção adicional específica, ou com baixo custo e intervenções de base comunitária simples, que não requer nenhum conhecimento de reabilitação específica. Os outros 20%, que não pode participar activamente e beneficiar de programas de desenvolvimento principais sem medidas específicas (por exemplo, fornecimento de prótese ou cadeira de rodas, fisioterapia ou cirurgia), possam e devem ser encaminhados para organizações específicas de pessoas com deficiência, tais como oficinas ortopédicas, serviços de fisioterapia e necessidades especiais de educação. Esses prestadores de serviços específicos podem dar as intervenções e equipamentos necessários ou fazer as adaptações necessárias.

→
*Uma discussão aberta
 pode esclarecer
 a pensar sobre a
 deficiência.*

Desculpa 3 - já estamos sobrecarregados; não temos tempo para um outro assunto

Este obstáculo, achamos ser o mais difícil de resolver. Como lidar com este ponto de vista muito compreensível? É claro que os praticantes do desenvolvimento estão ocupados com muitos assuntos diferentes, como o clima, género ou direitos. Assim, entendemos que as pessoas não estão felizes com um acréscimo de responsabilidade. Portanto, a melhor maneira de lidar com esse obstáculo na sua organização é a de associar a inclusão das pessoas com deficiência à sua missão principal. Esta pode ser a educação para todos ou chegando aos mais pobres dos pobres. O tempo que gasta no cumprimento de sua missão principal não é geralmente considerada a carga de trabalho extra. Outra maneira de lidar com a escassez de tempo é começar a incluir a deficiência nas actividades

que já faz. Então, se está organizando uma conferência de parceiros, inclua um workshop sobre o desenvolvimento inclusivo. Se tem que recolher histórias da vida real para o próximo boletim da sua organização, inclua uma história da vida de um beneficiário com deficiência. Se está revendo a política de educação de sua organização, escreva um capítulo sobre a educação inclusiva. Se tem de aprovar uma nova proposta de uma organização parceira, pergunte a eles o que eles vão fazer para incluir pessoas com deficiência.

Desculpa-4 - Precisamos resolver os problemas das pessoas ‘normais’ primeiro

Esta é uma desculpa comum. As pessoas reclamam que o combate à pobreza é bastante difícil. Por que devemos torná-lo mais complicado para nós mesmos? Nós podemos contrariar esta desculpa, explicando que as pessoas com deficiência são pessoas normais com necessidades normais. As organizações de desenvolvimento devem se concentrar em pessoas que são excluídas e oprimidas. Portanto, este tipo de raciocínio provavelmente não está em sintonia com a missão e valores centrais das nossas organizações.

Desculpa 5 – O nosso doador não está interessado na inclusão de pessoas com deficiência

Organizações do Sul, responsáveis pela execução são muitas vezes relutantes em incluir a deficiência em suas propostas, porque elas têm medo que seu doador não esteja interessado ou rejeite a proposta por causa do aumento do custo. Elas não têm certeza sobre como iniciar a discussão sobre a inclusão das pessoas com deficiência com seus doadores. De organizações doadoras às vezes ouvimos: ‘Nós só vamos começar a trabalhar sobre a inclusão de pessoas com deficiência se as nossas organizações parceiras perguntarem para elas.’ Então, quem deve dar o primeiro passo? WCAT na Etiópia deu esse passo e achou muito fácil no final.

No seu programa de trabalho infantil financiado pela Kinderpostzegels, WCAT inclui as crianças com deficiência, porque elas trabalham bem. O doador está entusiasmado com esse foco, uma

vez que WCAT explicou a importância desta questão no contexto da Etiópia, onde muitas crianças com deficiência são obrigadas a trabalhar. De acordo com WCAT, Kinderpostzegels vê a importância da inclusão dessas crianças no combate ao trabalho infantil na Etiópia.

Doadores institucionais como o Banco Mundial, USAID, a União Europeia e DFID mostraram recentemente o seu interesse através de oportunidades de financiamento especificamente destinado à inclusão e direitos de grupos marginalizados, incluindo pessoas com deficiência. Com a ratificação do UNCRPD, grandes doadores como a União Europeia são obrigados a assegurar a igualdade de participação das pessoas com deficiência. Isto é visível em suas directrizes para aplicações. No entanto, nem todos os doadores estão conscientes da necessidade de inclusão de pessoas com deficiência. O Ministério dos Negócios Estrangeiros holandês tem sido muito hesitante a respeito deste assunto. E o clima económico actual não facilita esse processo. Ahamos que as organizações de desenvolvimento tradicionais têm um papel a desempenhar nesta discussão. Os doadores irão começar a providenciar a solicitação somente quando a necessidade de financiamento de inclusão for expressa.

‘Nós precisamos desafiar os doadores quando eles não querem aceitar a rubrica orçamental para a inclusão das pessoas com deficiência’, diz Sue Coe, coordenadora da integração da deficiência na Visão Mundial. ‘Enquanto as ONGs não mostrarem os custos, ninguém vai saber.’

Talvez já se deparou com outras razões pelas quais a inclusão das pessoas com deficiência não está acontecendo. Aqui nós nos concentramos em desculpas e obstáculos ao nível organizacional. Suposições pessoais sobre a origem da deficiência e as capacidades das pessoas com deficiência também podem estar bloqueando a inclusão. Nossa experiência nos ensinou que uma discussão aberta pode esclarecer pensar sobre deficiência.



Os grandes doadores como a União Europeia são obrigados a assegurar a igualdade de participação das pessoas com deficiência

Sensibilização

Todo mundo está ocupado com suas tarefas diárias. Existem prazos de doadores, novas propostas a serem escritas. Portanto, como encontrar tempo para trabalhar em compromisso? E que tipo de actividades poderia realizar com vista a ter compromisso na sua própria organização? E como sensibilizar as organizações parceiras?

Todo mundo está ocupado com suas tarefas diárias. Existem prazos de doadores, novas propostas a serem escritas. Portanto, como encontrar tempo para trabalhar em compromisso? E que tipo de actividades poderia realizar com vista a ter compromisso na sua própria organização? E como sensibilizar as organizações parceiras?

Com certeza precisa de ter uma abordagem diferente, para convencer os membros do conselho e de gestão sénior, em relação a que usa no programa e na facilitação do pessoal (por exemplo, os departamentos de comunicação, gestão de recursos humanos e finanças). Em uma reunião do conselho que provavelmente só irá obter uma hora do tempo disponível, enquanto poderia passar um dia inteiro com o pessoal do escritório. A qualquer pessoa quem se aproxima, a mudança de atitude é o primeiro passo na obtenção de compromisso. Pontos de vista tradicionais sobre deficiência precisam ser desafiados e uma visão baseada nos direitos precisa ser apresentada. Como fazer isso?

Se for capaz de obter um dia do tempo dos seus colegas, pode organizar um workshop. Viajando juntos - como incluir pessoas com deficiência na estrada principal de desenvolvimento (<http://www.worldvision.org.uk/our-work/reports-papers-and-briefings/travelling-together/>) é um programa de treinamento de um dia desenvolvido pela Visão Mundial, que

certamente vai ajudar a criar um senso de urgência em sua organização, a serem sérios sobre a inclusão de pessoas com deficiência. Existe um manual claro disponível com folhetos e instruções para formadores. Se não tem um dia inteiro, pode escolher um ou dois dos exercícios nele mencionados. The game of Life (O Jogo da Vida), um exercício interativo de uma hora que visualiza a discriminação de pessoas com deficiência, é muito útil como uma actividade independente.

Mas também existem formas mais informais para sensibilizar os seus colegas sobre a inclusão da deficiência, segundo activistas experientes sobre esta questão.

‘A discussão mais frutífera sobre a integração da deficiência durante estes dias de workshop que eu tinha na linha de frente dos sanitários para senhoras’, observa Saskia van Veen, pesquisadora no Programa de Aprendizagem Temática. ‘Eu conversei com uma das participantes e de repente chegamos à essência da prática de integração da deficiência. Este ambiente informal tornou fácil falar livremente, sem cuidado estratégico.’

‘Quando estou viajando a nossas organizações parceiras no Sul do Sudão’, acrescenta Bertien Bos, coordenador do programa da Light for the World, minha agenda é muitas vezes totalmente preenchida com reuniões oficiais. Isto significa

→→
Um ambiente informal faz com que seja fácil de falar livremente

Dicas de sensibilização em sua organização

- Primeiro concentre-se nas pessoas que estão interessadas. Elas podem ajudar a convencer os outros.
- Forme uma equipa para sensibilizar na organização.
- Mantenha-o simples; nada de palestras difíceis e chatas.
- Concentre-se na mudança de atitude e tenta tocar o coração das pessoas.
- Faça reuniões agradáveis: faça um exercício interactivo, mostre um vídeo e traga um bolo de chocolate feito em casa.
- Prepare-se bem; não seja surpreendido por comentários críticos.
- Envolver uma pessoa com uma deficiência como um (co-) formador.
- Use momentos informais, também



que há pouco tempo para discutir novas ideias. Ao mesmo tempo, ao visitar os projectos que passam muito tempo na estrada. Depois da habitual 'conversa familiar' eu apresentei a questão da inclusão.

'Eu organizei uma reunião na hora de almoço entre colegas para sensibilizar sobre a inclusão de pessoas com deficiência,' refere Hendrien Maat, especialista sénior em educação em Edukans. 'Não foi especialmente centrada para a questão da comunicação e captação de recursos, mas isso se tornou um ponto, como invalidez fosse vista como uma oportunidade para ganhar dinheiro. Um segundo ponto que foi levantado a este respeito foi: 'O que é que a sociedade ganha por investir em pessoas com deficiência?' '

'Todo mundo que colabora connosco vai ser sensibilizado sobre a inclusão de crianças com deficiência na educação' adverte Alebachew, director executivo da Rede de Educação Básica, Etiópia. 'A inclusão dos mais pobres entre os pobres é algo que vamos trazer cada vez mais

que pudermos, e educação inclusiva para crianças com deficiência é parte disso.'

'Queríamos sensibilizar sobre nosso conselho acerca da importância de uma abordagem baseada em direitos para com a deficiência', recorda Paulien Bruijn, coordenador do programa na Light for the World. 'Pedimos a Yetnebersh Nigussie, coordenadora do programa de ECDD, que ela mesma tem uma deficiência visual, a sediar a sessão. Ela mostrou um vídeo de sensibilização e fez um exercício interactivo. A apresentação foi um grande sucesso; os membros do conselho pareciam realmente tocados. Mais tarde, durante a noite, os membros do conselho tiveram que decidir sobre a nossa nova política sobre a abordagem e integração da deficiência baseada nos direitos. Os documentos foram aceites sem qualquer hesitação.'

Inserção de inclusão da deficiência nas estratégias e sistemas organizacionais

Para criar uma mudança sustentável, a inclusão das pessoas com deficiência deve ser incorporada nas políticas, sistemas e estruturas da organização. Neste capítulo vamos explicar como.

Desenvolvimento de política

Muitas vezes, as organizações não sabem quando devem começar a escrever uma política de inclusão de pessoas com deficiência. Começamos o processo escrevendo uma política ou vamos apenas começar com processo e escrever uma política no final? Não há uma única resposta correcta aqui porque as organizações são muito diferentes. Em algumas organizações, documentos políticos são muito importantes; em outras organizações não são. Se, na sua organização, nada acontece sem que se faça uma política, definitivamente tem que começar por incluir a deficiência nas políticas. Mas se a sua organização estiver mais concentrada em aprender fazendo, pode ser melhor começar a experimentar e começar a escrever uma política enquanto o processo está em andamento.

→
Não há uma maneira correcta - isso depende da organização

Certifique-se em escrever documentos de política antes que haja um verdadeiro compromisso da gestão. Documentos de política não são ferramentas para sensibilizar e obter compromisso. Há uma grande oportunidade de que seu documento agradável acabe em uma gaveta se a visão não for compartilhada e acordada de antemão. Idealmente, o desenvolvimento de políticas é um processo criativo de baixo para cima, com uma ligação clara à prática. Então, se não há nenhum compromisso pleno em sua organização, no entanto, é melhor começar a trabalhar em boas práticas. Não espere até que haja uma política organizacional. Nossa experiência é que muitas medidas podem ser tomadas sem uma política.

Se houver comprometimento suficiente, pode começar a definir uma política de desenvolvimento de deficiência inclusiva.

Passo 1: elaborar uma declaração abrangente sobre deficiência

Isso começa com a definição do que significa deficiência para sua organização. Ele lhe dará uma ideia do âmbito e do sentido da política a desenvolver. É importante aqui responder à questão de por que sua organização quer incluir as pessoas com deficiência e como é que isso se liga à estratégia central da organização. Será que a inclusão das pessoas com deficiência é meio de chegar aos grupos marginalizados? Ou será que isso se liga com a abordagem baseada nos direitos de sua organização? Uma vez que estas questões forem resolvidas, o Passo 2 pode ser dado.

Passo 2: inclusão da deficiência na estratégia global da sua organização

Aqui pode seguir uma ou duas estratégias: escrever em separado uma política específica sobre a inclusão de pessoas com deficiência ou incluir a questão no documento de estratégia global da sua organização. A última opção será mais sustentável, mas pode não ser sempre possível. Políticas organizacionais podem ser muito estáticas, portanto pode ter que recorrer a uma política separada e esperar até a próxima revisão da política.

Tear Netherlands tornou a deficiência uma questão transversal para a sua organização e decidiu escrever um documento de posição separada sobre integração da deficiência. Eles também desenvolveram um conjunto de regras a serem aplicadas durante as avaliações e monitoria dos projectos.

↑
Se ainda não há pleno compromisso, começa a trabalhar em boas práticas



Exemplo: Declaração inclusiva da Tear Netherlands

‘Tear trabalha dentro de uma rede mundial de igrejas locais e cristãos que estão comprometidos com a luta contra as causas e consequências da pobreza e da injustiça associada a esta, e com o trabalho na restauração de relacionamentos e de relações justas ... Inclusão de pessoas com deficiência se encaixa nesta visão. Corresponde ao princípio abrangente que Tear quer transmitir, com foco no desenvolvimento orientado por valor, cada pessoa é preciosa, igualdade de oportunidades e direitos para todos. Inclusão de pessoas com deficiência coincide com a atenção aos grupos marginalizados na sociedade e proveito dos pontos fortes e capacidades dessas pessoas. Muitas vezes, a pobreza, a injustiça e a deficiência reforçam-se mutuamente de uma forma negativa. A maioria das pessoas com deficiência nos países em desenvolvimento vive na pobreza e enfrentam uma situação injusta. Visando uma sociedade inclusiva para todos, Tear pretende melhorar as condições de vida deste grupo específico.’

↑
Luta contra as causas e consequências da pobreza e da injustiça



→
Incluir a questão na política geral é mais sustentável, mas escrever um documento de posição separada pode ser uma solução prática.

→→
Faça alocações orçamentais para a criação de acesso

→
Exercite as implicações práticas para políticas sectoriais

Passo 3: Revisão sectorial e de outras políticas organizacionais

Quando a política global é formulada, é também aconselhável a olhar para as implicações práticas em políticas sectoriais. Portanto, se tem uma política sectorial de educação, descubra o que isso significa incluir crianças com deficiência. Se tiver uma política de saúde e direitos reprodutivos, descreva como deseja assegurar a igualdade de acesso das pessoas com deficiência. Também é bom olhar para outras políticas organizacionais, tais como a política de gestão de recursos humanos, comunicação e captação de recursos e capacitação. Para cada uma destas políticas, implicações concretas da inclusão de pessoas com deficiência podem ser formuladas.

Etapa 4: fazer ajustes para garantir o acesso das pessoas com deficiência

A questão-chave na política de deficiência inclusiva é de certificar de que as pessoas com deficiência tenham acesso aos seus projectos e organização. Isso só pode ser alcançado se os obstáculos forem removidos e forem feitos ajustes e modificações necessárias. Estes ajustes podem ser a prestação de informações em um formato acessível, tal como Braille ou software de computador especial, ou a construção de uma rampa de acesso para tornar o seu escritório acessível aos usuários de cadeira de rodas e alguém precisa de orçamento para estes ajustes.

Gestão dos recursos humanos para deficiência inclusiva

Para criar uma mudança sustentável, a inclusão das pessoas com deficiência deve ser incorporado nas políticas, sistemas e estruturas de a organização. Neste capítulo vamos explicar como

A contratação de pessoas com deficiência em nossa própria força de trabalho não é normalmente o primeiro passo que damos quando começamos a trabalhar no desenvolvimento deficiência inclusiva. Esta é uma grande pena. Há três razões para dar esta prioridade.

- Nós temos muito mais credibilidade como uma organização de desenvolvimento se praticamos o que pregamos. Nós todos concordamos que as organizações que lutam por igualdade de direitos e participação das mulheres devem olhar para a representação das mulheres na força de trabalho e sua própria gestão. O mesmo se aplica às pessoas com deficiência.
- Se sua organização é capaz de incluir com êxito as pessoas com deficiência no mercado

de trabalho, isso diz mais do que mil palavras. É uma maneira muito forte para aumentar a consciencialização sobre a inclusão dentro e fora de sua própria organização.

- Tornar a organização acessível a pessoas com deficiência é um bom processo de aprendizagem. Isto irá sensibilizar o pessoal para as necessidades das pessoas com deficiência e como lidar com essas necessidades. Isto força a sua organização a remover as barreiras e dar as pessoas com deficiência boas-vindas. Esta experiência vai ajudar a sua organização a fazer seus programas inclusivos também.

‘Um dos meus colegas usa uma cadeira de rodas eléctrica’, observa Paulien Bruijn da Light for the World. ‘Quando ela começou a trabalhar aqui, as



→
*Incluir a deficiência na
política de diversidade*

organizações em nossa rede não pensaram sobre acessibilidade em reuniões e conferências. Mas um dia ela registou-se para uma reunião e descobriu que seria realizada no terceiro andar. Não havia elevadores, então, ela não poderia participar. Isso fez com que a organização colega ficasse ciente da necessidade de organizar reuniões em locais acessíveis. Agora eles realmente tentam certificar-se de que as reuniões são acessíveis. ‘

Como tornar as políticas e práticas de RH inclusivas

→→
Remover barreiras

Especificamente incluir a deficiência na política de diversidade do pessoal existente. Se gostaria de definir uma cota, pode usar a percentagem

aconselhada pelo seu governo (na Holanda é de 2% para empresas com mais de 100 trabalhadores; na Índia é de 3%). Mas é claro que está sempre livre para definir uma cota mais ambiciosa.

Tome ações afirmativas como a colocação de anúncios de emprego em redes de deficiência ou mencionar especificamente que está convidando as pessoas com deficiência para que se candidatem.

Remova as barreiras que o pessoal com deficiência terá de enfrentar ao fazer seu trabalho: talvez algum orçamento extra é necessário para o transporte ou software de leitura de tela ou talvez o escritório e banheiros têm de ser acessíveis. Verifique se existem subsídios governamentais disponíveis para tornar o trabalho acessível.

Inclusão da deficiência no sistema de planificação, monitoria e avaliação

Para criar uma mudança sustentável, a inclusão das pessoas com deficiência deve ser incorporado nas políticas, sistemas e estruturas de a organização. Neste capítulo vamos explicar como.

Incorporação de deficiência no seu sistema de planificação, monitoria e avaliação (PMA) garante atenção estrutural para a questão. Também fornece informações valiosas que podem ser usadas para melhorar a inclusão de pessoas com deficiência em seus programas e explicar aos doadores que a inclusão é relevante, eficaz e eficiente.

Os sistemas que as organizações de desenvolvimento têm para a planificação, monitoria e avaliação são muito diversas, por isso é difícil estabelecer medidas universais sobre

como a deficiência pode ser incluída. Mas aqui estão algumas sugestões.

Inclua uma perspectiva da deficiência nos formatos existentes. Pense de linhas de base, propostas, formatos de relatórios, formatos de projecto visita, relatórios de avaliações e relatórios anuais. Não há necessidade de desenvolver um sistema paralelo para monitorar inclusão de pessoas com deficiência. Mesmo que a sua organização ainda não tenha começado a integração sistemática de deficiência em seus programas, pode começar por incluir dados

←←

Incluir uma perspectiva da deficiência em formatos existentes

→
*Não há necessidade de
metas específicas ou
indicadores*

sobre deficiência no sistema de monitoria e avaliação. Isto lhe dará uma visão sobre o que já está acontecendo em seus programas. Se trabalha com organizações parceiras que implementam programas, a inclusão de um componente de deficiência nos formatos é uma boa maneira de começar a conversa sobre a inclusão de pessoas com deficiência. Há uma grande chance que venha a ser inspirado pelo feedback.

As propostas de projectos ou documentos de síntese devem indicar claramente quanto o programa é relevante para as pessoas com deficiência e suas famílias. Elas também devem indicar as medidas que serão tomadas para garantir que as pessoas com deficiência beneficiem em igual medida em relação a outros membros do grupo-alvo. Se estiver escrevendo uma proposta para um doador que não especificamente não pergunta pela inclusão de pessoas com deficiência, incluir mesmo assim a dimensão da deficiência. Provavelmente, pode incluir na secção 'aproximando-se aos grupos marginalizados'.

→
*Basta colectar dados
desagregados da
deficiência*

→
*Avaliar a qualidade
e o impacto do
programa sobre a vida
de pessoas com
deficiência*

Muitas vezes não há necessidade de desenvolver metas específicas ou indicadores sobre a inclusão das pessoas com deficiência: basta começar por recolher dados desagregados sobre deficiência. Então, adicionar um componente de deficiência aos indicadores existentes, assim

como faz com o género. Quando perguntar quantos homens e quantas mulheres estão se beneficiando, também perguntar quantos homens e mulheres com deficiência estão se beneficiando.

É importante quando desagregar os dados sobre a deficiência por género durante recolha também, porque as mulheres com deficiência enfrentam um duplo encargo. Elas são menos prováveis de participar em programas de desenvolvimento do que os homens com deficiência.

Aconselha-se a atribuir um orçamento específico para a remoção das barreiras nos programas. 2-7% é geralmente suficiente para cobrir esses custos.

As visitas de campo são uma excelente oportunidade para discutir a inclusão e participação das pessoas com deficiência nas actividades do programa, realizações que foram feitas e desafios enfrentados. Durante a avaliação do projecto, precisa rever a participação das pessoas com deficiência. Os termos de referência devem incluir questões de avaliação sobre a participação das pessoas com deficiência no programa, não só sobre o número de pessoas que se beneficiam e participam (de acordo com sexo, idade e deficiência), mas também sobre a qualidade e o impacto que o programa tem em sua vidas. Também se concentrar em que medidas foram tomadas para eliminar os obstáculos no programa. Isso irá ajudá-lo a melhorar o acesso de pessoas com deficiência no futuro.

As organizações muitas vezes recolhem histórias de vida dos participantes para apresentar as realizações do seu programa a um público mais vasto. Também, recolha histórias de vida de pessoas com deficiência que participam no programa. Apresente-as como participantes iguais do programa e actividades. Tente evitar retratá-los como miseráveis ou como heróis, pessoas que são excepcionais.



Criação de acesso às instalações e informações em sua própria organização

‘Quando Shitaye, do Centro Etíope para Deficiência no Desenvolvimento, veio a nós para fazer a avaliação de entrada, a inacessibilidade do nosso escritório ficou muito clara,’ recorda Addis e Amado, Gestor do Programa, programa de Água e Saneamento EKHC. ‘Ela não poderia entrar com sua cadeira de rodas, por isso, tivemos uma reunião em nosso estacionamento. Isso realmente me chocou. Eu me senti muito triste com isso. No momento, estamos reformando as calçadas. No entanto, a instalação de elevadores é um grande desafio em um antigo prédio de escritórios. Mas nós temos o compromisso do nosso Secretário Geral, um engenheiro de estruturas de profissão, para corrigir os erros passados na infra-estrutura.’

Verificar a acessibilidade da sua organização

Tópico	Objectivo	Observações	Recursos
Acessibilidade física de salas de reuniões, sanitários, locais de trabalho.	O escritório inteiro, incluindo todos os locais de trabalho, salas de reuniões e sanitários são acessíveis a pessoas com deficiência.	Certifique-se de que, pelo menos, as salas de reuniões e sanitários são acessíveis. Se tiver uma equipa com deficiência, (a maior parte) no local de trabalho deve ser acessível.	Directrizes sobre a acessibilidade do website CBM: http://www.cbm.org/article/downloads/54741/CBM_Accessibility_Manual.pdf . Peça uma pessoa usando uma cadeira de rodas para fazer uma verificação das instalações.
Acessibilidade dos eventos organizados pela sua organização: conferências, eventos de formação, concertos, passeios patrocinados e mais.	Todos os eventos organizados pela organização são acessíveis a pessoas com deficiência. Comunique-se que os eventos são acessíveis e pergunte aos participantes se eles têm necessidades especiais.	Se um dos seus eventos não pode ser acessível, comunique claramente quão acessível é (ou não). Convide os participantes a revelarem as suas necessidades especiais e tentar encontrar soluções para este caso.	Veja acima
Acessibilidade ao website e outras fontes de informação da organização para pessoas com deficiência visual. Acessibilidade para pessoas com deficiência auditiva.	Site é totalmente acessível e boletins/brochuras estão disponíveis em formatos acessíveis.	Quanto à informação acessível: para as pessoas com deficiência visual usando computadores, uma versão digital no Word é muitas vezes suficiente. PDFs são mais difíceis de navegar para software de fala. Informar também que pode fornecer caracteres em Braille sob demanda.	Faça uma verificação-prova Bobby de seu site: Bobby é um serviço público gratuito para fazer a internet mais acessível para pessoas com deficiência: http://www.cast.org/learningtools/Bobby/index.html Pergunte à sua associação local de cegos onde obter serviços de impressão em Braille.
	Interpretação em língua gestual está sempre disponível como uma opção.	Informar que está disposto a fornecer a linguagem de sinais se as pessoas pedirem.	Colabore com a sua associação local para surdos.

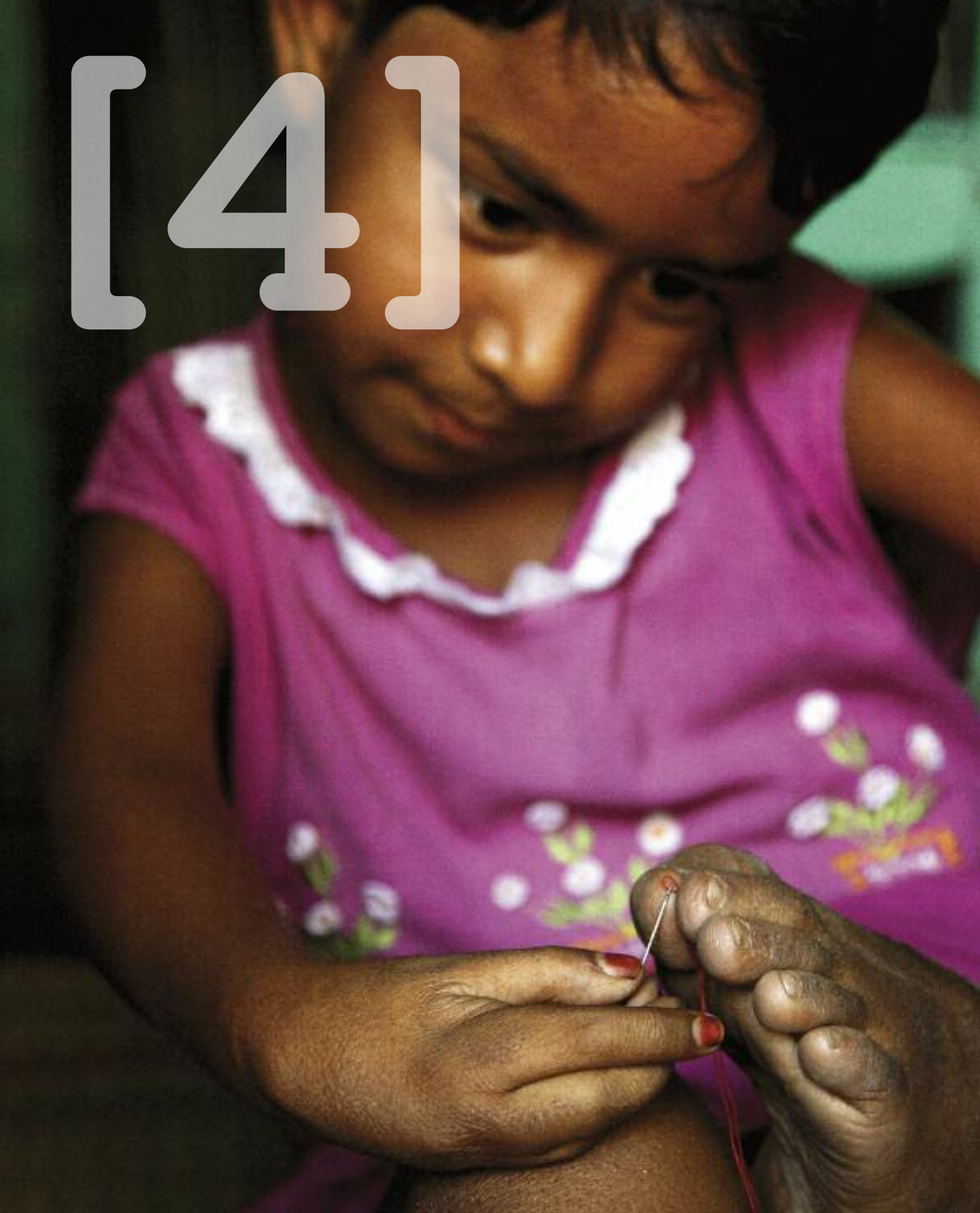
A directriz da CBM sobre acessibilidade, dá dicas sobre como melhorar em áreas fracas. Mas uma maneira muito mais fácil de fazer sua organização acessível é perguntar às pessoas com diferentes tipos de deficiência para fazer uma auditoria de acessibilidade: visitar seus escritórios, instalações e serviços e utilizar um

formulário de auditoria de acessibilidade existente para identificar quais alterações são necessárias dentro de sua organização para que esta se torne mais inclusiva de todos.



Monica Vedia Vargas, 12 anos, com sua mãe.

[4]



Observações finais: lições aprendidas

Tem sido uma grande aventura trabalhar sobre este assunto com mais de 30 organizações de desenvolvimento em três continentes. Nossa jornada para a inclusão das pessoas com deficiência tem sido inspiradora. Nesses três anos recolhemos uma vasta gama de experiências, lições aprendidas e ferramentas. Nós tentamos trazer todas estas experiências juntas neste guia. Neste último capítulo, vamos tentar resumir as mais importantes lições que aprendemos a partir desta jornada. Esta não é uma tarefa fácil. Há tantas coisas que temos visto cada pessoa e organização desenhando suas próprias lições.

Tudo começa com a mudança de atitude

Tudo começa com a mudança de atitude: esta é a primeira lição importante. As pessoas com deficiência só podem ser bem-vindas e incluídos em nossos projectos e organizações, se nós realmente acreditamos em suas capacidades. Eu nunca vou esquecer a história pessoal de Kumar, um jovem do sul da Índia:

‘A vida era boa para mim, até quando fui batido por um carro quando eu estava na décima classe. Eles me levaram às pressas para o hospital, mas os médicos não puderam fazer muito para mim. Voltei para casa um paraplégico. Eu estava deitado na cama por anos, dia e noite, sem qualquer esperança, sem qualquer tratamento. Meus pais estavam desesperados, mas realmente tentaram tomar conta de mim. Eu fiquei tão frustrado que eu queria me matar. Mas isso não é fácil quando não pode mover seus braços e pernas. Alguém me deu uma Bíblia. Depois de ler ela eu já não queria morrer mais. Logo depois eu conheci alguém de um grupo de auto-ajuda. As pessoas do grupo vieram à minha casa para me ajudar com exercícios. Após dois anos eu era capaz de me sentar em uma cadeira de rodas. Eu aprendi como me vestir e lavar-me e também como escrever novamente. Quando cheguei a essa fase, eu também queria encontrar um emprego. Minha família riu-se de mim, mas eu insisti. Eu comecei uma cabine telefónica. Os clientes discavam seus próprios números e levavam o seu troco enquanto eu controlava. O negócio correu bem e eu comprei alguns computadores para começar um centro de treinamento em computador. Agora, eu emprego quatro funcionários. O bom é que eu não tenho que perguntar aos meus pais por dinheiro; agora eles vêm a mim!’

Quando lhe perguntei o que as organizações de desenvolvimento poderiam fazer para as pessoas com deficiência, Kumar disse: ‘Não é suficiente dar uma cadeira de rodas ou uma muleta. As pessoas com deficiência precisam de autoconfiança; elas devem perceber que elas podem fazer por si próprias. Não queremos vossa compaixão, diga-nos: ‘pode fazer isso!’

Sem piedade, apenas uma chance igual e um pouco de incentivo. Isso é o que o desenvolvimento inclusivo se refere. Formação de sensibilização para a equipa e a gerência é essencial para alcançar esta mudança de atitude. Nossa experiência é que a maneira mais eficaz para criar consciência é envolver pessoas com deficiência como formadores.

Resultados rápidos são possíveis, mas um longo suspiro é necessário

Uma vez que o pessoal do programa está ciente das capacidades, necessidades e direitos das pessoas com deficiência, muitas vezes não é difícil para eles abrirem seus projectos para pessoas com deficiência. Orçamento não é um grande problema. A inclusão não custa muito se a incorporar em estruturas e actividades existentes.

Por exemplo, o programa WASH na Etiópia: após a formação de sensibilização, a equipa começou a formar grupos comunitários sobre os direitos dos deficientes. Como resultado disso, algumas pessoas com deficiência foram incluídas nos comités de água, e uma pessoa com uma deficiência foi apontado como um zelador de ponto de água. Esta foi uma actividade que não envolveu quaisquer custos adicionais, porque os pesquisadores de campo iam para a formação de qualquer maneira.

Também as escolas podem de forma relativamente fácil identificar e matricular crianças com deficiência, sem custo muito extra. No entanto, é importante perceber que a inclusão é um processo. Existem diferentes níveis. Ela começa com presença. O segundo nível é a participação. A última etapa é a realização. Não devemos ficar satisfeitos com apenas a presença, mas nos esforçarmos para a participação e realização.

Ao longo da estrada, descobrimos que a inclusão das pessoas com deficiência só pode ser alcançada se os prestadores de serviços



específicos de deficiência, o governo, as organizações de pessoas com deficiência e as organizações de integração trabalharem em estreita colaboração. Depois do programa WASH na Etiópia, aumentou a sensibilização na comunidade, as pessoas com deficiência começaram a pedir cadeiras de rodas e tratamento médico. Elas decidiram associar-se a prestadores de serviços de deficiência para encaminharem pessoas com deficiência para aquisição de dispositivos de assistência e tratamento médico. Organizações de integração não precisam se tornar prestadores de serviços específicos de pessoas com deficiência; eles só precisam abrir seus programas para pessoas com deficiência e devem encaminhá-los para as intervenções específicas sobre a deficiência, se estas forem necessárias.

A mudança organizacional leva tempo

Outra lição importante do Programa de Aprendizagem Temático é que leva tempo para que as organizações estejam dispostas e capazes de se comprometerem totalmente com a inclusão de pessoas com deficiência. A gestão precisa de sentir a urgência para acabar com a exclusão. Além disso, é necessário compromisso de programa e pessoal de apoio. Pode haver muita resistência por isso é essencial gastar muito tempo na sensibilização dos funcionários e da gerência. Neste Programa de Aprendizagem Temática, optamos por treinar pessoas focais para estimular e supervisionar o processo de mudança dentro de suas organizações.

Começando com projectos-pilotos funciona bem para muitas organizações. Ele não requer

quaisquer ajustes nas políticas e sistemas e não precisa do pleno empenho da sua direcção ou gestão. Além disso, ele é um grande campo de aprendizagem para a organização. Muitos começam com projectos-pilotos e, em seguida, usam a sua experiência para fixar o tema dentro de suas estruturas organizacionais. A melhor maneira de convencer a gerência sénior sobre a inclusão de pessoas com deficiência é um projecto de sucesso onde as pessoas com deficiência estão incluídas.

Nossa conclusão é que as organizações podem incluir com êxito as pessoas com deficiência em seus projectos, sem ter qualquer tipo de política. Mas se elas realmente querem uma mudança sustentável, a deficiência, eventualmente, precisa de ser incorporada em sistemas, políticas e estruturas. As organizações são muitas vezes relutantes em incluir pessoas com deficiência, porque elas vêm isso como um problema adicional a ser tratado. Relacionando-a com a missão central da organização é uma boa maneira de lidar com isso.

Boa companhia torna a jornada mais fácil

O caminho para a inclusão de pessoas com deficiência no desenvolvimento de integração é relativamente novo. Por isso, foi uma grande experiência viajar juntos. O Programa de Aprendizagem Temática realmente foi uma oportunidade única de compartilhar e aprender juntos e motivar uns aos outros para perseverar.

O financiamento para a plataforma de aprendizagem chegou ao fim, mas nós temos uma base forte para continuar a nossa cooperação e rede. Nós percebemos que a jornada apenas começou e que há muito mais aventuras pela frente. Se estiver interessado em fazer parte da nossa rede, entre em contacto com Paulien Bruijn da Light for the World na Holanda: p.bruijn@lightfortheworld.nl. Mais informações e recursos estão disponíveis em: www.lightfortheworld.nl/en/what-we-do/training-and-services



Notas finais

Página 16

1. Dfid (2002)

Página 18

2. <http://www.making-prsp-inclusive.org/en/6-disability/61what-is-disability/61/-the-four-models.html>

Página 26

3. S. Miles, Fortaleciendo el tema de discapacidad y el Trabajo de Desarrollo, BOND Documento de Discusión, Febrero de 1999

Página 67

4. http://www.nindtools.com/page/article/newPPM_82.htm

Página 73

5. S. Miles, Fortaleciendo el tema de discapacidad y el Trabajo de Desarrollo, BOND Documento de Discusión, Febrero de 1999

O aprendizado contínuo

Por favor consulte o nosso site para as últimas informações sobre o nosso novo programa de formação e de aprendizagem. Você também pode se inscrever para o nosso boletim de notícias, navegar através de nossos recursos para integração da deficiência, ou baixar a versão em Inglês, francês ou versão Word do guia Conte comigo.

Website: www.lightfortheworld.nl/en/what-we-do/training-and-services





The background features a large, abstract graphic on the right side. It consists of several overlapping circles in shades of green and blue. Overlaid on these circles are numerous concentric, slightly irregular lines, resembling ripples in water or a topographical map. The overall effect is a textured, organic pattern. The left side of the page is plain white, providing a high-contrast area for the text.

Ficha Técnica

Conte comigo

Inclusão de pessoas com deficiência nos projectos de desenvolvimento

Um guia prático para organizações do Norte e do Sul
Por Paulien Bruijn, Huib Cornielje, Niala Maharaj, Barbara Regeer,
Saskia van Veen e Roelie Wolting

Publicado pela confederação da LIGHT FOR THE WORLD
Caixa postal 672, 3900 AR Veenendaal,
Holanda

29 de Novembro, 2012

Número ISBN 978-90-819970-0-3

Design: WAT ontwerpers, Utrecht
Fotografia: Ulrich Eigner, Anja Ligtenberg, Shumon Ahmed,
LIGHT FOR THE WORLD Netherlands & Austria, CCBRT e
Sightsavers International.
Impressão: Zalsman printers, Zwolle

Cópias deste livro estão disponíveis gratuitamente.
Dentro da Holanda, por favor escreva para:
info@lightfortheworld.nl

Ou baixe uma cópia em: <http://tlpinclusion.lightfortheworld.nl/>

"As pessoas com deficiência são muitas vezes entre os mais pobres nos países em desenvolvimento. Ainda elas são geralmente excluídas dos projectos de desenvolvimento. Isso não é por causa da má vontade.

As organizações de desenvolvimento simplesmente não sabem como incluí-las. Este guia oferece sugestões baseadas na experiência de organizações que participaram num programa de aprendizagem de dois anos. Este guia apresenta dicas úteis sobre como implementar programas e projetos inclusivos, como preparar sua equipa para trabalhar com pessoas com deficiência e como adaptar seus processos e sistemas organizacionais ".

Conte comigo

As seguintes organizações têm contribuído para esta publicação:

