



Incluir a las personas
con discapacidad
en los proyectos
de desarrollo

Cuenta conmigo

Una guía práctica para las organizaciones del Norte y del Sur

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









Cuenta conmigo

Incluir a las personas con discapacidad en los proyectos de desarrollo

Una guía práctica para las organizaciones
del Norte y del Sur

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



L N



¿Quién es el discapacitado?

¿Si usted no puede ver a la persona y sólo ve la discapacidad, entonces, quién es el ciego?

¿Si no puede escuchar el llanto de su hermano clamando por justicia, quién es el sordo?

¿Si no se comunica con su hermana pero la separa de usted, quién es el discapacitado?

¿Si su corazón y su mente no llegan a su vecino, quién tiene la deficiencia?

¿Si no se pone de pie por los derechos de todas las personas, quién es el cojo?

Sus actitudes hacia las personas con discapacidad pueden ser nuestra mayor desventaja, y la suya también.

Tony Wong

Contenidos

Explicación de los autores	7
Reconocimientos	11
PRIMERA PARTE: Discapacidad, exclusión e inclusión	13
El misterio de los extraviados y marginados	14
¿Qué es una discapacidad?	15
Diferentes enfoques de la discapacidad	18
¿Por qué las personas con discapacidad están excluidas de los programas de desarrollo?	20
¿Qué es el desarrollo inclusivo?	24
El rol de las organizaciones integrales en el desarrollo inclusivo	26
SEGUNDA PARTE: Creando programas de desarrollo inclusivo	29
Pasos para la creación de programas inclusivos	30
Capacitación del personal del equipo del proyecto	32
Identificación de las personas con discapacidad	36
Participación de las personas con discapacidad en todo el ciclo del proyecto	38
Buenas prácticas	41
Inclusión de datos sobre discapacidad en todos los informes de planificación, seguimiento y evaluación	45
Referencia para necesidades especializadas de atención a la discapacidad	49
Eliminación de barreras	51
Creación de accesibilidad para todos	53
Organización de redes	57
TERCERA PARTE: Convertirse en una organización inclusiva de la discapacidad	63
¿Cómo saber si una organización es inclusiva?	64
¿Cómo llegar a ser una organización inclusiva?	67
¿Cómo conseguir el compromiso en su organización?	72
Concienciación	76
Incorporación de la inclusión de la discapacidad en los sistemas y estrategias de su organización	78
Gestión de recursos humanos para la inclusión de la discapacidad	81
Inclusión de la discapacidad en la planificación, el seguimiento y la evaluación	83
Creación de accesibilidad a la infraestructura y a la información en su propia organización	85
CUARTA PARTE: Conclusiones: lecciones aprendidas	89
Notas finales	93
Colofón	96

Explicación de los autores

“La inclusión de la discapacidad” se ha convertido en otro tema en las agendas desbordantes de los sobrecargados directivos y oficiales de las organizaciones de desarrollo. Pero no tema: este manual no aumentará su sobrecarga. Al contrario, la aliviará.

Lo que nosotros aprendimos de nuestra experiencia – que queremos compartir con usted – es que incluir a las personas con discapacidad en el grupo meta de su organización no requiere el lanzamiento de un programa adicional completamente nuevo. Este objetivo se puede lograr dentro de las políticas, programas de capacitación y actividades ya existentes. Este manual muestra cómo hacerlo. Contiene medidas simples y prácticas que usted puede adoptar para incluir a las personas con discapacidad en sus actividades.

Esta guía está repleta de sugerencias, ejemplos y experiencias de la vida real para inspirar la toma de decisiones a los profesionales del desarrollo. Está dirigida al personal de las oficinas centrales de las organizaciones de desarrollo del Norte, como también a las organizaciones que implementan programas de desarrollo en el Sur. Esperamos que sea valiosa para los donantes, organizaciones no gubernamentales, organizaciones gubernamentales, responsables políticos y, finalmente, para las mismas personas con discapacidad.

Existen diversos factores que pueden impulsar a una organización para iniciar el trabajo de inclusión de las personas con discapacidad. En primer lugar existe la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecho que motiva a

las organizaciones a empezar a incluir a las personas con discapacidad en sus programas. Es una consecuencia lógica cuando los países ratifican la Convención. A veces el proceso de inclusión comienza cuando el hijo de un gerente tiene una discapacidad y él coloca el tema en la agenda. En otros casos, cuando la organización evalúa sus propios programas descubre que las personas con discapacidad no se están beneficiando de su trabajo de cooperación humanitaria. Algunas organizaciones quieren trabajar en la inclusión de personas con discapacidad porque está implícita en su visión y misión general, por ejemplo, educación para todos. También existen organizaciones que comienzan el proceso de inclusión a solicitud del financiador.

Cualquiera sea la razón esta guía proporciona un punto de arranque. Proporciona material inspirador para que personas entusiastas puedan utilizarla para colocar el tema en la agenda de sus organizaciones. Pero también da información esencial sobre cómo la inclusión puede ser incorporada en las políticas y en la estructura de las organizaciones.

Nuestra propia historia

Cuatro años atrás tres organizaciones holandesas de desarrollo se reunieron y

←←

¿Cuál es el punto esencial de esta guía?

←←

¿Por qué necesita hacer esto?

←

¿Cómo comenzó la idea de esta guía?

→
*Basado en
experiencias de la
vida real*

→
*Es necesario el cambio
de políticas*

→→
*Las definiciones son
importantes*

decidieron que era hora de dejar de hablar sobre la inclusión de las personas con discapacidad y empezar a hacer algo para que ésta realmente sucediera. El resultado fue un programa de construcción de capacidades sobre cómo incluir a las personas con discapacidad en los programas integrales de desarrollo en India y Etiopía. En estos dos países se unieron otras organizaciones holandesas junto a sus organizaciones socias.

Al principio nos enfocamos principalmente en la inclusión de las personas con discapacidad en los proyectos de desarrollo, pero al recorrer el camino nos dimos cuenta que la inclusión que nosotros buscábamos requería no solamente un cambio de actitud sino también un cambio organizacional. Se trataba no solamente de la inclusión en programas y proyectos sino también en las políticas, los valores y los sistemas organizacionales. Existían barreras no solamente en el interior de nuestros proyectos, sino también en nuestras oficinas y sitios web que dificultaban la participación igualitaria de las personas con discapacidad.

Fue así que, en Enero de 2011, lanzamos el “Programa de Aprendizaje Temático” (TLP) sobre la inclusión de las personas con discapacidad. Fue patrocinado por PSO, una organización holandesa de construcción de capacidades. Treinta organizaciones donantes (seis organizaciones holandesas de desarrollo integral; tres organizaciones holandesas especializadas en rehabilitación; cuatro organizaciones de desarrollo integral de otros países europeos – de Inglaterra, Bélgica, Alemania y Dinamarca) y también participaron 21 organizaciones ejecutoras de India y Etiopía.

Las organizaciones participantes formularon sus propios interrogantes y planes de acción para promover la inclusión sostenible de las personas con discapacidad en los programas de sus organizaciones. La guía que ahora tiene en sus manos es uno de los resultados de este programa de aprendizaje. Está basada en las experiencias de la vida real de las mismas organizaciones. ¡Esperamos que nuestra experiencia inspirará a otros para iniciar su propia jornada hacia la participación equitativa de las personas con discapacidad!

Introduciendo el contenido

La *Primera Parte* de esta publicación ofrece una introducción de vital importancia a los temas de discapacidad y desarrollo. Puede resultarle muy útil si usted es nuevo en estas temáticas. Desafía la perspectiva tradicional sobre discapacidad y le convoca a cuestionar las definiciones populares en este campo. Aquí exponemos el enfoque de la discapacidad basada en los derechos humanos y aclaramos la necesidad de incluir el tema en los programas de desarrollo.

La *Segunda Parte* explica los pasos que se pueden tomar para incluir a las personas con discapacidad en los programas integrales de desarrollo. Este capítulo es verdaderamente relevante para los profesionales del desarrollo que participan en el diseño, la ejecución, el monitoreo y la evaluación de proyectos y programas, y también para quienes participan en los programas de capacitación del personal.

La *Tercera Parte* aborda cómo las organizaciones pueden incorporar el tema de la inclusión de la discapacidad en sus políticas, sistemas y estructuras. Es interesante para los formuladores de políticas, oficiales de monitoreo y evaluación, y para la alta dirección gerencial. Este capítulo incluye una prueba práctica para descubrir cuán inclusiva es su organización.

Presentando a los autores

- Paulien Bruijn, Coordinadora para el Desarrollo Inclusivo, LUZ PARA EL MUNDO, Países Bajos.
- Huib Cornielje, Consultor en discapacidad, Editor Coordinador Enablement Niala Maharaj.
- Bárbara Regeer, Profesora Asistente, Instituto Athena, Universidad VU, Amsterdam.
- Saskia van Veen, Investigador, Instituto Athena, Universidad VU, Amsterdam.
- Roelie Wolting, Consultor en discapacidad, Coalición Holandesa sobre Discapacidad y Desarrollo.





Reconocimientos

Nos gustaría expresar nuestro agradecimiento a las organizaciones que participaron en el Programa de Aprendizaje temático y que contribuyeron generosamente con sus experiencias, conocimientos y fotografías en el desarrollo de esta guía.

Al Centro de Etiopía para la Discapacidad y el Desarrollo (ECDD) y las organizaciones participantes en Etiopía: la Iglesia Etíope Kale Heywot (EKHC); la Iglesia Meseret Kristos (MKC); la Asociación Nueva Visión Educativa (NVEA); la Asociación de Educación y Capacitación Kelem (KETA); la Iglesia Etíope para el Desarrollo Organizacional Mulu Wongel Amagnoch (EMWACDO); la Organización para el Desarrollo, Resurrección y Vida (RLDO); Empresas de la Esperanza; la Red Wabe de apoyo y Capacitación al Niño (WCAT); las Iglesias Etíopes de la Hermandad Evangélica (ECFE); Leonard Cheshire Disability SARO (LCD); el Centro para la Discapacidad y Desarrollo en Bangladesh (CDD) y las organizaciones ejecutoras en India: la Comisión de la Hermandad Evangélica de Auxilio (EFICOR); la Comisión del Noreste de India de Desarrollo & Auxilio (NEICORD); el Centro Discipular; la Asociación de Hospitales Emmanuel; CCCD; la Iglesia Presbiteriana Reformada; el Centro Vocacional de Capacitación y Rehabilitación (VTRC); Confianza en el Mundo; AMG India; Ministerios Oikonomos; Leonard Cheshire Home Lucknow; Leonard Cheshire Home Dehradun.

Las organizaciones participantes europeas fueron: Tear Holandesa; Edukans; Oikonomos; Ayuda a un Niño; Luz para el Mundo holandesa; Niños de la Guerra (ZOA); Fundación Liliane; Auxilio Holandés contra la Lepra; Tearfund UK; Cooperación Alemana a la Niñez; Misión Belga del Este; IAS Dinamarca.

También nos gustaría agradecer a Joyce den Besten, quién con alegría ayudó a la producción de este manual, así como a los siguientes estudiantes investigadores de la Universidad UV de Amsterdam, quienes nos proporcionaron historias de casos de Holanda, Etiopía e India: 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 y Yang Qin.

Debemos dar las gracias también a Dave Lupton, que generosamente permitió el uso de sus caricaturas Crippen registradas en Internet. Recomendamos a los lectores echar una mirada al sitio web: <http://www.crippencartoons.co.uk>

Estamos muy agradecidos a la organización holandesa PSO por proporcionar fondos para apoyar el Programa de Aprendizaje Temático y la producción de esta guía. También agradecemos a ICCO Kerk in Actie por el co-financiamiento de la producción de ésta guía.

Finalmente, queremos agradecer a nuestras propias organizaciones por permitirnos la utilización del tiempo y de los recursos en este proyecto.

En fin queremos dar nuestras gracias especialmente al Club 0,7 por proporcionar fondos a Light for the World - Austria que hicieron posible la traducción de esta guía.

[11]



Discapacidad, exclusión e inclusión

“La Discapacidad no tiene por qué ser un obstáculo para el éxito (...). Tenemos el deber moral de eliminar las barreras contrarias a la participación, e invertir suficientes fondos y experiencia en descubrir el vasto potencial de las personas con discapacidad. Los gobiernos de todos los países del mundo no pueden ignorar más a los cientos de millones de personas con discapacidad, a quienes se les niega el derecho a la salud, a la rehabilitación, asistencia, educación y empleo, y nunca consiguen la oportunidad de sobresalir. Es mi esperanza que (...) este siglo será un tiempo crucial para la inclusión de las personas con discapacidad en la vida de sus respectivas sociedades”.

Profesor Stephen Hawking

El misterio de los extraviados y marginados

Se estima que el 15 % de la población mundial tiene una discapacidad. Ellos, generalmente están entre los más marginados de las sociedades pobres. Según el Banco Mundial, 20 % de la población mundial más pobre tiene discapacidades. (UN Enable, 2009)

→ *Las personas con discapacidad no aparecen en la perspectiva del desarrollo*

→→ *Las grandes agencias de desarrollo integral gastan sólo el 1 % del presupuesto en actividades de microcrédito para personas con discapacidad (SARPV, 2001)*

En teoría, las personas con discapacidad tienen el mismo derecho que usted o yo para participar en todas las esferas de la vida: en la vida familiar, en la escuela, en el lugar del trabajo, en política o en los servicios religiosos (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008). Sin embargo, la realidad en muchos países en vía de desarrollo es opuesta. Los niños con discapacidad difícilmente pueden asistir a la escuela. Cuando adultos, raramente participan en las actividades de la comunidad, como son las reuniones, los festivales y servicios religiosos. Frecuentemente no tienen acceso al mercado laboral y sufren grave discriminación a la hora de buscar trabajo, en el involucramiento en grupos de autoayuda, o en las actividades de generación de ingresos. Las niñas y las mujeres son extremadamente vulnerables al abuso físico y sexual, particularmente cuando tienen discapacidad intelectual.

Existe un gran vínculo entre discapacidad y pobreza. Las personas pobres tienen un alto riesgo de adquirir una discapacidad: realizan los trabajos más peligrosos, tales como son los trabajos mineros, industriales o la construcción de edificios y caminos. Están más expuestas a enfermedades y condiciones discapacitantes. Las personas pobres a menudo viven en condiciones que pueden conducir al estado de discapacidad, por ejemplo, están más expuestas a la violencia, incendios y riesgos similares. Generalmente consumen una limitada variedad de alimentos de insuficiente calidad, hábito que puede conducir a una situación de discapacidad, como el raquitismo, y no tienen dinero para gastarlo en asistencia médica.

Al mismo tiempo, las discapacidades incrementan la posibilidad de caer en la pobreza. Las personas con discapacidad frecuentemente pierden sus trabajos o ven impedida su

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNCRPD)

La Convención fue promulgada en 2008. Específicamente reclama programas para incluir a las personas con discapacidad.

Art. 32 - Cooperación Internacional

1. Los estados partes reconocen la importancia de la cooperación internacional y su promoción, en apoyo de los esfuerzos nacionales para hacer efectivos el propósito y los objetivos de la presente Convención, y tomarán las medidas pertinentes y efectivas al respecto, entre los Estados y, cuando corresponda, en asociación con las organizaciones internacionales y regionales pertinentes y la sociedad civil, en particular las organizaciones de personas con discapacidad. Entre esas medidas cabría incluir:

- (a) Velar por que la cooperación internacional, incluidos los programas de desarrollo internacionales, sea inclusiva y accesible para las personas con discapacidad;
- b) Facilitar y apoyar el fomento de la capacidad, incluso mediante el intercambio y la distribución de información, experiencias, programas de formación y prácticas recomendadas;
- c) Facilitar la cooperación en la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos;
- d) Proporcionar, según corresponda, asistencia apropiada, técnica y económica, incluso facilitando el acceso a tecnologías accesibles y de asistencia, compartiendo esas tecnologías, y mediante su transferencia.

Artículo 11. - Situaciones de riesgo y emergencias humanitarias

Los Estados Partes adoptarán, en virtud de las responsabilidades que les corresponden con arreglo al derecho internacional, y en concreto el derecho internacional humanitario y el derecho internacional de los derechos humanos, todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la protección de las personas con discapacidad en situaciones de riesgo, incluidas situaciones de conflicto armado, emergencias humanitarias y desastres naturales.



- Hay un fuerte vínculo entre pobreza y discapacidad (Banco Mundial, 2010);
- 75 – 90 % de las personas con discapacidad en el hemisferio Sur viven por debajo de la línea de pobreza (OMS, 2011);
- Existe un fuerte vínculo entre ingresos bajos e irregulares y discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011);
- 40 de los 115 millones de niños que no asisten a la escuela tienen discapacidad (EFA Informe Mundial de Monitoreo, 2010). Así, un tercio de los que no asisten a la escuela son niños con discapacidades;
- Se estima que 50.000 personas, incluyendo 10.000 personas con discapacidad, mueren cada día, como resultado de la extrema pobreza (KAR, 2005);
- Casi mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad. Esta cifra corresponde aproximadamente al 15 % de la población mundial (OMS, 2011).

participación en las escuelas y el trabajo. Este ciclo de discapacidad y pobreza debe y puede ser interrumpido. Las agencias de desarrollo integral deben jugar un rol vital en la ruptura de este ciclo y en la creación de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Sin embargo, la amarga realidad es que las personas con discapacidad, quienes a menudo pertenecen a los más pobres entre los pobres, rara vez se benefician de los programas integrales de desarrollo. ¿Qué sucede para que las personas que más lo necesitan no puedan acceder a los programas de alivio a la pobreza? ¿Por qué las organizaciones de desarrollo integral prestan tan poca atención en sus programas a este grupo marginalizado? Continúe leyendo. Trataremos de desentrañar este misterio.

←
¡Las definiciones son importantes!

¿Qué es una discapacidad?

→ *No confunda
deficiencia con
discapacidad*

→ *El concepto
discapacidad
comprende la
interacción con el
medio ambiente*

→ *Y el medioambiente
puede ser cambiado*

→ *Las barreras pueden
ser eliminadas*

→ *O ellas pueden
conducir a la pérdida
de la autoestima*

Pregunte a la gente que es una discapacidad y obtendrá diferentes puntos de vista y respuestas. Algunas personas dirán que es una tragedia personal; otras la ven como un problema médico; y todavía otras personas dirán que la discapacidad es sólo una parte de la vida que debe ser aceptada como un aspecto de la diversidad.

Es importante tratar de entender que significa la discapacidad para la gente. Sólo cuando logremos entender esto, seremos capaces de enfrentar efectivamente la marginación de las personas con discapacidad.

La gente a menudo piensa que esta marginación es causada por la deficiencia y el impacto en la capacidad de funcionar. Pero en realidad, las actitudes y creencias que predominan en la sociedad acerca de la discapacidad, contribuyen en gran manera a esta marginación.

Dos definiciones clave son necesarias para diferenciar los conceptos de deficiencia y discapacidad. Estos dos conceptos a menudo son utilizados como intercambiables, pero la distinción conceptual entre ellos es vital para la comprensión del tema. “Deficiencia” se refiere a problemas en el funcionamiento o en la estructura corporal como resultado de determinada condición de salud – por ejemplo – la ceguera o la parálisis. “Discapacidad” tiene un significado más amplio. Se refiere a las deficiencias, a la limitación en las actividades (tal como la imposibilidad de ir al baño) y a las restricciones en la participación (tales como la

dificultad de conseguir empleo, ir a la escuela y hacer uso del transporte público).

La discapacidad está influida por la interacción entre el individuo y su medioambiente social, cultural y físico. Hay muchas situaciones discapacitantes en el medioambiente y se debe distinguir entre las que no pueden ser cambiadas (por ejemplo, las montañas altas) y las que pueden ser cambiadas (las escaleras pueden ser cambiadas por una rampa o reemplazadas por un ascensor). También hay condiciones o situaciones que pueden ayudar a las personas a ser menos discapacitadas. Por ejemplo, mientras las montañas no pueden ser removidas, es posible convertir el transporte público en más accesible para las personas que usan una silla de ruedas, una rampa o un ascensor habilita el acceso a edificios a una persona en silla de ruedas.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNCRPD) usa la siguiente definición: “Personas con discapacidad es un concepto que incluye a quienes tienen una deficiencia física, mental o sensorial permanente, cuya interacción con varias barreras pueden dificultar su plena y efectiva participación en la vida de la sociedad en igualdad de oportunidades con los otros”.

La discapacidad, por tanto, no es simplemente un atributo individual: es la interacción entre la persona y su medioambiente. Las intervenciones y acciones que apuntan a capacitar a las personas con discapacidad para participar en todas las esferas de la vida deben, en consecuencia, ir más allá del concepto tradicional de rehabilitación y del tratamiento médico.



Fuente: DFID, (2002)



“A pesar de numerosas políticas y declaraciones procurando la reducción de la pobreza, todavía se estima que 50.000 personas, incluyendo 10.000 personas con discapacidad, mueren diariamente como resultado de la extrema pobreza. Sería engañoso proclamar que esta injusticia no es intención consciente de nadie. Sin embargo, se puede argüir que es el inevitable y lógico resultado de las relaciones globales existentes”.

Rebecca Yeo, KAR, 2005

1. Enfoque basado en derechos

De Harris y Enfield, 2003, p.172)



2. Enfoque médico

De Harris y Enfield, 2003, p.172)



Capacitar a las personas para participar en la vida social puede ser ampliamente logrado suprimiendo las barreras que les dificultan la vida cotidiana. Estas barreras a menudo se encuentran en la sociedad.

Algunas veces las personas con discapacidad tienen barreras internas que también pueden afectar seriamente a su participación y funcionamiento en la sociedad. Por ejemplo, puede suceder que estas personas no estén motivadas para contribuir a su propio desarrollo o pueden carecer de autoestima o creer que no son capaces de aprender cosas nuevas

Diferentes enfoques de la discapacidad

La nueva perspectiva de la discapacidad basada en derechos enfatiza que las personas con discapacidad están a menudo impedidas de lograr desarrollar totalmente su potencial no debido a sus deficiencias, sino como resultado de barreras legales, actitudinales, arquitectónicas, comunicacionales y otras barreras discriminatorias. Las personas con discapacidad deben ser reconocidas y aceptadas como miembros plenos e iguales de la sociedad, quienes tienen que hacer importantes contribuciones a sus familias y comunidades, teniendo el derecho a acceder a todas las necesidades básicas – incluyendo escolarización, servicios de salud y servicios de rehabilitación. Este nuevo enfoque apunta a dar a las personas con discapacidad acceso a los programas integrales de desarrollo, lo mismo que a la organización de programas especiales exclusivos para personas con discapacidad.

La nueva comprensión que se tiene sobre la discapacidad desafía más al punto de vista tradicional que ve a la discapacidad como un problema estrictamente médico que necesita ser enfrentado. En este enfoque médico lo central es curar a los individuos con discapacidad para que ellos encajen en la sociedad. El tema de discapacidad está limitado al individuo en cuestión, la persona con discapacidad es la que debe ser cambiada, no la sociedad ni el entorno medioambiental.

Según el enfoque médico, las personas con discapacidad necesitan servicios especiales, tales como sistemas especiales de transporte y sistemas especiales de seguridad social. Para este propósito es que existen instituciones especiales: por ejemplo, escuelas especiales o lugares de empleo protegido, donde profesionales tales como trabajadores sociales, profesionales médicos, terapeutas y profesores de educación especial determinan y proveen tratamiento, educación y trabajo protegido.

El nuevo enfoque sobre discapacidad también desafía el punto de vista de que las personas con discapacidad deben ser objeto de caridad porque son incapaces de dirigir sus vidas. El llamado enfoque caritativo ve a la persona con discapacidad como víctima de su deficiencia. Las personas con discapacidad merecen lástima y necesitan nuestra ayuda, simpatía y caridad con el fin de ser atendidas.

Este enfoque desactualizado soluciona el problema de la discapacidad mediante la creación de escuelas especiales y programas de seguridad social especiales para las personas con discapacidad. Algunas veces las mismas personas

3. Enfoque caritativo

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

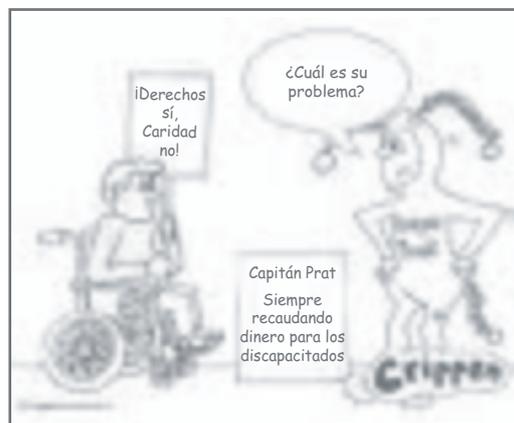


“Mientras el mundo se esfuerza en lograr las Metas del Desarrollo del Milenio (MDG’s) es importante que la discapacidad no sea tratada marginalmente”

Peter Ogden Asamo, Director, Asociación Ghanesa de Ciegos

con discapacidad adoptan estos conceptos, en tal caso ellos se sienten “incapaces” y tienen un bajo sentido de autoestima.

Esta guía mostrará qué significa para las organizaciones de desarrollo integral trabajar con la discapacidad con un enfoque basado en derechos. Explicaremos como los enfoques médico y caritativo, los cuales están firmemente anclados en nuestro pensamiento, pueden ser superados.



Dave Lupton en www.crippencartoons.co.uk

¿Por qué las personas con discapacidad están excluidas de los programas de desarrollo?

“Con casi treinta años de experiencia de trabajo en organizaciones de la cooperación internacional y realizando muchas evaluaciones de necesidades, nunca me di cuenta que estábamos omitiendo a las personas con discapacidad, hasta ahora. Antes, nunca pensábamos en invitar a personas con discapacidad”.

Gerente de programas de una ONG etíope.

Hay muchas razones por las cuales las personas con discapacidad son obviadas en los programas integrales de desarrollo. Generalmente no se trata de una cuestión de mala voluntad de los profesionales de las organizaciones de desarrollo integral, simplemente ellos no son conscientes de las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad, quienes no son muy visibles en la sociedad.

Las personas con discapacidad tienen limitada la movilización, de manera que permanecen en sus casas y no asisten a las reuniones de la comunidad. Pasan fácilmente inadvertidas cuando empieza un nuevo proyecto y no son invitadas a expresar su voz durante el diseño del proyecto. El resultado es que sus necesidades no son tomadas en cuenta en los proyectos. Esto puede conducir, por ejemplo, a planes de



evacuación que no prestan atención a personas con movilidad limitada. O puede significar que las tomas de agua no sean accesibles a personas que utilizan silla de ruedas. Si las actividades y la información de un programa no son accesibles, es difícil que las personas con discapacidad participen.

Barreras actitudinales

Los prejuicios, la vergüenza y la discriminación causan los mayores problemas a las personas con discapacidad, quienes a menudo asumen que son incapaces, dependientes, de baja inteligencia, que necesitan curación, servicios especiales y apoyo. Contradictoriamente, algunas veces son vistas como seres inspiradores, excepcionales y héroes si son capaces de vivir independientemente. Este último no es en sí un problema; sin embargo, puede ser fácilmente caricaturizado.

“Nosotros no podemos incluir a niños con discapacidad en nuestro Programa de Patrocinio a Niños porque según el criterio de nuestro donante: un niño debe ser capaz de aprender y caminar por sí mismo para ir a la escuela”.

Oficial de Campo de un programa educativo en Etiopía.



Excusas frecuentes para no incluir a las personas con discapacidad

- Incluir a las personas con discapacidad resulta muy caro.
- No tenemos conocimiento respecto a qué hacer para incluirlas.
- Las personas con discapacidad necesitan programas especiales.
- Por qué deberíamos invertir en personas que no pueden desenvolverse en la vida. Déjennos resolver primero los problemas de las personas “normales”.
- No hay muchas personas con discapacidad por aquí, de manera que no es un tema prioritario.
- Estamos sobrecargados de trabajo, no tenemos tiempo para un tema adicional.
- Nuestros donantes no tienen interés en el tema.

→ *Prejuicios, vergüenza, discriminación*

Las personas sin discapacidad pueden responder con miedo, lástima y aversión, o con un sentido de superioridad. Los medios de comunicación masiva a menudo refuerzan estos supuestos y emociones. Adicionalmente los términos negativos – “víctima”, “lisiado”, “leproso” – reflejan y refuerzan los prejuicios.

→ *Barreras comunicacionales*

No es solamente la comunidad la que puede pensar que las personas con discapacidad no son capaces de cuidarse a sí mismas. El equipo de los proyectos integrales también suele tener esta actitud. Esto es muy común. Al respecto, un oficial de campo de un programa de generación de ingresos en Bangladesh explica:

“Durante la etapa de identificación de necesidades encontramos a algunas mujeres ancianas y mujeres con discapacidad, pero no pudimos incluirlas en el programa porque no eran capaces de aprender ni trabajar”.

Barreras medioambientales

Hay muchas barreras físicas que dificultan la participación de las personas con discapacidad. El transporte público, los establecimientos de salud, las escuelas, oficinas, tiendas, los mercados y centros religiosos son a menudo inaccesibles para las personas con discapacidad.

La comunicación, los medios de comunicación masiva y la información a menudo constituyen barreras para personas con deficiencias que les impiden hablar, oír o ver, si la información no es presentada en formatos accesibles como son el Braille y las letras grandes para personas con discapacidad visual, o el lenguaje de señas para personas que tienen discapacidad auditiva. Como explicó a los investigadores, Dikamo, padre de un niño etíope con deficiencia visual:

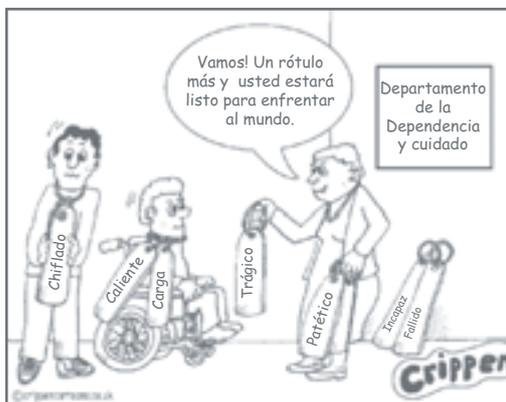
“No envió a mi hija a la escuela porque ésta no es accesible. Yo traté de enviar a mi niña a la escuela pero ella volvió llorando. Ella me preguntó por qué le estaba haciendo eso si ella no podía ver ni aprender nada en la clase. Además los otros niños la acosaban. De manera que ahora la mantengo en casa”.

Barreras institucionales

También hay barreras institucionales que dificultan la participación de las personas con discapacidad en los ámbitos de la política, de los servicios religiosos y del empleo. Ejemplos de ello son la legislación discriminatoria, las leyes laborales y el sistema electoral. A menudo ellos no se adecúan a las necesidades de las personas ciegas o con discapacidad intelectual.

La exclusión también puede estar basada en sistemas de creencias que consideran a las deficiencias como consecuencia de pecados cometidos en ésta o en vidas pasadas. También hay políticas discriminatorias en el interior de las agencias humanitarias y de desarrollo integral. Durante el Programa de Aprendizaje Temático, una organización en India se dio cuenta de que los criterios de admisión a la escuela – que incluían los requisitos de que los niños debían ser capaces de aprender y caminar sin ayuda hasta la escuela – eran excluyentes para los niños con discapacidad.

Adicionalmente, muchos programas de microcrédito consideran a las personas con discapacidad como un grupo de alto riesgo, porque ellos creen que no son personas productivas y no tienen la capacidad para dirigir un negocio rentable. Algunos programas de capacitación laboral utilizan el criterio de que los



Dave Lupton en www.crippencartoons.co.uk

aprendices deben ser físicamente capaces, y así excluyen a las personas con discapacidad porque no las consideran suficientemente aptas para el trabajo.

Excusas

Las organizaciones de desarrollo integral a menudo ponen muchas excusas para explicar por qué no incluyen activamente a las personas con discapacidad. Aún la organización que convocó este Programa de Aprendizaje Temático colisionó con este tema. Mediante esta publicación trataremos de desmitificar las excusas y aconsejar sobre cómo vencer la resistencia en el interior de las organizaciones. Una gran parte de la resistencia puede ser eliminada si somos capaces de comprender lo que significa el desarrollo de programas inclusivos y cuál es el rol que tienen las organizaciones de desarrollo integral.

←←
Legislación
discriminatoria

←←
Sistemas de creencias

¿Qué es el desarrollo inclusivo?

→ *Incluir a las personas con discapacidad es a menudo más eficiente y efectivo*

Al incluir a las personas con discapacidad en los programas integrales de desarrollo usted realiza una muy importante declaración pública: acepta a las personas con discapacidad y las ve como miembros iguales de la sociedad. Esta es la única manera de asegurar que las personas con discapacidad accedan a los servicios básicos y puedan salir de la pobreza. El costo de incluir a las personas con discapacidad es a menudo utilizado como argumento contra la adecuación de programas de desarrollo.

Tomemos como ejemplo las escuelas especiales segregadas para niños con discapacidad. Sin menospreciar su importancia – reconociendo que algunos niños definitivamente se benefician con este tipo de educación – existe una amplia evidencia de que los programas de educación especial son muy caros y sólo están disponibles para unos pocos afortunados. En algunos casos, la educación especial sólo refuerza más la segregación y la exclusión.

→→ *Las personas con discapacidad tienen las mismas necesidades que cualquier otra persona.*

Es importante que las agencias de desarrollo integral se den cuenta que las personas con discapacidad comparten la mayoría de las necesidades básicas con las otras personas de la sociedad. Todos, por ejemplo, tenemos la necesidad de disponer de agua potable e instalaciones sanitarias. Todos necesitamos transporte, aunque una persona sin discapacidad

El desarrollo inclusivo propone:

- **Igualdad de derechos.** La totalidad de la comunidad, incluso a las personas con discapacidad, se benefician por igual de los procesos integrales de desarrollo. Los programas de desarrollo inclusivo procuran lograr la igualdad de derechos, la plena y efectiva participación, además de la accesibilidad de todos los aspectos de la sociedad a las personas con discapacidad.
- **Participación.** Las personas con discapacidad participan en todos los beneficios de los programas integrales de desarrollo y también en el proceso de toma de decisiones.
- **Accesibilidad.** Las barreras medioambientales, institucionales y actitudinales deben ser identificadas y eliminadas para asegurar que las personas con discapacidad sean totalmente incluidas en todas las esferas de la vida, participen en la sociedad, y que sean perfectamente capaces de lograr sus ambiciones.
- **Sostenibilidad.** El desarrollo inclusivo no es una actividad más. Incluir a las personas con discapacidad es un concepto que necesita ser profundamente incorporado en todas las ramas de la cultura organizacional. Debe convertirse en un componente muy visible en las políticas, el sistema y las prácticas institucionales.



puede tener más opciones para satisfacer esta necesidad que una persona con movilidad limitada. Todos necesitamos interacción social. Todos necesitamos pertenecer a una familia, a un hogar y a una sociedad. Todos necesitamos encontrar sentido a nuestras vidas y realizar nuestros sueños. Aunque los niños y adultos con discapacidad puedan tener necesidades especiales, muchas de estas necesidades son compartidas con todos los demás. Como la Organización Mundial de la Salud subraya: “Las personas con discapacidad tienen necesidades comunes – para la salud y el bienestar, para la seguridad económica y social, para aprender y desarrollar habilidades, y para vivir en sus comunidades. Estas necesidades pueden y deben encontrarse en los programas y servicios integrales de desarrollo”.

Consecuentemente, considerar las necesidades de todos en los programas integrales de desarrollo, incluidas las necesidades de las personas con discapacidad, es a menudo más apropiado y eficiente. Adaptaciones muy simples

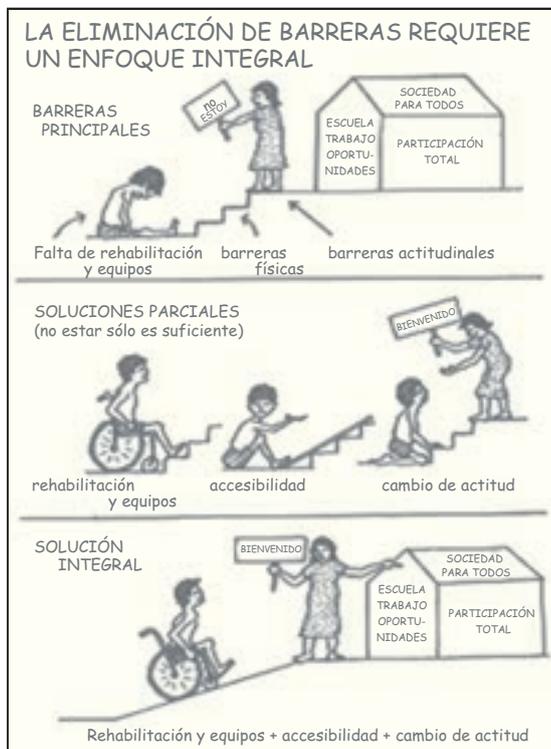
en la infraestructura existente tales como campos deportivos o edificios escolares – por ejemplo, a través de rampas, puertas más anchas, o simplemente asegurando que las aulas para niños en sillas de ruedas estén en el piso bajo – puede ser suficiente para permitir la escolarización de todos los niños de la zona. Igualmente, adaptaciones simples y económicas pueden a menudo ser hechas en computadoras, fuentes de agua, transporte público, etc.

Pueden tener la necesidad de equipos especiales o accesorios como sillas de ruedas o prótesis. Tales provisiones deben estar disponibles mediante servicios especializados, los cuales, en nuestros días, existen en la mayoría de los países. Estos servicios especializados pueden ser encontrados en los sectores públicos o privados y no son necesariamente caros. A menudo soluciones tecnológicas de bajo costo están disponibles en los programas llamados de rehabilitación basada en la comunidad. En tales programas, sillas especiales y equipos son fabricados con materiales de bajo costo.

← *Adecuaciones simples y económicas es todo lo que a menudo se necesita*

El rol de las organizaciones integrales en el desarrollo inclusivo

→
Solamente se trata de eliminar barreras



Werner, D. (1999).

→ Debemos darnos cuenta de que buscar la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad no puede ser lograda por las organizaciones integrales de desarrollo actuando aisladamente. Es responsabilidad de todos, los gobiernos, la comunidad, las personas con discapacidad y sus organizaciones, las agencias de cooperación humanitarias y de desarrollo, como también las organizaciones especializadas en la atención a personas con discapacidad y los proveedores de servicios. El rol de las organizaciones integrales es abrir sus programas a las personas con discapacidad eliminando las barreras y hacer que sus servicios se vuelvan accesibles. Nada más ni nada menos.

→
80 % de las personas con discapacidad no necesitan intervenciones específicas.

80 % de las personas con discapacidad pueden participar en la vida social sin ninguna intervención específica adicional, o con intervenciones simples y de bajo costo de rehabilitación basada en la comunidad que no requieren de ninguna intervención especializada o específica.

El otro 20 % de personas con discapacidad que no pueden participar activamente y así beneficiarse de los programas integrales de desarrollo, sin que sean tomadas medidas

específicas (por ejemplo, provisión de prótesis o sillas de ruedas, fisioterapia o cirugía) – pueden y deben ser derivadas a organizaciones especializadas en rehabilitación, como son los talleres ortopédicos, los servicios de fisioterapia y las instituciones de educación especial. Estos proveedores de servicios pueden realizar prestaciones, entregar equipamiento o hacer las adaptaciones necesarias.

Tenemos que ser conscientes del hecho de que algunas personas con discapacidad no pueden estar vinculadas con organizaciones integrales de desarrollo. Podría resultar difícil, hasta imposible, incluir en las escuelas y en el mercado del trabajo a niños y adultos con discapacidad intelectual severa, por ejemplo. En casos de discapacidad física severa, los postrados en cama a causa de parálisis completa por ejemplo, los miembros de estas familias podrían ser incluidos en nuestros programas. Adicionalmente, podemos derivar tales casos a una organización o servicio especializado.

Esta manera de trabajar es llamada enfoque de doble vía. Por un lado, las personas con discapacidad deben ser incluidas en los programas integrales de desarrollo dónde y cuándo sea posible; y por otro deben ser capaces de acceder a los servicios especializados cuando sea realmente necesario. En el caso de la educación por ejemplo, esto significa que los niños con discapacidad deben ser incluidos en el sistema público regular existente hasta el máximo posible. Se recurre a los servicios especializados solamente cuando la inclusión no es posible en el sistema educativo regular, por ejemplo en el caso de niños con discapacidad múltiple.

En el capítulo de Construcción de Redes usted encontrará más información acerca del rol de los diferentes actores sociales en los programas de desarrollo inclusivo.

↑
Incluir a miembros de las familias de las personas con discapacidad en los programas.

↑
El enfoque de doble vía.



[21]



Creando programas de desarrollo inclusivo

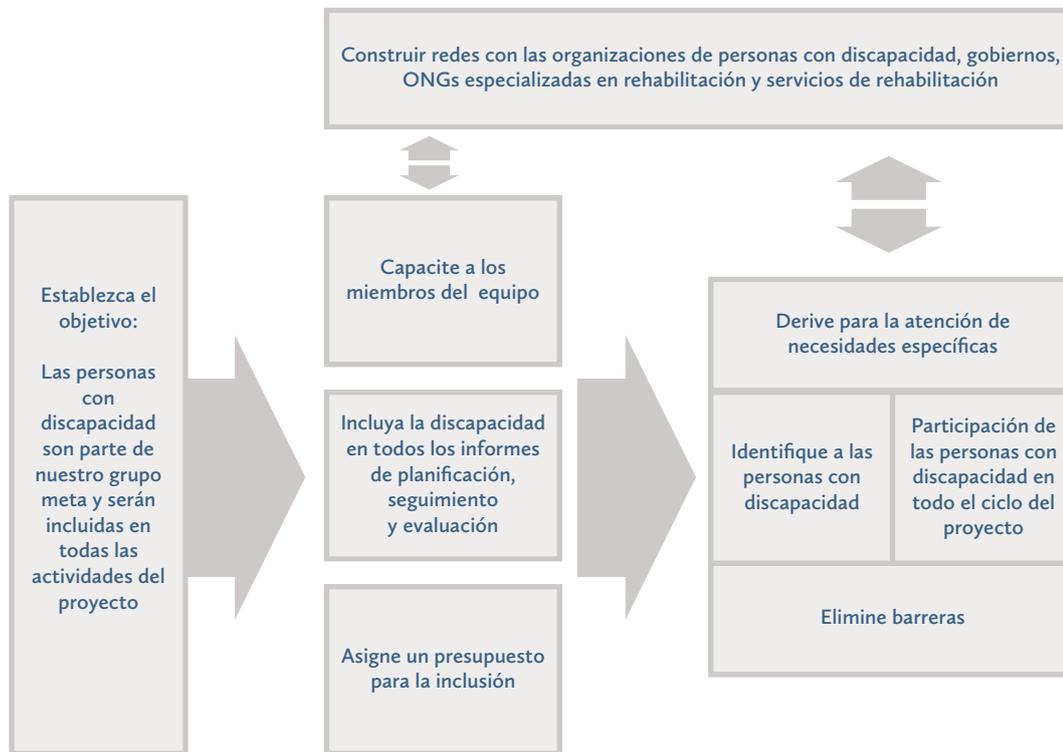
“Yo trabajo en un hotel organizando las reservas. Primero mi empresa tuvo alguna duda respecto a comprar el programa JAWS (programa computarizado para usuarios ciegos) para mí, pero ahora están contentos con mis habilidades y dedicación. Están planeando contratar a más personas con deficiencia visual en el departamento de reservas, de quienes yo seré el capacitador. Lo más importante para mí es que hice muchos amigos, y finalmente soy capaz de mantener a mis padres y a un hermano menor. ¡Incluso estoy pensando en la posibilidad de casarme!”

Shankar, antiguo usuario de un centro de recursos de LCD sobre medios de subsistencia, Bangalore. India.

Pasos para la creación de programas inclusivos



Incluir a las personas con discapacidad en los programas de desarrollo no requiere realizar muchas actividades extra. La idea básica es que cuando se diseñan los nuevos programas, deliberadamente deben involucrar a las personas con discapacidad en todas las etapas del ciclo del proyecto, desde el análisis de necesidades de los interesados hasta las necesidades de evaluación y definición de actividades. El esquema en la siguiente página muestra los diferentes pasos necesarios para el diseño de un proyecto inclusivo.



El primer paso es hacer un compromiso. Las personas con discapacidad son parte de sus grupos meta y usted quiere incluirlas en todas las actividades del proyecto. Esta declaración pondrá todo en movimiento. Puede también asignar un presupuesto para la inclusión e incluir una base de datos sobre las personas con discapacidad en todo el ciclo de la planificación, monitoreo y evaluación del proyecto.

Un paso crucial es la capacitación del equipo del proyecto. Ellos tienen que ser conscientes de los derechos, necesidades y capacidades de las personas con discapacidad. Sólo entonces serán capaces de empezar a identificar a tales personas con el fin de involucrarlas en nuevos proyectos o en los existentes. Una vez identificadas, las personas con discapacidad deben ser empoderadas para participar en el ciclo completo del proyecto: planificación, ejecución y evaluación. Para asegurar el éxito de la participación, deben también tener acceso a atención médica o a servicios de rehabilitación. Aunque no todas precisen de este tipo de prestación, o de dispositivos como son las sillas

de ruedas, esta etapa de identificación de las necesidades específicas es crucial para la calidad de los procesos de inclusión. Las organizaciones integrales deben derivar a las personas con discapacidad a otros proveedores de servicios para satisfacer estas necesidades específicas de rehabilitación.

Probablemente el paso más importante en el proceso de inclusión es la eliminación de las barreras actitudinales, medioambientales e institucionales que dificultan la inclusión. Luego viene la construcción de redes con los proveedores de servicios específicos de rehabilitación, las organizaciones de personas con discapacidad y los gobiernos. Ellos pueden apoyar su organización de muchas maneras diferentes.

En las siguientes páginas cada uno de estos pasos será descrito con más detalle e ilustrado con ejemplos, dilemas y soluciones encontradas en la vida real.

←←
Eliminar barreras

←←
Involucrar a las personas con discapacidad en todas las etapas

←←
Capacite a los miembros de su equipo sobre los derechos, las necesidades y las aptitudes de las personas con discapacidad.

Capacitación del personal del equipo del proyecto

→
La sensibilización del equipo es esencial

A menudo las personas con discapacidad no están incluidas en los proyectos porque los miembros del equipo del proyecto no son conscientes de las necesidades y derechos de estas personas. No es un signo de mala voluntad, es solo una cuestión de omitir a un grupo que no es muy visible en la sociedad. Una vez que han tomado consciencia de las necesidades y de los potenciales de las personas con discapacidad, les resulta fácil abrir el proyecto y eliminar las barreras.

→
Discutir los estigmas relacionados con las personas con discapacidad

Un equipo de campo motivado es la clave prioritaria cuando se trabaja en inclusión. Los integrantes son las personas adecuadas para discutir el tema con las comunidades e identificar a los nuevos beneficiarios del proyecto. Por eso, la sensibilización del equipo sobre los derechos y capacidades de las personas con discapacidad es uno de los primeros pasos a dar.

→→
Desafiar los estereotipos

Durante el Programa de Aprendizaje Temático, los directores enfrentaron el gran tema de cómo organizar un buen programa de capacitación. ¿Qué tipo de conocimientos, actitudes y habilidades necesita el equipo del proyecto? ¿Requieren conocimientos médicos para identificar a las personas con discapacidad? ¿O precisan de capacitación intensiva en rehabilitación? Se nos ocurrieron las siguientes respuestas.

Cambio de Actitud

El primer paso es desafiar los estereotipos que existen acerca de las personas con discapacidad. Todos tenemos ciertas imágenes e ideas en

Elementos de la capacitación del equipo

- Debata sobre las creencias, prejuicios y cultura local acerca de las personas con discapacidad
- Introduzca los términos apropiados para hablar de las personas con discapacidad
- Explique el derecho que tienen las personas con discapacidad a participar en todas las esferas de la vida
- Identifique en el proyecto las barreras contrarias a la participación de las personas con discapacidad

nuestras mentes, acerca de que las personas con discapacidad necesitan ayuda, que ellas no pueden aprender, ellas necesitan servicios especiales, etc. Pero, ¿Son correctas estas ideas? ¿Alguna vez las verificamos?

En la capacitación nosotros siempre explicamos los diferentes enfoques de la discapacidad y decimos que deseamos trabajar con el enfoque basado en los derechos y no con un abordaje caritativo o médico (ver Capítulo Uno). Al finalizar la sesión el equipo debe ser capaz de considerar a las personas con discapacidad como miembros plenos de la sociedad, quienes tienen necesidades y derechos comunes. El estigma relacionado con la discapacidad puede ser muy fuerte en algunas culturas y comunidades, de manera que ellas tienen que ser discutidas y analizadas durante la capacitación del equipo.



“Viajando Juntos” es una capacitación que consiste en un curso de un día que guía a los trabajadores de la cooperación internacional del desarrollo integral a través de un simple proceso de cambios radicales. La guía de capacitación ofrece un juego de ejercicios probadamente prácticos que pueden ser utilizados para la capacitación del equipo.

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



Un ciego reparador de bicicletas en Bangladesh

“Cuando organizamos un programa de capacitación”, recuerda un líder religioso en Etiopía, “solicitamos a un miembro de la iglesia, un famoso cantante ciego, de dar una conferencia sobre discapacidad y teología. El elaboró un discurso muy impresionante explicando que varios personajes bíblicos tenían discapacidades: Moisés era tartamudo, Pablo estuvo ciego por varios días. El impacto de ese discurso fue enorme. Tocó realmente el corazón de las personas. Durante la oración final, pidieron perdón por la discriminación que habían practicado hacia las personas con discapacidad en el pasado. Creemos firmemente que éstos líderes religiosos harán todo lo posible para incluir a las personas con discapacidad desde ahora”.

Conocimientos y habilidades

No son necesarios muchos conocimientos para empezar a incluir a las personas con discapacidad en los programas oficiales. El rol del equipo del proyecto es encontrar a las personas con discapacidad en el área del proyecto y asegurarse que ellas sean incluidas. Para hacer esto, deben comprender qué es la discapacidad y cuáles son los diferentes tipos de discapacidad

existentes. También tienen que comprender cómo eliminar barreras contra las personas con discapacidad y qué clase de adecuaciones se deben hacer para incluirlas. Por ejemplo, ¿Qué necesita un niño sordo para participar en la escuela? ¿O qué debe hacer el centro local de salud para ser accesible a las personas que utilizan una silla de ruedas?

El equipo del proyecto no es responsable del diagnóstico, la rehabilitación médica ni de la medida y distribución de ayudas médicas, de

← *Involucra a las personas con discapacidad en el equipo de capacitación*

→ *El equipo necesita aprender cómo eliminar barreras*

→ *Deben tener profundo conocimiento de los servicios que están disponibles*

manera que no necesitan extensos conocimientos médicos. Para esta clase de servicios deben derivar a las personas en cuestión a los servicios especializados de los proveedores. Sin embargo, conocimientos de las leyes locales sobre discapacidad, horarios, programas y servicios serán muy útiles. Esto ayudará al equipo del proyecto a derivar a las personas con discapacidad a las instituciones apropiadas para que sus necesidades específicas sean satisfechas.

¿Qué aprendimos acerca de la capacitación del equipo de campo?

Durante el Programa de Aprendizaje Temático muchas organizaciones en India y Etiopía organizaron sesiones de capacitación para sus equipos de campo. ¿Qué pudimos aprender de estas experiencias?

→ *Organice una visita a un proyecto inclusivo exitoso.*

→ *Deje que las personas con discapacidad expliquen sus propias necesidades, deseos y habilidades.*

¡Ver para creer! Cuando se toca por primera vez el tema de la inclusión de las personas con discapacidad, es probable que el equipo del proyecto tenga serias dudas acerca de las capacidades de tales personas. ¿Son ellas realmente capaces de participar en un programa integral? ¿Cómo puede un hombre ciego participar exitosamente en una granja? ¿Cómo puede una mujer paralítica gestionar su propia tienda? ¿Cómo puede un niño sordo aprender a leer y escribir? Hay una gran probabilidad de que no conozcan a nadie con discapacidad que sea capaz de generar sus propios ingresos. Por lo tanto, es realmente importante mostrarles cómo las personas con discapacidad pueden ser incluidas en un proyecto integral. Usted puede organizar una visita a un exitoso proyecto inclusivo en su área de trabajo. O invitar a una persona con discapacidad que esté generando sus propios ingresos y participando plenamente en la vida de la comunidad. El relato de historias personales de la vida real es la mejor manera de llevar el mensaje. Si no puede organizar un testimonio, puede también utilizar historias de casos, películas, videos y fotografías. La web tiene a disposición estos recursos en abundancia.



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

Involucre como capacitadores a las personas con discapacidad

Los mejores defensores de los derechos de las personas con discapacidad son las propias personas con discapacidad. Invite a una organización de personas con discapacidad para proporcionar capacitación sobre los derechos de las personas con discapacidad y la inclusión, o contrate a un capacitador con discapacidad. En muchos países hay centros para la discapacidad y el desarrollo. Ellos tienen capacitadores cualificados y son capaces de diseñar cursos de capacitación a medida de las necesidades de su organización. Su participación también hará que sea consciente de lo que es necesario para hacer el cambio.

“Cuando Shitaye, del Centro etíope por la Discapacidad en el Desarrollo, vino a nosotros para hacer la autoevaluación, la inaccesibilidad de nuestra oficina quedó muy clara”, confiesa el gerente del Programa WASH en Etiopía. “Ella no pudo ingresar con su silla de ruedas, así que tuvimos la reunión en nuestro estacionamiento. Esto realmente me sorprendió. Me sentí muy impresionado. Sentí mucho lo sucedido. Esta fue una gran motivación para mí para cambiar realmente algo”.

Eliminar la incomodidad

La gente a veces se pone muy nerviosa cuando ve aproximarse a una persona con discapacidad. “¡Ayuda, este tipo es ciego! ¿Qué hacer? Ni siquiera sé cómo estrecharle la mano. ¿Va a enojarse si le digo: 'qué bueno verte'?”. La mejor manera de superar estos miedos es mediante la interacción directa con las personas con discapacidad. Deje que la gente comparta sus

temores y dudas en un ambiente distendido libre de amenazas y que juntos puedan reír cómodamente. Durante la actividad de formación, puede pedir a los participantes que escriban en un pedazo de papel una pregunta sobre discapacidad. Debe ser algo que siempre quisieron saber pero nunca se atrevieron a preguntar a una persona con discapacidad. Ponga las preguntas en una caja. Escoja algunas de las preguntas y deje que sean respondidas por uno de los capacitadores con discapacidad.

Durante una de nuestras sesiones de entrenamiento surgieron los siguientes temas:

¿Cómo se enamora una persona ciega?

Yetnebersh: “Muchas personas videntes creen que el amor depende de ser capaz de ver, pero el amor no trata del color o la imagen visual. El amor es familiarizarse con alguien. Usted se apega a una cualidad especial de él o ella. Una persona ciega puede tener su propia experiencia de la belleza; eso no depende de la visión. Olemos, probamos, tocamos y escuchamos cosas y también desarrollamos nuestra propia manera de hacer frente a las cosas que no vemos. También un amigo cercano puede ayudar a una persona ciega a saber cómo luce su enamorada”.

¿Cuándo se dio cuenta realmente que tenía una discapacidad?

Yetnebersh: “Me di cuenta de que tenía una discapacidad cuando a otros se les pedía recoger las cosechas en el campo y yo me quedaba en casa porque era ciega”.

Pande: “Tengo una discapacidad visual parcial desde que tenía cuatro años. Sin embargo, hasta que llegué a la edad de 14 años no me había dado cuenta de que tenía una discapacidad porque era parte de un entorno inclusivo en la escuela, en la casa, en el ambiente exterior, con amigos, etc. Más tarde, cuando estudiaba en el noveno grado, empecé a enfrentar muchas barreras y dificultades tales como leer, escribir, viajar, hacer amigos, salir y así sucesivamente, ya que mi visión se deterioró con el tiempo. Fue entonces cuando me di cuenta que tenía una discapacidad. Posteriormente me di cuenta de que nadie es totalmente hábil porque todo el mundo tiene algún tipo de discapacidad. Con este pensamiento en mente salí adelante, con el sentimiento de que yo no era diferente y era capaz de hacer lo que todo el mundo hace... Esto me ayudó a lidiar con mi discapacidad”.

←
La interrelación directa con las personas con discapacidad quita el miedo y la incomodidad

←
Nadie es completamente capaz, todos tenemos alguna clase de discapacidad

Consejos para interactuar con personas con discapacidad

- Hable directamente con la persona con discapacidad y no con su intérprete o asistente.
- Hable de la misma manera como le habla a cualquier persona; háblele con claridad y no grite o balbucee.
- Nunca tratar a una persona adulta o anciana como si fuera un niño.
- Asegúrese estar al mismo nivel de los ojos cuando se comunique con una persona con discapacidad. Esta es la mejor manera de mostrar que su atención se dirige a él o ella y que está prestando atención a lo que él o ella está diciendo.
- Ofrezca ayuda si usted siente que ésta puede ser necesaria, pero nunca ayude a alguien sin preguntar si él o ella quiere esa asistencia. Si ayuda a alguien, pregúntele cómo quiere ser ayudado.
- No mire si alguien o algo sobre la persona le parece inusual, pero no rehúya a las personas que tienen una apariencia inusual.
- Hable acerca de la gente mencionando su nombre y no se refiera a ellos mencionando su deficiencia.
- Trate a las personas con discapacidad como trataría a cualquier otra persona y cómo le gustaría a usted ser tratado por otros.

Identificación de las personas con discapacidad

→ *Algunas discapacidades no son visibles*

Con frecuencia se oye decir que es difícil encontrar a personas con discapacidad. Algunas de ellas, especialmente los niños que tienen discapacidades severas, están ocultos o no salen de sus casas muy a menudo. Por otra parte, una serie de discapacidades no son visibles: por ejemplo, las personas con trastornos de la comunicación y las personas con baja visión. ¿Cómo podemos identificar a las personas con discapacidad?

→ *Reúna datos estadísticos*

El primer paso es el reconocimiento de que las personas con discapacidad viven en todas las sociedades. Ellos están ahí; sólo tiene que encontrarlas. Uno de sus próximos pasos podría ser recopilar datos sobre discapacidad en el área del proyecto. Puede haber estadísticas del gobierno disponibles. De lo contrario, las organizaciones de personas con discapacidad o las organizaciones locales especializadas en discapacidad serán capaces de decirle más sobre la prevalencia de la discapacidad en su área. Lo más importante es que usted tenga una idea de la magnitud de la discapacidad.

→ *Incluya la discapacidad en su estudio de base*

→ *Deje a las personas con discapacidad identificar a otras personas con discapacidad*

Si está elaborando un nuevo programa, la discapacidad debe ser incluida en el estudio de línea de base. Le aconsejamos encarecidamente no confiar solamente en los números y/o porcentajes. Con demasiada facilidad, esto puede hacer pensar que el “problema” es

demasiado pequeño o demasiado grande para lidiar con él. La pregunta, sin embargo, no puede simplemente ser reducida a números o porcentajes. La pregunta es: ¿Cuál es la mejor manera de incluir a las personas con discapacidad en el programa de nuestra organización?

Otro paso importante es preguntarnos, ¿Cuántos adultos y/o niños con discapacidad y cuántos cuidadores/familiares ya son miembros y se benefician con nuestros programas? Si estos datos no han sido recolectados en su proyecto, este es un buen momento para empezar a hacerlo.

Los trabajadores de campo a menudo son capaces de producir una lista de las personas con discapacidad que ya están inscritas en los programas, pero se requiere más esfuerzo para averiguar si los beneficiarios del proyecto tienen miembros de la familia con discapacidad en el hogar. Se puede hacer esta pregunta durante una de las reuniones del proyecto. Es aconsejable registrar la edad, el género y el tipo de discapacidad. Cuando se sabe cuántas son las personas con discapacidad ya incluidas en los programas existentes, usted necesita hacer esfuerzos para encontrar e incluir a más personas con discapacidad.



Se sorprenderá de lo fácil que es encontrar personas con discapacidad cuando usted comienza el programa invitándolas a unirse. A menudo, ellas mismas pueden identificar mejor a otras personas con discapacidad porque ya las conocen. En el transcurso de los años, más y más personas aparecerán cuando vean que otras personas con discapacidad están participando. El poder de los roles ejemplarizadores es de vital importancia para lograr más desarrollo inclusivo.

Cómo encontrar a las personas con discapacidad en el área del proyecto

- Incluir datos sobre discapacidad en los estudios de línea de base para nuevos proyectos.
- Identificar a las personas con discapacidad que ya están inscritas en sus programas.
- Establezca vínculos con organizaciones locales especializadas en discapacidad y organizaciones de personas con discapacidad y pídale los nombres y direcciones de éstas personas.
- Utilice los datos existentes del gobierno o de las ONG de discapacidad que trabajan en su área.
- Hable con los líderes comunitarios y religiosos. Explíqueles que desea incluir a las personas con discapacidad en sus programas. Lo más probable es que estarán dispuestos a señalar los hogares de las personas con discapacidad.
- Organice una reunión con las personas con discapacidad y pídale consejo sobre cómo encontrar a otras personas con discapacidad.
- Organice una sesión de sensibilización sobre la discapacidad en la comunidad y pida ayuda a los participantes para encontrar personas con discapacidad que puedan ser incluidas en su programa.
- En el caso de los niños con discapacidad, puede pedir a los niños del programa que apoya o ejecuta (por ejemplo, escuelas o clubes) que ellos identifiquen a los niños que no participan.

Participación de las personas con discapacidad en todo el ciclo del proyecto

→ *No están acostumbrados a ser escuchados.*

→ *A menudo carecen de educación.*

Es de conocimiento generalizado que los programas de desarrollo comunitario sin la participación del grupo destinatario son una receta para el fracaso. Desarrollar un programa inclusivo sin la participación de las personas con discapacidad seguramente también fracasará. En general, las personas con discapacidad pertenecen a los grupos más marginados de la sociedad y no están acostumbradas a ser oídas ni escuchadas. Este es un reto adicional, como las personas con discapacidad a menudo carecen de educación, nunca se han involucrado en asociaciones ni en reuniones públicas, en consecuencia, a menudo carecen de autoestima. Algunas personas con discapacidad son, sin embargo, vocingleras y francas. Es tentador pedir su opinión, pero hay que tener cuidado: pueden ser de las que han sido capaces de ir a la escuela. Pueden ser de las que adquirieron una discapacidad a una edad tardía. Pedir su opinión puede dar una imagen sesgada de la realidad.



Dave Lupton en www.crippencartoons.co.uk



También debe asegurarse de que las personas con discapacidad participen en todo el proceso de planificación y desarrollo. Existe amplia evidencia de que grupos focales de discusión, con representatividad de las personas con discapacidad, son una forma eficaz de obtener las opiniones de estas personas. Si decide utilizar esta estrategia, debe hacer que en los grupos focales participen personas de los diferentes

tipos de discapacidad por igual, y puede que tenga que organizar grupos focales de discusión para varios grupos de interés, tales como son las mujeres, los hombres y niños.

Una reunión que incluya a personas con discapacidad o un grupo focal con las personas con discapacidad necesita una facilitación cuidadosa. Invíteles personalmente, mediante los

←←
Los grupos focales pueden ser muy útiles

←←
Se necesita una facilitación cuidadosa

¿Como incluir a personas con discapacidad en el proceso de planificación?

- En el análisis situacional de las comunidades, siempre debe prestar atención a las personas con discapacidad.
- Incluya siempre representantes de las personas con discapacidad en el comité de planificación
- Organice grupos focales de discusión especiales con las personas con discapacidad.
- Asegúrese de que varios grupos de personas con discapacidad sean consultados

←
A menudo ellos mismos conocen las soluciones.

líderes comunitarios, líderes religiosos, miembros de la comunidad o de la familia, por medio de las organizaciones locales de personas con discapacidad, o mediante las organizaciones que tienen programas especializados en discapacidad. Esta podría ser la primera vez que las personas con discapacidad se reconocen como beneficiarios potenciales de los programas oficiales de desarrollo, o ser la primera vez que se les pide expresar sus opiniones, inquietudes y necesidades. Pueden producir una lista de deseos personales (por ejemplo, alimentación, vivienda, dinero, ropa) y en un principio pueden no ser capaces de percibir la importancia de representar a sus pares. Han crecido a menudo acostumbradas a la caridad. Es su tarea interpretar las listas personales de deseos, de tal manera que sea capaz de sintetizar los elementos comunes de necesidades sentidas, que pueden ser canalizadas por o a través de su programa.

→ *El objetivo para ellos debe ser sentarse en el asiento del conductor y convertirse en modelos ejemplares para otros.*

→ *La planificación participativa les da el derecho a negociar durante el proceso de planificación y posteriormente.*

Las personas con discapacidad pueden identificar perfectamente las barreras que enfrentan en la sociedad y las razones por las cuales están excluidas. Las mujeres con discapacidad puedan informarle acerca de la doble discriminación que enfrentan en la familia y en la sociedad. Muy a menudo, las personas que informan acerca de las barreras que enfrentan, también son capaces de darle las soluciones que son necesarias para eliminar esas barreras.

Hay diferentes niveles de participación en los proyectos. Esta comienza con el intercambio de información. Es una forma limitada de participación, donde las personas con discapacidad son simplemente informadas de las decisiones, pero que al menos reconoce su existencia en la sociedad. Cuando pedimos insumos de información a las personas con discapacidad durante la planificación y desarrollo de nuestros programas y les retroalimentamos la información necesaria, las escuchamos. Este tipo de consulta no asegura que sus opiniones sean tomadas en cuenta. La participación significativa da a las personas con discapacidad el derecho a negociar durante el proceso de planificación, así como durante la implementación del proyecto y en el seguimiento de las actividades. Esta

participación tiene lugar en la interfase de la planificación y la toma de decisiones conjuntas. Siempre que sea posible, debemos desarrollar estrategias y actividades para incluir intencionalmente a las personas con discapacidad en todo el proceso de planificación, seguimiento y evaluación del programa e implementación de las actividades. Por último, y lo ideal, debemos tratar de llegar a una situación en que las personas con discapacidad estén habilitadas para sentarse en el asiento del conductor también. Si eso ocurre, se convertirán en modelos ejemplares para los demás y funcionarán como agentes de cambio. El empoderamiento real de las personas con discapacidad será el resultado final.

Niveles de participación



Buenas prácticas

Yasmin & Rahila

Yasmin es una mujer joven que vive en el Distrito Gaibandha en Bangladesh. Ella fué muy feliz cuando encontró a un marido, porque no es fácil conseguir casarse para una mujer con discapacidad visual. Pero el amor no duró mucho. Después de un mes el marido la dejó. Esto fue desastroso porque cuando su hombre se había ido Yasmin se dio cuenta de que estaba embarazada. Durante su embarazo todavía pudo trabajar como empleada de hogar, pero cuando nació su hijo Rubel, ya no podía salir a trabajar. Por suerte, fue invitada a unirse a un programa de seguridad alimentaria dirigido por ICCO de los Países Bajos, que centra su trabajo en mujeres que son cabeza de familia y presta especial atención a la inclusión de mujeres con discapacidad. En el grupo de mujeres Yasmin está aprendiendo cómo cultivar su propia huerta. También recibió siete pollos y puede ser que consiga una cabra más adelante.

Rahila está participando en uno de los grupos de ICCO – Países Bajos, junto a otras mujeres.

Tiene una deficiencia auditiva. Con expresiones faciales y gestos, nos explicó que también recibió pollos. Está haciendo un buen trabajo. Vive de la venta de huevos. Yasmin y Rahila son sólo dos de las 40 mil mujeres que se benefician de estos programas.

Un hombre ciego organiza una granja en Etiopía

Facilitadores de MKC-RDA Grupos de Autoayuda, recibieron capacitación integral sobre discapacidad y comenzaron a introducir el tema en sus grupos. Se incrementó la toma de conciencia sobre las causas médicas de la discapacidad – ocasionando contradicciones con las creencias religiosas y las actitudes que había



formado el comportamiento hacia las personas con discapacidad. El objetivo de estos debates era reducir la vergüenza de las personas con discapacidad y sacarlos de sus escondites hacia la comunidad.

Adicionalmente, las personas con discapacidad fueron motivadas para unirse al Grupo de Autoayuda, y su número creció en el grupo. Creció la conciencia acerca de las causas reales de la discapacidad diferentes a maldiciones y espíritus demoníacos.

Algunos miembros con discapacidad tuvieron éxito en los negocios. Un hombre ciego, por ejemplo, organizó una granja y actualmente está vendiendo exitosamente una considerable cantidad de cosecha, que dice son de muy buena calidad. Los exitosos miembros del Grupo de Autoayuda son utilizados actualmente como modelos para inspirar y motivar a otros para unirse a estos grupos.

Cartjik consigue capacitación laboral

Cartjik es un joven de 18 años. Se unió, hace dos años y medio, al centro de ayuda WORD Trust que funciona en horario después de la escuela. Aunque tiene una discapacidad intelectual, aprendió en el centro a manejar sus propios



asuntos. Se acicala independientemente y puede realizar tareas sin apoyo. Es independiente para realizar las actividades de la vida diaria: especialmente para reunirse con nosotros se colocó algunos brazaletes y anillos.

Ahora está siguiendo un programa de capacitación laboral en tiempo real para ser pintor. Con el dinero que gana, le gustaría comprar un vehículo y construir una casa para su familia. Dice su madre “El es importante para nosotros, intentamos proveerle de todo lo que pide”. Para completar su sueño ella ha comprado alguna tierra para su familia y está preparando a su otro hijo para cuidar a Cartjik en el futuro. Debido a la intervención de WORD Trust, ahora él es capaz de ahorrar algún dinero y su familia ha ingresado en un plan de seguro social.

Aumentar la concienciación de los niños

La Iglesia Etíope Heywet Kale (EKHC) ha introducido clubes de discapacidad en sus escuelas. Los niños, tanto con y sin discapacidad, forman clubes y comienzan a incrementar la conciencia en sus familias. Piden a los padres llevar a sus hijos con discapacidad a las escuelas. Los maestros también tratan de abordar la cuestión en la comunidad y en el día de los padres organizan reuniones públicas, debaten sobre la discapacidad e intercambian puntos de vista e ideas.

Los Niños pueden aprender acerca de la discapacidad

La ONG “Wabe Apoyo y Capacitación a Niños (WCAT)” capacitó a niños en escuelas de Etiopía, enseñándoles la utilización correcta de términos para dirigirse a sus compañeros de clase con discapacidad. Los niños enseñan unos a otros después de la formación y se corrigen entre sí. Si alguien dice, “Oh, la persona ciega está llegando”, otro dirá: “No, no se debe decir “ciego”, tú deberías llamarla por su nombre”.

Haciendo que las personas con discapacidad se sientan bienvenidas

La Red de Hospitales Emmanuel en India, quiso mostrar a las personas con discapacidad que eran bienvenidas en sus hospitales y programas. Así que en el Día Mundial de las Personas con Discapacidad, 1 de Diciembre, pidió a los Voluntarios de Salud del pueblo llevar flores a las personas con discapacidad. Quienes asistieron a la reunión dijeron que nunca antes habían recibido una bienvenida.

Las Mujeres generan sus propios ingresos

En un programa de seguridad alimentaria con enfoque de derechos en las zonas rurales de Bangladesh, las mujeres con discapacidad están inscritas en estos grupos desde el inicio del proyecto. Todos los grupos reciben formación sobre discapacidad: ¿qué es la discapacidad, cómo reconocerla, qué se puede hacer para prevenir la discapacidad entre sus hijos, dónde ir para recibir tratamiento, cuáles son las disposiciones del gobierno para las personas con discapacidad? Y por último pero no menos importante, ellas aprenden cómo tratar con respeto a los miembros de los grupos con discapacidad.

Es una gran experiencia para las mujeres con discapacidad en los grupos. Para algunas, es la primera vez que se dirigen a ellas por sus nombres en lugar de ser llamadas “esa mujer sorda” o “la lisiada”.

Las mujeres con discapacidad participan en las actividades generadoras de ingresos y son capaces de generar sus propios ingresos como todas las demás mujeres de los grupos.

La concienciación conduce a solicitudes de ayuda

El Programa de Agua y Saneamiento de la ONG llamada EKHC en Etiopía comenzó a incluir a personas con discapacidad. Ellos crearon conciencia en la comunidad sobre la discapacidad y las personas con discapacidad fueron finalmente elegidas para ser miembros de los comités de agua potable del pueblo. Un hombre con discapacidad fue nombrado supervisor de una de las fuentes de agua. Pero el efecto del incremento de la concienciación fue también que las personas con discapacidad empezaran a solicitar sillas de ruedas y tratamiento médico. Como el programa de agua y saneamiento no estaban en condiciones de hacer frente a estas peticiones se vincularon con proveedores de servicios especializados de rehabilitación para derivar a las personas con discapacidad con el objetivo de que dispositivos auxiliares y tratamientos médicos les fueran provistos.

Un hombre ciego encuentra la solución por sí mismo

El Programa de Agua y Saneamiento de EKHC apoyó la construcción de un baño público en una aldea rural. La organización consultó a las personas con discapacidad. Un hombre ciego necesitaba que alguien lo llevara al baño construido. Se colocó una cuerda en el camino hacia el baño para que él fuera capaz de ir al baño solo. La idea de la cuerda vino del propio hombre ciego. Cuando un experto en discapacidad escuchó acerca de esta solución, sugirió que el hombre podría beneficiarse con la orientación y formación acerca de las maneras de movilizarse con un bastón especial. Entonces aprendió a caminar con bastón y así pudo dirigirse al baño sin utilizar la cuerda.



Educación hace la diferencia

Yamile Masá Pérez, 11 años tiene una deficiencia auditiva. En La Fundación de Ayuda Social de San Ignacio de Velasco (FASSIV) tiene la oportunidad de estudiar y jugar con otros niños. Su sueño es tener su propia casa.

Inclusión de datos sobre discapacidad en todos los informes de planificación, seguimiento y evaluación

Si usted tiene el objetivo de incluir a las personas con discapacidad en su programa, debe comenzar incluyendo información sobre discapacidad en toda la planificación, el seguimiento y en los informes de evaluación. En esta sección se explica cómo hacer esto. Se inicia con la inclusión de los datos sobre discapacidad en la línea base de la propuesta. Para una encuesta de línea de base, un breve conjunto de seis preguntas ha sido desarrollado, probado y validado por el Grupo de Washington. Si usted realiza un estudio de línea de base, como parte del análisis situacional, por ejemplo, debe incorporar la información acerca de la discapacidad e incluir preguntas sobre edad, género y tipo de discapacidad.

Definiendo objetivos, indicadores y metas

Necesitamos desarrollar indicadores que nos ayudarán a determinar en qué medida estamos logrando nuestros objetivos, y nuestro objetivo último es la inclusión de todos. Si no incluimos algunos indicadores y metas específicas de discapacidad y metas específicas para la discapacidad en nuestro ya existente sistema de planificación monitoreo y evaluación, seremos capaces de medir si las personas con discapacidad acceden a nuestros servicios o si son parte de nuestros programas. Pero, ¿qué tipo de indicadores son necesarios? Le sugerimos que comience con lo más simple. Primero asegúrese de que se reúnen datos desglosados de discapacidad. Esto significa que si usted dirige un programa de seguridad alimentaria, debe contar cuántos hombres y cuántas mujeres con

←
Reúna datos desglosados

←
Debemos ser capaces de medir si estamos haciendo diferencias favorables en la vida de las personas con discapacidad

→
*Los instrumentos
están disponibles*

discapacidad participan en el programa, así como el número de hogares con un miembro con discapacidad que se están beneficiando del programa. Funciona lo mismo que con género: simplemente debe añadir datos de discapacidad a cada indicador existente.

CBM, una organización internacional de atención a la discapacidad ha desarrollado cinco grupos de indicadores sensibles para el desarrollo de los sectores de salud, educación, VIH/SIDA, desarrollo urbano, agua y saneamiento:
<http://www.inclusivedevelopment.org/cbmtools/part3/index.htm>

Por supuesto, también hay necesidad de indicadores más específicos para medir los resultados y la calidad del proceso de inclusión. Podría utilizar los indicadores desarrollados por CBM como un ejemplo solamente. Las siguientes preguntas generales también pueden ser importantes dependiendo del tipo de actividad / programa que usted ejecuta:

- ¿Cómo actúan y participan las personas con discapacidad en comparación con los participantes sin discapacidad?
- ¿Por qué existen diferencias?
- ¿El presupuesto asignado está siendo utilizado para la inclusión de las personas con discapacidad? Monitoree que sea así y averigüe con qué propósito está siendo utilizado.
- ¿Cómo funciona la asociación / colaboración con las organizaciones de personas con discapacidad, el gobierno y las organizaciones especializadas en rehabilitación?

Preguntas del censo sobre discapacidad aprobadas por el Grupo de Washington

Frase introductoria: Estas preguntas se refieren a las dificultades que usted pueda tener para realizar una actividad a causa de algún PROBLEMA DE SALUD

1. ¿Tiene alguna dificultad para ver, aún usando lentes?

- No – ninguna dificultad
- Si – alguna dificultad
- Si – mucha dificultad
- No puedo ver nada

2. ¿Tiene alguna dificultad para oír aún utilizando audífonos?

- No – ninguna dificultad
- Si – alguna dificultad
- Si – mucha dificultad
- No puedo oír nada

3. ¿Tiene alguna dificultad para caminar o subir escaleras?

- No – ninguna dificultad
- Si – alguna dificultad
- Si – mucha dificultad
- No puedo hacer ninguna de las dos cosas

4. ¿Tiene dificultad para recordar o concentrarse?

- No – ninguna dificultad
- Si – alguna dificultad
- Si – mucha dificultad
- No puedo recordar ni concentrarme

5. ¿Tiene alguna dificultad para lavarse o vestirse? (actividades de la vida diaria)

- No – ninguna dificultad
- Si – alguna dificultad
- Si – mucha dificultad
- No puedo hacerlo de ninguna manera

6. ¿Utilizando su idioma habitual, tiene dificultad para comunicarse, por ejemplo, para entender o hacerse entender?

- No – ninguna dificultad
- Si – alguna dificultad
- Si – mucha dificultad
- No puedo entender ni ser entendido

Indicadores sectoriales inclusivos de la discapacidad

Educación inclusiva

- Los niños discapacitados están matriculados en escuelas regulares.
- Las aulas y los baños son accesibles.
- Los maestros están capacitados en prácticas inclusivas (por ejemplo, la capacitación en Braille, lenguaje de señas, concienciados sobre discapacidad, y así sucesivamente).
- El nivel de alfabetización de los niños con discapacidades.

Intervenciones inclusivas acerca de VIH y SIDA

- Las personas con discapacidad asisten y participan en las reuniones de sensibilización sobre el VIH / SIDA y pueden acceder a la misma información que las personas sin discapacidad.
- Las personas con discapacidad acceden a los mismos servicios y programas de VIH/SIDA que las personas sin discapacidad (consejería, pruebas de laboratorio, ART)

Alimentos y agua seguros

- Las personas con discapacidad tienen acceso a alimentos suficientes y agua potable en el hogar y creciente acceso a alimentos nutritivos durante todo el año
- Todas las nuevas instalaciones (baños, pozos, etc.) que se construyen son accesibles a las personas con discapacidad
- Las iniciativas de sobrevivencia y productividad incluyen a las personas con discapacidad.

Protección de la niñez

- El combate contra la violencia y contrarrestar el abuso del poder está basado en los derechos, las necesidades y problemas de los niños con discapacidad.
- Las campañas comunitarias contra la violencia y el abuso a los niños incluye información sobre los derechos, las necesidades y los problemas de los niños con discapacidad.

Centros de formación profesional

- Los edificios son accesibles para personas con problemas de movilidad.
- Al mínimo 5% de los participantes tienen una discapacidad.
- Los formatos de comunicación son accesibles y están disponibles para las personas con discapacidad visual o auditiva (como Braille y cintas de audio).



Los niños con discapacidad deben ser educados en escuelas regulares.

Presupuesto para la inclusión

La inclusión de personas con discapacidad en su programa integral cuesta dinero. No se tienen datos precisos sobre el costo de la implementación del enfoque inclusivo en programa porque no hay cifras confiables disponibles. Organismos involucrados en el tema como Movilización Internacional, aconseja una asignación presupuestaria del 2 al 7 % para incluir a las personas con discapacidad, con el fin de cubrir los siguientes gastos:

- Incrementar la concienciación sobre discapacidad en el equipo y las comunidades.
- Hacer accesibles los edificios
- Proporcionar intérpretes de lenguaje de señas
- Proporcionar información en diferentes formatos de comunicación (Braille, audio)
- El transporte para personas con discapacidad
- Los dispositivos auxiliares de ayuda técnicas directas (normalmente estos deberían ser proporcionados por los servicios del gobierno o los servicios especializados en discapacidad;

←
Se recomienda una asignación presupuestaria del 2 al 7 % para incluir a las personas con discapacidad



Ejemplos de preguntas de evaluación

- ¿Las personas con discapacidad pueden acceder a toda la gama de servicios provistos permanentemente?
- ¿Cuáles son los logros de las personas con discapacidad en el proyecto?
- ¿Alcanzan los mismos resultados? Si no, ¿cuáles son las razones?
- ¿Cuáles fueron las dificultades que las personas con discapacidad tuvieron para acceder a los servicios del programa?
- La comprensión de la discapacidad: ¿Cómo ha influido la forma en que su personal está trabajando con las personas con discapacidad? (Y cómo está influyendo en la comunidad? ¿Cuáles fueron las actividades que más contribuyeron a este cambio?
- ¿El proyecto ha modificado las relaciones de poder en favor de más involucramiento y participación de las personas con discapacidad en sus actividades?
- ¿La capacidad de las organizaciones de personas con discapacidad ha sido mejorada?
- ¿Cuáles son las recomendaciones para mejorar la inclusión?
- ¿Las personas con discapacidad tienen la opción y oportunidad de participar activamente en los procesos de toma de decisiones?
- ¿Qué tipos de discapacidades están representados?
- ¿Qué tipo de relación ha sido establecida con los programas y servicios de las instituciones especializadas en rehabilitación?
- ¿Cómo y por quién son establecidas las prioridades del proyecto?



si no se dispone de ellos, podrían ser pagados por el presupuesto del proyecto.

Más información acerca del presupuesto necesario para la inclusión se puede encontrar en la parte 3.

Evaluación

La evaluación de su proyecto ofrece una oportunidad para medir los logros y el impacto de la inclusión de las personas con discapacidad. Pero también usted puede apreciar el proceso de cambio al interior de su proyecto; específicamente la eliminación de barreras y el cambio de actitud en el personal del equipo y en la comunidad. Asegúrese de que la voz de las personas con discapacidad y/o sus familiares sean oídas durante la evaluación.

Se supone que el monitoreo y la evaluación (M&E) aportan información crítica y capacitan a los formuladores de políticas y gerentes a tomar decisiones informadas, por tanto mejores decisiones. Sistemas de buen monitoreo y evaluación también le ayudarán a promover mayor transparencia y rendición de cuentas al interior de la organización, y también frente al público en general. Así, tales organizaciones, si aportan resultados positivos, serán empoderadas y obtendrán más apoyo político y financiamiento público. La importancia del apoyo público no debe ser subestimada.

La evidencia de que nuestros programas y actividades han conformado una estrategia eficaz para trabajar por una sociedad más inclusiva no sólo es necesaria por razones de rendición de cuentas, sino que representará un catalizador en la promoción de más justicia, más igualdad de oportunidades y de un mundo que sea mejor para todos.



La voz de las personas con discapacidad y/o sus familiares debe ser oída durante la evaluación.

Referencia para necesidades especializadas de atención a la discapacidad

¿Después de que el personal del proyecto haya identificado a las personas con discapacidad, que debe pasar? ¿Es posible incluirlas inmediatamente en el programa existente? ¿O debe haber un paso intermedio?

Hemos aprendido que las personas con discapacidad no están acostumbradas a ser inscritas en los programas integrales desarrollo. Es necesario prestar un poco más de atención a este hecho. En la India, algunas personas con discapacidad y sus familias estaban tan acostumbradas a recibir dinero, comida, ropas caritativamente que, inicialmente, no estaban contentas al haber sido invitadas a inscribirse en un programa para generar sus propios ingresos. Esto era algo completamente nuevo para ellas. A menudo, las personas con discapacidad tienen baja autoestima y necesitan ser convencidas de que pueden aprender y ganar sus propios ingresos. A veces los padres con hijos con discapacidad también tienen que ser convencidos de que es una buena inversión enviar a sus hijos a la escuela. Así que, tras su identificación, algunas visitas domiciliarias suelen ser necesarias antes de que las personas con discapacidad puedan ser inscritas en un programa integral de desarrollo. Solamente entonces, las necesidades y los deseos de la personas con discapacidad y los miembros de sus familias pueden ser determinadas. ¿Qué quieren ellos? ¿Cuáles son sus sueños? ¿Cuáles son sus preocupaciones? Recién entonces puede explicarles cómo pueden beneficiarse de los

proyectos de su organización.

Por último, pero no menos importante, es fundamental que las personas con discapacidad tengan acceso a servicios médicos y atención especializada de rehabilitación. Muy a menudo, la condición de la deficiencia es tratable. Muchas personas mayores son ciegas debido a cataratas y una simple operación quirúrgica puede restaurarles la vista. La historia de Natnael, relatada a continuación, muestra la importancia de que las personas con discapacidad tengan acceso a la atención médica. A menudo estas personas pueden beneficiarse mucho de la fisioterapia o dispositivos auxiliares tales como muletas y sillas de ruedas. Más información sobre la referencia a los proveedores especializados en servicios de rehabilitación puede ser encontrada en el capítulo “Construyendo redes”.



Dave Lupton en www.crippencartoons.co.uk

←

Algunas veces las personas con discapacidad necesitan comprender que pueden aprender a generar sus propios ingresos

←

En algunos casos, la condición de discapacidad puede ser tratada médicamente...

←

... o las personas con discapacidad pueden ser beneficiadas con dispositivos auxiliares, como son las sillas de ruedas



Natnaels audición nunca fue examinada

La historia de Natnael

Natnael es un niño de ocho años que vive en Bahirdar, Etiopía. Su padre murió hace unos años. Su madre padece una enfermedad del corazón y pasa la mayor parte de sus días en la cama. Natnael mismo tiene problemas de audición. Durante casi dos años ha estado asistiendo a la escuela con sus amigos. Con el apoyo de WCAT, que tiene un Programa para la Inclusión de Niños Huérfanos y en Estado de Vulnerabilidad, ha sido posible para Natnael continuar estudiando. Él tiene un buen rendimiento, es un estudiante regular y capta fácilmente los contenidos de las clases. Su maestro tiene en cuenta su dificultad de audición, por eso le ubica en la primera fila de la clase, hablándole en voz alta y animándole a pedir que le repitan cuando no escucha algo correctamente. Cuando una estudiante de investigación, relacionada con un programa médico, visitó a Natnael en la

escuela, se dio cuenta de que el muchacho parecía disfrutar sus lecciones y escribió lo que el maestro estaba diciendo. Lo que preocupó a la estudiante fue el hecho de que nadie sabía la causa real de la dificultad auditiva de Natnael. Se preguntó a sí misma si era un daño temporal o permanente. Descubrió que ningún médico había diagnosticado al niño y pidió a su asistente social que lo llevara al hospital local. De allí fue remitido a un hospital de Addis Abeba porque en Bahirdar no había ningún especialista en oído, nariz y garganta (ENT). Afortunadamente, después de algunas investigaciones, un médico otorrinolaringólogo fue encontrado en una clínica privada. Estaba dispuesto a tratar Natnael sin costo. Dijo que las dificultades de audición desaparecerían después de un sencillo tratamiento de diez días.

Eliminación de barreras

Una vez que el personal del programa ha tomado conciencia de las capacidades, las necesidades y los derechos de las personas con discapacidad, les resultará más fácil identificarlas e inscribirlas en los proyectos existentes. Sin embargo, es importante darse cuenta de que la inclusión es un proceso. Distinguimos tres niveles. Se inicia con presencia: por ejemplo, los niños con discapacidad son detectados y están matriculados en las escuelas. El segundo nivel es la participación: los niños con discapacidad participan realmente en la clase, son aceptados por los otros niños y los maestros están capacitados para enseñarles. En el último nivel se trata de logros: los niños con discapacidad son capaces de obtener un diploma y seguir la educación secundaria.

La primera etapa de la inclusión, la presencia, es relativamente fácil de lograr, pero los pasos hacia la participación y los logros necesitan más inversión y más capacitación. Las barreras en el programa tienen que ser eliminadas. Debemos tener en cuenta aquí que no es la persona con discapacidad quién tiene que adaptarse al proyecto. Debemos adecuar nuestros proyectos de manera que todas las personas puedan acceder a ellos.

En este sentido, la educación en Vietnam nos proporciona un buen ejemplo de estas dificultades. Allí, muchas escuelas aceptan niños con discapacidad en sus aulas, pero a menudo a estos niños no se les permite rendir los exámenes nacionales. Las escuelas integradoras tienen miedo de que éste tenga una influencia negativa en sus resultados. En Vietnam, es muy importante contar con altas calificaciones y estar

en la mejor escuela del distrito o la provincia. Así que los niños con discapacidad pueden participar pero su participación está restringida y, por tanto, no es equitativa.

Si realmente queremos incluir a personas con discapacidad en nuestros programas no debemos contentarnos únicamente de su presencia. A menudo este hecho es un hito, pero tenemos que asegurarnos de que ellos realmente se benefician y participan. Debemos asegurarnos de que realmente logran sus metas y sueños. ¿Son los niños con discapacidad igualmente capaces de cumplir sus sueños, y están los adultos con discapacidad realmente empoderados para utilizar y desarrollar sus capacidades?

Para incluir con éxito en nuestros proyectos a las personas con discapacidad tenemos que eliminar las barreras que les impiden participar de forma igualitaria. En el primer capítulo de esta guía explicamos que hay tres categorías de barreras: actitudinales, medioambientales e institucionales. En el interior de nuestros proyectos podemos superar las barreras actitudinales combatiendo las actitudes negativas y la discriminación. Debemos eliminar las barreras ambientales mediante la creación de acceso para todos y podemos eliminar barreras institucionales cambiando las reglas, cambiando el sistema

← *La inclusión es un proceso*

← *Hay tres niveles, presencia, participación y logros*

← *Tenga cuidado en no separar a las personas con discapacidad de otros participantes en el proyecto*

← *No quede satisfecho con la presencia únicamente*



Aragash con sus amigas en la escuela

Aragash con sus amigas en la escuela

Aragash tiene dieciocho años de edad y está en el cuarto grado. Ha tenido discapacidad física desde el nacimiento. A menudo se siente acosada e ignorada por sus compañeros, especialmente durante el tiempo de recreo. Nadie quiere conversar con ella, así que a menudo se siente sola y esto la pone triste. También siente que otros niños no hacen caso a sus necesidades especiales. "Me gustaría que los otros niños pudieran ver que tengo necesidad de tener una silla porque no puedo soportar estar parada por tanto tiempo", explica. "Los necesito para que sean mis amigos, no para acosarme".

A diferencia de otros padres, la madre de Aragash, Demovi, es muy estricta en relación a la educación de su hija. Se da cuenta que la escuela debe ser difícil para Aragash, pero no le permite abandonar los estudios. La educación es importante y ella asesora a otros padres para que envíen a sus hijos a la escuela. Sin embargo, el ambiente en las aulas de la escuela tiene que cambiar para que la escuela se vuelva más accesible.

Combatir las actitudes negativas y la discriminación

A menudo las personas con discapacidad no participan en programas de desarrollo ni en las reuniones de la comunidad porque se enfrentan la discriminación de otros miembros de la comunidad. Son llamadas por sobrenombres y no son tomadas en cuenta seriamente. En las escuelas la discriminación da lugar a acoso o indiferencia por parte de sus compañeros estudiantes. La única manera de superar esta discriminación es incrementando la concienciación en la comunidad y dentro del proyecto. Hay diferentes maneras de hacer esto, dependiendo de la naturaleza del proyecto.

El acoso en las escuelas es un gran problema para los niños con discapacidad. Si desea incluir a los niños con discapacidad en sus programas escolares, la sensibilización de los escolares y sus padres debe ser realizada.

No sólo es la comunidad que puede discriminar a las personas con discapacidad. Es también importante que todo el personal que trabaja en el programa adopte una actitud positiva y acogedora hacia ellas. Así que todos, maestros, trabajadores de campo, directores, técnicos, médicos -incluso los conductores - deben estar capacitados en el tema.

↑
Todos deben ser capacitados para relacionarse con las personas con discapacidad

Creación de accesibilidad para todos

Accesibilidad física

Si las personas con discapacidad no pueden acceder al edificio, lugar de reunión o al grifo de agua, simplemente no pueden participar en su proyecto. Así que si quiere hacer su proyecto inclusivo, tiene que abordar la cuestión de la accesibilidad física. Esto puede sonar como una práctica costosa, pero no tiene por qué serlo. Muy a menudo existen soluciones baratas. Un salón de clase puede ser accesible construyendo una pequeña rampa de cemento o barro, o simplemente trasladando la clase en la que estudia una persona con discapacidad física al piso bajo. Asegúrese de que las reuniones de la comunidad sean realizadas en un lugar accesible para las personas con discapacidad que utilizan sillas de ruedas. Debe prestarse especial atención a la accesibilidad e higiene de los baños. Esto es particularmente importante para las mujeres y las niñas con discapacidad.



Si se toma en cuenta el acceso de las personas con discapacidad al diseñar una nueva infraestructura, el costo adicional es mínimo.

Existen normas para diseñar edificios, casas y otras estructuras accesibles. Esto se denomina Diseño Universal.

La Guía de Accesibilidad de CBM es una herramienta muy útil para construir estructuras accesibles

Vea:

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

Sin embargo, garantizar la accesibilidad es un proceso continuo. Las personas con discapacidad, los miembros de sus familias y la comunidad pueden y deben desempeñar un papel importante para hacer accesibles los proyectos. Los problemas de accesibilidad también pueden ser superados asegurando que las personas con discapacidad reciban asistencia. Ésta puede ser brindada por un familiar o un vecino que la lleve a las reuniones. O grupos de estudiantes que acompañan a su compañero con discapacidad a la escuela. Asegúrese de que la persona con discapacidad se sienta cómoda.

Acceso a la información

La accesibilidad de la información es muy importante para las personas con discapacidad visual o auditiva. Si se facilita información escrita, hay que ponerla a disposición en

←←

Los recursos están disponibles

←

Las personas con discapacidad a menudo carecen de información



formatos de comunicación (Braille, letra grande o audio) adecuados para las personas ciegas. El audio es generalmente el mejor formato porque muchas personas con deficiencias visuales nunca aprendieron a leer o escribir en Braille. También es útil para las personas ciegas tocar objetos por lo que les permite reunir información táctil. Si desea explicar a una persona ciega cómo usar un condón, será más fácil para ellos entender si pueden tocarlo y practicar con un modelo artificial. De otra manera les saldrá difícil entenderlo.

Utilice a un intérprete de lengua de señas si hay personas con discapacidad auditiva. Esto puede resultar un desafío: puede que no haya disponibles en su país muchos intérpretes de lengua de señas. Puede averiguar si algún familiar de las personas con deficiencia auditiva podría ayudar con la interpretación. En el ámbito escolar es útil si los maestros reciben un curso introductorio básico de lenguaje de señas y Braille. Por lo general, son las escuelas especiales o centros de recursos del gobierno que tienen la responsabilidad de organizar dicha formación y brindar asesoramiento sobre el uso de los materiales educativos adecuados.

Si las personas con discapacidad intelectual participan en su programa, hay que evitar el uso de frases largas y palabras difíciles. Esto les ayudará a seguir y entender mejor lo que se dice. Si es necesario, se puede pedir a un miembro de la familia que los acompañe durante las reuniones. La repetición y la práctica son importantes para que ellos aprendan cosas nuevas.

↑
Los maestros deben tener una capacitación básica en Braille y lenguaje de señas

↑
No utilice frases largas ni palabras difíciles

Cambiar las normas discriminatorias

Si existen normas discriminatorias en los proyectos, éstas deben ser eliminadas. Una de las organizaciones participantes en Etiopía vio detenido su Programa Patrocinador de la Niñez, que incluía a niños con discapacidad, porque uno de los criterios de admisión establecidos por sus donantes era que los niños fueran capaces de aprender y debían ser capaces de ir solos a la escuela. En el debate que siguió, el personal del programa llegó a la conclusión de que debían tomar una posición en relación con su donante y romper las reglas.

Sin embargo, pueden también haber en su país o distrito leyes discriminatorias en el ámbito de la educación o del empleo: por ejemplo, no permitir a los niños con discapacidad tomar tiempo extra durante los exámenes, o excluir a las personas con discapacidad de los planes de estudio de formación profesional. Si atraviesa experiencias con leyes o prácticas discriminatorias, por favor consulte a las organizaciones de personas con discapacidad del país o distrito y vean lo que pueden hacer juntos para ayudar al gobierno a cambiar el sistema.

La educación inclusiva merece más atención. La educación es importante para todos los individuos, pero más aún para los niños y adultos con discapacidad. Puede que no sean capaces de realizar trabajo manual pesado debido a su discapacidad y por tanto tienen que aprender a trabajar con sus mentes, con el fin de ganarse la vida. Nuestra experiencia es que la inclusión de personas con discapacidad en programas de seguridad alimentaria, ayuda de emergencia y proyectos de agua potable y saneamiento pueden ser fácilmente alcanzados. Sin embargo, incluir a niños con discapacidad en escuelas regulares requiere más tiempo e inversión. Por ello nos gustaría que se prestara mayor atención a la educación inclusiva en esta guía.

La identificación e inclusión de los niños con discapacidad en escuelas regulares es relativamente fácil. Pero se necesita más para asegurarse de que realmente participan y

obtienen logros. El entorno escolar tiene que ser accesible, incluyendo los baños. La sensibilización de los otros niños y padres es esencial para prevenir el acoso escolar y crear un ambiente seguro para ellos.

Pero eso es sólo el comienzo. Los maestros necesitan capacitación sobre educación inclusiva. Tienen que aprender a atender a un niño ciego, a un niño sordo y cómo enfrentar la enseñanza con niños con otras discapacidades. Este tipo de capacitación puede ser brindada por la Secretaría de Educación - o puede haber capacitación disponible en las escuelas especiales. Aparte de esto, también es importante que materiales didácticos adecuados estén disponibles para los niños con discapacidad: materiales en Braille, libros hablados y así sucesivamente. La creación de redes con las organizaciones del gobierno, las organizaciones no gubernamentales exclusivamente para personas con discapacidad y las organizaciones de personas con discapacidad es esencial. En algunos países se conforman redes de educación inclusiva que ayudan a las organizaciones miembros a acceder a formaciones y recursos.

Si la educación inclusiva parece ser imposible debido a una gran carencia de profesionales de educación especial, tendrá que ponerse a pensar acerca de establecer sistemas de educación alternativa. Puede ser que ésta no sea la solución ideal pero puede resultar apropiado por el momento. Algunos países utilizan maestros



Los maestros deben ser capacitados para enseñar a niños con discapacidad.

←
Las leyes pueden tener componentes discriminatorios

←
Las redes de educación inclusiva pueden ayudar a acceder a la capacitación y a los recursos

←
La educación es aún más importante para los niños con discapacidad que para los otros niños

←←
Crear entornos seguros, sin acoso



itinerantes que están a cargo de realizar visitas puntuales a escuelas de una determinada jurisdicción administrativa.

→
Los especialistas visitan y aconsejan a los maestros

Estos especialistas itinerantes visitan, aconsejan y asesoran a los maestros. Por otro lado, evalúan y dan seguimiento a los niños con discapacidad de retrasos en el desarrollo, con dificultades en el aprendizaje y otras discapacidades invisibles como la sordera parcial o problemas de baja visión. A veces un simple consejo, que no cuesta nada (por ejemplo, la colocación del niño en la primera fila de la clase, cerca del maestro), puede hacer una gran diferencia en la vida del niño y del maestro.

→
Cooperación con programas de alfabetización para adultos

Existen situaciones en las que un niño con discapacidad puede beneficiarse más de una escuela de educación especial y tiene que ser derivado a ella. Este debería ser el último recurso sin embargo, y sólo se debería hacer cuando se ha hecho evidente que el niño no está respondiendo a todo lo que se hace en el aula inclusiva. Si bien no promovemos la educación en escuelas de necesidades especiales, nos

damos cuenta de que algunos niños pueden beneficiarse más, especialmente cuando la calidad de la educación inclusiva disponible es tan pobre que el niño con necesidades especiales no aprenderá.

Muchos adultos con discapacidad son analfabetos porque no pudieron o no tuvieron la oportunidad de ir a la escuela. Si bien esto es algo que no puede ser fácilmente reparado, se recomienda insistentemente que a los adultos con discapacidad analfabetos se les ofrezca la oportunidad de seguir cursos de alfabetización. Es importante conectarse con programas de alfabetización y presionar a los gestores para que incluyan a personas con discapacidad. Las recompensas serán tangibles, ya que usted estará empoderando a personas adultas, ayudándoles a mejorar sus oportunidades para que puedan apoyar a sus familias y a la sociedad en general. Puede coadyuvar a prepararlos para que asuman roles de liderazgo en las organizaciones de desarrollo basado en la comunidad, ayudándoles a que estén en mejores condiciones para conseguir trabajo.

Organización de redes

“Si una red de telarañas se unen, ellas pueden capturar a un león”
(proverbio etíope)

Que se dé la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad es responsabilidad de todos: del gobierno, de la comunidad, de las personas con discapacidad y sus organizaciones, de las agencias humanitarias de desarrollo, así como de las organizaciones especializadas en rehabilitación y de los proveedores de servicios. Una sola organización no será capaz de lograr el desarrollo de una sociedad más inclusiva. Todas las manos se tienen que unir para lograr este sueño.

El desarrollo de programas que incluyan personas con discapacidad requiere que las organizaciones construyan alianzas estables con otras. Las principales organizaciones no necesitan convertirse en proveedores de servicios específicos para personas con discapacidad. -Sólo tienen que abrir sus programas a las personas con discapacidad, deben hacer accesibles sus propios servicios y referir a las personas con discapacidad a los servicios especializados en rehabilitación solamente cuando sea necesario. Dado que muchas organizaciones de desarrollo integral son nuevas en el tema de la discapacidad, a menudo carecen de una red de proveedores especializados en servicios de rehabilitación y de organizaciones de personas con discapacidad en el área de trabajo. Este capítulo le ayudará a identificar los actores potencialmente interesados en apoyar la conversión de sus programas de desarrollo en inclusivos. La siguiente tabla muestra a estos diferentes actores a involucrar en el proceso de desarrollo inclusivo, sus papeles en el desarrollo inclusivo y

los temas que se pueden coordinar con ellos. No es una lista exhaustiva, y la situación difiere según el país, pero da una idea de los diferentes actores generalmente presentes en el campo.

Las organizaciones de personas con discapacidad (OPD), que se fueron creando principalmente en los últimos 30 años, son una herramienta importante para la lucha contra la exclusión y la discriminación. Ellas a menudo simbolizan la búsqueda de la emancipación de las personas con discapacidad. En algunos países, las OPD son organizaciones políticas influyentes.

Las OPD generalmente se ven a sí mismas como movimientos a favor de los derechos humanos. Si bien esto es probablemente cierto para la mayoría de OPD nacionales, en las comunidades locales las OPD están de hecho menos politizadas y están más orientadas hacia consideraciones prácticas. A menudo, se dedican al fortalecimiento económico, vía grupos de autoayuda, en lugar de involucrarse en las políticas locales o nacionales. Pero cuanto más se desarrollan, más se convierten en organizaciones conciencadoras, sensibilizadoras y ejecutoras de abogacía, convirtiéndose en portavoces de quienes ven violados sus derechos. En algunos países, como Bangladesh y la India, las OPD locales forman federaciones o coaliciones, que tienen una voz aún más fuerte. Ellas fomentan el ejercicio activo de la ciudadanía, y junto a o bajo el paraguas de una organización coordinadora nacional, pueden ser muy exitosas en la lucha contra la injusticia social. La articulación de esfuerzos de las OPD

←←

Las organizaciones deben construir alianzas estables

←←

Las OPD pueden convertirse en poderosas abogadas de los derechos humanos

←←

Las organizaciones de personas con discapacidad son socios imprescindibles

Rol de los diferentes actores en el desarrollo inclusivo

Actores	Rol en el desarrollo inclusivo	Vincularse para
Organizaciones de personas con discapacidad	Influencia política y abogacía por los derechos de las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de las personas con discapacidad • Información sobre las personas con discapacidad • Formación del personal • Sensibilización de las comunidades • Cabildeo en el gobierno local • Referencia de las personas con discapacidad a los grupos de autoayuda (para empoderamiento)
Gobierno	Garantizar el acceso de las personas con discapacidad a los servicios básicos - adecuar las leyes y la legislación con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre Discapacidad • Provisión de servicios médicos y de rehabilitación para personas con discapacidad • Acceso de estas personas a los programas de gobierno y a las redes de seguridad social • Desarrollo curricular escolar • La formación de los maestros
Proveedores de servicios específicos a las personas con discapacidad, tales como los programas de rehabilitación basada en la comunidad, las escuelas de educación especial y las organizaciones no gubernamentales con programas específicos para personas con discapacidad	<p>Proporcionar servicios médicos y de rehabilitación</p> <p>Organización de programas específicos sobre discapacidad</p> <p>Empoderamiento de las personas con discapacidad y sus organizaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Provisión de atención médica y servicios de rehabilitación • Asesoramiento y evaluación • Provisión de dispositivos auxiliares como sillas de ruedas y muletas • Información en formato accesible (Braille o lenguaje de señas) • Conocimientos técnicos • Información sobre la discapacidad • identificación de las personas con discapacidad • Capacitación del personal • Formación del profesorado • Influencia política y defensa legal de los derechos de las personas con discapacidad
Organizaciones de desarrollo integral	<p>Abrir sus programas a las personas con discapacidad.</p> <p>Consultar a las personas con discapacidad acerca de sus necesidades específicas.</p>	Referencia de personas con discapacidad para su inclusión en otros programas de desarrollo.

en el Sur de la India, por ejemplo, ha ayudado a combatir exitosamente la corrupción en los puntos de pago de pensiones. Los años de corrupción - las personas con discapacidad tenían que pagar cierto porcentaje de su pensión de invalidez al jefe de correos encargado de emitir la pensión - cesaron después de una intensiva protesta conjunta de las OPD de esa región.

Al buscar la cooperación con las OPD es bueno estar consciente que algunas OPD nacionales, aunque políticamente poderosas, pueden haberse alejado de su electorado, ya que por lo general tienen sede en las ciudades capitales y son gestionadas por élites urbanas. Muchas organizaciones locales de discapacidad pueden ser organizacionalmente débiles y tienen que luchar por su propia supervivencia. Por otro lado, muchas OPD representan a las personas de un solo tipo de discapacidad.

¿Deberían todos los retos descritos anteriormente impedir la formación de asociaciones y el trabajo en estrecha colaboración con las OPD? La respuesta es un no claro e inequívoco. No seremos capaces de avanzar hacia una sociedad mejor para todos si ignoramos las OPD. Las OPD nacionales en muchos países han formado una poderosa fuerza que ha contribuido a convencer a los gobiernos a que firmaran y ratificaran la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. A menudo, las OPD locales se asimilan a faros de esperanza para las personas con discapacidad, proporcionándoles lugares de encuentro donde entran en contacto con otras personas que enfrentan a retos similares. Ellos son parte de un panorama más amplio de organizaciones de la sociedad civil que son vitales para edificar la sociedad y para el aprendizaje de la democracia.

Las OPD pueden ayudar a identificar y así incluir a las personas con discapacidad en las actividades de su proyecto. También pueden jugar un importante papel en la formación del personal del equipo, elevando la conciencia de la comunidad o negociando con el gobierno local. Si su organización se centra en el fortalecimiento de la sociedad civil, sería genial si, a cambio,

usted puede apoyar a las OPD para fortalecer institucionalmente sus organizaciones y ayudarles a jugar su rol como organismos de la sociedad civil.

La cooperación con el gobierno

El motivo por el cual debemos cooperar con nuestros gobiernos no necesita mucha explicación. Si su gobierno ha ratificado la Convención sobre la Derechos de las Personas con Discapacidad tiene que adecuar las leyes y la legislación con la Convención. En muchos países, hay un ente independiente que promueve los derechos de las personas con discapacidad. Es también la responsabilidad de su gobierno garantizar el acceso a los servicios básicos, servicios de educación, salud y servicios de rehabilitación. Es, sin embargo, una tarea de su proyecto ayudar a las personas con discapacidad a acceder a los planes y servicios ofrecidos por el gobierno. Ayúdeles a obtener un certificado de discapacidad para que puedan utilizar los beneficios referidos. Derive a las personas con discapacidad a las clínicas y a las estructuras de rehabilitación del gobierno. Algunos gobiernos incluso han establecido centros de recursos para la educación inclusiva que apoyan la inclusión de los niños con discapacidad en las escuelas regulares.

Los proveedores de servicios de discapacidad

Los proveedores de servicios de discapacidad, como son los hospitales, talleres ortopédicos, centros de rehabilitación y programas de rehabilitación basada en la comunidad, e incluso las escuelas especiales, son recursos muy importantes y deben ser utilizados con fines de referencia. Pueden ofrecer evaluaciones, servicios de orientación, asesoramiento, consulta, servicios terapéuticos y de rehabilitación que puedan ser necesarios. También pueden desempeñar un rol en la capacitación del personal, la formación del profesorado o la prestación de información accesible como Braille o intérpretes de lenguaje de señas.

←←

Pero algunas veces las OPD pueden haberse distanciado de su electorado

←←

Las OPD proporcionan ambientes para que se reúnan las personas con discapacidad

←←

Ayude a las personas con discapacidad a acceder a los servicios prestados por el gobierno

←←

Otras ONG pueden ayudar

Una nueva tendencia en muchos países es la introducción y el desarrollo de la llamada Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC). Esta es una estrategia que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Implica trabajar en estrecha colaboración con las personas con discapacidad, sus familias y los proveedores de servicios, para eliminar los obstáculos que dan lugar a la exclusión de la participación en la vida comunitaria. Programas de RBC a menudo son ejecutados por las ONG o los gobiernos. Es de importancia conectarse con los programas de RBC existentes y formar parte de su red multisectorial. Usted puede derivar a las personas con discapacidad a los programas de RBC para la atención de sus necesidades específicas, mientras que el programa de RBC, a su vez, puede derivar personas con discapacidad que serán incluidas en los programas de desarrollo integral. Esto sin duda llevará a una cooperación fructífera. Los programas de rehabilitación basada en la comunidad y las escuelas también pueden trabajar juntos en la inclusión. El programa de RBC se enfocará en cambiar las actitudes negativas hacia los niños con discapacidad. En aula pueden dar talleres de sensibilización sobre discapacidad para los escolares. La escuela puede acoger a los niños, hacer sus instalaciones accesibles y encontrar soluciones prácticas para las adaptaciones - junto con los programas de RBC.

→
Es necesario la inversión constante en la creación de alianzas

Referencia a otras organizaciones de desarrollo integral

Por último pero no menos importante, también se puede derivar a las personas con discapacidad y sus familiares a los programas de otras organizaciones no gubernamentales de desarrollo integral. Si incluye a un niño con discapacidad en una escuela regular, pero la familia está viviendo en condiciones muy precarias, intente conseguir que ellos sean inscritos en un proyecto de generación de ingresos. O envíe a las personas con discapacidad que no pueden leer o escribir a un programa de alfabetización. Nos gustaría

concluir diciendo que la verdadera asociación lleva a un aprendizaje mutuo, intercambio de conocimientos y experiencias, y la voluntad de contribuir en gran medida al éxito del desarrollo inclusivo. Sin embargo, las colaboraciones requieren el compromiso constante de todos los socios. El amor, si es unilateral no puede funcionar.

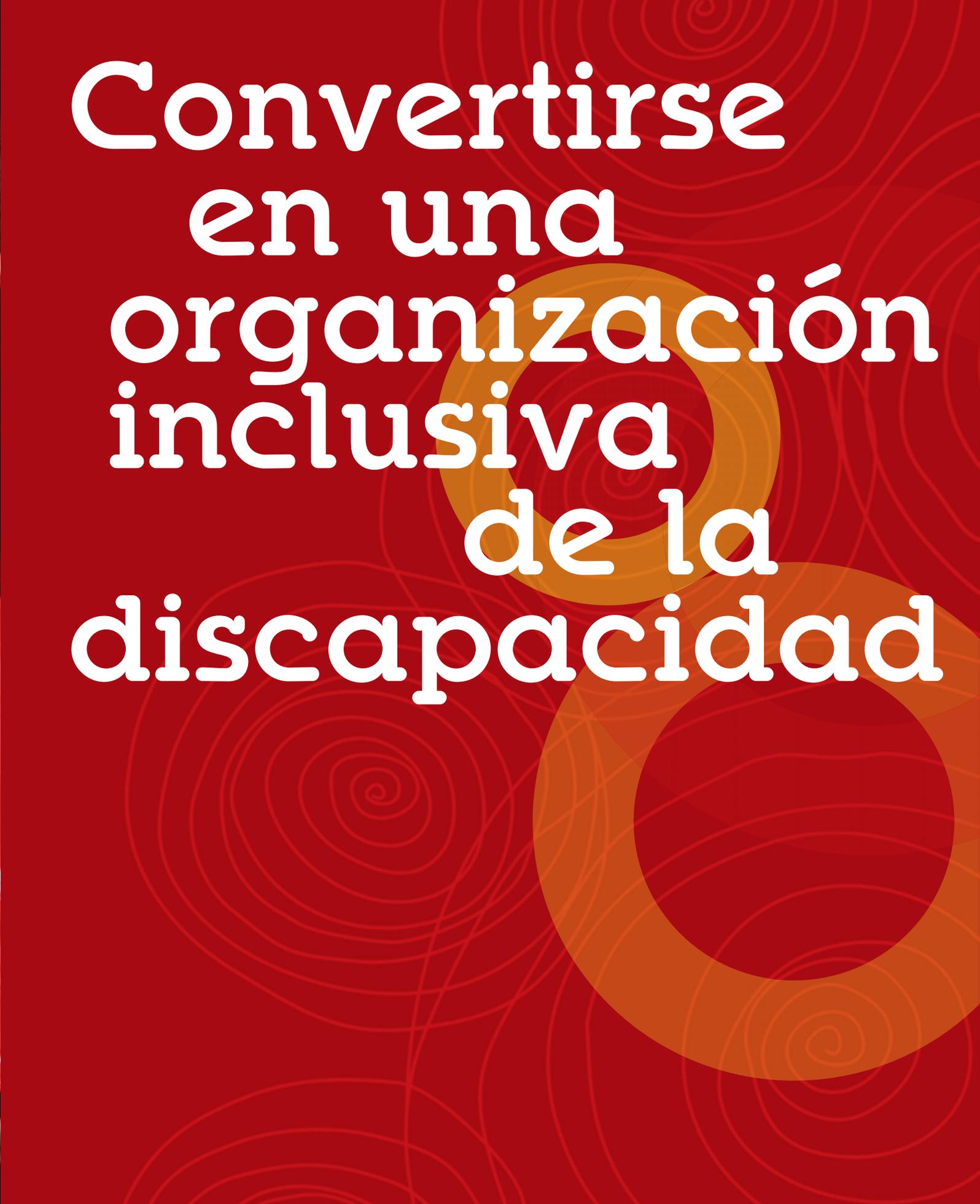




[3]



**Convertirse
en una
organización
inclusiva
de la
discapacidad**

The background features a vibrant red color with a pattern of concentric circles and spirals in shades of orange and yellow. The text is centered and rendered in a bold, white, sans-serif font.

¿Cómo saber si una organización es inclusiva?

→ *El cambio organizacional es esencial para la sostenibilidad*

La mayoría de las organizaciones de desarrollo comienzan el proceso de integración de la discapacidad con un proyecto piloto. Eso es exactamente lo que hicimos en nuestro programa de aprendizaje. Empezamos incluyendo a personas con discapacidad en proyectos piloto con el fin de aprender más acerca de todo el proceso de inclusión. Sin embargo pronto descubrimos que en nuestros programas, proyectos piloto por sí solos no generan atención sostenida hacia la inclusión de las personas con discapacidad. Ese objetivo requiere un cambio organizacional. Incluir a las personas con discapacidad no sólo implica su inclusión en proyectos y programas, sino también cambios internos en relación con los valores, sistemas y políticas de nuestra organización. Existen barreras para la igualdad en la participación, no sólo dentro nuestros proyectos, sino también en nuestras propias políticas, oficinas y sitios web.

→ *¡Anímese a intentarlo!*

Comprendimos también que era esencial anclar la inclusión de las personas con discapacidad en las políticas, estructuras y sistemas de nuestras propias organizaciones, o el tema eventualmente desaparecería de la agenda.

Para un cambio sostenible no necesitamos solamente proyectos que integren a las personas con discapacidad, sino también organizaciones inclusivas. Pero ¿cuáles son los criterios para saber que una organización toma en cuenta a las personas con discapacidad? ¿Y qué tipo de proceso de cambio se necesita para convertirse en una organización que integra la discapacidad?

Durante el Programa de Aprendizaje Temático fue desarrollada una breve lista de control que ayuda a determinar cuán inclusiva es una organización. Fue diseñada para organizaciones europeas que trabajan con organizaciones sociales locales, y que a menudo funcionan como donantes de estas organizaciones. Algunas preguntas pueden no ser totalmente aplicables a su propia organización, pero la lista de control le dará una idea de la situación de su organización.

No se preocupe si su organización sólo llega a las puntuaciones de nivel 1 o 2 en la prueba. Las organizaciones que se unieron al Programa de Aprendizaje Temático también comenzaron con puntuaciones bajas. Pero en dos o tres años algunas organizaciones ya llegaron a los niveles 3 y 4. Así de rápido se puede avanzar en el proceso de convertir su organización en inclusiva.

¿Cuál es el nivel de inclusividad en su organización?

Área	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Políticas	La discapacidad o la inclusión de las personas con discapacidad no está incluida en nuestros documentos estratégicos ni en nuestras políticas sectoriales.	La inclusión de los grupos marginados se menciona en el documento estratégico institucional y en las políticas sectoriales, pero no está específicamente elaborada.	La inclusión de las personas con discapacidad desde una perspectiva basada en derechos es mencionada en los documentos de estrategia y está trabajada en algunas políticas sectoriales.	La inclusión de las personas con discapacidad, desde una perspectiva basada en derechos, es un tema transversal en nuestra organización y está desarrollado en nuestros documentos de estrategia y políticas sectoriales.
Gestión de Recursos Humanos	La organización no dispone de una política de diversidad de recursos humano. No son tomadas acciones para emplear a personas con discapacidad.	La política de diversidad está disponible en la organización, pero la discapacidad no está mencionada en ella.	La discapacidad es mencionada en la política de diversidad de los recursos humanos.	La discapacidad es mencionada en la política de diversidad de los recursos humanos y se toman acciones afirmativas (por ejemplo, colocando avisos laborales en las redes de discapacidad) para emplear a personas con discapacidad.
	Ni en el equipo, ni en la junta directiva, ni entre los voluntarios hay una persona con discapacidad.	Por lo menos 1 % del equipo de campo, junta directiva o voluntarios consta de personas con discapacidad.		Por lo menos 1 % del equipo de campo, junta directiva o voluntarios consta de personas con discapacidad.
Planificación, ejecución y evaluación	Información sobre discapacidad no es recopilada por ningún programa.	En menos de la mitad de los programas se recopila información sobre discapacidad.	En más de la mitad de los programas se recopila información sobre discapacidad.	Información sobre discapacidad es recopilada en todos los programas
	La discapacidad no es mencionada en ninguno de los formatos de planificación, monitoreo y evaluación ¹	La discapacidad es mencionada en algunos de los formatos de planificación, monitoreo y evaluación	La discapacidad es mencionada en la mayoría de los formatos de planificación, monitoreo y evaluación	La discapacidad está incluida en todos los formatos relevantes de planificación, monitoreo y evaluación, incluyendo los informes anuales de la organización
	Las personas con discapacidad ² no están involucradas en el diseño, planificación, monitoreo y evaluación de los programas.	En menos de la mitad de los programas las personas con discapacidad son consultadas en el diseño, planificación, monitoreo y evaluación.	En más de la mitad de los programas las personas con discapacidad son consultadas en el diseño, planificación, monitoreo y evaluación.	Las personas con discapacidad están involucradas en el diseño, planificación, monitoreo y la evaluación de todos los programas.
Programas	El número de beneficiarios con discapacidad de los programas ³ integrales es insignificante.	1 a 3 % de los beneficiarios de programas regulares son personas con discapacidad.	4 a 5 % de los beneficiarios de los programas regulares son personas con discapacidad.	6 % o más de los beneficiarios de los programas regulares son personas con discapacidad ⁴
	No hay colaboración con organizaciones de personas con discapacidad y/o organizaciones especializadas proveedoras de servicios a personas con discapacidad (incluyendo el gobierno) en los programas.	En menos de la mitad de los programas existe una colaboración con organizaciones de personas con discapacidad y/o organizaciones especializadas proveedoras de servicios a personas con discapacidad (incluyendo el gobierno).	En más de la mitad de los programas existe una colaboración con organizaciones de personas con discapacidad y/o organizaciones especializadas proveedoras de servicios a personas con discapacidad (incluyendo el gobierno).	Todos los programas colaboran activamente con organizaciones de personas con discapacidad y organizaciones proveedoras de servicios de discapacidad (incluyendo el gobierno).
	Ningún presupuesto es asignado a la inclusión de personas con discapacidad en los programas.	0 a 1 % del presupuesto es asignado a la inclusión de personas con discapacidad en los programas.	2 % del presupuesto es asignado a la inclusión de personas con discapacidad en los programas.	3 al 7 % del presupuesto es asignado y está disponible para la inclusión de personas con discapacidad en nuestros programas o proyectos.

Área	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Negociación, abogacía y redes sociales	Los derechos de las personas con discapacidad no están incluidas en las actividades de negociación, abogacía y redes sociales de la organización.	Los derechos de las personas con discapacidad están incluidas en algunas de las actividades de negociación, abogacía y redes sociales de la organización.	Los derechos de las personas con discapacidad están incluidas en la mayoría de las actividades de negociación, abogacía y redes sociales de la organización.	Los derechos de las personas con discapacidad están incluidas en todas las actividades existentes de negociación, abogacía y redes sociales de la organización.
Accesibilidad	El edificio donde se encuentran las oficinas de la organización y la sala de reuniones no son accesibles a las personas con discapacidad.	La sala de reuniones y los baños son accesibles a las personas con discapacidad. Los lugares de trabajo no son accesibles.	La sala de reuniones, los baños y parte de los lugares de trabajo son accesibles a las personas con discapacidad.	Toda la oficina, incluyendo los espacios de trabajo, sala de reuniones y baños son accesibles a las personas con discapacidad.
	La organización no toma en cuenta la accesibilidad a la hora de organizar eventos. Solamente una proporción mínima de los eventos son accesible a las personas con discapacidad.	La organización no toma en cuenta la accesibilidad a la hora de organizar eventos, pero 50 % de los eventos son accesibles a las personas con discapacidad.	La organización toma en cuenta la accesibilidad a la hora de organizar eventos y la mayoría son accesibles a las personas con discapacidad.	Todos los eventos organizados por la organización son accesibles a las personas con discapacidad.
	La red online y otros recursos de información no son accesibles a las personas con deficiencia visual.	Se prueba la accesibilidad a la red online y ésta es parcialmente accesible. Boletines e información son accesibles según pedido.	Se prueba la accesibilidad de la red online y ésta es bastante accesible. La posibilidad de conseguir boletines e información en formatos accesibles es comunicada activamente.	La red online es completamente accesible y los boletines e información están disponibles en formatos accesibles.
	Ninguna adecuación es realizada para personas que necesitan intérpretes de lengua de señas.	Intérpretes de lengua de señas están disponibles según pedido.		La opción de intérpretes de lenguaje de señas está siempre disponible.
	Hasta ahora no se ha impartido al equipo ninguna orientación sobre los derechos de las personas con discapacidad ni sobre su inclusión en programas regulares. La inclusión de personas con discapacidad no es discutida con sus organizaciones socias.	Algunos miembros del equipo han recibido alguna orientación sobre los derechos de las personas con discapacidad y sobre su inclusión en programas regulares.	La mayoría del personal del equipo recibió una sola capacitación sobre los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión en programas regulares.	Los miembros del equipo reciben regularmente capacitaciones sobre los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión en programas regulares. Los miembros del equipo son estimulados para trabajar activamente en la inclusión de personas con discapacidad.
Construcción de Capacidades	La inclusión de personas con discapacidad no es discutida con sus organizaciones	La inclusión de personas con discapacidad es discutida con sus organizaciones socias.	La organización ofrece orientación sobre los derechos de las personas con discapacidad a sus organizaciones socias.	La organización ofrece sistemáticamente orientación sobre los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad a sus organizaciones socias.

1. Piense en los estudios de línea de base, formatos de propuestas, formatos de informes, formatos de visitas a terreno, los formatos de evaluación, el informe anual y así sucesivamente.
2. En el caso de los niños, sus cuidadores podrían estar involucrados en el diseño de programas.
3. 'Regular' se refiere a los programas no específicos de la discapacidad.
4. Personas con discapacidad en los programas: esto incluye los cuidadores de personas con discapacidad si la persona con discapacidad no es capaz de participar.
5. Los eventos no consisten solamente en seminarios, conferencias y cursos de formación, sino que comprenden también las actividades patrocinadas como son los conciertos o paseos patrocinados.

¿Cómo llegar a ser una organización inclusiva?

Usted puede haber realizado la prueba anterior y llegado a la conclusión de que muchas cosas tienen que ser hechas para que su organización se convierta en una organización inclusiva de la discapacidad.

Aquí le ofrecemos información sobre cómo organizar un proceso de cambio exitoso. Hay muchas teorías acerca de cómo cambian las organizaciones y cómo se puede planificar y gestionar un proceso de cambio. Vamos a utilizar el modelo de cambio de ocho pasos de Kotter.⁴

Ocho pasos para el cambio organizacional

- Paso 1 – Crear urgencia
- Paso 2 – Conformar una coalición poderosa
- Paso 3 – Crear una visión de cambio
- Paso 4 – Comunicar la visión
- Paso 5 – Eliminar los obstáculos
- Paso 6 – Crear victorias de corto plazo
- Paso 7 – Construir sobre el cambio
- Paso 8 – Anclar el cambio en la organización

Kotter destaca que el cambio en una organización no se produce del día a la noche, sino que requiere arduo trabajo. La planificación cuidadosa y la construcción de bases sólidas son vitales para hacer la aplicación más fácil y así mejorar las posibilidades de éxito. Las trampas para los agentes de cambio son la impaciencia y las expectativas demasiado altas.

Crear urgencia

Un sentido de urgencia sobre la necesidad de cambio tiene que ser desarrollado en toda la organización.

Según Kotter, al menos 75% de los gestores de la organización para el cambio necesita "ser comprada al interior de la organización", para que el cambio sea exitoso. Esto significa que el Paso 1 es crucial. Es necesario invertir considerablemente tiempo y energía para construir este sentido de urgencia antes de pasar a los próximos pasos. A menudo no es sólo un factor que lleva a este sentimiento de urgencia, sino una combinación de factores.

Para EFICOR en la India, el terremoto en Gujarat fue un punto de partida. El Director Ejecutivo Rev. Kennedy Dhanabalan explica:

←

Un proceso de cambio puede ser planificado

←←

75% del personal de gestión tiene que creer en la necesidad del cambio

“ Durante la operación de socorro, tras el terremoto de Gujarat en 2001, EFICOR se dio cuenta de que debían asegurar que la ayuda de las operaciones de socorro debía centrarse primero en las personas con discapacidad para que ellas pudieran recibirla. Se observó que la gente solía luchar y correr detrás de los camiones para recibir los productos alimenticios. Las personas con discapacidad no podían hacerlo y eran dejadas atrás. Después de esa experiencia, empezamos a prestar atención a las personas con discapacidad en nuestro Programa de Reducción del Riesgo. Por ejemplo, capacitando al personal para rescatar personas con discapacidad y convertir los refugios en accesibles”.

→
Un sentido de urgencia debe ser creado

“Además, en una de nuestras campañas elegimos centrarnos en los grupos vulnerables, incluyendo a las personas con discapacidad. Así que fue un paso muy lógico para nosotros unirlas al Programa de Construcción de Capacidades ofrecido por nuestro donante, Tear - Países Bajos. En nuestra organización queremos practicar lo que predicamos, por lo que tomamos en serio la incorporación integral de la discapacidad”.

El director ejecutivo discutió la idea de integración de la discapacidad con su junta directiva; ellos dieron luz verde al proyecto de diseño de una política integral en materia de discapacidad.

→
Un equipo del proyecto conformado por personas de diferentes departamentos parece trabajar mucho mejor que una sola persona operando individualmente

La ayuda de emergencia fue un punto de partida, pero el sentido de urgencia también se debió a que EFICOR se centró en los grupos vulnerables, en la cultura de la organización que practica lo que predica y la invitación del donante para que las personas con discapacidad se unieran al Programa de Construcción de Capacidades.

→
Vincule la inclusión de las personas con discapacidad a la estrategia central de su organización

Para la Asociación de Hospitales Emmanuel (EHA) en la India, la urgencia de hacer algo por las personas con discapacidad comenzó cuando uno de los gerentes tuvo un hijo con discapacidad. Él, de pronto tuvo consciencia de las necesidades de los niños con discapacidad y quiso hacer algo. La organización comenzó a proporcionar servicios básicos de rehabilitación para niños con discapacidad. Después de un par de años la organización se dio cuenta que sería más eficaz si trabajaba en las comunidades y

prestaba atención a la discapacidad en todos sus programas. A partir de ahí, EHA comenzó la integración de la discapacidad en todos los proyectos.

Pero este sentido de urgencia no se produce automáticamente en todas las organizaciones. A veces es necesario un proceso bastante intensivo para convencer a la dirección de una organización que existe la urgente necesidad de incluir a las personas con discapacidad. A menudo ayuda vincular la inclusión de las personas con discapacidad a la estrategia central de su organización. De manera que si su organización tiene por objetivo llegar a los grupos vulnerables demuestre que las personas con discapacidad son un grupo vulnerable. Si su organización está trabajando en derechos humanos, céntrese en los derechos humanos de las personas con discapacidad. Si el lema de su organización es la "educación para todos", explique que un tercio de los niños que no van a la escuela son niños con discapacidad. En el capítulo "Cómo obtener el compromiso dentro de su organización" vamos a discutir con más detalle cómo se puede crear en las organizaciones de desarrollo este sentido de urgencia.

Conformar una poderosa coalición

Para convencer a la gente de que el cambio es necesario se necesita un liderazgo fuerte y el apoyo visible de las personas clave de la organización. Se necesita una coalición o equipo de personas influyentes, cuyo poder provenga de una variedad de fuentes, incluyendo el cargo del trabajo, el prestigio, la experiencia o importancia política. La "coalición del cambio" tiene que trabajar en equipo y continuar construyendo el sentido de urgencia, así como impulsar la necesidad del cambio.

En nuestro Programa de Aprendizaje Temático capacitamos coordinadores clave para estimular y supervisar el proceso dentro de sus organizaciones. Hemos aprendido que la selección de las personas clave es crucial. Él o ella deben tener un nombramiento real y tener

tiempo asignado para guiar el proceso integral de la discapacidad dentro la organización. Él o ella también deben estar en la posición correcta para mantener el proceso en marcha. Y por último pero no menos importante, la persona clave tiene que tener el compromiso y el apoyo de la alta dirección. Algunas organizaciones trabajan con un equipo del proyecto integrado por personas de diferentes departamentos. Eso parece funcionar mucho mejor que un trabajo individual.

Esto es especialmente cierto en las organizaciones grandes.

EFICOR India trabaja con un equipo. La organización nombró a dos coordinadores clave responsables de mantener el tema en la agenda, de desarrollar estrategias, supervisar y ejecutar las mismas. El director ejecutivo apoya a este grupo de personas clave tanto como puede, por ejemplo, se une a las sesiones de capacitación o celebra con ellos sesiones informativas después de las sesiones de capacitación.

“Presido un subgrupo sobre educación inclusiva”, dice el director ejecutivo de NVEA, Etiopía. “En este grupo, compartimos experiencias y discutimos cómo exponer a los colegas la idea de incluir a niños con discapacidad en la educación. Jugamos un rol muy importante en la sensibilización de los demás”.



Dave Lupton en www.crippencartoons.co.uk

La buena noticia, sin embargo, es que un grupo motivado de personas clave “auto-designadas” todavía puede hacer mucho cabildeo en su propia organización y tener éxito en conseguir la inclusión del tema en el orden del día. Así que si usted es una voz solitaria pero entusiasta para hacer un cambio en su organización, trate de convencer primero y convertir en aliados a los funcionarios clave. Cree un equipo para promover la inclusión en los diferentes niveles.

Crear una visión para el cambio

Una visión clara del cambio que usted quiere puede ayudar a las personas a entender por qué tienen que hacer algo diferente. La información y las instrucciones que se les dé tendrán entonces más sentido.

←←

Convierta en sus aliados a personas clave

Es importante hacer un sencillo plan sobre cómo su organización va a trabajar en la inclusión de las personas con discapacidad. Esto comienza con establecer un objetivo claro: por ejemplo, al afirmar que las personas con discapacidad son consideradas parte de su grupo meta y que usted se esforzará en que participen en condiciones de igualdad en todos los programas. Si es posible desarrolle este plan junto con sus colegas. Ellos sentirán que son dueños del proceso de cambio si han participado en el diseño del mismo. En el Programa de Aprendizaje Temático aprendimos que es importante reducir el proceso de inclusión a pasos simples y concretos; de manera que se presentará una estrategia clara y se explicará lo que se espera de cada uno.

EHA en la India, por ejemplo, ha desarrollado una visión muy atractiva para el cambio. Ellos usan el lema “Aprendiendo a ver, Aprendiendo a hacer, Aprendiendo a dejar vivir, Aprendiendo a amar”. Todas las actividades relacionadas con la inclusión de la discapacidad caen en alguna de estas cuatro categorías.

“Aprender a ver” significa, por ejemplo, capacitación y sensibilización del personal gerencial y del equipo del proyecto para la identificación de personas con discapacidad mediante evaluaciones y encuestas. “Aprender a hacer” se refiere a la inclusión de la discapacidad en todos los materiales

→> *Proyectos piloto pueden inspirar cambios mayores*

→> *Los cambios deben convertirse en parte de la práctica rutinaria*

de capacitación, manuales e informes de seguimiento. Como resultado de esto, la discapacidad es incluida automáticamente en todas las actividades del proyecto. “Aprender a hacer” también alienta al personal del proyecto a que ayuden a las personas con discapacidad para conseguir el acceso a los beneficios del gobierno, tales como trabajar 100 días al año o cobrar las pensiones.

Comunicar la visión

→ *Lo que usted hace es mucho más importante que lo que usted dice*

→ *Establezca una meta clara*

→ *No declare la victoria rápidamente: cambio verdadero toma su tiempo*

La visión debe ser comunicada con frecuencia y poderosamente, además de ser incluida en todo lo que se hace. Si la visión es recordada todos los días cuando se toman las decisiones y los problemas son resueltos, la gente lo recordará y responderá a ella. Es importante “predicar con el ejemplo”: lo que hace es mucho más convincente que lo que usted dice.

Comunicar la visión de inclusión puede ser hecho de muchas maneras diferentes. Por supuesto, la manera más formal es la organización de sesiones de capacitación para el personal, pero también se puede resaltar el tema de la inclusión de una manera más informal durante las reuniones de personal, las actividades del culto o durante una excursión del equipo. Puede encontrar más información sobre este tema en el capítulo “Incrementando la Concienciación”, de este texto.

Eliminar barreras

Algunas personas se resisten al cambio y algunos procesos y estructuras bloquearán el camino. Es importante, por tanto, que se eliminen los obstáculos para que las personas estén facultadas para aplicar la visión. Hay bastantes excusas que dificultan e impiden actuar. “La inclusión de personas con discapacidad es demasiado costosa”; “A los donantes no les gusta”; “Ya tenemos demasiados temas con qué lidiar”. En la sección sobre cómo obtener el compromiso de su organización explicaremos cómo se puede superar esta resistencia.

Crear victorias en el corto plazo

El éxito es un factor principal de motivación. Algunas victorias visibles al principio del proceso de cambio inspirarán a la gente. Sin ellas, el personal puede perder interés o incluso atribuir asociaciones negativas al proceso de cambio.⁹

En el Programa de Aprendizaje Temático utilizamos proyectos piloto en Etiopía y la India como victorias a corto plazo. Esto funcionó bien: en un plazo de tiempo relativamente corto fueron capaces de incluir personas con discapacidad en sus proyectos. Muchas organizaciones de desarrollo prefieren empezar con proyectos piloto y luego utilizar su experiencia para anclar el enfoque inclusivo en sus estructuras organizativas. Un proyecto piloto también puede ser utilizado para convencer a la alta dirección de la viabilidad de la inclusión de las personas con discapacidad. ¡Hay que ver para creer!

Construir sobre el cambio

Porque el cambio real toma tiempo, Kotter advierte con no cantar victoria demasiado rápido. Los éxitos tempranos son sólo el comienzo del proceso de cambio a largo plazo. Continúe procurando mejorar, ya que cada éxito proporciona una oportunidad de construir sobre lo que salió bien, así como identificar lo que hay que mejorar. La inclusión no puede ser alcanzada del día a la noche; necesitamos constantemente superar las barreras. Así que no hay que detenerse después de haber completado exitosamente un proyecto piloto; hay que utilizarlo para hacer otros proyectos y convertir la organización en más inclusiva hacia las personas con discapacidad. Nuestra experiencia indica que pueden pasar cinco años antes de que la organización haya insertado la discapacidad en la totalidad de la estructura. Simplemente vaya paso a paso.

Anclar los cambios en la organización

Los cambios deben ser implantados y ser parte de la rutina práctica diaria en todos los aspectos de la organización. Los valores implícitos en la visión deben ser visibles en el trabajo del día a día. Actualice las políticas y los sistemas de manera que las personas se sientan empoderadas y adquieran la facultad de implementarla automáticamente.

Este es un aspecto muy importante. Si la inclusión de las personas con discapacidad está firmemente insertada en los sistemas organizativos de planificación, monitoreo y evaluación o en todos los manuales de capacitación el tema aparecerá automáticamente en el trabajo del día a día. En el capítulo de inserción de la discapacidad explicaremos cómo se puede incluir la discapacidad en políticas y estrategias generales de su organización; cómo incluir la discapacidad en el sistema de monitorización existente; y cómo convertir en amigable para la discapacidad la gestión de recursos humanos de su organización.

Por ejemplo, recientemente EFICOR en la India, diseñó una política integral de atención a la discapacidad. El Director Ejecutivo, Rev. Kennedy Dhanabalan, explica:



“Nosotros queremos incluir a las personas con discapacidad en nuestros programas y contratarlas en el equipo. Crearemos puestos de trabajo especiales para asegurarnos que ellas no se quedarán fuera debido a difíciles condiciones de competitividad. La discapacidad también será incluida en todos los programas de capacitación de EFICOR. De manera que el tema no solamente será incluido en nuestro propio equipo, sino también en el programa de capacitación de otras organizaciones. El proceso de convertir las oficinas de EFICOR en accesibles está todavía en proceso. Estamos esperando la autorización del dueño para construir rampas y tornar en accesibles los baños”.

¿Cómo conseguir el compromiso en su organización?

Una importante lección del Programa Temático de Aprendizaje es que lleva tiempo antes de que la organización esté deseosa y capaz de comprometerse totalmente con la inclusión de las personas con discapacidad. Tuvimos extensas discusiones de cómo podíamos conseguir el compromiso total de nuestros colegas e insertar el tema de discapacidad integral en la totalidad de la institución. Si usted desea conseguir el compromiso en su organización primero debe derribar las excusas.

Manejando las excusas comunes para ignorar a las personas con discapacidad

Excusa 1 – no es rentable

La gente no cree que incluir a las personas con discapacidad sea rentable. Se preguntan: “¿Por qué debemos invertir mucho dinero en las personas con discapacidad? Sólo podemos gastar nuestro dinero una vez. Nuestros objetivos se desviarían si incluimos a las personas con discapacidad”. Algunos supuestos falsos se encuentran debajo de este razonamiento. En primer lugar, existe la idea de que la inclusión de personas con discapacidad es muy costosa. Las personas a menudo vislumbran un gasto alto para asistencia, dispositivos auxiliares, cirugías, apoyo financiero o transporte personalizado.

Esta idea se basa en el enfoque médico de la discapacidad, que define la discapacidad como un problema médico que sólo puede ser reparado con tratamientos costosos, dispositivos auxiliares y programas especiales de capacitación. Por supuesto, hay costos relacionados con la inclusión de las personas con discapacidad en los programas integrales, pero estos costos no son altos, 2-7% del presupuesto del programa ha sido suficiente en los ejemplos que hemos encontrado. Este es el costo de hacer accesibles los programas para las personas con discapacidad. Para las intervenciones específicas de discapacidad, las organizaciones integrales de desarrollo deben relacionarse con otros proveedores de estos servicios.

“Cuando realizamos una evaluación de necesidades para la inclusión de niños con discapacidad en nuestras escuelas, encontramos

→ *Las excusas para no incluir a personas con discapacidad pueden ser profundamente arraigadas*

→ *Ésta excusa está basada en presuposiciones erróneas*

que había necesidad de muletas y otros dispositivos auxiliares de ayuda", dice el director ejecutivo de RLDO, Etiopía. "Estábamos preocupados porque no podíamos darnos el lujo de comprar estas cosas. Sin embargo, en nuestra reunión anual de la Junta, de repente me di cuenta de que el director de Handicap Internacional en nuestra región era parte de nuestro Consejo. Afortunadamente él estaba planeando ampliar sus servicios a nuestra área. Ahora estamos discutiendo cómo podemos ayudarnos unos a otros".

Otra suposición subyacente en el debate de costo-eficacia es que las personas con discapacidad no pueden funcionar tan eficientemente como otras personas. Esta idea está basada en el enfoque caritativo hacia la discapacidad, en el que las personas con discapacidad son definidas como débiles, dependientes e inútiles. Esto no es correcto pues las personas con discapacidad pueden realizar cosas como cualquier otra persona, siempre y cuando las barreras que dificultan su participación sean eliminadas. Cuando la gente habla de costos, a menudo olvida que las personas con discapacidad tienen derecho a ser incluidas. Nunca se habla de costos para incluir a las mujeres en el desarrollo. Nunca se habla de costos extra cuando se trata de incluir a los niños. Así que ¿por qué se tendría que hablar de costos si las personas con discapacidad necesitan ser incluidas? Si las personas con discapacidad fueran consideradas como parte del grupo meta probablemente, la totalidad del debate sobre costos adicionales desaparecería, o sería llevado al terreno de los costos básicos del proyecto.

En la cooperación para el desarrollo, resulta mucho más barato y más sostenible integrar a las personas con discapacidad en los programas de desarrollo que crear proyectos adicionales específicos para ellas.

La integración es más barata porque se basa en recursos existentes. Por ejemplo, las escuelas ya están presentes, el único problema es hacerlas accesibles. Otro beneficio es que el desarrollo inclusivo llega a más personas con discapacidad, en sus propias comunidades. Esto permite la aceptación social de la comunidad. En cambio, la creación de instituciones especializadas supone

la construcción de infraestructuras, la contratación de profesionales médicos y la importación de costosos equipos técnicos que cuestan mucho dinero pese a que sólo llegan a un pequeño porcentaje de personas con discapacidad.

Si el argumento de costo-efectividad es fuerte en su organización probablemente le ayudará organizar una sesión de sensibilización en la que debe enfatizar los diferentes enfoques conceptuales de la discapacidad y discutir qué implica el desarrollo inclusivo.

←←

Es mucho más barato de incluir personas con discapacidad en todas las actividades que de crear intervenciones específicas para las personas con discapacidad

Los costos de la exclusión

- Pérdida a largo plazo del potencial productivo de las personas con discapacidad debido a la falta de la rehabilitación, la educación y las oportunidades de formación profesional.
- Los costos adicionales para la familia, la comunidad y el Estado en el cuidado de las personas con discapacidad que podrían haberse convertido en independientes.
- A nivel de la familia: la pérdida de ingresos porque se necesita tiempo para cuidar de un miembro de la familia con discapacidad. Por ejemplo, los hijos de padres con discapacidad no van a la escuela porque tienen que cuidar a sus padres o porque no tienen dinero para ir a la escuela.
- Los gastos médicos adicionales que podrían haberse evitado mediante los ejercicios básicos de rehabilitación que evitan el agravamiento de las deficiencias - por ejemplo, la cirugía correctiva para contracturas debida a parálisis cerebral o secuelas post - poliomiéltis.

Excusa 2 – No tenemos la experiencia para hacerlo

La idea que subyace detrás de esta excusa es que las personas con discapacidad sólo pueden aprender y realizar progresos si son guiadas por expertos que tienen muchos conocimientos sobre discapacidad.

Nuestra experiencia es que 80 % de las personas con discapacidad pueden participar en la vida social sin ninguna intervención adicional específica, o con intervenciones simples basadas en la comunidad, de bajo costo, que no requieren ninguna experiencia especializada de rehabilitación.⁵



→→
*Una discusión abierta
puede aclarar el
pensamiento sobre
discapacidad.*

El otro 20 % que no puede participar en forma activa y beneficiarse de los programas integrales de desarrollo sin medidas específicas (por ejemplo, proporcionándoles prótesis, sillas de ruedas, fisioterapia o cirugía) pueden y deben ser derivadas a las instituciones especializadas en rehabilitación, como son los talleres ortopédicos, los servicios de fisioterapia y necesidades educativas especiales. Los proveedores especializados pueden prestar servicios específicos y entregar ayudas técnicas mientras los equipos del proyecto realizan las adaptaciones y el seguimiento en el terreno.

Excusa 3 – Estamos realmente sobrecargados, no tenemos tiempo para ocuparnos de otro tema

Este es el obstáculo que nosotros encontramos más difícil de abordar. ¿Cómo lidiar con este punto de vista muy comprensible? Por supuesto que los profesionales del desarrollo están

ocupados con muchos temas diferentes, como el cambio climático, género o derechos. Así entendemos que ellos no estén felices con la adición de más trabajo. La mejor manera de hacer frente a este obstáculo en su organización es vincular la inclusión de las personas con discapacidad a su misión fundamental. Esta puede ser la educación para todos o llegar a los más pobres entre los pobres. El tiempo que pasa en el cumplimiento de su misión central usualmente no es considerado como carga adicional de trabajo.

Otra forma de hacer frente a la escasez de tiempo es empezar a incluir la discapacidad en las actividades que ya realiza. Así que si usted está organizando conferencias con sus socios, incluya un taller sobre desarrollo inclusivo. Si tiene que recolectar historias de la vida real para el próximo boletín de su organización, incluya la historia de vida de un beneficiario con

discapacidad. Si revisa la política educativa de su organización, escriba un capítulo sobre educación inclusiva. Si tiene que aprobar la nueva propuesta de una organización asociada, pregúntele lo que van a hacer para incluir a las personas con discapacidad.

Excusa 4 – Nosotros tenemos que resolver primero los problemas de las personas “normales”

Esta es una excusa común. La gente se queja de que ya es bastante difícil la lucha contra la pobreza. ¿Por qué hacerla más complicada para nosotros mismos? Podemos contrarrestar esta excusa explicando que las personas con discapacidad son personas normales con necesidades normales. Las organizaciones de desarrollo deben centrarse en las personas que están excluidas y oprimidas. Así que este tipo de razonamiento, probablemente, no está en línea con el núcleo y los valores de nuestras organizaciones.

Excusa 5 – Nuestros donantes no están interesados en la inclusión de las personas con discapacidad

Las organizaciones integrales del desarrollo del Hemisferio Sur suelen ser reacias a incluir el tema de la discapacidad en sus propuestas porque tienen miedo de que sus donantes no estén interesados o rechacen la propuesta debido al incremento de los costos. Ellos muestran inseguridad acerca de cómo iniciar el debate de la inclusión de las personas con discapacidad con los donantes.

En las organizaciones donantes a veces hemos oído: “Sólo se comenzará a trabajar en la inclusión de personas con discapacidad si nuestras organizaciones socias lo piden”. Entonces, ¿quién debe dar el primer paso? WCAT en Etiopía lo hizo y al final le pareció bastante fácil.

En su programa de trabajo infantil, financiado por HIVOS, WCAT incluyó también a niños con discapacidad. La organización donante está entusiasmada con este enfoque desde que WCAT explicó la importancia de este tema en el contexto de Etiopía, donde muchos niños con discapacidad se ven obligados a trabajar. De acuerdo a WCAT, HIVOS vio la importancia de la

inclusión de estos niños en la lucha contra el trabajo infantil en Etiopía.

Los donantes institucionales como el Banco Mundial, USAID, la Unión Europea y el DFID han mostrado recientemente su interés en el financiamiento de oportunidades dirigidas específicamente a la inclusión y los derechos de los grupos sociales marginados, incluidas las personas con discapacidad. Con la ratificación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las grandes instituciones donantes, como la Unión Europea, están obligadas a asegurar la participación igualitaria de las personas con discapacidad. Se ve la importancia que le dan a este tema en las guías de requisitos para solicitar financiamiento.

Sin embargo, no todos los donantes son conscientes de la necesidad de incluir a las personas con discapacidad. El Ministerio Holandés de Relaciones Exteriores se ha mostrado dubitativo acerca de este tema. La actual coyuntura económica no facilita el proceso. Nosotros consideramos que las organizaciones integrales de desarrollo tienen un rol que jugar en esta discusión. Solamente cuando sea expresada la necesidad de financiamiento las instituciones donantes empezarán a aprobar las solicitudes. “Tenemos que cuestionar a los donantes cuando no quieren aceptar una partida presupuestaria para la inclusión de personas con discapacidad”, dice Sue Coe, Coordinadora de la Integración de Personas con Discapacidad en Visión Mundial. “Mientras las ONG no muestran los costos, nadie va a conocerlos”.

Tal vez usted tenga otras razones para explicar por qué la inclusión no está sucediendo. Aquí nos centramos en las excusas y obstáculos en el nivel organizacional. Percepciones personales e hipótesis erróneas sobre el origen de las discapacidades y dudas sobre las aptitudes de las personas con discapacidad pueden también estar bloqueando la inclusión. Nuestra experiencia nos enseñó que un debate abierto puede aclarar el concepto de discapacidad.

←←

Las grandes instituciones donantes, como la Unión Europea, están obligadas a asegurar la participación igualitaria de las personas con discapacidad

Concienciación

Todo el mundo está ocupado diariamente en sus labores cotidianas. Existen plazos fatales para la presentación de propuestas a los donantes... Entonces, ¿cómo encontrar tiempo para incrementar el compromiso? ¿Y qué tipo de actividades puede usted realizar para conseguir el compromiso en su propia organización? ¿Cómo incrementar la concienciación entre sus organizaciones socias?

Todo el mundo está ocupado diariamente en sus labores cotidianas. Existen plazos fatales para la presentación de propuestas a los donantes... Entonces, ¿cómo encontrar tiempo para incrementar el compromiso? ¿Y qué tipo de actividades puede usted realizar para conseguir el compromiso en su propia organización? ¿Cómo incrementar la concienciación entre sus organizaciones socias?

→ *Un ambiente informal hace más fácil hablar libremente*

Por supuesto, tendrá que tener un enfoque diferente para convencer a los miembros del consejo directivo, la alta dirección gerencial, al personal con el que trata y viabiliza el programa (por ejemplo, personas del área de comunicación o de los departamentos de gestión de recursos humanos o finanzas).

En una reunión con la Junta Directiva probablemente dispondrá de una hora de tiempo, mientras que podría tener un día entero de reunión con el equipo gerente. Con cualquiera que usted se reúna, el cambio de actitud es el primer paso para conseguir el compromiso.

Los Puntos de vista tradicionales sobre la discapacidad deben ser desafiados y tiene que ser presentada una visión basada en los derechos. ¿Cómo hacer esto?

Si usted es capaz de conseguir un día del tiempo de sus colegas podría organizar un taller.

Viajando Juntos - cómo incluir a las personas con discapacidad en la vía principal del desarrollo – es un programa de un día desarrollado por Visión Mundial que, con seguridad, ayudará a crear un

sentido de urgencia para que la organización se tome en serio la inclusión de las personas con discapacidad. Hay disponible un manual muy claro con reparto e instrucciones para capacitadores. Si usted no dispone de todo un día, podría escoger uno o dos de los ejercicios mencionados en el manual. El Juego de la Vida, es un juego interactivo de una hora, que visualiza la discriminación que enfrentan las personas con discapacidad. Es muy útil si dispone de tiempo para una sola actividad.

Pero según los activistas experimentados en el tema, también existen maneras más informales para sensibilizar a sus colegas sobre la inclusión de la discapacidad.

“El debate más fructífero sobre la incorporación de la perspectiva de la discapacidad, durante los días de taller, lo tuve en la cola de los baños para señoras”, dice Saskia van Veen, investigadora del Programa de Aprendizaje Temático. “Hablé con una de las participantes y de repente llegamos a la esencia de lo que significa practicar la integración de la discapacidad. Este ambiente informal hizo más fácil hablar libremente, sin precauciones estratégicas”.

”Cuando estoy de viaje para visitar a nuestras organizaciones socias en Sudán del Sur”, agrega Bertien Bos, coordinador del Programa de Luz para el Mundo, “mi calendario suele estar atiborrado de reuniones oficiales”. “Esto significa que hay poco tiempo para discutir nuevas ideas. Al mismo tiempo, mientras visito los proyectos

Consejos para concienciación en su organización

- En primer lugar céntrese en las personas que están interesadas. Ellas pueden ayudar a convencer a las otras personas.
- Conforme un equipo para crear conciencia en la organización.
- Hágalo de forma simple; nada de conferencias difíciles ni aburridas.
- Concéntrese en el cambio de actitud y trate de tocar los corazones de las personas.
- Haga reuniones agradables: organice una actividad interactiva, muestre un video y traiga un pastel casero horneado de chocolate.
- Prepárese bien; no se sorprenda ante comentarios críticos.
- Involucre a una persona con discapacidad como co - capacitador.
- Utilice también los momentos informales.



pasamos mucho tiempo viajando por tierra. Después de la “charla de familiarización” introduzco el tema de la inclusión de la discapacidad.

“Organicé un almuerzo de trabajo entre colegas para crear conciencia sobre la inclusión de las personas con discapacidad”, refiere Hendrien Maat, especialista en educación de la institución Edukans. “No se centró específicamente en el tema de la comunicación y recaudación de fondos, pero se convirtió en ese tema cuando la atención se dirigió a las personas con discapacidad, fue vista como una oportunidad para recaudar dinero”.

Un segundo punto que se planteó al respecto fue: “¿Qué recibe de retorno la sociedad cuando invierte en las personas con discapacidad?”.

“Todas las personas que colaboran con nosotros están sensibilizadas sobre la inclusión de los niños con discapacidad en la educación”, advierte Alebachew, Director Ejecutivo de la Red de

Educación Básica de Etiopía. “La inclusión de los más pobres entre los pobres es algo en lo que insistiremos todo el tiempo, y la educación inclusiva para niños con discapacidad es parte de ello”.

“Queríamos concienciar a nuestra Junta Directiva sobre la importancia del enfoque basado en derechos en discapacidad”, recuerda Paulien Bruijn, coordinadora del programa de Luz para el Mundo.

“Solicitamos a Yetnebersh Nigussie, coordinadora del programa ECDD, quién tiene una deficiencia visual, que animara la reunión. Ella mostró un video de sensibilización y organizó un ejercicio interactivo. La presentación fue un gran éxito; los miembros de la junta estaban muy impactados. Más tarde, los miembros de la junta tenían que decidir sobre nuestra nueva política de incorporación del enfoque de derechos para tratar el tema de la discapacidad. Se aceptaron los documentos sin ninguna dubitación”.

Incorporación de la inclusión de la discapacidad en los sistemas y estrategias de su organización

Para crear un cambio sostenible la inclusión de las personas con discapacidad debe ser insertada en las políticas, sistemas y estructuras de la organización. En este capítulo explicaremos cómo hacerlo.

Desarrollo de políticas

Las organizaciones a menudo no saben cuándo deben comenzar a redactar la política de inclusión de personas con discapacidad. ¿Empezamos el proceso con la redacción de una política o nos limitamos a comenzar y plasmar la política en un papel al final? Aquí no hay una única respuesta correcta porque las organizaciones son muy diferentes. En algunas organizaciones los documentos de política son muy importantes; en otras no lo son. Si en su organización no va a suceder nada si no está

escrita en una política, entonces no hay duda que tiene que empezar la inclusión de las personas con discapacidad escribiendo la política. Pero si su organización está más centrada en el aprendizaje práctico, puede ser mejor empezar a experimentar y comenzar a escribir la política cuando el proceso esté en marcha. Tenga cuidado de no escribir documentos de política si no existe antes un verdadero compromiso de la dirección. Los documentos de política no son herramientas para crear

→
No hay únicamente un camino correcto, depende del tipo de organización

conciencia y conseguir el compromiso. Hay una gran probabilidad de que su bonito documento termine encajonado si no hay una visión compartida y concertada de antemano.

Paso 1: Elabore una declaración inclusiva sobre discapacidad

Todo comienza con la definición de lo que significa la discapacidad para su organización. Le dará una idea del alcance y la orientación de la política a ser desarrollada. Aquí es importante responder la pregunta por qué su organización quiere incluir a las personas con discapacidad y cómo este tema se vincula con la estrategia central de su organización. ¿Es la inclusión de las personas con discapacidad parte del objetivo de llegar a los más pobres? ¿O está ligada al enfoque de derechos de su organización?

Una vez que estas cuestiones sean resueltas usted puede continuar con el Paso 2.

Paso 2: Incluir la discapacidad en la estrategia general de su organización

Usted puede seguir una de estas dos estrategias: escribir un documento independiente de política inclusiva de las personas con discapacidad, o incluir el tema en el documento de la estrategia general de la organización.

Esta última opción será más sostenible, pero no siempre es posible aplicarla. Las políticas institucionales suelen ser muy estáticas, por lo que tal vez tenga que conformarse con un documento independiente de política inclusiva de la discapacidad y esperar la próxima ronda de revisión de políticas.

Tear Holanda ha convertido la discapacidad en un tema transversal y la ha incluido en la política general de su organización. Ellos también han establecido un conjunto de reglas para ser aplicadas durante las evaluaciones y seguimiento del proyecto.

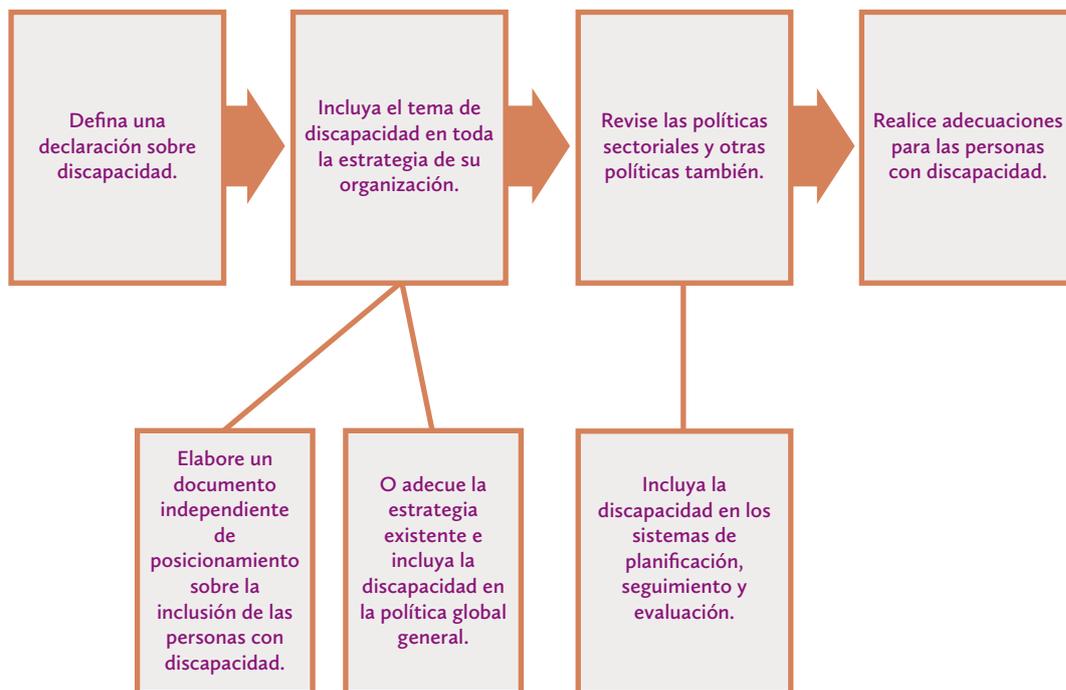
↑
Si todavía no existe un pleno compromiso, empiece a trabajar sobre buenas prácticas



Ejemplo: Declaración inclusiva de Tear Holanda

‘Tear trabaja en una red internacional de iglesias locales y cristianas comprometidas a combatir las causas y consecuencias de la pobreza e injusticia asociada con estas, y trabajando en la restauración de relaciones y relaciones justas... La inclusión de personas con discapacidad encaja en esa visión. Además corresponde al principio dominante de Tear que quiere transmitir y centrar en un desarrollo conducido por valores comprometidos: cada persona es valiosa, oportunidades iguales y derechos para todos. La inclusión de personas con discapacidad coincide con la atención a grupos marginalizados en la sociedad y descubrir las potencias y capacidades de estas personas. Muchas veces pobreza, injusticia y discapacidad se refuerzan de una manera negativa. La mayor parte de personas con discapacidad en países de desarrollo viven en pobreza y están confrontadas con una situación injusta. Teniendo como objetivo una sociedad inclusiva para todos, Tear trata de mejorar las condiciones de vida de este grupo específico.’

↑
Combatir causas y consecuencias de pobreza e injusticia



Paso 3: Revise la política sectorial y otras políticas organizacionales

Cuando se formula la política global es también aconsejable mirar las implicaciones prácticas en las políticas sectoriales. Así que si tiene una política sectorial en educación, determine qué significa incluir a niños con discapacidad. Si tiene una política sobre salud y derechos reproductivos, describa cómo desea garantizar la igualdad de acceso a las personas con discapacidad.

También es bueno observar otras políticas de la organización, tales como la política de gestión de recursos humanos, las políticas de comunicación, la recaudación de fondos y la creación de capacidades.

Puede formularse, para cada una de estas políticas, las implicaciones de la inclusión de las personas con discapacidad.

Paso 4. Realice adecuaciones para asegurar la accesibilidad para las personas con discapacidad

La cuestión clave en las políticas inclusivas de la discapacidad es asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a los proyectos y a la organización. Esto solamente se puede lograr si se eliminan barreras y se realizan los ajustes y modificaciones necesarias. Estos ajustes pueden ser proporcionarles información en un formato accesible, como Braille o programas computarizados especiales, o la construcción de una rampa para que su oficina sea accesible a las personas en silla de ruedas. Se necesita presupuesto para realizar estas adecuaciones.

→→
Realice asignaciones presupuestarias para crear accesibilidad

→
Incluir el tema en la política general es más sostenible, pero redactar un documento de posicionamiento puede ser una solución práctica

Gestión de recursos humanos para la inclusión de la discapacidad

Para crear cambio sostenible, la inclusión de las personas con discapacidad debe ser insertada en las políticas, los sistemas y estructuras de la organización. En éste capítulo explicaremos cómo hacer esto.

Para crear cambio sostenible, la inclusión de las personas con discapacidad debe ser insertada en las políticas, los sistemas y estructuras de la organización. En éste capítulo explicaremos cómo hacer esto.

La contratación de personas con discapacidad en nuestro propio personal de planta no suele ser el primer paso que damos cuando comenzamos a trabajar en el desarrollo de la inclusión integral de la discapacidad. Eso es una gran lástima. Hay tres razones para dar prioridad a este objetivo.¹

- Conseguimos mucho más credibilidad como organización de desarrollo si practicamos lo que predicamos. Todos estamos de acuerdo en que las organizaciones deben luchar por la igualdad de derechos y la participación de las mujeres, debiendo verse representadas en nuestro propio personal de planta y en la gerencia. Lo mismo se aplica a las personas con discapacidad.
- Si su organización es capaz de incluir exitosamente a las personas con discapacidad en el personal de planta de la organización, esto dice más que mil palabras. Es una manera

muy poderosa de crear conciencia acerca de la inclusión dentro y fuera de su propia organización.

- Convertir la organización en accesible para las personas con discapacidad es un buen proceso de aprendizaje. Esto sensibilizará al personal de las necesidades de las personas con discapacidad y la forma de abordar estas necesidades. Ello obligará a su organización a eliminar barreras y dar la bienvenida a las personas con discapacidad. Esta experiencia ayudará también a su organización a convertir en inclusivos sus programas.

Una de mis colegas utiliza una silla eléctrica de ruedas”, señala Paulien Bruijn de Luz para el Mundo. “Cuando comenzó a trabajar aquí, las organizaciones de nuestra red no pensaron en la accesibilidad de las reuniones y conferencias. Pero un día se inscribió para una reunión y nos enteramos de que se celebraría en el tercer piso. No había ascensor, así que no podía participar. Esto hizo que los colegas de la organización se concientizaran de la necesidad de organizar



→
Elimine barreras

reuniones en lugares accesibles. Ahora realmente tratan de asegurar que las reuniones sean en lugares accesibles”.

en India es el 3%). Pero, por supuesto, usted es siempre libre de establecer una cuota más ambiciosa.

¿Cómo hacer que las políticas y prácticas de Recursos Humanos sean inclusivas?

→
Incluya la discapacidad en la diversidad de políticas

Incluir específicamente personas con discapacidad en el equipo existente y en la diversidad de políticas. Si desea establecer una cuota, se puede utilizar el porcentaje aconsejado por su gobierno (en los Países Bajos es del 2% para organizaciones con más de 100 empleados;

Tome acciones afirmativas como colocar anuncios de trabajo en las redes de discapacidad o mencione específicamente que usted está invitando a las personas con discapacidad a solicitarlos.

Elimine las barreras con las que el personal con discapacidad se enfrentará al hacer su trabajo. Tal vez se necesite algún presupuesto extra para la instalación de programas computarizados o para la lectura en pantalla, o tal vez para que las oficinas y los baños sean accesibles. Compruebe si hay subsidios gubernamentales para hacer accesible el lugar de trabajo.

Inclusión de la discapacidad en la planificación, el seguimiento y la evaluación

Para crear un cambio sostenible, la inclusión de las personas con discapacidad debe ser insertada en las políticas, los sistemas y estructuras de la organización. En éste capítulo explicaremos cómo hacer esto.

Para crear un cambio sostenible, la inclusión de las personas con discapacidad debe ser insertada en las políticas, los sistemas y estructuras de la organización. En éste capítulo explicaremos cómo hacer esto.

La Incorporación de la discapacidad en los sistemas de planificación, seguimiento y evaluación (PME) asegura la atención estructural al tema. También proporcionará información valiosa que se puede utilizar para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en sus programas y explicar a los donantes que la inclusión es pertinente, eficaz y eficiente. Los sistemas que las organizaciones de desarrollo tienen para la planificación, seguimiento y evaluación son muy diversos, por lo que es difícil establecer medidas universales sobre cómo puede ser incluida la discapacidad. Pero tenemos aquí algunas sugerencias.

Incluya el eje de discapacidad en los formatos vigentes
Incluya consideraciones relativas al tema de discapacidad en los formatos vigentes. Piense en las líneas de base, propuestas, formatos de informes, formatos de visita a los proyectos, evaluaciones e informes anuales. No hay necesidad de desarrollar un sistema paralelo para monitorear la inclusión de las personas con discapacidad. Incluso si su organización aún no ha comenzado a integrar la discapacidad sistemáticamente en sus programas, puede empezar a incluir los datos sobre discapacidad en el sistema de seguimiento y evaluación. Esto le dará una idea de lo que está ocurriendo en sus programas. Si usted trabaja con organizaciones socias que implementan programas que incluyen un componente de discapacidad en los formatos es una buena manera de iniciar la conversación

←←
Incluya el eje de discapacidad en los formatos vigentes

acerca de inclusión de las personas con discapacidad. Hay una gran probabilidad de que usted se inspirará con la retroalimentación. Las propuestas de proyectos o marcos conceptuales deben establecer claramente cómo el programa es relevante para las personas con discapacidad y sus familias. Estos documentos deben también indicar qué medidas serán tomadas para asegurar que las personas con discapacidad se beneficien en igual medida que los demás del grupo objetivo. Si usted está escribiendo una propuesta para un donante que no le solicitó específicamente pedir la inclusión de las personas discapacidad, usted probablemente puede incluir la dimensión de la discapacidad en la sección 'Llegar a los grupos marginados'.

A menudo no hay necesidad de desarrollar metas e indicadores específicos sobre la inclusión de las personas con discapacidad: empiece recolectando datos desglosados de las personas con discapacidad. Simplemente empiece agregando un componente de discapacidad a los indicadores ya existentes, tal como sucede con género. Cuando se pregunta cuántos hombres y cuántas mujeres son beneficiadas, también hay que preguntar cuántos hombres y mujeres con discapacidad son beneficiadas.

Es importante cuando recoja datos sobre discapacidad desagregarlos por género, porque las mujeres con discapacidad se enfrentan a una doble carga. Son menos propensas a participar en los programas de desarrollo que los hombres con discapacidad. Se recomienda asignar un presupuesto específico para la eliminación de barreras en los programas, 2-7% del presupuesto suele ser suficiente para cubrir estos costos. Las visitas de campo son una excelente oportunidad para discutir la inclusión y participación de las personas con discapacidad en las actividades del programa, los logros obtenidos y los desafíos enfrentados. Durante la evaluación del proyecto, se deberá revisar la participación de las personas con discapacidad. Los términos de referencia deben incluir preguntas de evaluación sobre la participación de las personas con discapacidad en el programa, no sólo sobre el número de personas que se benefician y participan (en función del sexo, la

edad y tipo de discapacidad), sino también por la calidad y el impacto que el programa tiene en sus vidas. También debe enfocarse sobre qué medidas se han adoptado para eliminar barreras en el programa. Esto le ayudará a mejorar el acceso de las personas con discapacidad en el futuro.

Las organizaciones suelen recoger historias de la vida de los participantes para presentar los logros de su programa a un público más amplio; también recoja historias de la vida de las personas con discapacidad que participan en el programa. Preséntelos como participantes del programa y sus actividades con derechos y obligaciones iguales que los otros participantes. Trate de evitar retratarlas compasivamente, como héroes o gente excepcional.

→
No son necesarias metas ni indicadores específicos

→
Sólo empiece a recolectar datos desagregados

→
Evalúe el impacto que tiene el programa en la vida de las personas con discapacidad



Creación de accesibilidad a la infraestructura y a la información en su propia organización

“Cuando Shitaye, del Centro de Etiopía para el Desarrollo de la Discapacidad, vino para la evaluación interna, la inaccesibilidad de nuestra oficina se hizo patente”, recuerda Addise Amado, Gerente de Programa de Agua y Saneamiento de EKHC. “No podía entrar con su silla de ruedas, así que tuvimos que realizar la reunión en nuestro estacionamiento. Esto realmente me impactó. Sentí mucho esa situación. Actualmente estamos realizando la pavimentación de las aceras. Sin embargo, la instalación de ascensores es un gran desafío en un antiguo edificio de oficinas. Pero tenemos el compromiso de nuestro Secretario General, un ingeniero estructural de profesión, para corregir los errores del pasado en la infraestructura”.

Verificar la accesibilidad de su organización

Tema	Meta	Recomendaciones	Recursos
Accesibilidad física a salas de reuniones, baños y lugares de trabajo	Toda la oficina, incluyendo los lugares de trabajo, salas de reuniones y baños son accesibles para las personas con discapacidad	Asegúrese de que por lo menos las salas de reuniones y los baños sean accesibles. Si en su equipo hay personas con discapacidad todos los ambientes de trabajo deben ser accesibles.	Esta es la dirección del Sitio Web de CBM para consultar la guía de accesibilidad: http://w.w.w.cbm.org/Article/downloads/54741/CBM_Accesibility_Manual.pdf Pídale a una persona en silla de ruedas que verifique las premisas del manual de accesibilidad.
Accesibilidad a eventos organizados por su institución: conferencias, eventos de capacitación, conciertos y caminatas con patrocinadores, etc.	Todos los eventos organizados por la institución son accesibles para las personas con discapacidad. Comunique que todos los eventos son accesibles y pregunte a los participantes si tienen necesidades especiales.	Si alguno de sus eventos no es accesible, comunique claramente cuán accesible es o no es. Invite a los participantes a señalar cuáles son sus necesidades y busque soluciones alternativas.	Vea la indicación en el párrafo superior
Accesibilidad al sitio web y otras fuentes de información de la organización para personas con deficiencia visual	El sitio web de la organización es totalmente accesible, lo mismo que los boletines, trípticos porque están en formatos comunicacionales accesibles.	La preocupación por la accesibilidad de la información para las personas ciegas incluye el uso de computadoras, una versión digital del Word es usualmente suficiente. Los formatos en PDF son más difíciles de leer por los programas informatizados. Comunique que su organización puede proveer, a solicitud, formatos en Braille.	Haga a su website la prueba verificadora Bobby. Bobby es un programa para hacer Internet más accesible para las personas con discapacidad: http://cast.org/learningtools/Bobby/index.html Pregunte a la asociación local de ciegos dónde se puede obtener impresiones en Braille.
Accesibilidad para personas con deficiencia auditiva	La opción de intérprete de señas está siempre disponible.	Comunicar que la organización está ansiosa por proporcionar intérprete de señas cada vez que se necesite.	Colaborar con la organización local de personas sordas.

Aquí nos centraremos en la eliminación de las barreras ambientales que dificultan la participación de las personas con discapacidad en su organización. No solamente hay que considerar la accesibilidad física a sus oficinas. También es necesario pensar en la accesibilidad a conferencias, reuniones y demás eventos sociales, tales como paseos patrocinados o conciertos. Por último, pero no menos importante, existe también la cuestión de la accesibilidad a la información.

La Guía de Accesibilidad de CBM da pistas sobre cómo mejorar las áreas débiles. Sin embargo, una manera más fácil para hacer posible que su organización sea accesible es pedir a las personas con diferentes tipos de discapacidad hacer una auditoría de accesibilidad: que visiten sus oficinas, instalaciones y servicios utilizando un formulario ya existente de auditoría de accesibilidad, para identificar qué cambios se requieren dentro su organización para que ésta se convierta en más inclusiva para todos.



Monica Vedia Vargas, 12 años con su madre

[4]



Conclusiones: lecciones aprendidas

Ha sido una gran aventura trabajar este tema con más de 30 organizaciones de desarrollo en tres continentes. Nuestro viaje hacia la inclusión de las personas con discapacidad ha sido inspirador. En estos tres años hemos recogido una maleta llena de experiencias, lecciones aprendidas y herramientas. Hemos procurado reunir todas estas experiencias en esta guía. En este último capítulo vamos a tratar de resumir las lecciones más importantes que hemos aprendido durante este viaje. Hemos visto muchas cosas y cada persona y organización ha intentado sacar sus propias lecciones.

Todo comienza con el cambio de actitud

Todo comienza con el cambio de actitud: esa es la primera lección importante. Las personas con discapacidad pueden sólo ser bienvenidas e incluidas en nuestros proyectos y organizaciones si realmente creemos en sus capacidades. Nunca voy a olvidar la historia personal de Kumar, un joven del sur de la India:

“La vida era buena para mí, hasta que me atropelló un coche, cuando estaba en el décimo grado. Me llevaron de inmediato al hospital, pero los médicos no pudieron hacer mucho por mí. Regresé a casa parapléjico. Permanecía tumbado en la cama día y noche, año tras año, sin ninguna esperanza, sin ningún tratamiento. Mis padres estaban desesperados, pero realmente tratando de cuidar de mí. Me frustré tanto que quería matarme. Pero eso no es fácil cuando usted no puede mover ni los brazos ni las piernas. Alguien me dio una Biblia. Después de leerla ya no quería morir. Poco después conocí a alguien de un grupo de auto-ayuda. Las personas del grupo vinieron a mi casa para ayudarme con ejercicios. Después de dos años pude sentarme en una silla de ruedas. Aprendí cómo vestirme, lavarme y también cómo escribir de nuevo. Cuando llegué a esa etapa, también quería encontrar un trabajo. Mi familia se rió de mí pero yo insistí. Empecé con una cabina telefónica. Los clientes marcaban sus propios números y tomaban el cambio mientras yo vigilaba. El negocio fue bien y ahora he comprado algunos equipos para iniciar un centro de capacitación en computación. Ahora doy empleo a cuatro miembros de mi equipo. Lo bueno es que no tengo que pedir dinero a mis padres; ¡ellos me lo piden a mí!”

Cuando le pregunté qué podían hacer por las personas con discapacidad las organizaciones de desarrollo, Kumar dijo:

“No es suficiente dar una silla de ruedas o unas muletas. Las personas con discapacidad necesitan confianza en sí mismas; deben darse cuenta de que pueden hacer las cosas por sí mismas. No queremos su lástima, solamente díganos: “¡Ustedes pueden hacerlo!”

No piedad, sólo igualdad de oportunidades y un poco de estímulo. De eso trata el desarrollo inclusivo. La capacitación para la concienciación del equipo y los gerentes es esencial para alcanzar el cambio de actitud. Nuestra experiencia es que la forma más eficaz de crear conciencia es involucrar como capacitadores a las personas con discapacidad.

Resultados rápidos son posibles, pero se trata más bien de un esfuerzo a largo plazo

Una vez que el personal del programa está consciente sobre las capacidades, las necesidades y los derechos de las personas con discapacidad, a menudo no es difícil para ellos abrir sus proyectos a las personas con discapacidad. El presupuesto no es un gran problema. La inclusión no es demasiado costosa si se incorpora en las estructuras y las actividades existentes.

Por ejemplo, el Programa WASH en Etiopía: después de la capacitación concienciadora, el personal comenzó con la formación de grupos comunitarios sobre los derechos de las personas con discapacidad. Como resultado de ello, algunas personas con discapacidad se inscribieron en los comités de agua y una persona con discapacidad fue nombrada como cuidadora de la fuente de agua. Esta fue una actividad que no implicó ningún costo adicional debido a que los trabajadores de campo realizarían la capacitación de todas maneras. También las escuelas con relativa facilidad pueden identificar e inscribir a los niños con discapacidad sin mucho costo adicional. Sin embargo, es importante darse cuenta que la inclusión es un proceso. Hay diferentes niveles. Se inicia con la presencia. El segundo nivel es la participación. La última etapa es el logro. No debemos sentirnos felices sólo con la presencia, pero sí debemos luchar por la participación y los logros.



A lo largo del camino descubrimos que la inclusión de personas con discapacidad sólo puede ser alcanzada si los proveedores especializados de servicios para las personas con discapacidad, el gobierno, las organizaciones de personas con discapacidad y las organizaciones de desarrollo integral, trabajan en estrecha colaboración.

Después de que el programa WASH en Etiopía incrementó la concienciación en la comunidad, las personas con discapacidad comenzaron a demandar sillas de ruedas y tratamiento médico. Decidieron vincularse con los proveedores especializados de servicios para las personas con discapacidad para referirlas y así obtener dispositivos auxiliares de asistencia y tratamiento médico. Las organizaciones integrales de desarrollo no necesitan convertirse en proveedores de servicios específicos de la discapacidad; sólo tienen que abrir sus programas a estas personas y referirlas a los servicios especializados de rehabilitación, si estos son necesarios.

El cambio organizacional toma tiempo

Otra lección importante de la temática del Programa de Aprendizaje Temático es que se necesita tiempo antes de que las organizaciones estén dispuestas y sean capaces de comprometerse plenamente con la inclusión de las personas con discapacidad. Los gerentes necesitan sentir la urgencia de poner fin a la exclusión. Adicionalmente, también es necesario tanto el compromiso del personal del programa como del personal de apoyo. Puede encontrarse mucha resistencia por lo que es esencial utilizar mucho tiempo en la sensibilización del personal gerencial y del equipo. En el Programa de Aprendizaje Temático elegimos capacitar al personal clave para estimular y supervisar el proceso de cambio en las organizaciones.

Comenzar con proyectos piloto funciona bien en muchas organizaciones. No se requiere ninguna adecuación en las políticas ni los sistemas, y no es necesario el pleno compromiso del nivel directivo gerencial. Además de esto, es un gran campo de aprendizaje para la organización. Muchos comienzan con proyectos piloto y a

continuación utilizan su experiencia para incorporar el tema dentro de sus estructuras organizativas. La mejor manera de convencer a la alta dirección sobre la inclusión de las personas con discapacidad es un proyecto exitoso donde las personas con discapacidad estén incluidas.

Nuestra conclusión es que las organizaciones pueden incluir con éxito a las personas con discapacidad en sus proyectos sin tener ningún tipo de política. Pero si realmente quieren conseguir un cambio sostenible, la discapacidad debe eventualmente ser incorporada en sistemas, políticas y estructuras.

Las organizaciones son a menudo reacias a incluir a personas con discapacidad, ya que ven la discapacidad como una nueva temática a enfrentar. Vincularla a la misión principal de la organización es una buena manera de lidiar con esta dificultad.

La buena compañía hace el viaje más fácil

El camino hacia la inclusión de las personas con discapacidad en los programas integrales de desarrollo es relativamente nuevo. Así que fue una gran experiencia viajar juntos. El Programa de Aprendizaje Temático fue de verdad una oportunidad única para compartir y aprender juntos, y para motivar a los demás a perseverar. El financiamiento de la plataforma de aprendizaje ha llegado a su fin, pero tenemos una base sólida y una red para continuar nuestra cooperación. Nos damos cuenta de que el viaje acaba de comenzar y que hay muchas más aventuras delante de nosotros. Si usted está interesado en unirse a nuestra red, por favor póngase en contacto con Paulien Buijn de Luz para el Mundo Países Bajos: p.buijn@lightfortheworld.nl.



Notas finales

Página 16

1. Dfid (2002)

2. Página 18

[http://www.making-prsp-inclusive.org/en/6-disability/61what-is disability/61/-the four-models.html](http://www.making-prsp-inclusive.org/en/6-disability/61what-is%20disability/61/-the%20four-models.html)

Pag. 26

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

Pag. 67

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

Pag. 73

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

Una segunda fase del Programa de Aprendizaje Temático comenzará en 2013

Las organizaciones que estuvieron involucradas en la primera fase continuarán trabajando juntas para incrementar sus capacidades en el desarrollo inclusivo. Iniciaremos también un programa de entrenamiento y capacitación para organizaciones nuevas en este campo. Estará diseñado a medida de las necesidades de las organizaciones que decidan participar. Por favor, contáctenos si desea involucrarse. Todas las organizaciones involucradas en el trabajo del desarrollo están cálidamente invitadas a ser parte de nuestro programa.





Colofón

Cuenta conmigo

Incluir a las personas con discapacidad en los proyectos de desarrollo

Es una guía práctica para las organizaciones de desarrollo, en los hemisferios Norte y Sur

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

Publicado por la organización de cooperación internacional LIGHT FOR THE WORLD

Postbus 672, 3900 AR Veenendaal,

Países Bajos

29 de noviembre 2012

ISBN 978-90-819970-0-3

Diseño: ontwerpers WAT, Utrecht

Fotografía: Ulrich Eigner, Anja Ligtenberg, Shumon Ahmed,

LIGHT FOR THE WORLD Países Bajos y Austria, y

CCBRT Sightsavers Internacional.

Edición: impresores Zalsman, Zwolle

Copias impresas están disponibles gratuitamente.

En los Países Bajos por favor escribir a:

info@lighthfortheworld.nl

O baje una copia en: <http://tipinclusion.lighthfortheworld.nl/>





Las personas con discapacidad están entre los más pobres entre los pobres del mundo en los países en vías de desarrollo. Sin embargo, por lo general se quedan fuera de los proyectos de desarrollo. Esto no es a causa de mala voluntad. Las organizaciones de desarrollo simplemente no saben qué hacer para incluirlas. Este libro ofrece sugerencias basadas en la experiencia de organizaciones que participaron en un programa de aprendizaje de dos años. Está repleto de consejos útiles sobre cómo poner en marcha programas y proyectos inclusivos, cómo capacitar a su personal para trabajar con personas con discapacidad y cómo adaptar sus procesos y sistemas organizativos.

Cuenta conmigo

Las siguientes organizaciones han contribuido a esta publicación:

