



SEMINARIO TRABAJO EN RED

COMO ESTRATEGIA EFECTIVA PARA LA
INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN
SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD



ESCUELA DE
TERAPIA
OCUPACIONAL



Documento desarrollado con financiamiento del Servicio Nacional de la Discapacidad y el Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda, junto a la colaboración de la Escuela de Terapia Ocupacional de la Universidad Mayor.

Seminario

Trabajo en red como estrategia efectiva para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Santiago de Chile

27 de noviembre de 2013

Red Incluye

“La incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral se ve enfrentada a diversas barreras, las cuales no sólo provienen de quienes deben contratar, sino que en algunos casos, también de las propias personas con discapacidad, sus familias, así como del ambiente o el contexto más general.

Muchos son los conceptos errados, principalmente asociados a la condición física, mental o sensorial de las personas y no a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad, todo lo cual refuerza una cultura de Discriminación.

Solo el trabajo mancomunado de instituciones públicas, privadas, y de toda la sociedad civil que cree es posible una inclusión efectiva, lograra derribar estas barreras y mitos en torno a la contratación de personas en situación de discapacidad”.

**Sr. William Martínez Q.
Director Regional
Senadis Región Metropolitana**

“Abordar el tema de la inclusión de personas con discapacidad es un imperativo social, es una demanda permanente que se nos impone para dar respuesta efectiva y real a este importante sector de la población. La Escuela de Terapia Ocupacional, de la Universidad Mayor, se compromete con instancias como el “Seminario Trabajo en Red como estrategia efectiva para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”, en la convicción de que estos espacios nos permiten un efectivo análisis, un fructífero aprendizaje, una reflexión crítica para responsablemente avanzar y hacernos cargo de este desafío.

El presente documento, construido a partir de los aportes de los distintos expositores, se ofrece como una contribución a todo lo anterior, procurando con ello que más personas se vinculen con la discapacidad desde una perspectiva de derecho y sean activos gestores del cada vez más necesario desarrollo social inclusivo”.

**Sra. Soledad Fernández M.
Directora Escuela de Terapia Ocupacional
Universidad Mayor**

“La inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo formal u otras formas de trabajo remunerado son una necesidad fundamental para el logro de la inclusión social real. Muchas son las barreras que hoy obstaculizan en el mundo del trabajo la inclusión de las personas y muchas de estas barreras se relacionan con factores culturales o actitudinales que requieren cambios profundos en nuestra sociedad, lo que sin duda necesita de la participación de los distintos actores involucrados.

El trabajo en red es sin duda una gran estrategia para enfrentar estos cambios en forma colaborativa, permitiendo la interacción de distintos actores tanto vinculados al mundo de las personas con discapacidad así como de ámbitos sociales que desconocen cómo facilitar este proceso.

La Red Incluye en este sentido pretende abrir espacios de discusión desde las organizaciones de y para personas con discapacidad, trabajando en conjunto con las empresas y buscando desarrollar Políticas Públicas que permitan enfrentar factores estructurales del sistema, que a la larga se van transformando en barreras para la inclusión”.

**Sr. Alberto Vargas P.
Representante Directorio
Red Incluye**

PRIMERA MESA REDONDA

“ESTRATEGIAS DESDE LA POLÍTICA PÚBLICA PARA FAVORECER EL TRABAJO EN RED Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD”

Hernán Soto Peral
Jefe Departamento Discapacidad y Rehabilitación
Ministerio de Salud

Durante muchos años se entendió que salud veía desde la distancia la inclusión laboral. Yo diría que también la educativa.

Sobre la lógica de un modelo biomédico, en la que nuestro trabajo era atender, en el atender no se atendía esta área de la intervención como una responsabilidad del Ministerio de Salud. Por lo menos en la Subsecretaría de Salud Pública hoy día eso se comprende distinto. Eso es lo que quisiera resumir en esta presentación, que no pretende ser técnica en profundidad, para esbozar lo que desde la perspectiva de la política pública, la División de Prevención y Control de Enfermedades, a través del Departamento de Discapacidad y Rehabilitación, quiere plantear.

En primer lugar poner en perspectiva que hoy día no le estamos haciendo un favor a nadie, y es claro dentro de la declaración de derechos de las personas con discapacidad, que estos ocho principios están vinculados al tema que hoy día nos convoca. Para nosotros hablar de dignidad inherente implica hablar de trabajo, implica hablar de acceso a este, implica hacer un aporte desde el sector Salud a esa dimensión de la vida de las personas y por lo tanto empezar a impactar elementos como la no discriminación, la participación, el respeto a las diferencias. Para nosotros, cada uno de los ocho principios tiene una vinculación directa y clara con el tema que hoy día nos convoca, por lo tanto el Ministerio de Salud, en particular la Subsecretaría de Salud Pública, hace suyo este mandato y lo acoge dentro del contexto técnico que le corresponde regular.

Para seguir ahondando en el tema aquí tenemos dos mandatos específicos, concretos, de nuestra propia ley, que nos indican que debemos trabajar en este tema. Estamos retrasados en este trabajo y hay que empezar a incorporarlo en forma efectiva, constante, regulada, con presupuesto, dentro de nuestras redes. Porque esta persona compleja, multidimensional, al menos la entendemos dentro de cinco dimensiones. Evidentemente que hay un componente biológico que todos conocemos y siempre hemos trabajado, un componente psicológico que es innegable, un componente social que se menciona seguido pero se interviene poco, por lo menos desde Salud, un componente cultural que a veces se restringe solamente a un tema étnico, nosotros consideramos que ese componente cultural es mucho más amplio; y un componente espiritual que rara vez se toca. No estoy hablando de religión, estoy hablando de ideario. Y cuando hablamos de la ocupación humana, cuando hablamos finalmente de trabajo, el ideario también influye en esto.

Entendemos que el proceso de desarrollo de una persona es parecida a una espiral. Lo que quiero destacar aquí es que para nosotros, el desempeño final, el resultado final de una intervención se puede expresar perfectamente en términos del grado de participación de las personas, la complejidad de las actividades que desarrollan y el grado de generalización, o sea, uso espontáneo en un ambiente real de esas actividades.

Aquí llegamos a la definición de rehabilitación que estamos usando hace tiempo en el Ministerio de Salud. Para nosotros en primer lugar la rehabilitación trasciende el acto técnico clásico, y la ubicamos como una herramienta de desarrollo humano, es decir, desarrolla a la persona, y ese es el primer elemento. Estamos en perspectiva de derecho y eso queremos plasmarlo técnicamente en la definición de rehabilitación. Por supuesto que puede proyectarse hacia el desarrollo social en las comunidades, que es donde las personas se desempeñan, y finalmente, no se puede negar que tiene un efecto de protección económica que está descrito desde hace mucho tiempo en la literatura. Hay evidencia, por lo tanto debemos concebir el proceso de rehabilitación como una herramienta de desarrollo país, además, porque construye y reconstruye redes sociales complejas. Estamos en frente de una red social compleja que se estructura frente a un objetivo común y para efectos de rehabilitación esa es la forma natural de operación. Si hay algo que hay en contra de los procesos inclusivos de rehabilitación, es la creación de *guetos* con sistemas especiales y particulares separados del sistema de Salud.

Hay que lograr establecer relaciones de mutuo beneficio de todos los participantes. Aquí no estoy hablando de ganancias, estoy hablando de beneficios, en términos de que cada uno puede identificar claramente, primero qué es lo que aporta al producto final, y en segundo lugar, qué obtiene como una retribución, reconocimiento de ese aporte.

Se abre un espacio para propiciar como estrategia la salida del sistema, y ese es un tema técnico que muchas veces hemos discutido, se percibe la rehabilitación como un sitio estanco en el que las personas permanecen, sobre todo cuando tienen un origen crónico la situación de discapacidad. Claramente los puntos de salida de la rehabilitación son; comunidad, educación y trabajo, y aquí hay un espacio para realizar iniciativas productivas y servicios comunitarios, que ojalá en algún momento generen una capacidad de ganancia para los participantes.

La política de habitación y rehabilitación es muy simple, sencilla, pero creemos que de gran contenido. En primer lugar la perspectiva de derecho como motor, se proyecta hacia la salud familiar, con respeto a la diversidad absoluta, que reconoce que nuestro objetivo es la inclusión comunitaria, educativa y laboral, no la atención funcional. Identifica por supuesto a las personas que individualmente se van a desempeñar en las comunidades, van a operar en los mercados como sujetos, y ahí el objetivo final es la auto-valencia. Pero también reconoce un colectivo en que estas personas sólo agrupándose van a poder desempeñarse de mejor forma en las comunidades y competir, por qué no, en mercados. Y ahí el soporte a la cuidadora, que tiene una alta carga y baja valoración de la actividad de cuidado, y que es necesario relevarlo.

Por supuesto que funcionamos con principios de eficacia, eficiencia e intersectorialidad como guías en la ejecución. Se diseña una red que ojalá llegara a ser lo que aquí en forma muy simple se está presentando, una red en espejo que tenga un nivel comunitario, más vinculado al componente biomédico de la intervención, donde existan centros de rehabilitación, como el Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda. Ojalá podamos cumplir con el objetivo de construir un segundo centro en Concepción y otro en Iquique. Están los servicios de medicina y rehabilitación en los hospitales base en regiones y las unidades de rehabilitación cuando la complejidad de la institución sea menor. Esto opera en espejo con el nivel comunitario, donde los centros comunitarios de rehabilitación son la contraparte directa del servicio de rehabilitación, por lo tanto ahí es donde debiéramos colocar esta tarea compleja que tiene que ver con el ámbito laboral. Están también las salas de rehabilitación que son ámbito restringido de intervención, y los equipos móviles de rehabilitación, conocidos hoy día como equipos rurales.

¿Por qué el Centro Comunitario de Rehabilitación (CCR), como un dispositivo que preferentemente debiera abordar esta temática? Es porque es el que está más cerca de las personas, es el que conoce mejor la realidad. Hoy día estamos en una etapa intermedia de desarrollo de los CCR, en que todavía hay muchos de

ellos que están con sus equipos incompletos, que requieren de reforzamiento, infraestructura, equipamiento, y sobre todo, diría yo, de personal, y la posición de Salud Pública al respecto es que esto es un piso, de aquí en adelante tenemos que reforzar los equipos y dar cabida a otros espacios de trabajo como es el del ámbito laboral. No entendemos que lo que hoy día hay que seguir enfatizando es la cobertura, si no pasar más bien a un proceso de calidad en términos de mejorías de los servicios prestados, y para nosotros el ámbito laboral es una mejoría notable en términos de calidad.

Aquí hay que partir por lo básico, hay que ir construyendo equipos que intervengan en este ámbito. La señal aquí es que debemos tener un equipo integral e integrado que actúe interdisciplinariamente, que sea capaz de transitar a la transdiscipliniedad y que esté conformado al menos por estos profesionales: Terapeuta Ocupacional, Kinesiólogo, Trabajador(a) Social, Fonoaudiólogo(a) y Psicólogo(a). Hay lugares donde tenemos este equipo integrado, ahora hay que darles las orientaciones técnicas, hay que establecer las regulaciones y rectoría, y los mecanismos de financiamiento necesarios para que puedan desarrollar su trabajo.

Hay asimetría de conocimientos entre los profesionales egresados desde las diferentes Universidades, eso también hay que trabajarlo, hay que establecer un cierto nivel de homologación de conocimientos para poder intervenir con equidad a lo largo de todo el país.

¿Qué se ha hecho hasta ahora? Esa es nuestra plataforma básica, 187 Centros Comunitarios de Rehabilitación, y aquí me voy a saltar inmediatamente a los 26 equipos rurales o móviles, que son los más cercanos a esa intervención. Es nuestra plataforma, es lo que debemos fortalecer y es lo que debemos considerar como un elemento importante dentro de la construcción de esta red de trabajo conjunta.

En particular ya se ha hecho un avance, llevamos dos años trabajando este tema, hay una orientación técnica para la habilitación y rehabilitación para el trabajo que fue elaborada el 2012. Este año estamos terminando la prueba de campo en cuatro territorios y esperamos una distribución el 2014, con una sucesiva y progresiva instalación de la estrategia en las redes de atención.

Los tres objetivos más importantes: *Facilitar el desarrollo de competencias laborales de las personas con situación de discapacidad a través de la habilitación y rehabilitación en la red de salud*: estamos asumiendo esto como una labor técnica que nos corresponde. *Favorecer el aumento y fortalecimiento de las redes comunitarias y sociales de soporte a las personas en situación de discapacidad y sus familias*, para que actúen no sólo como un elemento de protección, sino que para que además podamos efectivamente articularnos con redes técnicas, como la que representa Red Incluye. *Fomentar la colaboración y el contacto directo entre las entidades públicas y/o privadas, redes comunitarias e instituciones, y el resto de agentes sociales del medio local*. Aquí el enfoque territorial es crítico. Si uno no lo baja a territorio, si uno no contextualiza este resultado va a ser mucho menos de lo esperado.

Respecto al rol de los servicios de habilitación y rehabilitación para el trabajo se definen cinco roles principales, mirados siempre desde Salud: *Fortalecimiento de las redes sociales, Orientación de las personas en situación de discapacidad*. Somos un punto de contacto importante, y muchas veces el primer punto de contacto, por lo tanto hay que contar con la información pertinente y correctamente organizada. *Orientación familiar y/o red de apoyo, Gestión de trabajo en red y Asesoría a la red la inclusión laboral*.

Aquí nosotros estamos fijando un punto límite en términos de la intervención. La orientación técnica no plantea colocación laboral para Salud, y ahí somos categóricos, ahí pensamos que instituciones, organizaciones como la Red Incluye son las que tienen que tomar esa tarea, les corresponde hacerlo y lo hacen mejor que nosotros, por lo tanto ahí hay una labor de complementariedad que está claramente definida. Al revés, pensamos que hacia la red de inclusión laboral, la sensibilización, la concientización, la

colocación laboral, son tareas prioritarias. Para la capacitación laboral y seguimiento laboral el contacto con el intersector es importante.

Sobre nuestra prueba de campo. Estamos probando esta orientación técnica a través de ella. Muchas veces los expertos diseñan instrumentos, diseñan orientaciones, y hay que contrastarlas con la realidad. Queremos ver si esta orientación técnica opera como la diseñamos, y para eso se seleccionaron esos cuatro territorios: Los Lagos/ Puerto Montt, Bío-Bío/ Los Ángeles, O'Higgins/ Chimbarongo, Tarapacá/ Alto Hospicio, y aplicamos esta orientación técnica durante este año. Con las conclusiones que de ahí salgan se va a corregir la orientación y eso es lo que se va a proponer a Hacienda el próximo año para ir instalando progresivamente la iniciativa.

En términos de las bases para la continuidad del proceso de habitación y rehabilitación es importante la red de soporte para las personas, el compromiso y la voluntad del municipio; nosotros pensamos que la OMIL debe ser para todos. Ahí no pensamos que haya alguna división necesaria en términos del trabajo.

La red intersectorial tiene un lenguaje común y objetivos comunes. Cuando hablamos de lenguaje común claramente estamos hablando de la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y la salud. En cuanto a la claridad en modelos de trabajo hay mucho que discutir todavía.

Desde la política pública hay que hacer ciertas declaraciones para ir aclarando y puntualizando cuál es la posición del Ministerio de Salud. En primer lugar, los procesos de habitación y rehabilitación con perspectivas de funcionamiento tienen impacto en la medida en que contribuyan en la inclusión comunitaria, educativa y laboral.

La intervención de rehabilitación orientada hacia el ámbito laboral tiene sentido, significado y requiere participación del sector Salud. En un momento que lo asumimos como una tarea, necesariamente tiene que estar en los programas.

El aporte del área Salud a la inclusión laboral debe dimensionarse en una estructura intersectorial con un enfoque territorial.

En el marco de este proceso, Salud tiene participación en la generación de competencias blandas y correcta orientación en las personas con discapacidad y sus familias, en tanto constituye el primer contacto y acompaña en las etapas previas a la etapa laboral. Aquí también hay que aclararlo, en términos de lo que significa este trabajo, que va más allá de la funcionalidad pura.

La red de centros comunitarios de rehabilitación, constituye desde la perspectiva de salud pública, la estructura fundamental sobre la cual hay que trabajar para incorporarse y articularse con la red de inclusión laboral. La Salud visualiza como actores claves en este concierto, SENADIS, OMIL, SENCE, SOFOFA, redes institucionales como la Red Incluye, y ahí es importante destacar que la Subsecretaría de Salud Pública reconoce a la Red Incluye como un interlocutor técnico válido para esta interacción, y ese es un punto no menor.

En las universidades, tanto desde la perspectiva de la formación como de los campos clínicos, hay un trabajo que hacer, y eso debiera ir articulándose. Las organizaciones comunitarias debieran todos ser elementos relevantes para esta red intersectorial de inclusión laboral.

Y finalmente el alcance y delimitación de las funciones que el sector Salud ha definido en el marco de esta materia está abierto a modificaciones y ajustes, puesto que se entiende que se trata de un tema en evolución. Lo que hemos definido hasta ahora, estamos abiertos a discutirlo y conversarlo en términos de un desarrollo futuro.

Tal como les mencioné anteriormente, nosotros hemos trabajado con la Red Incluye y hemos hecho una serie de definiciones a raíz de conversaciones que se tenían con la SEREMI (Secretaría Regional Ministerial de Trabajo) y finalmente esto ha sido delegado en un proyecto piloto que hemos estado trabajando de la mano con SENADIS. Pero antes de irme a ese detalle, quiero decirles que voy a tocar este tema en tres puntos principales, lo que se refiere a la política pública; posteriormente el rol de las instituciones, cómo nosotros vemos esto y por qué está definido, y me voy a permitir unas conclusiones finalmente.

Algunas aseveraciones que creo las tengo que compartir con todos. El trabajo es un derecho que tienen todas las personas, y es un deber que tienen todas las personas, porque aquello es un tema que también tenemos que considerar. No siempre tenemos que quedarnos con la mirada del derecho, porque además tenemos deberes. En la medida que cuidamos el trabajo como concepto; en la medida que cuidamos la labor que estamos desarrollando, indudablemente vamos a mejorar y nos vamos a desarrollar. Por lo tanto estas miradas también las tenemos que poner en la balanza cuando establecemos las normas, porque podemos provocar desbalances que finalmente hacen un juego en contra de lo que se quiere lograr, y ahí tenemos el tema cuando hay una política asistencialista, que finalmente provoca más daño que lo que se quiere lograr.

Segundo punto es la definición. Una persona, en este país y en el mundo, ¿qué es lo que tiene que hacer para incorporarse al mundo del trabajo? La línea normal que todos conocemos es la línea de educación, por lo tanto la educación es otro derecho, tenemos que entregarle todas las herramientas para que finalmente esa persona se incorpore al mundo laboral. Y lo mismo pasa cuando no podemos ingresar por distintas razones al mundo de la educación, tenemos que hacerlo a través de la capacitación, lo que en directo depende del Ministerio del Trabajo.

Pero cuando las cosas se dejan de hacer por la vía y el objetivo final que es ingresar al mundo del trabajo, y las entidades o instituciones que entregan el trabajo no definen lo que se requiere, terminamos con instituciones de educación o de capacitación que entregan un producto final que no requiere el mercado y nadie lo contrata. No voy a mencionar las experiencias, pero ya las conocemos acá. Y eso finalmente es un daño tremendo a las personas. Por lo tanto tiene que haber una correlación muy clara entre lo que significa la línea de la educación y la línea de la capacitación. Tema no menor y tema que exige una relación también, en este término, de lo que estamos hablando de las redes.

Es tan complejo el que las instituciones que entregan el trabajo lo definan bien, que podemos llegar a instancias, también producto de la experiencia, en la cual nos dicen: "Necesito que capacite -voy a poner un ejemplo cualquiera- 3.000 personas para atender cajas de un supermercado", y el Estado dispone de los recursos para capacitar 3.000 personas. Pero como la contratación de esas personas depende de las instituciones o de las empresas que están haciendo este requerimiento, si esas instituciones no hacen esta contratación al término de eso, y contratan a 300, tenemos 3.000 personas capacitadas, 300 contratadas y 2.700 frustradas. Por lo tanto aquí hay un tema que es sumamente delicado y que hay que transparentarlo, que tiene que ver con el rol del Estado, cuando está aplicando la subsidiariedad, especialmente con personas muy vulnerables.

Permítame que lo hable en general, porque no es solamente en el tema de la discapacidad. Normalmente hay que sufrir falencias que hacen que ese proceso de habilitar laboralmente sea muy caro, y por lo tanto debe haber una comprensión y un entendimiento cuando las instituciones y las empresas requieren de esto, que se haga pensando que el Estado ha colocado un subsidio tan importante que obliga al compromiso de su contratación. ¿Cómo nos ponemos de acuerdo? Y nos hemos puesto de acuerdo en un modelo que ya se definió en una ley del año 2008, que es el modelo de gestión a través de competencias laborales. Hay una

ley que establece los mecanismos de certificación de competencias laborales, y por medio de ese mecanismo uno dice: “A esto es lo que se debe apuntar en el tema de educación y capacitación”. Pero estamos recién en la etapa de ponernos de acuerdo, estableciendo contactos con instituciones de la industria, de las empresas, para que definan lo que realmente quieren.

Hoy día está de acuerdo SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) con Chile Valora, que es la institución que tiene que verificar que esto se cumpla. Estamos trabajando en un modelo, que es el gran cambio que va a tener la capacitación, que está orientado a que toda la capacitación se haga en base a un modelo de competencias laborales. Por lo tanto los recursos que el Estado va a poner en la capacitación, va a tener que pasar por este modelo, y con eso obtendremos una capacitación que va a ser definida por la industria y la empresa que lo requiere.

¿Y cuál es el camino a recorrer por las empresas? Tiene que determinar sus necesidades de capacitación y definir qué es lo que quieren. Hoy día la franquicia tributaria, instrumento que existe hace muchos años en el país, es ocupada no más allá del 12%. Desgraciadamente, estaba mal orientado a lo que se pretendía. Existen instrumentos que permiten a las industrias, las empresas, realizar una determinación de necesidades y cuentan con un mecanismo que permite financiarlo a través de esto. Pero esta información las empresas lo desconocen y es una falla del servicio. Cuando hace una semana nos sentamos con 600 contadores que son los que utilizan la franquicia tributaria, nos encontramos con la sorpresa de que el 99% no sabía de qué se trataba. Los mecanismos están, lo que tenemos que hacer es transmitir la información y establecer los lazos de participación. Estoy hablando de la capacitación en general, ni siquiera de vulnerabilidad.

Esto debe ir unido a una evaluación de desempeño. Es a lo que me refería sobre los deberes, porque se debe evaluar a la persona según lo que está rindiendo y lo que se requiere de ella, de tal manera de determinar las brechas existentes entre lo que la industria necesita y lo que tienen las personas para ofrecer. Existen mecanismos para capacitarlos, cerrar esas brechas y llegar finalmente a lo que queremos, que es la certificación por competencias laborales. Eso es lo que hoy día se está planteado y el Ministerio del Trabajo está trabajando férreamente para que esto se cumpla.

Nosotros estamos trabajando fuertemente en el tema de las redes. Pero ¿cuál es la labor fundamental de SENCE? Su labor es articular estas redes lo que significa cambiar la orientación del servicio y hacer un esfuerzo para que tengamos información, establezcamos los lazos con quienes corresponde y establezcamos planes estratégicos, porque de otra forma no va a resultar y la unidades se estancarán haciendo lo que creen que es mejor y finalmente se doblan los esfuerzos, teniendo posibilidades de cooperación que no vemos. Para eso las instituciones tienen que cumplir la misión que las orienta considerando que deben incorporarse a una red. Por lo tanto es impensable hoy día en que queremos avanzar, que las instituciones que tienen que ver con el tema de la discapacidad y finalmente la incorporación al mundo del trabajo, no se incorporen a la red. Pero una vez que están en esta red hay que establecer los lazos y compromisos, compartir la información. Es muy importante esto porque si no compartimos la información, no sabemos lo que los demás están haciendo los otros. Hay que complementar los objetivos con los demás actores. Pero finalmente eso se tiene que convertir en un plan estratégico y ese plan estratégico es el que tiene que tener incorporado unas mediciones para saber lo que estamos haciendo.

Quiero contarles de en un plan piloto que estado ejecutando cuya orientación principal es incorporar a la red que tenemos, las OMIL, quienes pertenecen a la alianza estratégica de los gobiernos locales con el SENCE. Hemos hecho una capacitación de 11 municipios – OMIL y que ya han estado desarrollando el tema de la discapacidad. Los resultados de eso, que se están midiendo desde el mes de noviembre, han sido sumamente exitosos. En menos de un mes había más de veinticinco personas contratadas a través de estos mecanismos de la OMIL. El paso siguiente, en el que ya estamos avanzando, es incorporar a las 52 OMIL de

la Región Metropolitana y, después, incorporar a los 350 municipios que tiene el país, porque realmente creemos que ese es el mecanismo de enlace con las distintas redes.

Como un ejemplo, porque hasta ahora lo que nosotros tenemos son las OMIL, tuvimos una instancia con las agencias privadas de intermediación laboral la que fue un fracaso, excepto con una. Hoy día, realizando un trabajo específico en la población La Legua, orientada a otro tipo de vulnerabilidad, estigmatizados, que no permitían incorporarlos a un trabajo, hemos tenido buenas respuestas de empresas, de las cuales quiero hacer presente a la empresa Núcleo que, en respuesta a un requerimiento de una escuela especial de Coanil, 20 jóvenes egresados de esa escuela son incorporados al mundo laboral. Y hoy día estamos trabajando además en la incorporación en otros sectores ante ofertas concretas, donde se ve un tema de acercamiento y conocimiento. Ayer me tocó participar de la premiación que la Teletón hace a otras empresas. Conocí realidades, realidades concretas, donde hay instituciones y empresas que están trabajando en esto y al exponer sus dificultades dicen: “¿Cómo yo puedo saber lo que ustedes están haciendo?, porque podemos complementarnos”. Eso es lo que queremos lograr. Ese es el trabajo. Yo estoy muy contento con lo que estamos haciendo acá, pero el esfuerzo tiene que ser mayor, pero tenemos que llevar esto a un plan concreto.

Wilson Rojas Arévalo
Jefe Departamento de Educación
Servicio Nacional de la Discapacidad

Buenos días a todos y a todas. Para el Servicio Nacional de la Discapacidad poder participar en este seminario es realmente relevante, entendiendo que la necesidad de instalar una política pública pasa fundamentalmente también por la sociedad civil y por lo tanto por las diferentes redes que se pueden conformar. Nosotros entendemos que el trabajo intersectorial necesariamente debe apuntar a ser un trabajo colaborativo y eso también implica indudablemente trabajar con organizaciones. Siempre hago mención a una frase que es tremendamente significativa en el contexto de las personas con discapacidad: “Nada de nosotros, sin nosotros”. Y creo tremendamente relevante que existan personas con discapacidad que también conformen y estructuren tanto esta red, como otras que nosotros también estamos trabajando.

Insisto, es fundamental trabajar colaborativamente con las personas con discapacidad y con instituciones también vinculadas a ellas.

Algunas estadísticas.

Siempre cuando expongo en algún lugar, recuerdo que en nuestro país existe el 12.9% de personas con discapacidad, por lo tanto es un tema tremendamente relevante. Es un tema que debiera ser considerado como un tema país.

Por lo tanto las políticas públicas, y no hablo solamente de las políticas públicas que tengan que ver con foco principal o fundamental hacia las personas con discapacidad, hablo de que toda política pública debe tener incorporada la variable discapacidad. Pasando desde el diseño universal, accesibilidad y todo lo que tenga que ver con crear las condiciones para que las personas puedan participar en equidad de derecho en todos los ámbitos sociales.

¿Por qué pongo el tema del diseño universal y de la accesibilidad? El tema del diseño universal no es solamente para las personas con discapacidad, usuarias de silla de ruedas o con movilidad reducida. Todos en algún momento de nuestra vida, vamos a tener movilidad reducida, por lo tanto este no es un tema que tenga que ver solamente con el espacio físico, con crear rampas que sean efectivamente rampas y no

toboganes como dicen las personas como movilidad reducida o usuarias de silla de ruedas. El diseño universal tiene que ver con una herramienta metodológica práctica que hace accesible a todas las personas, no solamente al espacio físico, sino también los procesos y los productos. Por eso, siempre hago mención también a la necesidad de que la política pública en Chile, con el apoyo de las organizaciones civiles, apunte a un diseño universal. Desde ese punto de vista se echa de menos en este seminario el intérprete en lengua de señas. Yo entiendo que muchas veces las personas que organizan esto dicen: “No va a venir ninguna persona con discapacidad auditiva”, pero si es que viene él no tendría la posibilidad de acceder a la información, al nuestro lenguaje, porque no existe un intérprete en lengua de señas.

Al hablar de inclusión laboral indudablemente debe hacerse con referencia a las personas con discapacidad y no solamente a las personas con discapacidad cuyo déficit les permite con mayor facilidad, entre comillas, acceder a la educación y luego también acceder al ámbito laboral; también es imprescindible trabajar con las personas con discapacidad intelectual y discapacidades múltiples, que son las más complejas a la hora de hacer políticas públicas, o de crear estrategias que apunten a su inclusión laboral.

Desde el punto de vista de la educación, el 50% las personas con discapacidad no tiene Educación Básica completa. Uno de cada quince personas con discapacidad accede a la Educación Superior. Un 50% más del abandono de estudio de enseñanza básica corresponde a personas con discapacidad. La discapacidad intelectual y sensorial se aborda desde la perspectiva de la educación especial y de la integración escolar. Lamentablemente sigue siendo así. El foco, que plantea nuestra ley y la convención que también suscribió nuestro país, tiene que ver con crear las condiciones contextuales, por lo tanto pasamos de un modelo de integración en cuanto a compensación y a rehabilitación propia de la persona, a un modelo que tenga que ver con crear condiciones contextuales. Desde ese punto de vista, el salto cualitativo de segundo orden que tiene que dar el Estado y que tiene que dar la sociedad completa como país, es abismante.

Como todos ustedes saben los proyectos de integración y las escuelas especiales en nuestro país son bastante precarias, por decirlo en un lenguaje más bien suave. Si bien se ha avanzado, indudablemente faltan muchas competencias y no faltan las competencias solamente en nuestros estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad, faltan las competencias en profesionales y no de los profesionales vinculados directamente con la atención de las personas con discapacidad, llámese terapeuta ocupacional, kinesiólogos, fundamentalmente eso. Los psicólogos por ejemplo, no saben absolutamente nada de discapacidad más allá de aplicar el WISC y de aplicar otras pruebas que tengan que ver con exploración laboral. En España y algunos otros países ya existen temas que abordan la discapacidad. Existen ramos, incluso uno que se llama Psicología de la Discapacidad, en Chile solamente una universidad que da la carrera de Psicología lo tiene y es una universidad que no está acreditada.

Las escuelas de educación debieran tener todas como malla inicial atención a la diversidad, atención a las necesidades educativas especiales, trabajo colaborativo para atender a la diversidad y no lo tienen. Ese ha sido uno de los tantos desafíos que nosotros nos hemos puesto en las diferentes redes regionales de educación superior inclusiva, que hemos estructurado a lo largo del país en la cual también está participando activamente la Universidad Mayor.

Pero aún falta mucho camino por recorrer. Y les insisto, mientras la sociedad civil, las organizaciones y las instituciones de educación superior, en cuanto a su responsabilidad social que tienen con las personas con discapacidad, no reestructuren sus mallas curriculares para entregar respuestas en general, pertinentes según los déficit, porque la discapacidad es un constructo social, lamentablemente tendremos que seguir con la precariedad de nuestras escuelas y de nuestros proyectos de integración.

Algunos datos tremendamente importantes. En Chile existen 1.920 escuelas especiales. Existen 4.292 escuelas y colegios con proyectos de integración. 39 escuelas hospitalarias. Y que están trabajando aún con

el Decreto 1, que es el decreto de la modalidad de la educación especial, y en cuanto a la educación especial quiero hacer esa salvedad, es la modalidad transversal que existe en el sistema educativo, donde tanto la escuela especial como los proyectos de integración y las escuelas hospitalarias y las aulas hospitalarias, forman parte de esta estructura, de este constructo que tiene que ver en dónde atendemos a nuestros estudiantes con discapacidad. En ese contexto nosotros hemos trabajado colaborativamente con el Ministerio de Educación y hemos logrado que el Decreto 1 se esté modificando. ¿Qué implica que el Decreto 1 que es el decreto matriz de la modalidad de la educación especial en Chile, se modifique? Que pasemos desde un modelo de integración a un modelo de inclusión. Ustedes me dirán: “Sí, porque entendemos que por otro lado los proyectos de integración también son bastante precarios y bastante simbólicos”. Es así. Pero necesariamente nosotros debemos apuntar a un cambio de segundo orden, a un cambio cualitativo. Y para eso el lenguaje y modificar la normativa es esencial. Pero si bien, modificar la normativa y hacerla concordante con la ley 20.422 es fundamental, también es esencial trabajar con la sociedad civil y con los centros de padres de manera que la respuesta educativa que reciban nuestros estudiantes, en los contextos educativos especiales como regulares, sean de calidad.

Cuando los estudiantes con discapacidad egresan de la educación especial en Chile, lamentablemente tienen que existir programas compensatorios para que ellos puedan seguir estudiando y también programas compensatorios que los habiliten y que los rehabiliten, entre comillas, para que puedan incluirse en el ámbito laboral. La respuesta educativa que están recibiendo nuestros estudiantes con discapacidad hoy en Chile incrementa la brecha con respecto a los que no la tienen. Por lo tanto resulta fundamental actualizar la normativa que tenga que ver con la declaración de principios así como crear las condiciones contextuales, crear las estrategias para capacitar a nuestros docentes para que efectivamente nuestros estudiantes salgan con las habilidades blandas que les permitan seguir en un proceso de formación laboral o en un contexto universitario.

Dicho sea de paso, en nuestro sistema educativo superior existen solamente dos programas que trabajan directamente con estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad intelectual, que son uno de la Universidad Central y otro de la Universidad Andrés Bello. Y por lo tanto, ustedes entenderán, el costo es excesivo y la política pública que existe desde la división de educación superior no alcanza de alguna u otra forma para impulsar cambios cualitativos con respecto a la inclusión de personas con discapacidad en la educación superior, de las cuales a lo mejor no requieren tanto nivel de flexibilización ni de adecuaciones curriculares.

Mañana tenemos un seminario en la Universidad Católica que lo está organizando la División de Educación Superior y SENADIS con la colaboración de la Universidad Católica en donde creemos importante sensibilizar a los lectores y a los directores de asuntos estudiantiles, de manera que se vayan creando progresivamente las condiciones en la Universidad, en la academia. La responsabilidad de la academia en este sentido, que forman parte de las redes de educación superior, no es solamente con crear las condiciones internas para que los estudiantes puedan ingresar en equidad de condiciones, tener una trayectoria educativa adecuada y egresar del sistema de nivel terciario de manera que puedan trabajar teniendo una carrera. La responsabilidad de la academia también tiene que ver con producir conocimiento. Producir conocimiento que valide, de alguna otra forma, que las personas con discapacidad pueden acceder cuando se les entregan ajustes razonables, cuando se les entregan los apoyos adicionales en equidad de condiciones, estudiar y luego trabajar en ámbitos regulares.

El marco legal lo manejan ustedes, creo que no es necesario que se lo mencione, pero como hito fundamental siempre menciono el de Salamanca porque tiene que ver, de alguna u otra forma, donde se acuña definitivamente el término Necesidades Educativas Especiales, término que tiene relación directa con la CIF. Por eso la discapacidad es un constructo social, todas las personas presentamos déficit, pero el

entorno de alguna u otra forma, es el que las *discapacita*. En ese sentido, las barreras son complejas de saltar, pero la más compleja de sortear tiene que ver con la barrera actitudinal. De alguna u otra forma con recursos podemos hacer rampas, podemos hacer páginas web accesibles, podemos hacer procesos de formación accesibles que ocupen *Jaws*, que ocupen *NVDA*, que ocupen *Dragon Naturally Speaking* que son los software que esencialmente ocupan las personas con discapacidad; pero la barrera más compleja, más difícil de derribar, dice relación con las actitudes. Y eso tiene que ver con los mitos y prejuicios de las personas con discapacidad que se ha tejido a lo largo de la historia y a través de ellas. Se cree, por ejemplo, que las personas con discapacidad auditiva en su gran mayoría presentan un pensamiento concreto y además presentan déficit intelectual. Eso es falso y así lo demuestra la evidencia también. Se cree que el 80% de las personas con discapacidad, o en general, la gran mayoría de las personas con discapacidad, usuarios de silla de ruedas, con movilidad reducida o con algún lenguaje relativamente apráxico, presentan también déficit intelectual. En una investigación tremendamente linda, hermosa, que da cuenta que las personas con discapacidad, independiente del grado de discapacidad física que tengan, no presentan discapacidad intelectual. Solamente el 10% de las personas con discapacidad física presentan, de alguna u otra manera, algún daño cognitivo. Y esos mitos y prejuicios indudablemente deben ser trabajados también en la red.

Ya no me queda tiempo, pero solamente para terminar quiero volver al concepto de las personas con discapacidad. Insisto, la discapacidad no existe, sino son las barreras y los contextos *discapacitan* a las personas, por lo tanto la responsabilidad de las redes resulta aún más fundamental en cuanto la necesidad de instalar estos temas en el tapete.

Con esto término que dice relación con diseño universal. Es un estudiante que requiere subir por una rampa. La rampa está llena de nieve. Por lo tanto le pide al señor que está barriendo la escalera que barra la rampa, y el señor le dice: "Cuando termine de barrer la escalera, luego barro tu rampa". El estudiante le dice: "Si usted barre la rampa vamos a poder subir todos, y no solamente las personas que no presentan discapacidad". Esa es la premisa de diseño universal que, insisto, no debe estar solamente enfocada al espacio físico sino que también a los procesos y a los productos, de manera que se creen las condiciones contextuales para que las personas con discapacidad puedan egresar del sistema educativo y luego ingresar también a procesos formativos y otros que le permitan de alguna u otra forma incluirse laboralmente. Muchas gracias.

PREGUNTAS, RESPUESTAS Y COMENTARIOS PRIMERA MESA REDONDA

Hernán Soto Peral

Voy a ir desde lo más específico a lo más global. Hay una pregunta que se refiere a cuándo se va a realizar un segundo estudio de discapacidad. Desde la perspectiva de Salud Pública, ya es un problema el que no lo hayamos realizado el 2010, que era la planificación original. Por lo menos en nuestra planificación 2014-2015 está el iniciar las conversaciones y las gestiones tendientes a lograr una alianza estratégica con el SENADIS, con el INE, y con otras organizaciones relevantes en el tema para poder actualizar esos datos. Nosotros no podemos seguir trabajando sobre la base del 2004. Sobre todo ante los datos que nos entrega el Informe Mundial de Discapacidad en 2011. Hay que analizar nuevamente esa data. Y lo otro importante, que ya lo hemos estado conversando, por lo menos con el Departamento de Salud del Senadis, es que queremos focalizar un poco más algunas de las dimensiones que se trabajen en ese estudio. Una cosa es tener un número global, ojalá esta vez con representación municipal y no regional, y otra cosa muy distinta es por ejemplo hacer un zoom hacia el área trabajo, pensamos que esa es una de las que debiéramos estudiar en este gran estudio nacional con mayor prolijidad. Eso es lo que les puedo contestar en este momento. Es un tema para los próximos cuatro años. Por lo menos la posición del Ministerio de Salud, es que es absolutamente imprescindible actualizarlo lo antes posible.

Dos preguntas que se refieren a la conformación de los equipos. Una pregunta, si está considerado el antropólogo social dentro del diseño, y la otra el psicólogo especializado en personas con discapacidad. Para mí las preguntas tienen que ver con un solo concepto, la integralidad del equipo de intervención, sobre todo en APS. El diseño de los centros comunitarios de rehabilitación, nunca eliminó profesionales del área social, al contrario, los planteaba desde un principio, pero por una medida relativa a la forma de implementación, en la que se tomó la decisión inicial de avanzar en cobertura con los profesionales que estaban mayoritariamente representados en la red de salud en ese momento, les estoy hablando del 2007, se inicia el proceso de implementación de los CCR, esencialmente con terapeutas ocupacionales y kinesiólogos, pero el diseño contempla educador, psicólogo, fonoaudiólogo, y otras especialidades que sean pertinentes en la intervención comunitaria. Antropólogo social en realidad no lo tenemos en los documentos, no les voy a mentir, pero sería interesante analizar cuál sería el rol de este profesional dentro de ese marco, dado la función del CCR y SCR, ese es el nombre que corresponde. El CCR fue diseñado en su origen para construir y reconstruir redes sociales de apoyo en la etapa final de la intervención terapéutica, cuando la persona debe aplicar en un contexto real lo que se ha trabajado en la fase biomédica, para eso fue diseñado el CCR, no para trabajar en patologías de menor complejidad, como se ha distorsionado en algunos de los lugares.

Y la última pregunta, que yo diría es la más compleja, en términos de la respuesta honesta, la voy a leer literalmente: *“Por qué principios, objetivos, diseños, vs metas con reliquidación, con orientación numérica y poco objetivas, sin énfasis y menos orientación de trabajo en red en las salas RBC, dice aquí, y menos laboral”. Además hace un zoom hacia la poca información que baja hacia las redes al respecto. Esto me va a permitir que lo conteste más bien de la visión técnica de Hernán Soto y no en representación del Ministerio de Salud. Aquí hay un efecto de la reforma de salud. ¿En qué sentido? Se ha desdibujado, se ha relativizado el papel de regulación, rectoría y conducción de Salud Pública, en función de una mirada más bien de provisión de servicios, en la que lo importante es llevar adelante los procesos de atención, y digo responsablemente eso.*

Esto significa que las orientaciones técnicas que nosotros damos pueden o no ser cumplidas por redes asistenciales, y es ahí donde se produce el divorcio entre el diseño y la ejecución. Hoy día, en la estrategia nacional de salud, hay una serie de indicadores que apuntan, de hecho hay uno de ellos que específicamente apunta a esta área. Ayer mismo tuvimos una tremenda discusión al respecto, porque

querían eliminarlo de la red asistencial y nosotros nos opusimos tenazmente. Consideramos que en la medida en que uno coloca indicadores, hace evaluaciones, puede levantar los temas. Hoy día sabemos positivamente que hay equipos que incluso están haciendo colocación laboral, aunque no se lo pagan, aunque no está dentro de los diseños, aunque no está dentro de la orientación metodológica, lo hacen igual porque es lo que hay que hacer, y nosotros estamos con esos equipos.

El trabajo que viene es precisamente, como le decía hace un rato, avanzar en calidad. Para nosotros avanzar en calidad es extender los equipos, fortalecer los equipos, darles espacio para este tipo de trabajos, llegar con la regulación y rectoría que corresponde y pasar de esa fase necesaria, insisto, de cobertura, a una fase de calidad en que le entreguemos a las personas respuestas a necesidades sentidas por muchos años. Eso es lo que le podría contestar a la persona que hizo esa pregunta. Gracias.

Vicente Caselli Ramos

A ver, incorporarse a la red de instituciones. ¿El SENCE podría incorporarse a la Red Incluye?, Yo creo que estamos incorporados, porque con ellos hemos estado trabajando. A lo mejor no pertenecemos a una entidad que cumpla compromisos directos con la red, pero a raíz del mismo trabajo con la red es que nosotros hemos asumido un rol de facilitadores, no sólo con la Red Incluye sino con todas las redes que de alguna medida nos están pidiendo el apoyo. Así que no es un tema de pertenecer o no pertenecer desde el punto de vista formal, porque significaría firmar un convenio que nos ponemos de acuerdo a trabajar en conjunto, pero lo estamos haciendo igual y lo vamos a seguir haciendo, porque lo hemos asumido como una tarea del SENCE, el poder ser facilitadores, articuladores de las redes que trabajan en este sentido.

Vamos a la más complicada de todas las preguntas. ¿Qué pasó con la ley de currículum ciego en cuanto a no requerir los antecedentes de género, residencia, apellido, en cuanto a este caso condición o situación de discapacidad, capacidades y mérito, equidad igual?, Yo creo que nuevamente, este país está lleno de leyes, tenemos leyes para todo, pero cuando la ley no se cumple es ley muerta, y también tenemos mil leyes que no cumplimos. Si aquí lo que tenemos que lograr, es que realmente a la persona se le mida por lo que dice aquí, por igualdad de oportunidades y sus capacidades, y yo creo que en ese sentido estamos trabajando, precisamente porque tenemos que transparentar y decir: Las personas con este grado de discapacidad, o esta persona tiene estas competencias laborales, que las puede ejecutar mejor que otros, y eso va a ser lo importante que va a recibir la empresa.

Hemos llegado a la conclusión en el SENCE, de acuerdo a la experiencia, por ejemplo, en el caso de la discapacidad no hay ningún problema, porque en las últimas ferias laborales cuando hemos pedido qué empresas incorporan a personas con discapacidad, todas las que de alguna manera se sienten capaces para hacerlo, porque tienen las condiciones para hacerlo, lo ofrecen, y sin ninguna condición. Inclusive tenemos un problema, y me voy a salir del tema de la discapacidad porque quiero aclarar esta visión que es macro. Personas que han sido privadas de libertad. Lo primero que hoy día se pide es el papel de antecedentes. Luego la persona con antecedentes queda fuera inmediatamente. Yo les puedo decir que, espero concretarla muy pronto, porque a raíz del paro municipal no pudimos hacer una feria laboral para personas que han sido privadas de libertad, en la cual habían más de 25 empresas que querían incorporar a estas personas a trabajar, independiente si tenían o no tenían antecedentes. Entonces yo creo que ese es el camino correcto donde tenemos que avanzar. Yo creo que ahí está. Si ustedes me preguntan mi opinión personal, hacer una ley que finalmente en la realidad y en la práctica significa una entrevista, y es a raíz de esa entrevista y de los antecedentes y de lo que se compruebe hacen que sea contratado o no sea contratado, es independiente si en el papel ponemos la foto o lo que sea. Eso en ese sentido.

En término de las empresas. Me preguntan; *¿Cuáles son los tipos de discapacidades que son menos habilitantes para el trabajo? ¿Cuáles son los oficios que son más factibles de ser cubiertos por personas con discapacidad?, ¿Está pensado un incentivo monetario?* Ésa la voy a dejar para después. Pero en el tema de cuáles son las discapacidades, la verdad es que hay una diversidad y las empresas nos sorprenden todos los días. Antes se nos decía: *“Todas las personas con problemas a la vista son Call Center”*, que no es así, la realidad nos muestra que no es así. Ahí hay mayores facilidades a lo mejor, en ellas han demostrado muchas de estas personas capacidades sorprendentes, como por ejemplo como desarrolla la capacidad auditiva, y que en estos mecanismos le permite escuchar a una velocidad que ninguno de nosotros entendería nada, y yo lo probé directamente. Entonces, aquí no hay una fábrica de tallarines, en donde uno diga: *“Esto es más fácil, éstas son las discapacidades”*. No, cada persona tiene sus propias condiciones, sus propias capacidades y puede mostrar lo que es.

¿Cómo se incentiva a las empresas a trabajar con personal discapacitado? En términos generales es la pregunta. Yo diría que hoy día la incorporación a uno de los planes que tenemos es que en uno de los programas que incentiva la contratación de las personas con algunas características, se ha incorporado a lo que es la discapacidad, y hoy día significa un incentivo monetario, siempre y cuando esa persona sea contratada por un período no menor a seis meses. Porque cuál ha sido la controversia, cuál ha sido el problema en esto, es que lo que menos queremos es que los incentivos se conviertan en un mecanismo para contratar mano de obra barata, esa experiencia nos indica que no tiene que ser así. Por lo tanto, aquellas empresas que sí lo están haciendo y que logran a través de los incentivos propios, mantener a la persona contratada, va a recibir un incentivo equivalente a 40% de un sueldo mínimo, de acuerdo a la última información que yo tengo, mensual. Eso es lo que hoy día desde el punto de vista de las empresas lo que yo le podría decir. Que ha sido incorporado a partir del 2014.

Y me hacen una pregunta que tiene que ver con talleres protegidos. Entendiendo que hay una institución que tiene un taller protegido, en la cual a las personas se les ha estado capacitando, y me hablan que son personas con problemas auditivos y analfabetas. Bueno, SENCE dispone de un mecanismo que finalmente se ha establecido como la línea principal, que es el sistema de becas por franquicias tributarias, es decir, recursos que SENCE administra después que ha pasado por el tema de las OTIC, y esos recursos son el foco para poder apoyar este tipo de capacitaciones. Ahora, en general, obedece al requerimiento que hacen instituciones que se han denominado instituciones requirentes y a ellas se les entregan los recursos. Aquí tengo un tema, porque desconozco absolutamente el caso, me da la idea de que aquí hay un tema de educación, formación y después continuidad, entonces sí hoy día les tengo que decir cuál es el programa que ayuda a esto específicamente, yo creo que no, no lo hay, pero si la institución, por ejemplo, requiere hacer una capacitación específica a este grupo objetivo, sí se puede hacer. El año antepasado se destinaron 1.600 millones de pesos sólo para el tema de discapacidad, a las instituciones que hacen esto, y este año se otorgó una cantidad similar. Por lo tanto, existe un mecanismo que hoy día las instituciones privadas que requieren hacer este trabajo, lo pueden hacer postulando a los cursos. Yo creo que con eso, creo contestar todas las preguntas. Gracias.

Wilson Rojas Arévalo

Primero contestar a mi colega psicólogo que se ofuscó porque yo dije que los psicólogos no sabemos mucho sobre discapacidad. Sí, efectivamente no es conveniente generalizar, pero yo creo que la gran mayoría de los psicólogos, sí les siguen faltando competencias como para trabajar en contextos educativos y en contextos laborales. Ahora bien, esto indudablemente es algo que se ha mejorado en el tiempo, pero tiene que ver también cómo se aborda la discapacidad históricamente, y ahora actualmente se sigue abordando como una cuestión más bien médica, desde una perspectiva del modelo médico. En ese sentido es súper conveniente que se lean un libro tremendamente importante que se llama: *“Vigilar y castigar”*, de un autor relativamente

conocido, que es Foucault, y que hace mención a cómo la disciplina de alguna u otra forma ha sometido y ha incrementado la exclusión con respecto a las personas con discapacidad y con respecto a las personas diferentes. Pero si hay avances al respecto y ahí psicólogos que saben mucho de discapacidad.

Otra pregunta que tiene que ver con o sin, o en situación de discapacidad. En estricto rigor se debiera mencionar persona en situación de discapacidad, que tiene que ver con que las condiciones de alguna u otra forma, las barreras genera la discapacidad, pero por otro lado la normativa y la convención hace mención a personas con discapacidad; y como Chile es legalista, yo trabajo en un servicio público, tengo que decir persona con discapacidad. Pero en estricto rigor es persona en situación de discapacidad. Lo que se hace también, lo que es un símil con respecto a lo que yo mencionaba hace un rato en mi exposición con respecto a las necesidades educativas especiales. Lo importante es que es persona, como dice acá el estimado. Lo que sí a mí, de alguna u otra forma, me perturba mucho, es cuando se habla de personas con necesidades especiales o con necesidades diferentes, eso yo considero que es un eufemismo y que tiene que ver con esta visión romántica de la discapacidad, y las personas con discapacidad, que presentan discapacidad, no creo que sean muy sensibles en cuanto a tener esta visión más bien romántica, que la discapacidad, que las personas que presentan síndrome de Down son hermosas, y a mí, si es que yo fuera papá, me encantaría tener un hijo con síndrome de Down, eso es absolutamente falso. No podemos de alguna u otra forma idealizar a la persona con discapacidad, es una persona con discapacidad o en situación de discapacidad, pero esto de capacidades diferentes yo lo encuentro una visión romántica y que a lo único que apunta de alguna u otra manera es a tener una visión romántica y prácticamente asistencialista con respecto a las personas que presentan discapacidad. Ahora, no es el tema que nos convoca, pero...

Hernán Soto Peral

Un aporte muy puntual con respecto a eso. La Organización Mundial de la Salud analizó el tema necesidades de salud especiales y lo explica de la siguiente manera: Si estamos en un contexto estricto de respeto a la diversidad, lo primero que hay que reconocer es que lo normal es lo diverso, por lo tanto todos nosotros tenemos necesidades de salud especiales, educativas especiales. Entonces, en ese sentido, usar esa terminología, y es por eso que salud no le emplea, es redundante. Esa es la posición de la Organización Mundial de la Salud.

Wilson Rojas Arévalo

Otra pregunta que me hacen acá con respecto al recurso humano, las instituciones de rehabilitación, CCR, RBC, ¿cómo acceder a la rehabilitación en las competencias necesarias para trabajar con personas en situación de discapacidad? Yo insisto, yo creo que el tema de la discapacidad, de las personas con discapacidad, no es propio de los terapeutas, no es propio de los kinesiólogos, de los psicólogos, de la educadora diferencial; creo que es importante es incluir la variable en todas las carreras. Hace un tiempo atrás, una de las universidades más prestigiosa de Chile intentó acreditar su carrera de arquitectura ante una institución norteamericana. La acreditaron pero con una sola observación, que no tenían ningún tema vinculado a diseño universal. Por lo tanto, si bien es conveniente intencionar que las diferentes carreras tengan incluida la variable discapacidad, pero también es necesario trabajar con otras carreras como arquitectural, diseño *multimedial*, con todas las pedagogías, con medicina, muchas veces. Yo también soy psicólogo, como lo mencioné, cuando nosotros derivábamos, cuando trabajaba como psicólogo, ahora trabajo en políticas públicas, derivábamos a estudiantes que de alguna u otra forma, por el ojo clínico que uno va desarrollando, entre comillas, a lo largo de la experiencia, sabíamos que un niño de ocho años, podía

tener Asperger o Autismo propiamente tal, y los médicos nos mandaban un certificado diciendo que el estudiante tenía un lenguaje extraordinario y que era muy divertido y simpático.

Yo creo que en Chile, yo personalmente derivaba a cinco o seis neurólogos, porque fundamentalmente no está instalada la variable de las necesidades educativas o de los diagnósticos propios de nuestros niños que están en los contextos educativos. Sí, de alguna u otra forma, también el enfoque que tienen los profesionales que trabajan en los CCR debe ser contextual, debe ser de la perspectiva de derecho, debe ser social, debe apuntar al paradigma de la inclusión y no al paradigma de la integración. Si bien es conveniente trabajar directamente con la persona, rehabilitarla, acompañarla en su proceso, pero necesariamente también se debe trabajar con los contextos y eso tiene que ver con diseño universal, con que todas las personas estén sensibilizadas y concienciadas, como dicen los españoles con respecto al tema.

Otra pregunta que tiene que ver con las escuelas especiales, hay una gran cantidad de alternativas de inclusión para personas en situación de discapacidad egresadas de escuelas especiales. ¿Existe en carpeta alguna propuesta real y accesible por parte del Estado para estudiantes egresados de escuelas especiales públicas? Este ha sido un tema en el MINEDUC a partir también de la modificación, de la modificación con respecto a la normativa de las escuelas especiales, un tema que se me pasó en una diapositiva, que dice relación que a futuro se va a intencionar y espero que sea de aquí a dos años plazo, que no sea antes, con que los estudiantes con necesidades educativas especiales, de escuelas especiales y proyectos de integración, tanto en la modalidad 3 como 4, de alguna u otra forma accedan al currículum general. Eso nos va a permitir que los estudiantes que estén en escuelas especiales y en proyectos de integración, efectivamente, se apunte al desarrollo de habilidades y destrezas y competencias que les permita de alguna u otra forma adentrarse en los procesos formativos de educación superior y también en los procesos de formación posterior a la escuela especial. La escuela especial, el Decreto 87, y lo de las escuelas especiales asociadas a discapacidad intelectual, porque son la inclusión que más nos cuesta indudablemente. La persona con discapacidad auditiva y con discapacidad visual, de alguna u otra forma, podríamos plantear que es un poco más fácil incluirla laboralmente; pero las personas con discapacidad intelectual y multidéficit, indudablemente, la alternativa que se va a trabajar durante la tarde en este seminario, es una alternativa válida con respecto a los talleres protegidos. Pero la idea es que no todos vayan a talleres protegidos, porque no todos los estudiantes, incluso con discapacidad intelectual leve moderada, al WISC, presentan competencias o podrían haber desarrollado competencias en ellos de manera de que puedan, no necesariamente estar en escuelas especiales, y estar en proyectos de integración, y luego pasar por un proceso formativo. Desde ese punto de vista, nuestro servicio está *intencionando* a través del Departamento de Innovación y Desarrollo, una serie de pilotajes que tengan que ver con dar respuesta a las necesidades de los estudiantes que egresan de la enseñanza básica, de la enseñanza media y también de las escuelas especiales. Es todo un tema, es tremendamente complejo, incluso hacer perfiles vocacionales diferentes de los contextos de la educación superior, porque la estructura la articulación de la educación superior en Chile es bastante rígida, por lo tanto a lo que se debiera apuntar, como lo han hecho otros contextos, otros países, es tener salida intermedia con respecto a nuestros estudiantes, que les permitan de alguna u otra forma pasar por un proceso formativo en la educación superior y tener salida intermedia en cuanto competencia, y en ese sentido puedo hacer el link con lo que planteaba el estimado acá, de alguna u otra forma, trabajar con los perfiles de competencia, pero con perfiles de competencia contextuales, de acuerdo a las posibilidades que tengan esas personas y por lo tanto también de acuerdo a las posibilidades que les pueda entregar el contexto donde ella va a trabajar.

Voy a tomar los tres puntos lo más rápido posible. Con respecto a discapacidad psíquica indudablemente el Estado en su totalidad está en deuda. La discapacidad psíquica es tremendamente compleja de trabajar porque por lo general el diagnóstico es muy tardío. En el caso de los niños pequeños se confunden con Asperger, y luego, cuando tienen un brote psicótico, a los 14 o 15 años, recién se les entrega el diagnóstico que tienen discapacidad psíquica. También es complejo, porque cuando les viene el primer brote, en algunos casos, son personas tremendamente inteligentes, que están en la educación superior, y el primer brote no es tratado como corresponde, lo que implica que en el segundo brote la persona ya puede quedar con algún daño.

Desde ese punto de vista, nosotros hemos estado trabajando este tema en la red de educación superior, con algunas universidades que presentan muchos estudiantes con discapacidad psíquica y que no tienen diagnósticos, y que lamentablemente se *psicotizan* cuando están en segundo o tercer año de ingeniería. Cuando hablo de *psicotizarse* no lo hago con un sentido peyorativo o despectivo, sino que estoy utilizando un lenguaje más bien técnico, que a veces suele ser medio fuerte. Yo creo que es esencial, insisto, que los diagnósticos sean lo más colaborativo posibles y que nuestros médicos, de alguna u otra forma, también tengan competencia con respecto a las personas con discapacidad psíquica. Mientras el diagnóstico aparezca más tempranamente, se les podrá hacer un mejor acompañamiento y la persona tendrá posibilidades de tener una vida regular como todos nosotros,

Por lo tanto insisto, yo creo que en ese sentido las escuelas de medicina en general están al debe y deben, trabajar las competencias necesarias para hacer diagnósticos tempranos que permitan, acompañar las personas. Ahora, afortunadamente, a partir del año 2010, también existe que las personas con algunos trastornos emocionales, y con trastornos psíquicos, puedan estar en los proyectos de integración, cosa que ha favorecido bastante con sus complejidades porque los diagnósticos, también por la familia, son absolutamente manejados. Los que han trabajado en contextos educativos saben que las familias, muchas veces por una cuestión de proteger, o de mal proteger, al miembro de la familia que presenta algún trastorno, oculta los diagnósticos, y eso es tremendamente nocivo.

Con respecto al trabajo en red nosotros, insisto, creemos que este debe ser intersectorial, entendiendo la *intersectorialidad* con la sociedad civil. Es la única forma de instalar políticas públicas. Las políticas públicas son leyes muchas veces, y lo general son leyes muertas. Mientras en la sociedad civil las personas con discapacidad no hagan valer sus derechos, no se empoderen, lamentablemente las políticas públicas pueden seguir siendo letra muerta. Por lo tanto, insisto, se debe empoderar a la sociedad civil e incluirla en las diferentes redes, en las diferentes estrategias que paradójicamente tienen como focos ellos mismos.

Y, con respecto a las escuelas especiales, no sé si lo dije, pero creo importante que apuntemos a un currículum único universal, de manera de que progresivamente también apuntemos a medir la calidad de la respuesta educativa que están recibiendo los estudiantes. Con esto no estoy mencionando la necesidad de hacer un SIMCE, estoy mencionando la necesidad de medir el contexto. Eso implica medir a los docentes en cuanto a las capacidades que ellos tienen para entregar respuestas educativas pertinentes, según los déficits que ellos están atendiendo. Medir también la gestión y medir la participación de la familia.

Tenemos hoy día un programa y un proyecto que nos permite intervenir asociativamente con un gobierno local que es independiente, y eso hay que tenerlo muy presente. Estas corresponden a las OMIL (Oficinas Municipales de Intermediación Laboral). Y esto nos obliga es a que el trabajo, el desarrollo que hagamos en esta red, que son las OMIL, tiene que ser de una conversación, de una discusión y de una comprensión, que es lo que estamos buscando.

Por eso que el proyecto planteado significa, que existen ya instituciones OMIL que han adoptado, de alguna manera, porque estas son de las más diversas, un trabajo enfocado hacia la inclusión de personas con discapacidad, y lo que hemos hecho es apoyarlos en ese trabajo, conversar. Esto con el apoyo de todos, intersectorial; el trabajo que se hizo fue extraordinariamente bueno y por lo menos, ponernos a hablar en un lenguaje, estandarizar algunas ideas que nos permitan después avanzar. Eso es lo que hemos estado haciendo.

Entonces tenemos que pensar también que eso significa convencer voluntades políticas independientes. Significa que el plan de gobierno local tiene que tener conceptualmente esta idea de integración. Entonces yo creo que el mecanismo es ir avanzando. No existe la vara mágica, que nosotros digamos: “En este lugar vamos a poner todos estas personas, vamos a financiarlas...”, porque eso no lo vamos a lograr, tendríamos que modificar la ley orgánica de las municipalidades y yo creo que eso no lo logramos nunca. Pero sí hemos avanzado muy rápido porque cuando los alcaldes entienden esto, se dan cuenta de la necesidad que hay de su gente, que son sus jefes, porque los jefes del alcalde son los vecinos. Cuando se dan cuenta de esa necesidad entonces es mucho más fácil incorporar los recursos, re estudiar los presupuestos y finalmente lograr lo que queremos hacer.

SEGUNDA MESA REDONDA

“ACCIONES QUE FAVORECEN LA CONFORMACIÓN DE REDES PÚBLICO-PRIVADAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD”

Alberto Vargas Peyreblanque
Representante Directorio Ejecutivo
Red Incluye

Nos han pedido que nos refiramos un poco a las acciones que favorecen la conformación de redes público-privadas para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Yo quise poner un pequeño texto que me parece es un poco el reflejo de nuestra reunión de hoy, que son de algunos autores americanos, que dice: “Ninguna institución tiene los recursos fiscales o personales, el conocimiento del mandato legislativo para planear o proponer la cantidad de servicios esenciales en un proceso efectivo de planeación y transición. Los acuerdos interinstitucionales implementados por equipos interinstitucionales productivos, organizados y versátiles son los fundamentos de un programa efectivo y de cohesión y transición”. Lo puse porque creo que refleja en parte importante, lo que pensamos y sentimos las organizaciones que somos parte de la Red Incluye, y que tiene que ver precisamente con la primera mesa donde prácticamente todos los sectores hablaron de la importancia del trabajo en red, y que en el fondo pone las bases que justifican la importancia de trabajar juntos y el reconocer que cada uno de nosotros tiene parte de la verdad y por lo tanto el colectivo, como lo dice la teoría de los sistemas, siempre es mucho más que cada una de sus partes.

Pero lo que es fácil en el pensamiento, obviamente, no es fácil en la acción. Nosotros hemos tratado de seguir algunas estrategias para poder fortalecer nuestro trabajo dentro de la red.

Hay cuatro aspectos que nos han parecido muy importantes en el desarrollo de la red. Lo primero que fue un proceso de integración e interrelación entre las organizaciones que somos parte de la red. Esto ha llevado a un proceso de maduración progresivo en el que nos fuimos conociendo y que hemos ido compartiendo relaciones en el ámbito del trabajo directo. Segundo, el compartir un diagnóstico de necesidades. Tercero, el poder ir desarrollando mecanismos que nos permitan contar con información en forma abierta y oportuna para cada uno de los miembros de esta organización. Y por último, un aspecto que nos parece también muy fundamental, que es el contar con planes de acción que nos permitan orientar las acciones y las tareas de las organizaciones que somos parte de esta red. Esto pretende tener un proyecto sólido que genere dentro de las organizaciones una visión común, que nos permita tener necesidades claras, que nos asegure el conocimiento de información común, y que nos permita también tener fondos comunes, y aquí estamos hablando de recursos. Un plan de acción de corto, mediano y largo plazo, y por último, una formalización de la red, que significa tener reglas claras, estar bien constituidos y tener una gerencia profesional, o por lo menos un grupo de personas dedicado a la gestión y gerencia de esta red.

Nuestra misión: Ser una red intersectorial de organizaciones e instituciones con experiencia en inclusión social de personas en situación de discapacidad, que busca la optimización en el uso de sus recursos, desarrollando acciones coordinadas en favor de la igualdad de oportunidades para el desempeño del rol productivo de las personas en situación de discapacidad, bajo la perspectiva de derecho.

Ésa ha sido nuestra misión, , esa es la importancia que tiene el ser parte de una organización que tiene un sentido, y un sentido conocido por todos, que tiene un propósito, que es en el fondo el ente que nos ancla a la participación de esta organización.. Este es un aspecto súper relevante en los procesos de constitución de

las redes. Hay procesos que tienen que ver con la coordinación horizontal y con la coordinación vertical. Hablamos de coordinación horizontal cuando se refiere a las relaciones que se establecen dentro de las mismas organizaciones o instituciones que no tienen grado de dependencia, y relaciones verticales cuando estamos hablando de organizaciones que tienen grado de dependencia, y particularmente todas las organizaciones que pertenecemos al sector público, donde, obviamente, tenemos ciertos órdenes jerárquicos y burocráticos que son propios de la administración del Estado, y que por lo tanto, también regulan el accionar de cada uno dentro de un grupo de instituciones diversas.

¿Qué cosas han sido importantes y qué cosas creemos que son necesarias para mejorar estos procesos de coordinación? Primero, la coordinación horizontal. Creemos fundamental tener bien definido el objetivo, que sea común para cada uno de nosotros. Pero hemos desarrollado también algunos instrumentos que nos permiten hacer esto. Primero, el convenio interinstitucional, que es un convenio formal adscrito por cada uno de los directores o las autoridades de las organizaciones. Segundo, contar con un estatuto de la red, que es lo que regula el comportamiento de las organizaciones y establece cuáles son sus derechos y sus deberes dentro de la organización. Tercero, una planificación estratégica. Cuarto, un coordinador interinstitucional, que es la persona que nosotros le decimos el gestor de la red o la persona que es la encargada de articular las instituciones. Quinto, una definición de flujos de la información. Y por último, la homologación y el trabajo conjunto con algunos instrumentos técnicos que nos permiten orientar un trabajo en común.

¿Qué nos parece que es importante y que hemos ido desarrollando o que creemos necesario fortalecer para la coordinación horizontal? Primero, la política de discapacidad, que sabemos que ha estado en construcción, pero que hoy día aún no es una política declarada. Creemos que es fundamental poder contar con un marco amplio, que sepamos todos dónde nos podemos mover. Segundo, el *Plandisc*, que es el Plan Nacional de Discapacidad, con un enfoque sectorial. Para nosotros es fundamental para poder trabajar con los organismos públicos o los organismos del Estado, el plan sectorial de discapacidad, porque es lo que les da el marco de movimientos y a su vez establece las obligaciones a los distintos sectores para poder seguir avanzando.

La definición de proceso, que es algo que ya hemos logrado con el SENCE, es decir, ponernos de acuerdo en cómo entendemos el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, y así tener claro cuáles son las acciones que están dentro de ese flujo de procesos para lograr la inclusión exitosa de las personas.

La definición de programa, que nos parece que es un tema fundamental, que es un tema que tenemos pendiente también con SENCE. Víctor Casselli nos comentaba hoy en la mañana el trabajo que habíamos realizado con el Ministerio del Trabajo y con SENCE, respecto a desarrollar algunos pilotos, pero a nosotros nos parece fundamental que eso también este estructurado y escrito, y sea un programa conocido por todos.

Y por último, las orientaciones técnicas, que ya Hernán mostró en la mañana, creemos que es un gran aporte, que los distintos sectores vayan generando orientaciones técnicas para sus organizaciones, porque eso también nos permite saber qué le podemos pedir a cada uno de los sectores y qué es lo que les corresponde como rol.

Éstos son nuestros lineamientos estratégicos, que como les comentaba, es la carta de ruta. Estos lineamientos también tienen un plan de trabajo, con indicadores cada uno de ellos, lo que nos parece que ha sido fundamental en la orientación del trabajo.

Otro punto importante, es fortalecer las relaciones con el empresariado, fortalecer las políticas públicas, y este seminario está en ese contexto, fortalecer el rol de las personas como sujeto de derecho, al acceso al trabajo, que es una tarea que tenemos en deuda. Uno de nuestros objetivos como red es incorporar más

organizaciones de personas con discapacidad a la red y al Directorio. . Hoy día, la mayoría somos organizaciones que trabajamos con personas con discapacidad, pero creemos que es una deuda que tenemos pendiente.

Uno de los problemas que creemos ha sido muy relevante, y por eso que la primera mesa tenía como objetivo sentar a Educación, Salud y Trabajo, es que el trabajo sectorial está diseñado como algo unilateral. Siempre hablamos de trabajo multisectorial, pero en definitiva, la programación y la planificación en cada uno de los sectores, está hecho por ellos mismos y para sí mismos, y nunca está hecho en forma conjunta y en forma coordinada entre los sectores, y eso creemos que es un factor que dificulta el trabajo multisectorial.

¿Qué nos parece importante? El proceso de planificación estratégica común. La generación de información, que sea de utilidad para todas las partes. El reconocimiento de autoridad y liderazgo para la parte coordinadora, que pueden ser liderazgos y coordinaciones cambiantes, pero siempre hay uno que quiere mandar y eso también dificulta las relaciones entre los sectores. La integración de fondos que puedan ser utilizados para implementar acciones colaborativas. Esto yo lo voy a poner más adelante y lo voy a recalcar, cuando hablamos de colaboración, lo que estamos hablando es que compartamos recursos. Cuando no es compartir recursos, estamos hablando de ponernos de acuerdo, de tener buenas declaraciones conjuntas; pero si no logramos poner los recursos que cada uno de nosotros tenemos en un objetivo común, en definitiva no estamos colaborando.

La participación nos parece también un área fundamental para poder desarrollar buenas redes de trabajo, y ahí anoté también una frase que no es mía, así que no me den la autoría, que dice: “Cuando las organizaciones o estructuras ciudadanas no tienen los recursos ni la autoridad para movilizar a los actores institucionales, su poder real se queda en un peso simbólico y moral”. Esto nos parece fundamental, si las redes, que los servicios públicos o los encargados de definir políticas públicas, son implementadas e impulsadas, es para darle participación y generar los cambios a través de las propuestas en las redes. Si no hay generación de cambio, son meros instrumentos de *pseudoparticipación*.

¿Qué hemos tratado de hacer en la red? Primero, mantener una estructura piramidal invertida, o sea, tratar de que las decisiones y las gestiones de la red descansen en las instituciones y las organizaciones a través de sus trabajos de equipos técnicos. Y un factor que nos parece importante y preocupante es el efecto directivo, que es la tendencia que cuando adoptamos una organización y adoptamos equipos directivos, los equipos directivos se alejan de sus bases y se transforman en los que deciden, y eso creemos que es un aspecto fundamental de salvaguardar o de preocuparnos en nuestras redes, de que los nodos, que son las partes por donde transitan las personas, se sientan representados en las decisiones. Por último, para insistir, colaborar es colocar recursos a disposición de objetivos comunes.

Para terminar, ¿Qué nos parece importante? ¿Por qué es importante trabajar en red? o ¿qué ganamos con trabajar en red? ¿Qué me parece importante a mí respecto al rol que las organizaciones sociales adquieren en el trabajo en red? Primero, que son la retroalimentación informativa de la gestión de las políticas públicas. No hay nadie que sepa mejor cuál es el efecto que están ejerciendo las políticas públicas, que las propias organizaciones de personas u organizaciones que trabajamos con personas con discapacidad, que las tenemos que implementar día a día. Segundo, el apoyo a la gestión de la política, y encontrar en las redes y las agrupaciones de organizaciones, una voz organizada que sea un aporte en la construcción de las políticas, y por último, fundamental, la legitimidad para las iniciativas públicas. No hay peor política pública que la que está construida entre cuatro paredes. Creemos que aquí el rol de las organizaciones sociales, y de las redes de organizaciones sociales, juegan un rol relevante.

¿Qué recursos que aportan las fundaciones ONG y organizaciones para personas con discapacidad? Bueno, el personal y profesionales con experiencia. La infraestructura y los contactos. Todas las organizaciones que trabajamos para personas con discapacidad, tenemos los equipos que saben hacerlo, que tienen la experiencia, y que conocen donde hay que ir a golpear las puertas.

¿Qué creemos relevante e importante para el sector público para el trabajo en red? Primero, marco institucional del programa, y lo planteé en la parte inicial. Segundo, el financiamiento de proyectos y programas, este seminario está hecho con fondos públicos a través del Senadis. La disponibilidad de recursos para iniciativas colaborativas debe ser parte fundamental de las políticas cuando queremos impulsar esta estrategia. Por último, recursos para las implementaciones a gran escala, cualquiera de las cosas que podamos hacer acá, y cuando vemos las cifras de personas con discapacidad que están buscando empleo o que requieren acceso al mundo del trabajo, no son factibles de hacer con el esfuerzo personal o individual, eso requiere que se traduzca en financiamiento en programas y en planes de trabajo que se generalicen y que lleguen a cada una de las personas.

Víctor Dagnino Biassa
Presidente Comité Laboral
Comisión Discapacidad SOFOFA

Creo que el trabajar en red, es un problema que no es solamente nuestro. Digo el problema de trabajar en red, porque la experiencia que nosotros hemos visto es que todos queremos hacer muchas cosas, pero cada uno por su cuenta es muy difícil de lograr los objetivos que se proponen. Pero cuando trabajamos juntos, las cosas se facilitan y se obtienen mejores resultados. Lamentablemente no siempre tenemos esa concepción, y hay mucha gente que no lo entiende, porque están convencidos que tienen la verdad. Incluso en nuestra comisión nos repetimos constantemente que a pesar de que de repente tengamos un éxito, nosotros no somos poseedores de la verdad, sino que normalmente el trabajo se hace a través de esta red.

Cuando la SOFOFA creó esta comisión, la creó basándose en dos principios. Por una necesidad que vieron los empresarios con una gran fuente de posibilidades de trabajo, por lo tanto hubo una inquietud de hacer algo, y eso se hizo fundamentalmente con dos principios. Primero, que los empresarios no son los responsables de que haya un problema de discapacidad, y que tengamos que hacer todo el trabajo para que estas personas tengan trabajo, sino que es una cosa transversal. El segundo, es que hay que trabajar en red. Es sumamente importante que se unan los esfuerzos y no que estemos cada uno haciendo lo mismo. Por eso la integración dentro de la comisión está el Estado, la sociedad civil y los empresarios. El Comité laboral que yo presido está también constituido de la misma forma, los organismos del Estado, SEDADIS, SERCOTEC, SENCE, etc., el Ministerio de Desarrollo Social, del Trabajo, de Salud, pero también está la prevención en el trabajo, está la Teletón, está la Red Incluye.

Eso es porque nosotros tenemos que hacer un trabajo, que en estos 21 años que hemos ido haciendo y avanzando en este tipo de cosas, hemos ido cometiendo errores, haciendo cosas buenas, de todo, y entonces esa experiencia nos dijo que esto había que hacerlo bien, lo más profesional posible. Nosotros no tenemos personas contratadas, sino que fundamentalmente es un trabajo en red, y nosotros la apoyamos en todo lo que constituye esta comisión y este comité laboral, por lo tanto aquí hay una ayuda mutua para tener resultados, y eso se hace en una forma lo más profesional posible, con un protocolo. Entonces acá el protocolo significa al comienzo, y hay empresarios que lo han visto, han ido allá y hemos conversado el tema con las gerencias, a veces con los dueños de las empresas, y con los departamentos de recursos humanos, de bienestar, etc., como para que el tema se aclare bien y se vea que es un proceso que hay que hacerlo

bien, no por hacerlo, porque esto significa que las personas que van a ser contratadas, van a ser contratadas no porque tengan una discapacidad, sino porque son útiles para la empresa.

El segundo punto es, si ya hay un acuerdo, entonces se hace un estudio de los perfiles de los puestos de trabajo, y eso lo hace no la SOFOFA, sino que lo hacen las instituciones que participan, los profesionales, los terapeutas ocupacionales, etc., de las instituciones que están dentro de toda esta red.

Después de estudiar los perfiles, entonces hay que estudiar y ver cuáles son las personas que podrían llenar estas vacantes, y ahí nuevamente la red es la que dispone de las personas que puedan, pacientes en algunos casos, o las personas que tengan en sus colegios, en sus instituciones, que puedan cumplir con esos requisitos, y entonces se plantea eso a la empresa, y la empresa selecciona a los postulantes. Los selecciona en el sentido de que esto no es una imposición, sino que la empresa tiene que ver cuáles son las personas que realmente le parecen bien. Ustedes saben que los humanos somos así, de repente por un asunto de química que le parece bien una persona y no otra, por lo tanto la empresa tiene la decisión de esta contratación.

Luego viene la capacitación. Nuevamente trabajo en red. Depende quien sea, recurrimos a OTEC, a instituciones que nos puedan hacer la capacitación, o la misma empresa lo proporciona, y se hace también una capacitación al entorno donde va a trabajar la persona, porque si nosotros preparamos a una persona, pero no preparamos a la empresa, esto seguro que fracasa.

Finalmente se hace la contratación y se hace un seguimiento. Nuevamente esto se hace a través de la red, la institución que puso la persona con discapacidad, se preocupa de hacerle un seguimiento para que esto funcione bien.

¿Qué nos pasaba? Que muchas veces las empresas nos decían: “Bueno, pero dígame que otro ha trabajado, que ha hecho algo parecido para preguntarle, porque lo que usted me está diciendo es como vender una pomada, una cuestión que hablan puras cosas positivas y a lo mejor hay alguna trampita”. Tenemos muchas empresas y damos referencias, pero nos pareció mucho mejor hacer un estudio, y nos asociamos con la OIT, hicimos un estudio para ver qué situación había, se contactaron 5.000 empresas, de las cuales se seleccionaron 150 que habían contratado, y 30 que no habían contratado, para saber cuáles eran las razones por las cuales se contratan y por las cuales no se contratan. De ahí salieron unos folletos, unas herramientas que le llamamos nosotros. Uno que es el estudio propiamente tal, pero después es una herramienta, una para la empresa, saber qué es lo que es ser empresa inclusiva. El segundo, que es uno de los mitos iniciales, que las personas con discapacidad tienen más accidentes, que sé yo, que la empresa hay que transformarla mucho, por lo tanto tenemos un folleto que es la prevención inclusiva, y también tenemos uno que habla de los beneficios que el Estado otorga, porque muchas empresas de las grandes, no les interesa mayormente, pero si las Pymes tienen mucha preocupación de este tema, y la verdad es que les favorece.

Y después es un folleto que hicimos también para las personas con discapacidad, para que sepan cómo enfrentar una situación de este tipo. Nos dimos cuenta que ese era un problema. La persona tiene un lenguaje que no es apropiado, una vestimenta que no es apropiada, hay una postura que es como lastimera, que va a pedir por favor, cuando el tema es, y se lo repito, es una contratación como cualquier persona. Eso significa que la persona va a estar rindiendo en la empresa, a la empresa le conviene tener a esa persona como trabajador, y por lo tanto esto es más largo. No es el asunto de tenerlo por un tiempo y después despedirlo.

Estas son las herramientas, pero yo quería hacer el énfasis, y para usar el tiempo que me correspondía, de que en realidad, esto es un trabajo que es de todos. Es un trabajo que, cuando nosotros visualizamos y cuando trabajamos en esta red, nos damos cuenta que por ejemplo la Red Incluye está solamente en la

Región Metropolitana, pero el país es muy largo, y entonces hemos ido, y aquí hay una representante de un consejo, de que hemos fomentado la creación de consejos comunales de la discapacidad, que son agrupaciones de personas que trabajan para la discapacidad en cada comuna, que se unen con los mismos objetivos, que se complementan y que también trabajan en red. Eso a nosotros nos permite tener una base de conocimiento en todo el país de qué es lo que es la necesidad y cómo se puede trabajar.

Estuvimos recién en Punta Arenas donde creamos también un comité laboral, junto con el Consejo que ya estaba establecido. En Talagante se ha creado, ahora lo vamos a hacer en la Tercera Región, y vamos a ir también a la décima. Eso significa que este trabajo en red, y les digo una anécdota, en Punta Arenas, una de las instituciones que participó en este comité, dijo: “Bueno, y ¿por qué estoy aquí?, ¿Qué gano yo? ¿Para qué me sirve, si yo ya estoy haciendo esto?”. Después de la hora que estuvimos en conversaciones y discusiones de proyectar esto, al final dijo: “Yo no me lo había imaginado, pero la verdad es que esto es totalmente un cambio. Para mí va a ser realmente importante”. Ahora voy a ir de nuevo a Punta Arenas porque esto ya lo echamos a andar, y vamos a ver cómo está funcionando. Y voy a estar con SENADIS, que también va a hacer una presentación allá. Eso sería lo que yo quería presentarles.

Richard Quinteros Pino
Asesor Directiva
Organización Líderes con mil capacidades

Primero, decir varias cosas. Hablar en nombre de Valeria Valdés González, que es nuestra presidenta, ella no pudo venir hoy día. Ella egresó de una escuela especial y ahora está trabajando en una empresa, y como se nombró anteriormente, el trabajo para una persona con discapacidad intelectual es muy difícil, entonces no pudo venir porque ya hace como dos semanas faltó para exponer en un congreso en COANIL, entonces pedir muchos permisos en el trabajo no es muy bien visto. Todos sabemos de eso. Todos tenemos jefes. Vino además Mónica Orrego Rodríguez, que también es Asesora de la agrupación.

Se nos ha preguntado ¿Por qué solamente discapacidad intelectual? La verdad es que ya es difícil trabajar con muchas agrupaciones, ya es difícil trabajar con muchas personas con diferentes discapacidades, que tienen intereses diferentes también, entonces nos hemos enfocado a esto porque también es lo que sabemos hacer. Nosotros estamos en esta área trabajando porque también sentimos que las personas con discapacidad física o auditiva o visual, tienen más posibilidades entre ellas para agruparse. Nosotros estamos cumpliendo un rol de facilitadores, asesores, *coach*, o como se les quiera llamar, porque a ellos les cuesta organizarse solos, pero ahora hemos visto con el tiempo, después de estos cinco años, que mientras más apoyo reciben, cada vez son más independientes.

Hoy día estamos aquí para hablar sobre las redes. No somos nosotros una institución que trabaje directamente con el tema de la inclusión laboral. Todos los que estamos en la agrupación somos voluntarios, y por lo que conversaba con María Ximena Rivas, al parecer somos los únicos en Chile, por ahora, lamentablemente. Estamos esperando que más gente se entusiasme y de que se formalicen, porque también en COANIL hay una experiencia de autogestores, pero ellos todavía no tienen personalidad jurídica. Nosotros como Líderes somos súper formales, estamos siempre usando los conductos regulares de información y de participación, y eso creo que es un punto a tener en cuenta cuando uno habla de trabajo en red.

Esta historia parte el año 2007, en diciembre hubo un seminario organizado por la ONG Corporación Andalué junto a una fundación que se llama Grunden, que es de Suecia, y ellos luchan por sus derechos humanos. Por eso estamos también aquí, porque se nombró anteriormente en la mesa, de que todos

tenemos derechos y también tenemos deberes, pero lamentablemente recién en nuestro país estamos entrando en una nueva etapa en que nos hacemos cargo de nuestros derechos y los exigimos. Entonces, cuando yo quiero trabajar y quiero incluirme en una empresa, tengo que saber cuáles son mis derechos como trabajador.

En la agrupación estuvimos conversando también el derecho a vivir la sexualidad. Hablábamos de diversidad sexual en cuanto a la orientación sexual, el género, hablamos de transexualidad por ejemplo, porque son temas lamentablemente todavía muy desconocidos en nuestro país. Y uno dice: “¿Qué tiene que ver la discapacidad con eso?” Porque son derechos también, y esas personas que son consideradas, entre comillas, minorías, al igual que las personas con discapacidad, tienen los mismos derechos. Si nosotros tampoco, que estamos dentro del ámbito de los derechos, lo manejamos, estamos cayendo en la discriminación y en la ignorancia que la otra gente también cae. Entonces, también es una tarea de mezclarnos con los temas. Nos falta más trabajo también con las minorías étnicas, que si sumamos las minorías étnicas con las minorías sexuales, con la discapacidad, ¡Somos mayoría! Entonces, ¿Cómo somos minoría? Eso es algo que nunca lo entiendo.

Grunden, trabaja hace muchos años, (como 20 años). Ellos tienen súper claro también que si no se empoderan, sino se organizan, no existen. Ellos han conseguido residencia, personal de apoyo, platas para el tiempo libre, y como eso se ve como un lujo, entre comillas, y un privilegio, se quita por sobre el derecho a la educación, el derecho al trabajo, el derecho a la vivienda o el derecho a la salud.

El 2007 Grunden vino a Chile, se juntó con un grupo de personas de Santiago y de la Quinta Región, de escuelas especiales, talleres laborales, y compartieron su experiencia, y les contaron cómo era vivir en Chile, nos contaban cómo era vivir en Suecia, y fue muy enriquecedor para ambas partes. De ahí nació la inquietud de poder seguir juntándose, y en marzo del 2008 comenzamos a trabajar con Líderes con Mil Capacidades, en ese tiempo se llamaba Amigos Para Toda la Vida, nos juntábamos una vez al mes solamente, itinerábamos por diferentes centros de la Quinta Región, un poco para conocer las instituciones que estaban participando, y luego ya a partir del 2009 nos empezamos a juntar solamente en un lugar, que es una casa que está en Quilpué, de la ONG Corporación Andalué, que trabaja para personas con autismo, que tienen una casa y nos la prestan para poder utilizarla. Empezamos a llamar a las agrupaciones de los diferentes lugares de la Quinta Región, escuelas especiales, talleres laborales, centros de capacitación, proyectos de integración escolar. Al día de hoy, la gente que entra y sale de la agrupación es gente independiente, gente que trabaja, gente que todavía está en escuelas especiales o gente que está en centros de capacitación, en talleres protegidos, entonces ahora el contacto es más directo, porque ahora ellos son socios y socias.

Interinstitucionalmente nosotros hemos tenido contacto con Andalué; Adapta Surf, que da talleres gratuitos de deportes a personas con discapacidad, sobre todo en el ámbito de la playa, *body surf*, etc.; Teletón de Valparaíso, que hace un trabajo, hace bastante tiempo, de una red de inclusión laboral; COANIL, que también es *partner* en esta parte de los autogestores; y Amnistía Internacional, porque ellos luchan por los derechos humanos a nivel internacional, y son organismos reconocidos, son independiente de lo político, lo religioso. Entonces, también es importante que nos reconozcan como un organismo independiente.

Después tenemos la parte gubernamental, entonces hablamos de trabajo con SENADIS, donde hemos hecho reuniones. Valeria, que es nuestra presidenta, es una de las personas que compone el organismo consultivo a nivel regional de discapacidad. Entonces, también es histórico que una persona con discapacidad intelectual esté componiendo este organismo. El INDH, que nos reconoció oficialmente el año pasado como un organismo que trabaja por los derechos humanos, los defienden, ustedes lo pueden buscar en la página el INDH. Hemos tenido contacto con la Cámara de Diputados, con la Comisión de Discapacidad, y también fuimos hace un par de semanas a La Moneda, a exponer nuestra campaña: “Voto con foto”, que después les

voy a explicar. También nos ganamos el noveno concurso a nivel regional, de buenas prácticas, de las organizaciones comunitarias, del Departamento de Desarrollo Social del Ministerio. A través del SERVEL, hemos hecho muchas gestiones para que se cambie el voto en Chile, que encontramos que es muy poco inclusivo. Nosotros pedimos que el voto tenga la fotografía de todos los candidatos, aunque sea una cosa así, porque las personas que tienen baja visión, las personas que no saben leer ni escribir, las personas de la tercera edad, y las personas con discapacidad intelectual, podrían participar más y mejor, si el voto fuera diferente.

Las universidades nos han colaborado con alumnos en práctica que han llegado, nos han prestado salones para nuestros seminarios, nos han invitado a dar charlas a sus carreras; también creamos, junto con la Santa María de Valparaíso, un proyecto que acabó el año pasado, que partió como un curso de computación y terminó como un taller de periodismo digital, donde los jóvenes aprendieron a sacar fotos, filmar, entrevistar personas, y usar las redes sociales.

Tenemos también la autogestión y financiamiento. Hemos hecho cuatro seminarios dirigidos solamente como público, así como ustedes, a personas con discapacidad intelectual.

También recibimos donaciones; hemos postulado a la subvención de la Municipalidad de Quilpué para organizaciones comunitarias, todo lo que sea en beneficio, y también muchos viajes que nosotros hacemos para representar a la agrupación, son financiados de nuestros bolsillos o de la plata que tenemos cuando hacemos las rifas. Siempre nos preguntan: ¿Y ustedes cómo funcionan? Tenemos un lugar, un par de sillas, un data show, un computador y ganas de conversar.

En las redes sociales, ahí está la página web, está el *Facebook*, *Twitter*. Por último, tenemos contacto con gente en México, ellos formaron Líderes con Mil Capacidades en México y están armando algo en la ciudad de Guadalajara, ya llevan un año trabajando allá, nos conocimos con una de las asesoras en Uruguay, yo fui a exponer sobre Líderes, y gracias a eso tenemos Líderes con Mil Capacidades en México. Entonces, uno se da cuenta que estas redes que se pueden establecer tienen mucho que ver con las ganas de copiar las buenas ideas. Tenemos amigos en Perú, amigos en Bolivia, que también están tratando de armar algo como nosotros. Algo súper importante, la Red Yanapa, que es una red que hemos hecho a través de *Skype*, nos juntamos una vez al mes, cada mes y medio, a hablar por *Skype*, entonces la gente nos cuenta: “En mi agrupación hicimos una fiesta, un seminario, talleres con los padres”. Conocimos a gente de España, de la FEAPS, que para la gente de educación diferencial, es la agrupación más importante en España que tiene que ver con discapacidad intelectual.

Bueno, cinco años de esto y ahí están las redes sociales para que ustedes nos puedan ubicar.

PREGUNTAS, RESPUESTAS Y COMENTARIOS SEGUNDA MESA REDONDA

Víctor Dagnino Biassa

¿Se puede pedir apoyo a la SOFOFA para compartir y trabajar, a una institución o corporación, y presentarse con la SOFOFA a una empresa, a modo de tener un respaldo?

Por supuesto, eso es lo que hacemos nosotros. De todas maneras hay una página web, que es www.discapacidadsofofa.cl y ahí puede tener mucha información.

¿Cómo acceder a las distintas herramientas? Aquí voy a dejar unos ejemplares pero lo pueden bajar de Internet también en www.empresainclusiva.cl Yo le diría a la gente que tiene interés que vea esto, que lo lea bien. Estos folletos fueron muy estudiados son muy gráficos y muy simples para leer. Fue un estudio bastante serio, porque estos temas muchas veces son pesados para entender y para leer, cuando las personas están recién preocupándose del tema

Víctor Dagnino Biassa

¿Qué gestiones se realizan con los alcaldes para generar inclusión laboral a nivel comunal?; y lo segundo dice ¿Se articulan acciones con la Cámara de Comercio a nivel local, para realizar trabajos en red con las OMIL, o las Oficinas de Intermediación de Discapacidad?

Yo estuve hace un tiempo atrás en Peñalolén, estaba presente la persona responsable de la OMIL de Peñalolén, que trabaja muy bien quien tuvo la buena idea de invitar a otras OMIL de otras municipalidades, y de ahí nació un vínculo que hemos iniciado, donde hicimos un seminario, invitamos 15 OMIL de 15 municipalidades, y se dio una necesidad tremenda de poder trabajar e incluirlos en esta red y ya tenemos programado un nuevo taller, porque las personas que estaban responsables de la OMIL se dieron cuenta que no tenía mucha comunicación con las personas que estaban a cargo del Departamento de Discapacidad de la misma municipalidad, y salieron un sin número de problemas, cosas que realmente era cuestión de enfocarlas, de que alguien dijera: "Juntémonos y analicemos esto". Entonces ahora tenemos un taller que se está organizando (No sé cuántas OMIL vamos a lograr que participen) pero lo vamos a hacer junto con la OIT, y posiblemente sea en la sede de la OIT.

Con los alcaldes directamente siempre tenemos algún contacto, pero muy tangencial, porque ellos están muy arriba (y hay que reconocerlo) y la verdad es que yo creo que el trabajo mayor es con las personas que están directamente vinculadas con el tema.

Richard Quinteros Pino

¿Por qué crees que las personas con discapacidad intelectual o situación de discapacidad intelectual, se encuentran tan excluidas de las políticas públicas y en general de la discusión en los foros y charlas?

Yo creo que tiene que ver con la ignorancia y el miedo, en general la gente cuando comparte con los jóvenes de la agrupación, yo creo que salen con todos los escudos que uno se pone. Uno dice: "Ah, no era tan difícil conversar con ellos", "Ah, no son tan diferentes a nosotros", "Ah, igual quieren carretear y tener polola", "Ah, igual quieren trabajar". Entonces es como encontrarse entre seres humanos con las mismas necesidades, con los mismos intereses, o con diferentes intereses pero que son tan válidos como los tuyos. Nosotros siempre hablamos de este tema con los jóvenes de por qué uno discrimina al resto y es porque no lo conocen sencillamente, porque cuando no saben por ejemplo de transexualidad, uno piensa quizás que

son extraterrestres y son tan iguales como tú, como por ejemplo tienen que trabajar para pagar las cuentas de la luz y el agua, etc.

Lo otro es que generalmente se asume que no pueden organizarse ni auto-representarse, entonces son los padres los que se juntan y hay muchas agrupaciones de padres de niños, jóvenes, adultos o los profesionales y estamos aquí los mismos de siempre, en las mismas áreas de siempre; pero ellos si pueden estar aquí haciendo preguntas y levantando la mano diciendo: "Sabes que yo no entiendo lo que tú estás hablando, porque tu forma de hablar es tan técnica, es tan compleja, esta tan legal, que yo, que no estudie ni abogacía, tampoco la entiendo".

Entonces pasa por otro tema también, que lo puse aquí las políticas no están adaptadas ni siquiera para que ellos la puedan llegar a comprender. También lo hemos conversado otras veces, que no es lo mismo que Yo vaya al consultorio a pedir que me atiendan, a que vaya una viejita de 90 años que apenas escucha y que no ve muy bien, la atención debe ser diferente y también la forma en que ella va a entender la información va a ser diferente.

Hay un trabajo que está haciendo la biblioteca del Congreso sobre la lectura fácil y el tema de la rampa por ejemplo, cuando hablamos de acceso universal y diseño universal, debemos entender que las cosas tienen que servir para todos. Lo que hablaba del voto por ejemplo, el voto como está ahora no sirve para todos, creo que si nos centráramos en los profesores de educación diferencial, en los talleres laborales o las escuelas especiales, a preguntarles: ¿Qué es lo que quieres tú aprender? o ¿Dónde quieres tú trabajar? o ¿Con quién quieres tú vivir?, tendríamos más respuesta y tendríamos un poquito más de conciencia y podríamos hacer más aterrizadas las políticas públicas.

Soledad Fernández Malagarriga
Directora Escuela Terapia Ocupacional
Universidad Mayor

Creo que el tema de por qué no están aquí hoy determinados grupos en las distintas instancias, es porque estamos en un proceso, Yo llevo en el tema muchos años y creo que los avances que se han ido dando en la última década son totalmente relevantes, pero aún son insuficientes, hay una urgencia por hacer más, pero es por hacerlo bien también. Entonces yo creo que una de las cosas que son importantes es preguntarse si Yo en tanto sujeto, quiero compartir y estar con el otro a partir de esa discapacidad. Porque muchas veces uno tiene una tendencia a sugerir a indicar a creer, pero es distinto cuando a uno le toca compartir con un compañero con discapacidad, y puede que no me guste hacerlo, que también es mi derecho o por ejemplo yo dirijo una organización social en donde uno de los directores tiene una discapacidad intelectual, para nosotros, aprender a trabajar con él ha sido un proceso.

Creo que aquí el gran aprendizaje es valorar lo que avanzamos e ir viendo cuánto nos va faltando; ponernos en la situación del otro, no sólo del sujeto con discapacidad, sino que de aquellos que sin tenerla vamos teniendo procesos sociales que implica trabajar con esa diversidad. Aquí lo importante es que hemos podido tener la oportunidad de conocer bien en qué está la Red, de la que creo es una organización que está dando un salto, con una tremenda prolijidad o profesionalismo de un proceso.

Todos los que están en esta mesa y me incluyo, porque pertenezco a casi todas las redes que han estado aquí presentes, trabajamos de manera voluntaria; esa es nuestra forma de hacerlo, pero lo hacemos de manera profesional y a eso los invitamos, o sea a combinar el ser voluntario, que es una característica fantástica del trabajo social y hacer también una planificación estratégica, que nos permita poner un derrotero con metas viables.

Por lo tanto, las puertas a trabajar en red están abiertas; Chile está dando muestras de algunas cosas.

Richard Quinteros Pino

Lo último que puedo decir, perdón que difiera, pero ya no podemos seguir esperando más. Hemos esperado muchos años, y si esperamos a estar preparados, tal vez no vamos a estar nunca, porque los desafíos que se van dando como sociedad, como país y a nivel político, son siempre diferentes, entonces yo creo que las personas han esperado demasiados años.

Alberto Vargas Peyreblanque

Una cosa que nos ha tocado que es muy valioso cuando empezamos a trabajar en red, es empezar a compartir las realidades. Hay dos cosas que siempre me han llamado la atención y que creo que son cosas que tenemos que empezar a cambiar. Primero, reconocer que las personas con discapacidad todas independientes del origen de su discapacidad, en nuestra sociedad son un sector postergado, todas tienen igual necesidades y sufren procesos de discriminación falta de accesos a sus derechos. Esto es súper trascendente porque ya empezamos a abandonar la discusión, de que si hay un grupo de personas que tienen más dificultad o si hay otro grupo de personas que tienen menos dificultad, por ejemplo, hay muchas empresas que trabajan con personas con discapacidad intelectual y no reciben discapacidad física, otras creen que la discapacidad física es muy cara porque hay que hacer adecuaciones estructurales, entonces los que trabajamos en discapacidad física decimos: “No, pero las personas con discapacidad física tienen menos acceso”; entonces vienen las personas con discapacidad visual y dicen: “Yo no puedo ver en mi trabajo y la gente no quiere alguien que no ve porque se va a accidentar”, entonces empezamos una discusión que realmente yo encuentro que no construye, lo que tenemos que lograr finalmente es que tengamos políticas públicas que reconozcan la diversidad de las personas la diversidad de las necesidades, pero que se haga cargo de hacer efectivo el derecho de las personas.

Lo segundo que quiero decir es que también hay una situación que encuentro repetitiva y que de verdad encuentro que tampoco construye, esta diferenciación entre la opinión de las personas con discapacidad y los técnicos que trabajamos en discapacidad; aquí todos tenemos que reflejar las necesidades de las personas lo que tenemos que aprender es a reconocer las necesidades de las personas, aceptar la opinión y la visión que ellos tienen, y ser todos partícipes de esas necesidades. Cuando seguimos diferenciando entre los que somos técnicos de los que son personas con discapacidad, lo que estamos haciendo es segregando, poniéndonos nuestras barreras, discriminándonos y cayendo lo mismo que la sociedad ha planteado durante muchos años... que hay personas que tienen validez y personas que no tienen validez y creo que de verdad esa es una discusión que también tenemos que romper y superar. Todos los que estamos en el mundo de la discapacidad independiente de donde estamos mirando la realidad, somos parte importante y fundamental para cambiar la sociedad chilena. Como dice Maturana: “La realidad entre paréntesis”, cada uno en su parte que ver el mundo, bajo sus conceptos y su visión, es importante.

Entonces, creo que hay cosas que tenemos que romper en la dinámica del trabajo en redes en particular y de los cambios sociales. A mí me gustaría que esto cambiara mañana, ojalá la realidad fuera así... no lo es, entonces también hay que aceptar cosas que no nos gustan, que son lamentablemente así porque los cambios culturales requieren procesos, más largos a veces que los que estamos sentados en estas mesas y que son partes que tenemos que entender en la estrategia de trabajo.

CONFERENCIA

“LA UBICACIÓN PRODUCTIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMÉRICA LATINA”

Soledad Fernández Malagarriga
Directora Escuela Terapia Ocupacional
Universidad Mayor

Quise poner estas definiciones, porque a veces cuando estamos en el mundo del trabajo y la discapacidad, tendemos a pensar que en definitiva todo es trabajo; el hecho de que las personas realicen una actividad, pasa a ser un trabajo, más que una ocupación y creo que es relevante que uno tenga ciertos conceptos claros para saber. En ese sentido la OIT es bastante clara cuando dice que “El trabajo es un conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía que satisface la necesidad de una comunidad y provee los medios de sustento necesarios para el individuo”.

En el caso del empleo es en el fondo el trabajo efectuado a cambio de un pago, o sea de un salario y eso yo lo planteo como importante, porque cuando nosotros nos vamos situando en nuestros talleres, en nuestras alternativas o modelos de empleabilidad, en el fondo a veces quisiéramos comparar o ver cómo nos va, y todos decimos: “Yo tengo mi taller laboral” y uno dice: “¿Y le paga sueldo?”, “No”. “¿y tiene un índice productivo?”, “No, apenas un incentivo”, “¿Y logras sustentarte?”, “No, tampoco”. Entonces, ¿Es trabajo o no es trabajo?, ¿Es un espacio ocupacional, es un espacio recreacional? Y ahí aparece la necesidad de que vayamos teniendo posturas en común, que nos permitan de verdad también poder decir en qué medida las personas son o no son rehabilitables desde una perspectiva laboral, ¿Son o no son incluidas en procesos de trabajo competitivo o bajo condiciones especiales? y esa forma de ir definiendo Yo creo que es bastante necesaria, siendo que es muy técnica y muy profesional pero que es muy útil a la hora de establecer planes y estrategias y poder definir qué queremos hacer en nuestras instituciones.

Cuando hablamos en ese modelo de trabajo y empleo las estadísticas nos hablan que en general de los mil millones de personas con discapacidad que hay a nivel mundial, el 80% de ellos está desempleado. Nos dicen que la mayoría, o sea, el 70% de estas personas con discapacidad viven en economías en desarrollo o sea en general en países en subdesarrollo o en vías de, pero que en todo caso tienen menores oportunidades. Que el 98% de niños con discapacidad no van a la escuela. O sea, lo más probable es que cuando llegue la hora de trabajar su gran dificultad es la falta de capacitación y de competencia. Que el 43% de estas personas viven bajo la línea de la pobreza y que el 98% además, tampoco tiene acceso a procesos de rehabilitación, entendidos como aquellos de carácter integral que de verdad preparan para el mundo de la integración psicosocial comunitaria.

Entonces enfrentados a eso, Yo decía en la mañana que se ha hecho mucho y sigo creyendo que sí se ha hecho mucho, pero obviamente nos falta aún mucho; porque que sólo un 2% acceda al sistema de salud con un programa de habilitación que realmente habilite o apreste para el mundo del trabajo por ejemplo, realmente nos dice cuánto nos puede estar faltando.

Entonces, desde esa perspectiva uno vuelve a plantearse ¿Qué es el Trabajo? Y obviamente el trabajo es un derecho constitucional que está mencionado en todas las constituciones de los países, como un primer mandato, pero que en definitiva nos permiten la participación, la autoestima, la identidad, da rentabilidad social, por supuesto para la propia persona, pero también para el país, menor cantidad de mano de obra inactiva siempre va a ser más beneficioso, y por tanto, calidad de vida.

Es bajo esa mirada que la OIT también define que para los grupos vulnerable en este mundo globalizado uno hable de trabajo decente y que tiene que ver básicamente con lo que se esperaría que fuera un trabajo digno, o sea, un trabajo que permita el desarrollo de las propias capacidades, no cualquier trabajo. Un trabajo decente respeta a los principios y derechos laborales y además no hace distinción o discriminación de género o de cualquier otro tipo. O sea, cuando hoy día la OIT habla de trabajo y lo menciona el trabajo decente como el gran derrotero, nos pone todavía un desafío mayor, porque nos lleva a hablar de un trabajo en un ambiente con una serie de exigencias, para que realmente sea considerado un trabajo digno.

Pero en un contexto global que está marcado por economías de tendencias bastante complejas nos hablan de un mundo globalizado, en que se compite por la calidad, en que existe un tremendo desarrollo de sectores económicos nuevos, que hay otra forma de operar. Hoy día ya no todo el mundo trabaja en oficinas, muchos trabajan a distancia, hoy día la flexibilidad laboral pasa a ser fundamental, se considera de otra forma al trabajador y por tanto esta economía nos va poniendo al mundo de la discapacidad, otro derrotero y otro marco referencial, que no es menor cuando nosotros creemos estar hablando de inclusión laboral.

El entorno en el que estamos trabajando es el de la economía y eso significa que para nosotros es un referente y vemos que el mundo cambia, que tecnológicamente avanza muy rápido; nosotros antes podíamos capacitar a un chico con discapacidad en hacer lustrines y éramos felices, pero resulta que hoy día los lustrines se hacen de plástico vienen de China y valen 100 pesos. Entonces el lustrín ya no sirve y ese cambio, ese ritmo vertiginoso de cambio para el sector de la discapacidad, es un tema tremendamente complejo.

Entonces, este avance tecnológico tan vertiginoso, este cambio de enfoque mucho más demandante, orientado a la innovación, al avance tecnológico, a hablar de clientes exigentes e informados, a trabajar en equipo, hace que el medio laboral o el mundo de la economía, sea tremendamente adverso para el mundo de la discapacidad. Así como, para algunos es mejor, porque por ejemplo el trabajo a distancia cobra importancia y podría darle oportunidades a muchos que tienen dificultades para ir a una estación de trabajo, pueden trabajar desde su casa, como es el teletrabajo, que hoy día es bastante conocido. Pero por otro lado, implica que yo requiera un nivel de calificación tremendo, en que yo requiero sí o sí una certificación, lo hablábamos en la mañana con Horacio Pereira, y él decía que en todas las empresas piden la educación media completa, y los ponen a barrer, entonces uno dice: "Está bien, vamos exigiendo", pero las personas con discapacidad ni siquiera se certifican, desde el punto de vista de la certificación del Ministerio de Educación, el derecho a tener el certificado de cuarto medio no está, estoy hablando desde la educación especial. Entonces la exigencia de este sistema demandante e imperante de la competencia y de calificación, puede en muchos momentos ser un componente tremendamente complejo para disminuir la brecha entre las personas con discapacidad, sus competencias y habilidades, y lo que demanda el mundo del trabajo.

En ese sentido obviamente que impacta la economía en las personas, aumenta el desempleo en algunos momentos, en algunos espacios, cambia la estructura de trabajo, aumentan los procesos de privatización, el sector público asume menos desafíos, no hay reales avances en equidad, y pone esta disyuntiva en cómo lograr el equilibrio de un sistema que cada día demanda más eficiencia y competencia de las personas, en un mercado exigente y demandante, para que las personas con habilidades diversas puedan incorporarse al sistema.

Desde esa perspectiva y revisando en algún momento, hace algunos años atrás, hicimos un estudio con un organismo internacional, GLARP y veíamos que en términos de ley, puntualmente respecto a la normativa legal en términos de normativa legal, la verdad, está casi todo dicho, y yo creo que si nos pusiéramos hoy día a repetirlo, está más dicho todavía. ¿Qué queremos decir con eso? Casi todas las leyes de nuestros

países hablan del tema del derecho y el acceso al mundo del trabajo de los ciudadanos, pero no necesariamente hacen la distinción respecto al derecho que le asiste a la propia persona con discapacidad. Casi todos los países, como decía, tienen un marco legislativo al respecto. No necesariamente los países tienen la capacidad de controlar el sistema o la aplicación de la legislación vigente. La mayoría tiene leyes específicas en discapacidad. Hoy día, yo diría que todos; pero eso no significa necesariamente tener los reglamentos y hay muchas leyes que han sido letra muerta por años porque no han tenido el reglamento que las acompaña. La mayoría de los países tienen programas de fomento de empleo para los grupos vulnerables, y hoy día escuchábamos en las mesas cómo han ido incrementándose desde el Ministerio del Trabajo distintas estrategias, pero eso no significa que las personas con discapacidad puedan acceder a ello, porque no necesariamente están calificadas o tienen las oportunidades de la información para poder hacerlo. En la mayoría se promueve el ingreso al mercado laboral abierto, o sea, lo que más hablamos hoy día es cómo ingresamos al mundo del trabajo competitivo, regular, la empresa común; pero aparece la dificultad cuando necesitamos hablar de alternativas de empleo o alternativas de trabajo distinto, los talleres bajo condiciones especiales, en la *famiempresa*, el taller con cuenta propia; y ahí nuestro país tiene un tremendo desafío con un vacío enorme entre el colegio, la situación de educación especial y el acceso al mundo del trabajo, donde no hay una instancia de transición que dé respuesta a eso, y que en la mayoría de las veces ocupa el alargamiento del proceso de la educación o la ocupan las ONG creando y diseñando proyectos alternativos que duran mientras puedan ser autosustentables o financiables por proyectos.

En la mayoría de los países coexisten los servicios institucionalizantes con los inclusivos, y la verdad es que a pesar del discurso de la conceptualización de la convención y de las leyes, seguimos trabajando muy hacia adentro, y no tan hacia afuera, y el tema del trabajo es quizás uno de los más demandantes por estar fuera de los muros de las instituciones, por trabajar con la empresa, con el mercado, con la economía, porque obviamente ese es el lenguaje que implica hablar de trabajo. Yo no puedo ir a una empresa a hablar con Víctor Dagnino a decirle: “Por qué no me recibe a mis niñitos porque necesitan hacer algo”, y el niñito va a trabajar y pide ir a recreo. Eso hoy día es inaplicable, y lo hicimos muchas veces y lo vimos por muchos años. Hoy día no, porque el lenguaje es otro, y el empresario es otro, y por mucho, que no es la idea, que uno apele a la buena voluntad, no corresponde, el empresario está allí para producir un bien y lo va a hacer para producir riqueza, por lo tanto, él no va a recibir por misericordia, él va a recibir porque corresponde. Nosotros no tenemos que apelar a la misericordia, sino que es súper importante que si yo voy a un lugar, conozca de la macroeconomía, conozca de qué produce la empresa, cómo hago un estudio de puestos de trabajo, qué es una relación de estudio ergonómico, de manera que el empresario sienta la confianza de que aquello que yo estoy ofertándole de verdad como un bien, un capital, es real, es efectivo y tiene que ver con él.

Es importante que en la mayoría de los países se sigue reconociendo que la cobertura educativa es baja, pero también es de mala calidad, y más aún como apresto para el mundo del trabajo, pensando que no necesariamente es su responsabilidad, yo soy una firme defensora que creo que el tema del trabajo puro no es del mundo de la educación, es del mundo del Ministerio del Trabajo, pero Educación tiene que asumirla porque queda, insisto, ese desafío, ese espacio; pero entonces la brecha de la calidad versus la demanda y versus el nivel de oportunidades es aún peor y más compleja. Puede que muchas veces se acceda al mundo del trabajo, pero la permanencia y estabilidad en él es mínima. Ahí nos aparece por supuesto la dificultad de que en general no hacemos estudios que nos permitan un seguimiento adecuado para saber de verdad cuál es el resultado a largo plazo en términos de permanencia y promoción, y de felicidad con respecto al trabajo, porque estábamos hablando que trabajo decente era sentirse digno, entonces de repente mirar si lo que hicimos, lo hicimos en función de la persona, es tremendamente importante. Por lo tanto, al hablar de trabajo de personas con discapacidad sigue siendo fundamental el desarrollo de un montón de herramientas legales y respaldos legales que de verdad permitan el acceso equitativo al mundo del trabajo.

Yo no soy muy proclive de cosas muy punitivas, muy demandantes, pero tienen que existir algunas medidas básicas, de subsidio en algunos casos, de respaldo en otros, de incentivo, para poder dar un salto cualitativo real que permita que los esfuerzos que van haciendo las distintas redes y organizaciones, tengan un impacto en la ubicación. La meta es la inclusión productiva, o sea, la participación de la persona con discapacidad en la vida de la comunidad, a través de la actividad productiva que tenga la capacidad, el deseo y la oportunidad de desempeñar. Miren que importante, capacidad, deseo, ¿Qué pasa con él? Porque objetivamente también, si bien el trabajo es el gran derrotero para muchos de nosotros, no es el único, y nuestra vida no tiene por qué está marcada sólo por la posibilidad de poder llegar a trabajar. Entonces de repente saber si está el deseo, también es un tema importante.

¿Cuál es el marco general? Obviamente el modelo inclusivo, un enfoque de derechos humanos, un enfoque de habilitación integral, educación inclusiva, rehabilitación con base comunitaria, y por supuesto toda una gestión para la inclusión, gestión basada en una adecuada planificación estratégica, con metas, indicadores, que nos den retroalimentación y nos permita un gran proyecto, basados en equipos ojalá de carácter interdisciplinario, y donde la empresa, el sujeto y la institución, juegan una tríada fundamental.

Las prácticas más habituales y que se vea a nivel de toda Latinoamérica, los servicios de empleo, que hoy día son las OMIL, son los servicios de intermediación laboral, son las propias ONG, el empleo con apoyo, la formación para el empleo, apoyos financieros especiales, apoyos para la capacitación, la tecnología asistida, que la seguimos mirando como algo lejano, porque partimos de la base que es cara, y partimos del supuesto que es inalcanzable, y nos vamos dando cuenta que a veces buscando, los sistemas tecnológicos no son tan inaccesibles y son realmente la oportunidad de una persona para poder acceder a un trabajo.

La estrategia: El programa tiene que estar centrado en el sujeto. No es todos haciendo lo mismo, no es todos produciendo lo mismo, estamos desarrollando competencias, habilidades para el trabajo, y de ahí es tan importante el sujeto. El involucramiento de la empresa sin duda debe estar presente, sin eso no hay por dónde actuar; la innovación técnica y tecnológica, no podemos hacer siempre lo mismo en nuestras instituciones, ni con los mismos sistemas, ni con la misma organización, porque el entorno cambia. El empleo con apoyo es relevante, y la investigación y el trabajo en red, que ha sido el tema hoy, es el gran derrotero.

Reiterar y reforzar el modelo del empleo con apoyo, que es quizás esta estrategia que cada uno la mira como quiere, pero que en el fondo es este preparador o acompañamiento para el trabajo el apoyo de quien acompaña a la persona en el proceso de incorporación a la empresa, con una institución que apoye el proceso, y por supuesto con un trabajador apoyado. Hay países donde esto tiene un desarrollo muy grande, donde también sus legislaciones son mucho más protectoras que las nuestras; en nuestro país hay experiencias del empleo con apoyo, pero sabemos que tiene alguna barrera, porque no siempre al mundo de la empresa le gusta un acompañamiento tan sostenido, que a veces incomoda un poco, pero uno acomoda el programa.

Fomentar alternativas, a dos niveles, empleo abierto y ordinario, que da la inclusión más amplia y más favorable, pero también todos los diseños de empleo protegido especial o subsidiado, porque permite y asegura la participación. Ahí aparecen los empleos de todo tipo, como la empresa regular y común, la microempresa, las formas asociativas, los independientes o por cuenta propia, pero que en el fondo son en el mercado regular y competitivo; y todas las otras alternativas de condiciones especiales, como los talleres laborales bajo condiciones especiales o protegidos, los enclaves en las empresas, y el teletrabajo, que lo pongo en rojo, porque sirve para ser visto desde las dos dimensiones, como empleo especial o como empleo regular.

Por eso, si bien, hoy día hemos estado hablando bastante de trabajo, participación en el mercado, resalto un poco el tema del empleo protegido, tratando también de llevarlo a lo que vamos a ver a continuación, y que, insisto, es quizás una de las brechas o de las áreas un poco vacías que nuestro país tiene a la hora de hablar de las alternativas al empleo del sistema regular. Estamos trabajando fuerte con los empresarios, tratando que exista empleo en el sector público, en el sistema competitivo, pero sigue quedando un tremendo espacio para quienes no van a ir al sistema competitivo, y esas otras alternativas, talleres laborales o lo que corresponda, lo importante es que tengan un adecuado diseño, que siempre uno insiste, deben ser transitorios y productivos para hacer talleres protegidos, o si no, son centros ocupacionales. Ese es el desafío, cómo nuestro país va poniendo este tema de alguna manera en la ley y lo va respaldando y le va dando la legislación que lo apoye, subsidios para su instalación, sistemas de control, una forma de gestión, porque no es una práctica que tengamos consensuada, ni es una práctica que conozcamos de desarrollo relevante.

Los principales obstáculos, por supuesto ya lo dijimos, acceso y calidad a la educación, información profesional mala o deficitaria.

Pertenezco a la Mesa de la Discapacidad de SOFOFA. Hay un poco más de oferta desde los empresarios, y el gran problema es que no hay personas calificadas, que pide la empresa, certificaciones o títulos técnicos, no los tenemos. Hay un Débil manejo del concepto del trabajo en el ámbito Educación, y cuando yo digo esto, lo digo igual que recién, con mucho respeto, el mundo de la Educación, no necesariamente maneja el mundo del trabajo, y asume un desafío que obviamente tiene las barreras y las limitaciones para hacerlo en el lenguaje que corresponde. Disminución del trabajo no calificado, o sea, cada vez la demanda es mayor, reducción de empleos en las grandes empresas y en los servicios públicos, cada vez hay menos. Hay Preocupación por los costos de los seguros y de los accidentes de trabajo, porque siempre el empresario está aterrado de que le pueda subir la tasa, la prima o la accidentabilidad, que los estudios dicen que no lo es, pero hay un prejuicio. Desconocimiento y prejuicio del sector empresarial respecto a las competencias de los trabajadores con discapacidad. Barreras actitudinales, hoy día lo hablábamos largamente, como también las barreras arquitectónicas y de transporte. Además existe una escasa incorporación de la tecnología asistida, y cambio del concepto de calificación por el de competencia.

Respecto al desafío, Yo aquí mencionó especialmente la formación profesional. De verdad creo que allí, además de adecuados procesos de evaluación ocupacional, adecuados procesos de orientación, la formación para el trabajo de tipo regular, con certificación y grado, como también aquella solamente de formación y habilitantes de hábitos, destrezas y desempeños, es fundamental, porque es lo que hoy día exige el mundo del trabajo. Trabajar en equipo, trabajar de manera flexible, tener iniciativa, toda una serie de competencias que en el mundo de la educación especial, en el mundo de la salud, no se ve. El paciente, mientras menos iniciativa tenga, mejor; y el alumno, mientras más pasivo sea, también. Por lo tanto, después le pedimos que vaya a una empresa y tome una actitud que no le hemos enseñado a tener. Entonces, el tema de cómo vincular nuestra práctica cotidiana en el mundo de la salud y la educación, con la demanda de este mundo exigente de la economía, es complejo. Por eso, es importante, que la sociedad civil, el sector público y el sector privado trabajen en común acuerdo, donde este diálogo haga fructificar el rol que le cabe al sector de la empresa.

Lo hemos marcado en el concepto de responsabilidad social empresarial porque hoy está bastante en boga y las empresas, nos están abriendo esas puertecitas; pero la verdad es que esto no debiera caer en ningún plan de responsabilidad social, primero porque no todos los empresarios les gusta asumirlo como una responsabilidad social, ni menos como un compromiso, porque no es su deber; pero también porque nosotros no debiéramos entrar por esa puerta, debiéramos entrar por la misma puerta que entra cualquier nivel de organización.

Para eso es fundamental trabajar en y con la gestión y la organización empresarial, y aparece el trabajo en red, que hoy día un empresario que esté hablando, pertenezca a la red, y se sienta en la red, es un salto radical del enfoque y de la forma. Adaptabilidad sin duda, porque ellos también deben aprender a trabajar con otro enfoque de lo que es el trabajador, y reconocerlo como un capital humano, y por supuesto, aplicar conceptos de mejora continua. Es ahí cuando reforzamos el concepto de trabajo en red, como fundamental, porque obviamente es lo que más hemos hablado hoy día, y con fines de empoderar a la persona y los programas, el posicionamiento colectivo y el impacto social. Todos juntos siempre vamos a ser más que cada una de las partes del todo.

Ahí voy a relatar de forma muy breve, sobre una red importante en nuestro medio latinoamericano, la Riadis, como la gran red latinoamericana de organizaciones no gubernamentales, de personas que hoy día empoderan a personas con discapacidad. En la mañana hablábamos de los consejos comunales de la discapacidad, una representación social importante a nivel comunitario, que aúna a las personas para ayudar a nivel local en los programas, de y para, las personas. Y lo que hoy nos convoca, la Red Incluye, agrupando y coordinando instituciones en el tema.

Entonces, la exclusión ocurre cuando hay ausencia de investigación y de datos que nos permitan decir cómo vamos, cuando hay una distribución inequitativa de los recursos, cuando hay ausencia de mecanismos que favorezcan el fortalecimiento de las asociaciones, y cuando falta una voz de representación y de participación de la propia persona empoderada.

El afán, es lograr el equilibrio de una economía exigente y demandante por la eficiencia, con un enfoque humano y colaborativo. Y por Dios que complejo pareciera resultar, porque influir en un sector económico social es bastante complejo, pero la idea es que quizás nosotros debiéramos propiciar que en la medida que exista alianza, cooperación y redes, vamos a lograr de alguna manera, ese mejor equilibrio que nos permita, en definitiva, un enfoque en el tema de la inclusión, desde la perspectiva del desarrollo sustentable, que es lo único que le podría dar una viabilidad de éxito a un programa de carácter social, pero que lo hace en el marco de las demandas económicas y de producción de riqueza de un país. Estamos en un nuevo momento de la discapacidad, una política pública inclusiva, una gestión eficiente versus una gestión de calidad, y propiciando niveles de vida y de calidad de vida.

El gran derrotero, creo yo, con esta convención internacional de derechos de personas con discapacidad, es dar el salto, el salto desde este paciente/alumno hacia el sujeto de derecho, desde esta rehabilitación profesional institucionalizada clásica tradicional, hacia el enfoque de inclusión socio-productiva, y el salto desde una empresa eminentemente receptora, hacia una empresa que se involucra y se compromete.

Ese es el gran desafío, que esto que está declarado, que revisando, vemos que existe, y que está; no hablamos de tener más desarrollo, sino que más bien aplicación práctica, cambio de perspectiva y dimensión de una cultura de trabajo técnico profesional, con los distintos sectores, de una manera diferente.

Como síntesis, el trabajo es un medio para satisfacer las necesidades de desarrollo personal del ser humano, pero por sobre todo, es un derecho.

CONFERENCIA

“MODALIDADES DE TRABAJO BAJO CONDICIÓN ESPECIAL; LEY DE TALLERES PROTEGIDOS Y SU APLICACIÓN EN ARGENTINA”

Horacio Pereira
Universidad de Buenos Aires
Capitulo Argentino GLARP

Vamos a hablar un poquito de los talleres protegidos de producción, que así se llaman en Argentina, y la relación del taller protegido con el medio y la empresa, porque me dicen que hay empresarios, con lo cual está bueno hablar de la empresa y el taller. Por otro lado, vamos a hablar un poquito de la ley de empleo protegido, que tiene sanción de enero de este año en la Argentina. Yo tuve la suerte de ser parte del equipo que la redactó, con lo cual vamos a charlar un poquito.

En Argentina, por los 70, se empezó a ver qué no se sabía qué hacer con la persona con discapacidad cuando terminaba la educación. De hecho, terminaba la educación a cualquier edad. Porque hay toda una cuestión en educación, matrículas y una serie de cosas. Entonces, se empezó a pensar: “¿Qué hacemos con esta persona?”. ¿Otra vez al tercer patio?, ¿Otra vez a casa a darle el control remoto? Y se empezó a ver que se podía hacer algo, algún aprestamiento laboral, alguna tarea pseudoproductiva, que lo tuviera ocupado en algo a la persona con discapacidad intelectual. Entonces se empezaron a formalizar, y de ahí deriva el nombre, de los 80, Taller Protegido de Producción. Hoy en día, estamos pensando seriamente sacar la palabra protegido, para que sean Talleres de Producción, pero bueno, la legislación ya quedó así, porque aparte es parte del colectivo de 40 años de andar funcionando por ahí. En Argentina hay más o menos unas 350 instituciones bajo esta denominación, que les dan empleo protegido a más de 12 mil trabajadores. La inmensa mayoría de ellas son ONG sin fines de lucro, a través de asociaciones civiles, de fundaciones. Hay muy poquitas, una o dos, que son del ámbito provincial y hay tres o cuatro del ámbito estatal.

En Argentina la verdad es que las ONG funcionan mejor que las Organizaciones Gubernamentales (OG) manejando los talleres protegidos de producción, por eso nosotros alentamos muchísimo la formalización de las ONG para poder realizar este tipo de tareas. Porque la ONG tiene que estar en contacto con el mercado o el taller tiene que estar en contacto con el mercado, con lo cual, se requiere una velocidad que muchas veces no tienen las OG y entonces por eso suelen ser mucho más dinámicos los talleres de ONG que los de OG. Y tenemos más de 200 en la Provincia de Buenos Aires, que es la Provincia más grande que tenemos en la Argentina, la que tiene más población.

Esta interrelación ya la conocen, la sociedad, el Estado, la Empresa. Y cuando el Estado no está y la empresa no está porque no le interesa el sector, aparece la sociedad y se generan este tipo de ONG. O sea, básicamente es eso, hay una necesidad social, hay algo que cubrir y de pronto aparece la ONG. Puede ser el comedor de la villa de emergencia, de la vivienda precaria. Puede ser el comedor para darle de comer a ese chico que no almuerza, ahí surge la ONG, porque hay una necesidad real en la comunidad y lo que nosotros intentamos hacer es que sean ONG productivas, a través de lo que ustedes también ya conocen, una misión, una visión y con valores.

Nosotros tenemos la dicha, todos los que estamos en el tema de la discapacidad, de saber y de reconocer que tenemos una institución, no importa cuál sea, tenemos un sistema, no importa cuál sea, tenemos todo un mecanismo de trabajo para poder mantener la individualidad de ese sujeto, el cual es fruto de nuestro servicio. Esa dicha es inmensa porque es variable para cada sujeto. O sea, todos pueden entrar en el mismo proceso, pero cada uno es individual y las instituciones que trabajan en discapacidad tienen esa ventaja,

saben que tienen que trabajar con cada una de las personas con las cuales trabajan y para eso aparecen sistemas que nos permiten hacer eso. La misión tiene que ver con algo que tenga que ver con la empresa, con algo que tenga que ver con el trabajo o con el empleo en realidad. Los valores son aquello que tengo que ver para cada una de las personas que asisten a mi institución y tengo que conocer cuáles son sus expectativas, qué es lo que quiere hacer, qué es lo que podemos en la institución hacer. No podemos tener 40 instituciones si tenemos 40 sujetos. Eso también es cierto. Pero podemos articularnos con el medio, para que ese sujeto que está viniendo a la institución, además pueda complementar en horas post trabajo, lo que él quiera hacer.

La misión que se propone es crear empleos para personas con discapacidad, adoptando una estructura productiva de tipo empresarial. Eso tendría que estar en la misión de los talleres protegidos.

Por lo que yo he estado escuchando todo el día de hoy, se realizan colocaciones desde educación hacia el empleo abierto y en la Argentina hay algunas acciones de este tipo. Pero, si no hay nada en el medio, entre educación y trabajo, tienen un abismo.

Dentro de una ONG, aparecen algunas cuestiones que tienen que estar muy claras. Dentro de la estructura debe haber una Comisión Directiva y estas cuatro cosas son las que debe hacer: gobierna, patrocina (esto sutilmente significa que busca plata en la comunidad), representa y asesora. En tanto que el taller en términos generales: produce, comercializa, administra e integra. Estas serían como las funciones básicas de uno y otro rol. Muchas veces sucede, por lo menos allá en la Argentina, que cuando la cosa comienza, somos cuatro voluntades que quieren armar algo en el garaje que nos presta el otro vecino; entonces, estos roles están como mezclados, por decirlo así; entonces de repente el presidente se cree supervisor de producción, o sea, realmente cuando se mezclan los roles, tenemos problemas.

La estructura propuesta para el taller, comprende una comisión directiva que toma pocas decisiones, pero importantes, porque en definitiva ese es el rol; o sea, una de las decisiones más importantes de la comisión directiva es designar al coordinador, y esa decisión es para que la persona permanezca al menos dos o tres años, porque yo no puedo evaluar a una persona en seis meses o menos.

El coordinador es el miembro más importante de la organización obviamente, y en función de la cantidad de operarios que tengamos, vamos a tener las cuatro áreas de las cuales estamos hablando que son cuatro: producción, comercial, administración, integración. En la Argentina hay talleres que tienen 20 operarios, pero hay talleres también que tienen 150 operarios, con lo cual cuando empieza a tomar tamaño, empieza a tener este tipo de estructuras.

Respecto de las funciones por área, el área de producción tiene las funciones de fabricar, preocuparse por la calidad, almacenaje, capacitación, seguridad y salud ocupacional, porque en definitiva, cuando estamos hablando de puesto de trabajo, estamos hablando de una estructura, estamos hablando de uso de máquinas, de interacción con equipos. Entonces lo que no podemos es discapacitar más a la persona con discapacidad, por lo cual los temas de seguridad y salud ocupacional son súper importantes.

El área comercial tiene que ver con el desarrollo de productos, la venta, la distribución y fijación de precios, en fin. Yo recién estaba escuchando a la Soledad (Fernández) y les menciono el ejemplo que siempre suelo dar: tengo una institución en la calle y en frente aparece un cartel que dice Jumbo, ¿y qué pasa?, “Nos fundimos”, dice uno. Porque nosotros fabricamos lo que Jumbo vende. No podemos competir con Jumbo. ¿Y qué diría el coordinador de la ONG? “Fantástico, vamos a empezar a vender lo que Jumbo no vende”. ¿Qué no vende Jumbo? Por ejemplo Tour de pesca no vende Jumbo; pasan por frente mi local 2.000 personas por día, que a alguno le debe gustar pescar. ¿No sé si vende pan alemán?, ¿O comida para la

colectividad judía? No vende eso. O sea, ¿qué no vende Jumbo? y la oportunidad es fantástica, porque estoy viendo el mercado, que van a pasar 3.000 ó 4.000 personas por día por frente a mi local. ¡De eso se trata!

Ahí tenemos que tener muy claro el tema del mercado y la idea de producto, porque también en la génesis de los talleres en Argentina, empezamos diciendo: ¿Qué podemos fabricar? y después ver a quién se lo vendemos. Y no es así la ecuación, o sea, ¿Qué necesita el mercado?, ¿Podemos fabricarlo con costos razonables? ¿Podemos ganar? Entonces hacemos eso.

En países de mucha tensión suele haber algunas oportunidades interesantes, por el tema de que la logística suele ser cara. Entonces, por ejemplo, nos pasa a nosotros, en ciudades de 100.000, 80.000, 50.000 habitantes, suele no haber, por ejemplo, serigrafía, que es la impresión de las remeras (póleras), impresión de banderines. Cuando uno tiene poca cantidad, lo hace por serigrafía, que es un taller totalmente posible de implementar para personas con discapacidad intelectual, sin ningún tipo de problema. Lo que pasa es que si tengo a "Serigrafía Internacional" al lado, no hago serigrafía.

En definitiva, hoy ya lo dijeron, la estrategia es el camino para llegar al objetivo, y esto todos lo sabemos. El tema está en que nosotros estamos en un determinado contexto, con una determinada población, que vamos a tratar de lograr una estrategia posible para esa institución. Está bárbaro pensar en esto, aquello o lo otro, pero no hagamos como Cervantes con los molinos de viento. Es más, una de las grandes cuestiones es: ¿Sabemos negociar en este contexto? Muchas veces sucede, por lo menos a nosotros nos sigue sucediendo, que la empresa dice: "Vamos a darle trabajo al taller protegido", ¿Y qué nos da? Lo que ellos no quieren hacer, lo que es muy difícil de hacer, o lo que es muy problemático hacer... Nosotros lo recibimos, lo agarramos, sin ningún tipo de problema, porque o si no estaríamos pintando cuadros todo el día. Y resulta que después cuando negociamos el valor de eso, hacer una bolsa del modo en que se nos pide, que nos lleva 10 personas por 15 días, nos pagan 1.000 pesos de ustedes. Eso no tiene que ver con negociación, tiene que ver con comercio justo. Nosotros lo que le decimos a la ONG es: "¿A ver, cuánto pagan de sueldo al que menos gana?, ¿Cuánto le cuesta la carga social?, ¿Cuánto hace esa persona por día? Bueno, a la empresa le cuesta 0,3 pesos. Entonces si eso le cuesta a la empresa, que no pague 0,0003 pesos al taller... Si le cuesta 0,3 pesos, que lo pague a 0,3 pesos. Para eso tenemos que saber hacer el negocio primero e ir a decirle: "Flaco, si a ti te cuesta 0,3 pesos, ¿Por qué me lo quieres pagar a menor costo?"

Muchas de las cuestiones que tienen que ver con que la ONG tenga éxito, mejor o peor resultado, tienen más que ver con la gestión que con la propia persona con discapacidad. Si yo les digo que he visto personas con discapacidad intelectual haciendo caminos en montañas, ¿ustedes me creen? Manejando la tolva, el camión, ¿Por qué no? Vayan a Barcelona y van a ver que hay una ONG que hace caminos en montaña. La limitación es del dirigente, no de la persona con discapacidad. Y lo he visto manejar tornos a control numérico, ¿Saben lo que es un torno a control numérico? Una máquina con computadora, por hacerlo fácil, y los he visto hacer matrices, hacer matricería con personas con discapacidad intelectual. Una matriz es de las cosas mecánicas más complejas que hay. ¡Fabricar una matriz! y yo lo he visto hacer por personas con discapacidad intelectual. La limitación es del dirigente, no de la persona con discapacidad. Eso que nos quede claro. Es más, sistemáticamente pensamos en el lustrín, como dijiste tú (Soledad Fernández). Allá en Argentina es la bolsa de recibo, que tiene una doble connotación, vale 0,0000 pesos... no sé cuánto, y encima es para la basura. Una cosa fantástica. El dirigente tiene que pegar el salto y decir: "No. Hay que hacer adornos de acero inoxidable, porque cuestan no sé cuánto y nosotros los podemos hacer a la mitad de precio". O hay que saltar al servicio. ¿Por qué no ponemos un taller protegido de catering? Comida muy monona, como cóctel. ¿Por qué no? Si la persona con discapacidad puede hacer un canapé, ¿Y por qué no pensar en palmitos con la persona con discapacidad y no solamente en bolsitas de basura? Pasa por ahí.

También hay que tener visión de trabajo en escala. O sea, si yo negocio bien, puedo generar escala de volumen. Y todos sabemos, los que estudiamos un poquito de costos, que cuando aumentamos el volumen, disminuyen los costos, y cuando disminuyen los costos, podemos llegar a tener rentabilidades mejores.

Los objetivos dentro del taller deben ser realistas posibles de ser alcanzados, motivantes. O sea, yo quiero armar la ONG, o hay un grupo de padres que quieren armar la ONG. Bueno, entonces la ONG la tenemos que tener funcionando de acá a un año, o a un año y medio. Que podamos cumplir.

Por supuesto que también hay que tomar decisiones antes de tomar la acción, hay que saber para dónde vamos y fundamentalmente, tener alternativas si nos va fantástico, y alternativas si nos va mal. Si te planificaste con 200 de estas bolsitas y te piden 2.000, te pegas un tiro si no pensaste en el éxito. Ahora, si te piden 20, también tienes que tener un plan B, porque habías pensado en 200. Tenemos que salir un poco de esta cuestión de plantearnos que todo va a ser como yo pienso. La realidad es otra. La realidad siempre es otra. Entonces, más de una vez vamos a ir al mejor plan o al peor plan y nunca al que pensamos originalmente. Es lo normal.

Los padres ven una cosa, las personas con discapacidad ven otra, los profesionales ven otra, la comunidad ve otra cosa; y nosotros queremos unir todo eso. Cada uno lo ve desde su rol; y el profesional siempre va a ser profesional, les aseguro que el padre también va a ser padre toda la vida, en ese rol; y por supuesto que la persona con discapacidad también. Lo que nosotros tenemos que tener claro es el mensaje a la comunidad, que sea único y coherente. Si estamos hablando de un sector productivo, estamos hablando de empleo, por más que hoy no le paguemos nada; estamos hablando de trabajo digno; estamos hablando de esas cosas, de trabajadores, los que asisten acá son trabajadores, porque muchas veces uno escucha al papá diciendo: “Los nenes están bárbaros”, y al supervisor diciendo: “Los alumnos están fantásticos”. ¿Y dónde estamos? ¿Estamos en una escuela? No. Esto es un taller protegido, es un lugar de empleo, que va a producir bienes y servicios. De eso se trata.

Vamos a revisar los conceptos de una matriz que hicimos, que es algo muy sencillo que tiene que ver por supuesto con que el taller protegido de producción interactúa con el medio. Hoy se habló muchísimo de redes y de hecho, nosotros tenemos redes de talleres, por decirlo de alguna manera. Existen asociaciones que nuclean talleres y esto es sumamente importante.

Pero el taller protegido de producción tiene interacción con un montón factores sociales, y no siempre con todos es la misma interacción. Hay que fortalecer las relaciones, porque si a mí hoy me dan una tarjeta, yo en cinco años llamo por teléfono y debe existir la Organización. O sea, de pronto voy a una Universidad y toco la puerta y digo: “Yo necesitaría que me ayuden con este tema productivo...”, y si no vas nunca más, la Universidad se olvidó de ti. Es así de simple. Ustedes acá tienen una Universidad que dicta Terapia Ocupacional, pero por ahí en alguna otra región no hay Universidades con Terapia Ocupacional. Entonces, el taller de la otra región ¿no puede ir a ninguna Universidad a buscar colaboración? Por supuesto que sí. A la Escuela de Economía, a la de Ingeniería. Las Universidades, en términos generales, tienen el conocimiento, del punto de vista teórico, con lo cual seguramente tienen mucho para dar. Con una hora que alguien me dé en la Universidad de ingeniería para un taller protegido, es la luz divina. Si es de Terapia Ocupacional, mejor.

Si yo no sé manejar los costos, porque es una ONG, el contador de acá a la vuelta es fantástico, es el mejor contador del mundo, y si yo lo invito a preparar el asado para la fiesta, lo invito a que me ayude a que yo sepa lo que él sabe, así voy haciendo contactos y me va a dar una hora voluntariamente, sin ningún problema. Hay mucha gente que nos puede ayudar, en tanto y en cuanto tengamos la empatía necesaria de saber qué pedirle al otro. La ONG suele pedir muy fácilmente lo que necesita, y en realidad, el otro no está dispuesto siempre a dar lo que necesitas. Hay que hacer buenos nexos.

¿Acá hay Rotary Club? Muchas ONG van y le piden un televisor al Rotary Club. ¿Y qué puede pedirle un taller protegido de producción al Rotary Club?, Trabajo, empleo, asesoramiento. Inclusive tienen un programa de subsidio. Pero para una cuestión productiva, no para el televisor. O sea, si yo sé quién es el otro, voy a saber decirle: “Ayúdame en esto”.

Entonces, ahí aparece fundamentalmente el análisis de la ONG, ¿qué ofrecemos, qué solicitamos, quién es el responsable, cuál es la prioridad, y cuándo tendría que hacerlo? Este es un trabajo interno de la ONG que soluciona un montón de problemas. En la interrelación con el otro actor, evaluar qué le podemos pedir, qué no le podemos pedir. Tenemos un empresario como el que habló hoy acá, que es vecino nuestro, y ¿qué le vamos a pedir al empresario? Visitar la planta, a ver qué puesto de trabajo podemos utilizar para la colocación. Por supuesto que él visite el taller, para ver si él tiene alguna tarea que nosotros podamos hacer en el taller. Interrelacionarnos. Invitarlo a la fiesta de fin de año del taller. Porque tengo que tener un contacto vivo con esa persona. No es que una vez lo llamé por teléfono y nunca más lo vi en tres años. Se olvida de nosotros. Como hace cualquiera de nosotros con el que hace tres años que no nos llama.

De esta forma construimos grupos de apoyo y esto es un poco lo que veníamos diciendo ya, que pueden proveer trabajo para la institución, puestos de trabajo. Grupos de apoyo para el equipamiento o formar grupos de asesores técnicos, nexos para la integración comunitaria, brindar apoyo económico a un fin determinado, adquirir productos y servicios para sí o para la comunidad. El grupo de apoyo es una figura que nosotros tenemos bastante instaurada. Hace unos años atrás a mí me invitaron de una ciudad, Chivilcoy, en la provincia de Buenos Aires, que tiene 80.000 habitantes más o menos. Me invitaron a la fiesta anual del taller protegido de Chivilcoy, había 4.000 personas sentadas comiendo, todas a la vez. Un taller protegido que tiene 40 operarios. ¿Alguien por ventura se cree que la gente del taller protegido sola armó eso? Es imposible. A mí me invitaron, pero hubo de 3.999 que pagaron el cubierto, con lo cual había una fuente de financiamiento muy importante para el taller y de hecho, es uno de los eventos más importantes de Chivilcoy, la cena anual del taller, porque la hacen todos los años. Entonces, la comunidad hasta se pelea por las entradas prácticamente. Ya casi no tienen lugar en Chivilcoy para poder sentar a 4.000 personas y darles de comer.

Esto me parece que es trascendental. Hay muchas vías de acceso a la búsqueda de fondos y lo importante es que tenemos que por supuesto ser formales. Uno de los disertantes decía: “Si no eres formal, si no estás inscrito, no puedes ir a pedir a la Embajada”. Si yo no tengo una personalidad jurídica, un estatuto legalizado, no tengo los papeles en regla, hay muchas de estas cosas que están cerradas. Ahora, si yo tengo los papeles en regla y voy y pido 1.000 dólares y los gasto y los rindo, ¿qué va a pasar con el que me dio 1.000 dólares? Va a estar dispuesto a escucharme de vuelta y la vez que viene le pido 2.000 o 3.000. Ahora, si me dieron 1.000 y nunca más le presenté un papel, olvídense.

El taller protegido de producción puede tener una producción propia, de hecho, hoy vimos acá expuestas varias producciones propias. Puede tener producción a terceros, que tiene que ver con algunas cosas, algunos embolsados de tarugos Fisher (tarugos de plástico), que eso no los fabrica el taller, el taller los embolsa para otro, producción a terceros. Bienes y servicios. Y, desde el punto de vista conceptual, la producción debería tener varias patas donde esté parada, porque si una se cae, el taller no se funde. Es más, cuanto más variabilidad tengamos en la producción interna del taller, más puestos de trabajo diferentes tenemos, y eso repercute en un plan de capacitación interno mucho más específico para cada una de las personas que están asistiendo al taller. Si tengo cuatro puestos solos, es este, este o este y se terminó. Si tengo cuatro líneas de producción distintas, tengo un abanico de puestos de trabajo y si los evalúo voy a tener un abanico de posibilidades de capacitación interna de esa persona. Y alguno llegará hasta el puesto más complejo y algún otro no llegará nunca y alguno llegará después de tres años y de eso se trata el taller, de ser el plan de cada uno a través de la producción.

Viene una empresa y me dice: “Necesito a alguien que...”, y yo tengo a mi mejor operario en el taller que puede hacer eso. Debe irse ese trabajador a la empresa “Llévatelo” le digo al empresario, porque en el empleo abierto es donde se socializa más que en el taller y es mejor para la persona, porque interactúa con otra gente, con otro espacio, con otra realidad y nosotros capacitaremos a otro. Porque en definitiva el concepto de que el trabajo capacita es central. Acuérdense del primer día que entraron al puesto que hoy tienen, a la fábrica, a la empresa, a la facultad. A los seis meses, ¿eran la misma persona? Piénsenlo. El trabajo capacita también. No a la persona con discapacidad, a todos.

Les quiero comentar del taller protegido Granja Andar. Ellos hacen 26.000 facturas (pastelitos) por día. Tienen un acuerdo con Educación, están en el tercer cordón del Gran Buenos Aires, con lo cual es un lugar de arco y flecha más o menos, de calles de tierra, y esas facturas alimentan a muchas escuelas primarias de la zona. Porque en Educación en Argentina, también damos de comer, como una cuestión central.

Les comento de otro operario que está trabajando en una máquina que hace la unión de los caños (cañerías) para agua, para gas de plástico, para que uno se conecte con otro. Esa máquina, con el control de temperatura y todo, se fabrica en un taller protegido en la Argentina. O sea, llegan las piezas sueltas y ellos las arman todas. Por eso cuando yo hablaba de *tecnoestructuras*, y de que el empresario me traiga una parte de su fabricación, este es un ejemplo.

Y por supuesto, dos o tres cuestiones. Las cosas tienen que estar bien hechas. No porque sean personas con discapacidad vamos a hacer una manta en el piso.

En uno de los talleres utilizan una planilla que hizo una consultora internacional, que es para el supervisor. En ella se plantea cuál es la situación del trabajador y guía el trabajo: Si alguien le explicó la tarea, si le explicó la tarea y requiere supervisión, si le explicó la tarea y lo hace solo, o si le explicó la tarea, lo hace sólo y puede enseñar a otro. Con esta planilla los supervisores están muy contentos, porque se les ayuda a determinar y saber qué le falta a cada sujeto dentro del sector. Y es una planilla con colores. Es un poco de cerebro puesto en marcha nada más.

Voy a hablar ahora de la Ley. La ley es la 26.816 (Régimen Federal de Empleo protegido para Personas con Discapacidad), es una ley que nos costó cinco años, no escribirla, pero si convencer a los funcionarios, porque además es una ley de empleo, que se generó en el Ministerio de Trabajo. En Argentina hay una conjunción de un gabinete económico social, en que cualquiera de esos ministerios que genere algún proyecto de ley, tiene que pasar por todos los otros, por lo cual tuvo que pasar por Economía, por Acción Social, por Educación, y eso llevó mucho tiempo.

En este momento la ley está promulgada. Lo que hemos terminado hace un par de meses atrás es la reglamentación, que también el Ministerio del Trabajo invitó a varias ONG a poder hacerla, tanto a la elaboración de la ley como a la reglamentación. Una vez que la reglamentación termine, que suponemos que será en unos tres a cuatro meses, vamos a trabajar también con las ONG, pero ya sólo el Ministerio del Trabajo con los instrumentos de aplicación de la reglamentación. Porque si no tenemos los instrumentos, por más que esté todo escrito, no se puede hacer.

Básicamente, lo que tenemos muy claro es que hay una etapa de la vida que tiene que empezar con estimulación temprana y tener un término educativo. En nuestro país termina la etapa educativa alrededor de los 22 años, a pesar de que a los 18 ya pueden egresar de la educación formalizada.

Tenemos luego varias alternativas para los egresados; el Centro para Discapacitados Severos, multi-impedidos les dicen en algunos, que es un lugar donde la persona no puede auto-sustentarse, con lo cual hay que tener un equipo de gente que lo asista. El Centro de día, es aquel lugar donde la gente puede

adquirir actividades de la vida diaria (AVD), que van a las 8 de la mañana, se vuelven a las 5 de la tarde. Estos son servicios pagos por las obras sociales en la Argentina. Aparece también el Taller Protegido de Producción, que es una de las modalidades de empleo, y el Taller Protegido Especial del Empleo, que es la otra.

En realidad, la ley lo que va a tratar de hacer es promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad, mejorando el acceso al empleo y posibilitando obtención, conservación y progreso de un empleo protegido y va a regular en el ámbito público o privado.

Se establecen en la ley tres modalidades de empleo protegido: Los grupos laborales protegidos, que algunos les llaman enclaves, que es personas con discapacidad trabajando en una empresa común. Y otras dos modalidades que la ley llama Taller Protegido Especial de Empleo y Taller Protegido de Producción.

Por supuesto estas organizaciones tienen que tener personalidad jurídica, tienen que estar avaladas. Es más, se plantea un registro dentro del Ministerio del Trabajo, de estos organismos, para que el Ministerio del Trabajo pueda supervisar qué está pasando ahí adentro, por decirlo así, un concepto de auditoría.

El taller protegido especial de empleo tiene que ver con la promoción de la terminal educativa, del sistema educativo formal, el entrenamiento para el empleo o actividades productivas o de servicio, la formación de la capacitación permanente de acuerdo a las necesidades de los mercados locales, toda actividad que tienda a mejorar la adaptación laboral y social familiar y apoyos para la búsqueda laboral y asistencia al empleo para talleres protegidos de producción, que es una unidad un poco más productiva, por decirlo así, grupos laborales protegidos y empleo en términos generales. O sea que, básicamente, esta modalidad de empleo es la que toma a la persona que egresa de educación y comienza a trabajar.

Aparece el taller protegido de producción, que es una segunda etapa, por decirlo así, y éste ya es del tipo empresarial directamente. En una misma institución pueden coexistir los dos servicios. Yo puedo tener una unidad productiva, que es un taller protegido de producción y otra unidad productiva, que es un taller protegido especial de empleo, que sería el paso lógico de poder decir: La persona sale de educación, ingresa al taller especial de empleo, va trabajando y capacitándose, y al tiempo puede acceder al taller protegido de producción.

Los grupos laborales se ubican dentro de las empresas, compuestos íntegramente por personas con discapacidad. Los grupos laborales están compuestos por no menos de 2 trabajadores en empresas de hasta 20 personas; 3 trabajadores en empresas de hasta 50 personas y 6 trabajadores como mínimo en empresas con más de 50 personas. El perfil de todas las empresas en Argentina son todas pequeñas y medianas, con lo cual, no hay tantas empresas que tengan más de 50 trabajadores. De hecho las hay, pero no son la mayoría.

Entonces, se le dio una importancia fundamental a estas empresas con 2 trabajadores con discapacidad, con hasta 20, porque pensamos que va a ser la modalidad más usada. O sea, 2 personas con discapacidad en una plantilla de 20.

La ley prevé que la ONG, el taller protegido, va a tener un grupo de apoyo profesional, para poder hacer las tareas técnico administrativas de producción, de supervisión y esto quedó establecido con un número de aproximadamente una persona de apoyo, cada 15 operarios.

Dos cosas importantes. La primera, que el 80% del grupo de personas en el taller protegido tiene que ser persona con discapacidad, cuando sean más de 10 en total y el 70%, cuando sean menos de 10. La segunda cosa importante, es que el operario del taller protegido de producción, después de 20 años de servicio o 45 años de edad, como dice la legislación argentina, va a poder jubilarse con una jubilación de mercado. A los 45 años de edad se puede jubilar y si quiere, puede seguir asistiendo al taller. Es más, en Argentina aparece

una figura de pensión derivada, que es que los padres, cuando fallecen, le dejan la pensión a la persona con discapacidad por el hecho de tener una discapacidad. Esa pensión no se pierde, con lo cual, una persona con discapacidad estaría cobrando una pensión por derivada y una pensión por su trabajo propio.

Acá están otras tres o cuatro cuestiones importantes. El Estado aporta el 40% de un salario mínimo vital y móvil para cada operario de taller protegido especial de empleo, y el 50% para cada operario de un taller protegido de producción. El tema está que cuando yo tengo un taller protegido de producción, el otro 50% para llegar al sueldo del mercado, lo tiene que poner la institución.

O sea, en la primera modalidad, el 40% del salario mínimo vital y móvil lo aporta el Estado para el trabajador y la ONG no tiene obligación de darle más dinero, por decirlo de alguna manera. En la modalidad de taller protegido de producción, el Estado aporta el 50%, pero la ONG sí tiene la obligación de pagar el otro 50%, porque tiene que tener un sueldo de mercado.

Respecto de los aportes previsionales de un trabajador en la Argentina, aporta tanto el trabajador en relación de dependencia para su jubilación, así como el empleador. En el caso del trabajador del taller, está subvencionado el 100% de los aportes del trabajador, para no sacarle plata.

Hay una comisión permanente de asesoramiento y de observación, que está integrada por gente del Ministerio del Trabajo, de la CONADIS (que yo junto a un grupo asesoramos) y tres representantes de las ONG. En Argentina tenemos una ley, que es la ley de la Carta Iberoamericana de Participación Ciudadana, algunos la conocen, que dice que en los lugares de toma de decisión tiene que haber tantas Organizaciones Gubernamentales, indicando tantos funcionarios públicos, como miembros de la ONG. Entonces, en esta ley ya contemplamos eso también, que va a haber tres funcionarios públicos y tres representantes de ONG, para auditar y verificar el tema de los talleres protegidos.

PREGUNTAS, RESPUESTAS Y COMENTARIOS CONFERENCIAS

Horacio Pereira

Desde el punto de vista del financiamiento que entrega el Estado en la ley, en que una parte del sueldo lo cubre el Estado y el resto la ONG, ¿la ONG la sostiene el Estado en términos del pago a sus profesionales? Y los lugares físicos ¿Quién financia eso?

El Estado financia el equipo técnico, 1 por cada 15 operarios. La experiencia nuestra es que se necesita más de 1 cada 15 operarios, con lo cual hay un pedazo que no se financia. El local y el lugar de funcionamiento, tiene que procurarlo la ONG. Hay mucho terreno baldío, hay mucha casa desocupada, hay mucha cosa en la Argentina, una casa cedida por el gobierno o el municipio, o por algún padre que donó la casa, porque eso también ha pasado.

¿Cómo se explica que en Argentina se haya logrado llegar a esta legislación?, ¿Es un tema que tiene que ver con la cultura, con la forma de ser de los argentinos, tiene que ver con que hubo presión de parte de los grupos o de las organizaciones de personas con discapacidad intelectual? ¿Tiene que ver con algo de la historia?, ¿fue una casualidad? ¿Por qué se da esto?

Primero, el sector es un sector muy importante en la Argentina, 350 instituciones, casi 12.000 empleados operarios en este lugar, era un tema muy importante. Pero presiones el Gobierno siempre hubo. Nosotros tenemos una ley de los años 80 que nunca fue reglamentada, que hablaba de talleres protegidos de producción, con lo cual, desde el 80 que el sector viene presionando para que, o se regule aquella o se haga una nueva. Cuando analizamos hace cinco años atrás qué era más conveniente, realmente dijimos: "Hagamos una ley nueva", y el Gobierno llamó a un grupo de Universidades y ONG, para ayudarlos a redactar la ley.

Otra cuestión también importante es que nosotros teníamos trabajadores "en negro", los operarios no hacían aportes previsionales, y la ONG no aportaba por los operarios, por lo cual había un agujero de falta de pago de impuestos. Entonces, la agencia impositiva empezó a querer ejecutar 20, 30 años de mora, es un montón de plata eso. Fue ahí cuando los talleres protegidos hablaron con el Ministro del Trabajo, obviamente, para decir que se pare todo esto, y hubo un decreto presidencial, de un ex presidente, que prohibió actuar legalmente contra los talleres protegidos de producción, hasta tanto apareciera la ley nueva. Así que como siempre las presiones y las cuestiones han sido de varios lugares.

¿Qué experiencia tienen respecto a los niveles de discapacidad para lograr un éxito en los trabajos? Porque, por ejemplo, cuando tú mencionas que la limitación la tiene el coordinador y no la persona con discapacidad, y cuando diste el ejemplo de los que limpian caminos, ¿están diferenciados en nivel de discapacidad? Porque ahí no me queda claro si son leves, moderados. ¿Cuál es la experiencia?

Todo aquel que no pueda tener o que apenas conserve actividades de la vida diaria, va a ir a un centro de día, no va a un taller protegido, con lo cual, no es toda la población con discapacidad intelectual que van a trabajar. Hay alguna movilidad muy escasa entre alguna gente del centro de día al taller protegido, pero ejemplos muy poquitos. Porque en el centro de día tienen la atención de distintos profesionales, con lo cual se les estimula. Entonces, alguno que otro puede pasar al taller protegido y producir en puestos de menor escala, pero en realidad no es para todas las personas con discapacidad intelectual, y eso tenemos que tenerlo claro. No todas las personas con discapacidad intelectual pueden producir.

¿Esta ley de Argentina cubre sólo discapacidad intelectual, no física neurológica, y por qué?

La ley en realidad dice personas con discapacidad. El tema está en que el Ministerio del Trabajo quiere que en los instrumentos de aplicación diga personas con discapacidad intelectual, porque nosotros tenemos una realidad de accidentados laborales, por ejemplo, que también son personas con discapacidad, y que el Ministerio de Trabajo no quiere que ingresen por este régimen, porque hay muchos beneficios en este régimen. Entonces quieren que esté sesgado, por la gran cantidad de beneficios que tiene, sólo a talleres protegidos de producción de personas con discapacidad intelectual.

No sé si lo comentaste o no me quedó claro el tema si existe alguna exigencia para estos talleres protegidos en términos de colocar o de reinserir nuevamente, o cumplen los 45 años y se jubilan?, ¿Por dónde va el enfoque?

Procuramos que todos los talleres protegidos, tengan algún profesional de esa área, que aunque sea de vez en cuando vaya, cuando no está todo el día ahí, sobre todo cuando aparece una de las cuestiones que el taller protegido tiene, que es la inserción, que es la colocación laboral en el mercado abierto y es donde apoya el profesional y suelen tener mucho éxito en colocar. De hecho, yo conozco experiencia de fábricas que la parte de producción se maneja toda completamente con personas con discapacidad intelectual; no la de venta, pero sí la de producción. Yo puedo ser muy duro, perdónenme los de Educación, pero no se levanta una bandera todos los días, y no es recreo; en el taller protegido se va a trabajar, y no hay que darle un beso al supervisor. No sé si se entiende la metáfora.

Soledad Fernández Malagarriga

Entendiendo que el seminario que tuvimos hoy día en la mañana fue dirigido netamente al trabajo remunerado, o sea, a la contratación por medio de microempresarios, y en la tarde vimos la experiencia que tienen los hermanos argentinos. Bajo su experiencia como usuaria perteneciente a la Red Incluye, ¿qué tan lejos estamos del ejemplo de Argentina? Porque nosotros, por lo que entiendo, lo único que más se parece acá es la creación de microempresarios, por las Pymes, pero no orientado al tema de la discapacidad.

Yo no tengo cifras ni estoy dentro de la realidad argentina tan empapada como para hacer una comparación que sea muy objetiva. Yo creo que la gran diferencia que tenemos en este minuto con Argentina es el que ellos hoy día han dado un paso grande con su ley en esta materia y que esa ley aún, si bien le falta respecto a la reglamentación, de alguna manera ya está operando. Yo creo que nosotros en general como país, en nuestra ley, el tema laboral está tocado, pero no está tocado en profundidad, y menos aún, en estas materias que son el empleo alternativo o las distintas modalidades de empleabilidad. Ni siquiera cuando hablamos de jubilación o pensión, yo creo que ni siquiera la hemos mirado como una de las variables que hay que considerar para el mundo de la discapacidad, porque recién estamos hablando de acceso, y estamos hablando de contratos y eventualmente de pago correspondientes por pertenecer a un sistema laboral alternativo.

Entonces, yo no sé qué tanto nos faltará en términos de cuantía de alternativas, porque la verdad es que en Chile también hay bastantes talleres laborales, también hay muchos desarrollos que son desde la ONG, porque las ONG, las organizaciones no gubernamentales somos la gran mayoría de los que estamos acá, y los proyectos que SENADIS ha financiado por mucho tiempo los últimos años, son orientados en esa línea.

Entonces, yo creo que hay mucha experiencia, pero no está sistematizada, no está evaluada y no está proyectada en el tiempo, entonces hay experiencias que nacen, se desarrollan por lo que dura un proyecto, y mueren, y al año siguiente nace otra, en otra institución similar, nace y muere; o algunas permanecen, las menos, en el tiempo.

Entonces, pienso que hay experiencia, pareciera ser que el número mucho menos que la que tienen en Argentina, porque si hablan de 12.000 personas trabajando en el mundo de los talleres productivos, yo creo que nosotros estamos a años luz de esa cifra, pero también en población somos menos, y en personas con discapacidad también. Entonces no me atrevo a dar números, pero sí yo creo que en lo concreto, en materia de legislación respecto al tema laboral, y concretamente, de las alternativas al sistema regular competitivo, estamos a años luz, porque no lo tenemos, ni siquiera está visto en la ley y ahí hay un desafío bien grande.

Esperamos que este documento que recoge lo presentado durante la jornada de reflexión y discusión “Trabajo en red como estrategia efectiva para la inclusión laboral de personas con discapacidad”, contribuya a seguir avanzando en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La invitación es a unirnos en esta tarea: el Estado, la sociedad civil y el mundo empresarial, en una alianza que no tiene otro propósito más que el colaborar para que algún día realmente todos podamos ser parte y partícipe de la vida en comunidad, en el ejercicio de nuestros derechos ciudadanos.

Abramos las puertas a la Inclusión de las personas en situación de discapacidad, derribando las barreras existentes, construyendo un futuro inclusivo para todos.

Respetemos los espacios y el derecho que cada uno tiene de desempeñarse productivamente, de sentirse útil y de ser un aporte a nuestra sociedad.

RED INCLUYE

*Documento desarrollado con financiamiento del Servicio Nacional de la Discapacidad
y el Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda,
junto a la colaboración de la Escuela de Terapia Ocupacional de la Universidad Mayor.*

