













































































## Buenas prácticas



### Implicación social de personas con discapacidad intelectual en los talleres tutelados de CUDV Črna na Koroškem

CUDV Črna na Koroškem

<http://www.cudvcrna.si/>

Durante más de 45 años los habitantes de la comunidad de Črna na Koroškem han coexistido con personas con discapacidad intelectual. Tal cooperación podría ser un ejemplo tanto dentro como fuera del país. Un estudio llevado a cabo en 2016<sup>6</sup> describe más específicamente la integración de personas con discapacidad intelectual de los talleres tutelados de CUDV Črna na Koroškem desde tres aspectos. Desde la perspectiva de personas con discapacidad intelectual, la de los ciudadanos de Črna y la del personal de compañías en las que se involucra a personas con discapacidad intelectual en procesos de trabajo regulares.

Las personas con discapacidad intelectual en CUDV Črna na Koroškem quieren participar en varias actividades en la zona. Van de compras sin acompañamiento, van a cafés o a restaurantes cercanos y asisten a distintos actos. Las que participan en trabajo regular en Cablex Mežica D.o.o. Company y los servicios comunitarios de Črna na Koroškem usan de manera autónoma el transporte público. Un grupo más pequeño de personas con discapacidad intelectual proporciona servicios de limpieza en bloques de apartamentos y elabora paquetes de comida para residencias de la tercera edad del municipio de Črna na Koroškem. Las personas con discapacidad intelectual van solas al trabajo y también hacen las entregas de comida por sí mismas.

La ciudadanía de Črna na Koroškem acepta a las personas con discapacidad intelectual en su entorno, lo que queda claro con la implicación de las personas con discapacidad intelectual en los diferentes grupos de interés. La ciudadanía recibe ayuda o servicios de personas con discapacidad intelectual, tales como la limpieza de zonas comunes en bloques residenciales o como la entrega, servicio y limpieza de platos después de comer en residencias de la tercera edad. El efecto positivo también queda evidente en las siguientes declaraciones obtenidas en un estudio (Kropivnik, 2016, p: 54):

“Son parte de nuestro pueblo y vivimos juntos todo el tiempo.”

“A lo largo de los años nuestra convivencia se ha convertido en algo habitual.”

<sup>6</sup> Kropivnik, J. (2016). *Implicación social de personas con discapacidad intelectual en los talleres tutelados de CUDV Črna na Koroškem*. Maribor, facultad de Doba.

En ambas compañías se acepta bien a las personas con discapacidad intelectual como personal de trabajo. Las personas que allí trabajan supervisan en el trabajo a las que tienen discapacidad intelectual, encargándose de su seguridad y de la calidad de su trabajo. Las personas con discapacidad intelectual dicen que la gente con la que trabajan recuerda sus cumpleaños y les da pequeños regalos. En palabras de algunos de esos miembros del personal de estas empresas (Kropivnik., 2016, p. 45):

“Porque se merecen la oportunidad de vivir en nuestra comunidad y son parte de nuestra sociedad.”

“Generalmente terminan su trabajo con gusto.”

“Creo que se les debería involucrar en los procesos de trabajo y en la sociedad.”

“Es justo que formen parte de la sociedad.”

El estudio también muestra que la mayoría de la gente sabe que trabajar es muy importante para las personas con discapacidad intelectual, porque es una fuente de ingresos (recompensa económica) y también una manera de socializar y hacer amistades y de conseguir nuevas habilidades.

Nuestras personas usuarias participan activamente en la escritura de la primera colección de novelas fáciles de leer con la escritora Aksinja Kermauner, una conocida autora eslovena y presidenta de la Sociedad de Escritores Eslovenos. Estas novelas se distribuyen a niveles diferentes, a nivel local y nacional. Una de las personas usuarias también es miembro del proyecto Fácil de Leer y vicepresidenta de Labra, la asociación para la comunicación accesible.

El hecho de que nuestras personas usuarias se encuentren involucradas en procesos regulares de trabajo en estas empresas tiene sus raíces en el trabajo en cooperativa. El personal profesional de CUDV Črna na Koroškem y la dirección de las empresas donde nuestras personas usuarias se hallan incluidas en procesos regulares de trabajo han establecido en común lugares de trabajo que son adecuados para nuestras personas usuarias. A estas se les asignó un tutor o tutora que monitorizaba su trabajo individualmente. Estas tutorías se responsabilizaban de la comunicación entre las personas usuarias y las empresas y también eran asignadas por las empresas. Sus tareas eran monitorizar el progreso, educar a las personas usuarias y resolver y prever situaciones adversas. Creamos espacios de trabajo y presentamos el proceso de trabajo a las personas usuarias de una manera sencilla y accesible.

Conseguimos el mayor éxito posible en todas las inclusiones con un enfoque personal a todos los niveles. Escuchamos, identificamos y facilitamos las peticiones de las personas usuarias, basándonos en la planificación centrada en la persona, asistimos e identificamos

las necesidades de la empresa, apoyando a las personas usuarias en el proceso de trabajo y aportando apoyo diario a la empresa, a las personas usuarias y a la comunidad con la que se hayan involucrado.

Para asegurar el éxito y la satisfacción de todas las partes, necesitamos escuchar, ver y conseguir los deseos de la empresa, de las personas usuarias y de las comunidades.

## 17. Conexión con la Comunidad – Nivel Organizativo

La Conexión con la Comunidad es uno de los principales objetivos y misiones a la hora de perfilar y realizar los servicios.		
17.1	Creación de un mapa del vecindario/comunidad del servicio/localización del servicio	
17.2	Encontrar oportunidades para cooperar con servicios/clubs, etc., en el vecindario/comunidad	
17.3	Oferta de apoyo también fuera de las instalaciones habituales	
17.4	Uso de servicios y actividades “normales” en el vecindario e implicación allí de las personas usuarias	
17.5	Invitar a gente y organizaciones del vecindario a usar espacios o servicios	
17.6	Asegurarse a la hora de adjudicar personal que los equipos incluyan también a personas que vivan en esa zona concreta	
17.7	Prestar atención a las estructuras que promueven la inclusión (unidades pequeñas, servicios basados en la comunidad, principios de normalización, etc.) a la hora de organizar los servicios	
El personal y las personas usuarias están familiarizadas con las actividades y servicios de la comunidad, el vecindario, los programas educativos, las actividades de ocio, los centros deportivos, etc., y participan en ellas. Además la organización también ofrece servicios a la comunidad o servicios que otras personas pueden usar.		
17.8	Establecer y entender a la organización/el servicio/el equipo como una parte potente del cambio en las comunidades, lo que influye en el cambio en la sociedad para que sea más inclusiva	
17.9	Oferta de training y educación que se centra en los roles cambiados del personal y las organizaciones de acuerdo al objetivo de la inclusión social y la conexión con la comunidad	
17.10	Llevar a cabo actividades en la comunidad y no solo dentro de la organización	
El personal de asistencia supone “puentes” hacia la comunidad y apoya a las personas usuarias para que se establezcan en, por ejemplo, centros deportivos y asociaciones. Tal proceso tiene éxito cuando otras personas (ej.: del centro deportivo) asumen responsabilidades parciales (ej.: recoger a la persona usuaria y llevarla a una cita).		

## Buenas prácticas



### Programa Goratu

#### Asociación Gorabide

[www.gorabide.com](http://www.gorabide.com)

El principal objetivo del Programa GORATU es la promoción de un conocimiento más profundo de las personas con discapacidad intelectual, así como un incremento de actitudes positivas hacia ellas. Para conseguir este objetivo un grupo de nueve personas con discapacidad intelectual ha sido preparado para conducir talleres y charlas sobre el tema de “discapacidad intelectual”. Esos talleres y charlas están dirigidos a diferentes participantes (estudiantes, profesionales, familias, voluntariado). El programa fue el resultado de un proceso de evaluación dentro de la organización y de un compromiso para potenciar la autodeterminación y la participación de personas con discapacidad intelectual en la comunidad. Desde el principio, en 2014, el equipo de GORATU ha ofrecido 150 charlas y más de 3500 personas han atendido dichas charlas (en escuelas de primaria y secundaria, universidades, centros de salud, servicios sociales, etc.).

Las/los coaches con discapacidad intelectual han elaborado varias herramientas y apoyos metodológicos para llevar a cabo los talleres de GORATU (vídeos, diapositivas, cuestiones clave, role-playing, etc.). También decidieron sobre lo que querían hablar (sus experiencias, necesidades, expectativas, derechos, etc.). El equipo de GORATU recibe el apoyo de una persona profesional que les acompaña durante los talleres y charlas. Cada taller dura cerca de una hora y media.

Una vez que los talleres han finalizado, las personas que han asistido reciben un cuestionario para evaluar diversos aspectos relacionados con la sesión de GORATU: temas, metodología, medios audiovisuales, expectativas, competencia de las/los *trainers*, etc. Además se les pide que rellenen un cuestionario sobre las actitudes hacia la discapacidad antes y después del taller para evaluar el impacto real de la experiencia (evaluación previa y posterior).

Finalmente se invita a las personas asistentes a acceder a la *micropágina de GORATU* para obtener información más detallada sobre las personas con discapacidad intelectual (<https://gorabide.com/programa-goratu/>). El aspecto clave para transferir esta práctica es tener un grupo de personas con discapacidad intelectual interesadas en reflexionar sobre sus experiencias personales, aprender cómo compartirlas de manera efectiva y ayudar a otras personas a concienciarse sobre las necesidades, objetivos y derechos de las personas con discapacidad y empatizar con ellas.

## 18. Roles del personal en el proceso de conexión con la comunidad

Profesionales de apoyo acompañan a las personas usuarias a las actividades en la comunidad.		
18.1	Encontrar soluciones individuales para las personas usuarias en la comunidad.	
18.2	Preparación del personal profesional de apoyo para que implementen soluciones individuales para las personas usuarias en la comunidad	
18.3	Uso opcional del círculo de contactos del personal para anclar los intereses y oportunidades de las personas usuarias a la comunidad	
El apoyo del personal aspira a encontrar soluciones individuales para que las personas usuarias formen parte de actividades en la comunidad.		
18.4	Clarificación de los roles del personal profesional de apoyo (junto al principio de asistencia), proporcionando la posibilidad de reflexionar sobre roles y tareas	
18.5	Entenderse (la organización/el servicio/el equipo) como un pilar de coordinación que apoya a las personas usuarias directamente en la comunidad	
18.6	La coordinación entre diferentes organizaciones se basa en una metodología de trabajo común guiada por la plena inclusión de todo el mundo	
El personal profesional de apoyo se centra en el mejor apoyo para que las personas usuarias y los miembros de la comunidad actúen juntos sin el apoyo del personal profesional, que son agentes que conectan a las personas usuarias con miembros de la comunidad.		



## 19. Autorrepresentación de las Personas Usuarias/Representación de las Personas Usuarias

La organización lleva algunos temas a la atención de personas autorrepresentadas fuera de la organización.		
<b>19.1</b>	Apoyo a las personas usuarias para que se conviertan en potentes representantes fuera de la organización	
<b>19.2</b>	Promoción de grupos de personas autorrepresentadas, proporcionándoles apoyo y recursos para que funcionen adecuadamente y promoción de sus habilidades de autorrepresentación	
<b>19.3</b>	Dar a las personas autorrepresentadas la oportunidad de participar regularmente en reuniones con otros grupos, aportando el apoyo necesario	
<b>19.4</b>	Apoyo a las personas usuarias para que consigan un nivel de autorrepresentación fuera de la organización y muestren su rol de autorrepresentación	
<b>19.5</b>	Dar oportunidades a las personas autorrepresentadas para que den su opinión dentro de la organización y también en la comunidad (dando charlas, participando en los medios de comunicación, etc.)	
<b>19.6</b>	Garantía de que las personas usuarias conocen sus derechos (Convención de la ONU) y pueden usarlos, con el apoyo que necesiten	
La organización apoya activamente el establecimiento de autorrepresentación o de tutela de las personas usuarias y también apoya la posibilidad de un círculo de contactos con otras personas autorrepresentadas o con grupos activos en este campo.		
<b>19.7</b>	Dar a las personas autorrepresentadas la oportunidad de participar en procesos de reflexión unidos a la planificación estratégica	
<b>19.8</b>	Dar a las personas autorrepresentadas la oportunidad de participar en procesos de evaluación y mejora continua de la organización	
<b>19.9</b>	Dar a las personas autorrepresentadas la oportunidad de participar en procesos de toma de decisiones, por ejemplo, a través de comisiones, colaborando con la junta directiva	
<b>19.10</b>	Aportar procedimientos y materiales accesibles para las personas autorrepresentadas (fácil de leer, pictogramas, etc.) para garantizar una participación significativa en la organización	
<b>19.11</b>	Aportar procedimientos y apoyo que animen a las personas autorrepresentadas para que muestren roles de liderazgo dentro y fuera de la organización	
La organización involucra activamente a personas autorrepresentadas o a representantes de personas usuarias en su planificación estratégica y en su procesos de toma de decisiones.		

## Buenas prácticas



### Grupo SOMOS – grupo de personas autorrepresentadas

#### CERCI Lisboa

<http://www.cercilisboa.org.pt/>

El grupo comenzó en 2010 y ha existido desde entonces. Empezó como un Grupo Participativo de la Clientela (en la organización), dirigido a proporcionar una voz activa a dicha clientela, que así tenía la oportunidad de expresar sus sentimientos, pensamientos y deseos. Este grupo aspiraba a dar voz a toda la clientela.

Desde 2010 hemos consolidado nuestras prácticas alrededor de los conceptos de autorrepresentación, opciones informadas y toma de decisiones, empoderamiento y autonomía, derechos y ciudadanía. Entendemos la importancia del rol que podemos jugar en el aumento de la concienciación y la divulgación de estos temas a colegas, personal, familias y la comunidad en general.

Hoy día nos centramos en la CIUDADANÍA PARTICIPATIVA a través de la autorrepresentación; en INFORMARNOS e INVOLUCRARNOS en todas las partes de nuestras vidas; y en el EMPODERAMIENTO a través del training.

Hemos aumentado más y más nuestra actividad dentro de nuestra organización: hemos fortalecido el departamento de autorrepresentación haciendo presentaciones y pósters con información sobre estas materias que hemos aprendido y consideramos importantes para la organización CERCI al completo y para la comunidad en general; cada año enviamos una carta a la Junta con las actividades que queremos hacer; mantenemos reuniones con la Dirección General; participamos en las Reuniones Generales de CERCI; nos involucramos en el Sistema de Gestión de Calidad dentro del marco de trabajo de EQUASS y cooperamos en la escritura y diseño del plan de acción y los informes de la organización.

Estamos desarrollando nuestras habilidades y estrategias para que la gestión del trabajo en equipo y de la agenda domine gradualmente la dinámica de nuestras sesiones de grupo.

El grupo tiene diez elementos de los diferentes servicios: el Centro de Actividades Ocupacionales, el Centro de Training Vocacional y el Hogar Residencial.

Tenemos dos personas facilitadoras (que son parte del personal).

El grupo completo elige cada año a los miembros del grupo y a las personas facilitadoras.

La Dirección General valida las propuestas y las acciones del grupo.

El grupo ha desarrollado sus propias dinámicas: empezó con reuniones de trabajo y discusiones sobre temas relacionados con las necesidades, oportunidades y expectativas comunes; después se centró en la formación de los elementos del grupo con la premisa de

poner al día el conocimiento, el establecimiento de círculos de contactos de colaboraciones y el *benchlearning* para una mejora continua de nuestras prácticas y su divulgación a colegas, familias y personas colaboradoras.

Se creó un sistema de registro accesible con herramientas formales de organización (ej.: hojas de asistencia y registros de reuniones), complementado con la creación y adaptación de nuevas herramientas.

Nuestro trabajo se encuentra dentro del marco de los conceptos de Autorrepresentación, la CRPD y los conceptos reflejados y elaborados del proyecto *Capacitar para a Ciudadania* (FENACERCI, 2014) y del proyecto TOPSIDE + (Inclusion Europe).

Podemos reproducir esta buena práctica de diversas maneras:

- Formando parte de acciones *benchmarking* y compartiendo la experiencia con el grupo;
- Creando grupos de autorrepresentación para crear concienciación de sí mismos, sus capacidades y sus derechos;
- Potenciando la autorrepresentación, el training y el apoyo de colegas.

## Planificación de las acciones

<b>Tema elegido:</b>	
----------------------	--

<b>El primer paso:</b>			
	<b>Quién:</b>		<b>Para cuándo:</b>

<b>El apoyo necesario:</b>			
	<b>Quién:</b>		<b>Para cuándo:</b>

<b>Este paso tiene éxito cuando...</b>	
--	--

## Fuentes

Bates, P., Davis, F.A. (2004). *Social capital, social inclusion and services for people with learning disabilities*. *Disability & Society*, 19(3), 195–207.

Booth, T., Ainscow, M. (2002). *Index for Inclusion: developing learning and participation in schools*. Centre for Studies on Inclusive Education.

Doose, St. (2011). *“I want my dream!” Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit Behinderungen*. 9ª edición revisada. Extraído de: <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-zukunftsplanung.html> [02/03/2018].

Holburn, S., Gordon, A., Vietze, P. M. (2007). *Person-centered planning made easy: The PICTURE method*. Paul H. Brookes Publishing.

Laloux, F. (2015). *Reinventing Organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit*. Verlag Franz Vahlen.

Schalock (2013). *Integrando el concepto de calidad de vida y la información de la escala de intensidad de apoyo en planes individuales de apoyo*. *Siglo Cero*, 44(1), 5-21.

Schalock, R.L., Verdugo, M.A. (2002/2003). *Quality of life for human service practitioners*. American Association on Mental Retardation

Schalock, R.L., Verdugo, M.A. (2012). *A Leadership Guide for Today's Disabilities Organizations. Overcoming Challenges and making Change Happen*. Paul H. Brookes Publishing.

Simplican, S.C., Leader, G., Kosciulek, J., and Leahy, M. (2015). *Defining social inclusion of people with intellectual and developmental disabilities: An ecological model of social networks and community participation*. *Research in Developmental Disabilities*, 38, 18–29.

Thompson, J. R., Bryant, B. R., Campbell, E. M., Craig, E. M., Hughes, C. M., Rotholz, D. A., et al. (2004). *Supports intensity scale. Users manual*. American Association on Mental Retardation.

Thompson, J.R., Bradley, V., Buntinx, W.H.E., Schalock, R.L., Shogren, K.A., Snell, M. et al. (2009). *Conceptualizing supports and the support needs of people with intellectual disabilities*. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 47(2), 135–146.

Williams, R., Sanderson, H. (ns). *What are we learning about person-centred organisations?* Extraído de: <https://creativeoptionsregina.ca/being-person-centred/> [02/03/2018].





[www.coesi-project.eu](http://www.coesi-project.eu)



*El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye un respaldo de los contenidos, que solamente reflejan los puntos de vista de los autores, y no se puede responsabilizar a la Comisión del uso que se pueda hacer de la información aquí contenida.*