

MEMORIA TÉCNICA DEL

I CONGRESO INTERNACIONAL

DISCAPACIDAD Y DERECHOS HUMANOS

***EL EMPLEO COMO HERRAMIENTA DE
INCLUSIÓN***

19 Y 20 DE MARZO 2019
EDIFICIO CONSTITUCIÓN 1812 DE LA UCA
(ANTIGUO AULARIO LA BOMBA)
P.º CARLOS III, 3 BAJO, 11003, CÁDIZ





El Derecho de las Personas con Discapacidad consiste en eliminar aquellas barreras que impiden o limitan la plena participación social de estas.

Estas barreras afecta a múltiples ámbitos.

Con este I Congreso Internacional, pretendimos crear un espacio donde analizar los avances, los retos y las oportunidades para mejorar la situación de las Personas con Discapacidad en lo que se refiere a los Derechos Humanos, centrándonos, en esta ocasión, en el Empleo como Herramienta de Inclusión.





Mesa Inaugural

Carmen Puentes, Directora de Secretariado de Acción Social y Sostenibilidad de la Universidad de Cádiz.

José Antonio Pacheco, Subdelegado de Gobierno de Cádiz.

Ana Fernández, Primera Teniente de Alcalde y Concejala de Servicios Sociales y Cooperación Internacional del Ayuntamiento de Cádiz.

Gala Domínguez, Presidenta de la Asociación para la Mediación Social EQUA.





INDICE

1. IDEANDO ESTE CONGRESO	6
2. PONENCIA "La Cooperación para el Desarrollo Inclusivo" <i>ANXO QUEIRUGA</i> . Presidente de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, COCEMFE	7
3. MESA REDONDA "El Trabajo en Red como Herramienta para garantizar los Derechos de las Personas con Discapacidad"	12
A. <i>MANUEL GIL</i> . "Accesibilidad, movilidad y desarrollo urbano inclusivo" Unión de Ciudades Capitales Iberoamericanas, UCCI	12
B. <i>ENRIQUE BECA</i> . "Redes para la Inclusión Social. El Proceso Diverze" Asociación para la Mediación Social EQUA	14
C. <i>CARMEN RUIZ</i> . "Redes para la Inserción laboral" Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, COCEMFE	16
4. PONENCIA "La protección social de las Personas con Discapacidad" <i>CRISTOBAL ROLDÁN</i> . Embajador de la República del Ecuador en España	18
5. MESA REDONDA "Políticas públicas y Buenas Prácticas en Intervención con Personas con Discapacidad"	20
A. <i>DIANA ELIZECHE</i> . "La Educación Inclusiva en Paraguay y la Cooperación Internacional". Fundación Sarakí. Asunción, Paraguay	20
B. <i>MAYKA GARCÍA</i> . "Aspectos teóricos y docentes para la Educación Inclusiva" Facultad de CC. de la Educación de la Universidad de Cádiz.	22
C. <i>IRENE DE ANDRÉS Y JUAN PÁEZ</i> . "Intervención Integral y Proyecto de Vida" Asociación para la Mediación Social EQUA	24
6. PONENCIA "El empleo como Derecho Humano" <i>IGNACIO PARODY</i> . Presidente de la Fundació Trinijove. Barcelona	25
7. MESA REDONDA "Recursos de apoyo al empleo a Personas con Discapacidad"	30
A. <i>ALFONSO GUTIÉRREZ</i> . "El Empleo con Apoyo, un recurso para la inclusión laboral" Presidente de la Asociación Española de Empleo con Apoyo, AESE	30
B. <i>ANNA MÁZ</i> . "Los Centros Especiales de Empleo". Gerente de la Associació Pro Persones amb Disminució Psíquica de la Conca de Barberà, APRODISCA. Tarragona	32





C.	ANDRÉS MARTÍNEZ. "Social Business Factory. Un modelo de Emprendimiento Inclusivo" Presidente del Grupo de Entidades Sociales CECAP. Toledo	33
D.	CARLOS PARADAS. "Las Empresas de Inserción. Una oportunidad para adquirir experiencia laboral". Vicepresidente de la Asociación Andaluza de Empresas de Inserción Social, ANDEIS	35
E.	IRENE LÓPEZ Y ADÁN SERRANO. "Itinerarios de Inclusión Laboral". Asociación para la Mediación Social EQUA	37
8.	PONENCIA "La vulnerabilidad de las Mujeres con Discapacidad. La importancia de las medidas preventivas" CRISTINA FRANCISCO. Primera presidenta del Círculo de Mujeres con Discapacidad, CIMUDIS. República Dominicana	39
9.	MESA REDONDA – "Recursos de apoyo al empleo a Personas con Discapacidad"	44
A.	VANESSA GÓMEZ. "Diferentes perspectivas de la situación de la Mujer con Discapacidad"	44
B.	FRANCISCA CORTÉS. "Empleo y Mujer con Discapacidad"	45





IDEANDO ESTE CONGRESO

Los días 19 y 20 de marzo de este año 2019, organizamos, desde la Asociación para la Mediación Social EQUA, el **I Congreso Internacional "Discapacidad y Derechos Humanos, el Empleo como Herramienta de Inclusión"**, con la colaboración de la Universidad de Cádiz y la financiación del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

El Congreso estuvo estructurado en cuatro bloques temáticos, que fueron:

1. La discapacidad en el mundo y las redes internacionales que trabajan en este sector.
2. El empleo y las diferentes herramientas de apoyo desde la Economía Social y Solidaria.
3. La educación y la formación profesional inclusivas.
4. Las problemáticas específicas que enfrentan las Mujeres con Discapacidad con respecto al empleo.

Para presentar una imagen lo más global posible sobre esta temática, la Asociación EQUA contactó con diversos agentes, profesionales, militantes de base y expertos provenientes de diferentes ámbitos en España y América Latina. De esta manera, en el programa del Congreso participaron organizaciones sociales, universidades, redes internacionales y administración pública con competencia en la promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad tanto en América Latina como en España.

La idea con la que planteamos este Congreso, trataba de generar sinergias entre las diferentes personas y agentes participantes, de manera que se pueda dotar de mayor alcance el trabajo realizado por cada una de estas entidades, promocionando el compromiso con una perspectiva internacional de trabajo en el fomento de los derechos de las Personas con Discapacidad que pudiese aterrizar en redes de trabajo, identificando y compartiendo estrategias, metodologías, fuentes de financiación y buenas prácticas que, finalmente, puedan concretarse en proyectos.

A través de esta Memoria Técnica, queremos difundir las principales ideas y conclusiones que se presentaron, se compartieron y se debatieron durante el Congreso.

Desde la Asociación EQUA sólo nos queda agradecer a todas las instituciones, organizaciones y personas que colaboraron en la organización y desarrollo de este Congreso y a todas las personas que asistieron y participaron del mismo, por su complicidad, esfuerzo, generosidad y compromiso con la construcción de un mundo más inclusivo, equitativo, justo, diverso y solidario.

Hasta la próxima experiencia.





PONENCIA – “La Cooperación para el Desarrollo Inclusivo”

ANXO QUEIRUGA. Presidente de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, COCEMFE.



COCEMFE es una ONG fundada en 1980 que aglutina, fortalece y coordina los esfuerzos y actividades de las entidades que trabajan a favor de las personas con discapacidad física y orgánica para defender sus derechos, mejorar su calidad de vida, potenciar su autonomía personal y alcanzar la plena ciudadanía.

<https://www.cocemfe.es/>



A. Legislación sobre discapacidad.

1. España tiene una legislación en general, y en temas de discapacidad concretamente, muy buena, pero también es un país experto en incumplir su propia legislación. Por eso, entendemos que es necesaria una sociedad civil y un tejido asociativo fuerte que pueda ejercer presión sobre el gobierno para que cumpla la legislación.
2. La crisis que estamos atravesando, y que ya llevamos padeciendo 11 años, ha golpeado muy fuerte a nuestra sociedad, y en concreto, a las Personas con Discapacidad, a quienes les afecta aún más.





Las Personas con Discapacidad, en estos años tan difíciles, hemos dejado de estar en la agenda política como creemos que necesitamos y merecemos estar.

3. Este Congreso, como espacio de difusión y concienciación, pero también como espacio desde el que hacer incidencia política, es muy necesario. Necesitamos visibilizarnos, difundir nuestras inquietudes y necesidades y exigir que se nos atienda como colectivo vulnerable. Y en concreto, necesitamos seguir luchando por que toda la legislación que se promulgue en nuestro Estado se haga de manera alineada con la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

B. Ámbito Internacional y de cooperación.

1. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (planteados por la Asamblea de Naciones Unidas en 2015, con la intención de que guíen la acción política de los distintos Estados miembros hasta 2030, con la intención de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas del mundo) tienen que ver con la discapacidad, aunque esta no se enuncia en ninguno de los 17 Objetivos. Sin embargo, la discapacidad se contempla como un tema transversal (aparece en 7 metas y 5 objetivos específicos), y se exige que se tenga en cuenta en el desarrollo de los 17 Objetivos.
2. Estos 17 Objetivos conforman la nueva Agenda de Desarrollo Sostenible, instrumento muy potente que, sin embargo, entendemos que adolece de diferentes debilidades. Aún así, para nuestro colectivo no deja de ser una oportunidad que hay que aprovechar para hacer incidencia política.
3. El otro instrumento internacional que nos da fuerza para hacer cumplir nuestros derechos es la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Naciones Unidas en diciembre de 2006, y que desde entonces los distintos países han ido firmando y ratificando (España lo hizo en 2008).

C. Situación de las Personas con Discapacidad.

1. En España, el 31% de las Personas con Discapacidad estamos en riesgo o situación de exclusión social, frente al 26% de Personas sin Discapacidad, según datos de EUROSTAT. Este dato demuestra que algo falla en las políticas de protección social.
2. Además, en el caso de las Mujeres con Discapacidad, las barreras a las que se enfrentan son aún mayores, lo que nos hace cuestionarnos si está preparada nuestra sociedad para garantizar sus derechos.





3. La accesibilidad beneficia y facilita la vida a toda la población. Hay que apostar por un concepto amplio de accesibilidad universal, que además, no se limita a la movilidad, sino que tiene que llegar a todos los ámbitos de la vida de las personas.

D. Mercado laboral

1. Hay que trabajar por un mercado laboral inclusivo, que tenga a las Personas con Discapacidad en el centro de las políticas públicas.
2. La pregunta que nos hacemos 37 años después de aprobarse la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos) es cómo hacer para que las empresas apliquen la nueva Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, cuando la sociedad e incluso los sindicatos desconocen esta Ley.
3. El entorno laboral de nuestro país invisibiliza a las Personas con Discapacidad. Los Planes de Igualdad de las empresas no contemplan ninguna medida de cara a las Personas con Discapacidad que, sin embargo, cada vez más capacitadas. Hay muchas razones que explican esta circunstancia, razones que vienen desde el año 1982, cuando se redacta la LISMI, que permite que las empresas que no contratan el cupo de Personas con Discapacidad al que obliga la Ley (2% de la plantilla en empresas de más de 50 trabajadores/as) dispongan de medidas alternativas de cumplimiento. La LISMI decía que estas medidas alternativas son excepcionales, pero en España, esto se ha hecho la norma y no la excepción.
4. Esta situación no sólo es responsabilidad de las empresas. También es responsabilidad de los/as dirigentes del tejido asociativo que consentimos que esto pase. Y aquí es donde pedimos a la administración que sea contundente y aplique las sanciones que correspondan. Además, estas sanciones hay que revisarlas, porque, tal y como está la situación hoy, al empresario le compensa más pagar la sanción establecida por incumplimiento de la Ley, y seguir incumpliendo la norma, que incluir un 2% de Personas con Discapacidad en su plantilla.
5. Otra perversión que dificulta la inserción laboral de las Personas con Discapacidad es el hecho de que se permitiera crear Centros Especiales de Empleo con ánimo de lucro a la empresa privada. Nosotros/as entendemos que no debería existir ningún Centro Especial de Empleo de la iniciativa privada, ninguno.
6. Y, además, comprendemos que hay que fiscalizar a los Centros Especiales de Empleo de la iniciativa social, porque:





- a. Si cobramos los dirigentes salarios millonarios, se pierde el carácter social.
 - b. Y si tienen beneficios, no se deberían poder repartir entre el consejo de administración, que no puede tener carácter remunerado.
7. Pero los Centros Especiales de Empleo privados tiene mucho más recursos que nosotros para hacer lobby todos los días en el Congreso de los Diputados y en el Senado, presionando a las distintas fuerzas políticas y reforzando aún más esta perversión.

E. Organizaciones sociales de Personas con Discapacidad

1. Uno de los puntos fundamentales es el trabajo en red. Es imprescindible, entendemos, la coordinación entre organizaciones sociales, sector público y empresas. Es una cuestión de voluntad que muchas veces se dificulta por parte de las propias organizaciones sociales.
2. Las organizaciones sociales de Personas con Discapacidad hace ya mucho tiempo que dejaron su papel de reivindicación del reconocimiento y cumplimiento de derechos, para empezar a desarrollar más un papel de gestión o cogestión de servicios, muchas veces subsidiarios o conveniados con la administración pública. Esto ha debilitado mucho la capacidad de incidencia política de los colectivos sociales frente a la administración pública de la que ahora dependen. Hay que volver y hacer posible ese aspecto del trabajo de las organizaciones de Personas con Discapacidad, de reivindicación y de lucha.
3. Seguir hablando a día de hoy sobre accesibilidad es ridículo, pues se trata de algo que viene de hace 30 años. España ha avanzado y cambiado en los últimos 30 años, pero no tanto. Las reivindicaciones del colectivo de Personas con Discapacidad de hace 30 años, en muchas ocasiones, a día de hoy, siguen en vigor.
4. Otra idea que creemos es fundamental es que hay que contar con las Personas con Discapacidad y con las organizaciones de Personas con Discapacidad para diseñar y evaluar las políticas públicas.
5. Una de las funciones clásicas del tejido asociativo sigue siendo la de sensibilización y difusión de los derechos de las personas con discapacidad, a nivel general y en especial entre las empresas y las administraciones, dando a conocer la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

F. Educación Inclusiva





1. Hay que luchar por que las niñas y niños con discapacidad, tengan educación inclusiva de verdad, por que las administraciones aporten las adaptaciones y recursos necesarios para garantizar esta educación inclusiva y que no se disgregue a los y las niñas con discapacidad en centros especiales.





MESA REDONDA – “El Trabajo en Red como Herramienta para garantizar los Derechos de las Personas con Discapacidad”



MANUEL GIL – “Accesibilidad, movilidad y desarrollo urbano inclusivo”. Unión de Ciudades Capitales Iberoamericanas, UCCI.



La UCCI es una organización fundada en octubre de 1982, es una organización internacional de carácter municipal cuyo fin primordial es lograr la definición de un ámbito que constituya un modelo de convivencia pacífica y de desarrollo solidario, así como la consolidación de una conciencia que permita el mejor entendimiento y la cooperación entre los pueblos del ámbito iberoamericano.

La UCCI, precursora en casi diez años de las posteriores Cumbres de Jefes de Estado y de Gobierno de los países iberoamericanos, obtuvo el 25 de enero de 1989 la condición de miembro con Estatus Consultivo del Consejo Económico y Social (ECOSOC) de la Organización de las Naciones Unidas.

<https://ciudadesiberoamericanas.org/>

A. Políticas sobre discapacidad





1. Los temas que tienen que ver con discapacidad no deben ser tratados exclusivamente desde el desarrollo social o igualdad, que es donde se suelen enmarcar, sino como temas netamente transversales. Y sólo cuando entendamos la transversalidad, se podrán alcanzar las reivindicaciones de las Personas con Discapacidad.
2. Las reivindicaciones de los colectivos de Personas con Discapacidad, más allá de las obvias, vienen a incidir en la mejora de las condiciones de vida, de manera amplia, en la sostenibilidad, y con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por Naciones Unidas.
3. En España hay una normativa moderna, pero parte de esta normativa la tenemos por obligatoriedad de traslación de normativa europea o internacional. Pero para que se respete esta normativa hace falta, por un lado, voluntad política, y por otro, concienciación y educación.
4. No se trata tanto de que las Personas con Discapacidad se adapten a la vorágine de un mundo cada vez menos accesible, sino que este mundo se adapte a las necesidades de las Personas con Discapacidad.

B. Modelos de ciudad. Movilidad versus Accesibilidad y Proximidad.

1. No debemos pensar en solucionar problemas puntuales para las Personas con Discapacidad, sino que debemos pensar en solucionar problemas globales para la población en general, incluyendo a las Personas con Discapacidad. El tema, por tanto, es el modelo de ciudad que queremos. Debemos enfrentarnos a un modelo de desarrollo económico que favorece la máxima productividad y beneficio, la inmediatez y la rapidez, en detrimento de la calidad de vida de las personas.
2. Las ciudades han sufrido en los últimos decenios grandes transformaciones, pasando de ciudades compactas, de ciudades de proximidad, donde la accesibilidad a bienes y servicios, contactos y empleo era clave, a una ciudad moderna y expandida, donde la movilidad pasa a ser uno de los mayores retos.
3. La movilidad se convierte en un escollo para la calidad de vida. Cada vez es más necesario recurrir a grandes infraestructuras de transporte, a grandes desplazamientos, para poder acceder a esos bienes, servicios o empleo. Es decir, se pierde en accesibilidad para ganar en movilidad. Las políticas urbanas actuales apuestan claramente por mejorar la movilidad, no la accesibilidad, que va perdiendo importancia.





4. Apostar por la accesibilidad permite hablar de políticas sostenibles que mejoran la calidad de vida urbana. Apostar por la movilidad, por un modelo urbano que segrega y distancia, no permite solucionar los problemas que tienen que ver con el acceso a derechos fundamentales, por ejemplo al empleo, a las Personas con Discapacidad o al resto de población vulnerable.
5. El tema del empleo no sólo tiene que ver con si hay o no empleo, sino en cómo llegar a esos empleos. No basta con que el transporte público esté adaptado, hace falta que sea un empleo de proximidad, y que sea la ciudad la que esté adaptada. No sirve de nada contar con un sistema de transporte público adaptado, si cuando descienes de ese transporte, la ciudad, el barrio, sigue lleno de barreras. Por eso, dentro del tema de la accesibilidad, tenemos que trabajar el tema de la proximidad.
6. Hablar de accesibilidad, como decía ANXO, a estas alturas, es patético, por ser un tema que debiera estar más que superado, y sin embargo, sigue siendo necesario reivindicar un modelo urbano de accesibilidad y proximidad.

ENRIQUE BECA – “Redes para la Inclusión Social. El Proceso Diverze”. Asociación para la Mediación Social EQUA.



La Asociación para la Mediación Social EQUA es una organización sin ánimo de lucro que nace en 1997 desde la necesidad de intervenir con personas con discapacidad intelectual en el territorio. Con el paso de los años nos dimos cuenta de que para lograr la inclusión no basta con intervenir un grupo de personas en particular, sino que a la sociedad en general. De esta manera lograr una transformación real del territorio donde la inclusión social de personas con discapacidad intelectual, los colectivos en riesgo de exclusión social y sus familias son el foco de nuestra intervención.

<https://asociacionequa.org/>





1. Presentamos en esta exposición el Proceso Diverze como una Buena Práctica, que toca los temas principales que se tratan en el Congreso, la promoción de los derechos de las Personas con Discapacidad, el trabajo en redes internacionales, y cómo todo este trabajo, tiene una rama que entronca con el desarrollo profesional y las oportunidades de empleo para personas con capacidades diversas.
2. El Proceso Diverze es un espacio de trabajo para jóvenes con y sin discapacidad intelectual que coordinamos en la Asociación EQUA desde 2008, con tres líneas principales de intervención: Ocio Inclusivo, Participación y Transformación (social y personal).
3. El Proceso Diverze nace para cubrir una necesidad, la de establecer relaciones duraderas entre jóvenes con y sin discapacidad intelectual de nuestra comunidad, en un proceso de normalización de esas relaciones, para lograr una verdadera transformación en la vida social de las Personas con Discapacidad, generando un espacio de trabajo continuado en el tiempo y en colaboración con diferentes agentes sociales de nuestra comunidad, especialmente la Universidad de Cádiz.
4. A través de este proceso pretendíamos superar el modelo de voluntariado que predomina en las relaciones entre las personas con y sin discapacidad, pasando a un modelo basado en relaciones entre iguales, motivadas por centros de interés comunes.
5. En cuanto al trabajo en redes internacionales, también apostamos por la normalización, pasando de trabajar en redes exclusivamente de entidades de Personas con Discapacidad, a redes en las que se incluían todo tipo de entidades, donde la discapacidad era minoritaria o directamente no estaba representada.
6. El siguiente paso, fue normalizar la presencia de las Personas con Discapacidad en estas redes, más allá del papel de beneficiarios/as que los programas europeos asignan a este colectivo. Para nosotros, la normalización pasaba por incluir a las Personas con Discapacidad en todos los niveles de trabajo en estas redes, incluyendo la formación en competencias profesionales, como dinamizadores comunitarios, mediadores sociales, animadores socioculturales, e incluso la dinamización de proyectos, acompañados/as por los y las mediadoras sociales de EQUA, integrando estas experiencias internacionales en los itinerarios de inclusión y en los perfiles profesionales que veníamos trabajando con las Personas con Discapacidad de nuestra entidad.
7. El último paso que dimos, fue poner en valor todas esas competencias que habían desarrollado a través de las experiencias internacionales del Proceso Diverze, en nuestra realidad local. Y de esta manera, ponemos en funcionamiento el Proyecto RE-CREA.





8. El Proyecto RE-CREA fue un proyecto de Emprendimiento Social, Colectivo y con Apoyo que trataba de generar una organización profesional que se pudiera convertir en medio de vida (autoempleo) para los y las participantes, con una labor social, la de llevar el arte y la cultura a los barrios y colectivos a los que no suele llegar. Se trataba de buscar una solución colectiva, a un problema social, el de la falta de oportunidades de empleo para la población joven gaitana en situación de exclusión social, sin distinguir si esa situación de exclusión derivaba de una discapacidad o de cualquier otra circunstancia.
9. En todo este proceso, es de vital importancia que las Personas con Discapacidad tengan voz propia. Que los y las profesionales dejemos de hablar en su nombre para apoyarles en la articulación y proyección de su propio discurso.

CARMEN RUIZ—"Redes para la Inserción laboral". Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, COCEMFE.



1. Vamos a exponer, en esta charla la experiencia de trabajo en el ámbito de la Cooperación Internacional de COCEMFE a través de la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física, y el análisis de los factores de éxito del país que más ha desarrollado las políticas a favor de las Personas con Discapacidad en este área, que es Ecuador.
2. En primer lugar, señalar la importancia de la coordinación y la cooperación dentro de la Red. Las herramientas y materiales que dan buenos resultados en un país, se trasladan al resto de países, para que allí las adapten a sus realidades locales, pero partiendo de un modelo que ya funciona. Al mismo tiempo, se organizan formaciones entre los distintos países, sobre metodologías de intervención o innovaciones que se desarrollan en los distintos contextos.
3. En cuanto a Ecuador, país de vanguardia en cuanto a políticas a favor de las Personas con Discapacidad, señalar como punto de inflexión el año 2006 y la entrada del Gobierno de Rafael Correa, donde se apuesta claramente por la inserción social de las Personas con Discapacidad, con dos factores clave:





- a. El vicepresidente de la República en aquel gobierno (actual presidente de la República), Lenín Moreno, que entonces también era presidente del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, CONADIS, órgano estatal de supervisión y promoción de toda la política sobre discapacidad, es usuario de silla de ruedas.
 - b. El CONADIS en Ecuador tiene presencia de las organizaciones sociales del sector. Allá donde se incluye a las organizaciones de personas con discapacidad en el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, estas tienen mayor éxito.
4. Al final de todo el trabajo en red y de todos los proyectos de cooperación, de las políticas, de los presupuestos y metodologías, están las Personas con Discapacidad. Mientras no olvidemos esto, el éxito estará más cerca, aunque no siempre se da esta premisa.





PONENCIA "La protección social de las Personas con Discapacidad"

CRISTOBAL ROLDÁN – Embajador de la República del Ecuador en España.



1. La visibilidad, y posterior legislación para evitar la discriminación por motivos de discapacidad como política de Estado, se dan en nuestro país por el irrenunciable empeño que tuvo en su momento Lenín Moreno, entonces Vicepresidente del Gobierno de Rafael Correa, y ahora Presidente Constitucional de la República, con el fin de que "el Estado adopte medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad".
2. A nivel normativo, con la llegada del Gobierno de Rafael Correa en 2007, las regulaciones en el ámbito de la discapacidad se pasan a enmarcar en la nueva Constitución de la República, promulgada en 2008, que dio origen a la Ley Orgánica de Discapacidades, promulgada en el 2012, y comprendida en el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, que trazó los Objetivos Nacionales de Desarrollo de Naciones Unidas.





3. La Política Pública Nacional, en el ámbito de la discapacidad, se plasma en el Plan Nacional de Discapacidades que contiene 12 ejes de intervención, alineados a instrumentos nacionales e internacionales, 26 objetivos, 79 estrategias, 109 indicadores, 109 metas.
4. Los principios rectores de nuestra política pública son:
 - a. La igualdad de todas las personas ante la ley, para el ejercicio de sus derechos.
 - b. La no discriminación de ninguna persona por su etnia, edad, género, condición, situación socio-económica, ubicación geográfica, orientación política, religiosa, y sexual.
 - c. La plena participación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, para el ejercicio de su ciudadanía
 - d. El respeto a la diversidad, entendiendo que la discapacidad, como condición del ser humano, es parte de la diversidad humana.
 - e. La Accesibilidad, promoviendo ajustes razonables y diseño universal para el acceso de las personas con discapacidad en todos los entornos y ámbitos.
5. Los resultados de la política pública en discapacidades impulsada por el Gobierno de Ecuador se pueden apreciar en los siguientes ejes:
 - a. Prevención de discapacidades y salud
 - b. Educación y formación a lo largo de la vida
 - c. Protección integral y seguridad social
 - d. Accesibilidad, movilidad y vivienda
 - e. Acceso a la justicia y vida libre de violencia
 - f. Trabajo y empleo
 - g. Acceso a la información, desarrollo tecnológico e innovación
 - h. Fomento a la participación
 - i. Situaciones de riesgo y emergencias humanitarias
 - j. Turismo accesible
 - k. Arte, cultura
 - l. Deporte
 - m. Sensibilización y toma de conciencia
 - n. Comunicación incluyente





MESA REDONDA – “Políticas públicas y Buenas Prácticas en intervención con Personas con Discapacidad”

DIANA ELIZECHE – “La Educación Inclusiva en Paraguay y la Cooperación Internacional” - Fundación Saraki. Asunción, Paraguay (Videoconferencia).



La Fundación Saraki fue creada en 1996 como una organización privada y sin ánimos de lucro, bajo la premisa de que es posible transformar la sociedad y convertirla en una sociedad libre, inclusiva y solidaria, si es que se transforman las ideas individuales en acciones colectivas. Esa base sigue siendo la base de nuestra actividad, así como nuestra definición y motivación de cada día.

<http://www.saraki.org/>

1. Partimos de la convicción de que si no nos centramos en el trabajo de promover la educación de calidad para todas las personas, realmente la inclusión, en todos los demás ámbitos de la vida, no se va a dar. Por eso, empezamos a promover la Ley de Educación Inclusiva en Paraguay.
2. La situación del Paraguay, con respecto a la Educación Inclusiva, sigue siendo de incumplimiento de los lineamientos de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, en lo referente a la segregación en Centros de Educación Especial. Según el Censo de 2012, en Paraguay había 43.248 niños y niñas entre 5 y 17 años con discapacidad. De los cuales, en 2013, sólo 5.871 estaban matriculados/as en el sistema regular, lo que supone un escaso 12%. Es decir, el 88% de la población escolar con discapacidad, se encuentra segregada en nuestro país.
3. Otro dato revelador es que entre 2012 y 2015, el número de alumnos y alumnas con discapacidad en el sistema regular ha crecido, y es muy esperanzador, de un 10 a un 21%. Paraguay tiene una Ley de Educación Inclusiva completa e innovadora, pero falta un diálogo participativo entre familias,





sociedad civil, directivos del Ministerio de Educación, escuelas, profesionales, alumnos/as... para generar líneas de acción en un plan concreto con metas que apunten a:

- a. Acciones articuladas y presupuestadas en todos los estamentos del Ministerio de Educación.
 - b. Fortalecimiento y capacitación desde la formación docente y en terreno.
 - c. Instalación de Recursos Humanos de Apoyo a la Inclusión.
 - d. Plan para la transformación del Sistema de Educación Especial.
 - e. Concienciación y empoderamiento de las familias.
 - f. Cambios radicales en el curriculum para su flexibilidad.
4. Para ello, desde la Fundación Sarakí queremos presentaros el Programa de Educación Inclusiva para Personas con Discapacidad Intelectual que estamos contribuyendo a implementar en Paraguay. Nosotros empezamos con un proyecto piloto en colaboración con la Universidad, en la que articulamos la posibilidad de cursar de 1 a 4 semestres académicos a una persona con discapacidad intelectual, con dos materias máximo al semestre, buscando abrir la posibilidad para que estas personas tengan una experiencia universitaria adaptada a sus intereses y necesidades particulares.
5. Esta experiencia fue un éxito, por eso, a partir de septiembre de 2019, ampliaremos esta experiencia a 12 personas más, que participarán en programas individualizados y adaptados a cada una de ellas.
6. A raíz de esta experiencia, la Universidad creó un Comité de Inclusión y Diversidad, para regular y comentar los distintos proyectos internos y garantizar que sean coherentes con los lineamientos que vamos desarrollando en torno a la diversidad, donde se discuten todas las iniciativas institucionales que se van a trabajar transversalmente en el currículo.
7. El marco normativo y las políticas tienen que llegar a la acción, y creo que es un déficit que se repite en muchos países, como comprobamos en la Red de Educación Inclusiva de América Latina. Los marcos normativos están, pero en la mayoría de los países falta desarrollar el Plan de Acción y la dotación en presupuesto para poner en marcha ese marco normativo, y posibilitar una transformación real de la situación en la que está la educación inclusiva en nuestros países.





MAYKA GARCÍA – “Aspectos teóricos y docentes para la Educación Inclusiva” – Facultad de CC. de la Educación de la Universidad de Cádiz.



La Universidad de Cádiz es una institución que cumple, este 2019, su cuarenta aniversario y que camina hacia uno de los proyectos más interesantes desde su creación, que es el sello de las Universidades Europeas, sin dejar su vocación americanista y sus relaciones con los vecinos mediterráneos. Y que, sin faltar a su proyección global, no deja de pensar en lo local, en su provincia, en la riqueza de sus cuatro campus, con las particularidades de cada uno y con las sinergias de las diferentes comarcas.

<https://www.uca.es/>

1. La Educación Inclusiva no es algo abstracto. Es un lugar desde el que se vive. Es una forma de vida.
2. Necesitamos situar el discurso, para ver dónde estamos en el tema de la Educación Inclusiva en España. Me encantaría decir que estamos en el modelo de los derechos, pero en realidad creo que estamos en un proceso de transición entre un modelo social y un modelo de derechos.
3. En el proceso de desarrollo de las políticas de inclusión de la discapacidad, hemos pasado por varias fases, y de cada una de ellas hemos aprendido distintas cosas:
 - a. Desde la perspectiva social y del ámbito asociativo o de los movimientos sociales hemos aprendido:
 - i. Que sin el movimiento social, no podríamos hablar de inclusión, y menos aún, de Educación Inclusiva. Puesto que esta apuesta no proviene del mundo de la educación, sino de estos movimientos sociales.
 - ii. Desde el movimiento social emerge el concepto de barrera, fundamental en la construcción de la discapacidad.
 - iii. La discapacidad se construye como un instrumento de opresión. Y el concepto de discapacidad se ha convertido en una tara diagnóstica que anula las posibilidades de





crecimiento y desarrollo de las personas. La discapacidad es un constructo social, y utilizar la palabra discapacidad significa anular a la persona. Las personas no tienen una discapacidad. La discapacidad es algo que hemos construido. Las personas presentan características.

- iv. El concepto de discapacidad no se entiende sin el concepto de barreras. Porque son las barreras las que se sitúan entre la persona y esa etiqueta que nos lleva a hablar de discapacidad. Y pensando desde las barreras, nos situamos en otra perspectiva.
 - v. Hablar de inclusión es hablar de la transición de situaciones de segregación a situaciones donde eliminemos toda posibilidad de exclusión. El proceso es un tránsito de etapas de exclusión, de segregación, de integración y de reestructuración, que es el punto donde estamos, en teoría. En la práctica estamos en la fase de integración desde el punto de vista de la clase social, desde el grupo cultural, desde el género y desde la discapacidad.
- b. Desde la perspectiva del derecho hemos aprendido que segregar es discriminar. Cualquier forma de segregación.
- i. Ahora mismo, tenemos un debate abierto sobre la eliminación de centros específicos. Pero que seamos conscientes que, en este aspecto, nos han tirado de las orejas desde la ONU, porque no cumplimos la Convención y lo sabemos.
 - ii. Tampoco cumplimos con la LOGSE, que decía que hay que convertir los Centros de Educación Especial en Centros de Recursos, y no lo hemos hecho, y además, seguimos permitiendo la segregación por género, por clases sociales, y manteniendo una cultura cada vez más fuerte de apoyo a lo concertado y lo privado, frente a lo público. Y todas estas, son formas de segregación.
 - iii. La Educación Inclusiva desde la perspectiva del derecho implica no sólo cambiar las reglas del juego, que es a lo que nos hemos dedicado durante mucho tiempo. Implica cambiar el juego en sí mismo.
4. Las claves para avanzar en educación inclusiva son la cooperación, el apoyo, el establecimiento de redes, la creación de recursos comunitarios, y avanzar hacia escuelas que estén incluidas en sus territorios, donde haya simbiosis, entre lo que pasa en el territorio y la escuela. Porque el territorio también es la escuela. Por eso en este momento estamos trabajando en redes naturales de apoyo y grupos de apoyo. Esas son las perspectivas de trabajo hoy en día en redes comunitarias.





IRENE DE ANDRÉS Y JUAN PÁEZ – “Intervención Integral y Proyecto de Vida”. Asociación para la Mediación Social EQUA



1. La Intervención Integral con Personas con Discapacidad Intelectual tiene un punto de partida: la Elección Personal y el diseño personalizado de los Proyectos de Vida.
2. Entendemos la Intervención Integral como una serie de aprendizajes interconectados en la vida real, ya que nosotros/as trabajamos desde y en la vida real, y no en entornos fabricados que simulen o simplifiquen ese contexto real.
3. Nosotros/as lo entendemos como un proceso global y un proceso dinámico, porque depende mucho de las personas que hay en el grupo, de la realidad que les rodea.
4. Intentamos, interviniendo en todas las áreas en las que desarrolla la persona su vida (social, laboral, afectivo sexual, de ocio, de salud...) llegar a los objetivos que cada una de las personas se propone. Objetivos que van cambiando porque la persona va cambiando, va creciendo y queriendo cosas que, un tiempo antes ni siquiera sabía que existían, y su entorno también va cambiando.
5. En todo este proceso, la mayor barrera que encontramos es la falta de educación, sensibilización o concienciación que hay en la sociedad, el “pobrecito”, el “ay, qué lástima” o el “qué gracioso”... La diferencia de trato que sufrimos las Personas con Discapacidad cuando accedemos a recursos comunitarios, cuando nos discriminan por nuestra discapacidad.
6. Para superar estas barreras hay que realizar una labor de largo plazo, estando presentes en el entorno, haciéndonos conocer y normalizando la presencia y las relaciones sociales con Personas con Discapacidad. Y para alcanzar territorios más allá de nuestro barrio, usamos las Redes Sociales, que autogestionan desde el Grupo de Personas con Discapacidad, con el apoyo de las mediadoras de EQUA.





PONENCIA – “El empleo como Derecho Humano”

IGNACIO PARODY– Presidente de la Fundació Trinijove. Barcelona



La Fundación Privada Trinijove inició su actuación en el ámbito de la formación y la inserción sociolaboral en 1985. Durante este tiempo hemos trabajado activamente en el diseño y la implementación de medidas y programas innovadores con el fin de superar las situaciones de exclusión social.

Profundizando en la promoción de la Economía Solidaria en Cataluña desde la Fundación hemos creado una Empresa de Inserción y un Centro Especial de Empleo, ofreciendo al mercado un conjunto de servicios y proposiciones de trabajo con la única finalidad de dar empleo a las personas más desfavorecidas de la sociedad.

<http://trinijove.org/>



A. La Inserción Social desde el empleo.

1. Cuando empezamos nuestra labor en los años '80, nos dábamos cuenta que la motivación de muchos/as de los/as jóvenes con quienes trabajábamos, en riesgo o en situación de exclusión





social, era económica, era ganar dinero. No era formarse. Y esta es una motivación muy legítima, porque en esta sociedad del tener y del consumo, quien no tiene un ingreso económico, lo pasa muy mal.

2. Entonces, desde esa motivación que tenían estos jóvenes por lo económico, nosotros/as teníamos que hacer un proyecto que los llevara hacia lo social. Y así empezamos con talleres de formación para el empleo y pasamos de una motivación por lo económico a trabajar y a educar en otros valores.
3. Así que tuvimos que crear nuevas estructuras y nuevos recursos que fueran en la dirección del salario, de los derechos y deberes contraídos a través de un contrato laboral, convirtiendo de esta manera el contrato laboral en un instrumento pedagógico que te enseña a cumplir para poder cobrar a final de mes.
4. Es una cultura, la del trabajo, que trasciende lo laboral. Así, por ejemplo, cuando en el año 2014, y debido a la crisis, en Catalunya entra un millón de personas migrantes, se genera espacio de coexistencia, pero no de convivencia entre los/as jóvenes autóctonos y los/as migrantes. ¿Dónde coinciden y conviven estos/as jóvenes con orígenes tan diferentes? En el mundo del trabajo, que es donde se conocen y comprueban que son más iguales de lo que parecen.
5. Luego, por otra parte, la falta de impulso por parte de las administraciones públicas de medidas de promoción y financiación de las Empresas de Inserción y de los Centros Especiales de Empleo, más allá de la orientación, la formación y los planes de empleo, se ha convertido en un reto a salvar. Porque la administración renunció en su momento, por todas estas tendencias neoliberales que han ido marcando los últimos años desde la Comisión Europea, a su papel protagonista en las políticas de empleo. Muy pocas administraciones han asumido la responsabilidad que tienen de crear empleo, por ejemplo creando una Empresa de Inserción, que lo podrían hacer.

B. La Economía Solidaria como estrategia y herramienta para la generación de empleo para las personas más vulnerables del territorio.

1. Nosotros venimos de un pensamiento y un movimiento a nivel europeo que es la Economía Solidaria, que ha ido conformando una cultura que para nosotros es la de la inserción por lo económico; la inserción a través del trabajo. A través de la generación de empleo por nosotros/as mismos/as, desde el tejido asociativo directamente, a través de las Empresas de Inserción y los Centros Especiales de Empleo, o a través de la Intermediación Laboral.





2. También tenemos que trabajar apoyando al desarrollo de la Responsabilidad Social de las empresas. Es muy importante que el tejido asociativo no vea a la empresa como el enemigo. Nosotros/as entendemos que los valores y los principios no deben reñir con el pragmatismo, y que si realmente, quienes crean empleo son las empresas, tenemos que buscar estrategias de encuentro, colaboración y cooperación con la empresa privada.
3. Otro camino, que nos ha dado muchos resultados, ha sido el de la Emprendeduría Social, que es un ámbito donde dicen que hay un nivel de "mortalidad" muy alto. Pero cuando hablamos de colectivos sociales, un porcentaje de éxito de, por ejemplo, el 25%, para nosotros/as es válido. Porque muchas veces, ese 25% de personas que logran sacar su proyecto emprendedor adelante, son gente que despierta a un espíritu solidario y de reciprocidad que, después genera empleo para otras personas en situación de exclusión, generándose y ampliándose la cultura de la solidaridad y el compromiso social.
4. Nosotros/as somos Empresas Sociales que pagan el convenio colectivo del sector, porque es una vergüenza que en un Centro Especial de Empleo se pague una miseria de 300 o 400 € a los/as trabajadores/as, y después reventar las contrataciones tirando los precios por los suelos, cuando los/as gerentes están ganando un dineral.
5. Otra idea fundamental, para nosotros/as como tejido asociativo, consiste en implicar a los Servicios Sociales que nos derivan a las personas en riesgo o situación de exclusión, pues están obligados a realizar un seguimiento de la intervención que realizamos con estas personas, no olvidándose de las personas que insertamos en nuestras Empresas de Inserción o Centros Especiales de Empleo.
6. También entendemos que es muy importante la idea de generar empleo desde el ámbito territorial. En nuestras ciudades, los niveles de renta y de esperanza de vida, están asociados a la zona en la que se vive, existiendo grandes desigualdades entre unas zonas y otras. Por tanto es muy importante la acción pública local para favorecer la generación de empleo de los y las más vulnerables de cada territorio.
7. Las organizaciones del movimiento de la Economía Solidaria hemos conseguido un gran logro con la introducción, en la Ley de Contratos del Sector Público, de las Cláusulas Sociales y las Reservas de Mercado. Porque se trata de que, de toda la contratación pública, se reserve un porcentaje para los Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción exclusivamente. Esto es muy importante porque la administración mueve mucho dinero. Y aunque ya llevamos dos años con esta nueva Ley de Contratos del Sector Público, pues es una ley de 2017, las





experiencias de Cláusulas Sociales y Reserva de Mercado siguen brillando por su ausencia. Aquí también podría haber un poco más de voluntad política.

8. Todo este movimiento de la Economía Solidaria también tiene sus resistencias:
 - i. La primera, por parte de los/as usuarios/as, que en ocasiones se resisten a la inclusión por lo económico, cuando están acostumbrados/as al asistencialismo.
 - ii. Otra resistencia, por parte de los/as profesionales de las organizaciones, que se acostumbran al ritmo de la administración pública y a los tiempos de las subvenciones y al confort de seguir el dictamen de la administración. Y sin embargo, la Economía Solidaria es mucho más aventura, pasional y riesgo.
 - iii. Otra gran resistencia, el *cortoplacismo* de nuestro propio sector, porque buscamos estrategias muy inmediatas.
 - iv. El exceso de burocratismo en la administración pública, que frena la innovación social.
 - v. El abuso de derecho y fraude de ley de las grandes empresas ordinarias que quieren acogerse a las medidas por las que hemos luchado todos estos años de fomento para las Empresas de Inserción y los Centros Especiales de Empleo.

9. Algunos retos del movimiento de la Economía Solidaria y la inserción social por la vía del empleo:
 - i. La formación en valores de los/as profesionales de lo social y de nuestras organizaciones. Nosotros/as hemos de educar a nuestros/as trabajadores/as en valores. Debemos volver al discurso humanista, en el que la persona es el centro de la actuación, y para nosotros/as, la persona vulnerable.
 - ii. La continuidad y la apuesta laboral por esos trabajadores/as implicados/as en la organización, evitando la contratación por programas temporales que favorecen la precariedad laboral y dificultan el sentimiento de pertenencia a la organización.
 - iii. Plantear alianzas estratégicas con pocas organizaciones bien avenidas y de quienes te puedas fiar, puesto que es muy importante la confianza en las alianzas.
 - iv. Dependier lo mínimo de la administración. La independencia nos fortalece y nos posibilita ser interlocutores.
 - v. Fortalecer redes asociativas desde el territorio, huyendo de personalismos y de los y las profesionales de las redes, que tienen sus intereses en la propia red, y no en el trabajo con las personas vulnerables.
 - vi. La complementariedad entre los distintos actores de la Economía Solidaria para denunciar irregularidades, ya que el resto de actores (grandes empresas privadas, administración pública...) son mucho más fuertes que nosotros/as, cuando hacen un





abuso de derecho, un fraude de ley o una intromisión. En este caso, el sector de la Economía Solidaria debe actuar unido y defendiendo los intereses de las personas vulnerables.





MESA REDONDA – “Recursos de apoyo al empleo a Personas con Discapacidad”



ALFONSO GUTIÉRREZ– “El Empleo con Apoyo, un recurso para la inclusión laboral”.
Presidente de la Asociación Española de Empleo con Apoyo, AESE.



La Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), representa al Movimiento Asociativo del Empleo con Apoyo y tiene como misión impulsar el desarrollo de este sistema, para que cada vez sean más las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social que, aun teniendo limitaciones significativas, puedan acceder con éxito al mundo laboral integrado. Constituida el 22 de Junio del 1993, está formada por 76 entidades sociales, con presencia en todas las Comunidades Autónomas y en Latinoamérica.

<http://www.empleoconapoyo.org/aese/>

1. Nosotros/as entendemos la formación, además de cómo un servicio en el itinerario de inserción de las Personas con Discapacidad, como una oportunidad de financiación para las entidades sociales. Y





no es casual. En 2014, la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, que entierra a la LISMI, introduce por primera vez un concepto clave que es el de atención integral a las Personas con Discapacidad. Y dentro de esa Ley, el artículo 13 establece un apartado que es el de apoyo a la actividad profesional, algo que antes no estaba regulado.

2. Las leyes son las que marcan la política presupuestaria de un país, por eso el aspecto jurídico debiera ser tan importante para nosotros/as, las personas que trabajamos en el tejido social, y antes no existía nada que exigiera que se apoyara la preparación profesional de las Personas con Discapacidad, lo que hacía que fuera graciable dedicarse a esta preparación profesional o no, y el que te pudieran dar una financiación para llevar a cabo esta preparación o formación para el empleo. Pero ahora no.
3. Ahora se exige que existan programas específicos, y esta es una ventaja competitiva para nosotros/as. Donde hemos perdido posibilidades de financiación, por ejemplo en las obras sociales, el tercer sector se puede acoger a este apartado normativo para convertirnos en especialistas en la formación de las Personas con Discapacidad, unido a que la crisis ha contribuido a que los sindicatos hayan perdido de alguna manera su posición ventajosa en este tema.
4. Problemas a los que nos enfrentamos, que existen 17 modelos distintos, lo que hace muy difícil pelear todos/as a una.
5. No se está haciendo formación dentro de las empresas para que las y los empresarios, los recursos humanos y comités de empresa entiendan la necesidad de la diversidad dentro de las plantillas. Existe un arma, que son los Planes de Igualdad, pero no hay ningún Plan de Igualdad ahora mismo a nivel nacional que incluya la discapacidad, igual que no incluyen familias monoparentales.
6. Otra dificultad o reto al que nos enfrentamos tiene que ver con las exigencias que se solicitan a las empresas para acceder a las bonificaciones por contratación de personas con discapacidad, puesto que se exigen unas condiciones laborales (jornada completa, duración de contrato mínimo de un año...) que hacen que los/as empresarios/as ni siquiera se las planteen.
7. Entonces, tenemos que hacer una reflexión si, por querer proteger las condiciones laborales de contratación de las Personas con Discapacidad, estamos dificultando su acceso al mercado laboral. Entonces, se abre una reflexión sobre la flexibilización de las condiciones de contratación para acceder a estas bonificaciones, equiparando estas condiciones a la mayoría de los contratos que se están realizando en nuestro país. Para mí, este exceso de protección a las Personas con Discapacidad, a la larga, está suponiendo un perjuicio para estas mismas personas.





ANNA MÁS – “Los Centros Especiales de Empleo”. Gerente de la Associació Pro Persones amb Disminució Psíquica de la Conca de Barberà, APRODISCA. Tarragona.



APRODISCA es una entidad social, sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública especializada en la prestación de servicios para personas con discapacidad, que fue creada en 1983 y cuenta con una larga trayectoria en promover y gestionar, recursos y programas en el ámbito de la integración social y laboral.

<http://aprodisca.org/>

1. Nos hemos ido acostumbrando, como sector social, a que el sistema, las administraciones públicas vayan organizando nuestro trabajo de manera rígida y con poca flexibilidad. De manera que un/a chico/a de Centro Ocupacional, si quiere tener una oportunidad laboral, tiene que perder su plaza de por vida en el Centro Ocupacional. Y entonces, ¿qué dice la familia?, ¿qué decimos los/as profesionales? Y de esta manera, ¿cuántas personas hay en los Centros Ocupacionales, que con los apoyos necesarios, podrían pasar al Centro Especial de Empleo y de aquí a la empresa ordinaria?
2. Tampoco podemos retener a las personas en los Centros Especiales de Empleo, como está sucediendo. ¿Quiénes nos hemos creído que somos para cerrar oportunidades a las Personas con Discapacidad?
3. Pero existen pequeñas acciones que podemos desarrollar para solucionar este estancamiento al que se ven sometidas las Personas con Discapacidad por la rigidez del sistema, trazando una estrategia transversal, ya que si nosotras, las organizaciones sociales, hemos contribuido a crear el problema, también tenemos el poder de hallar la solución.
 - a. Para ello, hay que tener claro que si el centro de nuestra intervención es la persona, es la persona la que decide. Y nosotros/as como profesionales, les tenemos que acompañar en la consecución de esos deseos.
 - b. Los Centros Especiales de Empleo hay que tratarlos como lugares donde hemos creado puestos de trabajo, para que las personas que en cada momento los vayan necesitando se puedan incorporar. Pero para ello, también hay que salir de los Centros Especiales de Empleo.
 - c. En los proyectos de vida independiente, nosotros pasamos, hace 20 años, a alquilar a nombre de la entidad los pisos en los que después vivían las Personas con Discapacidad con las que





trabajábamos. También debido a las reticencias de quienes alquilaban. Hoy en día, todos los pisos en los que viven estas personas, están alquilados por ellos/as mismos/as.

ANDRÉS MARTÍNEZ – “Social Business Factory. Un modelo de Emprendimiento Inclusivo”.
Presidente del Grupo de Entidades Sociales CECAP. Toledo



El Grupo de Entidades Sociales CECAP está integrado por un conjunto de herramientas organizacionales sin fin de lucro, cuyo objetivo es el apoyo y capacitación de personas en riesgo de vulnerabilidad en su acceso al marco de derechos fundamentales y la consecución de sus objetivos personales. Referentes a nivel nacional e internacional en la generación de herramientas de innovación social, articulando nuestro know-how desde los conceptos claves de capacitación y especificidad.

<http://www.grupocecap.es/>

1. Entendemos las organizaciones sociales como herramientas organizacionales, y como tales, deben servir para algo y para alguien, y en las que la persona se sitúa en el epicentro de nuestra intervención. Estas herramientas, por tanto, han de servir a aquellas personas, que por una razón u otra, se encuentran en situación de vulnerabilidad social.
2. La vulnerabilidad social entendida como la dificultad que una persona encuentra en el acceso al marco de derechos. La vulnerabilidad social, además, entendida como un concepto dinámico, dado que nosotros/as entendemos a la persona desde el concepto de perfil de especificidad.
3. Un perfil de especificidad entendido como el conjunto de fortalezas y debilidades que nos hacen diferentes a un individuo de otro. Los componentes de fortalezas y debilidades están determinados por condicionantes internos y externos. Y todo esto puede jugar a nuestro favor o en nuestra contra,





haciéndonos idóneos o vulnerables en el afrontamiento con el medio. Porque el medio plantea una exigencia, y esa exigencia contrasta con nuestro perfil de especificidad.

4. De este enfrentamiento entre la exigencia que nos plantea el medio y nuestro perfil de especificidad, saldremos con un porcentaje de idoneidad y un porcentaje de vulnerabilidad. Y según sea nuestro porcentaje de vulnerabilidad, necesitaremos más o menos apoyos para afrontar la exigencia planteada por el medio.
5. Las organizaciones sociales, por tanto, deben servir para que estas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad consigan sus expectativas u objetivos. Y estos objetivos personales, están ligados al marco de derechos (trabajo, vida independiente, estudios...) De ahí que nuestro trabajo consista en el empoderamiento individual de estas personas en su acceso a estos derechos fundamentales.
6. Cuando reflexionamos sobre el tema del derecho al trabajo, nos tenemos que hacer una pregunta básica, y es ¿todas las personas con discapacidad con las que trabajamos van a poder acceder al mercado de trabajo? Y la experiencia nos dice que no. Que no van a entrar todas. Y sin embargo, desde las organizaciones sociales les estamos dando esperanzas de encontrar un empleo. El mercado laboral no los va a contratar, primero por incapacidad del tejido empresarial, y luego, porque hay perfiles que presentan unos índices de vulnerabilidad que van a impedir el acceso al mercado laboral.
7. Así que hubo que inventar nuevas herramientas, generar diferentes puertas de entrada, Centros Especiales de Empleo, empleo extraordinario y demás... Pero ahí sólo estábamos teniendo en cuenta el empleo por cuenta ajena, donde es el puesto el que marca la idoneidad del perfil.
8. Así, nos enfrentamos al reto del Emprendimiento. De esta manera fue que creamos una herramienta, que llamamos Social Business Factory, y que es una incubadora de proyectos de Emprendimiento Inclusivo, que, como tal, tiene figuras de apoyo, que trabajan con los mismos principios del Empleo con Apoyo por cuenta ajena, pero enfocado a proyectos empresariales. Cada uno de estos proyectos tiene una figura de mentor, un profesional, que sigue la metodología del Empleo con Apoyo.
9. Decir, que a nosotros/as en CECAP, esta vía de acceso al empleo nos está dando mejores resultados que el empleo por cuenta ajena. Son ya varios proyectos los que se llevan, donde las Personas con Discapacidad lideran la cooperativa o la empresa, desde los estatutos, donde se recoge que estas personas son las legítimas dueñas de la empresa o cooperativa.





CARLOS PARADAS – “Las Empresas de Inserción. Una oportunidad para adquirir experiencia laboral”. Vicepresidente de la Asociación Andaluza de Empresas de Inserción Social, ANDEIS.



ANDEIS es la Asociación Andaluza de Empresas de Inserción Sociolaboral. Es un espacio de encuentro donde las empresas de inserción comparten información, crean sinergias, generan empleo para colectivos en riesgo o situación de exclusión social y fomentan un trabajo colaborativo real.

Representamos los intereses económicos y sociales de las empresas asociadas, de las entidades promotoras y de los colectivos sociales a quienes dirigen su labor ante las Administraciones, las organizaciones públicas y privadas y los agentes sociales. Fomentamos la consolidación, la independencia y el desarrollo de las empresas asociadas para contribuir a la transformación de nuestros territorios, haciéndolos socialmente justos y defendemos los intereses de las personas en situación o de riesgo de exclusión social.

Actualmente ANDEIS la componen 16 empresas de inserción generando unos 250 empleos formados por personas en situación o riesgo de exclusión social con dificultades de acceso al mercado de trabajo.

<http://www.andeis.org/>

1. Las Empresas de Inserción son empresas, sociedades limitadas en muchos casos, aunque también existen otras figuras, cuya dueña, o en términos no capitalistas, la promotora, es una entidad sin ánimo de lucro, que trabaja con una serie de colectivos en situación de exclusión social, que vienen definidos en la norma y certificados por la administración pública (lo cual era una reivindicación histórica que logramos desde el movimiento de Economía Solidaria, para evitar corrupciones), y cuyos beneficios revierten en la generación de puestos de trabajo para los colectivos en situación de exclusión, o en la estructura, que a su vez se dedica a la generación de empleo para estos colectivos, en condiciones dignas y legales (convenio colectivo, personal de apoyo, etc.)
2. ANDEIS cuenta con 17 Empresas de Inserción en Andalucía, que representan unos 240 empleos de personas en situación de exclusión, sin contar con ningún apoyo de la administración pública. Andalucía es una de las pocas Comunidades que no presta ningún tipo de apoyo a las Empresas de Inserción, lo que hace de estas empresas, algunas con 15 ó 20 años de trayectoria, un tipo de superhéroes.





3. El movimiento de Economía Solidaria entiende a la persona en situación de exclusión como sujeto de inserción, por lo que creemos que las bonificaciones y ayudas, en el caso de que algún día se den, o en los sitios donde ya se están dando, debieran ir a estas personas y no a las figuras empresariales. Porque creemos que esto eliminaría un montón de mafias, delitos y fraudes de ley que se están cometiendo hoy en día.
4. Otro problema es el de la generación de este tipo de figuras empresariales, ex proceso, para hacer negocio y ganar dinero, no para la integración de las personas en situación de exclusión, por las grandes empresas capitalistas. Y de esta manera, las grandes multinacionales están montando estructuras empresariales de ámbito social, y beneficiándose de las medidas de protección de las empresas de Economía Social y Solidaria, en estructuras que sin embargo, después, no pagan el convenio colectivo... Y sin embargo, en esta denuncia, no encontramos a nuestro lado a los sindicatos, y los necesitamos y echamos de menos.
5. El tejido asociativo encuentra en la Economía Solidaria una oportunidad en la Ley de Contratos del Sector Público de septiembre de 2017, que entró en vigor en marzo de 2018, y en concreto en la Disposición Adicional Cuarta, donde se establece que la Reserva de Mercado es ahora de obligado cumplimiento en todas las administraciones. Esto supone que un tanto por ciento de toda la contratación de obras, bienes y servicios de la administración pública tiene que hacerse a través de las Empresas de Inserción y/o de los Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro.
6. Nosotros/as entendemos que la administración idónea para realizar la reserva de mercado es el ayuntamiento, aunque el resto de administraciones también estén obligadas a reservar parte de su mercado.
7. Sin embargo, la situación actual es que no existen suficientes Empresas de Inserción o Centros Especiales de Empleo para abarcar toda la Reserva de Mercado que la Ley obliga a realizar a las administraciones públicas. En concreto, en Cádiz capital sólo hay dos Empresas de Inserción, que difícilmente van a poder dar respuesta a este volumen de contratación. Así que, entendemos que, sin dejar de trabajar en los aspectos reivindicativos, las entidades sin ánimo de lucro tendremos que trabajar también en la generación de estas estructuras empresariales si queremos dar respuesta a las necesidades de las personas en riesgo de exclusión y buscar vías alternativas de financiación e independencia frente a las administraciones públicas. Entendemos que ese es el paso que nos toca dar a las organizaciones sociales.
8. Uno de los riesgos a los que tenemos que hacer frente es a la dinámica de división que nos impone el sistema, otorgando bonificaciones muy cuantiosas, por ejemplo, a los Centros Especiales de Empleo, y no prestando ningún tipo de apoyo a las Empresas de Inserción, que acaban enfrentándose entre sí, y ahí es donde no debemos caer las organizaciones sociales. Esto se evitaría, como decía antes, si las bonificaciones fueran a la persona en situación de exclusión y no a las estructuras empresariales.





Entonces esta persona decidiría, en base a la Planificación Centrada en la Persona, el camino que quiere tomar, y la estructura de apoyo que quiere utilizar.

9. Cuando estamos trabajando desde Empleo con Apoyo en la empresa ordinaria, en la inserción laboral por cuenta ajena, nosotros/as no podemos elegir, y menos en el contexto de desempleo de Cádiz, con qué empresas trabajamos. Trabajamos con las empresas que generen contratos para las personas en situación de exclusión con quienes trabajamos.
10. Pero a la hora de generar nuevas estructuras empresariales, desde el propio tejido asociativo, no tenemos que adaptarnos al modelo de empresa capitalista, sino que decidimos generar proyectos de Economía Social (democracia, una persona, un voto...) Solidaria (reparto de beneficios entre todas las personas de la empresa) Inclusiva (nosotros/as en este caso trabajamos con Personas con Discapacidad Intelectual) y Transformadora (porque queremos generar una transformación de nuestra sociedad a través de nuestra actividad).

IRENE LÓPEZ Y ADÁN SERRANO –“Itinerarios de Inclusión Laboral”. Asociación para la Mediación Social EQUA



1. La Mediación Sociolaboral, como la herramienta de acompañamiento en los itinerarios de inserción de las Personas con Discapacidad Intelectual.
2. La diversidad no hace referencia sólo al colectivo, en este caso, de Personas con Discapacidad, que ya de por sí es muy diverso, también hace referencia a las personas del colectivo entre sí. Las Personas con Discapacidad Intelectual son muy diversas entre sí, y por tanto, requieren apoyos muy diversos. De esta manera, los itinerarios de inserción se diseñan en función de las necesidades individuales de cada persona.
3. Otro punto muy importante es el de la autodeterminación. Muchos y muchas jóvenes llegan a EQUA acostumbrados/as a que sea el o la profesional quienes les dirijan en el camino, tomando por ellos/as las decisiones.





4. El Proyecto de Vida de la persona, es, además, muy amplio, cubre muchos ámbitos (social, familiar, laboral, afectivo sexual...). La Intervención Integral necesita trabajar, de manera coordinada, en todos estos ámbitos de la vida de la persona.
5. Esto, llevado al ámbito específico del empleo, funciona de la misma manera, a través de la metodología del Empleo con Apoyo, que coordina en una estrategia coherente, todas las fases y todos los agentes que intervienen en el itinerario de inserción. Dentro del entorno laboral, se tiene que trabajar con el resto de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la empresa en la que nuestra persona mediada esté trabajando, con el o la empresaria... y fuera del entorno laboral, se tiene que trabajar con la familia los apoyos que sean necesarios.
6. Todos estos apoyos, dentro y fuera del entorno laboral se mantienen durante el tiempo estrictamente necesario, con vocación de irlos retirando conforme se vayan haciendo innecesarios. El seguimiento se mantiene, pero los apoyos van variando.
7. Cuando el mercado laboral no concede oportunidades laborales y de desarrollo profesional a las Personas con Discapacidad, necesitamos crear herramientas que faciliten esta adquisición de experiencia desde el tejido asociativo. Por eso, desde EQUA montamos la Empresa de Inserción EQUA Inserción, para ofrecer a estas personas las oportunidades que les niega el mercado para desarrollarse por un máximo de tres años, en un perfil profesional, facilitando así su salto al mercado ordinario.





PONENCIA – “La vulnerabilidad de las Mujeres con Discapacidad. La importancia de las medidas preventivas”

**CRSITINA FRANCISCO – I Presidenta del Círculo de Mujeres con Discapacidad, CIMUDIS.
República Dominicana**



El CIMUDIS se fundó El 28 de marzo del 1998, al calor del "I Fórum de Liderazgo para Mujeres con Discapacidad", efectuado en junio de 1997. Tres mujeres dominicanas que participaban de organizaciones genéricas de Personas con Discapacidad y que asistieron a este I Fórum, manifestaron sus inquietudes y la necesidad de una mayor equiparación de oportunidades para la mujer con discapacidad en República Dominicana. Quedó como recomendación del Fórum, que en cada país participante, sobre todo los de América Latina, donde había más marginalidad de este sector, pobreza y necesidad de educación, se conformaran grupos organizados de mujeres con discapacidad.

Desde entonces, la misión del CIMUDIS ha sido la lucha por la capacitación, la inclusión social, educacional, política y laboral, así como la equidad de género de las mujeres con algún tipo de discapacidad, física, auditiva o visual de la República Dominicana.

<http://boletincimudis.blogspot.com/>





A. Información poblacional

1. De acuerdo al último informe de la Organización Mundial de la Salud, en el mundo hay más de 1.000 millones de personas que viven con alguna discapacidad. Esta cifra representa un 15% de toda la población mundial. Y según los datos oficiales del último censo de Población y Vivienda realizado en República Dominicana en el año 2010 por la Oficina Nacional de Estadísticas, un 12,3 % de la población del país, tiene algún tipo de discapacidad, lo que equivale a más de un millón de personas.
2. En cuanto a la población femenina, del total de población con discapacidad, el 56% son mujeres. Por otro lado, el Censo arroja que el 54,37% de las personas con discapacidad de República Dominicana, pertenece a los hogares con mayores niveles de pobreza. Dentro de estos, la mayor parte son las Mujeres con Discapacidad.

B. Aspectos normativos

1. La República Dominicana es signataria de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, y de su Protocolo Facultativo (marzo de 2007).
2. En la República Dominicana existe la "Ley 5-13 Sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad" que establece, entre las cosas más importantes:
 - a. Obligatoriedad de cuota laboral de un 5% en el sector público y un 2% en el privado.
 - b. La Educación Inclusiva
 - c. Construcción sin barreras
 - d. Accesibilidad Universal
3. Sin embargo, se estima que una de cada tres mujeres con discapacidad, desconoce las normas que las amparan, por lo que no se identifican como sujetos de derecho.

C. Las mujeres con discapacidad y las barreras sociales

1. En nuestro país, las personas que viven con una discapacidad se encuentran en situaciones de limitación y enfrentan barreras de todo tipo. Cuando a esto se le suma que se es mujer, esta situación de opresión se incrementa mucho más.
2. El termino discapacidad ha evolucionado en los últimos años, pasando a definirse como el resultado de nuestra interacción con el entorno, más que como limitación propia de una condición personal.





(A mayores barreras, más limitación para mi participación, autonomía y ejercicio de mis derechos). Cuando esta situación se da en países empobrecidos o en vías de desarrollo, donde, en muchos casos, no se tiene implementado el cumplimiento de los Derechos Humanos, las barreras son mayores y están mucho más presentes, lo que empeora mucho las condiciones de vida de las Personas con Discapacidad.

3. Las barreras que impone nuestra sociedad a las Personas con Discapacidad, se ven agravadas, en el caso de las Mujeres con Discapacidad, por las barreras que un país machista y patriarcal impone a las mujeres, por lo que hablamos de una doble opresión.
4. De esta manera, vemos cómo, en República Dominicana las mujeres integran más del 70% de la población de estudiantes universitarias. Sin embargo, ese porcentaje no se corresponde con su participación y presencia laboral o política.
5. En el actual equipo de gobierno, de un total de 23 ministerios, sólo 3 lo ocupan mujeres (Educación, Juventud y Mujer). Y para el periodo de gobierno 2018 – 2022, en la Cámara de Diputados hay 221 hombres (80,07 %) y 55 mujeres (19,93 %). En el Senado, de un total de 32 miembros, sólo 3 son mujeres (9%). Por último, en cuanto a los ayuntamientos, de los 155 municipios existentes, apenas hay 11 alcaldesas (7%).
6. Para enfrentar estas barreras a la participación política de las mujeres en República Dominicana, se estableció un cupo del 30% como estrategia para alcanzar un equilibrio de género en las instituciones políticas. Sin embargo, no existe ninguna medida parecida para las Mujeres con Discapacidad.

D. Trenzando redes para seguir avanzando. El Diagnóstico Participativo sobre Violencia de Género hacia Mujeres con Discapacidad en República Dominicana.

7. Por otro lado, República Dominicana es considerado un país con mucha violencia. Sin embargo, no existía información de cómo esta violencia afectaba a las mujeres, a las Personas con Discapacidad, y a las Mujeres con Discapacidad en especial.
8. Para estudiar este fenómeno, el CIMUDIS realizó, con el apoyo de la Asociación EQUA, un estudio sobre violencia de género contra las Mujeres con Discapacidad, que se presentó en diciembre de 2018, y que arrojaba datos verdaderamente alarmantes (Este Diagnóstico se puede consultar en la página web de EQUA (<https://asociacionequa.org/2019/03/07/equa-presenta-diagnostico-sobre-violencia-de-genero-hacia-mujeres-con-discapacidad-en-republica-dominicana/>) y en la web de la Red





Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física, a la que pertenece el CIMUDIS, en la siguiente dirección electrónica: <http://lareddominicana.org/publicacion/60>.

9. Los principales resultados arrojados por el "Diagnóstico Participativo sobre Violencia de Género hacia Mujeres con Discapacidad en República Dominicana" fueron:
 - a. El 20% de las mujeres encuestadas asegura que alguien alguna vez le ha retirado la ayuda que requería para sus cuidados básicos como puede ser asearse, comer o desplazarse.
 - b. El 1% de las mujeres encuestadas tiene una discapacidad por una situación de violencia de género.
 - c. El 47% de las mujeres encuestadas aseguró haber terminado una relación con alguna de sus parejas debido a comportamientos violentos o al miedo que le tenían producto de dichos comportamientos.
 - d. El 37% de las Mujeres con Discapacidad encuestadas ha vivido una situación de violencia verbal.
 - e. En términos de la violencia física o sexual, las Mujeres con Discapacidad perciben a su círculo cercano como potenciales agresores.
 - f. El 85% dijo les ha preocupado, que sus ex parejas pudieran atacarlas física o sexualmente o hacerles algún daño.
 - g. En un nivel menor experimentan este sentimiento de inseguridad de ser violentadas por parte de un conocido o un amigo (16%), un pariente o un miembro de su familia (5%) o alguien que le presta asistencia personal (8%).
 - h. El 14% de las mujeres encuestadas reportó haber sido agredidas físicamente en algún momento de su vida.
 - i. El 8% aseguró haber sido víctima de algún abuso de tipo sexual.
 - j. El 31% de las mujeres encuestadas afirmó haber afrontado violencia psicológica.
10. Por todas estas razones creamos el Círculo de Mujeres con Discapacidad, CIMUDIS, en 1998, para luchar por lograr que las Mujeres con Discapacidad en la República Dominicana puedan tener el mismo trato, los mismos derechos e iguales deberes que las demás personas. Por todo ello, nos propusimos cambiar los paradigmas, los prejuicios y conceptos culturales arraigados que impiden ofrecer un trato igualitario a las Mujeres con Discapacidad, para lo que se requiere un trabajo de sensibilizar a la comunidad y acabar de esta manera con la invisibilidad a la que se nos somete.
11. De esta manera, algunas de las líneas de trabajo del CIMUDIS son el fomento de la participación de las Mujeres con Discapacidad en todos los ámbitos de nuestra sociedad, en especial en lo laboral y lo sociocultural, la dinamización de agrupaciones sociales y comunitarias, el apoyo y la integración de las Mujeres con Discapacidad en el movimiento LGTBI, el apoyo a la Educación Inclusiva, la lucha





contra la violencia de género en general y específicamente contra la mujer con discapacidad, el desarrollo del movimiento feminista y la integración de la Mujer con Discapacidad en este movimiento, etc.





MESA REDONDA – “Diferentes perspectivas de la situación de la Mujer con Discapacidad”

VANESSA GÓMEZ – “Análisis feminista en la investigación del campo de la discapacidad”.
Egresada de la Universidad de Cádiz.



1. Esta comunicación se basa en la crítica feminista. Los estudios feministas de la discapacidad sitúan la experiencia de la discapacidad en el contexto de los derechos y las exclusiones. También cuestiona el modelo social que llega a olvidar el cuerpo y la experiencia de la deficiencia. Por ello, una de las apuestas fundamentales de la crítica feminista de la discapacidad es la de desnaturalizar la discapacidad.
2. Además, es necesario realizar un análisis del nuevo escenario biopolítico que abre el neoliberalismo y cómo afecta este al ámbito de la opresión y de la desigualdad de género concreta en el caso de las Mujeres con Discapacidades.
3. La construcción de género juega un papel ineludible sobre las Personas con Discapacidad. Esta situación puede dificultar los procesos de identidad de género o la adaptación a lo que se espera socialmente de mujeres y de hombres, así como la identificación con la correspondencia de sexo-género al que se pertenece en el ejercicio de las funciones asignadas desde el sistema patriarcal. El género se ha evidenciado como elemento clave y estructurador en la construcción de la identidad de las Personas con Discapacidad.





4. Una de las variables importantes para sentirse "incapacitadas" en el caso de las Mujeres con Discapacidades es la definición hegemónica que hace el sistema patriarcal de lo que tiene que ser una mujer, en la medida en que no son capaces de cumplir con todas las exigencias de dedicación y desempeño con respecto a las tareas que en esta sociedad se asignan a las mujeres, como por ejemplo las tareas del hogar, de las que se sienten directamente responsables aunque tengan parejas y familia para hacerlo.
5. Hay muchos paralelismos entre la dominación de las mujeres y la de las Personas con Discapacidad. En ambos sentidos se les ve como pasivos, dependientes e infantiles, se minimizan sus habilidades y se subestiman sus contribuciones a la sociedad. En general, se ve a las Mujeres con Discapacidad como personas pasivas y socialmente aisladas, enfermizas, débiles y asexuadas.
6. Podemos encontrar diferencias entre hombres y mujeres con discapacidades en diferentes niveles como en la participación socioeconómica desigual, en las relaciones sociales, la educación, ámbito laboral, etc. Las Mujeres con Discapacidad están en riesgo de sufrir más aislamiento debido a estos condicionantes sociales. Las barreras estructurales y cotidianas son conceptualizadas por la condición de género.

FRANCISCA CORTÉS – "Empleo y Mujer con Discapacidad". Técnica de Igualdad, Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, COCEMFE.





1. Partimos de un análisis de la realidad de muchas Mujeres con Discapacidad, que enfrentan y padecen diferentes situaciones de opresión, como:
 - a. Han sufrido abuso sexual durante su infancia.
 - b. Han sufrido de abuso sexual durante un período de inmovilidad.
 - c. Han sido violadas por desconocidos, familiares o parejas.
 - d. Sufren o han sufrido maltrato.
 - e. Su discapacidad ha sido provocada por el maltrato.
 - f. Se utiliza su discapacidad como chantaje para continuar en la relación.
 - g. Viven actualmente con miedo.
 - h. Tienen problemas económicos graves.
 - i. Son o han sido cuidadoras de personas dependientes.
 - j. Necesitan acompañamiento para hacer gestiones.
 - k. Tienen o han tenido intentos autolíticos.
 - l. Están solas.

2. Vamos a explicaros cómo funciona nuestro Programa de Empoderamiento y Activación para el Empleo, un programa con duración anual, que tiene como objetivo principal el de fomentar el empoderamiento y potenciar la integración Sociolaboral de Mujeres con Discapacidad y que desarrollamos en la provincia de Cádiz, entre otras del estado, de la mano de la Federación Gaditana de Personas con Discapacidad Física y/u orgánica, FEGADI. Dentro de la provincia gaditana, intervenimos en Cádiz, Bornos, La Línea De La Concepción y Jerez De La Frontera.

3. Este Programa nace con cuatro objetivos específicos:
 - a. Fomentar el empoderamiento a través de sesiones grupales de apoyo psicosocial para la consecución de un proyecto de vida propio e independiente.
 - b. Acompañar, instruir y entrenar a mujeres con discapacidad en el desarrollo de habilidades prelaborales.
 - c. Favorecer la orientación laboral y procesos de intermediación laboral basado en la colaboración con diferentes servicios, organismos y agentes empleadores en la contratación de Mujeres con Discapacidad.
 - d. Trabajar para la eliminación de los estereotipos relacionados con el género, la discapacidad y el empleo, implementando acciones de sensibilización y poniendo a disposición de los diferentes organismos y agentes empleadores, información cualificada sobre género, discapacidad y empleo.





4. En cuanto a las actividades que implementamos, mencionar las siguientes:
 - a. Difusión, captación y selección de las participantes. Presentación del proyecto.
 - b. Itinerario personalizado de inserción Sociolaboral (intervención individual).
 - c. Empoderamiento: apoyo psicosocial (intervención grupal).
 - d. Desarrollo de habilidades prelaborales y alfabetización tecnológica (intervención grupal).
 - e. Derivación para la orientación e intermediación laboral.
 - f. Formación y sensibilización.

5. Además de estas actividades, realizamos otras acciones complementarias, como:
 - a. Captación de voluntariado.
 - b. Difusión a través de la grabación de vídeos testimoniales.
 - c. Celebración de I Encuentro de Mujeres con Discapacidad Empoderadas de la provincia de Cádiz.





EL I CONGRESO INTERNACIONAL “DISCAPACIDAD Y DERECHOS HUMANOS. EL EMPLEO COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN” forma parte del Proyecto con el mismo nombre que la Asociación para la Mediación Social EQUA presentó a la Convocatoria de Subvenciones para la Celebración de Congresos, Seminarios y Jornadas relacionadas con la Cooperación al Desarrollo de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica y el Caribe del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y de Cooperación, para el año 2018.

Además, la Asociación EQUA contó para la organización del Congreso con la colaboración del Área de Cooperación y Educación al Desarrollo del Secretariado de Acción Social y Solidaria de la Universidad de Cádiz.

Este I Congreso se celebró los días 19 y 20 de marzo de 2019 en el Edificio Constitución de 1812 de la Universidad de Cádiz, y contó con una asistencia de 100 personas matriculadas.

La Asociación EQUA quisiera agradecer a todas las organizaciones que hicieron posible la celebración de este Congreso, a todas las entidades, administraciones y personas que colaboraron en el mismo, y a todas aquellas que asistieron aportando, debatiendo, reflexionando y compartiendo sus experiencias, conocimientos, dudas e inquietudes.

También quisiéramos agradecer a la Asociación Amigas al Sur por el cariño con el que organizaron los bufetes de los descansos y a la compañía de Teatro Inclusivo Telón Rojo, de la Asociación de Familiares de Enfermos Mentales (FAEM), por clausurar este Congreso con sus obras “A 10 euros la copa” y “El amor de una verdadera mártir”.

¡A TODOS, A TODAS, MUCHAS GRACIAS Y HASTA LA PRÓXIMA!

