

## PROYECTO ÁGORA: EL DESAFÍO DE LA INCLUSIÓN LABORAL

### Fundación ONCE América Latina

**SÍNTESIS:** En América Latina, a finales de la última década del siglo pasado, el 80% de las personas con discapacidad visual carecía de trabajo. El elevado índice de desempleo se debía al analfabetismo, a la falta de autonomía y a la dificultad para acceder a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Así, la Fundación ONCE para la solidaridad con personas ciegas de América Latina (FOAL), con el objetivo de fomentar su inserción laboral, ha implementado el Proyecto Ágora (Aulas de Gestión Ocupacional de la Región América Latina), entendiendo que la mejora de la empleabilidad incrementa los niveles de autoestima, autonomía e independencia que no solo favorecen lo individual sino que promueven la participación en lo comunitario y posibilitan la construcción de una sociedad más inclusiva. El Proyecto Ágora incentiva la inserción en el mundo del trabajo y eleva la calidad de vida de las personas con discapacidad visual a una cuestión de derechos humanos. Cada beneficiario realiza una entrevista personal en la que se identifican capacidades y aptitudes para el empleo; cuenta con su propio itinerario de empleabilidad –cuya final es el acceso a un puesto de trabajo– en el que se pueden incluir acciones de capacitación, formación para el empleo o apoyo para el diseño de un plan de negocios.

**Palabras clave:** ONCE; discapacidad; Proyecto Ágora; formación para el empleo.

#### **PROJETO ÁGORA: O DESAFIO DA INCLUSÃO NO TRABALHO**

**SÍNTESE:** Na América Latina, no final da última década do século passado, 80% das pessoas com deficiência visual carecia de trabalho. O elevado índice de desemprego se devia ao analfabetismo, à falta de autonomia e à dificuldade para acessar as tecnologias da informação e da comunicação (TIC). Assim, a Fundação ONCE para a solidariedade com pessoas cegas da América Latina (FOAL), com o objetivo de fomentar sua inserção no trabalho, implementou o Projeto Ágora (Aulas de Gestão Ocupacional da Região América Latina), entendendo que a melhoria da empregabilidade incrementa os níveis de autoestima, autonomia e independência, que não só favorecem o individual como também promove a participação no comunitário e possibilitam a construção de uma sociedade mais inclusiva. O Projeto Ágora incentiva a inserção no mundo do trabalho e eleva a qualidade de vida das pessoas com deficiência visual a uma questão de direitos humanos. Cada beneficiário realiza uma entrevista pessoal em que identifica capacidades e atitudes para o emprego; conta com seu próprio

*itinerário de empregabilidade – cuja finalidade é o acesso a um posto de trabalho – no qual se podem incluir ações de capacitação, formação para o emprego e apoio para o projeto de um plano de negócios.*

*Palavras-chave:* ONCE; deficiência; Projeto Ágora; formação para o emprego.

### **ÁGORA PROJECT: LABOUR INTEGRATION CHALLENGE**

*ABSTRACT:* In Latin America, in the late 1990s, 80% of visually impaired people were unemployed. This was due to analphabetism, a lack of autonomy and difficulties to access Information and Communication Technology (ICT). Thus, ONCE Foundation for Solidarity with the Blind in Latin America (FOAL in Spanish) aims to fostering their labour integration and therefore, it has implemented the Ágora Project (Aulas de Gestión Ocupacional de la Región de América Latina, in Spanish). The Foundation understands that improving employability increases the level of self esteem, autonomy and independence, which not only favours individual but also community aspects and enable the creation of a more inclusive society.

The Agora Project encourages integration in the world of work and takes visually impaired people's quality of life up to a human rights extent. Each beneficiary has a personal interview in which abilities and aptitudes for the position are identified. Beneficiaries count with an employability itinerary –aimed to access a job– in which capacity building actions, job training or support for designing a business plan are included.

*Keywords:* ONCE Foundation; disability; Agora Project; training for the employment.

## **1. PROYECTO ÁGORA: EL DESAFÍO DE LA INCLUSIÓN LABORAL**

En el año 1998 se crea la Fundación ONCE para la solidaridad con personas ciegas de América Latina (FOAL) para promover, favorecer e impulsar proyectos de cooperación y políticas activas que mejoren la calidad de vida y el nivel de inclusión social de la población con discapacidad visual en la región.

Para alcanzar esta ambiciosa meta, la FOAL ha puesto en práctica el proyecto Ágora (Aulas de Gestión Ocupacional de la Región América Latina), orientado a mejorar la empleabilidad de cerca de 5 millones de personas con discapacidad en América Latina, mediante la puesta en marcha de aulas de gestión ocupacional, con la convicción de que la mejora de la empleabilidad aumenta la autoestima, la autonomía y la independencia, que favorecen lo individual pero también el aspecto social, porque al promover la participación en lo comunitario posibilitan una sociedad más inclusiva.

Al momento de inventariar avances y desafíos, es ineludible mencionar los antecedentes que incentivaron la puesta en marcha de este proyecto, considerándolo como uno de los puntos clave en la apuesta por una mejor calidad de vida del colectivo de personas con discapacidad visual.

A finales de la década de los noventa del siglo XX, la mayoría de las personas ciegas y con baja visión de América Latina carecían de las herramientas básicas para acceder al mercado laboral. Las causas del elevado índice de desempleo –cercano al 80%– las podemos encontrar en el analfabetismo crónico del colectivo, en la falta de autonomía e independencia causada por la escasez de programas de rehabilitación y en la brecha digital.

Asimismo, las políticas públicas de apoyo a la discapacidad se perfilaban hacia el asistencialismo, sin tener en cuenta el desarrollo de las capacidades individuales ni propiciar oportunidades. A esta situación debe sumarse la falta de representatividad del colectivo ante la comunidad y la administración pública, originada por una imagen sesgada de la realidad, basada en estereotipos según los cuales la sociedad no puede mejorar la situación de las personas con discapacidad salvo considerarlas destinatarias de acciones caritativas.

La Fundación puso en marcha una iniciativa piloto que se ejecutó simultáneamente en Argentina, Chile y Uruguay para dar respuesta al problema social y productivo que representan las escasas posibilidades de inserción en el mundo del trabajo de quienes tienen discapacidad visual. Esta situación de exclusión se analizó desde dos puntos de vista: por un lado, el de las personas beneficiarias potenciales del programa que no contaban con las competencias y formación adecuadas para acceder al mercado laboral, y por otro, el de los empleadores que carecían de conocimientos sobre las capacidades de trabajo concretas del colectivo.

Esta iniciativa para impulsar políticas activas de formación y empleo, llamada Programa de Inserción Laboral de las Personas Ciegas (PILC), fue cofinanciada por la FOAL y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) entre 2001 y 2005. Estaba centrada en acciones de capacitación y búsqueda de puestos de trabajo, entre las que destacan el registro y evaluación de beneficiarios, el desarrollo de una amplia oferta de capacitación profesional, la intermediación laboral, la adaptación del puesto de trabajo, la concesión de microcréditos y, finalmente, la difusión y comunicación entre las empresas y beneficiarios de las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad. Entre las actividades del proyecto se incluyó también la preparación de equipos de dirigentes para empoderar a las asociaciones y fomentar su participación en la toma de decisiones relacionadas con el colectivo.

El resultado del PILC fue la creación de más de 700 puestos de trabajo y la realización de más de 2500 acciones formativas. Demostrado su éxito, la FOAL diseñó un proyecto de creación de unidades de asesoramiento, formación e intermediación laboral para el acceso al mercado de trabajo de personas con discapacidad visual para toda América Latina, denominado Proyecto Ágora.

Dichas unidades de asesoramiento brindan a los beneficiarios orientación profesional y laboral, ofrecen cursos y talleres de formación, negocian prácticas para su incorporación al mercado laboral y atienden las necesidades básicas de adaptación de los diferentes puestos de trabajo.

Cada beneficiario, que realiza una entrevista personal en la que se identifican capacidades y aptitudes para el empleo, cuenta con su propio itinerario de empleabilidad, en el que se pueden incluir acciones de capacitación, formación para el empleo o apoyo para el diseño de un plan de negocios. En los casos más favorables, el itinerario finaliza con el acceso a una posición laboral a partir de las ofertas de la bolsa de trabajo del proyecto.

Esta bolsa de empleo, gestionada en función de las necesidades y habilidades de los beneficiarios, se genera gracias al diálogo con entidades públicas y privadas que ofertan empleo, un punto a destacar entre las actividades del Ágora. En el proceso de selección de beneficiarios para un determinado puesto, las carencias formativas se salvan mediante cursos específicos en los que la persona aprende a realizar tareas y a utilizar herramientas propias de la empresa.

142

Tras un proceso de selección, técnicos del Ágora colaboran con empresarios y trabajadores para asegurar que la incorporación y adaptación al puesto sean perfectas, con énfasis en la correcta evaluación del puesto y en la necesidad de hacer ajustes razonables, por ejemplo, la utilización de ayudas tiflotécnicas (*tiflos* significa «ciego» en griego) que suplen la falta de accesibilidad en el puesto de trabajo.

En el Proyecto Ágora se concede especial importancia al autoemprendimiento como forma de conseguir el autoempleo, apoyando desde la fase de diseño hasta la de búsqueda de financiación o seguimiento de la fase inicial del negocio.

En 2006 se pusieron en marcha los primeros proyectos Ágora en Argentina, Chile, Ecuador, Perú y Uruguay, y hoy funcionan también en Bolivia, Colombia, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y República Dominicana.

La financiación ha estado a cargo de la FOAL y de las entidades colaboradoras que se suman a cada proyecto, entre las que se destaca la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), que ha cofinanciado diversas fases de los Ágora de Ecuador, Paraguay, Perú, Nicaragua y Guatemala. Además, la Comunidad Autónoma de Madrid ha apoyado los Ágora de Colombia y Perú.

En cuanto al resto de cofinanciadores, en la mayoría de los casos se ha buscado la implicación de entidades públicas relacionadas con el ámbito laboral (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay), la capacitación profesional (Instituto Nacional Tecnológico [INATEC] de Nicaragua y el Servicio Nacional de Promoción Profesional [SNPP] de Paraguay), o entidades ligadas al colectivo (Colegio Santa Lucía de Santiago de Chile y Centro de Rehabilitación de Ciegos de Lima [CERCIL]).

El objetivo es comprometer a las autoridades en el diseño de políticas públicas que contemplen la inserción laboral de las personas ciegas o con baja visión, sobre todo en el caso de que los socios sean de la propia Administración, y de buscar la sostenibilidad a largo plazo mediante la firma de convenios con la Administración cuando la ejecución la realice otra entidad.

En todos los países se ha identificado al menos una entidad del colectivo de personas con discapacidad visual que requieren apoyo en su proceso de empoderamiento y visibilización tanto frente a la sociedad como ante los propios beneficiarios.

Ágora ha logrado la inclusión en puestos de trabajo gracias a lo cual se promueve la independencia económica y la autonomía en la toma de decisiones, mejorando la calidad de vida de un colectivo que ha estado siempre al límite de la exclusión social.

143

En relación con los logros alcanzados durante el período 2006-2013, se realizaron 37.269 acciones de orientación laboral y 22.379 acciones de capacitación ocupacional (que incluyen tanto formación en habilidades sociales para el trabajo como las de formación profesional); las intermediaciones laborales generaron 5.769 inclusiones laborales y 1.755 acciones de apoyo al establecimiento de emprendimientos.

Al analizar los resultados cualitativos de la intervención se observa que la definición de los perfiles ocupacionales es más específica, lo que facilita la presentación a los empleadores de propuestas ajustadas de acuerdo a las necesidades del puesto y las competencias de los postulantes.

En lo que respecta a las experiencias subjetivas de las personas beneficiarias, en la tesis de licenciatura «Calidad de vida en personas con discapacidad visual desde sus protagonistas» las autoras, Alana M. Cano Cameroni y Verónica Ruiz Jara, han establecido que jóvenes y adultos beneficiarios del Ágora Paraguay consideran que tienen buena calidad de vida como resultado de las acciones de intermediación laboral y de haber obtenido un puesto de trabajo digno en consonancia con la formación recibida a través del proyecto.

Al mismo tiempo, gracias a la participación, concienciación y sensibilización de las entidades que colaboran con los proyectos Ágora, se ha generado una imagen más proactiva de la persona con discapacidad visual a partir de sus habilidades, sus conocimientos y la calidad en el desempeño del puesto de trabajo, y se ha logrado que empresas y entidades se acerquen al proyecto para contratar trabajadores.

Desde la perspectiva de género, se ve a las mujeres con discapacidad visual a través del desarrollo de acciones afirmativas que conducen a reivindicar su imagen femenina, fortaleciendo el acceso a la capacitación y al desempeño en el ámbito laboral, con inclusiones que contemplan desde el apoyo en el cuidado de menores durante las capacitaciones hasta la discriminación positiva en procesos de selección.

Se puede establecer que el proyecto Ágora ha superado el desafío de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual de América Latina:

- Al fomentar una capacitación de calidad orientada a satisfacer la demanda del mercado laboral.
- Al visibilizar al colectivo gracias a su participación como responsables en órganos de dirección.
- Al promover la participación equitativa de las mujeres a través de medidas de discriminación positiva.
- Al acompañar la puesta en marcha de pequeños emprendimientos y la búsqueda de ofertas de empleo adecuadas a las capacidades de las personas beneficiarias de sus acciones.

Y se puede afirmar que ha cumplimentado su objetivo primordial: elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad visual como una cuestión de derechos humanos.