

Personas con disminución

Resaltémoslo: el otro como problema es un momento de un proceso. En efecto, el otro se fabrica. Lo esculpimos trazo a trazo, en un proceso social y cotidiano: sobre la base de la locura construimos al loco día a día (y nosotros añadimos: sobre la base de la minusvalía construimos al disminuido día a día).

Ramón García, 1997¹

Querría comenzar la compilación de estas conclusiones de nuestro grupo de trabajo con la idea que el profesor Jaume Funes nos ha transmitido en la conferencia inaugural del presente simposio: **¡el desinternamiento es una utopía que nunca conseguiremos!**

Es una utopía porque las utopías son aquel horizonte que nos permite, que nos obliga, que nos invita a mirar a través de la ventana de nuestras instituciones. Mirar más allá, no para dismantelar los sistemas de acogida y los programas de inserción de las personas con quienes y por quienes trabajamos, sino para regresar de nuevo y optimizar (nunca destruir, ya que la destrucción conlleva anular aquello que existe) los recursos, las instituciones. Mirar afuera para aportar una oleada de aire nuevo (pedagógico, social, terapéutico, etc.).

Con esta filosofía de fondo (de forma implícita), en este simposio hemos trabajado, reflexionado, discutido, creado, inventado, imaginado, lo que pensamos que pueden ser alternativas claras y posibles en el trabajo de intervención y de acompañamiento de las personas que presentan alguna disminución.

Para hacerlo hemos dividido los grupos de reflexión en dos subgrupos y cada uno se ha encargado de trabajar en una línea concreta. El primer grupo ha seguido el camino de la reflexión guiado por el rastro del mundo laboral: ¿qué alternativas podemos pensar y plantear para ofrecer la mayor calidad de vida posible a las personas con disminución? ¿La línea de trabajo que seguimos en el campo de la integración laboral, posibilita ofrecer a las personas un camino hacia una vida con autonomía? El segundo grupo ha trabajado alrededor de la vivienda y la vida autónoma.



Reflexión del primer grupo (mundo laboral)

1. Existe una necesidad de recursos con el fin de integrar a las personas con disminución al mercado laboral

A parte de los Centros Ocupacionales, los Centros Especiales de Trabajo, los SOI, etc., es necesario que nos hagamos un planteamiento serio y posibilista del camino que las personas deben seguir desde estos recursos especializados dentro del mundo laboral ordinario. Hacen falta proyectos de acompañamiento en lugares de trabajo ordinario, es necesario potenciar el trabajo con apoyo como práctica educativa que busca la **autonomía laboral** de las personas y que rehúsa este cierto regusto de proteccionismo o de paternalismo institucional, demasiado a menudo estancado. Proyectos como los que se desarrollan en Italia (CAP del comitato Bolognese per la Formazione Professionale del Giovani Lavoratori², Comunidad de Capodarco³) o los que actualmente está llevando a cabo el Equipo de Asesoramiento Laboral (EAL)⁴ del Ayuntamiento de Barcelona, son un ejemplo evidente de las posibilidades reales de trabajar en esta dirección. En este sentido, hacen falta proyectos que rompan con el mito de la persona con disminución como un niño eterno y que sirvan de pasarela en el proceso de transición hacia la vida adulta.

2. Necesidad de preparación de los profesionales y de otras formas de apoyo

Necesidad entendida en un doble sentido: preparación de los profesionales que trabajan para la formación e inserción laboral de personas con disminución, y preparación (formación) de las personas con disminución para su real integración laboral. En este sentido, tomamos como punto de referencia el estudio llevado a cabo por Jurado⁵ en el que analiza los centros ocupacionales de Catalunya y constata que en el año 1995 el 53,85% de los monitores (educadores) de estos servicios no habían realizado ningún tipo de formación pedagógica. Este es un aspecto que en los últimos años está cambiando, pero aún es necesario insistir en cuestiones fundamentales como la formación, el reciclaje y los conocimientos científicos de la realidad de las personas con disminución con y para las cuales estamos trabajando.

3. Optimización de los recursos existentes: humanos, económicos, etc.

Es necesario que pensemos nuevos proyectos, nuevas formas de acompañar a las personas, pero no podemos dejar de lado aquellas instituciones ya

existentes, con las capacidades y limitaciones que la caracterizan. Si podemos repensarlas habremos conseguido *salvar* a los que viven y los que se sirven. La paradoja de esta afirmación nos permite *cambiar sin cerrar, optimizar sin dismantelar*. Es el magnífico planteamiento que Carlos Coronado nos hacía en el año 1979 en su película *Animación en la sala de espera*, donde nos muestra el desenlace de un hospital psiquiátrico andaluz, a las puertas del cierre y del futuro desinternamiento de las personas que allí vivían, que tenían aquellos muros, que tanto detestamos, como único y principal punto de referencia de su vida cotidiana.

Repensar y humanizar la institución

Si queremos cerrar una institución tendremos que ofrecer otra como alternativa. Pero una de las soluciones que pensamos que pueden ser más claras es repensar y humanizar la que deseamos *cerrada*.

4. Los Centros Ocupacionales entendidos como recursos de crecimiento personal y social

En el año 1981 el sociólogo francés Marcus Zafiropoulos presentaba un estudio sobre las personas con disminución y su incorporación al mundo laboral en el estado francés, después de pasar por un Centro Ocupacional (CO) o un Centro Especial de Trabajo (CET). A través de diferentes entrevistas a directores y educadores de los mencionados servicios, llegó a algunas conclusiones que nos sirven para enfocar este punto de reflexión. La mayoría de CET y CO organizaban el *trabajo* a partir de aquéllo que el cliente (empresas, fábricas o pequeños talleres que encargan piezas o montajes en estas instituciones) marca y la rapidez que pide y exige. Los dos aspectos suponen un detrimento de los objetivos establecidos en el Programa Individual de Rehabilitación (PIR) de las personas con disminución.

Al mismo tiempo, el reparto de las tareas en un CET o en un CO se hace a partir de las capacidades adquiridas y no de los objetivos marcados que permitieran a la persona evolucionar. El autor descubre que el grado de despreocupación llegaba hasta el punto de que los criterios de admisión en algunos CET y CO dependían de la capacidad de producción entendida como condición *sine qua nom*.

En nuestra reflexión entorno a este hecho, pensamos que es necesario plantear de forma seria, a través de los diferentes puntos que hemos aportado en este apartado de integración al mundo laboral, unas instituciones que tengan en cuenta la persona, sus capacidades y no sólo los criterios de libre mercado, la productividad, la competitividad y las limitaciones de la persona.



Es necesario borrar el adjetivo *asistencial* de estas instituciones y reescribir palabras como *emancipación*, *capacitación*, etc. Debemos escribir con letras mayúsculas la palabra CAPACIDAD y en letra pequeña la palabra discapacidad (disminución).

Conclusiones del segundo grupo (vivienda y vida autónoma)

1. Que la persona tenga su propio medio en la institución. Humaniza la institución (residencial)

Sentirse a gusto en el espacio de la vida cotidiana es uno de los indicadores de calidad de vida. En algunas residencias que acogen gran cantidad de personas, el aspecto de la intimidad, el control de su propia vida cotidiana, de sus enseres, de sus espacios personales, quedan dibujados por conceptos como masificación, concentración, compartir permanente. Es necesario buscar espacios acogedores y personalizadores. Está claro que las Residencias o los Hogares siempre serán unos servicios que de forma profesional, se ofrecen a las personas, pero el cariz de más o menos acogedores viene dado por la línea que marcan los que trabajan. Creemos que humanizando las instituciones se puede alcanzar este cambio.

Por otra parte, pensamos que las instituciones de acogida deben estar conectadas a la comunidad donde se ubican (barrio, ciudad, pueblo, etc.), ya que de otra forma corremos el riesgo de caer nuevamente en lo que ha sido denominado por Goffman⁶ *instituciones totales*.

2. Escuchar la voz de la persona con disminución: diversificar las posibilidades

Creemos que la frase de Enrico Montobbio⁷ ilustra en gran parte el planteamiento de esta premisa: *si lloro y encuentro alguien que me consuele seguiré llorando; si me hago el niño y encuentro una madre, seguiré haciéndome el niño; si me hago el disminuido y encuentro un educador para disminuidos, seguiré haciéndome el disminuido* (1992).

A menudo los profesionales que trabajan con personas con disminución parten de la idea de que la persona no podrá opinar sobre aspectos básicos, pero muy importantes, que afectan a su vida. Creemos que su capacidad de decidir está menguada y que evidentemente por éso estamos aquí, para decidir por ellos.

Escuchar al otro quiere decir tenerlo en cuenta y posibilitar que se sienta comprendido

Es necesario darle otra vez la palabra, es necesario facilitar, estimular, posibilitar que las personas con disminución puedan opinar, decidir, hablar, participar activamente. Escuchar al otro quiere decir tenerlo en cuenta y posibilitar –sólo con este acto– que se sienta comprendido y estimularlo a ir adelante.

3. Evitar en lo posible la dependencia. Trabajar para alcanzar la máxima autonomía personal

¿De qué sirve crear servicios de atención a las personas si después no pueden vivir sin ellos?

Hace falta repensar las relaciones que se establecen entre los profesionales y las personas con disminución. En este sentido nos resulta muy válido el modelo donde el profesional se convierte en un andamio (como los que utilizan los constructores para levantar casas) que una vez finalizado el trabajo se desmonta. Creemos que este modelo alternativo en las relaciones profesionales-persona con disminución puede aportar novedades ante el clásico modelo que podríamos calificar de *relación contrafuerte*, donde esta parte de la obra arquitectónica queda de forma permanente (*la persona con disminución quedaría*, en palabras del educador francés Jean-F. Gómez, *en el bolsillo de sus educadores*).

Es necesario buscar espacios de crecimiento, pero que persigan como finalidad la autonomía, la emancipación, la libertad de los otros.

4. Formación permanente

Así como en los aspectos que hemos planteado en el apartado de integración laboral, debemos partir de la idea de la necesidad de promover la formación permanente de los diferentes profesionales que intervienen con las personas con disminución. Formación para aprender nuevas técnicas, nuevos modelos, nuevas relaciones, pero también como un espacio de reflexión y análisis de la propia práctica profesional.

Formarse para innovar, pero también para no caer en el error de que aquello que ya está instaurado como saber teoricopráctico ya es válido y no existe ni el espacio ni la posibilidad de poder repensarlo.

Como conclusiones que puedan remarcar lo que se ha reflexionado en los dos grupos de trabajo pensamos que hay que destacar y tener especial cuidado de:



- las personas con discapacidad límite,
- de las personas con problemas de conducta,
- de las personas con discapacidad social.

En la forma de trabajar para buscar alternativas a las institucionalización de personas con disminución es necesario tener muy en cuenta la sensibilización, que debe encaminarse a:

- la población que obviamente será un proceso lento y progresivo pero fundamental;
- actitudes y mentalidades abiertas, alejadas de los estereotipos;
- la adaptación mutua entre la persona con disminución y su entorno.

Nos gustaría finalizar esta compilación de conclusiones pidiendo prestada la expresión de Ramon Coma, quien nos ha expuesto en su comunicación en este mismo simposio: ¡debemos trabajar para que el concepto disminución no nos impida ver a la **persona!**

Jordi Planel·la

Director del Postgrado de Intervención social en personas con disminución.
ICESB – FPT
Universitat Ramon Llull

-
- 1 García, R. (1997) *A propósito del otro: la locura*. En Larrora y Pérez de Lara (Coord.) *Imágenes del otro*. Virus editorial. Barcelona, pág. 21.
 - 2 Palmonari, Bieri, Oriani. L. (1990) *Insertion dans le monde du travail: situation actuelle dans les pays de la Communauté Economique Européenne*. En Inonescu, Servan, *L'intervention en déficience mentale*, II, Pierre Margada Éditeur. Bruxelles, pág. 307-328.
 - 3 Citado per Palliser, M. (1996) *Transición a la edad adulta y vida activa de las personas con discapacidad psíquica*. EUB. Barcelona, p. 153.
 - 4 Ayuntamiento de Barcelona (1996) *Las empresas ante la integración laboral de personas con disminución. Experiencias e iniciativas del Equipo de Asesoramiento Laboral*. Institut Municipal de Disminuidos. Barcelona.
 - 5 Jurado, P. (1995) *El educador especializado y los centros protegidos*. A Claves de Educación Social, 1, pág. 22-24.
 - 6 Goffman, E. (1970) *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Amorrortu. Buenos Aires.
 - 7 Montobbio, E. (1992) *El viaje del señor Down al mundo de los adultos*. Fundación Catalana del Síndrome de Dwon-Masson. Barcelona.