



CONCLUSIONES DEL I ENCUENTRO VIRTUAL PROGRAMA ÁGORA

“El empleo como verdadero garante de la plena inclusión social”

(5 al 9 de octubre de 2020)

✓ INTRODUCCIÓN

Entre el 5 y el 9 de octubre, tuvo lugar el I encuentro virtual del programa de inclusión laboral que, desde el año 2006, ejecuta FOAL en la región latinoamericana y denominado programa ÁGORA.

Debido a la situación de emergencia sanitaria que vivimos, este encuentro, que tiene lugar de modo bienal, se ha realizado por primera vez de modo virtual, y en él han tomado parte además, los máximos representantes de nuestros socios locales en cada uno de los países donde desarrollamos el programa o en su defecto, algún proyecto de inclusión laboral de personas ciegas o con baja visión.

✓ EL ENCUENTRO

- Estuvieron representados 15 de los 19 países en los que FOAL desarrolla su actividad.
- El encuentro ha contado con un total de 60 participantes, entre los que se encontraban 23 profesionales de ÁGORA, 30 representantes de nuestros socios locales pertenecientes a 20 organizaciones y 7 invitados especiales.
- Contó igualmente con un total de 12 ponentes internos y 10 ponentes externos.

✓ ÁGORA EN CIFRAS

- En la actualidad contamos con el programa ÁGORA instalado en 12 países: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana y Uruguay.
- Es en 2006, cuando nacen los ÁGORA de Argentina y Uruguay, el último en incorporarse es Brasil en diciembre de 2017.
- El 75% de los programas ÁGORA que ejecutamos, cuentan entre sus socios tanto con Administraciones públicas como con la propia sociedad civil representada a través de las organizaciones de personas ciegas del país.
- Se ha entrevistado a más de 80.000 personas con discapacidad visual.
- Se han realizado más de 90.000 acciones de orientación profesional.
- Más de 7.000 acciones formativas realizadas
- Más de 6.000 inclusiones laborales efectivas
- En el área de emprendimiento, se ha formado a más de 9.000 beneficiarios, analizándose más de 1.000 planes de negocio.



✓ ANTECEDENTES

- ÁGORA llega a la región como un programa de intermediación laboral bajo el marco de FOAL, que en aquel momento prácticamente era de las pocas organizaciones que trabajaban en favor de la inclusión social de personas con discapacidad y probablemente la única que lo hacía de modo integral para pcdv
- Por tanto, contaba con experiencia específica en discapacidad visual pero todo un entorno que no acompañaba demasiado. La mirada hacia la discapacidad era una mirada principalmente asistencialista y los desarrollos legislativos en esta materia eran escasos.
- Como principio básico de nuestro funcionamiento, cualquier actuación se realizaba de la mano de la sociedad civil representada por las organizaciones de personas ciegas o con baja visión, tratando de servir como altavoz a la hora de denunciar y reivindicar sus derechos

TRANSITAMOS HACIA UN NUEVO PERIODO QUE COINCIDE CON LA LLEGADA DE LA CONVENCIÓN Y LA AGENDA 2030.

- El enfoque como ya conocemos es totalmente distinto. **TRABAJAMOS DESDE UN ENFOQUE DE DERECHOS Y TRATANDO DE NO DEJAR A NADIE ATRÁS.**
- Tratamos de transversalizar la perspectiva de la discapacidad a todos los niveles de la sociedad,
- ÁGORA trabaja bajo **3 pilares fundamentales**: los gobiernos de los distintos países, los socios locales y la sociedad civil tratando de:
 1. Favorecer que sean **los gobiernos** a través de sus correspondientes ministerios los que asuman que las políticas de empleo sean totalmente inclusivas,
 2. **Socios locales** como entidades que nos ayudan en la prestación de servicios específicos
 3. **Sociedad civil**, ya que son ellas las que nos tienen que decir cuáles son sus necesidades y nos deben ayudar en las labores de sensibilización con los estados.



FOAL articula el trabajo en torno a estos 3 pilares y aporta, conocimiento, expertise y recursos

✓ CONCLUSIONES

América Latina viene enfrentando desde 2015, incrementos en la tasa de desempleo, así como graves problemas de pobreza y desigualdad que se están viendo agravados enormemente como consecuencia del COVID-19: menos oportunidades de trabajo formal para las mujeres, descenso en los niveles de educación formal y debilidad de las instituciones laborales.

El encuentro, debía servir para realizar un trabajo reflexivo sobre: distintas cuestiones:

- ¿Qué ha supuesto el programa ÁGORA en la región?
- ¿Sigue siendo un instrumento eficaz en la promoción del empleo como derecho fundamental?
- ¿Qué barreras nos encontramos en la inclusión laboral de personas ciegas?
- ¿Hacia dónde debemos mirar en un futuro próximo para que ÁGORA siga siendo un instrumento eficaz en la gestión del empleo para pcdv?

Con carácter general,

- ✓ ÁGORA tiene que seguir siendo un programa al servicio del empleo de pcdv
- ✓ Articulado y coordinado con otros agentes de empleo, ya sean públicos o privados

DEBEMOS CONFORMAR UNA AUTÉNTICA RED DE APOYO, no gestionamos solos ni somos sustitutivos de los servicios que en materia de empleo ofrecen los distintos gobiernos.

- ✓ Debemos adaptarnos lo más posible a las estructuras generales ya creadas
- ✓ Debe ser un programa **SOSTENIBLE**
- ✓ Labor continua de sensibilización y concienciación:
- ✓ No podemos ni debemos renunciar a la **ACCESIBILIDAD**
- ✓ Debemos trabajar mucho más el campo de la **INNOVACIÓN SOCIAL**

Para ello, contamos con:

- Conocimiento y experiencia en discapacidad visual de todos estos años



- Estructura repartida por toda la región de más de 30 profesionales vinculados directamente

Precisamos:

-
- Formación continua: avances legislativos, nuevos modos de trabajo etc.
- Generar alianzas con otros actores
- Articular y llevar a la práctica los principios y la filosofía de la propia Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y su artículo 27, específicamente dedicado al empleo.

Instrumentalmente:

- Optimizar el funcionamiento del Comité de seguimiento de cada ÁGORA de modo que suponga un instrumento de avance real
- Evaluación del sistema de indicadores: correcto dimensionamiento, valoración y plan de acción periódico:
 - ✓ De procesos
 - ✓ Cuantitativos
 - ✓ De impacto
- Revisión del manual de intervención del programa ÁGORA para adaptarlo a las necesidades y el contexto real
- Disponer de un buen plan de comunicación local y nacional.
- Disponer de un repositorio de documentación e información que permita el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los distintos ÁGORAs.

I. FORMACIÓN

La intervención ha de ser dual:

Orientada a la persona

- Verificar el interés de la persona por formarse.
- Ajuste de expectativas.
- Formación acorde a lo que demanda el mercado laboral. Apertura de nuevos campos.
- Hacer hincapié en la formación en competencias blandas.
- Promover la alfabetización digital y formación específica requerida para personas ciegas, p.ej. manejo de ayudas tiflotécnicas
- Valorar la satisfacción de las personas formadas
- Convivencia de la modalidad presencial y virtual.

- Trabajar para que la oferta formativa sea inclusiva y las personas con discapacidad visual puedan optar por un gran abanico de posibilidades: trabajar la accesibilidad de las plataformas, formación de docentes etc.

• **II. EMPLEO**

- Reorientación de los servicios de empleo cuando sea necesario: entrevistas presenciales y telefónicas; cuestionario on line de evaluación de competencias; necesidad de adaptación de pruebas psicométricas solicitadas por las empresas.
- Optimización de recursos públicos en el área de empleo en cada país
- Importancia de la prospección a medida en la búsqueda de empleo. Análisis de empleos emergentes de la mano de la transformación digital.
- El teletrabajo como oportunidad de inclusión laboral de personas con ceguera; incremento de las competencias informáticas de los beneficiarios
- Prácticas profesionales como experiencia piloto en la contratación de personas con discapacidad visual.
- Importancia de la rehabilitación como garante de autonomía y clave en la inclusión laboral

III. EMPRENDIMIENTO

- El emprendimiento como medio de inclusión laboral y no actividad de subsistencia.
- Necesidad de un buen diagnóstico del perfil emprendedor
- Formación técnica adecuada.
- Elaboración de un buen plan de negocio
- Acompañamiento y seguimiento en la constitución legal del emprendimiento y búsqueda activa de capital inicial.
- Necesidad de seguimiento posterior.