

APORTES PARA UNA NUEVA POLITICA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS DE NNAJ EN APADIM 2020 – 2021

Marzo, abril, mayo...2020. Seguramente, dentro de un tiempo, cuando los y las integrantes de la comunidad APADIM regresemos al espacio físico que nos reúne para trabajar, estudiar, compartir, conversar, pensarnos, mirarnos, etc., tendremos todos y todas, algo para contar, decir, expresar, reconstruir con palabras, imágenes, gestos. Seguramente, todos y todas, volveremos convencidos de que, como dice Carlos Skliar "hay que volver a pensar los pequeños gestos, a generar nuevas formas de convivencia, de contacto, de mirar y escuchar lo cotidiano"

Córdoba, 28 de marzo de 2020

En este documento se encuentran registrados los diálogos y aportes trabajados en Apadim desde marzo 2020 a junio 2021 que surgen de:

- La revisión de las PPI de Apadim del año 2014
- El análisis de los últimos 5 años desde su puesta en funcionamiento
- Los nuevos desafíos que nos interpelan

En los distintos encuentros se pudieron identificar 3 aspectos importantes de la propuesta a trabajar:

- Nuevos acuerdos de convivencia desde un enfoque de derechos, a la luz de los nuevos desafíos surgidos de la pandemia de covid -19, tendientes a construir una cultura de "buen trato"
- El desarrollo de prácticas sustentables en la vida cotidiana de la organización en el marco del respeto por los derechos ecológicos de NNAJ.
- La promoción de una cultura de respeto por la diversidad.

Contexto institucional

Las siguientes reflexiones surgen del análisis de los marcos normativos que poseen los distintos servicios con que cuenta Apadim y como esos marcos dialogan con el documento de PPI de NNAJ con discapacidad que desde 2014 se encuentra vigente.

Luego de leer la información aportada por los distintos servicios de Apadim se pudieron observar enfoques diferentes en la construcción de acuerdos de convivencia, normas de convivencia, modos de hacer para mejorar la convivencia.

En los servicios educativos, el abordaje de la convivencia en las escuelas, se formaliza a partir de una normativa externa, dictada desde el ministerio de educación de la provincia de Córdoba, que establece una estructura y metodología para la redacción de un documento en el que deja atrás el paradigma disciplinar para comenzar a transitar el modelo convivencial. Si bien es cierto que esta disposición ha logrado que el debate se haya instalado en las instituciones educativas, y que en la mayoría de las escuelas hoy se hable de acuerdos de convivencia y no de reglamentos de disciplina, también es cierto que muchos de esos acuerdos se transformaron en documentos aprobados por resolución ministerial y a veces se los consulta ante la resolución de un conflicto.

Tanto en el Centro de Día como en el Centro de Orientación Laboral de Apadim, la información demuestra que al margen del documento de PPI no hay un protocolo o acuerdo escrito propio al que se recurra ante una determinada situación, sino que se describen modos de construir la convivencia con propuestas situadas, contextualizadas y sostenidas en formas de pensar y de actuar: son modos de hacer que permiten mejorar los vínculos y crear una cultura institucional de identidad y de acción: “así somos y así hacemos”. Tampoco existe una demanda desde la esfera ministerial de contar con un documento al respecto.

¿Qué tendrían en común los distintos servicios?, podríamos decir que en todos los servicios se intenta, hacia adentro, en cada espacio, buscar modos de mejorar la calidad de vida de las personas que habitan la organización.

Entonces nos debiéramos preguntar: *¿Cuál debiera ser el enfoque desde donde abordar la convivencia?, ¿Cuál sería nuestro objetivo?, ¿Qué metodología elegir?, ¿Qué se espera como producto de esas reflexiones?*

Considerando todas las lecturas realizadas, los diálogos mantenidos en y teniendo en cuenta que estamos en la búsqueda de una transformación cultural que nos permita dinamizar y reconducir nuestras prácticas para encontrar en nuestro espacio APADIM un lugar en el que cada persona se sienta alojado, respetadas y protegidas se propone:

Acuerdo de Convivencia con enfoque de Derechos. (Distinto del enfoque en valores que, como su mismo nombre indica, depende de quién y qué se considera un valor, el valor es subjetivo, depende también de una mirada cultural y social. Los Derechos son universales)

Acuerdos que no tengan como objetivo la construcción de normas de las cuales surja “lo aceptable y lo inaceptable” “lo que está bien y lo que está mal” y que el punto de partido sea la sanción; Se propone transversalizar el eje convivencia a las acciones que se van desarrollando institucionalmente y que queden plasmadas en una o varias propuestas para mejorar este “vivir con otros y en armonía con el ambiente” en APADIM. Esta propuesta, podría ser socializada para que todos los que habitan la organización puedan tener voz. La materialización y visibilización de “nuestros modos de hacer y de ser” podría tener distintos formatos, no sólo textos escritos: incorporar la oralidad, artes visuales, formatos digitales, etc., etc. Buscaríamos un formato para compilar todas las manifestaciones que van construyendo nuestro marco de referencia para la convivencia y a su vez, formarían parte de nuestra memoria colectiva.

La propuesta debe tener en cuenta:

- Debe ser un proceso participativo en el que se encuentren las voces de NNAJ, técnicos, docentes, trabajadores de Apadim y las familias de NNAJ.

- Evita el riesgo de tener objetivos muy generales
- El diseño del proyecto sería un esquema, pues la importancia estaría focalizada en el proceso de construcción colectiva.
- Cambiaría el “deber ser” (debemos tratarnos bien, debemos respetarnos), por el “queremos ser” (queremos vivir mejor) y entonces, los logros que se verían en la convivencia nos mostrarían que “podemos ser” (empoderamiento).
- El proyecto se desarrollaría en un marco más cercano a los objetivos estratégicos de TDH.
- Fortalecimiento de la circulación de la palabra (en sus distintas formas) en nuestra organización como facilitador de conductas que promuevan la diversidad y convivencia.
- Abrir la posibilidad de hablar de las prácticas, sistema de vida que hay que regenerar y coherente con una perspectiva de diversidad /derechos humanos.
- La coexistencia de modelos alternativos de desarrollo (desarrollo sustentable) con el buen vivir.
- Tiempo: Es un proceso continuo. Va más allá del cumplimiento de etapas. Por lo tanto, no se pueden esperar cambios instantáneos.
- La conformación de un equipo o grupo de trabajo.

Introducción y antecedentes de la propuesta

Hace un tiempo ya, en APADIM, comenzamos a plantearnos la necesidad de organizarnos y construir propuestas que nos permitan mejorar la convivencia institucional. Existen documentos que dan prueba de ello. Algunos específicos, como el “Documento de Políticas de protección de derechos a niños, niñas, adolescentes y en general a todas las personas con discapacidad” (2014), el “Documento de definición de diagnóstico institucional, a partir de las tendencias en los distintos planos institucionales” (2015), el “Acuerdo Institucional sobre licencias, puntualidad y compensatorios” (2017). Desde los distintos Servicios que integran APADIM, también se han establecido acuerdos de convivencia, o talleres de participación, que no tienen sólo un propósito legal, sino también mejorar la calidad de convivencia institucional. En otro plano, siendo APADIM una organización guiada por el enfoque de derechos, reconoce como marco legal, desde sus estatutos y en su desarrollo para la toma de decisiones, las normas jurídicas, tratados y acuerdos para la protección de derechos, que emanan de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales (nombrarlas). Todo ello, plantea en la institución, una intencionalidad de revisar hábitos culturales de pensamiento y de acción frente a problemáticas de convivencia.

Analizando la documentación existente, el camino recorrido por los distintos servicios y áreas de APADIM, y el marco legal que nos guía, creemos oportuno, volver a mirarnos, reflexionar y proponer la reconstrucción de un acuerdo institucional de convivencia/ de buen trato, que nos permita mejorar nuestra cultura organizacional, una cultura basada en el diálogo como forma de relación entre los diferentes actores institucionales.

El sentido de este anclaje cultural, nos habla de cambios más allá de la norma. Nos remite a cómo vamos a potenciar rutinas que promuevan una cultura de paz entre los miembros de nuestra comunidad. Esta transformación requiere la implementación de diálogos con distintos actores, la habilitación de la palabra y la escucha activa, agotando recursos para que todos quieran formar parte de nuestra institución. Retomar el camino de “Buen Trato” que comenzó en 2014, revisarlo y reelaborarlo, en el marco de un paradigma de convivencia, permitiría un nuevo acercamiento, desde la participación, entre todos los actores de APADIM

Consideraciones generales

En la historia de la Humanidad, la capacidad de convivir con otros seres humanos no ha sido solamente importante, sino que también ha sido necesario. Es por eso que la convivencia entre los distintos individuos es un pilar básico y elemental de la vida humana. Convivir es conocer al otro y saber reconocerse como un individuo social.

El reconocernos como seres sociales es un elemento central para conocernos mejor y trabajar sobre la construcción de una convivencia que logre un equilibrio entre lo personal y lo social, lo propio y lo común.

Son necesarias nuevas formas de gobierno y de autoridad, una asimetría democrática que habilite a pensar con otros la gestión institucional sin suprimir la diferencia de roles y responsabilidades entre los adultos y los concurrentes, jóvenes y niños.

Desde un posicionamiento teórico que supone una dimensión ética-política, pensamos que la convivencia no es un asunto natural y espontánea, sino que se trata de una cuestión cultural que debe ser construida y apropiada por el colectivo institucional.

“Los climas institucionales que se viven en las Instituciones son un factor fuertemente asociado a la calidad de la convivencia. El clima es favorable cuando todos los actores, cumplen su expectativa de ser reconocidos, tienen sentimiento de pertenencia a la institución y son depositarios de expectativas positivas sobre su desempeño”.

Los Acuerdos de Convivencia son elaborados por todos los miembros de la comunidad educativa, en tanto el sujeto puede implicarse y respetarlo si registra que ese acuerdo lo representa y expresa su perspectiva de una u otra manera debido a que fue convocado para su elaboración y reflexión permanente.

Esta propuesta surge en cuanto el acuerdo de convivencia de APADIM trabajado por un conjunto de actores de la organización (los y las trabajadores, docentes, alumnos, concurrentes, transportistas, etc.), tiene ya un tiempo necesario de funcionamiento en el cual ya puede ser evaluado y puesto a consideración para su nueva revisión en vista de los cambios de paradigmas ideológicos con los que estamos posicionando nuestro trabajo.

Marco conceptual teórico, referencial y normativo

Nuestra institución considera fundamental para toda relación el respeto a todas las personas: a sí mismo y al otro, lo que supone, claramente, reconocer opciones, opiniones, culturas y ambientes, modos y diferencias que lejos de separarnos nos complementan. Por esto, no se permitirá en nuestra institución ningún tipo de maltrato, discriminación o violencia (física, gestual, simbólica, oral o psicológica) en nuestras relaciones.

Objetivos:

Objetivo general:

Generar acuerdos institucionales que promuevan formas de vivir con otros y con el ambiente/naturaleza en el marco de una cultura de paz en Apadim.

Objetivos específicos:

- Promover acuerdos de convivencia desde un enfoque de derechos
- Incorporar prácticas de desarrollo sustentables en la vida cotidiana de la organización.

- Promover una cultura de respeto por la diversidad.

Nota: se propone acordar sobre conceptos para incorporar en la comunicación institucional y que podamos manejar de forma de manejar el mismo lenguaje (en cuanto al significado de los mismos).

Ejemplo:

- Diversidad/tolerancia
- Ambiente/naturaleza
- Desarrollo sustentable/buen vivir
- Cultura de paz/convivencia

La propuesta metodológica

Como desarrollo de la propuesta se piensan en dos momentos: una de consulta a toda la comunidad de Apadim y una instancia presencial de reflexión- diálogo. Para ello se propone:

Realización de una encuesta: destinados a los y las trabajadores, NNAJ alumn@s - concurrentes y familiares con un formato digital, que contemple los apoyos necesarios para que los NNAJ puedan realizarlos.

Jornada presencial al regresar a la institución: Realización de talleres de reflexión en los cuales se trabajarán los resultados de las consultas, los mismos pueden ser intergeneracionales, por turno, servicio o grupo etario.

Nuevas formas accesibles para manifestarse: Utilización de distintos recursos y formatos que se adecuen a las edades y que permitan múltiples expresiones.

Nuevos desafíos, formas de comunicarse y relacionarse (ciberacoso y el ciberbullying)

La pandemia mundial de coronavirus ha planteado nuevos desafíos para la seguridad y el bienestar de los NNAJ de Apadim, especialmente a los que la única forma de vincularse es a través de un dispositivo digital.

Desde hace 3 años se viene implementando en los distintos servicios de Apadim un proyecto para la incorporación de las TIC en la vida de los NNAJ que asisten a Apadim.

Pero esta mayor participación en las redes y los abordajes que desde dispositivos digitales realizan profesionales y docentes de Apadim pueden llegar a constituirse en un riesgo para los NNAJ.

Situaciones como el ciberacoso y el ciberbullying son situaciones que es necesario trabajar como organización y debe estar contemplado en una PPI.

Trabajar con los y las alumn@s, concurrentes estas situaciones debe llegar también a configurar una nueva forma de práctica profesional en la reflexión con ellos para alertar posibles abusos.

¿Qué es broma y que es bullying?, ¿Cuándo una situación puede convertirse en acoso?

Algunas de las medidas que se tuvieron en cuenta en Apadim en el transcurso de la pandemia fue la incorporación de duplas pedagógicas o de abordaje profesional para las entrevistas y clases virtuales. Esto permitía que un docente y una docente pudieran impartir las clases a través de Zoom o meet.

Pero es necesario profundizar en el PPI los riesgos potenciales que pueden vulnerar los derechos de NNAJ

Próximas acciones

Si la situación epidemiológica del país lo permite, se comenzarán a instrumentar una consulta por Google para recibir los pareceres de la aplicación del PPI en Apadim.