

GUÍA DE ACCESIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN UNIVERSAL E INCLUSIVA

The background features a vibrant, abstract design with organic, flowing shapes in shades of blue, orange, teal, and red. A large blue shape on the left contains the title text. Other elements include a cluster of red vertical dashes, concentric light blue circles, and stylized leaf-like patterns in orange and teal.

ÍNDICE

La Guía se divide en varios apartados de reflexión para un autodiagnóstico, donde se aportarán del mismo modo algunas pistas de actuación para poder adaptar a cada organización social:

PRESENTACIÓN

- Elementos clave para una propuesta universal.
- Implicaciones en la cultura, política y acciones: propuestas de mejora.
- Herramientas de referencia.



1. Presentación

En el marco de la estrategia de Educación para la Transformación Social (H)ABIAN 2030 los enfoques metodológicos cobran una dimensión muy importante teniendo como expresión concreta las líneas fuerza que a continuación se mencionan:

IDEA FUERZA 2

Promover y potenciar la incorporación de enfoques político-pedagógicos de la EpTS.

IDEA FUERZA 3

Promover y potenciar la incorporación del enfoque de derechos.

IDEA FUERZA 4

Potenciar y promover la incorporación del enfoque local-global.

El encuentro entre agentes y el aprendizaje desde la práctica también es un elemento que caracteriza dicha Educación para la Transformación Social. Para ello, desde la **Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo (AVCD)** hemos propuesto diversos encuentros con agentes educativos en los que se han compartido reflexiones, planes e investigaciones, así como experiencias concretas. En estos encuentros, denominados Heziketa Topaketa, ha habido espacio para generar aprendizajes conjuntos en torno a las experiencias, el recorrido y las investigaciones planteadas. Esta iniciativa de los Heziketa Topaketa aparece en el **Plan de acción ARAR 2017-2020** de la AVCD, dentro de la línea de formación para la acción.

Continuamos con esta guía una serie de publicaciones y recursos audiovisuales cuya finalidad es facilitar claves, enfoques, metodologías, estrategias, recursos que den pistas para la incorporación de diferentes enfoques metodológicos.

Concretamente, con las **reflexiones y aprendizajes extraídos del II y III Heziketa Topaketa sobre metodologías inclusivas y participativas**, celebrados el 9 de noviembre de 2018 y el 31 de mayo de 2019, así como con la aportación de Airea educa, hemos elaborado esta guía de trabajo para favorecer la puesta en marcha de procesos inclusivos y participativos. Como complemento a esta guía cuentas con un vídeo resumen de la misma que puedes consultar [aquí](#), así como la información compartida en dichos **Heziketa Topaketa**.

Esta guía pretende ser un **punto de reflexión sobre la práctica de las organizaciones sociales y los centros educativos, entendiéndolos como un todo a la hora de trabajar en la Educación para la Transformación Social**. En el documento encontrarás una herramienta práctica para el análisis crítico y global por parte de todos los agentes y sujetos que pivotan en torno a estas organizaciones, procurando una mirada amplia e inclusiva, también a la hora de dar voz a todas las personas que participan de una u otra manera en ellas.



2. Elementos claves para una propuesta universal

La definición de inclusión ha sido y sigue siendo un tema de debate en especial en lo relacionado con dónde se pone el punto de mira. **No es lo mismo pensar que hay personas que tienen que adaptarse al entorno que pensar que si no hay entornos excluyentes todo el mundo podrá acceder.** Se puede hablar entonces de una **reflexión encaminada a realizar un Diseño Universal de Aprendizaje (DUA)** donde no haya que realizar adaptaciones sino que estas necesidades ya hayan sido tenidas en cuenta por cada uno de los agentes intervinientes tanto a nivel de diseño como a nivel de ejecución y evaluación.



Como se señala en el Plan Marco para el Desarrollo de una Escuela Inclusiva 2019-2022 del Gobierno Vasco, “la inclusión hace referencia al modo en que la sociedad debe responder a la diversidad en todas sus expresiones: lingüística, cultural, de capacidades, de orientación sexual, de género, socioeconómica, etc.”. Parafraseando el Plan Marco, este paradigma ético de justicia social asentado en el principio de igualdad de derechos y que propone acabar con cualquier atisbo de discriminación hace patente “la obligación social de que estos derechos se materialicen para todas las personas y en todos los contextos sociales y personales”.

Entendiendo que la línea de trabajo tiene que pasar por que **la diversidad sea respetada y valorada como recurso sin par de enriquecimiento de la comunidad, hablar de accesibilidad universal supone visibilizar la necesidad de que el foco se ponga en el contexto y no en la persona.** Es en definitiva **hablar de igualdad de oportunidades desde la autonomía y la decisión propia de cada cual.** Por tanto, **una organización social accesible debe tener en cuenta todas las especificidades** para que “sus entornos, sus productos y sus servicios puedan ser empleados de forma igualitaria por todas y cada una de las personas, para conseguir de forma plena los objetivos para los que están diseñados, independientemente de sus capacidades, sus dimensiones, su género, su edad o su cultura” (CERMI_- La Accesibilidad en los Centros Educativos).

Para poder recorrer este camino hacia la accesibilidad y participación universal **es necesario poner en común el objetivo perseguido y establecer unas bases claras de compromiso en todos los niveles de actuación y por parte de toda la comunidad.**

Y es precisamente cuando se replantean las dudas y se cuestionan las prácticas cotidianas desde una mirada de autocritica constructiva cuando se pueden ver las zonas a mejorar y los aspectos que ya cumplen criterios de accesibilidad y participación universal. ¿Qué tipo de actividades realizamos? ¿Aseguran éstas una participación igualitaria y autónoma? ¿Trabajan los valores que se quieren transmitir?

Entender la diversidad, la unidad y la participación como las bases de una mirada holística de la persona y el grupo es la clave de un enriquecimiento tanto a nivel de organización como a nivel comunitario. Al fin y al cabo, cada persona es única y es por ello que a pesar de que resulte un reto, **es necesario realizar ese trabajo intersectorial y comprometido para que todo el mundo tenga cabida entendiendo por cabida no sólo estar, sino como J.J. Muntaner (2010) explica, llegar a las 3 “P”s: Presencia, Participación y Progreso.**



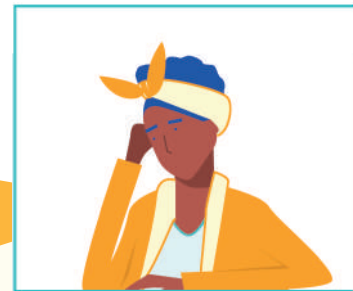
Es cierto que contemplar todas las realidades puede resultar complejo, pero del mismo modo es cierto que **cada paso hacia la apertura y la flexibilidad va a ser un paso a la posibilidad de acceso y participación de más y más gente.** Porque lo que es universal viene bien a todo el mundo y nunca resulta excluyente. De ahí la necesidad de pasar de prácticas excluyentes al DUA, de deconstruir las primeras y de reconstruirlas con un enfoque global, abierto, flexible y universal.

También es cierto que existen reticencias al cambio, miedo a salirse de la zona de confort profesional, de manejar otros parámetros, otro tipo de formas de relación, a reestructurar en definitiva las políticas organizacionales. Pero **ya han sido muchos años de exclusión, de estigmatización y es ya hora de afrontar este reto activamente y facilitar el sentido de pertenencia mediante una participación real de todas las personas, un replanteamiento de las formas de hacer y convertir los procesos en un camino satisfactorio y gratificante.**

En resumen, la pregunta es: **¿qué podemos hacer para que nuestro centro u organización sea universalmente accesible?**



3. Implicaciones en la cultura, política y acciones: propuestas de mejora



Las culturas, tal y como se expone en el Index for Inclusion, “implican normas explícitas o implícitas para identificar y responder a las personas de fuera de la institución. **Las culturas inclusivas fomentan la aceptación de que existe una variedad de formas de vida e identidades que pueden coexistir, que la comunicación entre ellas es enriquecedora y que requiere que se dejen a un lado las diferencias de poder**” (Index for inclusion).

El primer paso para caminar hacia la accesibilidad y participación universal es, sin duda, revisar la cultura de centro, compartir el proceso para que todas estas prácticas se puedan institucionalizar, visibilizando las posibles prácticas a implementar, contagiando la ilusión por la mejora en este sentido, compartiendo las dudas y retos, generando Manuales de Buenas Prácticas que puedan ayudar a nuevas incorporaciones, etc.

Para ello, **deberemos implicar a todas las personas que sean parte o tengan relación con el centro u organización, esto es:**

- **Personal:** desde la dirección o equipo gestor hasta el personal administrativo, de limpieza, mantenimiento, etc.
- **Personas usuarias y familias.**
- **Agentes externos al centro/organización:** instituciones.
- **Tejido del barrio:** bibliotecas, ONGs, organizaciones sociales, etc.



Una vez identificados los agentes que deben ser tomados en cuenta, **será necesario realizar un diagnóstico colaborativo entre las personas implicadas para saber en qué punto estamos en el centro u organización respecto a los diferentes indicadores de accesibilidad y participación y conocer las pautas de mejora que se presentan a continuación:**

TEMÁTICAS	ÍTEMS DE REFLEXIÓN		ACCIONES DE MEJORA
	CULTURA ORGANIZACIONAL	FORMAS DE TRABAJO	
Participación y convivencia	<p>La apuesta por la participación es evidente y coherente en las personas que lideran la entidad.</p> <p>Las personas de la organización reciben información clara y puntual sobre sus posibilidades de participación.</p> <p>Se posibilitan diferentes vías de participación (reuniones, mail, buzón...).</p>	<p>¿Las líneas de trabajo se vertebran de arriba abajo?</p> <p>¿Crees que se etiqueta a las personas?</p> <p>¿En tu opinión se transmiten rumores?</p> <p>¿Consideras que se escuchan activamente todas las propuestas?</p>	<p>Partir de la voz de los y las jóvenes desde la honestidad.</p> <p>Establecimiento de turnos de palabra.</p> <p>Jornadas de buenas prácticas y encuentros entre perfiles similares de centros diversos (jóvenes, docentes, familias...).</p>

Los procesos participativos se socializan para animar a más gente a participar.

Se fomenta la participación social (aprendizaje servicio).

Es una organización de jerarquía horizontal.

Los espacios de trabajo permiten que las personas socialicen (áreas informales).

Se contemplan técnicas de regulación de conflictos en la política de la organización/centro.

Se trabajan los aspectos socioemocionales como un aspecto prioritario.

Existen protocolos de acoso y se activan en caso necesario.

¿Siempre participan las mismas personas en las reuniones y actividades?

¿Casi no conocemos a la persona de al lado a pesar de verla todos los días?

¿Confías en tus compañeras/os?

¿Nunca se mezclan unas personas con otras para realizar un proyecto?

¿Observo a personas solas?

¿Se solucionan las situaciones comprometidas entre las propias personas de forma pacífica?

¿Hay momentos informales para la convivencia?

Respeto a la identidad personal.

Distribución de las tareas según disponibilidades y conocimientos.

Impulso del aprendizaje servicio.

Promoción de actividades informales internivel.

Metodologías activas:
ABP (Aprendizaje Basado en Proyectos), aprendizaje cooperativo.

Encuentros mixtos de trabajo entre las diferentes aulas/ departamentos.

Encuentros de toda la comunidad.

Experiencias bilaterales de educación formal y no formal.

Trabajo de la autoestima y las emociones.

Ratios cuidadas para asegurar la participación igualitaria.

Arquitectura

El centro u organización contempla la accesibilidad arquitectónica en su diseño (arquitectura sin barreras, arquitectura de los sentidos).

Se cuida la señalética para que ésta sea accesible.

Los espacios facilitan la socialización y la participación.

El diseño de los espacios contempla diferentes necesidades: trabajo mental, trabajo físico, calma...

¿Todo el mundo accede de forma autónoma a todos los espacios del centro/organización?

¿Las señales y paneles informativos son comprensibles por todo el mundo?

¿En caso de emergencia, todo el mundo podría salir del edificio de forma autónoma?

Diseño para todas las personas: rampas, escaleras; y ascensores sin felpudos, moquetas o con éstos perfectamente fijados (circulación vertical), pasillos, vestíbulos, patios (circulación horizontal), barandillas, puertas anchas, griferías accesibles, pestillos de fácil accionamiento, duchas anchas, lavabos a diferentes alturas, barras de transferencia, espejos inclinados, planes de emergencia y evacuación universales, plazas de aparcamiento.

Mobiliario móvil y alcanzable.

Domotización (iluminación sin deslumbramiento, puertas, ventanas, persianas, climatización, timbres).

Salas polivalentes para diferentes tipos de agrupamiento.

Espacios diseñados para diferentes necesidades físico-emocionales.

Suelos: antideslizantes en seco y mojado.

Contenidos y comunicación

Se hace hincapié en que los contenidos y la comunicación sean universalmente accesibles.

Se emplean los contenidos y las comunicaciones para visibilizar la diversidad.

La comunicación se vertebra de forma horizontal.

¿Todo el mundo accede a los contenidos y la información de forma independiente y satisfactoria?

¿Se perciben o incorporan aprendizajes?

¿Se utilizan carteles que visibilicen algún tipo de diversidad?

Contenidos significativos.

Criterios DUA (Diseño Universal de Aprendizaje): implicación del alumnado; currículo multinivel; diferentes formatos de presentación de actividades y de evaluación; autoevaluación, coevaluación; portfolios; rúbricas; mentorización entre pares; flexibilidad.

Pedagogías activas: ABP, aprendizaje cooperativo, aprendizaje basado en competencias.

Acceso a la información por diferentes canales: Visual Thinking, multimedia, podcasts, LSE, pictogramas.

Actividades que visibilicen la diversidad afectivo-sexual, cultural, económica.

Accesibilidad de contenidos e información.

Diversidad e igualdad

El personal está formado en diversidad afectivo-sexual.

Se considera importante dentro de la cultura organizacional visibilizar la diferentes identidades afectivo-sexuales.

Existe un protocolo ante agresiones contra la diversidad afectivo-sexual.

El personal está formado en diversidad cultural.

La diversidad cultural es un punto importante dentro de la política organizacional.

Existe un Plan de Igualdad.

Los cargos superiores están representados por mujeres y hombres.

Los ascensos no están mediatizados por el género.

Las comunicaciones aluden al género masculino y femenino.

¿Se etiqueta a las personas por su identidad sexual?

¿Se realizan actos discriminatorios (chistes, bromas, acoso) relacionados con la diversidad afectivo-sexual?

¿Existen carteles que visibilicen la diversidad afectivo-sexual?

¿Se emplea un lenguaje no racista?

¿Existe formación sobre todas las culturas que conviven?

¿Existen situaciones de marginación?

¿Hay gente que se queda sola?

¿No te sientes representada aunque las mujeres siempre participen?

¿Hay proyectos en los que no se permita liderar a una mujer por el hecho de serlo?

¿Sientes que por ser mujer se pierden privilegios?

¿Se siguen repitiendo los mismos estereotipos de género de siempre?

No presuponer la orientación sexual de las personas.

Baños sin distinción de género.

Deconstrucción del modelo de cuidados asociado a los géneros.

Fomento de las diversas expresiones de género.

Encuentros interculturales.

Conservación de la identidad cultural de cada colectivo.

Comunicaciones (circulares, e-mails, etc.) contemplan un lenguaje no sexista.

Trato igualitario: sueldos paritarios, horarios igualados.

Realización de actividades coeducativas y que modifiquen los estereotipos de género.

Inclusión de materiales y juguetes neutros.

Conciliación familiar, estabilidad y cooperación

Existe la adaptación voluntaria de jornada.

Se puede realizar teletrabajo.

Existe flexibilidad horaria.

Se facilita la reducción de jornada.

Se facilitan servicios que apoyen la conciliación.

Hay una clara política de inclusión de las familias en la comunidad educativa.

Desde los espacios formales se reflexiona sobre la conciliación y la igualdad de género.

Contamos con personal estable.

Existen espacios de reflexión conjunta que favorezca la confianza mutua.

¿Sientes que no llegas a todo y nadie se da cuenta?

¿Quién realiza los trabajos de cuidados además de trabajar fuera de casa?

¿Qué porcentaje de familias participa de forma activa?

¿El alto nivel de rotación impide que el personal coopere?

¿Cada año me encuentro con un equipo de trabajo diferente?

¿No conozco el ideario organizacional o el PEC (Proyecto Educativo de Centro)?

Medidas de conciliación laboral y familiar.

Financiación total o parcial de servicios que faciliten la conciliación (cheque comida, cheque escuela infantil).

Inclusión de las familias en la comunidad educativa.

Creación de un plan de acogida a las nuevas incorporaciones.

Política lingüística, económica y sostenibilidad

El acceso a los contenidos y la comunicación informal es lingüísticamente accesible para todo el mundo.

Se visibilizan todas las lenguas que conviven.

El acceso a las actividades y materiales es económicamente accesible para todo el mundo.

Existe un programa de subvenciones.

Se realiza una acción positiva a la gente con menos recursos.

Se plantea la sostenibilidad como un objetivo prioritario.

La organización/centro suscribe la Agenda 21.

Dentro de la política de la organización/centro está previsto reducir la huella ecológica.

Se realizan compras de material conjuntas para abaratar los costes unitarios.

¿Tenemos la sensación de que las lenguas coexisten, pero no conviven en nuestro centro u organización?

¿Se realizan actividades para visibilizar todas las lenguas existentes en el centro u organización?

¿Nuestros materiales son coherentes?

¿Hay gente que no puede costearse las actividades?

¿Se tiran folios y folios a diario?

¿Tenemos máquina de agua con miles de vasos de plástico no reutilizable?

¿Materiales comprados a grandes empresas con valores poco éticos?

¿Financiación proveniente de la banca comercial?

SAAC (LSE, braille, pictogramas).

Comunicación, cartelería y señalética en las lenguas que conviven.

Cooperativa de materiales y libros.

Programación económicamente accesible.

Incluir en el currículo los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2015).

Empleo de las TIC como soporte informativo.

Evitar prácticas consumistas.

Reutilización y reciclaje.

Proveedores pertenecientes a las redes de economía solidaria.

Trabajo con entidades de economía alternativa y solidaria.

TICs e innovación

Empleamos las TICs como recurso para aumentar la accesibilidad y la participación.

Los planes de mejora e innovación contemplan la accesibilidad y participación universal.

El proceso de innovación es liderado por la Dirección de la organización/centro.

La cultura organizacional contempla las TICs dentro de su dinámica de trabajo.

Las TICs son parte relevante del proyecto organizacional de innovación.

Se hace uso de las TICs para potenciar formas de trabajo colaborativas.

¿Las herramientas TICs y los dispositivos que se emplean pueden ser usados de forma autónoma por todo el mundo?

¿Nos encontramos con innovaciones que no pueden ser asumidas por todo el mundo de forma autónoma?

¿La reflexión sobre los nuevos pasos en innovación se realiza en equipo?

¿Todo el mundo asume las propuestas de innovación?

¿Realmente son útiles para el desarrollo del centro u organización?

Dispositivos periféricos (joysticks, teclados alternativos...).

Lectores y magnificadores de pantalla.

Sistemas de reconocimiento de voz.

Pantalla táctil.

Usabilidad (uso satisfactorio de las TICs).

Flipped Classroom / gamificación / realidad aumentada.

Aplicar los criterios de accesibilidad y participación universal a la hora de diseñar y ejecutar los proyectos de innovación.

Consensuar los proyectos de innovación.

Crear un grupo heterogéneo que lidere el proceso I+D.

4. Herramientas de referencia

Páginas web que puedan tener información relevante:

BIZIKASI EKIMENA

<https://bit.ly/2A3tdX1>

CERMI

<https://bit.ly/3eB2y2A>

CONSEJO DE EUROPA:

www.injuve.mtas.es

DESIGN FOR ALL FUNDATION

<http://designforall.org/?Setlang=es>

FEVAS

<https://fevas.org/>

GAITUZ SPORT

<http://www.gaituzsport.eus/>

GOBIERNO VASCO:

<https://bit.ly/2NtB438>

KIROLENE

<http://www.kirolene.hezkuntza.net/web/guest>

TONY BOOTH, INDICE DE INCLUSION

http://www.daemcopiapo.cl/Biblioteca/Archivos/INDICE_INCLUSION.pdf

UNESCO: Objetivos de Desarrollo sostenible

<https://es.unesco.org/sdgs>



GARAPENERAKO
LANKIDETZAREN
EUSKAL AGENTZIA

AGENCIA VASCA DE
COOPERACIÓN PARA
EL DESARROLLO



(H)ABIAN

GIZARTE ERALDAKETARAKO
HEZKUNTZAREN ESTRATEGIA

ESTRATEGIA DE EDUCACIÓN PARA
LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL