



MANUAL DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



MANUAL DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Material actualizado en Noviembre de 2022



INDICE

5	Introducción
7	Capítulo I: Definiciones y conceptos generales sobre discapacidad
8	¿De qué hablamos cuando hablamos de personas con discapacidad?
11	Entonces, ¿qué entendemos por <i>discapacidad</i> ?
14	¿Qué es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD) y cuáles son los principios fundamentales?
15	¿Podemos hablar de tipos de discapacidad?
17	Capítulo II: Trabajo y discapacidad
18	Trabajo y discapacidad
20	¿Qué es el Empleo con Apoyo?
22	¿Cuáles son los resultados que se obtienen del Empleo con Apoyo?
23	¿Qué son los apoyos o ajustes razonables?
25	Beneficios de proveer ajustes razonables.
27	Accesibilidad y ajustes razonables no son lo mismo.
29	Capítulo III: Herramientas para la inclusión de personas con discapacidad
30	Herramientas para la inclusión de personas con discapacidad.
30	1. Aproximación a la temática.
30	2. Relevamiento inicial y capacitación.
31	3. Definición del perfil a seleccionar y análisis de puesto.
32	4. Reclutamiento: recepción de cv y entrevistas .
36	5. Contratación.
37	6. Seguimiento laboral.
41	Anexo I: COPIDIS
47	Anexo II: Normativa general

INTRODUCCIÓN

Las estadísticas actuales de la Ciudad de Buenos Aires arrojan cifras desalentadoras en relación a la situación ocupacional de las personas con discapacidad. Aproximadamente el 70% de las personas que dijeron tener algún tipo de discapacidad se encuentran desocupadas.

Esto no tiene que ver solamente con cuestiones relacionadas a las posibilidades de acceder o mantener una formación académica o laboral ya que si bien falta mucho por recorrer, cada vez más personas se incluyen en el ámbito educativo; sino que en mayor o menor medida se vinculan con prejuicios y pre-conceptos establecidos en la comunidad que imponen barreras a las personas con discapacidad en lo que hace a su participación plena y efectiva en la sociedad. Sabemos que muchas veces estas barreras son el producto de un desconocimiento generalizado de la discapacidad tal y como la vemos hoy día desde la perspectiva de Derechos Humanos.

Sin embargo, lejos de desalentarnos, estamos convencidos y convencidas de que las estadísticas sirven para conocer el panorama de la situación actual real en relación a este tema y entender la importancia de seguir desarrollando políticas públicas y trabajando para llevar a cabo acciones concretas que favorezcan una mayor participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral competitivo.

Con este Manual nos proponemos acercarles a los organismos públicos y privados que tengan el deseo de empezar a transitar el camino de acoger la diversidad en sus equipos de trabajo, las concepciones y herramientas más adecuadas para llevar a cabo esta tarea.

La experiencia nos demuestra que la diversidad enriquece los espacios y ese es el mensaje que queremos transmitir para hacer de esta sociedad un lugar para todos y todas.

CAPÍTULO I

DEFINICIONES Y CONCEPTOS GENERALES SOBRE DISCAPACIDAD

¿De qué hablamos cuando hablamos de personas con discapacidad?

¿Qué entendemos por “discapacidad”?

¿Qué es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD) y cuáles son los principios fundamentales?

¿Podemos hablar de tipos de discapacidad?

¿De qué hablamos cuándo hablamos de personas con discapacidad?

Antes que nada, es importante aclarar que el concepto de discapacidad no es un concepto estático ni permanente. Lo que actualmente entendemos por *discapacidad* o por *persona con discapacidad* no siempre fue entendido de la misma manera. A lo largo de la historia las concepciones y criterios para pensar y definir qué es una persona con discapacidad fueron cambiando de acuerdo a la situación política, económica y social que fue atravesando cada cultura.

Frente a la complejidad que implica esta clase de conceptualización y su consecuente impacto en la vida cotidiana de las personas, el concepto de discapacidad se presenta en la actualidad como un constructo social. Entenderlo de esta manera significa ubicar como eje de la problemática a las actitudes ya instaladas hacia las personas con discapacidad, aceptadas y replicadas sistemáticamente a lo largo del tiempo dentro de una comunidad determinada. A su vez, nos permite indefectiblemente reflexionar y cuestionarnos acerca de nuestras prácticas cotidianas en torno a la exclusión/inclusión social de este colectivo.

De este modo, es lógico y esperable que desde diferentes ámbitos profesionales se acuñaran una serie de términos para referirse a las personas con discapacidad que en algunos casos continúan utilizándose, a pesar de representar concepciones que quedaron obsoletas o resultan inadecuadas a la luz de la perspectiva actual.

Sin embargo, esta situación no es responsabilidad de quienes utilizan estos términos, sino que en tanto sujetos sociales, tendemos a reproducir sistemáticamente modelos y concepciones que provienen de las formaciones académicas e imaginarios sociales instituidos.

Desde la perspectiva de la convención de los derechos de las personas con discapacidad en la que nos paramos hoy, el foco está siempre puesto en la PERSONA, no en su déficit, no en el diagnóstico médico. La discapacidad no es algo que define al sujeto, sino que surge de la interacción con el entorno social. De esta manera, el término adecuado resulta **persona con discapacidad**.

NO

Eufemismos

- Persona con necesidades especiales
- Persona con capacidades diferentes

Definiciones negativas

- Tullidos/tudillas
- Mutilados/mutiladas
- Minusválidos/minusválidas
- Deficientes
- Discapacitados/discapitadas
- Débiles mentales
- Subnormales

No decimos...

- Un/una no vidente
- Un/una sordomudo/sordomuda
- Un/una Down
- Un/una paralítico/paralítica

SÍ

**Persona con
discapacidad**

Si decimos...

- Persona ciega
- Persona sorda o hipoacúsica
- Persona con Síndrome de Down
- Usuario de silla de ruedas

La discapacidad no
es un problema ni una
enfermedad. Las personas
no padecen, ni sufren, ni son
víctimas de un diagnóstico.
No son discapacitados/
discapacitadas, tienen una
discapacidad.

Entonces, ¿qué entendemos por *discapacidad*?

Como mencionamos antes, lo que hoy entendemos por discapacidad no fue siempre del mismo modo. En este apartado nos proponemos hacer un breve recorrido histórico por las diferentes concepciones sobre la discapacidad y sus implicancias sociales, para entender cuál ha sido el camino recorrido y por qué nos encontramos hoy acá. Es importante tener en cuenta que si bien estas diferentes formas de pensar la discapacidad fueron sucesivas en el tiempo, todavía conviven y coexisten entre sí.

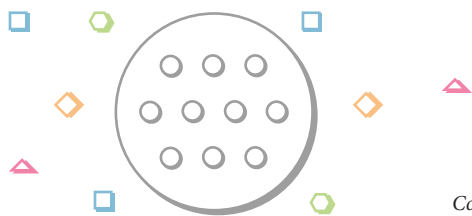
Tomaremos tres paradigmas para representar diferentes perspectivas sobre la discapacidad. Cada una de ellas es hija de su tiempo y del momento social que tuvo que atravesar, y es por este motivo que los nombres que reciben estos modelos conceptuales tendrán estrecha relación con el momento histórico.

Paradigma Tradicional

Este modelo representa el conjunto de actitudes mantenidas tradicionalmente por la sociedad antigua, que le asignó un

papel de marginación orgánico-funcional y social a las personas con discapacidad, ubicándolas en un lugar permanente de dependencia y sometimiento (Puig de la Bellacasa, 1990).

En la Antigüedad las personas con algún tipo de déficit se consideraban innecesarias por no cumplir con el criterio de normalidad de la época, estrechamente relacionado con la posibilidad de contribuir en las guerras. Por otro lado, solían atribuírseles mensajes diabólicos o incluso se pensaba que habían sido producto del enojo de los dioses (Palacios y Romañach, 2008). Prácticas como la eugenesia, la eutanasia, aborto y genocidio eran comunes en condición de pobreza o con discapacidad, que eran consideradas como un error de la naturaleza (Sosa, 2009). En la Edad Media, muchos de ellos/ellas eran escondidos/escondidas, exhibidos/exhibidas en zoológicos y espectáculos circenses, dejándolos/dejándolas fuera de cualquier tipo de participación ciudadana.



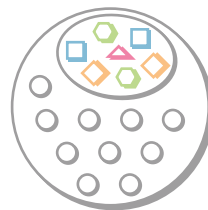
Concepto de Segregación.

Paradigma de Rehabilitación

El contexto de posguerra de la Primera Guerra Mundial (1914-1918) propició el surgimiento del paradigma de rehabilitación, identificado por centrar el origen de la discapacidad en el déficit o el diagnóstico médico. Desde esta perspectiva, se buscaba normalizar el déficit con la intervención técnica de un equipo dedicado a la rehabilitación bajo el lema *todos/todas tienen derecho a corregir su estado* (Sosa, 2009). En este paradigma prevaleció la intervención profesional por sobre la voz de la persona, quien pasó a tener un rol de paciente a los ojos de los profesionales y a ser un sujeto de asistencia técnica a la luz de la sociedad.

La rehabilitación implicó superar lo propuesto por el modelo tradicional basado en las actitudes de sobreprotección y/o rechazo, pero dejando a la persona con discapacidad supeditada a un rol de paciente o cliente/clienta respecto al/a la profesional que lleva adelante la rehabilitación. Este es el modelo que más prevalece en la sociedad actual, en las conductas y actitudes cotidianas de la mayoría, que explica y justifica la exclusión de las personas con discapacidad, haciendo foco en lo que las personas no pueden hacer en relación a una supuesta normalidad.

Este paradigma es el que subyace en lo que denominamos **Modelo Médico de la Discapacidad**, que considera la discapacidad como equivalente al déficit de la persona. Es la persona quien debe adaptarse al entorno para formar parte de la sociedad.

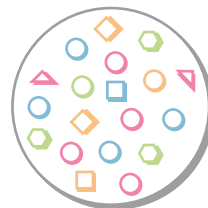


Concepto de Integración.

Discapacidad = Déficit

Paradigma de Autonomía Personal

El paradigma de rehabilitación fue cuestionado por un grupo de personas con discapacidad denominado **Movimiento de Vida Independiente** que en Inglaterra y Estados Unidos, en los años '70, se vieron impulsados/impulsadas por las reivindicaciones de los derechos civiles de las mujeres, de los afrodescendientes y del colectivo LGBT. Desde una perspectiva de Derechos Humanos propusieron una nueva forma de pensar la discapacidad, bajo el lema **Nada de nosotros/nosotras sin nosotros/nosotras**.



Concepto de Inclusión.

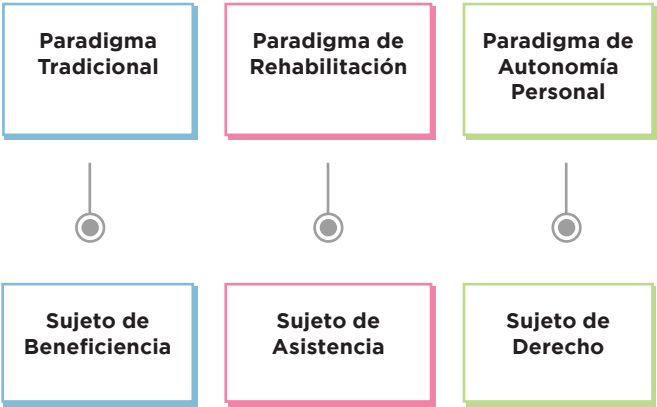
Uno de los pilares de este movimiento consiste en respetar la autonomía de las personas para decidir sobre sus propias vidas, y persigue como horizonte suprimir las barreras físicas, comunicacionales y actitudinales derivadas de los prejuicios y preconceptos. Desde esta perspectiva el problema de la exclusión/inclusión ya no recae en el déficit del individuo, sino en la inaccesibilidad del entorno y en la provisión de los apoyos necesarios en la comunidad. Plantea que las personas con discapacidad tienen derechos y obligaciones en igualdad de condiciones que los demás, debiendo tener un rol protagónico sobre sus propias vidas y un papel fundamental en la planificación y desarrollo de una sociedad inclusiva.



Esta nueva forma de pensar la discapacidad se enmarca en lo que llamamos **Modelo Social**, que en contraposición con el modelo anterior, propone que la discapacidad es el producto del déficit de la persona (físico, sensorial, intelectual, psicosocial) por las barreras del entorno. La inclusión será, por lo tanto, el resultado de un conjunto de acciones que toda la sociedad deberá llevar a cabo para reducir o suprimir estas barreras.

Discapacidad = déficit x barreras del entorno

Como se puede observar a continuación, cada uno de estos paradigmas visibiliza a las personas con discapacidad de diferente manera:



¿Qué es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD) y cuáles son los principios fundamentales?

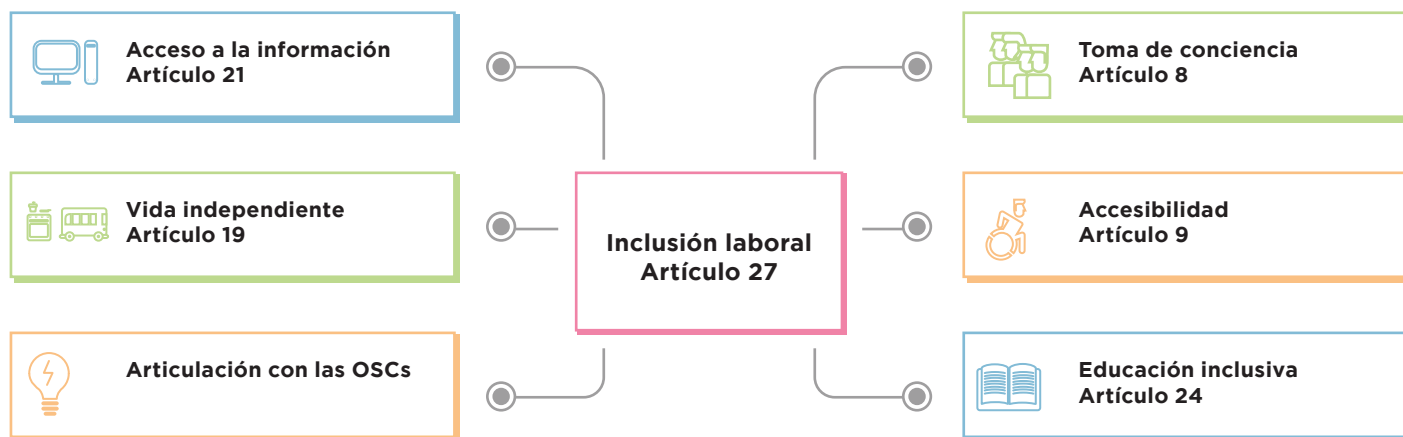
La *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* es una herramienta normativa internacional, realizada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de la cual se promueven y protegen los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad desde el punto de vista de los derechos humanos, del desarrollo social y de los principios de no discriminación. La República Argentina adhiere a esta Convención a través de la Ley N° 26.378. En el año 2014 tomó jerarquía constitucional bajo la Ley N° 27.044. De esta manera, nuestro país aceptó las obligaciones jurídicas que le corresponden en virtud del tratado y deberá adoptar las medidas pertinentes para hacerlas cumplir.

“

Artículo 3 - Principios Generales

- Respeto a la dignidad inherente - Autonomía Individual.
- No discriminación.
- Participación e Inclusión Plena.
- Respeto a la Diferencia y a la Aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad humana.
- Igualdad de oportunidades.
- Accesibilidad.
- Igualdad entre hombre y mujer.
- Respeto a la evolución de las facultades de niños y niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

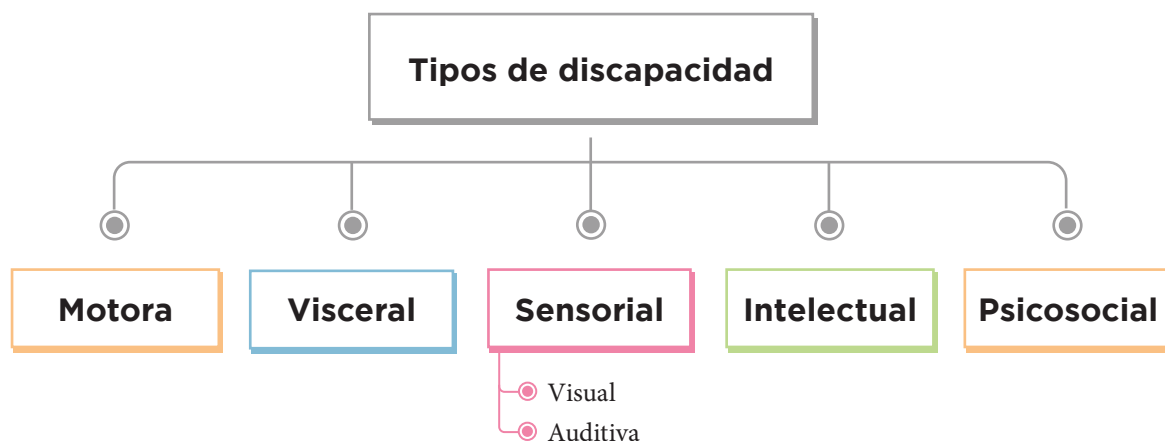
”



¿Podemos hablar de tipos de discapacidad?

El colectivo de personas con discapacidad es un grupo en sí mismo diverso y heterogéneo. Considerando que desde el Modelo Social de la Discapacidad pensamos que la discapacidad es el resultado de la interacción entre el déficit de la persona y

el entorno, una posible clasificación de la discapacidad estará basada en el tipo de barreras que se asocian a un determinado déficit y un conjunto de apoyos posibles para suprimirlas.





CAPÍTULO II

TRABAJO Y DISCAPACIDAD

¿Qué es el Empleo con Apoyo?

¿Cuáles son los resultados que se obtienen del Empleo con Apoyo?

¿Qué son los apoyos o ajustes razonables?

Beneficios de proveer ajustes razonables.

Accesibilidad y ajustes razonables no son lo mismo.

En 2011 la Encuesta Anual de Hogares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires incorporó un módulo de discapacidad que en materia de trabajo y empleo arrojó que el 10% de los vecinos y vecinas de la Ciudad tienen una *limitación permanente a largo a plazo* (discapacidad), que representarían unas 300.000 personas. De este grupo, sólo el 30% de las personas que dijeron tener algún tipo de discapacidad se encuentran desarrollando alguna actividad laboral, lo que deja como resultado un 70% de desocupación. Por otro lado, es importante aclarar que esta estadística se replica a nivel nacional y mundial.

Estas cifras son alarmantes pero sirven para dar un panorama de la situación actual en relación a este tema y entender la importancia de seguir desarrollando políticas públicas y diseñando acciones concretas que favorezcan una mayor participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral competitivo.

El artículo 27° de la CDPCD, “Trabajo y Empleo” establece principalmente que:

“
Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.
”

Resulta fundamental entender que cuando hablamos de inclusión laboral de personas con discapacidad, enmarcados ideológicamente en las concepciones que desarrollamos en el capítulo anterior, nos referimos a la posibilidad de que todas las personas puedan participar de las búsquedas de personal activas en el mercado, siendo evaluadas por sus conocimientos, sus habilidades y sus capacidades para desarrollar las tareas asociadas a un puesto determinado. La equidad planteada debe garantizarse en materia de acceso y condiciones de selección, modo de contratación, continuidad, promoción profesional y desarrollo individual, gozando de los mismos derechos y ejerciendo las mismas obligaciones que cualquier otro trabajador/trabajadora sin discapacidad.

Se trata de reducir o suprimir las barreras del entorno con la provisión de los apoyos necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades. En este sentido, sostenemos y promovemos que la metodología más adecuada en materia de inclu-

sión laboral de personas con discapacidad es la Modalidad de Empleo con Apoyo (ECA), avalada por la CDPCD.

Empleo con Apoyo

¿Qué es el Empleo con Apoyo?

Esta metodología, pensada y diseñada desde la perspectiva del Paradigma de Autonomía Personal, se refiere a un empleo integrado en la comunidad para personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, que le permiten a la persona estar en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores/trabajadoras sin discapacidad.

Objetivo

Garantizar que el empleo se ajuste a las necesidades, aptitudes y capacidades de la persona, en condiciones laborales igualitarias y seguras.

SI

- Trabajo competitivo
- Formación y aprendizaje de tareas *in situ*
- Oportunidad de trabajo para todas las personas con discapacidad sin distinción
- Apoyos naturales: incorporación progresiva de los apoyos del contexto
- Adaptación de los puestos de trabajo

NO

- No se refiere a talleres protegidos
- No supone un acompañamiento eterno del trabajador/trabajadora por parte del preparador/preparadora laboral
- No se refiere a la formación pre-profesional
- No es una modalidad de cursos de formación o de prácticas laborales no remuneradas
- No supone necesariamente un gasto económico en la provisión de apoyos

Además de favorecer la plena participación de las personas en la sociedad, este tipo de prácticas impacta positivamente en el entorno laboral y en la comunidad en general, en tanto que habilita

experiencias reales que dan lugar a asumir la diversidad como riqueza humana.



Singularidad: cada persona es única, con intereses, preferencias, condiciones e historia que les son propias.

Respeto: las tareas realizadas son siempre adecuadas para la edad de la persona y sus habilidades.

Autonomía: el empleo con apoyo ayuda a definir sus intereses y prioridades, a expresar sus preferencias, y a trazar un plan personal de vida.

Emponderamiento: el empleo con apoyo habilita a las personas a tomar decisiones sobre su modo de vida y participación en la sociedad.

Accesibilidad: el empleo con apoyo promueve que la información e instalaciones, sean completamente accesibles a todas las personas con discapacidad.

¿Cuáles son los resultados que se obtienen del Empleo con Apoyo?

1) Se garantiza un empleo remunerado:

- En el mercado de trabajo real y competitivo.
- Con un contrato de trabajo adecuado y acordado entre el individuo y la empresa.
- Con un salario idéntico al recibido por otras personas que realizan el mismo trabajo.
- Con una seguridad en el empleo idéntica a la de otros/as trabajadores/as.

2) Se garantiza una buena opción de empleo:

- El individuo tiene un trabajo que se adecua a sus aspiraciones y capacidades.
- El puesto de trabajo es genuino, con tareas que están claramente definidas y donde el rendimiento está sujeto a las mismas revisiones y evaluaciones que las realizadas a otros/as trabajadores/as.
- El medio laboral se adecua a las necesidades del individuo para obtener una satisfacción, un desarrollo personal y social y una seguridad en el trabajo.
- El trabajo proporciona oportunidades de ascenso en la carrera profesional.

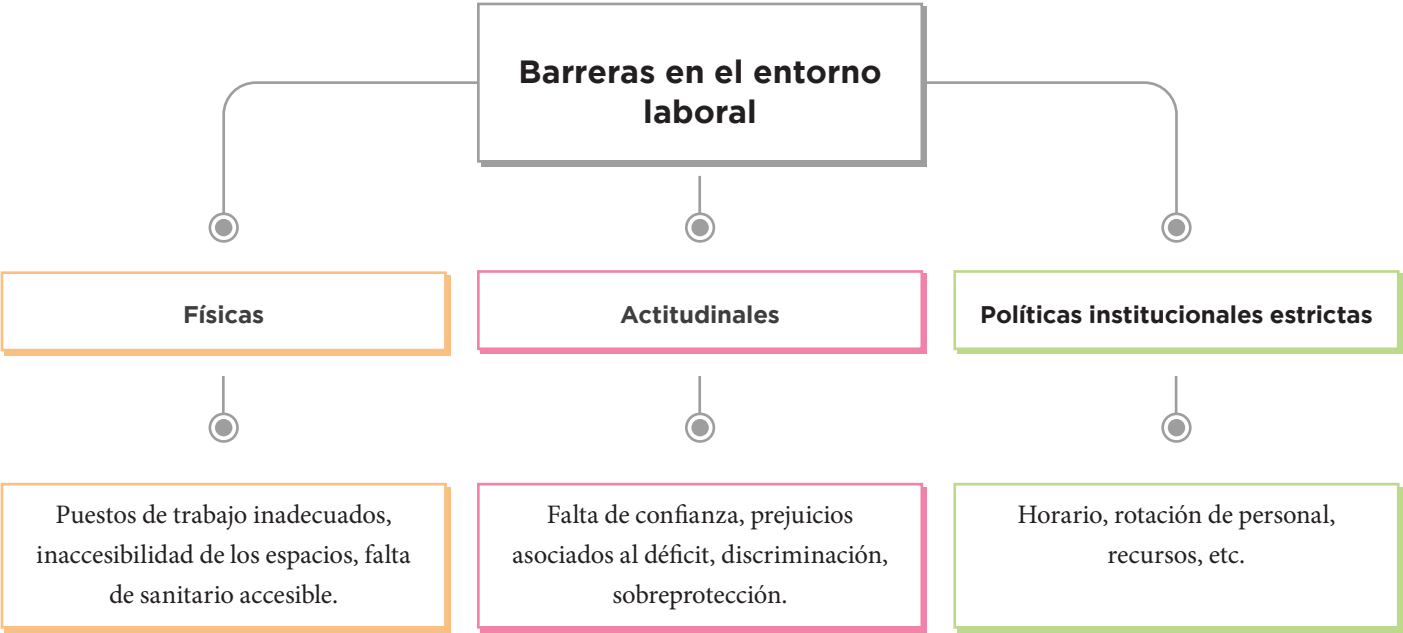
3) La persona es considerada un/a valioso/a compañero/a de equipo:

- Tanto el resto de los/las trabajadores/as como sus empleadores/as consideran a la persona con discapacidad un/a valioso/a compañero/a de equipo y el individuo es involucrado en todas las actividades sociales.
- La persona experimenta y construye relaciones positivas con sus compañeros/as de trabajo.
- Se desarrollan apoyos naturales dentro del lugar de trabajo, involucrando a todo el equipo.

¿Qué son los apoyos o ajustes razonables?

Si entendemos la discapacidad como el resultado de la interacción entre el déficit particular de una persona –físico, sensorial, intelectual o psicosocial- y las barreras del entorno, entonces el trabajo a desarrollar en pos de la inclusión de las personas con discapacidad estará focalizado en disminuir dichas barreras y promover la equiparación de oportunidades.

En cuanto a su inclusión en el ámbito laboral, las personas con discapacidad suelen enfrentarse a una serie de obstáculos que los/las ubican en desventaja en relación al resto de los/las trabajadores/as, tanto para acceder a un empleo, como para desenvolverse naturalmente en él y ascender en su carrera.



**De acuerdo a la CDPD los ajustes
razonables o apoyos son**

“

**... las modificaciones y adaptaciones
necesarias y adecuadas que no
impongan una carga desproporcionada
o indebida, cuando se requieran en un
caso particular, para garantizar a las
personas con discapacidad el goce o
ejercicio, en igualdad de condiciones
con las demás, de todos los derechos
humanos y libertades fundamentales.**

”

SÍ	NO
Favorecen el desarrollo del potencial profesional de los/ las trabajadores/trabajadoras.	No imponen una carga excesiva al empleador/ empleadora.
Contribuyen al éxito de la empresa.	No dan ventaja a un trabajador/trabajadora por sobre otro/otra.



Beneficios de proveer ajustes razonables

- Ofrecer un entorno inclusivo fomenta el **respeto por la diferencia**, reduce la discriminación y, por lo tanto, **favorece el compromiso del trabajador/trabajadora** con su tarea y su sentido de pertenencia. Esto definitivamente **mejora el rendimiento** y la competitividad en general.
- Los ajustes solicitados por una persona con discapacidad **pueden beneficiar a otros/otras** empleados/empleadas e incluso a los clientes/clientas de una empresa. Por ejemplo, en una tienda de ropa todas las personas con movilidad reducida que asistan a comprar pueden beneficiarse de las modificaciones en el entorno físico solicitadas por un empleado/empleada con discapacidad.
- Tener una buena reputación en materia de inclusión abre mercados y favorece los vínculos con otros organismos o empresas que desean trabajar en conjunto.

UN EQUIPO DE TRABAJO QUE INCORPORA LA DIVERSIDAD EJERCITA SU CAPACIDAD INNOVADORA, SE ENCUENTRA ABIERTA AL CAMBIO Y LO PREPARA PARA RESOLVER MEJOR Y MÁS RÁPIDO LOS CONFLICTOS.

Accesibilidad y ajustes razonables no son lo mismo





CAPÍTULO III

HERRAMIENTAS PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Fases del empleo con apoyo:

1. Aproximación a la temática.
2. Relevamiento inicial y capacitación.
3. Definición del perfil a seleccionar y análisis de puesto.
4. Reclutamiento: recepción de CV y entrevistas .
5. Contratación.
6. Seguimiento laboral.

Herramientas para la inclusión de personas con discapacidad

Cuando hablamos de Empleo con Apoyo y de igualdad de oportunidades no nos referimos a hacer caridad con un sector vulnerado de la sociedad creando un puesto de trabajo hasta el momento inexistente, sino de ofrecer la posibilidad de que todos/as los candidatos/candidatas idóneos/as para un puesto determinado puedan participar en igualdad de condiciones y, una vez contratados/as, desenvolverse con los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro miembro del equipo.

Pero, ¿cuál es el camino que debe recorrer un organismo o una empresa para ser inclusiva?

A continuación les presentamos las etapas que implica el proceso de inclusión y les ofrecemos herramientas concretas a tener en cuenta a la hora de iniciar y trabajar una búsqueda laboral.

1. Aproximación a la temática

Este es el momento en el que se empieza a trabajar la temática de inclusión, se evalúa la incorporación de personas con discapacidad, y/o el desarrollo de una posible área de diversidad en el organismo/empresa. Es un proceso de **investigación, evaluación, reflexión y sensibilización**.

Es importante que las áreas más influyentes y los directivos/as estén al tanto y entusiasmados con la idea, cuya realización no necesariamente tiene que ser llevada a cabo por miembros del equipo interno únicamente, sino que se puede acudir a **actores externos especializados/actrices externas especializadas** en la temática que acompañarán todo el proceso y guiarán a los referentes. Estos actores/actrices pueden pertenecer a organismos públicos, privados o del tercer sector, con la experiencia y la empatía suficientes para comprender las necesidades del organismo y la habilidad para guiarlos en el proceso.

2. Relevamiento inicial y capacitación

El organismo experto en Empleo con Apoyo se entrevista con las áreas de Recursos humanos y/o directivos que estén a cargo de este proceso para indagar acerca del organismo/empresa, sus actividades, su organización interna, las áreas que la componen, las herramientas y los recursos que se utilizan, los espacios físicos, etc. Estas entrevistas servirán para que ambas partes se conozcan y decidan cómo desarrollar el trabajo en conjunto.

Es fundamental que los equipos de trabajo internalicen la decisión de incluir personas con discapacidad, que se informen y entiendan la importancia que implica ofrecer un entorno laboral inclusivo. Para eso, se diseñan capacitaciones y charlas de sensibilización dictadas por profesionales idóneos/idoneas, que permitirán evacuar todas las dudas del personal que pudieran surgir antes y durante el proceso.

3. Definición del perfil a seleccionar y análisis de puesto

Es importante aclarar que **no vamos a crear un puesto para una persona** con discapacidad, sino que se va a seleccionar a una persona con los conocimientos y habilidades para cubrir una vacante real de un puesto existente.

- Los requisitos del perfil deberán estar detallados: educación formal, conocimientos informáticos, idiomas, rangos de edad preferibles, experiencia laboral, habilidades socio-emocionales, etc.
- La descripción del puesto tiene que ser lo más detallada posible: especificar los objetivos, las tareas esenciales y secundarias que implica, elementos y recursos que se van a utilizar, maquinarias, sistemas, herramientas, etc.

→ Esto permitirá definir más adelante cuáles son las que podrían adaptarse o redistribuirse en caso de ser necesario el diseño de un apoyo.



Tips inclusivos:

- Es importante que todo el proceso de selección de personal sea lo más inclusivo posible y no ofrezca barreras a quienes deseen postularse.
- Antes de lanzar una búsqueda recomendamos focalizar en los resultados que se desean obtener y no tanto en el modo en el que deben ser realizados. No todas las personas obtienen los mismos resultados siguiendo los mismos procedimientos.



Análisis de puesto: es un procedimiento contemplado en la modalidad de Empleo con Apoyo que consiste en un relevamiento más profundo del puesto: las tareas, el entorno físico (accesibilidad) y social en el que se va a desempeñar el nuevo/a trabajador/a. Es llevado a cabo por un/a profesional del organismo que acompaña el proceso en conjunto con el/la referente más directo/a del puesto. En este encuentro se piensan posibles apoyos que podrán requerir los/las postulantes.

4. Reclutamiento: recepción de CV y entrevistas

En esta etapa se reciben los CV y se evalúan los candidatos y las candidatas. Generalmente, el organismo externo que acompaña el proceso realiza entrevistas previas con los candidatos y las candidatas para optimizar el proceso de selección, considerando los resultados del análisis de puesto.

Entrevista: el momento de la entrevista es esencial para conocer en profundidad a los postulantes y las postulantes y es fundamental que todos/todas tengan las mismas posibilidades a la hora de mostrar lo que pueden y saben hacer, y de expresar las razones por las que creen que son las personas indicadas para cubrir el puesto.



Tips inclusivos:

- La convocatoria a la entrevista no puede hacerse por un sólo medio de comunicación. Hay que tener en cuenta, por ejemplo, que los postulantes hipoacúsicos/hipoacúsicas o sordos/sordas generalmente utilizan medios visuales de comunicación y que las personas ciegas requieren que la información esté adaptada al software de lector de pantalla (NO IMÁGENES).
- Todos los candidatos/candidatas deben brindar sus propios datos personales, no los de un familiar o los de su acompañante. Si la persona asiste a la entrevista con un acompañante es importante que le expliquemos la importancia de que ingrese solo.
- Todos los candidatos/candidatas deberían ser consultados sobre su necesidad de algún apoyo para la entrevista.
- La entrevista debería hacerse en un lugar accesible para garantizar que todos/todas los candidatos/candidatas puedan acceder a ella.



Durante la entrevista es importante:

- **Focalizar en la persona**, no en su diagnóstico. No asumir ni presuponer lo que la persona no va a poder hacer o entender, sino concentrarse en comunicar las características del puesto e indagar acerca de sus habilidades, conocimientos y capacidades para llevar a cabo las tareas.
- La entrevista no debería ser diferente a la de una persona sin discapacidad, con la salvedad de que deben **garantizarse la provisión de los apoyos necesarios**, por ejemplo:
 - ▶ Si la persona tiene **discapacidad auditiva**, no debemos gritarle, sino mirarla de frente para favorecer la lectura labial, hablar claro, con buena dicción, ni demasiado rápido, ni demasiado lento.
 - ▶ Si la persona tiene una **discapacidad visual** vamos a preguntarle si quiere ser ayudada y cómo. Al entrar a un espacio, podemos describirle los elementos que se encuentren más próximos para evitar algún tipo de accidente en el recorrido.
 - ▶ Si la persona es **usuario/usuario de silla de ruedas**, vamos a garantizarlos de que pueda trasladarse y moverse cómodamente en el lugar de la entrevista.
 - ▶ Las personas con **discapacidad intelectual o psicosocial** pueden requerir que su interlocutor/a le brinde herramientas de anticipación visual o reformular el discurso en un formato más sencillo, es decir, diciendo lo mismo, con distintas palabras. Tener coherencia entre lo que se dice y cómo se lo dice. Evitar el doble sentido y las metáforas.

A la hora de evaluar a los/las candidatos/as con discapacidad, es importante tener en cuenta que:

- La falta de experiencia laboral o los intervalos prolongados de tiempo entre trabajos pueden estar relacionados con las barreras de acceso que impone el mercado laboral actual a las personas con discapacidad.
- Las personas pueden aportar conocimientos de otro tipo de experiencias que pudieron haber tenido por fuera del mercado, ya sea ampliando su formación educativa, desarrollando emprendimientos particulares o trabajando voluntariamente.

Abordaje de la discapacidad en la entrevista

No está prohibido ni es obligatorio hablar de la discapacidad en la entrevista laboral, pero es esencial tener en cuenta que es un derecho de la persona no revelar si tiene o no discapacidad, ni responder preguntas de índole personal.

ES IMPORTANTE QUE LAS PREGUNTAS QUE SE REALICEN EN EL ÁMBITO DE UNA ENTREVISTA LABORAL ESTÉN DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON EL PUESTO A CUBRIR Y/O CON LOS APOYOS QUE PUDIERA REQUERIR.

5. Contratación

- Se celebrará un contrato de iguales características a las de cualquier otro miembro del equipo que cumpla la misma función.

**MISMOS DERECHOS,
MISMAS OBLIGACIONES,
MISMO SALARIO.**

- Tener en cuenta los apoyos para todas las actividades en las que participe el/la nuevo/nueva miembro del equipo: reuniones, conferencias, capacitaciones, momentos de ocio, etc. Por ejemplo, una persona sorda que no necesita intérprete para desarrollar sus tareas cotidianas, puede quizás requerirlo/requerirla para una reunión en la que participe más de un/una interlocutor/interlocutora al mismo tiempo.
- Al momento del examen preocupacional, es fundamental que los/las postulantes presenten su certificado de discapacidad para que el organismo encargado de realizar los estudios lo contemple.
- Para conocer los beneficios fiscales al contratar una persona con discapacidad, ver Anexo 2.

“

Cualquier restricción por motivo de discapacidad que tenga el propósito de dejar sin efecto el reconocimiento o ejercicio de un derecho.

”



Tips para que el entorno laboral sea más inclusivo:

- Adoptar el diseño universal como estrategia. (Websites, flyers, piezas de comunicación y difusión, etc.)
 - Agregar subtítulos y recuadro con Intérprete de Lengua de Señas en los videos institucionales.
- Asegurarse de leer en voz alta el contenido de las presentaciones en reuniones y descripción de las imágenes de la pantalla.
- Mantener actualizada la señalética.
- Dejar los pasillos y lugares comunes libres de obstáculos para favorecer la libre circulación.

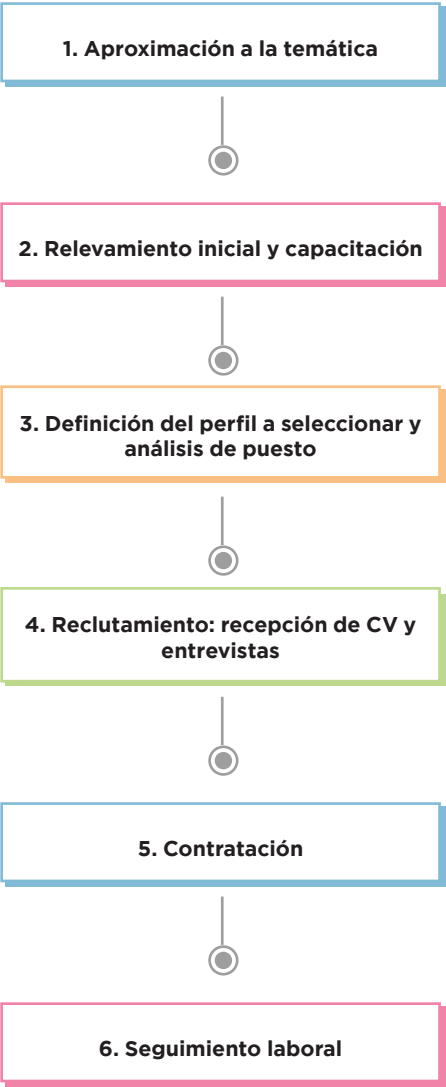


6. Seguimiento laboral

El organismo experto en ECA realiza un seguimiento laboral del nuevo/a trabajador/a que consiste en una visita al lugar de trabajo durante la jornada laboral, en la que se evalúa si la persona cuenta con todos los apoyos necesarios para realizar las tareas de manera eficiente. En caso de que haya que realizar algún ajuste, se trabajará con los/las referentes del puesto para llevarlos a cabo. Además, se trabajan cuestiones relacionadas a su inclusión en el ámbito social (con sus compañeros/compañeras, jefes/jefas, etc.)

La evaluación de desempeño laboral queda a cargo del organismo/empresa, en igualdad de condiciones que el resto del equipo.

Recapitulando, las etapas del empleo con apoyo son:





Consejos para la inclusión

Para tener en cuenta:

- Ofrecer ayuda preguntando siempre a la persona, si quiere o la necesita y de qué modo podemos hacerlo. No insistir ni ofendernos si no acepta nuestra ayuda.
- Respetar las necesidades individuales.
- Ser flexible a modificar nuestras propuestas en función de alojar a la diversidad.
- Al guiar a una persona con discapacidad visual, no tomarla del brazo sin preguntar.
- Hablar de frente y pausado con una persona con discapacidad auditiva, modular sin exagerar. No gritar. El contacto visual es imprescindible.
- Al hablar con una persona usuaria de silla de ruedas es importante ubicarnos a nivel.
- Si la persona deja su ayuda o apoyo (muleta, bastón, etc.) en un lugar que incomoda, nunca hay que correrla, hay que dar aviso ya que es su herramienta de autonomía.
- No dejar puertas o ventanas entreabiertas. Representan un obstáculo peligroso para las personas con discapacidad visual.
- Liberar los espacios de elementos innecesarios, como cables de computadoras, tachos de basura y cajas. Con pequeños cambios, se pueden eliminar grandes barreras.
- Distribuir los escritorios de modo tal que se pueda establecer contacto visual entre los/las integrantes de un equipo de trabajo.
- Identificar todos los desniveles existentes: puerta de entrada, ingreso al ascensor, oficinas, salas de reuniones, baños; así como baños adaptados para personas con discapacidad.
- Al entregar información impresa, se puede contar con diferentes formatos de la misma: en formato digitalizado, en letra grande, disponible para enviar por correo o grabarla en un pendrive, entre otros.





Consejos para la inclusión

Decálogo para una buena comunicación:

1. Hablar de frente.
2. Modular, sin exagerar.
3. No gritar.
4. Armar frases cortas.
5. Apoyarse en la escritura.
6. Apoyarse en elementos concretos, objetos.
7. Hacer preguntas que requieran un sí o un no como respuesta.
8. Decir lo mismo con diferentes palabras.
9. Respetar los turnos conversacionales.
10. Tener coherencia entre lo que se dice y cómo se dice.



Consejos para la inclusión

Pautas para saber si un entorno es accesible:

- ¿Existe algún medio de transporte accesible para llegar al lugar? Si lo hay ¿Se informa cuáles son?
- ¿El edificio se encuentra libre de desniveles?
- ¿Las puertas son lo suficientemente anchas como para permitir la entrada a una persona en silla de ruedas?
- ¿Las oficinas se encuentran libres de mobiliario que pueda representar un obstáculo (macetas, dispenser de agua, ventanas entre-abiertas, otros)?
- ¿Hay baños adaptados para personas con discapacidad?





Consejos para la inclusión

Pautas para saber si la información es accesible:

- ¿Dispone de material en formato digital?
- ¿Dispone de material impreso en braille y tipografías de gran tamaño?
- ¿Cuenta con Intérprete de Lengua de Señas Argentina?
- ¿El lenguaje empleado se adapta a las distintas características de los/las participantes?
- ¿Los videos tienen subtítulos?
- Las presentaciones tipo PPT, ¿se leen en voz alta o se narran los videos e imágenes?



Consejos para la inclusión

Pautas para saber si se adapta a todas las personas:

- ¿Sus actividades están abiertas a todas las personas?
- ¿Saben adaptar los entornos para asegurar la inclusión de las personas con discapacidad?
- ¿Se promueve la inclusión?
- ¿Invitaron a diferentes grupos de personas con discapacidad a participar en la redacción y creación de alguna normativa, política o programa?
- Se brinda atención prioritaria a las personas con discapacidad en las áreas de atención al ciudadano?



¿Qué es COPIDIS?

COPIDIS es la Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Fue creada por la Ley N° 447 del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2000. Su principal objetivo es promover la inclusión de personas con discapacidad, en línea con lo que propone la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 26.378).

Asimismo, son objetivos de esta Comisión promover políticas de acción que impulsen la participación de las personas con discapacidad, proponer iniciativas legislativas que apunten a la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad; articular con los poderes ejecutivo, legislativo y judicial de la Ciudad, responsables de ejecutar políticas, planes y programas para asegurar que las políticas públicas incluyan y consideren la temática de la discapacidad de manera transversal en todos los ámbitos del Gobierno de la Ciudad; entre otros.

La Comisión está compuesta por áreas que fueron creadas en base a los artículos de la CDPCD en pos de trabajar sobre la inclusión educativa, laboral, la vida independiente, accesibilidad y el acceso a la información de las personas con discapacidad.

Gerencia de Promoción de Empleo para Personas con Discapacidad

Esta Gerencia fue creada en el año 2012 mediante el Decreto N° 236 y tiene como propósito promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los sectores público y privado a través del Registro Único Laboral de Aspirantes con Discapacidad a Empleo Público, fomentar el acceso a la educación terciaria, universitaria y a la formación profesional mediante el Programa de Becas de Capacitación Laboral para Personas con Discapacidad, apoyar y estimular a personas con perfil emprendedor que quieran desarrollar y fortalecer su propio proyecto comercial.

Registro Único Laboral de Aspirantes con Discapacidad a Empleo Público

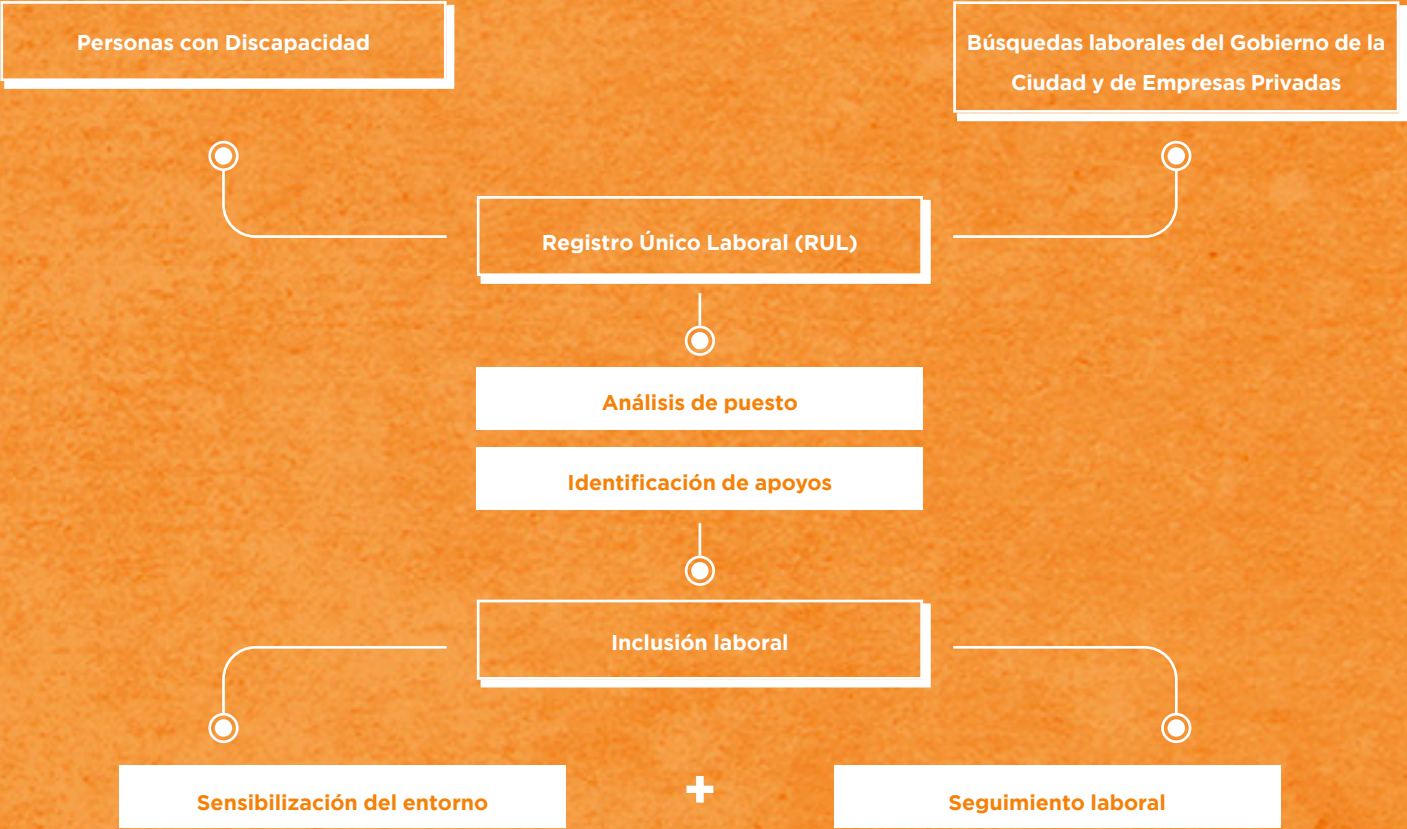
Los/las aspirantes deben ingresar a <http://rulpost.buenosaires.gob.ar/> y generar un usuario y una contraseña. Una vez registrados/as, tendrán que completar el formulario con sus datos personales, su formación académica, nivel de conocimiento de idiomas y herramientas informáticas,

su experiencia laboral, y la clase de búsquedas laborales en las que le gustaría participar. Además, deberán adjuntar la siguiente documentación: DNI, Certificado de Discapacidad vigente, estudios alcanzados, Currículum Vitae, último título de estudios obtenido, y también puede presentar de manera opcional certificaciones adicionales de su formación académica.

Requisitos:

- Ser mayor de 18 años.
- Vivir en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Tener Certificado de Discapacidad vigente.
- Tener CV actualizado.
- Último título de estudios obtenido.

¿Cómo funciona el Registro Único Laboral (RUL)?



El sistema permite realizar filtros de búsqueda de acuerdo a la información ingresada por los/las aspirantes, que serán realizados cada vez que alguna repartición del GCBA o de las diferentes empresas privadas que trabajan en conjunto con COPIDIS, soliciten postulantes para cubrir una vacante. El equipo profesional de la Gerencia trabaja con la Modalidad de Empleo con Apoyo desarrollada en ese Manual, realizando entrevistas funcionales, análisis de puesto y seguimientos laborales.

Cantidad de Empadronados: 4.153



Top 10 de carreras:

- #1 Abogadas/os

#2 Arquitectas/os

#3 Lic. en Adm. de Empresas

#4 Contadoras/es

#5 Psicólogas/os
- #6 Lic. en Recursos Humanos

#7 Ingeniería

#8 Trabajadoras/es Sociales

#9 Economía

#10 Comunicación Social

Hasta el momento, casi 1200 personas con discapacidad ingresaron a trabajar en el Gobierno de la Ciudad, en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial y en empresas privadas.

ANEXO II

NORMATIVA GENERAL

Certificado de Discapacidad.
Incentivos fiscales para
empleadores/empleadoras.

Certificado de Discapacidad

Certificado de Discapacidad

El Certificado Único de Discapacidad (CUD) es un documento público otorgado a todas las personas que lo soliciten, que tengan una deficiencia física, intelectual, psicosocial, visceral o sensorial a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

En la Ciudad, el organismo que lo entrega es el Centro Integral de Evaluación y Orientación de la Discapacidad del Ministerio de Salud del GCBA. Para Provincia de Buenos Aires o el resto del país se deberá recurrir al Servicio Nacional de Rehabilitación.

El CUD permite el acceso a los siguientes derechos:

• Salud:

Cobertura del 100% en las prestaciones básicas de habilitación y rehabilitación para personas con discapacidad.

• Transporte:

- ▶ Pase Libre en transporte público (colectivo de corta, media y larga distancia, tren y subte) de pasajeros/as.
- ▶ Perro guía o de asistencia.
- ▶ Derecho al acceso, deambulación y permanencia en lugares públicos y privados.
- ▶ Solicitar el Símbolo Internacional de Acceso para el Automóvil (logo) que permite el libre tránsito y estacionamiento.
- ▶ Obtener una Reserva de Estacionamiento cercano al domicilio.
- ▶ Franquicias para la compra de automotores.

• Beneficios fiscales:

- ▶ Solicitar la exención de Impuestos de ABL y patente de un vehículo.
- ▶ Tramitar la tarifa social de luz y gas.

Incentivos Fiscales para empleadores y empleadoras

Ley 22.431, modificada por la Ley N° 23.021, art. 23

“

Artículo 23. - Los empleadores/las empleadoras que concedan empleo a personas con discapacidad tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al setenta por ciento (70 %) de las retribuciones que abonen a las personas con discapacidad en cada período fiscal.

A los efectos de la deducción a que se refiere el párrafo anterior, también se considerarán las personas que realicen trabajos a domicilio. La opción a que se refiere el presente artículo se ejercerá por cada ejercicio fiscal.

”

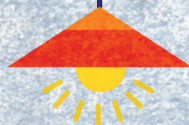
Ley de Empleo N° 24.013, art. 87

“

Los empleadores/las empleadoras que contraten trabajadores/trabajadoras con discapacidad por tiempo indeterminado gozarán de la exención del pago del 50% de las contribuciones patronales y las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares y al Fondo Nacional de Empleo, por el período de un (1) año.

”

**El Certificado de Discapacidad le
permite a las empresas acceder a
los beneficios impositivos y a los
programas del Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social del
Gobierno Nacional. Sin embargo,
es importante recordar que el CUD
es un derecho y no una obligación
del trabajador/trabajadora con
discapacidad.**



Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Artículo 27- (1.b)



Material de distribución gratuita



Escaneá este código y accedé a la versión digital