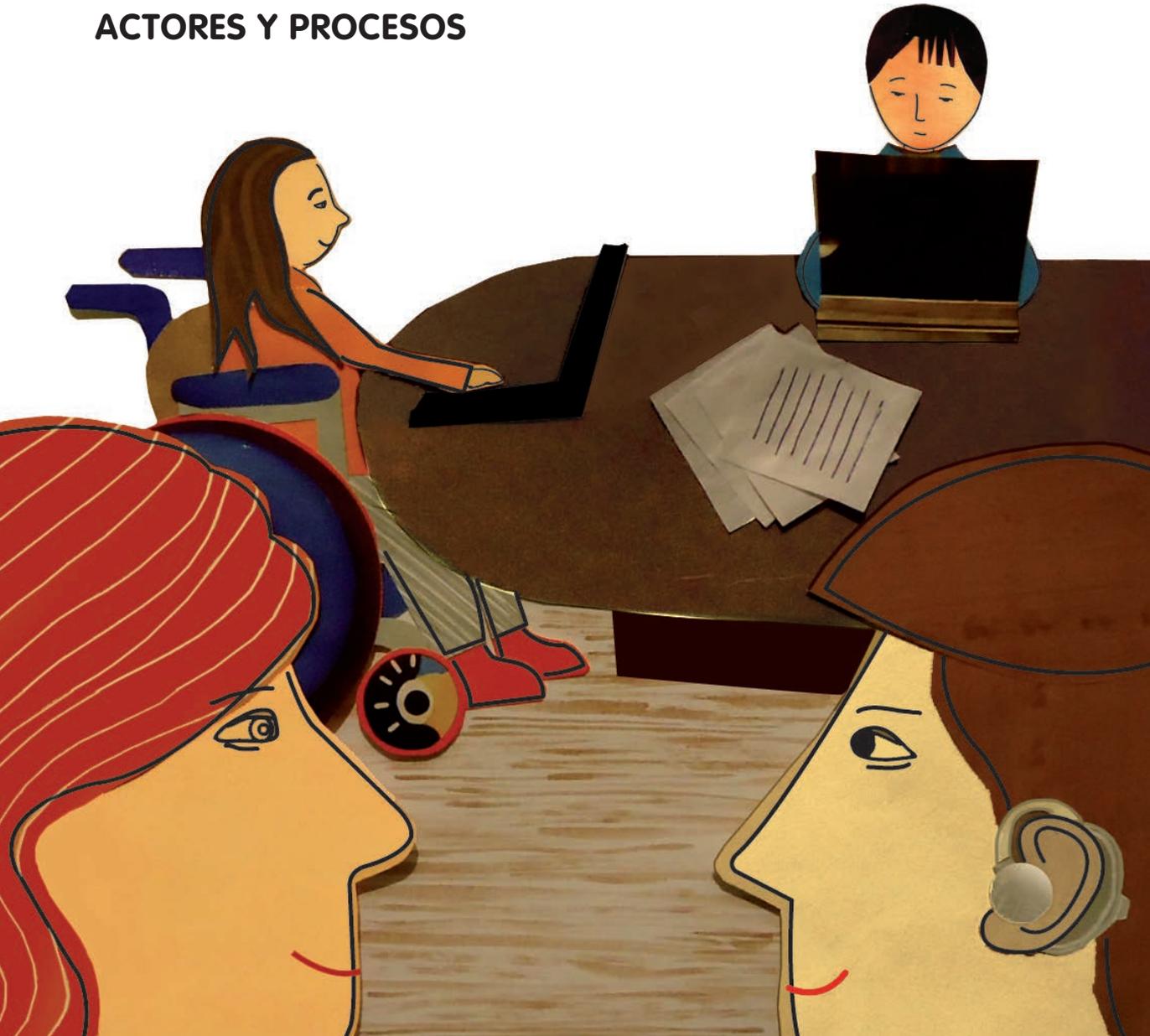




RED
RED DE EMPRESAS
POR LA DIVERSIDAD
UNIVERSIDAD TORCUATO DI TELLA
ESPACIO DE NEGOCIOS INCLUSIVOS

GUÍA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA EMPRESAS

ACTORES Y PROCESOS



Universidad Torcuato Di Tella

Rector: Ernesto Schargrodsky
Vicerrectora: Catalina Smulovitz

Escuela de Negocios

Decano: Guido Sandleris

Espacio de Negocios Inclusivos

Directora: Jaqueline Pels

R.E.D. de empresas por la diversidad

Directora Ejecutiva: María José Sucarrat

Universidad Torcuato Di Tella

Campus Alcorta
Avenida Figueroa Alcorta 7350
[C1428BIJ] Ciudad de Buenos Aires

Corradi Bracco, Camila

Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas : actores y procesos / Camila Corradi Bracco ; María José Sucarrat ; ilustrado por A. Carolina Russo. - 1a ed ilustrada. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Universidad Torcuato Di Tella, 2015.

52 p. : il. ; 22 x 18 cm.

ISBN 978-987-97623-7-0

1. Inclusión Laboral. 2. Discapacidad. 3. Inserción Laboral de Discapacitados. I. Russo, A. Carolina, ilus. II. Sucarrat, María José III. Título. CDD 658.301



Copyright © R.E.D. de empresas por la diversidad, 2015

Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas. Actores y Procesos.

por R.E.D. de empresas por la diversidad, Espacio de Negocios Inclusivos, Universidad Torcuato Di Tella.

Esta obra está licenciada bajo la Licencia Creative Commons Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional.

Para ver una copia de esta licencia, visita <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

■ ■ ■ ■ Agradecimientos

Es un enorme placer presentar esta guía al público en general y a la comunidad corporativa en particular, principal destinatario de nuestro trabajo diario en la R.E.D.

La realización de este documento requirió de mucho trabajo y, también, trajo grandes satisfacciones. Mucho trabajo en cuanto a la recolección de información, a la generación de consultas a expertos en discapacidad y a las entrevistas con empresas que compartieron su experiencia en inclusión de personas con discapacidad. Satisfacciones en cuanto a que mostró un vasto grupo de profesionales con pasión por lo que hacen, que todos los días promueven la inclusión de personas con discapacidad desde sus puestos de trabajo, y cuya contribución a esta guía es un pilar fundamental que le da sustento técnico. A todos ellos, este agradecimiento.

Agradecemos a los expertos en temas de discapacidad que brindaron su tiempo, conocimiento y experiencia de forma desinteresada. En particular a los miembros de la Comisión de Asesoramiento del CEIC (Club de Empresas e Instituciones Comprometidas con la discapacidad), quienes colaboraron especialmente en el desarrollo del capítulo referido a la normativa vigente; a Patricia Bollini y Mónica Lupani (A.D.E.E.I.); a Gabriel Marcolongo (Incluyeme.com); a Julieta Moranconi; y a Gabriela Real (Servicio de Empleo AMIA).

Agradecemos a los actores del ámbito público:

- COPIDIS (Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad), Gerencia Operativa de Aspirantes a Empleo Público: Pilar de la Serna, Guadalupe Gelabert y, Verónica Russo.
- INADI, Área Trabajo sin Discriminación, de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación: a Gisela Dohm.
- Servicio Nacional de Rehabilitación del Ministerio de Salud de la Nación, Gabinete de Prensa y Comunicación: Constanza Carcanella y Pablo Domínguez; y Dirección de promoción: Martín Arregui.

Agradecemos a los actores que hicieron posible el diseño e impresión de esta guía:

- Carolina Russo (IBM), quien ofreció su tiempo y trabajo para ilustrar la tapa de esta guía y asumió el enorme desafío de mostrar un espacio de trabajo con personas con discapacidad.
- Tenaris, que hizo posible el financiamiento del diseño.

- COPIDIS, a Matías Alonso Ron y nuevamente a Pilar de la Serna, quienes confiaron en que este proyecto le agregaría valor al empresariado argentino y, por lo tanto, hicieron posible el financiamiento de la impresión.

Agradecemos a Hernán Ruffo, que contribuyó a cuestionarnos sobre la información estadística disponible en materia de discapacidad en la Argentina (Departamento de Economía de la Universidad).

Agradecemos a Jacqueline Pels, por su apoyo y guía académica (ENI Di Tella).

Agradecemos los equipos de trabajo de la R.E.D.:

- A la Comisión de Personas con Discapacidad de la R.E.D., que impulsó este proyecto, compuesta por: Jorge Elbaum; Eugenio Marchiori; Alicia Singerenko; Delfina Daglio (IBM); María Gioannini (HPE); Irina Otero (Level 3); Celina Kaseta y Celina Peper (Syngenta); Virginia Genovesi, Carolina Martin, Liliana Ruiz de Arcaute y Valeria Ruppel (Tenaris); y muy especialmente a Marisa Erkekjdjian, quien propuso la idea inicial de mostrar los actores que pueden acompañar a las empresas en los procesos de inclusión, y a Melina Casabene, ambas contribuyeron activamente al desarrollo de la guía (Accenture).

- A Silvina Harris (HSBC) y Alicia Singerenko, que hicieron una lectura crítica del material.

- Al equipo de trabajo que plasmó todo el conocimiento compartido en papel. A Guillermo Bongera, alumno de la carrera de Economía Empresarial de la Universidad, que participó de la etapa inicial con entrevistas para la construcción del cuadro de procesos; y muy especialmente a Camila Corradi Bracco compañera incondicional, quien trabajó con tanta dedicación y profesionalismo.

No podemos dejar de mencionar a los actores que conforman el cuadro de actores y procesos, corazón de esta guía: OSC, ámbito público y empresas que durante las entrevistas compartieron en detalle los procesos concretos en los que intervienen, con frecuencia, en la inclusión de personas con discapacidad en empresas.

¡Muchas gracias!

María José Sucarrat
Directora ejecutiva
de la R.E.D.

■ ■ ■ ■ R.E.D. de empresas por la diversidad

Sobre la R.E.D.

Es un espacio inédito en la Argentina, que desarrolla y promueve la diversidad y la inclusión dentro de las organizaciones empresariales, y las acompaña en la implementación de políticas.

Es una iniciativa colectiva conformada por organizaciones empresariales, académicas y civiles, y profesionales expertos en el rol de *advisors*, coordinada por el Espacio de Negocios Inclusivos (ENI Di Tella), un centro de la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella.

Misión | Contribuir al ejercicio de la ciudadanía plena de los integrantes de empresas de Latinoamérica mediante el aporte de soluciones concretas en temas de diversidad e inclusión.

Visión | Ser un referente de voces plurales en Latinoamérica para impulsar el desarrollo de toda diversidad dentro del ámbito empresarial.

Valores | Los valores con y por los cuales trabaja la R.E.D. son la diversidad, la inclusión, la integridad, el desarrollo, el respeto, la cordialidad y el compromiso.

Objetivos | Ser un espacio de encuentro e intercambio de ideas para las empresas, OSC, ámbito público y otros centros de investigación en el mundo, interesados en la promoción de la diversidad y la inclusión; investigar sobre diferentes ejes de la gestión de la diversidad; impulsar la gestión de la diversidad como *driver* de la competitividad; promover las mejores prácticas de diversidad en las organizaciones.

Empresas miembro y organizaciones adherentes



Sobre el ENI Di Tella

El Espacio de Negocios Inclusivos, ENI Di Tella, forma parte de los centros de investigación de la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella. Su denominación “Espacio” se debe a que, además de investigar y generar conocimiento vinculado a los Negocios Inclusivos, brinda cursos, charlas, difunde información relevante y fomenta el intercambio de experiencias, con el fin de promover su desarrollo y servir como referente a organizaciones de los distintos sectores de la sociedad interesadas en profundizar en este campo de acción.

Índice

ABREVIACIONES	8
INTRODUCCIÓN	9
I. DEFINICIONES	11
• Sobre la discapacidad	11
• Uso del lenguaje en discapacidad	13
II. LA DISCAPACIDAD EN LA ARGENTINA	14
• Estadísticas	14
• Formación laboral	16
• Modalidades laborales	18
III. BARRERAS A LA INCLUSIÓN LABORAL	20
• Barreras internas de las empresas	20
• Barreras externas a las empresas	22
• La discriminación como barrera a la inclusión	24
IV. ACTORES Y PROCESOS	27
• Cuadro de actores y procesos	27
• Procesos de inclusión laboral	30
V. BUENAS PRÁCTICAS	35
• Buenas prácticas para la inclusión	35
• Buenas prácticas hacia la comunidad	38
VI. EXPERIENCIAS DE INCLUSIÓN LABORAL	39
VII. NORMATIVA	44
• El CUD	44
• Marco legal impositivo	44
• Marco legal general	48
VIII. REFLEXIONES FINALES	51
ANEXOS	52

Abreviaciones

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos

CUD: Certificado Único de Discapacidad

DLP: Dificultad o Limitación Permanente

ECA: Empleo con Apoyo

ENDI: Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad

ET: Equipo de Trabajo

INADI: Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo

INCUCAI: Instituto Nacional Central Único Coordinador de Ablación e Implante

INDEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos

INSSPyJ: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados

MTEySS: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

OSC: Organización de La Sociedad Civil

PCD: Persona con Discapacidad

REGICE: Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo

RP: Rehabilitación Profesional

RRHH: Recursos Humanos

RSE: Responsabilidad Social Empresaria

SNR: Servicio Nacional de Rehabilitación

TIC: Tecnologías de la información y la comunicación

TPP: Talleres Protegidos de Producción

■ ■ ■ **Nota sobre el uso del lenguaje:** Esta guía adhiere a los principios de lenguaje inclusivo. A los efectos de agilizar la lectura, se utilizó en la mayoría de los párrafos lenguaje neutro, con excepción de algunos términos como “trabajadores” o “colaboradores”, que se adoptan en la forma masculina universal para facilitar la lectura.

■ ■ ■ ■ Introducción

La importancia de la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral

Las personas con discapacidad (PCD) constituyen un grupo vulnerado al que la sociedad debe ofrecer igualdad de oportunidades. Para que esto suceda, es necesario el compromiso de actores de distintos ámbitos y, en especial, aquellos vinculados al mundo del trabajo, ya que el empleo ofrece a todas las personas, y en especial a aquellas con discapacidad, autonomía y dignidad. Por esto, la empresa tiene el deber de promover espacios propicios para la meritocracia, donde el talento y las habilidades de los individuos sean los verdaderos protagonistas.

Sin duda, la empresa tiene un rol esencial para hacer que esto suceda. Hablar de inclusión laboral de personas con discapacidad es brindar oportunidades tanto para el trabajador con discapacidad como para el equipo humano. Entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles favorecen un ámbito para el aprendizaje mutuo.

Sin embargo, abordar la discapacidad en la empresa representa uno de los aspectos de la diversidad que mayores complejidades presenta. En este sentido, es imperante valorar las diferencias y las habilidades de cada individuo.

El aporte de esta guía

La presente guía tiene como objeto fomentar la inclusión de personas con discapacidad como individuos de pleno derecho y en igualdad de condiciones en el mercado laboral abierto y competitivo. Para esto, se trata de visibilizar la problemática, y dilucidar y exponer las barreras culturales y preconceptos que dificultan el acceso de las PCD al empleo.

Esta guía fue pensada junto con empresas, para empresas. Se trata de una herramienta integral en la que se comparte la experiencia de aquellas organizaciones que cuentan con una vasta trayectoria en la inclusión de personas con discapacidad, y que rescata las visiones de los distintos actores vinculados a la inclusión, incluyendo las OSC, el ámbito público y privado, y a las personas con discapacidad. En este sentido, tiene valor estratégico para las empresas que quieran incorporar personas con discapacidad, ampliando las miradas sobre las posibilidades de inclusión laboral.

Por estas razones, se cree que esta guía puede contribuir a una mejor toma de decisiones, así como motivar y nutrir a quienes lideran y llevan adelante el proceso de inclusión dentro de las organizaciones. El público destinatario son todas las empresas que deseen tener una visión de inclusión, al igual que todos aquellos profesionales que trabajan en áreas de reclutamiento, capacitación, responsabilidad social empresaria, recursos humanos en general, y aquellas personas a cargo de áreas prontas a incluir en sus equipos a personas con discapacidad.

La estructura de esta guía

Esta guía se encuentra estructurada en capítulos y secciones. En un primer capítulo se desarrollan las definiciones necesarias para tener una comprensión profunda de la temática. En un segundo capítulo se presenta un panorama de la preparación laboral de las personas con discapacidad en la Argentina, donde se plantea el escenario actual en términos estadísticos, de formación laboral y posibles modalidades de inserción. En el tercer capítulo se exponen las barreras detectadas para la inclusión laboral, y las consideraciones que se deben tener en cuenta para sortearlas. En el cuarto capítulo se presenta el cuadro de actores y procesos, y la descripción de cada uno de los procesos. En el quinto capítulo se describen algunas buenas prácticas complementarias a los procesos propuestos en esta guía. En el sexto capítulo se socializan algunas experiencias de empresas respecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad. En el capítulo séptimo, se plantea la normativa impositiva vigente para las empresas al emplear a personas con discapacidad y el marco legal general sobre la materia. En el capítulo final se presentan algunas reflexiones finales.

Sobre la discapacidad

A continuación se presentan algunas definiciones sobre discapacidad, ya que es importante conocerlas para emplear de la mejor manera esta guía.

¿Qué significa “persona con discapacidad”?

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹ establece que “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales 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”.²

La Convención enmarca esta definición en el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.

En esta guía se abreviará la expresión “personas con discapacidad” como PCD.

¿Qué es la discapacidad?

La discapacidad es un concepto que evoluciona. Actualmente se considera la discapacidad como un fenómeno social, ya que está en función del entorno y de las actitudes predominantes de la sociedad. En este sentido, el concepto de discapacidad puede variar de una sociedad a otra dependiendo de las barreras que se presentan en el entorno cuando no se ajusta a la condición de la PCD, y de las actitudes sociales negativas que impiden o restringen la participación plena y efectiva de las PCD en la sociedad, cercenando sus derechos y dificultando su participación en igualdad de condiciones con las demás personas.

La discapacidad puede ser:

- **Genética:** discapacidad transmitida de padres a hijos.
- **Congénita:** discapacidad con la que nace el individuo, pero que no depende de factores hereditarios, es decir que es producto de alteraciones durante la gestación.
- **Adquirida:** discapacidad que se produce luego del nacimiento de una persona. Puede ser ocasionada por distintas enfermedades, o por accidentes de diversa índole (laborales, domésticos, deportivos, de tránsito, violencia).

La situación de discapacidad puede ser:

- **Permanente:** cuando no puede haber recuperación de la funcionalidad afectada.
- **Temporal:** cuando la funcionalidad afectada puede recuperarse a través de servicios de rehabilitación.

Tipos de discapacidad

Las definiciones de los tipos de discapacidad que se presentan a continuación fueron construidas sobre la base de las definiciones oficiales del Servicio Nacional de Rehabilitación (SNR), del Ministerio de Salud, y la opinión de especialistas consultados, con énfasis en la necesidad de facilitar la comprensión de esta guía.

Todas las definiciones se enmarcan en las limitaciones que presente la persona al realizar una tarea o acción en un entorno normalizado, teniendo en cuenta su capacidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o terceras personas.

¹ La Convención fue aprobada y sancionada como Ley N.º 26.378 el 21 de mayo de 2008.

² Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. Nueva York: ONU.



Discapacidad Intelectual

Una persona con discapacidad intelectual puede tener deficiencia o limitación de las funciones mentales como el pensamiento, la cognición, el lenguaje, el aprendizaje, la memoria, la comprensión, entre otras. Este tipo de discapacidad es muy amplio y abarcativo, ya que engloba, entre otros, la dificultad para ejecutar diversas tareas y los retrasos madurativos.

La discapacidad intelectual puede ser leve, moderada, grave o profunda. Asimismo, puede estar asociada con rasgos psiquiátricos o de trastornos del comportamiento.



Discapacidad Psicosocial

Una persona con discapacidad psicosocial puede tener deficiencias o trastornos del comportamiento, del razonamiento, y de los estados de ánimo, que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí misma, y sobre los demás.



Discapacidad Motora

Una persona con discapacidad motora puede tener deficiencias o limitaciones en las funciones motoras, la postura, o en uno o más miembros del cuerpo; la ausencia total de estos (amputación); disminución de la motricidad (paresias); o falta de sensibilidad y movilidad (plejías). Se caracteriza por ser inferior o superior. Las personas con discapacidad motora pueden contar con apoyos personales como sillas de ruedas o muletas que permiten un mejor desenvolvimiento en el entorno.



Discapacidad Sensorial Visual

Una persona con discapacidad visual puede tener deficiencias, defectos, o carencia de la visión. Este tipo de discapacidad abarca las estructuras corporales del ojo, las funciones visuales, y el sistema nervioso.

La deficiencia parcial de la vista se denomina “disminución visual” o “baja visión”, y la pérdida completa de este sentido, “ceguera”.



Discapacidad Sensorial Auditiva

Una persona con discapacidad auditiva puede tener deficiencias o pérdida en las funciones y estructuras auditivas.

El déficit en la función auditiva se denomina “hipoacusia” (que va desde leve a profunda, en uno o ambos oídos); puede tener efectos en la comunicación oral y en el dominio del lenguaje. La deficiencia grave o total de la capacidad de oír se denomina “sordera”.

En la mayoría de los casos, las personas hipoacúsicas pueden mejorar su audición con un audífono o un implante coclear.



Discapacidad Visceral

Una persona con discapacidad visceral puede tener deficiencia, limitación, o daño de la función o estructura de uno o más órganos internos, lo que le dificulta el desarrollo de su vida cotidiana. Puede afectar a los sistemas cardiovascular, inmunológico, respiratorio, digestivo, renal, urológico, y otros.

En los casos de las personas trasplantadas, donantes de órganos o inscriptos en lista de espera, estas pueden contar con un certificado otorgado por el Incucai que sirve para acreditar su condición, y que tiene por objetivo garantizar el derecho de licencias laborales especiales³. Este certificado no está enmarcado dentro del CUD.

Uso del lenguaje en discapacidad

Luego de haber desarrollado los distintos tipos de discapacidad y sus manifestaciones, es importante tener siempre presente el lenguaje que se utiliza para referirse a las personas con discapacidad, ya que contribuye a sostener prejuicios, conceptos o términos estigmatizantes o discriminatorios, dado que es el lenguaje el que forma los modelos mentales, es decir, la perspectiva desde donde se mira el mundo.

A continuación, se desarrollan algunas consideraciones sobre las palabras y expresiones que generalmente se utilizan para referirse a las personas con discapacidad.

Las palabras discapacidad y persona

A veces se utilizan expresiones eufemísticas que refieren a “necesidades especiales” o “capacidades diferentes”, lo que alude a características excepcionales de las personas. Estas expresiones aparecieron para reemplazar las anteriores denominaciones (“in-capacidad” e “in-validez”) que son discriminatorias. Sin embargo, pueden dar a entender que las PCD deben satisfacer sus necesidades en ámbitos “especiales”. En este sentido, contribuyen a la invisibilización y segregación de las PCD.

También es importante tener presente que, detrás de este discurso, subyace la idea de “normalidad” de las capacidades humanas. Las PCD no tienen capacidades “distintas” o “extraordinarias”, sino que tienen alguna o algunas funcionalidades afectadas o limitadas, pero siguen teniendo otras intactas y plenas. Todo depende de dónde se hace foco: en lo que tienen o en lo que les falta.

Por otro lado, se utiliza la expresión “discapacitado/a”, que hace referencia a una característica o cualidad de una persona, pero no define lo que la persona es integralmente. Se trata de personas que *tienen* una discapacidad, de allí el término correcto: “persona con discapacidad”, lo que enfatiza al individuo en todo su ser y a la discapacidad como una característica entre otras.

Hay que referirse a la persona mencionando su deficiencia de manera correcta, por ejemplo, “persona con discapacidad visual” o “persona ciega”, en lugar de “el ciego”, expresión que adjetiva, y por lo tanto, etiqueta a la persona por una sola cualidad. Se debe tener presente no utilizar términos como “sufrir” o “padecer” al referirse a la condición de discapacidad, ya que la persona puede no vivirlo de este modo.

No se debe temer el referirse a la condición de discapacidad de manera concreta, en lugar de utilizar eufemismos. Al momento de expresarse, es importante tener en cuenta no adoptar una actitud paternalista o un trato compasivo hacia las PCD. Se las debe pensar como personas con autonomía e independencia. Hay que tener presente que la discapacidad surge del estado de la salud, pero también surge de la interacción de la persona con el entorno. Muchas veces es el entorno el que está propiciando o acentuando la discapacidad, por lo cual, se deben crear ambientes inclusivos para todos, y no solo para algunos.

Es importante pensar a los seres humanos como seres diversos, y por ende, con distintas capacidades y cualidades.

³ Ley N.º 26.928, Créase el Sistema de Protección Integral para Personas Trasplantadas. Buenos Aires, Argentina, 4 de diciembre de 2013.

Estadísticas

A continuación se desarrollan algunos datos estadísticos sobre la población de personas con discapacidad en la Argentina, extraídos de la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI), de los años 2002-2003. En segundo plano, se mencionará solo un dato del Censo Nacional de Población y Viviendas del año 2010, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). El motivo por el cual se presenta información de la ENDI y no se hace referencia al total de las estadísticas del Censo 2010 es que este último busca exhaustividad respecto de la cantidad de información relevada sobre la población en general, pero no profundiza sobre la población de este estudio, ya que solo se incluyó una pregunta sobre la dificultad o limitación permanente, y luego se cruzó con otras variables relevadas como educación, trabajo, salud y, otros. En este sentido, el Censo constituye una primera aproximación a la situación de la discapacidad, mientras que la ENDI está diseñada específicamente para personas con discapacidad, por lo que busca precisión en la toma de cada variable de estudio. De este modo, constituye una base de información más consistente para mostrar los datos relevantes para esta guía. Al usar bases distintas, lamentablemente, el Censo y la ENDI no son comparables.

Cabe aclarar que la ENDI hace referencia a "personas con discapacidad" (PCD), y el Censo hace referencia a "personas con dificultades o limitaciones permanentes" (DLP), aunque ambas definen las poblaciones en los mismos términos.

El objeto de esta sección es presentar algunas cifras que ayuden a poner de relevancia la compleja situación de la inserción laboral de las PCD.

De acuerdo al último Censo Nacional de 2010, en la Argentina hay 5.114.190 personas con dificultades o limitaciones permanentes, lo que constituye el 12,9 % del total de la población.

Población con discapacidad

La ENDI, de los años 2002-2003, mostró una población total con discapacidad en la Argentina de 2.173.123 personas.

En cuanto a la distribución de la población con discapacidad, por cantidad y tipo de discapacidad, la figura 1 muestra que el 32 % tiene discapacidad motora, el 14 % discapacidad visual, el 14 % discapacidad auditiva, el 12 % discapacidad intelectual y psicosocial, y el 2 % otras discapacidades, y que la mayoría de las personas tiene una sola discapacidad, mientras que el 26 % tiene dos o más discapacidades.

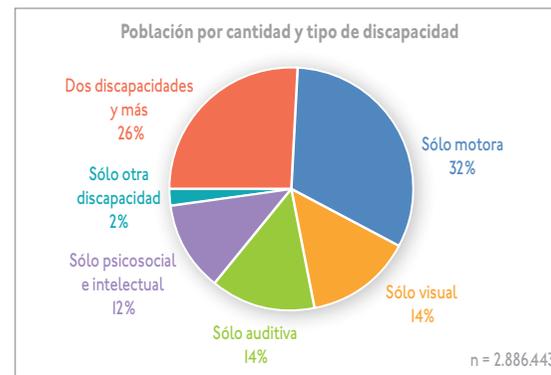


Figura 1. Fuente: ENDI 2002-2003
Nota 1: Una persona puede estar clasificada en más de una discapacidad.
Nota 2: Este gráfico no especifica la discapacidad visceral.

Estadísticas que inciden en la inserción laboral

La ENDI arrojó algunas estadísticas demográficas, de educación y ocupación de personas con discapacidad relevantes para esta guía, ya que inciden directamente en las posibilidades de inclusión de PCD en el mundo de trabajo.

- Respecto de la educación, el 32 % de las PCD tenía el primario incompleto, un 46 % el secundario incompleto, y solo el 7,4 % educación terciaria y más.

- Respecto de las características demográficas, el 49,5 % de las PCD se encontraba en edad laboral, es decir, eran personas de entre 14 y 65 años de edad. De ellas, el 50 % eran varones y el 50 %, mujeres.

- Respecto de las personas que adquirieron la discapacidad a lo largo de su vida, el 73 % se encontraba en esta situación. Es importante tener en cuenta que esto puede suceder durante la relación laboral.

- Respecto de los datos relacionados al trabajo:
 - La figura 2 muestra que el 44 % del total de las PCD declaró ser jefe o jefa de hogar. De este porcentaje, el 70 % se encontraba sin trabajo al momento de la encuesta, y aquellos que se encontraban trabajando, el 21 % eran varones y el 9 %, mujeres.

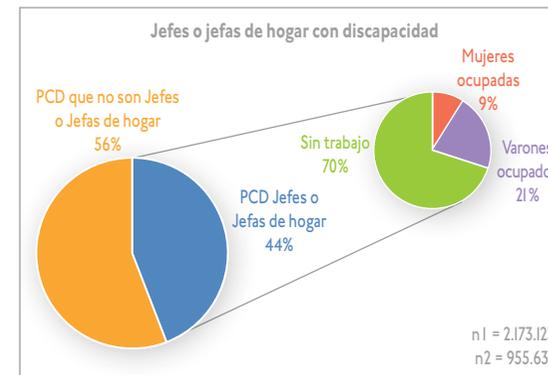


Figura 2. Fuente: ENDI 2002-2003
Nota: El dato "Sin trabajo" contempla a PCD desocupadas, inactivas y desconocido.

- De las PCD desocupadas o inactivas, de más de 14 años, que alguna vez había trabajado, el 33,3 % declaró haber perdido el trabajo a causa de haber adquirido una discapacidad.
- La figura 3 muestra que el 75 % de las personas con discapacidad de más de 14 años no trabajaba. Esta cifra contempla: 1) el 68 % de personas "inactivas", es decir, personas que no tienen ni buscan trabajo; 2) el 5 % de personas "desocupadas", es decir, que buscan insertarse en el mundo laboral pero que no logran hacerlo; 3) un 2 % de casos "desconocido", es decir, de los cuales no hay información.

Si bien no hay datos públicos, se estima que del 68 % de personas inactivas, hay un porcentaje de personas que, aun teniendo aptitudes para insertarse laboralmente, no se encuentran buscando trabajo. Esta guía intenta promover la inserción laboral de este grupo de personas.



Figura 3. Fuente: ENDI 2002-2003

- Respecto del 25 % de las PCD que se encontraban ocupadas:
 - El 15 % tuvo que cambiar de tareas a causa de la discapacidad.
 - El 7 % consiguió el trabajo a causa de la discapacidad.

Formación laboral

Luego de tener un panorama general sobre la situación de la inclusión de personas con discapacidad y su acceso al trabajo en la Argentina, desarrollado en la sección anterior, se profundiza sobre la formación laboral a la que pueden acceder las PCD, y que tiene impacto sobre su inserción en el mundo del trabajo.

Inclusión en el sistema educativo

Respecto del sistema educativo, la Ley de Educación Nacional N.º 26.206/06 establece el principio de inclusión educativa en todos los niveles y modalidades, que permite el máximo desarrollo de las posibilidades de las PCD, su integración, y el ejercicio del derecho a la educación. Si bien el sistema educativo debe regirse por este principio, la ley también hace referencia a la educación especial, destinada a asegurar el derecho a la educación de todas aquellas personas con discapacidad que encuentren dificultades para insertarse en el sistema educativo común. Vale aclarar que las personas con discapacidad intelectual son las que encuentran más dificultades para su formación educativa.

Las PCD constituyen un grupo en situación de alta vulnerabilidad por la exclusión del sistema de educación formal: tal como se muestra en la sección “Estadísticas”, la terminalidad de los estudios formales de este grupo es muy baja. En este sentido, la formación laboral está orientada a facilitar la transición entre la etapa educativa y la laboral de estas personas.

Tipos de formación laboral

Se entiende por formación laboral⁴ al proceso de capacitación que implica evaluación y orientación específica en lo laboral y profesional, y cuya finalidad es la preparación adecuada

de una persona con discapacidad para posibilitar su inserción en el mercado de trabajo. Puede ser formal o no formal.

Las personas con discapacidad en edad laboral, de acuerdo a sus condiciones psicofísicas y necesidades de formación o acompañamiento, pueden capacitarse en alguna de las instancias de formación laboral que se presentan a continuación. Todas corresponden a nivel educativo *posprimario*, y el acceso a estas no es sucesivo ni necesariamente correlativo.

Servicio de Formación Laboral

El *Servicio de Formación Laboral* tiene como objetivo la capacitación y preparación de las PCD en una determinada actividad u oficio, por lo que está orientado a que aprendan metodologías y técnicas específicas, teniendo en cuenta la demanda laboral real en la región en la que se encuentre la institución. Por ejemplo, pueden capacitarse en diversas actividades ocupacionales u oficios como carpintería, pastelería, estampados, entre otros.

La formación laboral se caracteriza por tener un programa de contenidos específicos, que establece las actividades que se van a desarrollar, durante un determinado período de tiempo. Se debe regir por los criterios de los programas de capacitación laboral aprobados por los organismos oficiales, ya que constituye un proceso de capacitación formal.

El *Servicio de Formación Laboral* finalizará con una pasantía que apunta a que las PCD se desarrollen en empresas de la comunidad, donde tengan la posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos, y puedan desarrollar los hábitos y conductas laborales en el puesto de trabajo.

Las actividades que se realizan en la formación laboral se llevan a cabo en establecimientos o centros independientes que deberán estar equipados para cada especialidad sobre la que forman y contar con instalaciones acondicionadas para personas con discapacidad.

Servicio de Aprestamiento Laboral

El *Servicio de Aprestamiento Laboral* tiene como objetivo promover la adquisición de competencias, experiencias, conocimientos, hábitos y conductas de las PCD para lograr su inserción en mercado de trabajo. Se trata de un proceso educativo laboral, no formal, asistemático, productivo y dinámico.

La diferencia con el *Servicio de Formación Laboral* es que el aprestamiento no apunta al aprendizaje sistemático de una especialidad en particular, sino a lograr la rehabilitación profesional de la PCD, mediante el desarrollo de las competencias laborales para que pueda desempeñarse en cualquier puesto de trabajo. Se trabaja sobre la flexibilidad, la tolerancia, la higiene personal, la vestimenta, la presentación personal, entre otros temas. (Acerca de la Rehabilitación Profesional, puede consultarse el capítulo “Actores y procesos”, sección “Procesos de inclusión laboral”).

El aprestamiento finaliza con una pasantía. La práctica sucede en ambientes de trabajo reales que le permiten al individuo familiarizarse con herramientas, materiales y equipos. Durante todo el proceso de entrenamiento sociolaboral, las PCD cuentan con un grupo de profesionales que las acompaña y les da soporte.

Las actividades desarrolladas por el aprestamiento laboral pueden llevarse a cabo en forma independiente o integradas a un taller laboral protegido, como etapa previa al ingreso de la persona como operario en él, o como complemento del *Servicio de Formación Laboral*.

Formación Laboral Integrada

La *Formación Laboral Integrada* se lleva a cabo en escuelas o centros de capacitación comunes que no están especializados en discapacidad, pero están abiertos a esta población.

Tiene como objetivo brindar las capacitaciones necesarias según la oferta de trabajo local, para facilitar la futura inserción laboral de personas vulneradas, incluyendo a las PCD. En estos espacios se ofrecen talleres de formación laboral en distintas especialidades o disciplinas como arte, gastronomía, informática, construcciones, entre otras.

El ingreso a la *Formación Laboral Integrada* está en función del tipo y grado de discapacidad, ya que se deben considerar las condiciones psicofísicas y funcionales de cada persona para que tenga las adecuadas posibilidades de acceder a una capacitación en el sistema educativo común, así como en el mercado laboral competitivo. Las PCD pueden contar con apoyo técnico-profesional especializado, en caso de que sea necesario.

⁴ Resolución N.º 1328/2006, Modificación del Marco Básico de Organización y Funcionamiento de Prestaciones y Establecimientos de Atención a Personas con Discapacidad, el que será incorporado al Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Médica. Buenos Aires, Argentina, 1 de septiembre de 2006.

Modalidades laborales

Luego de haber desarrollado los distintos caminos por los que puede transitar una PCD para formarse laboralmente, se desarrollan los distintos tipos de inserción laboral en la Argentina. Se debe recordar que el objetivo de esta guía es fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas, es decir, en el mercado laboral abierto y competitivo.

Empleo abierto y competitivo

El mercado de trabajo competitivo está abierto a todas las personas, y se rige por las calificaciones y aptitudes individuales. El empleo competitivo refiere a los trabajos en relación de dependencia, donde las personas se desempeñan en empresas, fábricas, talleres, independientemente de si tienen o no discapacidad.

En estos espacios, las PCD deben disfrutar del mismo derecho e igualdad de trato en cuanto al acceso, la conservación, la promoción y el desarrollo de carrera, en un empleo que corresponda a sus aptitudes individuales y que sea de su propia elección. También deben gozar del derecho a trabajar en un lugar donde conviven personas con y sin discapacidad.

De acuerdo al tipo de discapacidad o de afectación, pueden requerir una serie de apoyos temporales o permanentes. En este sentido, el seguimiento de la inclusión en el mercado laboral competitivo, puede estar regido bajo la metodología del Empleo con Apoyo (EcA) o Rehabilitación Profesional. (Acerca del Empleo con Apoyo y la Rehabilitación Profesional, puede consultarse el capítulo “Actores y procesos”, sección “Procesos de inclusión laboral”).

Trabajo protegido

El mercado de trabajo competitivo puede, por razones de edad, patología, elección o adecuación, no ser apropiado para algunas PCD, es decir,

que presenten dificultades para su desempeño en tareas competitivas o independientes. En este sentido, esta modalidad laboral se plantea como una alternativa pensada para estas personas con discapacidad, y tiene como objetivo permitir que lleven a cabo actividades productivas, así como prepararlas para la transición a un empleo competitivo, en los casos que sea posible, y conforme a sus capacidades de trabajo.

Talleres Protegidos de Producción⁵

Los Talleres Protegidos de Producción (TPP) constituyen:

- Una alternativa temporal, donde la PCD puede formarse en estos espacios para su eventual inclusión en el mercado laboral abierto y competitivo. En este caso, el TPP constituye una instancia de adaptación laboral y formación profesional no formal.
- Una alternativa para aquellas PCD que tengan alguna limitación que les impida obtener y conservar un empleo en el mercado laboral competitivo.

Los TPP tienen personería jurídica, son reconocidos como de bien público y están destinados a la producción de bienes o servicios para lograr la inclusión de trabajadores con discapacidad.

Unidades de Trabajo Productivo⁶ (enclaves)

Un enclave es un equipo de trabajadores con discapacidad, que desarrollan su actividad laboral bajo condiciones especiales en negocios o industrias convencionales. Estas unidades desempeñan sus diversas tareas en un mismo lugar con regularidad, durante cierto período de tiempo, donde cuentan con apoyo profesional permanente en el lugar de trabajo.

Estas unidades de trabajo pueden ser contratadas por las empresas, o pueden funcionar como un anexo, ya que dependen de una organización externa.

Brigadas Móviles de Servicios

Los equipos de trabajo móviles están conformados por 6 u 8 trabajadores que se desempeñan en entornos integrados, ya que brindan sus servicios especializados (jardinería, cuidado de la tierra, limpieza, etc.), a pedido especial, en determinadas zonas geográficas. Las brigadas móviles son permanentemente acompañadas por un responsable que realiza la formación, el seguimiento, y la supervisión de los trabajadores.

Autoempleo

Refiere al trabajo independiente, es decir, a los microemprendimientos, emprendimientos o cooperativas de trabajo, que tienen como objetivo la producción de bienes o servicios en forma autogestionada. Pueden llevarlos a cabo las PCD por cuenta propia o asociadas con terceros.

⁵ La regulación específica de los TPP está específicamente establecida por la Ley N.º 26.816, Créase el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad.

⁶ La regulación específica de los grupos laborales protegidos también está específicamente establecida por la Ley N.º 26.816.

La inclusión social de PCD en la Argentina se ve obstaculizada por la existencia de diversas barreras físicas, actitudinales, comunicacionales, culturales y legales, que limitan su participación en la sociedad, contribuyendo a su invisibilización. Estas barreras no escapan al ámbito laboral.

En el año 2014, la R.E.D. de empresas por la diversidad del Espacio de Negocios Inclusivos llevó a cabo una investigación exploratoria: *Iniciativas, experiencias y prácticas de diversidad desarrolladas por empresas en Argentina*. Para esta investigación se realizaron entrevistas, en base a una guía de pautas, con 33 grandes empresas que se encontraban trabajando en temas de diversidad e inclusión hacia dentro de la organización. A partir de esta investigación cualitativa, se detectaron resistencias y barreras tanto en las empresas que trabajaban el tema discapacidad, como en las que no lo hacían. La lista que se desarrolla a continuación no es exhaustiva, ya que se basa en lo expresado espontáneamente por las personas entrevistadas que participaron de la investigación.

En esta guía se entiende por “barreras” a los factores que limitan el acceso y desempeño de las PCD en el ámbito laboral; y se hace particular énfasis en las “resistencias”, entendidas como los modelos mentales de personas líderes, colaboradores, y personas con discapacidad que no permiten ver posibilidades de inserción laboral, o de integración una vez en el puesto de trabajo. Los modelos mentales son difíciles de cambiar porque operan de forma automática en las personas, acotando las posibilidades de acción. Estas barreras y resistencias se pueden presentar de forma interna o externa a la empresa.

Sobre la base de la experiencia de las empresas que impulsan la inclusión laboral de PCD, se puede observar que algunas de estas barreras y resistencias pueden ser sorteables. Como uno de los objetivos de esta guía es facilitar a las empresas el proceso de inclusión, se presentan algunas consideraciones que deben tenerse en cuenta. Se trata de brindar un punto de partida sobre la problemática, y así poder allanar el camino de la inclusión.

Barreras internas de las empresas

Desconocimiento sobre la discapacidad

Se detectó que, para incluir a PCD en las empresas, el desconocimiento se presenta como una barrera junto con la falta de experiencia, factores que sustentan y alimentan los diversos prejuicios respecto de esta población. Las empresas manifestaron tener desconocimiento sobre cómo trabajar el tema, la normativa vigente, los beneficios impositivos, las formas de relacionamiento con las PCD, entre otras cuestiones.

En la mayoría de las empresas también prevalece el desconocimiento sobre los diversos tipos de discapacidad. Por ejemplo, se tiende a vincular la inclusión laboral de PCD con un solo tipo de discapacidad, la motora, haciendo foco en las limitaciones edilicias con las que se encuentra la empresa.

- **Para considerar I:** Para sobrellevar la dificultad del desconocimiento, la empresa puede capacitarse de la mano de un actor experto en el

tema. (Acerca de estos actores, puede consultarse la sección “Cuadro de actores y procesos”).

- **Para considerar II:** Respecto de la asociación entre la accesibilidad y la discapacidad, en la que se incurre habitualmente, cabe aclarar que existen diversos tipos de discapacidad como la visceral, intelectual, psicosocial y sensorial, que pueden no requerir adaptaciones edilicias, sino más bien la adecuación de las instalaciones y del puesto de trabajo. (Acerca de los tipos de discapacidad, puede consultarse el capítulo “Definiciones”).

Espacios arquitectónicos poco accesibles

Las empresas pueden tener instalaciones edilicias que no cumplen con los criterios de accesibilidad. Además, los entrevistados en la investigación indicaron que no incluían PCD por los costos en los que incurrirían por una adaptación edilicia y el gasto en recursos humanos o inversión de tiempo.

- **Para considerar I:** Las reformas edilicias no deben ser un impedimento ya que se pueden evaluar en función de cada incorporación. No todas las personas con discapacidad motora necesitan grandes ajustes para poder desplazarse libremente por las instalaciones. (Acerca de cuestiones de accesibilidad, puede consultarse el capítulo “Buenas Prácticas”, específicamente “Adoptar el diseño universal como estrategia” y “Realizar ajustes razonables”).

Cultura organizacional poco inclusiva

Algunas personas entrevistadas manifestaron la dificultad de instalar el tema de la diversidad en general, y de la inclusión laboral de PCD en particular, dentro de empresas con culturas organi-

zacionales conservadoras, lo que constituye una barrera para la inclusión de PCD en el mercado laboral competitivo.

- **Para considerar I:** A través de iniciativas de sensibilización, se pueden generar pequeños cambios en los modelos mentales de las personas para que comprendan, entre otras cosas, que la discapacidad la puede adquirir cualquier individuo, y que no está relegada solo a un sector de la población. Esto permitirá que las iniciativas sean sustentables en el largo plazo. (Acerca de cómo realizar la sensibilización, pueden consultarse los capítulos “Actores y procesos” y “Buenas Prácticas”, específicamente las buenas prácticas “Buscar el apoyo de los directivos” y “Sensibilizar y capacitar”).

Preconceptos sobre el desempeño y habilidades de las PCD

Uno de los preconceptos más arraigados en las empresas refiere a las competencias de las PCD, y alude a que tienen bajo desempeño y se ausentan o se enferman más que el resto de los colaboradores, lo que pone en cuestión que puedan competir en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

Otro preconcepto refiere a la falta de habilidades interpersonales de las PCD, que puede actuar en su contra durante el proceso de selección y durante su relación laboral.

- **Para considerar I:** Es importante tener presente que todas las personas con discapacidad, al igual que las personas sin discapacidad, tienen fortalezas y debilidades, y que, por lo tanto, no es posible generalizar. El desempeño laboral de cada persona se dará en función de factores individuales; de si su perfil laboral es el adecuado para el puesto de trabajo; y de si el entorno es amigable. Es importante

hacer esta evaluación durante el proceso de selección, al igual que con cualquier colaborador. (Acerca de los preconceptos, puede consultarse el capítulo “Buenas Prácticas”, específicamente “Hacer foco en las competencias y habilidades” y “Garantizar un trato igualitario”).

Falta de adaptación de las organizaciones

Esta dificultad hace referencia a la necesidad de que las organizaciones realicen las adecuaciones necesarias en lo que respecta al puesto de trabajo y las formas de relacionamiento con las PCD.

La falta de adecuación de las organizaciones o el desarrollo tardío de estas capacidades pueden dificultar tanto las iniciativas de diversidad como la inclusión, la integración en los equipos de trabajo y el desempeño laboral de la persona. (Acerca de las adaptaciones necesarias, puede consultarse el capítulo “Actores y procesos”, específicamente los procesos “Relevamiento funcional” y “Adecuación”).

Dificultades en los procesos de selección

Durante el proceso de selección pueden surgir una serie de dificultades. Es probable que las empresas, antes de la inclusión, no contemplen algunos ajustes en los procesos de selección en caso

de que se postule una PCD. A su vez, no contar con selectores capacitados puede llevar a que la información obtenida en la entrevista laboral esté incompleta, lo que tiene consecuencias futuras en la vida laboral de la PCD, así como en el equipo de trabajo. (Acerca de las adaptaciones necesarias en el proceso de selección, puede consultarse el capítulo “Buenas prácticas”, específicamente “Prever un proceso de selección inclusivo”).

Temor ante la desvinculación

En caso de que la organización decida desvincular una persona con discapacidad, las empresas pueden tener temor a que inicien acciones legales alegando discriminación.

• **Para considerar I:** Las empresas con experiencia en inclusión laboral de PCD sostienen que su comportamiento ante una desvinculación es igual al del resto de los colaboradores. Cuando la desvinculación se realiza por cuestiones de desempeño o actitudinales, es importante el *feedback* permanente con la persona empleada, advirtiéndole sus errores en pos de buscar las mejoras y el cambio positivo. En estos casos, se deben formalizar los procesos de seguimiento que permitan evitar desvinculaciones sorpresivas. (Acerca del *feedback*, puede consultarse el capítulo “Actores y procesos”, específicamente el proceso “Seguimiento”, que refiere al mismo concepto).

Barreras externas a las empresas

Resistencia de las PCD a declarar la discapacidad

A la hora de querer contar con mayor información sobre la discapacidad de las personas postulantes para un puesto de trabajo, y de los colaboradores, las empresas pueden encontrar

resistencia por parte de estos a declarar la discapacidad, sobre todo en aquellos casos en los que no es visible. Esto se puede explicar por el temor a ser discriminados.

• **Para considerar I:** Las empresas que comunican, tanto hacia el público interno como externo, que su cultura organizacional es inclusiva pueden lograr buenos resultados respecto de la declaración de la discapacidad, tanto de las personas postulantes como de los colaboradores actuales con discapacidad. Siempre es importante comunicar correctamente la filosofía que posee cada programa de diversidad, para que los colaboradores tengan en claro qué significa realizar esta declaración y cuáles son las ventajas que se logran con esa transparencia.

Disyuntiva de las PCD entre el salario y la pensión por discapacidad

Puede suceder que algunas PCD sean reticentes a incorporarse a un trabajo en relación de dependencia. Esto se puede explicar porque, en el momento en que se inicia una relación laboral, la pensión por discapacidad se suspende y, en caso de que la persona pierda el trabajo, recuperar la pensión no sucede de forma inmediata. También puede ocurrir que las PCD sean reticentes a registrarse en categorías superiores al Monotributo Social, ya que esta categoría es la única en la que no se pierde la pensión.

Obstáculos en el sistema educativo formal

Las PCD encuentran sistemáticamente obstáculos en la educación formal que afectan la finalización de los ciclos educativos. Como se mostró en la sección “Estadísticas” del capítulo “La discapacidad en la Argentina”, un 32 % de PCD tenía el primario incompleto, un 46 % tenía secundario incompleto, y solo el 7,4 %, educación terciaria y más. Esto se convierte en un condicionante para la inclusión laboral en empresas, especialmente en

aquellas que demandan perfiles profesionales o altamente calificados, y acentúa la dificultad para el desarrollo y acceso a puestos jerárquicos dentro de las organizaciones.

• **Para considerar I:** En temas de acceso a la educación e igualdad de derechos, queda mucho trabajo por realizar. Sin embargo, muchas personas logran superar estas barreras, adquiriendo habilidades y conocimientos, y formándose como profesionales.

Falta de capacitación técnica en la formación laboral

La diferencia entre los tipos de capacitación en oficios que se ofrecen en los centros de formación laboral y las calificaciones técnicas que requieren algunas empresas, particularmente en la industria tecnológica o de innovación, puede constituir una barrera para la inserción laboral de PCD. (Acerca de la formación laboral, puede consultarse el capítulo “La discapacidad en la Argentina”, sección “Formación laboral”).

Desconexión entre la oferta y la demanda laboral competitiva

El sistema laboral competitivo ha excluido hasta el momento a las PCD, lo que puede explicar que muchas de ellas no busquen insertarse laboralmente en empresas.

Puede suceder que las PCD:

- No se enteren de las oportunidades laborales que surgen en el ámbito privado.
- Desconozcan que, por sus habilidades y conocimientos, califican para acceder al mercado competitivo.
- Supongan que no son elegibles para un puesto si no está explícitamente aclarado que está abierto a PCD.

- Que, luego de varias experiencias fallidas en la búsqueda de un empleo en el ámbito laboral competitivo, puedan desanimarse.

Por otro lado, la ley de cuotas en el sector público genera una demanda considerable de PCD en este ámbito. (Acerca de la oferta y la demanda laboral, puede consultarse el capítulo “Buenas prácticas”, específicamente “Comunicar de forma inclusiva”, “Diversificar las fuentes de reclutamiento” y “Participar en redes especializadas”).

Falta de registros de PCD en todo el país

Otra barrera con la que se encuentran las empresas que tienen diversas sedes en todo el país es que, a la hora de reclutar PCD en esas sedes, no encuentran fuentes de reclutamiento o bases de datos de PCD. (Acerca de las fuentes de reclutamiento, puede consultarse el capítulo “Buenas prácticas”, específicamente “Diversificar las fuentes de reclutamiento”).

La discriminación como barrera a la inclusión

La discriminación constituye una barrera a lo largo del proceso de inclusión de PCD en las organizaciones, puede afectar su integración en los equipos de trabajo y provocar una disminución de la productividad laboral. En este sentido, se considera importante detenerse a analizar qué significa discriminación por motivo de discapacidad y sus diferentes manifestaciones.

Se define la discriminación por motivos de dis-

Resistencia por parte de las familias de PCD

Las familias de las personas con discapacidad a veces pueden ser sobreprotectoras o tener expectativas distintas, por lo que pueden presentar resistencias a que su familiar con discapacidad se inserte laboralmente. Algunas veces estas actitudes están basadas en la creencia de que la empresa puede tomar ventaja de las PCD, o para evitar situaciones hostiles o de riesgo.

- **Para considerar I:** Es importante, para la persona y para la empresa, que la familia no se involucre en el proceso de selección. Las cuestiones familiares se pueden ir trabajando con la PCD durante este proceso de inserción y el posterior seguimiento, donde se pueden abordar aquellas que interfieren en el trabajo de la PCD.

En casos de discapacidad intelectual, y de acuerdo a la situación, a veces puede ser útil tener un contacto con la familia con el fin de tranquilizarla y asegurar su colaboración con el proceso de inducción al empleo. Este trabajo puede llevarlo adelante alguna organización de la sociedad civil experta en el tema.

capacidad como “cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”.⁷

⁷ Ley N.º 26.378, Apruébase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006. Buenos Aires, Argentina, 21 de mayo de 2008. (Acerca de los ajustes razonables, puede consultarse el capítulo “Actores y procesos”, sección “Procesos de inclusión laboral”).

De acuerdo con el INADI, el 20,2 % de las denuncias del año 2014 fue por motivos de discapacidad, constituyendo 2336 denuncias en total. Como muestra la figura 4, los ámbitos donde se registra la mayor cantidad de denuncias por discriminación a PCD son el transporte, la educación, y el empleo, constituyendo este el 12% de los casos.⁸

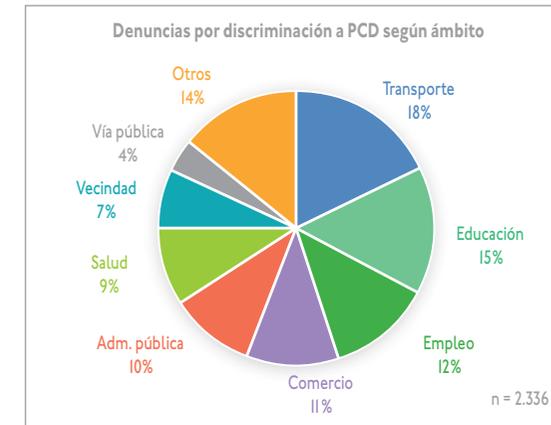


Figura 4. Fuente: Dirección de Asistencia a la Víctima, INADI, 2014.

Percepción de las PCD durante la búsqueda laboral

El portal de empleo Inluyeme.com realizó una encuesta en Latinoamérica a más de 2000 personas con discapacidad. Al analizar los resultados de la Argentina, encontraron que:

- El 58,4 % de las PCD se sienten discriminadas en el momento de buscar trabajo.
- La mayor dificultad percibida por las PCD a la hora de buscar empleo es demostrar a los reclutadores que cuentan con la capacitación necesaria para desempeñarse en el rol que requiere el perfil.
- Otra dificultad destacada por el 19 % de las personas encuestadas es la falta de capacitación para poder competir de igual a igual en el mercado laboral abierto y competitivo.

⁸ Fuente: Dirección de Asistencia a la Víctima, INADI, 2014.

Manifestaciones discriminatorias hacia las PCD

A continuación se presentarán las diversas manifestaciones de la discriminación hacia las personas con discapacidad.

- **Discriminación directa o nociva:** actitud deliberada y de carácter intencional que se manifiesta a través de prácticas o trato “inferior” dirigidos a PCD, estigmatizando o excluyendo a una persona o un grupo de personas. Con la discriminación directa se incurre en un acto discriminatorio y, por ende, susceptible de ser denunciado.

- **Discriminación sobreprotectora:** hace referencia a acciones de sobreprotección o de carácter paternalista dirigidas a las PCD. Por ejemplo, puede pasar que los equipos de trabajo asuman responsabilidades o tareas que le son asignadas al trabajador con discapacidad para evitar que la PCD “se exponga” a situaciones negativas en el ambiente en el que se desempeña, o porque pueden pensar que no es capaz de aprender, realizar una tarea o de asumir una responsabilidad. Estas actitudes contribuyen a la marginación de las PCD, y perjudican su inclusión social y laboral.

- **Discriminación indirecta:** hace referencia a prácticas o reglas aparentemente justas o neutrales, pero que, en realidad, excluyen a algunas personas o favorecen de manera especial a otras. Por ejemplo, la inadecuación del entorno o las técnicas de ciertos procesos de reclutamiento, como entrevistas orales o exámenes escritos, pueden perjudicar a personas con determinadas discapacidades, en estos casos, específicamente con discapacidad auditiva y motriz.

En términos de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, se considera una forma de discriminación la denegación de ajustes razonables.

Medidas de acción afirmativa: usualmente se denomina discriminación positiva, aunque estas medidas de acción no son discriminatorias. Hacen referencia a cupos o políticas diferenciales que permiten equiparar oportunidades y otorgan algún derecho a colectivos que se consideran vulnerados o estigmatizados. El objetivo es combatir las brechas sociales y generar las condiciones que no surgen espontáneamente para generar espacios con igualdad de oportunidades y de trato, el mismo goce y ejercicio de los derechos. La idea es que estas medidas sean temporales, es decir que, con el devenir social, las brechas sociales se reduzcan y estas medidas ya no sean necesarias. Por ejemplo, en la Argentina existen cuotas de género en los espacios legislativos, y para personas con discapacidad en ámbitos laborales del Empleo Público del Poder Ejecutivo Nacional (Ley N.º 25.785) en el ámbito público.

Cuadro de actores y procesos

En la Argentina existe una masa crítica de organizaciones, tanto públicas como privadas o de la sociedad civil, expertas en discapacidad, que están dispuestas a brindar su conocimiento y servicios. Esta guía propone que el éxito de las iniciativas de inclusión de personas con discapacidad radica en que la empresa pueda articularse con estas organizaciones que las acompañan a transitar por el proceso de inclusión, con el fin de generar relaciones laborales sostenibles. El acompañamiento de un actor externo requiere compromiso de parte de la empresa y seguimiento de los procesos de inclusión para aprender, internalizar y naturalizarlos.

A continuación se presenta el cuadro de actores y procesos para la inclusión de personas con discapacidad en empresas. El objetivo del cuadro es sistematizar y facilitar los procesos que tiene que atravesar la empresa que desee incluir a PCD, y los actores que pueden ayudar con su especialización a la organización. En este sentido, se presenta un cuadro de doble entrada donde, en el eje superior, se encuentran los grupos de procesos por los cuales debiera transitar una empresa para incluir a personas con discapacidad. En la primera columna se encuentran los distintos tipos de discapacidad. En cada celda correspondiente se presentan las organizaciones de la sociedad civil, públicas y privadas que pueden acompañar a las empresas en cada proceso de acuerdo al tipo de discapacidad en que se especialicen. En esta guía se presentan como *actores externos*.

Para su elaboración, se trabajó con 41 actores expertos en discapacidad. En el cuadro no todos se ven reflejados, ya que el criterio de selección que se adoptó está relacionado con dos ejes: por un lado, estos actores deben brindar servicios a empresas que hayan contribuido a la colocación de personas con discapacidad de forma sostenida; y, por otro lado, deben estar localizados geográficamente en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) de la República Argentina. Para llevar a cabo este mapeo, se realizaron entrevistas telefónicas y presenciales con representantes de cada organización durante febrero y mayo de 2015.

En el Anexo I, se presenta una reseña de cada organización externa.

Notas cuadro de actores y procesos

- 1 Referencias: SG hace referencia a "servicio gratuito" y SP a "servicio pago".
- 2 El tipo de discapacidad visceral no fue incluido en el cuadro de actores y procesos, ya que no se registraron organizaciones especializadas en este tipo de discapacidad.
- 3 Las organizaciones mencionadas trabajan en el área de CABA y Gran Buenos Aires, algunas de ellas tienen alcance nacional.
- 4 Estas organizaciones trabajan con varios programas paralelos. En esta guía solo se abordan los programas de inserción laboral, donde se muestra en el cuadro su especialización.
- 5 Las organizaciones pueden brindar otros servicios no contemplados como parte del proceso, y pueden ser gratuitos o pagos. Se toman como ejemplo las jornadas de sensibilización a pedido de las empresas.
- 6 Los procesos "Toma de decisión" e "Incorporación" son ejecutados por la empresa, sin la colaboración de un actor externo, por tal motivo no se mencionan actores externos en las columnas correspondientes a estos procesos.

Grupos de procesos	1. Decisión			2. Relevamiento		
	Proceso	Aproximación	Sensibilización	Toma de decisión	Relevamiento funcional	HR y Staff: Capacitación
Discapacidad en general	SG: · Adecco · AMIA · COPIDIS · Emplea · La Usina · Manpower · Randstad	SG: · CONADIS · COPIDIS · Emplea · SNR SP: · Adecco · AMIA · La Usina · Manpower		SG: · COPIDIS · Min. de Trabajo SP: · Adecco · AMIA · CARE · La Usina · Manpower · Randstad	SG: · CIAPAT · CONADIS · COPIDIS · Emplea · Min. de Trabajo SP: · Adecco · AMIA · La Usina · Manpower	SG: · COPIDIS · SNR SP: · 100% Inclusivo · Adecco · La Usina · Manpower · Rumbos
Discapacidad Motora	SG: · Par	SG: · Par · SNR		SG · Par	SG · SNR	SG: · SNR SP: · ALPI
Discapacidad Intelectual	SG: · ADEEI · ASDRA · CCRAI · Creando Espacios · Discar · Itedis · Nosotros · Proactiva · STEPS	SG: · ADEEI · ASDRA · CCRAI · Creando Espacios · Itedis · Pertenercer · STEPS SP: · Discar		SG: · ADEEI · ASDRA · CCRAI · Claudina Thévenet · Creando Espacios · Itedis · Nosotros · Pertenercer · STEPS SP: · Discar	SG: · CCRAI · Creando Espacios · Pertenercer · STEPS	
Discapacidad Psicosocial	SG: · Creando Espacios · IPS	SG: · Creando Espacios · IPS · Pertenercer		SG: · Creando Espacios · Pertenercer	SG: · Creando Espacios · Pertenercer	
Discapacidad Sensorial Auditiva	SG: · Centro Dar · IIDE	SG: · IIDE SP: · Centro Dar		SG: · IIDE SP: · Centro Dar	SG: · IIDE	
Discapacidad Sensorial Visual	SG: · Agora	SG: · Agora		SG: · Agora	SG: · Agora	SG: · Agora

3. Selección				4. Preparación		5. Incorporación		6. Seguimiento	
Perfil laboral	Reclutamiento	Acompañamiento en la entrevista	Selección	ET: Sensibilización y Capacitación	Adecuación	Incorporación	Entrenamiento para la PCD	Seguimiento	Outplacement
SG: · COPIDIS · Min. de Trabajo SP: · AMIA · Manpower · Randstad	SG: · COPIDIS · Min. de Trabajo SeCLaS SP: · Adecco · AMIA · Includyme.com · Manpower · Randstad	SP: · Adecco · AMIA	SP: · Adecco · Manpower · Randstad	SG: · CIAPAT · CONADIS · COPIDIS · Min. de Trabajo SP: · Adecco · AMIA · CARE · Emplea · La Usina · Manpower	SG: · Min. de Trabajo SP: · 100% Inclusivo · AMIA · CARE · CIAPAT · Manpower · Randstad		SG: · COPIDIS · Min. de Trabajo SP: · Adecco · CARE · Randstad	SG: · COPIDIS SP: · AMIA	SG: · COPIDIS SP: · Manpower
	SG: · Par	SG: · Par		SG: · Par					
SG: · ADEEI · ASDRA · CCRAI · Claudina Thévenet · Creando Espacios · Itedis · Nosotros · Pertenercer · STEPS SP: · Discar	SG: · ADEEI · ASDRA · CCRAI · Claudina Thévenet · Creando Espacios · Itedis · Nosotros · Pertenercer · STEPS SP: · Discar	SG: · ASDRA · Creando Espacios · Itedis · Pertenercer	SG: · ADEEI · Claudina Thévenet · Creando Espacios SP: · Discar	SG: · ASDRA · CCRAI · Claudina Thévenet · Creando Espacios · Itedis · Nosotros · Pertenercer · STEPS SP: · Discar	SG: · Claudina Thévenet · Creando Espacios · STEPS		SG: · CCRAI · Claudina Thévenet · Creando Espacios · Itedis	SG: · ADEEI · CCRAI · Claudina Thévenet · Creando Espacios · Itedis · Nosotros · Pertenercer · STEPS SP: · Discar	SG: · CCRAI · Creando Espacios · Nosotros · Pertenercer · STEPS SP: · Discar
SG: · Creando Espacios · IPS · Pertenercer	SG: · Creando Espacios · IPS · Pertenercer	SG: · Creando Espacios · Pertenercer	SG: · Creando Espacios	SG: · Creando Espacios · IPS · Pertenercer	SG: · Creando Espacios		SG: · Creando Espacios	SG: · Creando Espacios · IPS · Pertenercer	SG: · Creando Espacios · IPS · Pertenercer
SG: · IIDE	SG: · Centro Dar · IIDE	SG: · IIDE SP: · Centro Dar		SG: · IIDE SP: · Centro Dar	SG: · IIDE		SG: · IIDE	SG: · Centro Dar · IIDE	SG: · IIDE
SG: · Agora	SG: · Agora	SG: · Agora		SG: · Agora	SG: · Agora		SG: · Agora	SG: · Agora	SG: · Agora

Procesos de inclusión laboral

1. Decisión

Aproximación

Es el momento en el que la empresa empieza a pensar y a expresar la intención de incluir a PCD dentro de la organización. Se puede plantear el tema en el interior de la organización, en equipos de trabajo o directamente con algún actor externo especialista. Todos los actores externos presentados en este proceso realizan esta primera aproximación sin costo.

Sensibilización

La organización puede, con acompañamiento de un actor externo, proceder a la sensibilización, concientización e información de los equipos más influyentes dentro de la compañía.

Se trata de una actividad concientizadora que expone un tema, produce la asimilación de información y nuevos puntos de vista para modificar las actitudes indiferentes, e incita procesos de análisis, de reflexión y de revisión de conductas, a la vez que se abordan cuestiones ocultas o naturalizadas, y se cuestionan los prejuicios. La sensibilización apunta a la educación y el aprendizaje abierto, creativo y flexible, como formas de erradicación de aquellas prácticas que hay que transformar, y como estímulo a la acción y el cambio actitudinal. En general, toma la forma de charlas lideradas por expertos en el tema y están destinadas a grupos reducidos de personas.⁹

La sensibilización sobre un tema no se traduce necesariamente en que la persona vaya a acordar con lo que le ha sido transmitido. La sensibilización constituye el primer paso y no es el único para lograr cambios de hábitos en la población. Asimismo, requiere tanto de un trabajo individual como de una reflexión grupal o colectiva.

La experiencia de las grandes empresas en la Argentina¹⁰ demuestra que, una vez que los altos mandos están sensibilizados, comienzan a considerar la diversidad como un valor para la compañía y toman conciencia de la importancia de su rol fundamental en la empleabilidad, y se comprometen a tomar y a impulsar la decisión; es por esta razón que este paso se incluye en el primer grupo de procesos. Se trata de un proceso necesario y fundamental, ya que, de esta manera, la decisión es sólida desde sus inicios y baja en cascada a toda la organización.

Toma de decisión

Luego de una primera aproximación y de informarse sobre los beneficios y los procesos que se sugieren incorporar antes de la inserción de las PCD, la empresa puede tomar la decisión, habiendo evaluado internamente todas las opciones.

2. Relevamiento

Relevamiento funcional

El actor externo puede relevar la información sobre el tipo de trabajo, las funciones, las tareas, las herramientas o tecnologías que utilizará la persona empleada con discapacidad, las condiciones de relacionamiento e interacción con otras personas en un ámbito y en un puesto determinado, entre otros. Sobre esta base se construirán los perfiles de competencias que deberá reunir el potencial colaborador para desempeñarse de la mejor forma posible en ese rol o puesto de trabajo y se analizarán los ajustes necesarios a partir de las necesidades específicas de cada persona.

Capacitación del equipo de RRHH y áreas de staff

La empresa puede optar por capacitar, junto con un actor externo, a sus equipos de RRHH, particularmente en las áreas de selección de personal, de capacitación, de servicios e infraestructura, y a los referentes encargados de coordinar los procesos que implican la inclusión laboral de PCD.

El objetivo es alinear aquellas áreas que darán soporte para que este proceso de inclusión resulte exitoso; eliminar las barreras ambientales y de servicios para que la PCD pueda desempeñarse en su día a día contando con la accesibilidad necesaria; y brindar las herramientas y pautas para que la organización pueda relacionarse eficazmente con las PCD.

Diagnóstico de accesibilidad edilicia

Se entiende por accesibilidad “la posibilidad de las personas con movilidad [o comunicación] reducida de gozar de las adecuadas condiciones de seguridad y autonomía como elemento primordial para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, sin restricciones derivadas del ámbito físico urbano, arquitectónico o del transporte, para su integración y equiparación de oportunidades”.¹¹

El diseño universal surge de las demandas de las PCD y de la necesidad de equiparar las oportunidades de esta población, a la vez que beneficia a todas las personas que se desenvuelven en un determinado espacio. Se trata de un relevamiento y evaluación del edificio y de las instalaciones, del espacio laboral donde podría desenvolverse la PCD, con el fin de brindarle los espacios y las condiciones de trabajo adecuadas, que permitan su desenvolvimiento autónomo.

Se podrán identificar en esta guía organizaciones técnicas especializadas que se desempeñan en este terreno que incluye el análisis de las instalaciones, construcciones edilicias, maquinarias, equipos, mobiliario, espacios de trabajo, vías de circulación, capacitaciones, programas de TICs, entre otros. La evaluación indicará si es necesario realizar adecuaciones en las instalaciones. Si bien todas las organizaciones mencionadas en este proceso realizan el diagnóstico de accesibilidad edilicia, no todas ejecutan las reformas necesarias.

3. Selección

Perfil laboral

Una vez que se ha definido el rol o puesto de trabajo que se intenta cubrir con una PCD, y se ha realizado el análisis del puesto (relevamiento funcional), la empresa o el actor externo proceden al desarrollo del perfil laboral de la persona candidata junto con descripción del puesto.

Reclutamiento

La empresa o el actor externo realizan el relevamiento de los *curriculum vitae*, que serán evaluados y proceden a la elección de los postulantes en función del puesto de trabajo.

Algunos actores externos brindan programas de capacitación a las PCD que conforman sus bases de datos, antes de su inclusión laboral. Estas organizaciones tienen conocimiento de las habilidades de cada persona, lo cual puede brindar confiabilidad al proceso de reclutamiento y selección.

⁹ México. Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública* (1a ed.). México D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres.

¹⁰ De acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación *Iniciativas, experiencias y prácticas de diversidad desarrolladas por empresas en Argentina*, de la R.E.D. de empresas por la diversidad, del año 2014.

¹¹ Ley N° 24.314, Accesibilidad de personas con movilidad reducida. Modificación de la Ley N° 22.431. Buenos Aires, Argentina, 15 de marzo de 1994. [Corchetes agregados]

Acompañamiento en la entrevista

La empresa puede decidir llevar adelante por su cuenta el proceso de selección, es decir, no delegarlo en un actor externo. De otro modo, la empresa puede requerir el acompañamiento de algún actor externo durante el proceso de entrevistas. El acompañamiento consiste en la intervención de un profesional, psicólogo o terapeuta ocupacional, quien presencia las entrevistas y proporciona el apoyo necesario tanto a la empresa como al postulante.

Selección

La empresa o un actor externo realizan la elección del candidato más apto para el puesto de trabajo, de acuerdo a su perfil, competencias, e intereses.

En algunos casos, el actor externo ya conoce a las PCD y puede sugerir ternas o candidatos que considere que cuentan con el perfil ideal para el puesto, es por eso que muchas veces las empresas confían en la selección o preselección que realiza el actor especialista.

4. Preparación

Sensibilización y capacitación de los equipos de trabajo

Antes de la incorporación de la PCD, la empresa o el actor externo puede sensibilizar y capacitar a las áreas y equipos de trabajo que se relacionarán con aquella. Se puede brindar información sobre el nuevo compañero, sobre su condición, necesidades, capacidades, limitaciones, y se pueden abordar las dudas para ayudar a derribar los mitos. Generar estos espacios de confianza antes del ingreso de la persona permite lograr una mejor inclusión y abordar todo tipo de preconceptos que puede implicar la temática.

Se sostiene que es importante trabajar sobre las características y particularidades de cada persona que va a ingresar para lograr una dinámica laboral eficiente entre la PCD y el equipo de trabajo, siempre bajo los criterios de respeto y discreción.

Adecuación

En caso de ser necesario, la empresa debiera adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de la persona con discapacidad y, para ello, debiera dialogar con cada una de ellas acerca de cuáles serán sus necesidades. Es importante que la empresa busque e incentive la mayor independencia y autonomía posible de las PCD.

La adecuación refiere al concepto de ajustes razonables, mencionado por la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobado por la Ley N.º 26.378 del año 2008. En su artículo sobre “Trabajo y empleo”, explicita que se debe “velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo”.

Por “ajustes razonables” se entiende las “modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieren en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad, el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, 2006).

La empresa debe contemplar los ajustes necesarios durante todo el proceso de inclusión y de desarrollo, es decir, desde el momento del ingreso al lugar donde se desarrolle su puesto de trabajo, los espacios en los que se desempeñará habitualmente, hasta la salida de las instalaciones. En este sentido, la adecuación refiere al ajuste, modificación o el nuevo diseño de herramientas, del entorno laboral, de maquinarias, de la arquitectura y de las condiciones ambientales, requeridos en el puesto de trabajo, en función de las necesidades de cada PCD. También puede incluir la introducción de ajustes en el contenido, la organización y los tiempos de trabajo, y la secuencia de las tareas. Asimismo, se debe pensar en los sanitarios y en los espacios comunes de la empresa. Existe una variedad de dispositivos tecnológicos y

herramientas disponibles que facilitan la realización de los ajustes necesarios para cada puesto de trabajo. Algunos de los actores externos presentados en “Adecuación”, en el cuadro de actores y procesos, se especializan en estos dispositivos.

Adicionalmente, la empresa puede designar un referente para realizar tareas de acompañamiento al inicio de la incorporación, con el fin de que la persona se familiarice con las instalaciones de la empresa. También se puede buscar que ese rol surja naturalmente entre el grupo de trabajo, aunque es importante destacar que este proceso se lleva a cabo con cualquier ingreso de una persona a la empresa, con o sin discapacidad.

Por otro lado, de acuerdo al grado de afectación de la discapacidad, una persona podría requerir de un asistente personal para algunas circunstancias como el ingreso al edificio, traslado por él, acomodación en el puesto, o cuestiones de higiene o alimentación. Esta relación está incluida en las prestaciones de las obras sociales.

Asimismo, se debe contemplar la adecuación de los planes de evacuación y emergencia. Con respecto a las discapacidades sensoriales, lograr un buen nivel de accesibilidad trae aparejados menores costos, y es de fácil implementación. Para que las personas con discapacidad auditiva puedan evacuar el lugar en caso de emergencia, la empresa debiera instalar un sistema de alarma lumínica. Para las personas con discapacidad visual, la empresa debiera instalar un sistema de señalética. Asimismo, se debieran contemplar equipos que asistan a personas con dificultades motoras.

5. Incorporación

Incorporación

En este paso la empresa realiza la contratación e incorporación efectiva de la PCD. Se procede con

la documentación que requiera la empresa y, en el caso de aquellas que quieran obtener los beneficios impositivos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) por la incorporación de la PCD, pueden orientarla para tramitar el CUD, ya que es necesario para la obtención del beneficio.¹²

Entrenamiento para la PCD

La empresa o la organización que brinda apoyo pueden dar inducciones especiales al nuevo trabajador, solo si fuera necesario, durante el proceso de incorporación. Este proceso dependerá de la persona, del tipo de discapacidad y de las características de las tareas que deberá realizar.

6. Seguimiento

Seguimiento

La empresa o el actor externo pueden realizar un seguimiento de la inclusión de la PCD. El seguimiento consiste en la evaluación del desempeño de la PCD de acuerdo al plan de carrera, además, propone mejoras que deben ser introducidas para las próximas incorporaciones, para replicar los casos exitosos. Dependiendo del actor externo, el seguimiento se puede enfocar en la PCD incorporada, en el equipo de trabajo, en el jefe directo o en el área de RRHH.

La empresa debiera hacer un seguimiento tanto para mejorar el proceso de inclusión de la PCD, como para demostrar interés en que el proceso resulte exitoso. En general, se lleva a cabo un seguimiento externo con aquellas personas con discapacidad intelectual.

Hay dos modalidades con las que se puede realizar el seguimiento: la mayoría de las organizaciones trabajan con la metodología del Empleo con Apoyo (ECA) y otras, con Rehabilitación Profesional (RP). Ambas se describen a continuación.

¹² Para más información sobre el CUD, puede recurrirse a COPIDIS o al SNR.

6.A. Empleo con Apoyo (ECA)

El Empleo con Apoyo es una metodología de apoyo individualizado que consiste en la provisión de acciones de capacitación y acompañamiento proporcionadas a la persona en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la inserción laboral y social de trabajadores con discapacidad en el mercado de trabajo competitivo, en condiciones iguales o similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

El ECA busca que la PCD pueda alcanzar y sostener por ella misma una actividad laboral de su propia elección, y que tenga éxito en el mantenimiento de su empleo en el mercado laboral abierto. A medida que surgen los apoyos naturales dentro de la compañía, el de los preparadores laborales se retira.

6.B. Rehabilitación Profesional (RP)

Se entiende por Rehabilitación Profesional el “proceso continuo y coordinado en el que se proporcionan medios especiales de evaluación, orientación, formación laboral/profesional y de colocación selectiva para que las personas con discapacidad puedan obtener o conservar un empleo adecuado”.¹³

El objeto de la Rehabilitación Profesional es que se mejoren las condiciones laborales, las habilidades y aptitudes, los conocimientos, el rendimiento, la productividad y la competitividad del colaborador, lo que le permitirá perfeccionarse en su puesto de trabajo para lograr su pleno desarrollo.

La Rehabilitación Profesional se puede aplicar tanto en la situación en que una persona adquiera una discapacidad (temporal o permanente) en el puesto de trabajo, o cuando una PCD se inserta por primera vez en el puesto de trabajo. La RP busca la integración o reintegración sociolaboral de la PCD.

En esta metodología se mantiene la presencia de especialistas en el proceso de adaptación, evolución, desempeño y evaluación de la PCD en las organizaciones que lo requieran. El seguimiento durará el tiempo necesario según la persona, el puesto de trabajo y el tipo de discapacidad.

Outplacement

El *outplacement* es un servicio de recolocación laboral y consiste en el acompañamiento de la persona en la transición desde su desvinculación de la empresa hasta la búsqueda y reubicación en un nuevo empleo, de acuerdo a sus objetivos personales y profesionales. Este proceso se lleva adelante con un conjunto de técnicas que ayudan a la transición laboral.

Este servicio generalmente es brindado por consultoras privadas u OSC, y es financiado por la empresa que contrata el servicio.

Las buenas prácticas que se presentan a continuación complementan los procesos propuestos en el capítulo “Actores y procesos”, donde se desarrollaron sus definiciones, mientras que en este capítulo se propone cómo llevarlos a la práctica. Respecto de las buenas prácticas hacia la comunidad, no se presenta una lista exhaustiva ya que no representa el objeto de esta guía.

Buenas prácticas para la inclusión

- **Adoptar la diversidad como estrategia paraguas:** las políticas y programas de inclusión laboral de personas con discapacidad pueden anclarse en la estrategia de diversidad de la organización, siendo esta más amplia al contemplar todas las individualidades de las personas que son parte de una compañía. A la vez, posibilita la difusión de oportunidades de empleo digno, y oportunidades de trabajos en entornos accesibles, inclusivos, y respetuosos, contribuyendo a una cultura organizacional más inclusiva. Resulta de suma importancia que estas políticas y programas estén alineados con los valores de la organización.
- **Compartir internamente los logros:** la empresa puede compartir y difundir internamente las experiencias y logros obtenidos con el fin de demostrar que la inclusión de personas con discapacidad es factible y puede ser exitosa. A su vez, las puede promover con las propias PCD para generar contención.
- **Sensibilizar y capacitar:** la sensibilización y la capacitación de la mayor cantidad de colaboradores posibles resultan claves para trabajar preconceptos y generar mayor adhesión a los programas de inclusión. Para ello, la empresa puede desarrollar varias actividades como talleres, *e-learning*, charlas de sensibilización con testimonios de la experiencia laboral de PCD, para contribuir al mejor desarrollo de las relaciones interpersonales. En caso de contar con una persona con discapacidad auditiva, se puede brindar capacitación en lengua de señas para mejorar la comunicación entre el equipo.
- **Desarrollar Redes o ERG:** la empresa puede fomentar la organización y desarrollo de Redes o *Employee Resource Groups* (también conocidos como “ERG”, “*affinity groups*”, o “*business network groups*”), que son espacios voluntarios y abiertos a la participación de los colaboradores comprometidos con un tema, que quieran compartir sus características o experiencias de vida. No constituyen una bajada institucional, pero sí deben estar alineados con la misión, los valores, y las políticas de la
- **Buscar el apoyo de los directivos:** para generar una cultura organizacional más inclusiva, es importante contar con el compromiso y apoyo de los directivos. Asimismo, para que los programas de diversidad sean sostenibles, la empresa inicialmente puede trabajar sobre los modelos mentales, y luego plantear la inserción laboral de PCD con conocimiento e información sobre el tema a los cargos directivos de la empresa.
- **Trascender la estrategia de inclusión a otras áreas:** es importante que los esfuerzos inclusivos y las iniciativas trasciendan las áreas de RRHH o RSE, con el objetivo de motivar a *managers* de distintas áreas a incluir a personas con discapacidad en sus equipos de trabajo. Esto requiere de acciones motivacionales de quienes están a cargo de los programas de inclusión.

¹³ Resolución N.º 1328/2006, Modificación del Marco Básico de Organización y Funcionamiento de Prestaciones y Establecimientos de Atención a Personas con Discapacidad, el que será incorporado al Programa Nacional de Garantía de Calidad de la Atención Médica. Buenos Aires, Argentina, 1 de septiembre de 2006.

organización. Las redes debieran tener un objetivo en común que guíe sus actividades. En este espacio los colaboradores pueden conocerse, compartir experiencias, realizar eventos o comunicados que busquen informar o sensibilizar. Estas redes también conforman un espacio de colaboración, *networking* y *mentoring* para contribuir al desarrollo de la carrera y personal, y también pueden generar actividades hacia la comunidad.

- **Comunicar de forma inclusiva:** durante todo el proceso de reclutamiento y selección, la comunicación debiera estar formulada de manera inclusiva. Es importante que la información acerca de la apertura que mantiene la empresa hacia la diversidad en general, y la discapacidad en particular, sea difundida. Por ejemplo, la empresa puede redactar las búsquedas de manera inclusiva, aclarando que está abierta a todas las personas sin discriminación, puede informar sobre los programas de inclusión de la empresa, o también puede aclarar que la empresa es accesible.
- **Diversificar las fuentes de reclutamiento:** para poder alcanzar a esta población, se puede recurrir a expertos en discapacidad, como los centros de rehabilitación, los espacios de formación, las OSC especializadas, las municipalidades o las oficinas de empleo de los Ministerios, que pueden contar con bases de datos y bolsas de empleo.
- **Proponer objetivos de incorporación:** plantear objetivos de incorporación anual de PCD suele resultar tema de debate. De todos modos, implementarlos puede motivar a la organización a mantener constantes los esfuerzos por incorporar personas con discapacidad.
- **Prever un proceso de selección inclusivo:** para brindar igualdad de oportunidades, la empresa debe asegurar que todo el proceso de reclutamiento y selección sea accesible a los diversos tipos de discapacidad. La manera en que se conducen las entrevistas debiera ser inclusiva. Para ello, es im-

portante contar con selectores que tengan conocimiento de la temática, que sepan cómo expresarse adecuadamente, y que cuenten con habilidades para empatizar y puedan solicitar la información necesaria sobre la salud y el desenvolvimiento de la PCD en su vida cotidiana, para poder prever las condiciones similares dentro de la organización. Si el selector realiza las preguntas necesarias con respeto, no debiera resultar invasivo de la privacidad; por el contrario, la persona comprenderá que se trata de cuidar su inclusión en igualdad de condiciones y su posterior desarrollo de carrera. Asimismo, los formularios de aplicación u otros deben tener un formato accesible para todas las PCD. Los test psicotécnicos a veces requieren de la adecuación de las técnicas o su reemplazo. Por ejemplo, se puede reemplazar el test de dibujo en el caso de una persona con discapacidad motora superior.

- **Hacer foco en las competencias y habilidades:** durante el proceso de selección, no debiera asociarse directamente el tipo de discapacidad que tiene la persona con los tipos de trabajos o roles que podría realizar. Para contrarrestar los prejuicios que pueden surgir basados en el desconocimiento, se debe seleccionar a la persona adecuada conforme a sus competencias, capacidades y habilidades para el puesto, al igual que cualquier potencial colaborador que se postula para un determinado puesto de trabajo.
- **Rever los procesos:** la empresa puede realizar una revisión crítica de los procesos que abarcan las políticas de inclusión de forma regular, con el objetivo de realizar mejoras cuando fuera necesario.
- **Rediseñar ante discapacidades adquiridas:** con respecto a las discapacidades adquiridas en el puesto de trabajo o durante la relación laboral, en algunos casos, la persona podrá reincorporarse al mismo puesto de trabajo, sin necesidad de ajustes. En otros casos, serán necesarios algunos como el uso de apoyos técnicos (dispositivos tecnológicos y herramientas). También se puede considerar una

rotación a otra área y a un puesto conforme a su nueva condición. La persona puede reincorporarse gradualmente al trabajo, y también se puede ofrecer acompañamiento con un terapeuta ocupacional durante la reinserción.

- **Realizar ajustes razonables:** la empresa debe realizar ajustes razonables para cada puesto de trabajo, en caso de que sea necesario. Un ajuste puede ser modificar la orientación de un escritorio para que una persona con discapacidad auditiva pueda leer los labios cuando le hablan; implementar un sistema de software o lector de pantallas para personas con discapacidad visual; estipular tiempos de descanso si la persona lo necesita; proveer un intérprete de lengua de señas para una persona sorda; asignar un tutor a una persona con discapacidad intelectual, entre otros. (Acercas de los ajustes razonables, puede consultarse el capítulo “Actores y procesos”, específicamente el proceso “Adecuación”).
- **Hacer accesible la información y la comunicación:** la empresa puede difundir la información y los comunicados que realiza habitualmente en diversos formatos accesibles para que se adecuen a las discapacidades de los colaboradores. Por ejemplo, se puede proveer material que sea de fácil lectura y comprensión; el Braille, medios y formatos aumentativos para personas con disminución visual; grabaciones o comunicados que puedan ser leídos por los lectores de pantalla. También se pueden subtítular los videos institucionales para las personas hipoacúsicas.
- **Adoptar el diseño universal como estrategia:** la empresa puede adecuar las instalaciones según los criterios del diseño universal y garantizar de este modo la inclusión no solo de personas con discapacidad, sino también de personas que, por determinada circunstancia, se encuentran temporalmente con movilidad reducida. Los espacios arquitectónicos sin barreras permiten que todas las personas, ya sean embarazadas, personas con discapacidad, adultos

mayores, o personas con lesiones temporales, puedan desenvolverse sin dificultades.

- **Promover el trabajo remoto y el horario flexible:** la empresa puede adaptar la carga horaria y la distribución de la jornada laboral, ya sea mediante la implementación de horarios flexibles o permitiendo el trabajo remoto. Esta práctica también se puede aplicar a personas empleadas que están al cuidado de familiares con discapacidad.
- **Facilitar la información esencial:** la empresa debe asegurar la disponibilidad de la información esencial sobre el puesto de trabajo y el espacio, y su comunicación adecuada a los trabajadores con discapacidad, por ejemplo, las reglas del *staff*, los procedimientos de reclamos, de seguridad y emergencia, entre otros.
- **Respetar los criterios de confidencialidad:** en todas las instancias del proceso, la empresa debiera regirse por el criterio de la privacidad con respecto a la información declarada por el trabajador en relación con su discapacidad. Asimismo, la empresa debiera informar y capacitar al jefe y al equipo sobre la temática en general y, en una segunda instancia, debiera capacitar específicamente sobre la discapacidad que tenga la persona seleccionada.
- **Garantizar un trato igualitario:** las empresas que exigen un alto rendimiento por parte de colaboradores pueden encontrarse con una disyuntiva respecto del trato igualitario, es decir, entre el nivel de exigencia que requiere la empresa y el trato diferencial que se le puede otorgar a una PCD por su condición. En este sentido, se debe recordar que las PCD deben gozar de los mismos derechos, pero también las mismas obligaciones que todos los empleados de la compañía, siempre según los criterios de la igualdad de condiciones. También deben gozar de los mismos derechos a las licencias médicas.

Buenas prácticas hacia la comunidad

- **Promover la inclusión en la comunidad corporativa:** Las experiencias en inclusión de PCD de la empresa y los aprendizajes se pueden difundir hacia la comunidad corporativa para nutrirse de las experiencias y las lecciones aprendidas, y así motivar a otras organizaciones a implementar políticas e iniciativas de inclusión de personas con discapacidad.
- **Participar en redes especializadas:** La empresa puede formar parte de redes especializadas que difundan y promuevan el intercambio de experiencias, las prácticas de diversidad e inclusión, dificultades, aprendizajes, y soluciones concretas para realizar esfuerzos en conjunto, a fin de instalar el tema de la discapacidad en la agenda de las organizaciones.
- **Colaborar con el ámbito educativo y la formación laboral:** el ámbito educativo constituye un espacio de oportunidad para la empresa que puede actuar desde el área de RSE promoviendo la terminalidad de los estudios formales de este colectivo vulnerado, la promoción de carreras terciarias o universitarias, y la promoción de programas de pasantías donde jóvenes con discapacidad puedan acceder a prácticas profesionalizantes. Asimismo, la empresa puede colaborar con los Centros de Formación Laboral en la actualización de los programas de capacitación.
- **Incentivar a la cadena de valor:** La empresa también puede incentivar a su cadena de valor a incluir a personas con discapacidad en sus organizaciones, y así generar efectos de mayor impacto.

A continuación se presentan algunos casos de inclusión laboral de PCD donde los resultados fueron positivos, y otros donde no se logró sostener la inserción. Hay que destacar que la inserción laboral de PCD puede resultar exitosa o presentar las mismas dificultades que con cualquier trabajador.

En esta sección, algunos nombres o roles han sido modificados con el fin de preservar la identidad de las personas.

Accenture

“Tuvimos la experiencia de trabajar con un caso de un empleado con discapacidad visual [ceguera], donde la inclusión plena en el equipo no se logró tan fácilmente, ya que en su momento veíamos ciertas dificultades para socializar. Sabíamos que él había atravesado muchas barreras para poder formarse y estudiar, y que logró recibirse con ayuda de su madre, quien le leía y grababa todo el material que no era accesible, para que luego él pudiera estudiar. Se recibió de contador y durante muchos años buscó activamente trabajo sin éxito y nunca había podido ejercer.

Sin embargo, fuimos logrando su desarrollo e integración, y actualmente lidera la implementación de una herramienta en el área de Compras, y es un claro ejemplo de la importancia de haber obtenido una oportunidad. De tolerar varias situaciones de frustración por no poder conseguir un trabajo como el resto de sus colegas, pasó a estar trabajando a la par de un montón de personas, relacionándose tanto desde lo laboral, como desde lo social”.

Accenture • Programa Sin Barreras

Empresa de servicios

“Se incluyó en la empresa una persona que tenía una discapacidad de nacimiento, que nunca había trabajado, pero tenía muchas ganas de trabajar. Es una persona que está acostumbrada a dormir la siesta y, después de almorzar, se dormía. Él mismo se dio cuenta de que le costaba adaptarse porque se dormía por más que hiciera todo el esfuerzo. Tratamos de rotarlo por distintas sedes porque, cuando lo veían durmiendo, nos decían que no le podían dar más oportunidades, pero él mismo terminó renunciando. Entonces, lamentablemente, no hubo adaptación”.

Hewlett Packard Enterprise

“En HPE Argentina, nos propusimos empezar a poner en práctica la inserción que considera que las personas con discapacidad son contratadas porque cumplen con el perfil de puesto y realizan un trabajo ‘productivo’. Dentro de los colaboradores que trabajan en HPE Argentina, hay personas con discapacidad motora y con discapacidad visual. Una de las colaboradoras del área de HPE Finanzas, Miriam, quien ingresó en 1999 para comenzar a hablar de Política de Diversidad, Adaptación Edilicia y Empleo Productivo. Actualmente, Miriam, que posee una discapacidad motora, se desempeña en un puesto de trabajo administrativo de jornada completa, destacándose por su desempeño. Para ella, su movilidad reducida no es un obstáculo, comparte espacios comunes con el resto de los empleados, y ya en HPE, gracias a las charlas continuas de concientización, no pensamos en Miriam como una empleada con discapacidad, sino como una compañera que aporta mucho al sector y a la empresa, cumpliendo un rol clave en el área de Finanzas. Esta inserción exitosa no dependió solo de las políticas de empresa, sino de Miriam y su capacidad de aprender, adaptarse y demostrar día a día su trabajo productivo, y por supuesto de su grupo de trabajo”.

HPE Argentina • Social Impact, Diversity & Inclusion

Empresa de servicios

“Se desvinculó a un colaborador interno, pero por una cuestión de desempeño y conductual. Tenía que ver más con la madurez de la persona, no con su discapacidad. De hecho, se lo trató como a cualquier otra persona, fue un proceso de desvinculación usual. Después cuando se buscó el reemplazo, también se incorporó una persona con discapacidad”.

Grupo Telecom

“En el Grupo Telecom, también trabajamos la inclusión de personas con discapacidad en nuestra cadena de valor. Por ello, articulamos con una empresa que nos brinda servicios en los edificios corporativos, para llevar adelante la inclusión de Omar que trabaja en el edificio de Puerto Madero.

Omar ingresó al servicio en ese edificio en noviembre de 2014, logrando una rápida adaptación a su grupo de trabajo. Profesionalmente se desempeña acorde a todas las normas y directivas particulares de la Compañía. Ocupó distintos puestos, incluido el de monitoreo, para el cual contaba con conocimientos previos adquiridos en el Municipio de Vicente López. Actualmente se encuentra desempeñando sus actividades en el ingreso del edificio, puesto que cubre con eficiencia y responsabilidad.

Para la Compañía es importante contar con empresas en nuestra cadena de valor que integran a personas como Omar, un colaborador que, por su función, interactúa con nuestros empleados y otros grupos de interés, generando siempre valor agregado a su tarea”.

Grupo Telecom

Empresa dedicada a la consultoría

“Analizamos muy bien los casos en los que hemos desvinculado personas con discapacidad, para entender por qué: si se la desvincula por una cuestión inherente a su compromiso; por la misma razón por la que se desvincula a cualquier otra persona, porque no se adapta; o si es porque la discapacidad entró en juego y no supimos verlo al inicio, lo que nos llevó a hacer un mal diagnóstico. Aquí la lección aprendida es asumir los errores y rever los procedimientos internos”.

IBM Argentina

“Diego Di Rocca trabaja en IBM hace más de 16 años. Posee una discapacidad física a causa de un accidente que tuvo a los 10 años de edad, lo que le provocó la pérdida de la mano derecha y lesiones en la mano izquierda. En su primer rol formó parte del equipo de Mesa de Ayuda Interna y, debido a su capacidad, perseverancia y voluntad de tomar mayores desafíos dentro de la compañía, Diego fue asignado a un negocio de Outsourcing. Años más tarde tomó un rol de liderazgo a nivel regional. En 2011 se postuló en una búsqueda interna que le dio la oportunidad de ocupar la posición de Project Manager. Más adelante, fue nombrado Gerente de Project Managers para cuentas del exterior. En paralelo a su rol de gerente, Diego es el líder de la Comunidad de Personas con discapacidad para la región, promueve y divulga las actividades junto al equipo de Diversidad, de Recursos Humanos, profesionales con discapacidad y líderes de la comunidad en cada uno de los países”.

IBM Argentina • Área de RRHH

Mercedes-Benz

“Edgardo se desempeña como colaborador en el servicio del Comedor Industrial de Virrey del Pino, La Matanza, desde el año 1994. Edgardo tiene síndrome de Down y ha logrado superar toda expectativa personal y de cualquier organización. Desempeña sus tareas igual o mejor que personas que no tienen su discapacidad, tiene persistencia y, además, logra llegar al trabajo después de un viaje de 1 hora y media, saliendo a las 4.30 de la mañana de su casa. Trabaja jornada completa y regresa a su casa a las 18.30 horas. Edgardo tiene una rutina y un presentismo que no tienen otras personas.

En esos 20 años de antigüedad de Edgardo en la empresa, tuvimos una rotación de ciclos de 7 años de cada proveedor en el comedor, y la condición de reanudación de ese servicio tenía que ver con que Edgardo siguiera en relación”.

Mercedes-Benz Argentina

Odebrecht

“La primera persona con discapacidad que entró para la parte corporativa fue a principios de 2008, y entró para cadería. Esta persona estaba estudiando una Tecnicatura en Seguridad y Medio Ambiente, y tenía una discapacidad motora en una mano. Él ya se había recibido cuando se concretó uno de los proyectos en su área de expertise y, a los tres meses, fue transferido al área de Medio Ambiente de esa obra. Hoy es Responsable del Programa de Medio Ambiente”.

Odebrecht Argentina • Área de SSTMA, Sistema de Potabilización del Área Norte

Randstad

Experiencia 1

“Ana trabajó en Randstad hace 4 años. Nació con visión, pero la perdió en un accidente a los 11 años. Ella es comunicadora social, es una persona muy agradable y respetable. Ella se desempeñaba en el área de Atención al Cliente, donde sus compañeros le realizaban las tareas porque suponían que no podía manejarse independientemente, aunque ella puede hacer todo sola. Los compañeros tenían buena intención, pero esto la incomodaba porque ella tenía un desafío que era hacerse valer por sí misma y ser independiente. La tendencia era sobreprotegerla y nos dimos cuenta de que eso no funcionaba.

Ana recurrió a Capital Humano, por lo que decidimos trabajar con un especialista mediante el aprestamiento del equipo de trabajo para prepararlo y potenciarlo. Por otro lado, el personal fue rotando, por lo que se incorporaron nuevas personas al equipo luego de esa capacitación y, por ende, desconocían el tema.

El aprestamiento tuvo evaluaciones periódicas y se orientó a alcanzar un trato igualitario, también se hizo un acompañamiento con la persona con discapacidad”.

Experiencia 2

“Tuvimos una experiencia con una persona con discapacidad auditiva que entró a trabajar en el área de Gestión de Cobranzas. Esta persona pensaba que las personas con discapacidad tenían que trabajar en condiciones especiales, y pensaba que tenía más derechos que el resto. La persona rotó de sector dos veces porque los distintos jefes plantearon los mismos problemas.

Esta chica tuvo un aprestamiento especial sobre las normas de convivencia y obligaciones sociales y laborales de las personas, porque pensaba que podía llegar más tarde, salir antes, o llegar desalineada. Esta situación se fue trabajando de la mano de un especialista, tanto con el equipo de trabajo como con la persona, que hoy hace su trabajo perfectamente. Una inclusión exitosa es aquella en la cual el individuo puede ser elegido por sus competencias y enfrentar la responsabilidad de un trabajo con las mismas obligaciones y derechos”.

Randstad Argentina

Securitas

Experiencia 1

“Basilio trabaja hace cuatro años como guardia de seguridad, en un hipermercado de Martínez. Trabajaba como albañil, hasta que tuvo un accidente que le afectó la columna, y como consecuencia, adquirió una discapacidad motora. Basilio siempre trabajó por su cuenta, pero, por su fuerza de voluntad, se acercó a COPIDIS, y tomó los cursos de capacitación en herrería, cerrajería, etc.

El día que Securitas empezó a incluir a PCD en la empresa, se postuló a un puesto de trabajo y pasó por todo el proceso de entrevistas. Como nunca había tenido un trabajo reglamentado, no se sabía si iba a poder cumplir con todos los reglamentos que implica la seguridad. Finalmente, quedó seleccionado luego que recibiera un curso de capacitación.

Basilio se adaptó perfectamente al trabajo, y aprendió todos los reglamentos de seguridad, que son muy estrictos. Además, nunca faltó al trabajo, ni se enfermó. Vive en Villa Lugano, un barrio con calles de tierra, por lo que su movilización en silla de ruedas se le dificulta. Aun así, nunca llegó tarde, ni siquiera cuando fueron las inundaciones. Hoy en día, el cliente nos exige que no cambiemos a Basilio de sector.

En el 2014, fue premiado en la fiesta de fin de año porque realmente el compromiso que tiene con su trabajo es impresionante”.

Experiencia 2

“Contratamos a un chico con discapacidad, con espina bífida, de 30 años de edad, que nunca había trabajado. El chico estaba muy motivado por el trabajo, lo evaluamos, tenía el perfil acorde al puesto, así que lo contratamos. Lamentablemente duró 20 días en el trabajo, hasta que renunció. Vivía con la familia, que era sobreprotectora, y lo desanimaban a trabajar. Estas experiencias resultan negativas para las dos partes; por un lado, para la PCD porque le puede generar frustración; y también para la empresa, ya que el puesto quedó vacante y queda una sensación de incomodidad”.

Securitas Argentina • Áreas de RRHH y RSC

Unilever

“Actualmente tenemos un grupo de personas sordas trabajando en tres de nuestras plantas.

Hace más de siete años, Unilever hizo un acuerdo con una escuela de chicos sordos y de ahí se contrató a siete chicos.

La compañía ayudó a uno de ellos a realizarse la operación de oído, a partir de la cual pudo recuperar su audición.

Los chicos pudieron adaptarse a los roles sin necesidad de realizar adaptaciones de las responsabilidades. Es decir, estos roles los puede cumplir cualquier persona, tenga o no alguna discapacidad.

Lo más notable es que, a pesar de las dificultades para comunicarse y la falta de conocimiento del lenguaje de señas de la mayoría de los compañeros, uno de ellos hoy ocupa el cargo más alto en una línea de producción.

Si bien se han realizado talleres de lengua de señas, sorprendió el compromiso de todos los empleados y la voluntad para adaptarse a los compañeros con discapacidad, especialmente en temas de comunicación, entrevistas de desarrollo y feedback. Esto surgió de manera espontánea, no forzada”.

Unilever Argentina

En la Argentina, existen numerosas normas en vigencia que regulan en materia de discapacidad. Si bien las PCD tienen los mismos derechos y obligaciones que todas las personas ciudadanas, existen medidas específicas orientadas a igualar oportunidades con el resto. Estas normas refieren a diversos aspectos como las políticas sobre discapacidad, los derechos y garantías constitucionales, la accesibilidad, inserción laboral y seguridad social, y la prestación de servicios.

EL CUD

El *Certificado Único de Discapacidad*, o CUD, es un documento público de validez nacional que acredita que una persona tiene una discapacidad. Se trata de un documento intransferible y está sujeto a la voluntad del individuo de obtenerlo. Una junta evaluadora interdisciplinaria de profesionales determina la discapacidad de la persona, y el certificado es emitido por el Servicio Nacional de Rehabilitación (SNR).

El CUD permite que las PCD tengan acceso al sistema de salud y a los beneficios instituidos por la normativa en la materia, y tiene por objeto la inclusión social de las PCD, la igualdad ante la ley, el goce y ejercicio de los derechos, y la igualdad de oportunidades.

Entre los beneficios se encuentran el acceso a la cobertura integral de las prestaciones, medicamentos, tratamientos y prótesis, conforme a la discapacidad que tenga la persona; la cobertura integral para la rehabilitación; el pase gratuito en

el transporte público; el acceso a un régimen jubilatorio especial y a las pensiones por invalidez; la solicitud de empleo en la Administración Pública; exenciones de algunos impuestos; acceso al Régimen de Asignaciones Familiares de la Anses, entre otros.

¿Para qué les sirve a las empresas el CUD?

El CUD le permite a la empresa identificar aquellos colaboradores que tienen discapacidad. No obstante, también puede optar por basarse en la mera declaración de la persona.

Tener el CUD vigente permite acceder a los beneficios impositivos y a los programas del MTEySS.

Marco legal impositivo

La sección que se presenta a continuación fue desarrollada por el Club de Empresas e Instituciones Comprometidas (CEIC), del cual la *R.E.D. de empresas por la diversidad* es miembro.

Programas de empleo e incentivos económicos para el empleador

El “Programa de Inserción Laboral” (PIL) y las “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” (PET) son programas del MTEySS que tienen como objetivo promover la inserción laboral de PCD en el sector privado, mediante el otorgamiento de beneficios económicos directos a los empleados y empleadores que hagan efectiva su contratación.¹⁴

Es importante aclarar que pueden encontrarse otros programas de alcance provincial que comparten el mismo objetivo, y que no dependen del MTEySS.

Para que la empresa pueda acceder a estos beneficios o a los programas del MTEySS, el CUD debe estar vigente.

Programa de Inserción Laboral (PIL) (Línea trabajadores con discapacidad)¹⁵

El PIL otorga a los trabajadores con discapacidad la suma de \$2700 (tiempo completo) o \$1300 (tiempo parcial) durante 12 meses, que el empleador podrá descontar del monto total de la remuneración que se percibe.¹⁶ El MTEySS deposita estos montos en la cuenta de la persona y serán descontados del salario que le pague la empresa. Las contribuciones a la Seguridad Social serán calculadas sobre la totalidad del salario, y están a cargo del empleador.

Beneficio: quien contrata podrá contabilizar como parte del salario la ayuda económica men-

sual a cargo del MTEySS y abonarán a los trabajadores contratados, como mínimo, la diferencia necesaria para alcanzar el salario establecido para la categoría laboral que corresponda.

Beneficiarios: las personas beneficiarias del programa son aquellos trabajadores con discapacidad desocupados que estén en condiciones de ingresar al mercado laboral competitivo, y se encuentren inscriptos en la base de datos del MTEySS. Deberán ser mayores de 18 años con Certificado de Discapacidad Nacional o Provincial (Ley N.º 22.431, art. 3), que no se encuentren percibiendo la prestación por desempleo ni ayudas económicas de otros programas sociales, de empleo o capacitación laboral. También son beneficiarios las empresas privadas y organismos públicos interesados en la contratación de trabajadores con discapacidad.

Para participar del PIL, todo empleador interesado debe completar el formulario de solicitud de inscripción al REGICE (Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo) y entregarlo en la Oficina de Empleo Municipal de la Red de Servicios de Empleo o ante la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral del MTEySS. Una vez otorgado el número de inscripción, se procede a la presentación de la Carta de Adhesión, a fin de garantizar la igualdad de derechos y obligaciones en la normativa laboral.

¹⁴ Para más información sobre los programas e incentivos legales del MTEySS, puede consultarse el sitio web www.trabajo.gob.ar/discapacidad/.

¹⁵ Más información sobre el marco legal del PIL: Creado por Resolución Ministerial N.º 802/2004; Extendido al Sector Público por Resolución Ministerial N.º 914/07; Modificado por Resolución Ministerial N.º 343/10; Modificado por Resolución Ministerial N.º 1440/10; Modificado por Resolución Ministerial N.º 625/13.

¹⁶ Valores vigentes correspondientes al año 2015.

Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (PET) (Línea trabajadores con discapacidad)¹⁷

Este programa tiene como objetivo favorecer la adquisición de experiencia y conocimientos de los trabajadores con discapacidad desocupados y promover su inserción laboral a través de prácticas calificantes en el puesto de trabajo.

Beneficio: las personas beneficiarias perciben una ayuda económica mensual a cargo del MTEySS o en forma conjunta con la empresa de hasta \$2000, y con una carga horaria de 20 horas semanales. Los montos que aporta el MTEySS varían según el tipo de empresa (micro, pequeña, mediana y grande).

Beneficiarios: las personas beneficiarias del programa son aquellos trabajadores desocupados mayores de 18 años con certificado de discapacidad, que no se encuentren percibiendo la prestación por desempleo ni ayudas económicas de otros programas sociales, de empleo o capacitación laboral, y se encuentren inscriptos en la base de datos del MTEySS. También son beneficia-

rios las empresas privadas, organismos públicos e instituciones sin fines de lucro, interesados en la contratación de trabajadores con discapacidad.

Proyectos: la participación de los trabajadores se instrumenta a través de proyectos, que debe ser formulados y presentados ante la Oficina de Empleo Municipal de la Red de Servicios de Empleo o ante la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral del MTEySS. Estos proyectos deben:

- Ser formulados y ejecutados por una entidad inscripta en el REGICE.
- Comprender acciones de capacitación y actividades de práctica en el puesto de trabajo.
- Tener en cuenta las demandas y las posibilidades de inserción laboral en la región.
- Contar con la asistencia de 1 tutor cada 10 participantes.
- Brindar la cobertura de un seguro de accidentes personales a sus participantes, así como de un plan médico.
- Tener una duración de 1 a 6 meses en el sector privado.
- Otorgar certificados por las tareas realizadas por los colaboradores.

Características de los proyectos

Organismo ejecutor	Duración del proyecto	Carga horaria	Ayuda económica
Sector privado	De 1 a 6 meses	20 horas semanales	Hasta \$2000 (% a cargo de la empresa de acuerdo a la facturación anual)
Instituciones sin fines de lucro	De 3 a 8 meses	20 horas semanales	\$1.200 a cargo del MTEySS
Organismos públicos	De 2 a 8 meses	15 o 30 horas semanales	\$1500 a cargo del MTEySS

Para instituciones sin fines de lucro y organismos públicos, el MTEySS ofrece asistencia económica en lo que respecta a insumos, herramientas, ropa de trabajo y capacitación; seguro de accidentes personales; y tutoría.

¹⁷ Más información sobre el marco legal del PET: Resolución MTEySS N.º 708/2010; Resolución SE N.º 905/2010; Resolución SE N.º 879/II.

Beneficios impositivos para empleadores

A continuación se desarrollarán los beneficios impositivos nacionales, que se traducen en descuentos impositivos para los empleadores que incorporen trabajadores con discapacidad.

Además de estos, existen beneficios provinciales en el impuesto a los ingresos brutos, que estarán de acuerdo con la legislación de cada provincia. Entre estas provincias se encuentran Buenos Aires, La Pampa, Neuquén, Chaco, Catamarca, Santa Fe, Entre Ríos, Mendoza.

Nacionales

Sistema de Protección Integral de los Discapacitados - Ley N.º 22.431, modificada por la Ley N.º 23.021, art. 23. Los empleadores que concedan empleo a PCD 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 70 % de las retribuciones correspondientes al personal con discapacidad en cada período fiscal. El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas con discapacidad que realicen trabajo a domicilio.

Ley de Empleo - Protección del Trabajo - Ley N.º 24.013, art. 87. Los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado serán eximidos del pago del 50 % de las contribuciones patronales y a 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 1 año.

Beneficios en la contratación

Ley de Regularización Impositiva - Ley N.º 26.476, Título II, Capítulo II. Los empleadores, por el término de 24 meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral o de la regularización de una preexistente con ausencia total de registración, gozarán por dichas relaciones

de una reducción de sus contribuciones con destino a la Seguridad Social.

El beneficio consistirá en que durante los 12 meses solo se ingresará el 50 % de las citadas contribuciones y, por los segundos 12 meses, se pagará el 75 % de ellas.

No se encuentran comprendidas las contribuciones con destino al Sistema de Seguro de Salud, previstas en las leyes 23.660 y 23.661 y sus respectivas modificaciones, como tampoco las cuotas destinadas a las administradoras de Riesgos del Trabajo, Ley N.º 24.557 y sus modificaciones.

Aplicación de los descuentos impositivos

Para aplicar los descuentos impositivos referentes a las contribuciones a la Seguridad Social, el empleador frente a la AFIP debe consignar en el "alta temprana" que se trata de la inserción laboral de una persona con discapacidad.

Si el empleador decide aplicar los descuentos impositivos, solicitará al trabajador la presentación del CUD, que deberá estar vigente. Este debe formar parte del legajo del trabajador, y quedará archivado en la empresa para las auditorías.

Obligaciones patronales

Para el ingreso al empleo de un trabajador con discapacidad, las obligaciones del empleador son las mismas que en cualquier otra relación laboral.

Respecto de los códigos de **alta temprana** para trabajadores con discapacidad ante la AFIP, se listan los códigos específicos en el Anexo II de esta guía.

Respecto de los **exámenes médicos**, es importante aclarar que el examen preocupacional obligatorio, puede detectar preexistencias incompatibles con el puesto a cubrir, lo que significa que no es apto para ese puesto de trabajo puntual en ese determinado momento. Esto sucede de igual forma que en cualquier otra relación laboral, tenga o no discapacidad el trabajador.

Marco legal general

Marco legal nacional

Se debe tener presente que coexisten normas de alcance nacional, provincial, y municipal en el país. A continuación, se listan las principales normas en la materia.

- **Ley N.º 22.431 - “Sistema de protección integral de los discapacitados”**
La ley legisla un sistema de protección integral de las PCD que tienen como objetivo asegurar la atención médica, la educación y la seguridad social. A su vez, promueve la concesión de franquicias y estímulos dentro del mundo de trabajo.
- **Ley N.º 25.689 - “Sistema de protección integral de los discapacitados”**
Modifica la Ley N.º 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de PCD por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.
- **Ley N.º 26.378 - “Apruébase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006”.**
Mediante esta ley se aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas.
- **Ley N.º 24.013 - “Ley Nacional de Empleo”**
Programas de empleo para personas con discapacidad.
- **Ley N.º 24.901 - “Sistema de Prestaciones Básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad”**
Mediante esta ley se reconocen los derechos de las PCD y se establece un Sistema Único de Prestaciones Básicas para las Personas con Discapacidad.
- **Ley N.º 26.653 - “Acceso a la información Pública”**
Trata sobre la accesibilidad de la información en páginas web. Establece que se debe respetar en los diseños web la accesibilidad de la información.

- **Ley N.º 24.314 - “Accesibilidad de personas con movilidad reducida. Modificación de la Ley N.º 22.431”**
Trata sobre la accesibilidad al medio físico.
- **Ley N.º 962 - “Ley de Accesibilidad Física para Personas con Necesidades Especiales” de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.**
Modificaciones al código de edificación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- **Ley N.º 25.504 - “Modificación de la Ley N.º 22.431. Establécese que el Ministerio de Salud de la Nación expedirá el certificado único de discapacidad. Alcances de los certificados emitidos por las provincias adheridas a la Ley N.º 24.901”**
Modificación legal respecto del CUD.
- **Ley N.º 26.928 - “Créase el Sistema de Protección Integral para Personas Trasplantadas”**
Tiene el objetivo de establecer un régimen de protección integral para las personas transplantadas y los inscriptos en lista de espera del Incucai con indicación médica de trasplante. Esta ley tiene como objetivo garantizar los derechos de las personas transplantadas como por ejemplo, el derecho de licencias laborales especiales para aquellas personas que deban realizarse estudios, rehabilitaciones o tratamientos en forma periódica, sin que esto se traslade a pérdidas de presentismo o sea causa de despidos. Asimismo, en los casos que esta realidad sea considerada un impedimento para la obtención o continuidad de un empleo, puede ser considerado un acto discriminatorio. Esta ley también establece beneficios impositivos para las empresas que empleen a personas transplantadas, que pueden deducir en el Impuesto a las Ganancias el 70 % sobre las retribuciones que abone a los trabajadores contemplados en esta ley.

Para más información sobre la legislación vigente, puede consultarse la página web de la [CONADIS](#).

Normas internacionales

A continuación se enumeran algunos de los instrumentos internacionales que refieren al tema.

- **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006)**

La Convención se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. En ella se reafirma que todas las PCD deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Se aclara y precisa cómo se aplican todas las categorías de derechos y se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las PCD puedan ejercer en forma efectiva sus derechos y las esferas en las que se han vulnerado, y en las que debe reforzarse la protección de los mismos.

- **Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (ONU, 1993)**

Establece normas relativas a las PCD e incorporan la perspectiva de derechos humanos.

- **Los Principios para la protección de los enfermos mentales y para el mejoramiento de la atención de la salud mental (ONU, 1991)**

Desarrolla una serie de principios que los Estados parte se comprometen a respetar.

- **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (OEA, 1999)**

Desarrolla los compromisos de los Estados en la materia.

- **Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) (OEA, 1969)**

Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a todas las personas, sin discriminación alguna.

La diversidad es un factor clave de competitividad. En ésta guía se trató la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas, reconociendo las habilidades y capacidades que pueden poner al servicio de las organizaciones. Esto contribuye a encontrar valor en la diversidad, promoviendo el respeto por las diferencias e incentivando el despliegue de cada ser humano y sus singularidades. También contribuye a consolidar una cultura inclusiva basada en los principios de la no discriminación, la integración y la meritocracia.

La inclusión laboral es un desafío. El principal desafío al que se enfrentan los que conducen las empresas es luchar contra los prejuicios y romper con modelos mentales que llevan a prácticas discriminatorias.

La inclusión laboral es una visión. Es necesario que la dirección de una empresa comprenda la importancia del tema, para generar la visión que luego impregne a toda la organización, en el sentido de que las personas con discapacidad constituyen un grupo que pueden ser de gran aporte.

La inclusión es un aprendizaje constante. Este camino promueve aprendizajes en varios sentidos: sobre el potencial de las personas; sobre los procesos más adecuados de integración; y, en especial, un aprendizaje intangible que trasciende la organización y contribuye al aprendizaje personal y a una mayor conciencia social. Todo esto ayuda a consolidar una cultura organizacional genuina e inclusiva, y a construir organizaciones más humanas.

La inclusión laboral es una decisión. Esta guía aborda la situación de la inclusión laboral de personas con discapacidad de manera realista. Esto implica una actitud proactiva, ya que se ha visto en esta guía que es posible incluir y tener experiencias exitosas. A su vez, esta guía constituye una herramienta para que la empresa adopte una actitud proactiva. En este sentido, un requisito necesario para emprender este camino, que presenta retos, pero también oportunidades y un campo importante de acción, es tener la decisión y la iniciativa de emprenderlo.

El panorama actual presentado en esta guía es alentador en el sentido de las potenciales posibilidades de inclusión laboral de personas con discapacidad que pueden generar las empresas en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.

Lo importante es que las empresas tomen conciencia del enorme poder que tienen de hacer que esto sea posible. La *R.E.D. de empresas por la diversidad del Espacio de Negocios Inclusivos* convoca al ámbito empresarial argentino a tomar este desafío, confiando en la red de contención de actores expertos en el tema, del ámbito público y privado, que apoyan el aprendizaje de las organizaciones. Es imperante la decisión: construir la visión de una empresa que contemple a todos.

■ ■ ■ ■ Anexos

▶ Anexo I: Organizaciones del cuadro de actores y procesos

100porcientoinclusivo.org

100porcientoinclusivo es una ONG cuya orientación específica es hacia la creación de espacios (arquitectónicos, culturales y virtuales) inclusivos y sin barreras. La ONG fomenta la incorporación de criterios inclusivos con una mirada más estética. También realiza actividades de concientización dirigidas específicamente a la mejora de la inclusión laboral y social de PCD y adultos mayores.

Articulan con Sociedades de Arquitectos y Colegios Profesionales, con instituciones extranjeras, y forman parte del CEIC. Los servicios se brindan en forma gratuita a quienes no pueden pagarlos y a otras ONGs e instituciones de la sociedad civil. Se brindan servicios pagos a empresas y particulares que requieren asesoramiento.

Tel: 6876 3125

Mail: info@100porcientoinclusivo.org

Sitio web: www.100porcientoinclusivo.org

A.D.E.E.I.

La Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y la Integración (A.D.E.E.I.) es una ONG sin fines de lucro cuya misión es promover la inclusión escolar, social y laboral de personas con discapacidad. El área laboral tiene como objetivo lograr la habilitación e inclusión socio-laboral de jóvenes y adultos con diferentes tipos de discapacidad en sus diversas modalidades de empleo, ofreciendo un conjunto de apoyos en las diferentes etapas de la Rehabilitación Profesional según lineamientos de GLARP - OIT, orientados al trabajador con discapacidad, entorno inmediato y entorno social del trabajo.

Los servicios no tienen costo para el empleador, y la prestación que se le brinda al joven en sede. El alcance de ADEEI es zona AMBA, Chaco donde tiene una filial, y realiza asesoramiento en todo el país.

Tel: 4702 5696 / 4701 2362

Mail: colocacionlaboral@adeei.org.ar

Sitio web: www.adeei.org.ar

Adecco

Adecco cuenta con una serie de programas tendientes a promover la diversidad propiciando oportunidades laborales para las PCD. Un grupo de profesionales en discapacidad lleva adelante una metodología de inclusión laboral de PCD que centra sus estrategias en: asesorar a las empresas sobre las posibilidades laborales de las personas con discapacidad en el mercado laboral formal; analizar el perfil profesional de las personas con discapacidad y ponerlas a disposición de las empresas garantizando su adecuación al puesto de trabajo; asegurar un nivel de preparación idónea a través de acciones formativas específicas.

Tel: 0800 333 ADECCO

Sitio web: www.adecco.com.ar

Ágora

El programa Ágora Argentina es un programa de capacitación e inclusión laboral para personas ciegas y con baja visión. Este programa es ejecutado por la Federación de Ciegos (FAICA) y es financiado por la Fundación Once para América Latina.

El Programa Ágora realiza la gestión, evaluación, preselección, inclusión y seguimiento de las personas beneficiarias, así como el análisis y adaptación de puestos de empleo en condiciones competitivas. Se desarrolla un fuerte trabajo en red con diferentes actores públicos y privados en todo el país. Todos los servicios de Ágora son gratuitos tanto para las empresas como para las personas con discapacidad visual.

Tel: 4381 9016

Mail: agora@faica.org.ar

Sitio web: www.faica.org.ar/agora

ALPI

ALPI, asociación civil sin fines de lucro, trabaja en la rehabilitación de personas con discapacidad motriz debido a una enfermedad o accidente. Actualmente ofrece un Certificado de Accesibilidad a aquellas empresas y organizaciones que, de forma voluntaria, asumen el compromiso con la inserción social. La Certificación consiste en una evaluación sobre distintos aspectos de la accesibilidad de un lugar de interés, detallando observaciones y recomendaciones pertinentes mediante un informe. El alcance de la institución es nacional.

Mail: accesibilidad@alpi.org.ar

Sitio web: www.alpi.org.ar

AMIA - Departamento de Programas Sociales y Servicio de Empleo

El Servicio de Empleo diseña y ejecuta acciones para contribuir con el aumento de la empleabilidad de las PCD, brindando espacios gratuitos de capacitación. Para las empresas privadas, ofrece servicios de capacitación, selección y evaluación de personal, algunos con costo y otros gratuitos. Ofrece servicios de selección y evaluación de personal a las empresas, como así también, programas especiales de acompañamiento y empleo con apoyo. También lleva adelante acciones de sensibilización y capacitación en empresas.

El Servicio de Empleo AMIA, sólo trabaja con inserción laboral en el mercado competitivo de trabajo. AMIA, como OSC articula con organismos de estado, empresas privadas y otras OSC especializados.

Tel: 4959 8800

Mail: SEAinclusivo@amia-empleos.org.ar

Sitio web: www.empleos.amia.org.ar

ASDRA

ASDRA es la Asociación Síndrome de Down de la República Argentina, una asociación civil sin fines de lucro. En ASDRA se brinda contención e información a familiares de personas con síndrome de Down, así como trabaja el entorno social de la persona. Uno de los pilares de ASDRA es la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral abierto y competitivo, bajo los formatos tanto de Empleo con Apoyo como de Rehabilitación Profesional.

La asociación se encuentra en Capital Federal pero también lleva a cabo acciones de impacto nacional. Para ello, trabaja en red con distintas organizaciones del país y del exterior. Los servicios de ASDRA son gratuitos para las empresas.

Tel: 4777 7333 (Int. 7)

Mail: asdra@asdra.org.ar

Sitio web: www.asdra.org.ar

CARE

El Centro de Asistencia y Rehabilitación Especial (CARE) es una asociación civil sin fines de lucro que promueve el acceso y la capacitación de las personas con discapacidad (visual, auditiva, motriz o intelectual) sobre las tecnologías digitales. Ofrece servicios dirigidos a empresas y particulares que contempla: evaluación de puestos de trabajo; selección de alternativas que garanticen la accesibilidad; desarrollo y construcción de las adaptaciones necesarias; orientación y capacitación al personal.

Articula con otras organizaciones sin fines de lucro abocadas a promover la inserción laboral de personas con discapacidad. Los servicios son arancelados.

Tel: 4703 5014

Mail: info@care.org.ar

Sitio web: www.care.org.ar

CCRAI

El Centro de Capacitación y Recursos de Apoyo para la Inclusión (CCRAI) es una institución que trabaja con personas con discapacidad intelectual. En sus programas ofrecen la inclusión laboral, dentro del mercado competitivo, a través de la modalidad de Empleo con Apoyo. El servicio incluye charlas de concientización al personal de la empresa, perfil del puesto de trabajo y capacitación específica para la PCD, en un lapso de intervención no mayor a 3 meses. También realiza seguimientos periódicos. El servicio no tiene costo para la empresa.

Tel: 4776 5443

Mail: contactoccrai@gmail.com

Sitio web: www.ccr.ai.com.ar

Centro Claudina Thévenet

El Centro Claudina Thévenet es una institución sin fines de lucro que trabaja con niños, adolescentes y jóvenes adultos con discapacidad intelectual. Trabaja por una inclusión saludable en la familia, la escuela, el trabajo y la sociedad. En el dispositivo de Aprestamiento Laboral, realiza Formación Laboral e inclusión laboral en el mercado competitivo utilizando la metodología de Empleo con Apoyo, asesorando a las empresas y realizando los seguimientos necesarios para el mantenimiento del puesto de trabajo. Los servicios del Centro Claudina Thévenet son gratuitos para las empresas.

Tel: 5239 3072 / 5238 1614

Mail: aprestamiento@centroclaudina.org.ar

Sitio web: www.centroclaudina.org.ar

Centro Dar

Centro Dar desarrolla programas de formación e integración orientados a las personas con discapacidad auditiva. También administra una base de datos con registros de los beneficiarios catalogados según su perfil laboral, así como realiza acciones de concientización, difusión y capacitación destinados a la comunidad y a las empresas; selección de postulantes y conformación de ternas; y asesoramiento durante el proceso de selección y colocación.

Trabaja con la inserción laboral en el mercado competitivo, y articula con otras ONGS, organismos de gobierno, y empresas de RRHH. Los servicios de Centro Dar son pagos. El alcance regional es Buenos Aires y Gran Buenos Aires.

Tel: 6479 2238

Mail: info@centrodar.org.ar

Sitio web: www.centrodar.org.ar

CIAPAT

Centro Iberoamericano de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CIAPAT) se dedica a la accesibilidad integral, los productos y tecnologías de apoyo y el diseño pensado para todas las personas. CIAPAT desarrolla diversas actividades y sensibilización; ofrece productos de apoyo y ayudas técnicas, así como realiza jornadas de formación y actualización profesional, y capacitaciones en diversas temáticas. También brinda asesoramiento, consultoría y certificaciones a nivel internacional para los países de Iberoamérica. Articula con entes privados, ONGs, organismos públicos, universidades, nacionales y extranjeras.

Tel: 4381 8510 / 5294 / 5344

Sitio web: www.ciapat.org

CONADIS

La Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS) es el organismo gubernamental encargado de la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Argentina. CONADIS promueve, coordina, asesora y difunde políticas, acciones y prácticas que propician la inclusión de las personas con discapacidad en todo el territorio nacional. Promueve los derechos de las PCD a través de distintas líneas de acción: educación, trabajo, cultura y comunidad; accesibilidad; deportes y turismo; salud y rehabilitación basada en la comunidad; observatorio de la Discapacidad; comunicación inclusiva; asesoramiento legal; y por último, servicio social.

Tel: 0800 333 2662

Mail: consultas@conadis.gob.ar

Sitio web: www.conadis.gob.ar

COPIDIS

COPIDIS es la Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad, que promueve los derechos y fomenta la igualdad de oportunidades, el acceso al trabajo, la educación y la vida independiente. Son el área de Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que ejecuta políticas públicas.

Cuenta con las siguientes áreas de trabajo: promueven la toma de conciencia sobre los derechos de las PCD; promueven el acceso a la educación, la formación profesional y la capacitación laboral de las PCD; realizan relevamientos en materia de accesibilidad y emiten informes técnicos con recomendaciones; trabajan con OSC y con todas las áreas del GCBA, para promover los derechos de las PCD y generar políticas públicas inclusivas. Cuentan con un Registro de Aspirantes a Empleo. Especialistas entrevistan a los candidatos y los proponen a aquellos que solicitan un perfil específico. Realizan un análisis del puesto de trabajo, así como el seguimiento laboral.

Tel: 552 6500 (Int. 143 / 159)

Mail: copidis_registro@buenosaires.gob.ar

Sitio web: www.buenosaires.gob.ar/copidis

Creando Espacios

Fundación Creando Espacios es una asociación civil sin fines de lucro. Brinda contención a personas con discapacidad intelectual y mental compensada (medicada) de la CABA. Trabaja en un programa de inclusión y sostenimiento laboral en el mercado laboral competitivo con el formato de Empleo con Apoyo, a la vez que brinda contención clínica y social con un equipo de psicólogos, psiquiatras y terapeutas ocupacionales. Además, ofrece capacitación en formación de competencias y talleres de formación técnica como computación, gastronomía, administración y jardinería. Los servicios de Fundación Creando Espacios son gratuitos para las empresas.

Tel: 4862 5307

Mail: monicav.lozano@yahoo.com.ar

Discar

Fundación DISCAR trabaja por la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en todos los ámbitos de la sociedad. Trabaja con el Programa de Empleo con Apoyo (Eca), tanto en la C.A.B.A. como en el interior del país. Este programa ofrece la capacitación de los futuros empleados como así también la capacitación y acompañamiento a las empresas que los contratan. Les ofrece la capacitación para llevar adelante el Eca y los acompaña para llevar adelante las inclusiones de sus alumnos/postulantes.

Discar trabaja en alianza con otras organizaciones. El servicio tiene un costo de fee de ingreso y uno mensual por el acompañamiento y apoyo sistematizado.

Tel: 4783 9515

Mail: victoria@fundaciondiscar.org.ar

Sitio web: www.fundaciondiscar.org.ar

Fundación Emplea

La Fundación Emplea Argentina es una ONG que tiene como fin principal impulsar, promover y favorecer la aplicación y extensión de la metodología del Empleo con Apoyo en todo el territorio nacional, como medio para la inclusión socio-laboral en el mercado abierto de trabajo, de todas aquellas PCD o en situación de vulnerabilidad social. Para ello, trabaja con los diferentes actores incluyendo a la persona y su familia. Uno de los objetivos es colaborar, asesorar, planificar y ejecutar programas y/o actividades de sensibilización, capacitación, asesoramiento y orientación en el sector empresarial. Sus servicios son gratuitos pero pueden ser pagos teniendo en cuenta el tipo de servicio requerido.

Tel: 5272 4366

Mail: info@empleaargentina.org

Sitio web: www.empleaargentina.org

Fundación Nosotros

La Fundación Nosotros es una entidad sin fines de lucro que trabaja para ayudar a las personas con discapacidad intelectual y en situación de minusvalía social, así como encauzarlos en la sociedad y en la aceptación de la comunidad, promoviendo para ello, la educación, la cultura, la salud, la investigación y la formación de RRHH, herramientas fundamentales para mejorar su calidad de vida. Dentro de la formación de RRHH, el Centro de Formación Integral trabaja en la inserción laboral, en cualquiera de sus formas, competitiva, con apoyo o trabajos protegidos, asesorando a empresas y profesionales que estén interesados. Los servicios de asesoramiento profesional de la Fundación Nosotros son sin costo para las empresas.

Tel: 4897 6914 / 6258

Mail: cfi@fundacionnosotros.org.ar

Facebook: <https://es-la.facebook.com/fundacionnosotros>

Fundación Par

Fundación PAR es una ONG, sin fines de lucro, que trabaja en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora o sensorial en el mercado competitivo. Brinda servicios de reclutamiento de candidatos evaluados, acordes al perfil solicitado, acompañamiento y asesoramiento a la empresa previo y posterior a la contratación, desde la definición del perfil (incluyendo el perfil funcional requerido que garantice la competitividad del postulante en áreas donde su discapacidad no sea un impedimento o mejor aún, enriquezca su potencial para la tarea) hasta la inclusión en el equipo de trabajo. Los servicios de fundación PAR son gratuitos.

Tel: 4778 5800

Mail: Info@fundacionpar.org.ar

Sitio web: www.fundacionpar.org.ar

Fundación Pertener

Fundación Pertener es un facilitador en el Proceso de Integración y Cambio Ocupacional, que le permite a la persona desarrollar intereses, valores, eficacia, roles, hábitos y habilidades, pretendiendo ser un eslabón para el concurrente, su familia y la empresa en la inserción o reinserción los ambientes laborales. Para ello, brinda los siguientes servicios: organización de núcleos ambientales que provea oportunidades laborales, educacionales, culturales y sociales; espacios en el cual la persona pueda explorar, adquirir competencias y lograr las destrezas y habilidades necesarias para su integración; promover por medio de cursos, seminarios, talleres, gaceti-llas, newsletter, y cualquier otra forma de propagación de conocimientos y de Responsabilidad Social Empresaria; entre otros.

Tel: 4793 0442

Mail: info@fundacionpertener.org

Sitio web: www.fundacionpertener.org

Fundación Rumbos

Son una organización sin fines de lucro cuya misión es impulsar la accesibilidad física para todos. El proceso de inclusión laboral conlleva la adecuación del entorno humano y edilicio en sus aspectos físico, técnico y humano conformando, cuando fuera necesario, dispositivos de apoyo. Conciben a las personas con discapacidad con potencial para el medio laboral competitivo como cualquier otro trabajador. Mediante una labor interdisciplinaria, diseña propuestas a medida de la solicitud de la empresa. Este servicio es gratuito para las empresas.

Tel: 4706 2769

Mail: fundacion@rumbos.org.ar

Sitio web: www.rumbos.org.ar

Fundación Steps

Fundación Steps es una ONG que desarrolla competencias de personas con discapacidad intelectual. Para ello, desarrolla una propuesta de capacitación, entrenamiento para el empleo, ubicación laboral y empleo protegido; acompañando el Empleo con Apoyo en empresas privadas y ámbitos públicos; y desarrollando alternativas empresariales sociales como propuesta ocupacional para quienes no puedan acceder o sostener un empleo no protegido. Desarrolla también actividades de concientización en empresas y escuelas públicas y privadas. Para ello articula con otras ONGs, empresas privadas y Estado. La organización brinda sus servicios de manera gratuita para las PCD y empresas que contratan a los jóvenes. La producción y los servicios brindados por las alternativas empresariales sociales, se comercializan. El alcance de la propuesta abarca la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y conurbano bonaerense.

Tel: 15 5886 5881

Mail: fundacionsteps@yahoo.com.ar

I.I.D.E. - Proyecto S.O.L.

El Proyecto S.O.L es una iniciativa del Instituto Integral de Educación. Busca defender y promocionar los derechos de los jóvenes sordos, hipoacúsicos, y sus familias en el ámbito educativo, laboral, cultural y social, fomentando la integración de los mismos en todos los ámbitos, movilizándolo y abriendo canales de participación con la sociedad. El Proyecto S.O.L. trabaja como mediador entre la formación y el mercado de trabajo, minimizando y neutralizando las posibles barreras sociales y de la comunicación que pudieran aparecer en las relaciones laborales. Fomenta la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en el mercado laboral abierto y competitivo. Los servicios del Proyecto S.O.L. son gratuitos para las empresas.

Tel: 4867 3701

Mail: proyectosol.iide@gmail.com

Sitio web: www.iide.edu.ar/

IDEL

IDEL, Inclusión y Desarrollo Laboral. Son una fundación sin fines de lucro que trabaja por la inclusión laboral de PCD. En su sede se realizan trabajos para empresas que tercerizan parte de su producción. El equipo de trabajo está conformado por un grupo de jóvenes con discapacidad intelectual o psicosocial capacitados y en edad económicamente activa. Asimismo, trabaja con la inclusión laboral en empresas. De acuerdo al perfil laboral requerido por cada empresa se realiza una búsqueda del candidato adecuado para el puesto. Este programa funciona con otras asociaciones especializadas en hacer selecciones, brindar capacitaciones, apoyos y seguimientos que garanticen una inclusión laboral exitosa.

Tel: 4896 2224

Mail: info@idel.org.ar

Sitio web: www.idel.org.ar

Incluyeme.com

Incluyeme.com es un portal de empleo enfocado en la incorporación laboral de PCD y la difusión de las mejores prácticas de diversidad que realizan las empresas. Cuenta con la mayor base de talento con discapacidad de América Latina. Hace simple la contratación de personas con cualquier tipo de discapacidad en el mercado laboral competitivo. Trabaja con las principales ONGs y organismos públicos vinculados a discapacidad. Los servicios de Incluyeme.com son gratuitos para las personas con discapacidad.

Tel: 4584 1690

Mail: info@incluyeme.com

Sitio web: www.incluyeme.com

IPS - Clínica Las Heras

El Programas de rehabilitación psicosocial y de inclusión social es llevado a cabo en la clínica Las Heras. Es el único centro de la Argentina que desarrolla el programa de IPS- Individual Placement and Support (Empleo con soporte basado en la evidencia) desarrollado en Dartmouth Psychiatric Research Center, USA. Cuenta con programas específicos de rehabilitación psicosocial y de inclusión social, y buscan la inserción laboral de personas con enfermedades mentales severas.

Tel: 4801 3400

Mail: marianamaristany@hotmail.com

ITEDIS

El Instituto Terapéutico Educativo de Integración Social (ITEDIS) es una escuela incorporada a la enseñanza oficial (A-. I510) en la cual, personas con discapacidad intelectual jóvenes y adultas pueden llevar a cabo actividades acordes a sus intereses, con el fin de desarrollar al máximo sus posibilidades de autonomía, posicionarse en un rol de adulto y fundamentalmente participar e integrarse en actividades laborales competitivas o asistidas. Brinda servicios y acciones centradas en la persona a fin de que cada integrante de la institución, en la medida de sus posibilidades, pueda acceder, mantener y promocionarse en una empresa del mercado de trabajo. Estos servicios de orientación y seguimiento de los trabajadores en las empresas son gratuitos e implican el abordaje del postulante y su familia como el asesoramiento constante al equipo de trabajo (supervisores y compañeros).

Tel: 4633 2721

Mail: itedis@live.com.ar

Sitio web: www.itedis.com.ar

La Usina

La Usina es una asociación civil sin fines de lucro que trabaja para lograr la inserción laboral de personas con todo tipo de discapacidad en el mercado competitivo y abierto de empleo. Lleva a cabo el Programa Integral de Acompañamiento a Empresas (PIAE), mediante el cual acompaña a la organización para la incorporación de trabajadores con discapacidad. Entrena y asesora a empresas para abordar el tema Discapacidad "a medida" de sus necesidades, promueve la cultura de la Diversidad y estimula la inclusión. El PIAE desarrolla acciones de sensibilización, capacitación y comunicación para favorecer una inclusión laboral natural y sostenida en el tiempo. El foco está puesto principalmente en la remoción de las barreras culturales que dificultan la plena inclusión. Los servicios del PIAE de La Usina son pagos.

Tel: 4581 8221

Mail: info@lausina.org

Sitio web: www.lausina.org

Manpower Group

Trabaja en el marco del programa "Oportunidades para Todos", promoviendo la incorporación de PCD en el mundo del empleo. La consultoría en diversidad con foco en discapacidad incluye todas las acciones para el diseño e implementación de un programa integral de inclusión: análisis de la cultura corporativa y del entorno laboral; capacitación en diversidad a ejecutivos; desarrollo de propuestas, como adecuación a un puesto de trabajo, hasta el servicio de outplacement. Además, cuenta con herramientas que permiten entrevistar y evaluar a los candidatos según el tipo de apoyo que pudieran requerir.

Trabaja con personas con discapacidad visual, auditiva, visceral, motriz, e intelectual leve. Las personas con discapacidad son capacitadas en la Escuela de Formación Laboral. Estableció alianzas con más de 40 organizaciones de sociedad civil, de gobierno, agencias internacionales y empresas para avanzar en integración laboral.

Tel: 5550 6644

Mail: alejandra.alonso@manpowergroup.com.ar

Sitio web: www.manpowergroup.com.ar

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

La Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad lleva adelante los lineamientos que el Ministerio propone para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. El objetivo principal es procurar la igualdad de oportunidades laborales para todos los trabajadores con discapacidad.

Las Oficinas de Empleo son intermediarias laborales entre el trabajador con discapacidad durante la búsqueda de un empleo y el empleador. La Oficina brinda: una entrevista personalizada en la oficina de empleo de su lugar de residencia; evaluación del perfil dependiente de la demanda en el mercado laboral; talleres de orientación profesional en pos de una mejora en sus competencias curriculares. Las Empresas pueden realizar un pedido de perfiles de postulantes inscriptos para ser convocados como posibles candidatos. La oficina de empleo realizará un trabajo de selección por sobre el perfil requerido. Además, asesorará sobre los descuentos económicos e impositivos al momento de la contratación de trabajadora/es con discapacidad.

Tel: 4310 5656

Mail: direcciondiscapacidad@trabajo.gob.ar

Sitio web: www.trabajo.gov.ar/discapacidad

Nueva Propuesta

Nueva Propuesta es una empresa constituida por profesionales que se dedican a la capacitación en informática, a la aplicación de la informática en la enseñanza y a la Consultoría Informática. Se dedica también a la capacitación de personas con discapacidad, especialmente con discapacidad auditiva y visual. Tiene como objetivo que los alumnos, al finalizar cualquiera de los cursos que imparten, estén en condiciones competitivas de ingresar al mundo laboral, de acuerdo con el perfil laboral propuesto. Su experiencia ha sido trabajar junto con las empresas que buscan personal apto y competente en informática para puestos de trabajo determinados.

Tel: 4551 6718

Mail: vilma.giudice@nueva-propuesta.com

Proactiva

Proactiva es una asociación civil sin fines de lucro, que desarrolla proyectos de inclusión social para PCD. Su misión se orienta a trabajar con todas las discapacidades (motora, sensorial, intelectual y visceral). Los proyectos de inserción laboral están principalmente ligados a la discapacidad intelectual, desde la coordinación de emprendimientos productivos individuales y unipersonales con apoyo familiar, también prestando apoyo de gestión a talleres protegidos de producción, y mediante proyectos de inclusión en el mercado laboral abierto y competitivo. Los servicios que brinda Proactiva de gestión de sus proyectos de inclusión son gratuitos para las empresas y para las instituciones, salvo aquellos casos en los que el proyecto requiera la participación de algún servicio especial (Por ejemplo, Empleo con Apoyo), servicios profesionales que se pagan a la institución que presta el servicio. La asociación civil actualmente trabaja su misión en la zona norte del GBA, desde Vicente López hasta Tigre, y también en la zona norte de la CABA.

Tel: 5799 2340

Mail: dmarcuzzi@gmail.com

Randstad

Al conocer las necesidades de las empresas y las capacidades de los trabajadores, Randstad genera acciones tendientes a mejorar la empleabilidad de aquellos colectivos de difícil inserción laboral. Randstad desarrolla en la compañía la inclusión de personas con discapacidad como parte de su política interna. Así mismo, asesora y da soporte a sus clientes y proveedores para que se sumen en este compromiso.

Forma parte del grupo promotor de la creación del Club de empresas comprometidas con la discapacidad (CEIC) y promueve su creación en diferentes regiones del país.

Tel: (0341) 410 5100

Sitio web: www.randstad.com.ar

SNR

El Servicio Nacional de Rehabilitación (SNR) es un organismo descentralizado del Ministerio de Salud de la Nación, dependiente de la Subsecretaría de Gestión de Servicios Asistenciales, que tiene la misión de contribuir a la inclusión de las personas con discapacidad y sus familias en la vida social. Actualmente el SNR es el organismo responsable de la confección y publicación de las normativas de evaluación y certificación de discapacidad, y presta servicios gratuitos de capacitación y asesoramiento en la materia.

Tel: 4789 5200

Mail: info@snr.gob.ar

Sitio web: www.snr.gob.ar

SeCLAS

El Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas con Discapacidad (SECLAS) funciona en la órbita del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y en más de sus 100 Delegaciones y Subdelegaciones de la cartera laboral. Tiene la misión de planificar, establecer y diseñar acciones y políticas tendientes a lograr la inserción laboral de la PCD en su puesto de trabajo competitivo. Evalúa a las personas y certifica sus saberes con la finalidad de ubicarlas en empresas privadas y/o instituciones oficiales respondiendo a las demandas existentes en el mercado laboral. El Seclas es un registro de aspirantes con discapacidad al empleo competitivo, no una bolsa de trabajo.

El Seclas está compuesto por un equipo interdisciplinario que realiza las evaluaciones laborales y también promociona los perfiles en el ámbito público y privado, así como realiza un seguimiento de aquellas personas incluidas laboralmente. Articula con todos los sectores que de alguna manera están involucrados en el mundo del trabajo, desde el sector público.

Tel: (0221) 427 5452

Mail: herreram@trabajo.gba.gov.ar

Sitio web: <http://www.trabajo.gba.gov.ar/seclas/inicio.asp>

Otros programas o actores externos no contemplados en el cuadro:

Best Buddies

www.bestbuddiesargentina.org

Cascos Verdes

www.cascosverdes.org

CEIC (Club de Empresas e Instituciones Comprometidas)

www.cec-ba.com.ar

Anexo II: Códigos de alta temprana

A continuación se listan los códigos de alta temprana específicos para la contratación de trabajadores con discapacidad, mencionados en el capítulo “Normativa”, en el recuadro “Obligaciones patronales”.

16	200006	Continua	Nuevo periodo de prueba trabajador discapacitado. Art. 34, Ley N.º 24.147.
18	199910	Continua	Trabajador discapacitado. Art. 34, Ley N.º 24.147.
19	200006	Continua	Puesto nuevo varones y mujeres de 25 a 44 años TD. Art. 34, Ley N.º 24.147.
20	200006	Continua	Puesto nuevo menor de 25, varones y mujeres de 45 años o más. Mujer Jefa de flia. TD. Art. 34, Ley N.º 24.147.
30	200403	Continua	Nuevo periodo de Prueba Trabajador Discapacitado. Art. 87, Ley N.º 24.013.
31	200403	Continua	Trabajador discapacitado. Art. 87, Ley N.º 24.013.
34	200403	Continua	Periodo de prueba. Art. 6, Ley N.º 25.877; Art. 34, Ley N.º 24.147.
35	200403	Continua	Periodo de prueba. Art. 6, Ley N.º 25.877; art. 34, Ley N.º 24.147. Beneficiarios de planes Jefes de Hogar.
36	200403	Continua	Periodo de prueba. Art. 6, Ley N.º 25.877. Trabajador discapacitado. Art. 87, Ley N.º 24.013.
40	200403	Continua	Periodo de prueba. Art. 6, Ley N.º 25.877. Trabajador discapacitado. Art. 87, Ley N.º 24.013. Beneficiarios de planes Jefes de Hogar.
41	200403	Continua	Puesto nuevo. Art. 6, Ley N.º 25.877; art. 34, Ley N.º 24.147. Beneficiarios de planes Jefes de Hogar.
42	200403	Continua	Puesto nuevo. Art. 6, Ley N.º 25.877. Trabajador discapacitado. Art. 87, Ley N.º 24.013.
43	200403	Continua	Puesto nuevo. Art. 6, Ley N.º 25.877. Trabajador discapacitado. Art. 87, Ley N.º 24.013. Beneficiarios de planes Jefes de Hogar.

Anexo III: Links de interés

Nacionales

- **CEIC - Club de Empresas e Instituciones Comprometidas**

El objetivo es incentivar la inserción laboral de PCD en pos de generar un espacio para compartir experiencias. Todos los meses realizan reuniones de intercambio, basadas en temarios establecidos previamente surgidos de inquietudes y testimonios tanto de los propios protagonistas, de organizaciones con experiencia en la temática así como de aquellas instituciones con mitos y prejuicios que aún no han logrado derribar barreras.

- **CONADIS - Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad**

Su función es coordinar, generar normativa, asesorar, promover y difundir con carácter nacional todas aquellas acciones que contribuyan directa o indirectamente con la integración de las PCD, asegurando una equitativa distribución y acceso a los beneficios que se instituyan.

- **Comisión Nacional de Pensiones Asistenciales**

En este espacio es donde se tramitan las pensiones no contributivas.

- **COPIDIS - Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad**

Esta institución, dependiente de la Secretaria de Habilidad e Inclusión, del Ministerio de Desarrollo Económico, tiene como objetivo primordial la promoción de los derechos y las obligaciones de las PCD en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

- **COPRODIS - Consejo Provincial para las personas con discapacidad**

Es el organismo creado para asesorar al Poder Ejecutivo, con el objeto de promover e implementar una política integral sobre el tema en la Provincia de Buenos Aires. Presta asesoramiento a personas, organismo, instituciones y comunidad por diferentes consultas inherentes al tema.

- **INADI - Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo**

Las acciones del INADI están dirigidas a todas aquellas personas cuyos derechos se ven afectados al ser discriminadas. Sus funciones se orientan a garantizar para esas personas los mismos derechos y garantías de los que goza el conjunto de la sociedad, es decir, un trato igualitario. También realizan actividades con empresas.

- **INTI – Instituto Nacional de Tecnología Industrial**

Es un servicio público de generación y transferencia de tecnología industrial dependiente del Ministerio de Industria y basa su trabajo en la interacción del Instituto con los grupos de desarrollo de las industrias, organismos públicos, el sistema educativo y de ciencia y tecnología y las organizaciones de comunidad.

- **MTEySS – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación – Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad**

El objetivo principal es procurar la igualdad de oportunidades laborales para todos los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. En conjunto con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y a través de las Oficinas de Empleo, desarrollan e instrumentan acciones y programas de empleo específico para mejorar su situación laboral.

- **SNR – Servicio Nacional de Rehabilitación**

Su función es promover y facilitar, en todo el país, la efectiva implementación de políticas, programas y acciones que fomenten la prevención, promoción, rehabilitación e integración de las PCD.

Internacionales

- **OIT – Organización Internacional del Trabajo**

- **OMS – Organización Mundial de la Salud**

- **Secretaría de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)**

- **Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos – Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad**

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un cuerpo de expertos independientes que monitorean la implementación de la Convención por los Estados parte.

- **The Global Initiative for Inclusive Information and Communication Technologies**

La misión es facilitar y apoyar la implementación de las disposiciones de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad respecto de la accesibilidad de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) y tecnologías asistenciales.

La impresión de esta guía ha sido posible gracias a la colaboración de



Buenos Aires Ciudad



R·E·D·
RED DE EMPRESAS
POR LA DIVERSIDAD



 UNIVERSIDAD
TORCUATO DI TELLA