

HERRAMIENTAS
DE APOYO
PARA LA
INCLUSIÓN
LABORAL

Manual de Instituciones

Guía para la contratación y
capacitación de personas con
discapacidad

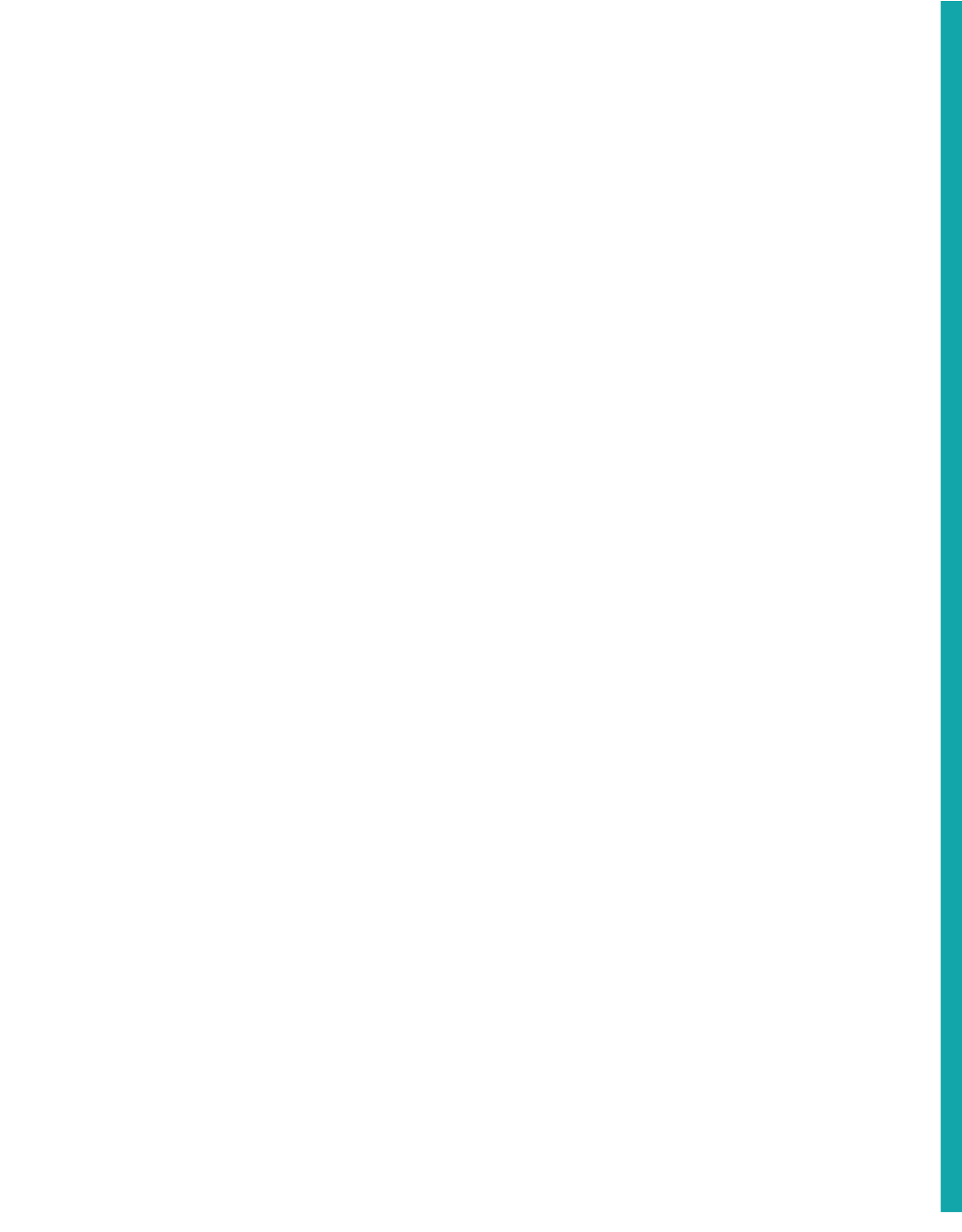


Organización
Internacional
del Trabajo



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
CÓRDOBA





Manual de Instituciones

Guía para la contratación y
capacitación de personas con
discapacidad

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015
Primera edición 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas. Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Manual de instituciones: guía para la contratación y capacitación de personas con discapacidad / Organización Internacional del Trabajo, Oficina de País de la OIT para la Argentina. - Buenos Aires: OIT, 2015

ISBN: 9789223303129; 9789223303136 (web pdf)

ILO Country Office for Argentina

trabajadores con discapacidad / inclusión de las personas con discapacidad / responsabilidad de la empresa / formación / Argentina

15.04.3

Datos de catalogación de la OIT

Una primera versión de este material "Ser contratado: Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo" fue elaborada en 2013 por OIT y SOFOFA Chile, en el marco de la "Estrategia Empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad".

La presente edición es una adaptación y revisión técnica de estos materiales, resultado del trabajo liderado por el Gobierno de la Provincia de Córdoba, República Argentina, a través de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional, junto a la Red de Instituciones Comprometidas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (RED INCLUIR), la Fundación Social aplicada al Trabajo (FUSAT), APADIM Córdoba, la Fundación UOCRA, y la Fundación Aprender a Ser Hacer.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: ilopubs@ilo.org.

Para más información sobre esta publicación contáctese con la Oficina de País de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina, visite nuestro sitio web www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org.

Diseño original: Innovacom (www.innovacom.cl) | Ilustraciones: Patricio Otniel

Edición y diagramación: Gabriel Passini.

Impreso en Argentina



Contenidos

Prólogo	07
Instituciones participantes	08
Capítulo 1: Concepciones eje para pensar la discapacidad	13
¿Qué es la discapacidad?.....	14
Discapacidad a lo largo de la historia	16
Tipos de discapacidad	18
Capítulo 2: Discapacidad y trabajo	19
¿Por qué contratar personas con discapacidad en la empresa?	21
Metodología para la inclusión laboral	23
Marco normativo.....	26
Contrato de trabajo	27
Capítulo 3: Propuestas para trabajar el tema “discapacidad” en el ámbito institucional y laboral.	28

Prólogo

Esta Guía forma parte de la estrategia para la inclusión laboral de personas con discapacidad, puesta en marcha por el Gobierno de la Provincia de Córdoba, a través de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional. Es en el marco de esta política pública, que se conforma la Red de Instituciones Comprometidas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad –RED INCLUIR- en noviembre del 2012, y entre otras acciones se decide realizar de manera conjunta con la Fundación Social aplicada al Trabajo –Fusat-, APADIM Córdoba, Fundación Uocra, y Fundación Aprender a Ser Hacer, la formulación y revisión técnica de la presente publicación.

La misma está dirigida a organizaciones de la sociedad civil que tengan interés de apoyar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, ya sea en el sector público o privado. La presente tiene el objetivo de fortalecer las capacidades institucionales y técnicas de aquellas instituciones que, por su conocimiento de la temática de la discapacidad, están posicionadas para apoyar a la empresa o a las instituciones al momento de identificar y capacitar a las personas con discapacidad, así como apoyar el proceso que apunta a una contratación exitosa de las personas con discapacidad.

El derecho a un trabajo digno está garantizado en varios instrumentos internacionales. Por ejemplo, en 2006 entró en vigencia la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas.

También, el Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) promueve la igualdad de trato y de oportunidades para las personas con discapacidad en situaciones de trabajo y de Formación. En este sentido Argentina adhiere en el año 2008 a la convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad a través de la ley 26378.

Agradecemos especialmente a Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), a la Oficina de País de la OIT para la Argentina y a la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP), por la gentileza de poner a disposición su material y permitir la revisión y adaptación del mismo a la realidad argentina.

Por último, queremos agradecer a todas las instituciones, organizaciones, empresas y personas con discapacidad que participaron de las diferentes instancias de validación de esta Guía y la enriquecieron con sus aportes y sugerencias.

Juan Grosso

Presidente
Agencia de Promoción de Empleo
y Formación Profesional

José María Puppo

Apoderado Legal
Fundación Social Aplicada al Trabajo
(FUSAT)

Gustavo Gándara

Director Ejecutivo
Fundación UOCRA

Juan Carlos Figueroa

Presidente
APADIM Córdoba

Raquel Fernandez

Presidenta
Fundación Aprender a Ser - Hacer

Instituciones Participantes

RED INCLUIR

La Red Incluir surge a partir de la iniciativa de la Agencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional, en el marco de un acuerdo de cooperación mutua con la Fundación Social Aplicada al Trabajo (FUSAT) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID-FOMIN) con el objetivo de llevar adelante un proyecto que busca fortalecer las capacidades laborales de las personas con discapacidad y mejorar su inserción laboral, económica y social

La Red Incluir es un grupo de Instituciones Comprometidas para la Inclusión de Personas con Discapacidad, que nuclea a diferentes organismos estatales, empresas e instituciones a partir del año 2012. Sus objetivos son:

- Generar oportunidades de inclusión social y laboral de personas con discapacidad, promoviendo su inserción laboral y mejorando su acceso al trabajo y el apoyo al empleo en el sector productivo.
- Promover el diálogo social entre empresarios y trabajadores en torno a la inclusión social y laboral de los personas con discapacidad.
- Generar mecanismos de cooperación público / privados de promoción, evaluación y seguimiento de los proyectos.

Lograr la adopción y uso continuo de una metodología de empleo con apoyo, para las personas con discapacidad, por parte de empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales

Desde el trabajo coordinado dentro de la Red y hacia la comunidad se busca impactar en las políticas públicas con acciones concretas que promuevan la inclusión y la participación de las personas con discapacidad, acompañando los procesos de inclusión laboral y la adecuación de representaciones sociales, discursos, prácticas profesionales y empresariales desde un enfoque de derechos.

Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional

La AGENCIA DE PROMOCIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL es una nueva institucionalidad creada por el Gobierno de la Provincia de Córdoba con la misión de diseñar, ejecutar, supervisar y monitorear los programas, planes y proyectos destinados a la formación profesional, capacitación, actualización y especialización laboral; a los fines de promover la empleabilidad y la autogestión profesional de las ciudadanas y ciudadanos según Decreto N° 8468E11.

La AGENCIA DE PROMOCIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL se crea para desarrollar políticas de empleo y formación profesional con los actores involucrados garantizando —a través de la apertura y coordinación de espacios de diálogo sectorial— una clara visión del desarrollo productivo de la Provincia de Córdoba y de las necesidades que surjan de ese desarrollo en materia de educación y formación técnica profesional.

La AGENCIA DE PROMOCIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL es concebida como un organismo ágil con gran capacidad para movilizar recursos de la sociedad y de otras áreas de gobierno a través de alianzas estratégicas y proyectos concretos. La clave de su desarrollo es la capacidad de concertación y generación de alianzas combinada con una direccionalidad clara de su política otorgando previsibilidad a los actores involucrados.

Es la primera jurisdicción argentina en contar con una institucionalidad de estas características, teniendo como objetivo acompañar los proyectos laborales de sus habitantes, principalmente de aquellos grupos vulnerables tales como los jóvenes, las personas con discapacidad y las mujeres; con una rica variedad de servicios de formación ampliamente accesibles y de alta calidad, permitiendo tanto el aprendizaje como el acceso a oportunidades de trabajo decente.

Cuenta con una vasta Institucionalidad, con 34

Centros de Desarrollo Regional –CEDER– distribuidos a lo largo de todo el territorio Provincial. Durante el año 2014 se realizaron 1.156 Cursos, se capacitaron 23.111 personas y participaron 8.832 empresas.

www.empleo.cba.gov.ar

Facebook/empleocba Twitter: @EmpleoCba

FUSAT

FUSAT es una organización no gubernamental que procura el desarrollo social y económico mediante acciones que ayuden las condiciones de trabajo y la empleabilidad.

Desde su origen, en el año 1999, ha sido distinguida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) con la adjudicación de programas de cooperación bajo la modalidad de costos compartidos: Programa sobre “Salud y Seguridad en el Trabajo”, Programa sobre “Gestión del Capital Humano por Competencias en un Nuevo Marco del Relaciones Laborales” y Programa “Acceso a Mejores oportunidades de empleo para Personas con Discapacidad”.-

Ello, le ha permitido implementar con éxito numerosas acciones de capacitación, sensibilización y asistencia técnica tendientes a prevenir los accidentes, enfermedades laborales, y las discapacidades producidas por las inadecuadas condiciones y medioambiente de trabajo; contribuir en la mejora de la empleabilidad de las personas en función de sus competencias laborales, así como en incrementar la competitividad y productividad de las empresas, optimizando los procesos de selección, formación, promoción interna y desarrollo, organización del trabajo y políticas de gestión del capital humano, comunicación, participación y liderazgo, entre otros.

A lo largo de estos años, ha logrado construir y desarrollar una metodología de trabajo en base al diálogo social, buscando la articulación y el consenso de los diferentes actores de la producción, articulando acciones conjuntas con el gobierno y los actores sociales. El Presente manual se ha elaborado en el marco del Programa “Acceso a Mejores oportunidades de empleo para Personas con Discapacidad”. En dicho Programa, FUSAT ha trabajado con el apoyo de la Organización Iberoamericana de Salud y Seguridad Social (OISS); la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), la Universidad de Tres de Febrero (UNTREF, y ha realizado actividades conjuntas con la Agencia de Promoción

de Empleo y Formación Profesional de la Provincia de Córdoba (APEyFPC), con la Comisión para la Plena Participación de las Personas con Discapacidad (COPIDIS) y con Fundación Par, entre otras.

Web: www.fusat.org

Fundación UOCRA

La Fundación UOCRA para la educación de los trabajadores constructores se dedica desde hace más de 20 años al desarrollo y gestión de diversas acciones que permiten dar respuestas a las demandas de los trabajadores, trabajadoras y a sus familias en particular y a la sociedad en general, brindando una educación de excelencia, actualizada e integral, que permita la inclusión social, laboral y educativa en un marco de desarrollo profesional, personal y ciudadano.

El desarrollo de las personas a través de la educación, el trabajo y la cultura en el marco de los valores de calidad educativa, inclusión social y solidaridad son lineamientos fundamentales que rigen las acciones de la Fundación desde el momento en el que abrió puertas en 1993. En este sentido, la Fundación UOCRA se consolidó como una institución que además gestionar proyectos y programas de educativos, culturales y sociales, desarrolla políticas para ser discutidas en las agendas públicas que atienden las problemáticas de la educación, el trabajo y la cultura. Como consecuencia, la gestión de conocimiento en torno a estos ejes es un aspecto cada vez más notable en el crecimiento de nuestra institución.

<https://www.fundación.uocra.org>
(54-11) 4343-5629/6803

APADIM

APADIM Córdoba es una organización social que trabaja para brindar a personas con discapacidad intelectual herramientas y apoyos que les sean útiles para el despliegue y desarrollo de sus proyectos de vida. Trabajamos en distintos programas que apuntan a promover el desarrollo integral y la inclusión social de personas con discapacidad intelectual y sus familias, impulsando la autonomía en la vida familiar, social, cultural, laboral y reconociendo su voluntad para desarrollar sus proyectos.

Más información:

www.apadim.org.ar

www.apadimblog.org.ar

Facebook: [/apadim.cordoba](https://www.facebook.com/apadim.cordoba)

Twitter: [@APADIMCordoba](https://twitter.com/APADIMCordoba)

Fundación Aprender a Ser-Hacer

La Fundación Aprender a Ser-Hacer tiene como objetivo ofrecer un abordaje clínico, terapéutico y/o educativo a personas que presentan dificultades en sus aprendizajes o una diversidad funcional, ocasionados por su constitución subjetiva, por la realidad social y económica en la que se desarrollan, por alguna patología genética o congénita, por la presencia de algún síndrome, y/o por la presencia de algún tipo de discapacidad motriz, mental, intelectual o sensitiva.

El área de Inclusión laboral de nuestra Institución, desarrolla acciones tendientes a la incorporación y permanencia de las personas con discapacidad en diferentes puestos de trabajo. Para ello, la fundación capacita a jóvenes y adultos para prepararlos para el mercado laboral, elaborando un proyecto singular de formación en donde adquieran los hábitos y aprendizajes necesarios para desempeñarse en un trabajo en el ámbito público, privado o familiar.

Facebook: [/ fundacionaprender.aserhacer](https://www.facebook.com/fundacionaprender.aserhacer)

Equipo técnico de las instituciones responsables:

AGENCIA DE PROMOCIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL IDEA Y DIRECCIÓN GENERAL

Marcel Peralta.

EQUIPO TÉCNICO

Macarena Ferrando.

Gretel Tato.

FUSAT

FUNDACIÓN SOCIAL APLICADA AL TRABAJO

EQUIPO TÉCNICO

Fabiana Di Santo.

Araceli López.

FUNDACION UOCRA

PARA LA EDUCACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONSTRUCTORES

EQUIPO TÉCNICO

Celeste Álvarez.

Juliana Schajovitsch.

APADIM CÓRDOBA

EQUIPO TÉCNICO

Ester Frola.

Vanesa Graff.

Eliana Walker.

FUNDACIÓN APRENDER A SER – HACER

EQUIPO TÉCNICO

María Victoria Cooper.



Organización
Internacional
del Trabajo



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
CÓRDOBA

Instituciones participantes:



Apoyan esta iniciativa:



CAPÍTULO I

LO QUE HAY QUE SABER SOBRE DISCAPACIDAD

01. ¿Qué es la discapacidad?



Según el censo 2010 en Argentina existe un 12,9% de la población total con dificultad o limitación permanente, esto equivale a 5.114.190 personas¹. A pesar de constituir una gran porción de la población las personas con discapacidad han sido invisibilizadas socialmente.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce que discapacidad es “un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”²

Entonces, la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás

El Artículo 1 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) define:

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Este nuevo enfoque está fundado en los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Reconoce a las Personas con discapacidad como sujetos de derecho y propone que la inclusión de las personas que integran este colectivo requiere de respuesta de la sociedad en su conjunto.

Actualmente hablamos de “persona con discapacidad” para resaltar la condición de persona como sujeto de derechos. Se suele nombrar “personas con capacidades diferentes” o “capacidades especiales”, pero estos son eufemismos que tienden enmascarar a la discapacidad, todos los seres humanos tenemos capacidades diferentes y nadie tiene una capacidad especial, como “volar” al estilo súper héroe.

El nuevo enfoque está fundado en los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Reconoce a las Personas con discapacidad como sujetos de derecho y propone que la inclusión de las personas que integran este colectivo requiere de respuesta de la sociedad en su conjunto.

¹ Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

² Preámbulo de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.

TABLA 1

USO INCORRECTO		USO CORRECTO	
✗	Manco Rengo	Persona con discapacidad motriz o física.	✓
✗	El sordo Sordomudo	Persona con discapacidad auditiva Persona sorda	✓
✗	Loco Trastornado	Persona con discapacidad mental Personas con discapacidad psicosocial Personas usuarias de los servicios de salud mental	✓
✗	Discapacitado Persona con capacidades diferentes	Persona con discapacidad	✓
✗	Chicos especiales Persona con necesidades especiales	Persona con discapacidad intelectual	✓
✗	Lenguaje de señas	Lengua de señas	✓
✗	El tuerto El ciego No vidente	Persona con discapacidad visual Persona ciega	✓

Fuente: Elaboración propia

02. Discapacidad a lo largo de la historia

A lo largo de la historia los modos de pensar la discapacidad han cambiado, es posible distinguir tres modelos (Palacios, 2007):

Modelo de Prescindencia:

Posiblemente contextualizado en la antigüedad clásica y en las sociedades griega y romana. Desde la perspectiva del modelo de prescindencia se considera que las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso, y que las personas con discapacidad son asumidas como innecesarias por diferentes razones: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, que transmiten mensajes diabólicos, que son la consecuencia del enojo de los dioses, o que —por lo desgraciadas—, sus vidas no merecen la pena ser vividas. Como consecuencia de dichas premisas, la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, ya sea a través de la aplicación de políticas eugenésicas, ya sea situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres.

Modelo Rehabilitador:

Este modo de pensar la discapacidad puede ser situado en los inicios del siglo XX, al finalizar la Primera Guerra Mundial. Después de la guerra un gran número de hombres quedaron heridos. La sensación era que la guerra se había llevado algo que se debía reemplazar. En el plano del Derecho, en un primer momento esto significó la implementación de políticas legislativas destinadas a garantizar servicios sociales para los veteranos de guerra con discapacidad, que reflejaba de algún modo la creencia acerca de la existencia de una obligación por parte de la sociedad de compensar a estas personas mediante pensiones de invalidez, beneficios de rehabilitación y cuotas laborales. No obstante, por la década de los años sesenta dichas medidas fueron extendidas a todas las personas con discapacidad.

El objetivo pasó a ser, entonces, rehabilitar a las personas con independencia del origen de las deficiencias. En dicho proceso de recuperación o «normalización», los contenidos o herramientas esenciales pasaron a ser la educación especial, los beneficios de rehabilitación médica y vocacional, las cuotas laborales y los servicios de asistencia institucionalizados.

De este modo, las personas con discapacidad recibían beneficios de los servicios sociales porque la

discapacidad se veía exclusivamente como un problema individual de la persona, quien no era capaz de enfrentarse a la sociedad. Desde el modelo rehabilitador se considera a la discapacidad exclusivamente como un problema de la persona, directamente ocasionado por una enfermedad, accidente, o condición de la salud, que requiere de cuidados médicos prestados por profesionales en forma de tratamiento individual.

Modelo Social o Modelo de Derechos Humanos:

Vigente en la actualidad y proclamado por documentos internacionales de derecho, entiende a la discapacidad como un fenómeno social y como una cuestión de derechos humanos en tanto señala que las limitaciones que padecen las personas con discapacidad provienen de la sociedad, la cual falla en prestar servicios adecuados y en asegurar que se cumplan los derechos de todas las personas por igual. Mientras se considere que la discapacidad es socialmente determinada, se propone la inclusión de las personas que integran este colectivo a partir de una superación de barreras que existen para equiparar el acceso a los derechos. Es así que para su tratamiento se debe actuar, al menos, en dos sentidos: Con la persona con discapacidad y con la comunidad a la que pertenece.

Esta última perspectiva permite pensar la discapacidad como fenómeno multidimensional, de **construcción social**. Se considera que existen diversos elementos en el entorno físico o social de la persona que limitan o restringen su vida, tales como las actitudes, la cultura, la organización y la distribución de los servicios de asistencia e instituciones, y las relaciones y estructuras que constituyen la sociedad.

Este nuevo enfoque está fundado en los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Reconoce a las Personas con discapacidad como sujetos de derecho y propone que la inclusión de las personas que integran este colectivo requiere de respuesta de la sociedad en su conjunto.

TABLA 2

	Modelo de Prescendencia	Modelo Rehabilitador	Modelo Social
Época	Se sostenía durante la antigüedad clásica, en las sociedades griegas y romanas.	Desde inicio del siglo XX. Después de la segunda guerra mundial.	Se empezó a construir hace tiempo y se refuerza a partir de la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad.
Consideración de las causas de la discapacidad	Las causas de la discapacidad son explicadas desde lo religioso.	Las causas de la discapacidad son pensadas desde el modelo biomédico. La discapacidad es pensada como un problema individual de la persona.	Se considera que la discapacidad esta socialmente determinada, se genera en la interacción de la persona con las barreras del entorno. Se piensa a la discapacidad desde una perspectiva de derechos.
Concepción de la discapacidad	Se considera que las personas con discapacidad no son útiles para la sociedad.	Se considera que la persona con discapacidad es útil para la sociedad siempre que pueda rehabilitarse. La diferencia debe ser ocultada. Subyace una idea de anormalidad de las personas con discapacidad que ubica a la diferencia como deficiencia, esto es compensado con practicas caritativas o de beneficencia.	Se piensa que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad, desde la mirada de la diversidad, donde no es necesario ocultar la diferencia sino entender que somos todos distintos pero tenemos los mismos derechos. Se trata de la valoración de la diversidad como un activo de la sociedad.

Fuente: Elaboración propia

03. Tipos de discapacidad

El colectivo de las personas con discapacidad no es un grupo homogéneo, cada persona es singular y tiene algo distinto para aportar a la sociedad. Si bien para su comprensión se caracterizan los diferentes tipos de discapacidad en relación a la deficiencia, es importante considerar que la situación de discapacidad se genera en la interrelación con el entorno.

Tipos de Discapacidad

- **DISCAPACIDAD FÍSICA:** Se considera discapacidad física a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones motoras, la postura o en la falta de algún miembro. Pueden evidenciarse con dificultades para moverse, caminar o mantener ciertas posturas, y para desarrollar habilidades como manipular objetos. Los apoyos personales como la sillas de ruedas, muletas o andaderas, facilitan la autonomía y la interacción de la persona con su entorno.

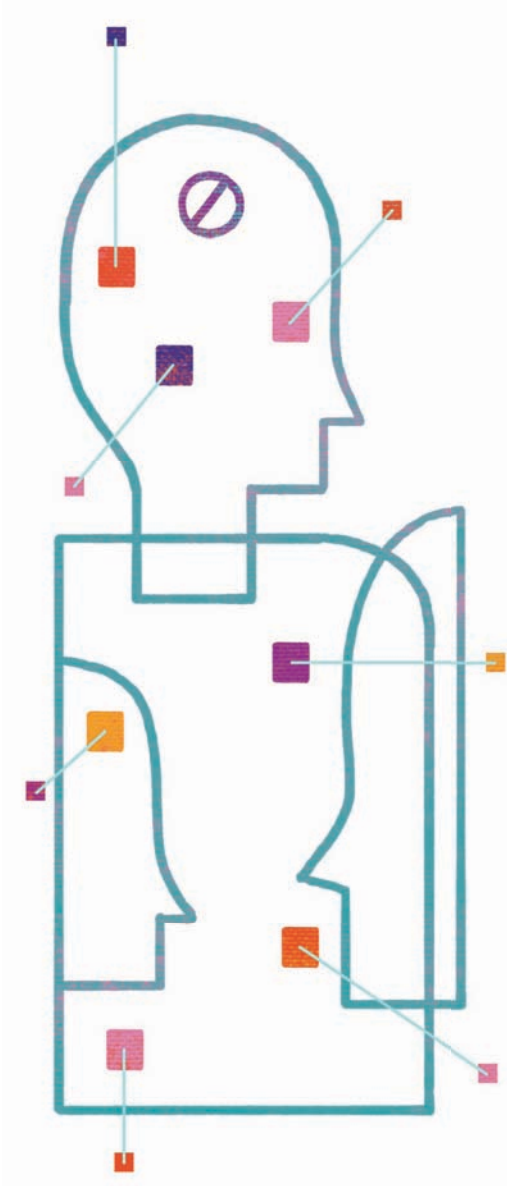
- **DISCAPACIDAD SENSORIAL AUDITIVA:** Se considera discapacidad auditiva a un término global que hace referencia a las deficiencias en las estructuras corporales del sistema auditivo y funciones asociadas a él. Pueden evidenciarse restricción en la percepción de los sonidos externos, alteración de los mecanismos de transmisión, transducción, conducción e integración del estímulo sonoro, que a su vez pueden limitar la capacidad de comunicación.

- **DISCAPACIDAD SENSORIAL VISUAL:** Se considera discapacidad visual a un término global que hace referencia a las deficiencias del órgano de la visión, de las estructuras o funciones asociadas a él; es una alteración de la agudeza visual, campo visual, visión de los colores o profundidad que determinan una deficiencia en la agudeza visual.

- **DISCAPACIDAD VISCERAL:** Se considera discapacidad visceral a un término global que hace referencia a las deficiencias de las funciones y estructuras corporales de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinarias (para una mejor comprensión, se divide según condición de salud origen Cardíaco, Respiratorio, Renal-Urinario, Digestivo y Hepático)

- **DISCAPACIDAD MENTAL:** Se considera discapacidad mental o psicosocial como un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones mentales y estructuras del sistema nervioso

- **DISCAPACIDAD INTELECTUAL:** Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años.



CAPÍTULO II

DISCAPACIDAD Y TRABAJO

El artículo 27 de la Convención Internacional de las personas con discapacidad, cuyo título es Trabajo y Empleo dice:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas

generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

¿Por qué contratar a personas con discapacidad en la empresa?

Incluir a trabajadores con discapacidad dentro de una organización puede generar un impacto muy positivo en la empresa:

- Mejora la reputación corporativa,
- Promueve el trabajo en equipo,
- Posibilita un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad, el valor del respeto, de la meritocracia y de la no discriminación.
- Además tiene sus aspectos estratégicos, el factor productivo, el logro de objetivos y metas. Las personas con discapacidad pueden ser un gran aporte para la organización.
- promueve el trabajo en equipo y compromete más a los trabajadores.
- La contratación de personas con discapacidad resulta beneficioso también en la cuestión impositiva. Sobre esto se desarrolla con mayor profundidad en el módulo dirigido a empresas.



De acuerdo al estudio del mercado de trabajo para personas con discapacidad elaborado por Sofofa y OIT durante el 2012 en más de 150 organizaciones chilenas, las características de las empresas que se encuentran en la etapa “Estabilización de la inclusión”, consideran importantes mejoras, tal como se describe a continuación:

A. BENEFICIOS PARA LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU FAMILIA

- **Mejora la percepción de bienestar:** Las personas con discapacidad se sienten satisfechas con su situación laboral. Objetivamente mejoran su calidad de vida al estar trabajando, ya que aportan ingresos al hogar, tienen una nueva rutina y mejoran su estado de ánimo.
- **Libertad e independencia:** La familia libera tiempo, energía y recursos, ya que la persona con discapacidad tiene más autonomía y autovalencia, circula en otros mundos sociales y crea nuevas relaciones.



C. BENEFICIOS INTERNOS PARA LA EMPRESA

- **Valoración positiva:** En las organizaciones con experiencia de inclusión, las personas con discapacidad son percibidas como trabajadores leales y estables, con baja tasa de rotación, ausentismo y accidentabilidad.
- **Inyección anímica y motivacional en los equipos:** La inclusión produce sentimientos de orgullo, mejora el clima organizacional e incluso aumenta la productividad general.
- **El valor de la diversidad:** Los compañeros de la persona con discapacidad van realizando aprendizajes y encontrando la forma de relacionarse con ella. Este proceso, adecuadamente acompañado por una

política inclusiva, puede llevar a la instalación de la diversidad como un activo de la organización.

B. BENEFICIOS PRODUCTIVOS PARA LA EMPRESA

- **Más productividad:** La adaptación de la persona con discapacidad a su tarea se traduce en aportes a la productividad general, especialmente en el caso de discapacidades asociadas a ciertas habilidades específicas.
- **Contagiar una actitud positiva:** La disposición de las personas con discapacidad hacia el trabajo -y en algunos casos su nivel de productividad- irradian señales que llevan a otras personas a evaluar su propia labor (por ejemplo, cuando el trabajador sin discapacidad percibe la rutina de la persona con discapacidad, la valora y modifica su propia actitud o rendimiento en el trabajo).

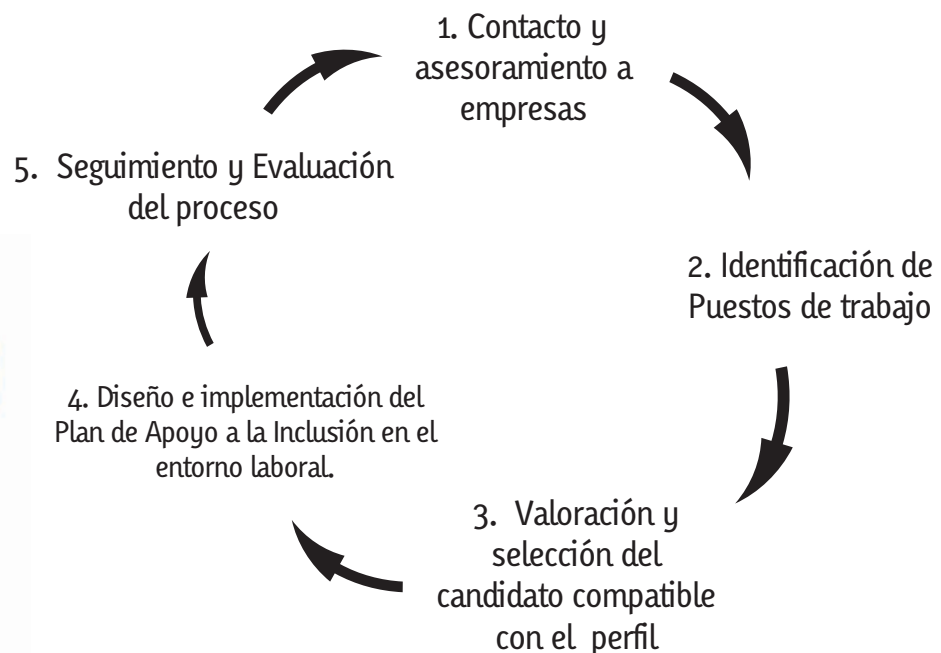
D. BENEFICIO “REPUTACIONAL” PARA LA EMPRESA O SUS MARCAS

- **Mejora la reputación corporativa:** En el contexto cultural chileno, la empresa adquiere capital simbólico por el solo hecho de contratar personas con discapacidad. Además una empresa inclusiva será más atractiva para inversionistas potenciales, fidelizará a sus clientes y consumidores, atraerá talentos humanos, y podrá tener acceso a nuevos mercados.

01. Metodología para la Inclusión Laboral

En el imaginario social existen representaciones negativas en torno a la discapacidad, que a su vez se encuentran atravesadas por estereotipos de género. Pues a las mujeres con discapacidad se les hace más difícil que a los hombres con discapacidad encontrar un trabajo. Todo esto constituye una barrera que resulta obstaculizadora para la inclusión laboral. Las mismas personas con discapacidad tienen bajas expectativas respecto de sí mismas acerca de su habilidad para obtener empleo y tal vez ni siquiera intentan encontrar trabajo. (Organización Mundial de la Salud, 2011). Por otra parte los empleadores pueden discriminar si tienen una idea equivocada de las habilidades o no desean incluirlas entre sus trabajadores.

En este apartado se propone una metodología para la inclusión laboral de personas con discapacidad, que permite orientar a las organizaciones de la sociedad civil y empresas sobre cómo llevar adelante un proceso de inclusión promoviendo una práctica alineada con el modelo de construcción social. Cabe agregar que los pasos son flexibles y varían según los requerimientos de apoyo de la persona en interacción con el contexto. El objetivo principal de la descripción de esta metodología es orientar el cómo hacer ante una situación que puede ser novedosa para algunos empleadores y empleados, además dar cuenta del aspecto procesual que tiene la inclusión laboral.



1. Contacto y asesoramiento a empresas:

El Objetivo principal de aquí es prepararse para el acercamiento de las empresas, detectar potenciales empleadores de personas con discapacidad y recoger datos de la empresa en la que se va a intervenir y su entorno social.

A su vez es importante asesorar a la empresa sobre la existencia de organizaciones públicas y privadas, ONGs que tienen contacto con personas con discapacidad.

En este punto es importante resaltar el rol del tercer sector que promocióne e informe a las empresas sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un modo de acercarse a las empresas es ofreciendo talleres de concientización sobre los derechos de las personas con discapacidad. Sobre estas cuestiones se desarrolla de un modo más profundo en el módulo destinado a las empresas.

2. Identificación del puesto de trabajo:

Este procedimiento consiste en las tareas y funciones que corresponden a un puesto determinado, así como las competencias que este requiere. Se basa en la descripción de lo que debe hacer el empleador, de cómo debe hacerlo, del motivo por el cual debe hacerlo y las demandas cognitivas, funcionales y sociales exigidas para el desempeño del puesto. También se sugiere analizar las rutas de acceso y los servicios de los que deberá hacer uso la o el trabajador/a.

Cada puesto de trabajo requiere un análisis único y consiguiente confección del perfil del puesto; ya que cada puesto es único y con características especiales propias que lo definen de manera particular.

Recomendaciones: Un buen análisis llevara consigo un desglose exhaustivo del conjunto de

funciones, tareas, rasgos, competencias que demanda el puesto de trabajo de acuerdo al cargo específico a ocupar.

No se debe pensar a priori que un determinado puesto encaja para un tipo de discapacidad. Las personas con discapacidad pueden acceder a todo tipo de puestos siendo capaces de desarrollar esas tareas con éxito, siempre que el mismo se ajuste y se adapte a sus competencias.

En este punto es relevante tener en cuenta lo que hace referencia a salud y seguridad en el trabajo, desde una mirada inclusiva, para profundizar sobre esta cuestión se recomienda explorar el siguiente link:

<http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/prevencion-inclusiva-web-2013.pdf>

3. Valoración y selección del candidato compatible con el perfil del puesto.

El proceso de selección es aquel que permite que a través de ciertas técnicas, se identifique al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa; siempre pensando en un proceso inclusivo que contemple la incorporación de personas con discapacidad.

Recomendaciones: Independientemente del tipo de entrevista competencial que se realice con la persona, es importante que el evaluador sepa que ha de ajustar la entrevista a las necesidades de cada persona. Es importante que este dispueste a realizar estas adaptaciones, aunque no siempre son necesarias.

Con la entrevista se analizarán, en general, los mismos aspectos que en el caso de personas sin discapacidad, estudiando y valorando el posible grado de competencia profesional, personal y de gestión para trabajar; por tanto se analizarán aspectos como: la motivación, la actitud ante el puesto de trabajo, sus ganas y deseos en el ámbito profesional y su interés por ser una persona con potencial laboral, serán aspectos fundamentales a valorar. Importante es en la entrevista identificar Necesidades de apoyo.

Cuestiones a tener en cuenta en las entrevistas:

- Utilizar un tono de voz normal.
- No hacer preguntas de carácter médico innecesarias para el perfil del puesto de trabajo.
- Adoptar una mentalidad positiva, es decir poner la mirada sobre las capacidades.
- Si el entrevistado concurre acompañado dirigirse siempre al entrevistado.

4. La inclusión a partir de la contratación.

Similar a lo que ocurre con el resto de trabajadores contratados por la empresa, en el caso de un trabajador con discapacidad, la formalización de un contrato de trabajo, una vez superado un proceso de selección, no significa que se haya alcanzado el éxito en su integración en la empresa.

Por lo cual se requieren algunas estrategias facilitadoras del proceso:

a. Preparación del entorno

Tan importante es trabajar con la persona con discapacidad para ayudar en su integración laboral, como realizar actuaciones centradas en el entorno donde se va a integrar esta persona el principal obstáculo con el que nos encontramos con relación a la discapacidad es la falta de información, porque es la que nos hace tener miedos, prejuicios y una visión distorsionada del potencial laboral de las personas con discapacidad.

Por tanto, proponemos que se establezca una línea de información y sensibilización, siempre que se considere necesario, en virtud del tipo y grado de discapacidad de la persona, entre ésta y el equipo en el que se vaya a incorporar.

b. Diseño e implementación de un Plan de Apoyo:

Acompañar a una persona en un proceso de inserción laboral es tanto guiarla con el fin de apoyarla en la firma del contrato, como efectuar la presentación al responsable de la empresa contratante, a sus encargados y compañeros de trabajo y orientarla en el espacio que va a ser su medio de trabajo. Procedimiento por el que se entrena (formación en el puesto) al participante que ha firmado su contrato laboral, en las tareas que tiene asignadas en función de su puesto. Se lleva a cabo principalmente en el propio puesto, pero, también en ocasiones, fuera del mismo.

5. Seguimiento y evaluación del proceso.

Es el procedimiento que nos permite obtener información del desempeño de las tareas del participante y de sus habilidades sociales con compañeros de trabajo. Mediante el seguimiento se refuerza las conductas positivas o se detectan aspectos a mejorar tanto “in situ” como en la base de las organizaciones que necesitan apoyo. Este proceso es necesario para la inserción exitosa del participante. Las actividades planificadas para fortalecer el clima laboral, deberán involucrar la participación de todos los trabajadores de forma inclusiva.

02. Marco normativo.

Un aspecto importante para promover la inclusión de personas con discapacidad es conocer cuales son las leyes que desde lo jurídico sostienen esta práctica.

La primera ley que contempla a las personas con discapacidad es la Ley Nacional N° 22.431 “Sistema de Protección al Discapacitado” esta fue emitida en 1981, esta ley si bien tiene en cuenta las dificultades que deben atravesar las personas con discapacidad, en su base conserva un modo de definir la problemática que los ubica como sujetos pasivos. Varios artículos se han modificado en las siguientes leyes:

- **LEY 24.901** (1997) donde se especifica el sistema de prestaciones básicas de atención integral a favor de las personas con discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos.
- **LEY 24.314** (1994) donde con el objetivo de hacer el medio físico sin barreras, se especifica sobre la accesibilidad arquitectónica para personas con discapacidad.
- **LEY 25.635** (2002) artículo 1 donde se reglamenta el transporte gratuito para las personas con discapacidad.
- **LEY 25.689** (2003) donde se especifica que el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad 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 debe ser del 4 % de sus empleados.

¿Por qué una Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad?

A partir de que se promulgo la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nuestro país mediante la ley 26.378 (2008), remarca aquellos derechos que poseen las Personas con discapacidad en su condición de ciudadanos, y que muchas veces continúan siendo vulnerados. Uno podría preguntarse porque hubo que pensar derechos específicos para las personas con discapacidad, pues son personas y ya existen ordenamientos jurídicos fundados sobre la base de dignidad, autonomía e igualdad. Sin embargo estos no fueron suficientes para la inclusión de las personas con discapacidad, pues no se reflejaron políticas sociales inclusivas. Para saldar esta problemática fue necesario pensar en una convención específica que de cuenta de los derechos de las personas con discapacidad. Después de una larga lucha se crea la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, en la construcción participaron personas con discapacidad, esto hace que ese documento tenga en cuenta la voz de este colectivo y fortalece la idea de pensar a las personas como sujetos de derechos con capacidades para hacer aportes a la sociedad. El espíritu de la Convención fue reivindicar la participación de las personas con discapacidad, sintetizada en la frase “Nada de nosotros, sin nosotros”

03. Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo que celebra un empleador con una persona con discapacidad no difiere del que puede celebrarse con un trabajador sin discapacidad.

Los derechos y obligaciones de las partes son las corrientes en toda relación laboral en materia de: horarios de asistencia, cumplimiento de normas del servicio, pautas de seguridad

Los contratos de seguro de accidentes de trabajo no podrán discriminar ni la prima, ni las condiciones, en razón de la calificación de discapacitado del trabajador asegurado (Ley N° 24.013 art. 89).

Todo EMPLEADOR que incorpora a su planta personas con discapacidad tiene beneficios impositivos.

LEY NACIONAL N° 22.431: SISTEMA DE PROTECCIÓN AL DISCAPACITADO, MODIFICADA POR LEY N° 23.021, ART. 23.

Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal. El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas discapacitadas que realicen trabajo a domicilio.

LEY NACIONAL N°24.013 ART. 87: LEY DE EMPLEO – PROTECCIÓN DEL TRABAJO

Los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado serán eximidos del pago del 50% de las contribuciones Patronales y de las Cajas de Jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ, a las Cajas de Asignaciones y Subsidios Familiares y al Fondo Nacional de Empleo, en el primer año de contratación.

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 (el certificado de discapacidad es el documento que acredita esta condición, queda archivado en la empresa para las auditorías).

Para mayor información sugerimos consultar los siguientes autores:

- PALACIOS, AGUSTINA (2008) “El Modelo Social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad”, Edición CERNI.
- FUSAT, BID, FOMINT (2012) “Programa acceso y mejores oportunidades de empleo”
- OIT (2002) “Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo”, Editorial OIT.
- ONU (2007) “Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad”
- INFOLEG (1991) “Ley Nacional N° 24.013”. Ley de empleo- Protección del Trabajo.
- INFOLEG (1981) “Ley Nacional N°22431”. Sistema de Protección al discapacitado Modificada por ley 23.021, art. 23”

Sobre estas cuestiones se puede encontrar más información en www.trabajo.gob.ar/discapacidad/legislacion.asp#legislacion En este punto que es importante informar sobre el CERTIFICADO UNICO DE DISCAPACIDAD (CUD)

El certificado único de discapacidad es un documento público. Es la llave de acceso al Sistema de Salud y a los beneficios instituidos por la normativa. Si te interesa saber más sobre esto puedes entrar a <http://www.snr.gob.ar/publicacion.php?id=45>

CAPÍTULO III

PROPUESTAS PARA TRABAJAR EL TEMA “DISCAPACIDAD” EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL Y LABORAL.

En este capítulo se proponen diferentes actividades que tienen el objetivo de deconstruir miradas negativas en relación a la discapacidad y fomentar el trabajo en equipo y una mirada positiva sobre la diversidad.

Estas actividades pueden ser modificadas según el ámbito que se implementen, el objetivo es que resulten disparadores para empezar a pensar cuestiones sobre cooperativismo y trabajo en equipo.

Actividades

Objetivos generales

- Propiciar un espacio de reflexión sobre la temática de la discapacidad, a través de la sensibilización
- Visibilizar la importancia de la cooperación y de brindar ayuda.
- Promover un enfoque social de la discapacidad, que deje de ser pensada como un problema individual y se comience a reflexionar sobre el tema como fenómeno social en la que todos podemos aportar a que alcancen una vida plena, saludable e integrada en la sociedad

Propuestas dinámica

→ 1º Actividad

Objetivo específico:

- Conocer las representaciones en torno a la discapacidad.
- Brindar conceptos centrales sobre discapacidad.

→ **Actividad:** Dividirse en grupos y escribir en una hoja en blanco todas las palabras que se asocian a la discapacidad, sin restricciones, ni miedos, haciendo asociación libre, esta hoja es de carácter privado, no será comentada al resto y se la guardará hasta el final de la actividad

→ **Consigna:** "Escriban en la hoja todas las palabras, frases, sentimientos que asocian a la discapacidad, según lo que piensan sobre el tema o según lo que sintieron cuando se han cruzado o contactado con una persona con discapacidad en sus vidas"
Luego se hace una puesta en común. Se trabajaran las representaciones emergentes, cómo nombrar al colectivo de las personas con discapacidad. Se dará la definición de discapacidad desde el modelo social.

→ **Estrategia pedagógica:** Exposición dialogada y debate.

→ 2º Actividad

Objetivos específicos:

- Vivenciar las dificultades que se encuentran cuando se obstaculiza la forma habitual de realizar tareas cotidianas, como escribir o dibujar.

Se les da una hoja en blanco y deberán escribir con la mano inhábil.

Duración 10 minutos

→ **Consigna:** "Para comenzar a trabajar vamos a probar algo que probablemente no hagan hace mucho tiempo: escribir con la mano que normalmente no utilizan. Si son diestros, escribirán con la izquierda, y si son zurdos, con la derecha. Antes de empezar, quisiera que busquen un lugar de la sala en el que se sientan cómodos. Sólo entonces pueden comenzar. Mientras dure esta actividad nadie puede hablar. Comiencen escribiendo su nombre o su apodo. Después pueden hacer una breve descripción de quién son ustedes, en 3 o 4 renglones..Al final pueden dibujar lo que se les ocurra Cuando terminen me van avisando con la mirada, nadie puede empezar a hablar hasta que todos hayan terminado."

Se procede como dice la consigna.

Se realiza una discusión: cómo se sintieron, qué pensaron cuando tuvieron que realizar una actividad común pero con menos habilidad. Cómo lo relacionan con la discapacidad.

→ 3º Actividad

Duración: 12 minutos

→ **Consigna:** "Todos los participantes se tapan los ojos, el coordinador los mezcla y los cambia de lugar. Luego deben reconocer a quien tienen al lado. El coordinador los acomoda en fila y se toman cada uno del hombro del otro formando un tren, comienzan a desplazarse, siempre con los ojos tapados, sin ver y el coordinador es el guía"

Al finalizar la actividad se reflexiona sobre como se sintieron. Se tratará de hacer hincapié en las dificultades que se encuentran, la desorientación que se vivencia.

Finalmente se mencionará la importancia de otros, tanto sea de los sentidos (tacto, audición, olfato, etc.), como personas (los compañeros) para ayudarse. Esto permite introducir la actividad siguiente que profundiza sobre la cooperación.

→ 4º Actividad

Objetivos específicos:

- Fomentar el trabajo cooperativo.
- Promover un enfoque social de la discapacidad, que deje de ser pensada como un problema individual y se comience a reflexionar sobre el tema como una problemática social en la que todos podemos aportar para que quienes la padecen alcancen una vida plena, saludable e integrada en la sociedad

→ **Actividad: Confianza ciega y trabajo cooperativo.**

Duración: 10 minutos

Los participantes deberán separarse en parejas, ubicarse uno frente a otro (en el suelo o la mesa) y vendarse los ojos. La arcilla se coloca entre ambos, para que cada pareja modele una figura. A partir de ese momento, deberán mantener silencio y comenzar a modelar la figura. La única comunicación posible será a través del tacto. Transcurrido un tiempo mínimo de 10 minutos, se quitaran los pañuelos y podrán ver que figura han creado.

Finalmente cada participante contará cuáles fueron sus sensaciones y cómo lograron comunicarse con las parejas para lograr modelar cooperativamente.

Espacio de validación.
Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina.
Manual de orientación laboral para las personas con discapacidad
en la búsqueda de su primer empleo.
Listado de asistentes.

Dirección de Modalidad Especial del ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad
Agrelo Manuel

UOCRA
Celeste Álvarez
Gustavo Gándara
Juliana Schajovitsch

Ministerio de Educación Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
Andrea Rodriguez

Apadim Córdoba
Norma Barata
Ester Frola
Eliana Walker

Abriendo Fronteras
Luis Beccaria

Corporación Andina de Fomento
María Lucila Berniebl

Lic. Asistente Social
Laura Casais

CFI• Lucero
Roberta Catace

OIT
Javier Cicciaro
Alejandra Pángaro
Andrés Yurén

Fundación Aprender a Ser-Hacer
María Victoria Cooper

YPF
Marisol Cordón

MTESS
Susana Corradetti
Laura Benedetto
Ricardo Lagos

AMIA
María Laura Cotsilianos

COPIDIS
Pilar de la Serna

Fundación Par
Alejandro del Marmol

FUSAT

Fabiana Di Santo
José María Puppo

CONADIS

Santiago Duhalde
Araceli López

Dirección de Discapacidad Gobierno de la provincia de Buenos Aires

Gustavo Etchegorry.

Universidad Nacional de La Plata

Andrés Fiandrino

MTESS

Mónica Gagliardi
Lucila Luxardo
Karina Serkin

Hewlett-Packard Company

Maria Gioannini.

La Usina

Agustín Lamarca

Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional del Gobierno de la Provincia de Córdoba.

Alina López
Silvina Mirabelli
Marcel Peralta
Macarena Ferrando

Licenciada en Psicología

Julietta Moranzoni

Directora General de Inclusión Sanitaria del Gobierno de la Provincia de Córdoba

Maria Teresa Puga

Ministerio de Educación Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Rodrigo Cortez
Silvina Grabina

SECURITAS ARGENTINA- Coordinadores de Programa de Vigilancia Inclusiva

Gladys Rodríguez

Universidad Nacional de San Martín

Darío Romano

Ministerio de Educación. Gobierno de la Provincia de Córdoba

Carlos Sanchez

Universidad de San Isidro

Josefa Satragno de Torres

Universidad Nacional de Tres de Febrero

Mariana Selvaggi

Ministerio de Educación, equipo de Ana Moyano

Ministerio de Educación Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires - Dirección de Educación Especial

Dirección de Educación Especial de Nación

Páginas web útiles:

Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional: <http://empleo.cba.gov.ar>

FUSAT: <http://www.fusat.org>

Fundación UOCRA: <http://www.fundacion.uocra.org>

APADIM Córdoba: <http://www.apadim.org.ar>

Fundación Aprender a Ser - Hacer: <https://es-es.facebook.com/fundacionaprender.aserhacer>

Servicio Nacional de Rehabilitación: <http://www.snr.gob.ar>

Registro Nacional de certificación de la discapacidad y categorización de los prestadores: <http://www.discapacidad.gob.ar/>

Dirección de Inclusión Sanitaria. Ministerio de Salud de la Provincia de Córdoba: www.cba.gov.ar/programa-de-inclusion-sanitaria

Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba: <http://www.cba.gov.ar/reparticion/ministerio-de-educacion/>

CONADIS (Programa de accesibilidad al aprendizaje - Accesibilidad para ámbitos educativos - Capacitación p/la promoción de derechos de las PCD, en el marco de la ley 26.378 - Programa de Espacios culturales accesibles - Fortalecimiento de unidades productivas inclusivas - Programa de fortalecimiento institucional para ONG's - Programa de Inclusión Deportiva - Prog. p/ instituciones que realizan actividades artísticas con Pcd - Programa de transporte institucional - Programa de adaptación al puesto de trabajo para Pcd - Programa de apoyo a los emprendedores con discapacidad - Programa de ayudas técnicas para Pcd - Prog. de mejoramiento de vivienda para Pcd - Programa de plazas accesibles - Plan nacional de accesibilidad urbana, edilicia, comunicacional y del transporte): <http://www.conadis.gov.ar>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Legislación - Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo - Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo para trabajadores con discapacidad - Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad - Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo para trabajadores con discapacidad (Sector Público y Privado) - Programa de Terminalidad Educativa - Programa de Asistencia a los trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción - Programa de Empleo Independiente para Personas con Discapacidad): <http://www.trabajo.gob.ar/discapacidad/legislacion.asp#sistema>

Mrio. de Justicia y DDHH de la Nación (Programa Nacional de Asistencia para las Personas con Discapacidad en sus Relaciones con la Administración de Justicia (ADAJUS)): <http://www.jus.gob.ar/>

Mrio. del Interior Dirección Nacional Electoral (Programa de Accesibilidad Electoral): <http://www.mininterior.gov.ar/>

Mrio. de Turismo de la Nación (Programa de turismo accesible): <http://www.turismo.gov.ar/>

Secretaría de Comunicaciones (ATEDIS - Apoyo tecnológico para la discapacidad-): <http://www.atedis.gob.ar/>

COPIDIS (Becas de Estudio y Capacitación Laboral - Registro Único Laboral para Aspirantes con Discapacidad a Empleo Público - Pequeños Comercios): <http://www.buenosaires.gob.ar/copidis>

Secretaría de Justicia de la Nación (ADAJUS Programa Nacional de Asistencia para las Personas con Discapacidad en sus Relaciones con la Administración de Justicia): <http://www.jus.gob.ar/el-ministerio/mision/secretaria-de-justicia.aspx>

INET- Instituto Nacional de Educación tecnológica (Programa Productivo Tecnológico y Social de Construcción de ayudas técnicas para y con Personas con Discapacidad): <http://www.inet.edu.ar/>

Portal argentino para recursos humanos: <http://www.redtelework.com> | <http://losrecursoshumanos.com> | <http://www.incluyeme.com>

Portales de empleo: www.buscatrabajo.org | www.pescar.org.ar | www.trabajando.com.ar | www.bumeran.com.ar | www.computrabajo.com.ar | argentina.adeccoempleo.com | <https://www.zonajobs.com.ar> | ar.indeed.com/trabajo | www.trabajando.com.ar | www.hoytrabajo.com.ar | www.infoempleo.com

the \mathbb{R}^n is a linear space over \mathbb{R} with the usual addition and scalar multiplication. The inner product is defined by

$$(x, y) = \sum_{i=1}^n x_i y_i \quad (1)$$

where $x = (x_1, \dots, x_n)$ and $y = (y_1, \dots, y_n)$ are vectors in \mathbb{R}^n .

The norm of a vector x is defined by

$$\|x\| = \sqrt{(x, x)} = \sqrt{\sum_{i=1}^n x_i^2} \quad (2)$$

The distance between two vectors x and y is defined by

$$d(x, y) = \|x - y\| = \sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - y_i)^2} \quad (3)$$

The angle between two vectors x and y is defined by

$$\cos \theta = \frac{(x, y)}{\|x\| \|y\|} \quad (4)$$

The orthogonal projection of a vector x onto a vector y is defined by

$$p_y(x) = \frac{(x, y)}{(y, y)} y \quad (5)$$

The orthogonal complement of a subspace W is defined by

$$W^\perp = \{x \in \mathbb{R}^n \mid (x, y) = 0 \text{ for all } y \in W\} \quad (6)$$

The orthogonal decomposition of a vector x into a vector in W and a vector in W^\perp is defined by

$$x = p_W(x) + (x - p_W(x)) \quad (7)$$

The orthogonal distance from a vector x to a subspace W is defined by

$$d(x, W) = \|x - p_W(x)\| \quad (8)$$

The orthogonal distance from a vector x to a vector y is defined by

$$d(x, y) = \|x - p_y(x)\| \quad (9)$$

The orthogonal distance from a vector x to a line L is defined by

$$d(x, L) = \|x - p_L(x)\| \quad (10)$$

The orthogonal distance from a vector x to a plane P is defined by

$$d(x, P) = \|x - p_P(x)\| \quad (11)$$



Organización
Internacional
del Trabajo



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
CORDOBA

INSTITUCIONES PARTICIPANTES:



APOYAN ESTA INICIATIVA:

