

Adecco

better work, better life

Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad

¿Por qué esta Guía?

ADECCO adoptó el compromiso de trabajar por la integración e igualdad en el ámbito laboral, especialmente para grupos vulnerados entre los que se encuentran las personas con discapacidad.

Desde el año 2006 ADECCO trabaja el programa de RSC **Discapacidad & Habilidades** con el objetivo de favorecer la integración laboral de personas con discapacidad. Para desarrollar esta iniciativa, contamos con una red de sucursales con profesionales y especialistas en discapacidad del Ministerio de Trabajo y con la colaboración de ONGs con amplia experiencia en esta temática. Además, ADECCO integra el Club de Empresas Comprometidas.

LOS EJES DEL PROGRAMA DISCAPACIDAD & HABILIDADES SON

- Brindar cursos de formación y capacitaciones para mejorar las posibilidades de inserción en el mercado laboral.
- Realizar desayunos de trabajo, talleres y participar con otras empresas de encuentros para promover la concientización acerca de cómo integrar a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral
- Asesorar a las empresas sobre las posibilidades laborales de personas con discapacidad
- Identificar actividades y ocupaciones que los mismos puedan realizar

Con este material pretendemos promover en las distintas áreas de la empresa, una actitud de compromiso para la incorporación al mundo laboral de personas con discapacidad; para que confíen en sus capacidades y se les ofrezca la oportunidad de demostrar su validez. De esta manera, la empresa se convierte en un elemento fundamental en esta cadena de actuaciones para garantizar la igualdad de oportunidades y para beneficiarse de un capital humano que aporta riqueza, diversidad y compromiso profesional.

En la primera parte encontrarán elementos generales en torno a la discapacidad, obstáculos y posibilidades de integración.

En el segundo apartado hallarán todo tipo de cuestiones relativas a la temática de la inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral y la preparación del contexto.

Por último invitamos a la reflexión conjunta en este camino hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Discapacidad, obstáculos y posibilidades de integración

Varias investigaciones revelan que muchos de los prejuicios en la sociedad se fundan en el desconocimiento acerca de aquello que las personas con discapacidad pueden realizar y también sobre cuáles son sus necesidades.

PARA EMPEZAR A ELIMINAR ESTOS PREJUICIOS, ES NECESARIO TENER EN CUENTA LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS ELEMENTALES

- Adoptar una mentalidad positiva al tratar con personas con discapacidad, es decir, ver en ellos lo que tienen y no lo que les falta.
- Intentar ponerse en su lugar, comprenderlos y respetarlos
- No ayudarles nunca sin consultar antes. La ayuda "impuesta" puede herir y sentirse como un desprecio. Hay que preguntar con naturalidad si desean ayuda y cómo se las puede brindar.
- En ningún caso pronunciar frases compasivas sobre su estado o sentir lástima por ello.
- No tratarlos como niños, ni siquiera a las personas con discapacidad intelectual, pues les molesta.
- No dirigirse al acompañante de la persona con discapacidad a menos que él no pueda seguir la conversación. Esta es una actitud de marginación que puede lastimarlos profundamente.
- Demostrarles comprensión y tolerancia.

No se ofenda si rechazan su ayuda, al contrario, alégrese de su valor para realizar ciertos actos autónomamente.

Además de los principios enunciados presentaremos las causas de los cinco tipos de discapacidad básicas :**discapacidad visual, auditiva, motriz, intelectual y visceral**, como así también una breve explicación de las **habilidades y funciones conservadas que poseen las personas** con discapacidad y algunas recomendaciones que facilitarán el trato y la colaboración a una plena integración social.

DISCAPACIDAD AUDITIVA



Se manifiesta por la pérdida o disminución de la capacidad de oír. Esta deficiencia abarca el oído, pero también las estructuras y funciones asociadas a él.

LA CAPACIDAD AUDITIVA DE UNA PERSONA SE EVALÚA POR EL GRADO DE PÉRDIDA DE AUDICIÓN EN CADA OÍDO EN FUNCIÓN DE DIFERENTES FRECUENCIAS. PODEMOS HACER UNA DISTINCIÓN ENTRE PERSONAS

- Sordas: deficiencia del oído severa (total o profunda), no tienen capacidad de oír y entender palabras.
- Hipoacúsicas: Déficit parcial o leve. Esta pérdida no impide adquirir la palabra porque perciben la voz humana emitida a una intensidad normal o un poco más fuerte.

En la mayoría de los casos la persona tiene audición residual que mejora con el uso de audífono.

CARACTERÍSTICAS

- Algunas personas con discapacidad auditiva se comunican con señas y leen los labios. Muchas veces pueden hablar aún sin escuchar.
- Para lograr una comunicación eficaz, se sugiere:
- Ser paciente en la comunicación, hablarles de frente y en forma clara. Solo alzar el tono de voz si la persona se lo indica.
- Mirar de frente a la persona sorda para facilitar la lectura labial.
- Quitarse las manos de la cara al hablar.
- No comer, masticar ni fumar mientras se le esta hablando.
- No pasar rápidamente de un tema a otro.
- Cuando observe que las personas no entienden lo que les está diciendo, rehacer la frase.
- Las expresiones corporales, faciales y la lectura de los labios son de suma importancia para completar los sonidos del habla cuando la audición falla.
- Otra alternativa es escribir en un papel
- Además de las observaciones anteriores se deberá tener en cuenta que: la comunicación visual es la base fundamental de su entendimiento.
- Con respecto a la lengua de señas (así como cada país posee su propio idioma) también existe la Lengua de Señas argentina, estadounidense etc.

CAUSAS

- Congénitas, infecciosas
- Otitis, traumáticas, ruido, tumorales -M, óseas
- Neurológicas, tóxicas (alcohol, drogas)

DISCAPACIDAD VISUAL



Este tipo de discapacidad se manifiesta por una disminución total o parcial de la vista. Se debe tener en cuenta el campo visual (espacio visible con la mirada fija en un punto) y la agudeza visual (capacidad del ojo para percibir objetos).

EXISTEN DIFERENTES GRADUACIONES EN LA DISMINUCIÓN DE LA VISIÓN, POR ELLO SE LOS CLASIFICA EN

- Ceguera o amaurosis: pérdida completa del sentido de la vista.
- Disminuido visual: pérdida parcial del sentido de la vista.

CARACTERÍSTICAS

Las personas ciegas, dada su discapacidad, se ven limitadas (no impedidas) en el manejo independiente en la vida cotidiana. La formación de toda persona ciega implica básicamente:

Sistema Braille de lecto-escritura: este sistema permite leer y escribir. Se trata de un método de impresión basado en un sistema de puntos en relieve grabados en papel, a mano o a máquina, para ser leídos al tacto

Uso del bastón para orientación y movilidad personal: la mayoría de las personas del mundo con discapacidad visual utilizan el bastón blanco para orientarse y evitar accidentes. Se utiliza con una técnica determinada. No todas las personas del mundo utilizan bastón, algunas utilizan perros lazarillos y otras deciden no hacerlo.

CAUSAS

- Cegueras: congénitas, peri natales, infecciosas, traumáticas, tumorales, Glaucoma, hipovitamin.A, retinitis pigmentaria, neuropatía diabética, vasculares.
- Defectos optométricos: miopía, hipermetropía
- Lesiones de vías visuales superiores (nervio óptico)

RECOMENDACIONES

- Siempre preguntarle a una persona ciega si desea ser ayudada. No se moleste si rechaza su ayuda.
- No lo tome del brazo para dirigirlo, ya que tendrá la sensación de que lo están empujando y puede confundirlo.
- Siempre que acompañe a una persona ciega, permítale tomarse de su brazo para guiarlo. Ud. debe mantenerse medio paso más adelante.
- Prevéngale sobre cualquier obstáculo que se encuentre en el camino (tanto en el piso como en el espacio aéreo).
- Si se encuentra frente a una escalera, indíquele si sube o baja y ubíquele su mano en la baranda.
- Cuando deba dirigirse a él, hágalo con naturalidad, hablándole para que sepa de su presencia.
- Avísele cuándo llega y cuándo se retira.

DISCAPACIDAD MOTRIZ



Este tipo de discapacidad implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo.

SE CLASIFICAN EN DOS GRUPOS

1) Según déficit de movimiento:

Paresias: disminución de la fuerza muscular

Plejías: pérdida total del movimiento

2) Según la cantidad de miembros afectados:

- Monoplejía /paresia: una sola extremidad.
- Hemiplejía/paresia: el brazo y la pierna del mismo lado.
- Diaplejía/paresia: dos partes correspondientes situadas en lados opuestos del organismo, por ejemplo, ambos brazos.
- Paraplejía/paresia: están comprometidas ambas piernas.
- Cuadriplejía/paresia: afección de las cuatro extremidades.

CARACTERÍSTICAS

La mayor dificultad que se les presenta a estas personas son las barreras arquitectónicas, que impiden y complican su desplazamiento (cordones de vereda, escalones, puertas angostas, rampas mal diseñadas, alfombras, baños no adaptados). Si estas dificultades son superadas, pueden pasear, jugar, ir a la escuela, hacer deportes, etc.

CAUSAS

- Infecciosas: poliomielitis, sífilis.
- Traumáticas: accidentes, parto.
- Tumorales
- Degenerativas: neuromusculares (distrofias y atrofas musculares, esclerosis múltiples, etc)

RECOMENDACIONES

- Si utiliza silla de ruedas, dar participación y solicitar el consejo a la persona en cuestión.
- En caso de que la persona utilice muletas o bastones, tener en cuenta que éstas cumplen una función de apoyo, sostén y equilibrio, no tomarlo de los brazos.

DISCAPACIDAD INTELLECTUAL



La conceptualización de la discapacidad intelectual ha sido a lo largo de los años, tema de debate académico internacional. Actualmente se considera dentro de la discapacidad intelectual diversas patologías, enfermedades y cuadros vinculados a la diversidad de formas de pensar, socializar, aprender y trabajar.

El espectro abarca casos tan variables como autismo, esquizofrenia, síndrome de down etc. Aunque en la mayoría podría existir retraso mental, el mismo no es condición excluyente de la discapacidad intelectual en términos de denominación. Comúnmente se ha vinculado a la discapacidad intelectual con el retraso mental.

Se trata de un trastorno definido por la presencia de un desarrollo mental incompleto, detenido o en proceso de degeneración, caracterizado principalmente por el deterioro de las funciones cognitivas, del lenguaje, motrices y de socialización.

CARACTERÍSTICAS

Por lo general las personas que tienen discapacidad intelectual que cursa con retraso mental poseen limitaciones en las siguientes habilidades o conductas: comunicación, auto cuidado, actividades de la vida diaria, actividades sociales, auto dirección, trabajo libre. Al tener un desarrollo mental más lento que el considerado "normal", la capacidad para comprender el mundo que los rodea es también más lenta, por eso su progreso depende de la ayuda de las personas que lo rodean. Pueden crear, aprender, crecer si no se les niega espacio dónde puedan manifestar sus capacidades. Son personas que si reciben una estimulación adecuada, pueden tener una buena inserción social.

CAUSAS

- Retraso Mental: trastornos genéticos, infecciosos, drogas, desnutrición, condiciones ambientales de cuidado y crianza

RECOMENDACIONES

- Respetarlos y ser pacientes.
- No hablar de ellos con otros como si no entendieran.
- Si al comunicarse con ellos ve que no comprenden lo que dice, volverlo a repetir, con paciencia, explicándoselo con otras palabras más simples o dando ejemplos hasta que lo entiendan.

DISCAPACIDAD VISCERAL



Encuadrándose en tal categoría a aquellas personas que debido a alguna deficiencia en su aparato físico, están imposibilitadas para desarrollar sus actividades con total normalidad, por ejemplo, el cardíaco o el diabético, que, pese a tener la mayoría de las veces su total capacidad intelectual, sensorial o motora, su problema les impide desarrollar su vida con total plenitud.

Discapacidad en cifras

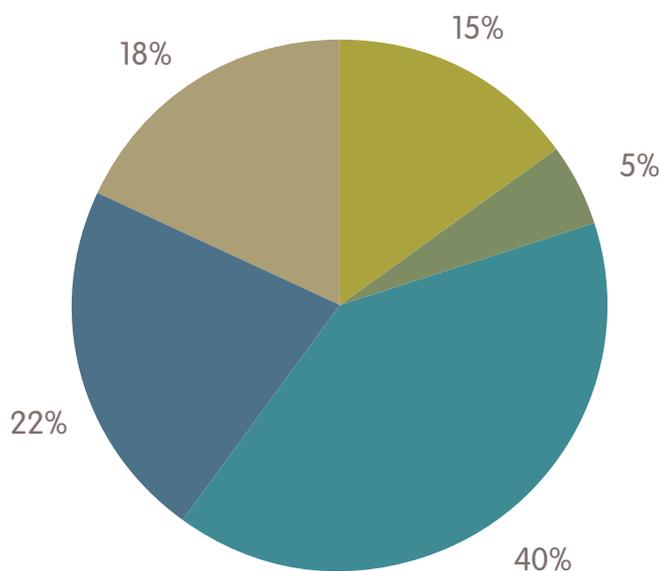
EN CUANTO A DATOS ESTADÍSTICOS INTERNACIONALES LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD REVELA QUE

- 7 de 10 personas de la población mundial padece algún tipo de discapacidad. Esto significan 500.000.000 de personas.
- El 50 % de las discapacidades actuales son prevenibles.
- Cada día se suman 25.000 personas con discapacidad moderada o severa.
- Son preeditores de discapacidad: enfermedades emergentes y crónicas, accidentes de todo tipo, uso y abuso de alcohol, drogas, violencia social, desnutrición, niñez abandonada, grupos sociales postergados, pobreza extrema, desplazamiento de grupos poblacionales, contaminación ambiental y situaciones bélicas.

CON RESPECTO A LOS DATOS EN ARGENTINA, LA ENCUESTA NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (ENDI) REALIZADA EN EL PERIODO 2002-2003 ARROJA LOS SIGUIENTES RESULTADOS

- 7,1% de la población total de la Argentina que vive en localidades de 5.000 o más habitantes padece algún tipo de discapacidad (2.176.123).
- En 1 de cada 5 hogares del país reside por lo menos una persona con discapacidad.
- La población más afectada es la que tiene 65 años o más (47%).
- Hay 2.176.123 personas con discapacidad en Argentina (fuente INDEC).

Discapacidades más frecuentes



- Motoras
- Visuales
- Auditivas
- Mentales
- Otras



better work, better life

Preparando el contexto para la inserción

Metodología de inserción laboral

A través de nuestro programa Discapacidad & Habilidades concientizamos y capacitamos a las empresas y potenciales clientes en temas de igualdad de oportunidades en el mercado laboral, brindando herramientas y técnicas que les permitan seleccionar a personas con discapacidad. Acompañamos los procesos de integración laboral, realizando las siguientes capacitaciones:

CONCIENTIZACIÓN EN DIVERSIDAD PARA

- Promover conciencia acerca de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad.
- Brindar información técnica con respecto a las distintas discapacidades y su implicancia a nivel laboral.



METODOLOGÍA DE INSERCIÓN LABORAL

- Análisis del puesto de trabajo (en todos los casos acompañados por una persona especialista en el tema)
- Selección y evaluación de los candidatos
- Presentación de la terna
- Devolución y evaluación compartida con la empresa
- Asesoramiento al equipo de trabajo previo a la incorporación de la persona
- Inserción laboral
- Seguimiento según discapacidad y necesidades del cliente

La entrevista

PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA

- Cuando fije una hora para la entrevista, tenga en cuenta la distancia, las condiciones meteorológicas y los obstáculos físicos con los que se puede encontrar el entrevistado.
- Dé a conocer al entrevistado con antelación los nombres de las personas que lo van a entrevistar.
- Si el lugar propuesto para la entrevista no es accesible (no permite el ingreso de una silla de ruedas) se deberá informar al entrevistado de la situación antes de la reunión y ofrecer un lugar alternativo

DURANTE LAS ENTREVISTAS

- Utilice un tono de voz normal cuando reciba al entrevistado.
- Ofrezca ayuda con dignidad y respeto y esté dispuesto a aceptar instrucciones.
- Permita que la persona con discapacidad visual lo tome del brazo o alrededor del mismo.
- Evite centrarse en la discapacidad.
- No realice preguntas de carácter médico que no estén estrictamente justificadas por los requisitos inherentes al puesto de trabajo.
- No finja entender algo si tiene dificultades para hacerlo y no se sienta incómodo al pedir una aclaración.
- Tenga paciencia a la hora de hablar y escuchar. Debe estar dispuesto a repetir las preguntas así como también a reformularlas en caso de que el entrevistado no logre entenderlas.
- Adopte una mentalidad positiva al tratar con personas con discapacidad, esto implica ver en ellos lo que tienen y no lo que les falta.

Contratación

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

Los derechos y obligaciones de las partes son las corrientes en toda relación laboral en materia de:

- Horarios
- Asistencia
- Cumplimiento de las normas del servicio
- Pautas de seguridad e higiene

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.

Las obras sociales tendrán la obligación de brindar sus servicios.

Documentación que debe solicitar el empleador

CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

Que acredita que la persona que lo posee padece una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental y que en relación a su edad y medio social implica desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral. Es decir, que no posee un estado de completo bienestar físico, mental y social (adoptándose de esta forma la definición de Salud dada por la Organización Mundial de la Salud). La definición de discapacidad no se limita a las personas que padecen afecciones.

Beneficios para la empresa

Beneficios que recibe una empresa que contrata personal con algún grado de discapacidad (fiscales, previsionales, o de otro tipo)

Las empresas que contraten personal con algún tipo de discapacidad cuentan con los siguientes beneficios económicos e impositivos:

A NIVEL NACIONAL

- Deducción del 70% de Impuesto a las Ganancias o sobre los capitales.
- Ley N° 22.431 (Sistema de Protección al Discapacitado modificada por Ley N° 23.021, art. 23). Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención del 50% de las contribuciones patronales por el período de un año.
- Ley N° 24.013 art. 87. Conf. Nota 408/04, Dirección de Asesoría Legal y Técnica, AFIP. Descuento del 50% en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos.
- Ley N° 24.147 art. 34. Exención del 33% en contribuciones a la seguridad social, por el término de DOCE (12) meses, siendo efectiva cuando dicha incorporación de personal produzca un incremento neto en la planta de una empresa que emplee hasta OCHENTA (80) trabajadores. En caso de que se trate de un beneficiario del Programa Jefe o Jefa de Hogar, la exención será del 50%.

PROVINCIA DE BUENOS AIRES

- Deducción del 50% de Ingresos Brutos.
- Ley N° 10.592, art. 17 (reglamentada por el art. 167 del Código Fiscal de la provincia de Buenos Aires).

Entidad Asesora

CILSA, es una Organización No Gubernamental (ONG), de bien público, fundada en 1966 en Santa Fe, República Argentina, cuyo propósito principal es promover la integración plena de personas provenientes de los sectores más vulnerados de nuestra sociedad, como niños sin recursos y personas con discapacidad.

ONG CILSA

Piedras 625 Cap. Federal
4120-3900
www.cilsa.org

Entidades Vinculadas

■ A.D.E.E.I

Asociación para el desarrollo de la educación especial e integración.
Arcos 3063 - Bs. As.
4701-0895/4702-5696
www.adeei.org.ar

■ AMIA

Área de discapacidad-Dirección de programas sociales AMIA
Uriburu 650 1º Piso - Bs. As.
4959-8800
Ana Dorfman
(anadorfma@amia.org.ar)

■ CCRAI

Centro de Capacitación y Recursos de apoyo para la Inclusión
Maure 2108 - Bs. As.
4776-5443
Acrespo@ccrai.com.ar

■ Centro Dar

Capacitación e Integración para personas con Discapacidad Auditiva
Pasteur 633 - Bs. As.
centroдар@fibertel.com.ar

■ EMA

Esclerosis Múltiple Argentina
Uriarte 1465 - Bs. As.
4831-6617
www.ema.org.ar

■ Fundación Creando Espacios

Capacitación e Inclusión socio-laboral
Pringles 738 - Bs. As.
4862-5307
fundacionespacios@fibertel.com.ar

■ Fundación Par

Igual Capacidad,
Igual Oportunidad
Thames 808 - Bs. As.
4772-8892
carlos@fundacionpar.org.ar

■ Fundación Discar

Favorecer el Desarrollo de las Capacidades De Las Personas con Discapacidad Mental Formar Conciencia Social sobre sus Posibilidades de Integración
Santiago del Estero 866 Bs.As.
4304-8586
fundaciondiscar@fibertel.com.ar

■ INADI

Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos.
Moreno 750 1º Piso · C1091AAP C.
Autónoma de Buenos Aires ·
Teléfono.: +5411-4340-9400
0800-999-2345
Las 24 horas todos los días
inadi@inadi.gob.ar

■ Instituto W.Pringue Morgan

Impulsor de Educación y Vida.
Thames 1078 - Bs. As.
4773-0301 / 4777-2559
jpmorgan@vianetworks.net.ar

■ La Usina

Promover un cambio de actitud con respecto a la discapacidad, para generar el ejercicio de una ciudadanía activa.
Viamonte 1690 PB "A" - Bs. As.
4372-1266
www.lausina.org

The Adecco logo consists of the word "Adecco" in white, lowercase letters, centered within a solid red rounded square.

better work, better life

Los trabajadores con discapacidad aportan conocimiento, experiencia y voluntad de superación, tres activos de los que ninguna empresa con vocación de liderazgo puede prescindir. Por ello, el compromiso con la accesibilidad y con el empleo de las personas con discapacidad es más que el ejercicio de una responsabilidad ética. Puede convertirse también en una importante ventaja competitiva para las empresas que sean capaces de aprovechar el enorme potencial que tienen las personas con capacidad.