



Datos de contacto

Carlos Pellegrini 855 2° (1009)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina
sustentabilidad.ar@adecco.com
TE. 4131-9965/69



www.adecco.com.ar
0-800-333-ADECCO



ADECCOARGENTINA



@ADECCOAR



@ADECCOAR



ADECCO-ARGENTINA

GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

- INTRODUCCIÓN.....2
- INDICADORES DE DISCAPACIDAD.....3
- INFORMACIÓN.....4
- TIPOS DE DISCAPACIDAD.....5
- MARCO LEGAL.....9
- MITOS Y PREJUICIOS.....11
- INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....12
- TESTIMONIOS.....14

Las personas con discapacidad son titulares de los mismos derechos fundamentales que el resto de los ciudadanos. El primer artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos declara: "Todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos." A fin de alcanzar esta meta, todas las comunidades deben celebrar la diversidad en el seno de sí mismas, y asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar de derechos: civiles, políticos, sociales, económicos y culturales reconocidos por las distintas convenciones internacionales.

El trabajo es el principal camino para conseguir la plena participación en la sociedad y favorecer la igualdad de oportunidades. En el caso de las personas en situación de vulnerabilidad el trabajo adquiere una especial importancia por el valor que éste produce: sentimiento de pertenencia, desarrollo de redes sociales, independencia económica, etc. En definitiva, el acceso al mercado de trabajo y la inserción laboral son factores fundamentales para conseguir la integración social de las personas con discapacidad.

Con este material pretendemos promover en las distintas áreas de las empresas una actitud de compromiso para la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad para que valoren sus competencias. De esta forma la empresa se convierte en un pilar fundamental en esta cadena de actuaciones para garantizar la igualdad de oportunidades para beneficiarse con un capital humano que aporta riqueza, diversidad y compromiso profesional.

Invitamos a la reflexión conjunta en este camino hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Esther I. Parietti
Dirección de Sustentabilidad
ADECCO ARGENTINA



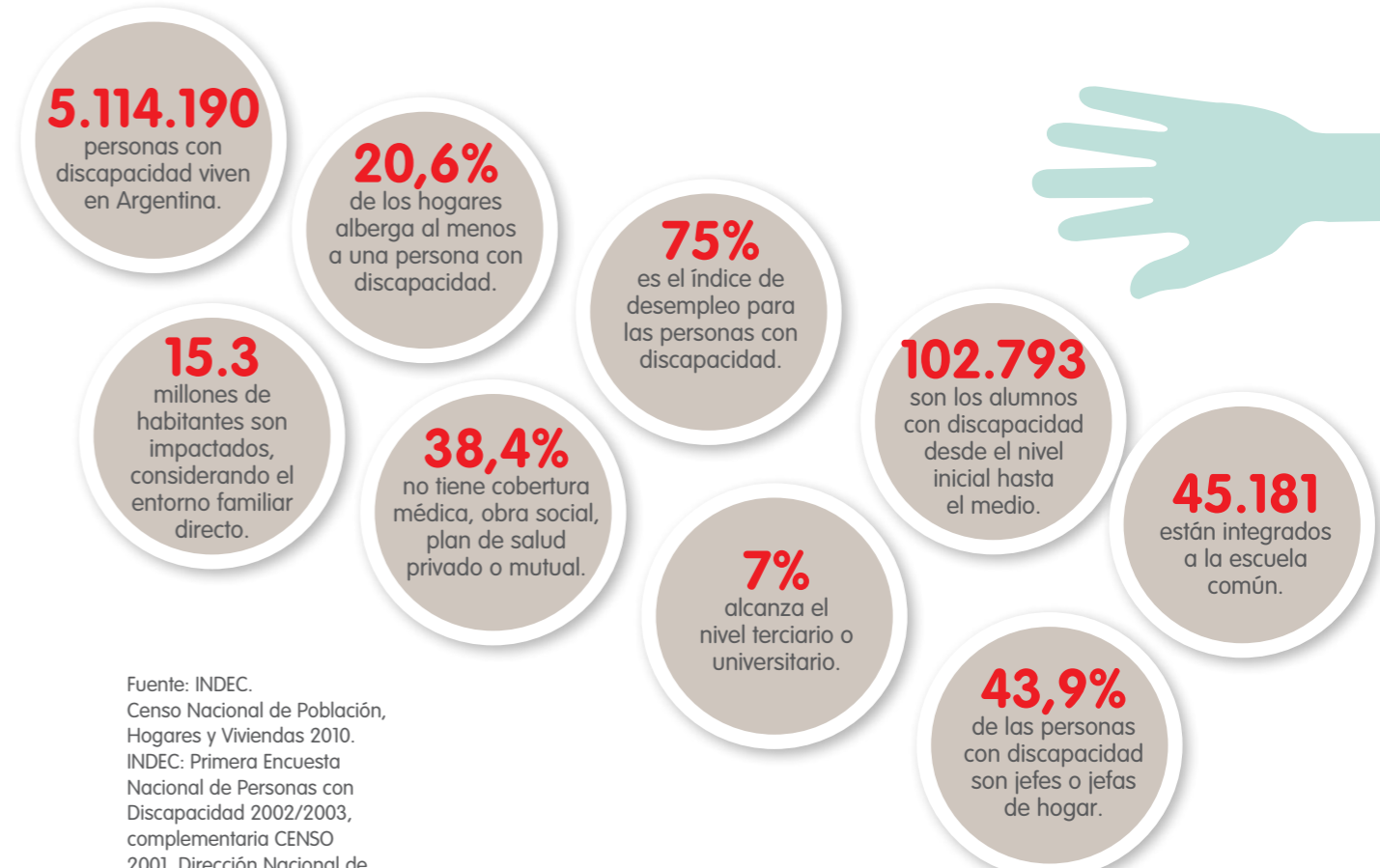
INDICADORES DE DISCAPACIDAD

CIFRAS A NIVEL MUNDIAL

15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad. El número de personas con discapacidad está creciendo. Esto se debe al envejecimiento de la población y al incremento global de los problemas crónicos asociados a la discapacidad como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales.

TRABAJAMOS PARA CAMBIAR ESTA REALIDAD

EL CONTEXTO DE DISCAPACIDAD EN ARGENTINA



Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. INDEC: Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002/2003, complementaria CENSO 2001. Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa y Ministerio de Educación.





INFORMACIÓN

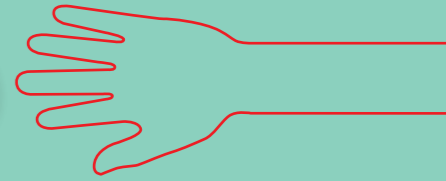
¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?

La discapacidad es un concepto que está en constante evolución. Sin embargo, algunas organizaciones internacionales han realizado esfuerzos para consensuar definiciones con criterios comunes que favorezcan la comprensión y la comunicación del concepto.

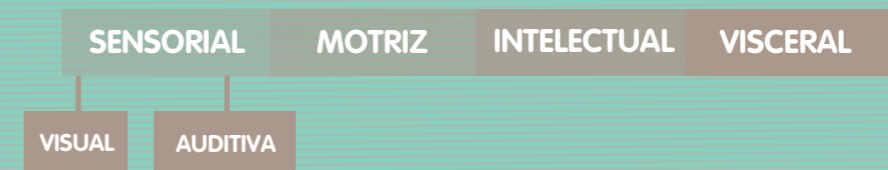
- La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad de la OEA determinó que: "La discapacidad es una deficiencia física, mental o sensorial, de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria y que pueda ser causada o agravada por el entorno económico o social".
- La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU en el año 2006 define de manera genérica a quien padece de una o más discapacidades como **personas con discapacidad**.



No definas a la persona como: discapacitada, especial, incapacitada, lisiada, con necesidades especiales, con capacidades diferentes. **Decí persona con discapacidad así ponés en primer lugar a la persona y no su deficiencia. Valorá las diferencias y la diversidad.**



TIPOS DE DISCAPACIDAD



Existen cuatro tipos de discapacidad: **Intelectual, Motriz, Visceral y Sensorial**, esta última incluye auditiva y visual. A continuación definiremos cada uno de ellas y algunas recomendaciones que facilitarán el trato y la colaboración a una plena inclusión social.



DISCAPACIDAD MOTRIZ

La persona con discapacidad motriz puede presentar una movilidad limitada a causa de una secuela o bien alteraciones generales o específicas en diferentes partes del cuerpo.

Se clasifica en dos grupos:

Según el déficit del movimiento

- Paresia: disminución de la fuerza muscular
- Plejía: pérdida total del movimiento

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:** afecta a las cuatro extremidades

Recomendaciones:

- Tener en cuenta las adaptaciones y los requerimientos físicos del puesto.
- Preguntar a la persona qué tipo de ayuda necesita.
- Respetar los tiempos de las personas con discapacidad.
- En caso que la persona utilice muletas, bastones o andador tener en cuenta que los mismos cumplen una función de apoyo, sostén y equilibrio, no tomarlo de los brazos. Es recomendable dejar estos elementos a su alcance.

Causas:

- Infecciosas: ej. Poliomiélitis.
- Traumáticas: accidentes, parto.
- Tumores.
- Degenerativas: neuromusculares, distrofias, y atrofas musculares, esclerosis múltiples, etc.

TIPOS DE DISCAPACIDAD



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.

Dependiendo del grado o nivel de pérdida auditiva, estas personas se enfrentan a problemáticas diferentes que inciden en la comunicación.

Sordera

Es la pérdida auditiva que no les permite oír ni entender los sonidos del lenguaje oral.

Hipoacusia

Es la pérdida auditiva donde las personas muestran dificultad para oír pero no les impide el entendimiento del lenguaje oral.

Características:

Las personas con discapacidad presentan limitaciones en el dominio del idioma (oral y escrito). Se comunican con señas y leen los labios. Muchas veces pueden hablar aún sin escuchar.

Recomendaciones:

Para lograr una comunicación eficaz se sugiere:

- Ser paciente en la comunicación, hablarles de frente y de forma clara.
- Mirar de frente a la persona sorda para facilitar la lectura labial.
- Quitarse las manos de la cara al hablar.
- No pasar rápidamente de un tema a otro.
- Recurrir a la escritura para mencionar información crucial: palabras poco comunes, nombres, direcciones, horarios, fechas, etc.
- Las expresiones corporales, faciales y la lectura de los labios son de suma importancia para completar los sonidos del habla.

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, francesa, etc.

Causas:

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

TIPOS DE DISCAPACIDAD



DISCAPACIDAD VISUAL

Este tipo de discapacidad se manifiesta por una disminución total o parcial de la vista.

Se distinguen dos grandes grupos:

Ceguera

Las personas que han perdido absolutamente la capacidad de ver.

Disminución visual

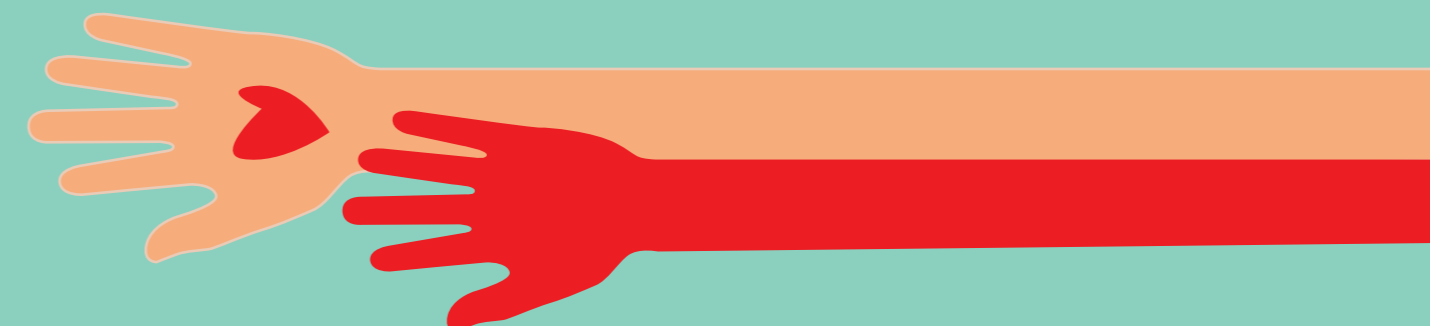
Las personas que presentan una cierta pérdida que se refleja de diferentes modos: imposibilidad de distinguir colores, molestia ante la iluminación o percepción de una parte del ambiente. Para las personas con disminución visual severa los estímulos del ambiente (sonidos, colores, sensaciones) son indicios para orientarse en el espacio. Por eso cuentan con un entrenamiento selectivo en la percepción y análisis de los datos que ingresan por vías no visuales.

Recomendaciones:

- Tener en cuenta los requerimientos visuales del puesto y sus posibles adaptaciones según cada caso.
- Capacidad para realizar tareas que impliquen mayor concentración o requieran el uso de otros sentidos.
- Es importante realizar un acompañamiento por el lugar de trabajo en el cual se va a desenvolver describiendo los diferentes escenarios.
- Mantener un entorno ordenado, evitando puertas entreabiertas y objetos fuera de su sitio. Infórmele ante cualquier cambio que se realice.
- Presentarse y despedirse en voz alta para que sepa de nuestra presencia y ausencia.
- Preguntar si necesita ayuda para desplazarse. Ofrecer el brazo y no tomar el de la persona.
- Para direccionarlos decir "a la derecha o la izquierda" nunca "aquí o allí".

Causas:

- Cegueras congénitas, prenatales, infecciosas, traumáticas, tumorales, glaucoma, hipovitaminas A, retinitis pigmentaria, neuropatía diabética, vasculares.
- Defectos optométricos, miopías, hipermetropía.
- Lesiones de vías visuales superiores (nervio óptico).





DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Trastorno caracterizado por un déficit en la capacidad intelectual y funcional. Se trata de una deficiencia en la capacidad del individuo para adaptarse a las actividades cotidianas del entorno social y de las habilidades necesarias para vivir en forma autónoma.

Características:

- Mayor necesidad de ser supervisados.
- En ocasiones tienen dificultad para establecer juicios, tomar decisiones y resolver problemas en situaciones nuevas.
- Dificultades en la comunicación.
- Capacidad para absorber tareas simples y rutinarias.
- Una vez aprendida la tarea la desarrollan con niveles de calidad tan altos como cualquier otro trabajador.
- Facilidad para crear vínculos.
- Mayor necesidad de confianza en el entorno que lo rodea.

Recomendaciones:

- Usar lenguaje breve y claro.
- Verificar que la persona haya comprendido lo que se le ha indicado.
- Implementar rutinas y proporcionar un ambiente estructurado.
- Establecer una comunicación efectiva, indicando quién es su supervisor directo y dónde o con quién tiene que reportar el trabajo.
- Proporcionar retroalimentación para que la persona tenga claro que está cumpliendo las tareas adecuadamente.
- Ayúdelo cuando sea necesario, no realice las tareas por él. No sobreproteja a la persona.
- El trato debe ser de igual a igual.
- Las personas con discapacidad intelectual tienen dificultad para adaptarse a los cambios, ya que éstos les provocan inseguridad. Es recomendable comentarle los cambios antes de que ocurran.

Causas:

Trastornos genéticos, infecciosos, drogas, desnutrición, condiciones ambientales de cuidado y crianza.



DISCAPACIDAD VISCERAL

Implica el daño y las limitaciones en la función de los órganos internos.

Recomendaciones:

- Dar prioridad al tratamiento.
- Respetar las contraindicaciones médicas correspondientes a cada caso.
- Para que las actividades no perjudiquen su salud, evaluar el puesto de trabajo acorde a cada persona.

Causas:

Deficiencias renales crónicas, fibrosis quística, problemas en el sistema respiratorio, digestivo, trasplantes, etc.

MARCO LEGAL

Características generales en la contratación de trabajadores con discapacidad

El contrato de trabajo que celebra un empleador con una persona con discapacidad no difiere con el que pueda celebrarse con el resto de los trabajadores.

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

- Horarios
- Asistencia
- Cumplimiento de horas de servicio
- Pautas de seguridad e higiene

“Los contratos de seguros de accidentes de trabajo no podrán discriminar ni la prima, ni las condiciones, en razón de la calificación de la discapacidad del trabajador asegurado” (Ley N° 24.013 Art. 89)

Descuentos impositivos para los empleadores que incorporen personas con discapacidad

NACIONALES

Ley N° 22.431

(Sistema de protección a la persona con discapacidad) modificado por Ley N° 23.021. art 23
70% de las retribuciones abonadas como deducción adicional en el Impuesto a las Ganancias.

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 un año.

Ley N° 24.013 art.87

(Ley de Empleo-Protección del Trabajo) Ley N° 24.013 art.87
50% de reducción de las contribuciones a la seguridad social el primer año.

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 un año.

Estos beneficios específicos podrán sumarse a los beneficios generales para trabajadores nuevos (con o sin discapacidad). (Ley 26.476 y 26.940).



PROVINCIALES

INGRESOS BRUTOS

PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Deducción en Ingresos Brutos del equivalente al 50% de las retribuciones abonadas al personal con discapacidad correspondiente al mes que se liquida.
Ley N 10.592 de Bs. As. Art.17 (reglamentada por Art. 157 del Código Fiscal de la Pcia. de Bs. As)

Resolución 39/2011 ARBA Reglamenta el ART. 208 del Código Fiscal

OTRAS PROVINCIAS

Existen otras provincias que establecen regímenes especiales de protección integral para las personas con discapacidad con beneficios en el impuesto sobre los Ingresos Brutos. La cuantía del beneficio dependerá de cada legislación provincial.

Provincias con regímenes especiales: La Pampa, Neuquén, Chaco, Catamarca, Santa Fe, Entre Ríos, Mendoza.

Para el ingreso al empleo de un trabajador con discapacidad el empleador debe solicitar la documentación regular exigida a cualquier trabajador (CUIL, fotocopia del DNI, acreditación de títulos, etc.) a la que deberá agregarse la presentación de una copia certificada del Certificado de Discapacidad.

FUENTE: Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad.

MITOS Y PREJUICIOS

La presencia de personas con discapacidad en el mundo laboral se va normalizando, aunque todavía existen muchas limitaciones, ciertos mitos y prejuicios por parte de los empleadores. Las barreras son sobre todo de desconocimiento de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad.

“Disminuye la calidad y productividad del trabajo”

La calidad del trabajo no se verá afectada. Diversas experiencias, tanto en el ámbito público como privado, demuestran que los trabajadores con discapacidad pueden ser eficaces y eficientes en el desempeño de su trabajo si el proceso de búsqueda y selección de trabajadores fue el adecuado y las personas cuentan con las competencias requeridas por el puesto de trabajo.

¿Cómo lo verá el resto del personal?

Existen estudios que demuestran que al incorporar una persona con discapacidad se mejora el clima laboral, hay motivación, solidaridad, y compañerismo del resto del personal. Se mejora la fidelización de los empleados con los objetivos de la compañía, al observar el compromiso de la empresa en la implementación de acciones de inclusión.

¿Necesitamos instalaciones especiales?

Muchas veces no se requiere de mayores o costosas adaptaciones para que una persona con discapacidad pueda realizar una tarea determinada.

“El entorno de mi empresa puede ser peligroso para una persona con discapacidad”

Si el entorno de la empresa es peligroso, lo es para todos los trabajadores en igual medida. Se deberán arbitrar las medidas necesarias para trabajar en un entorno seguro.

“Las personas con discapacidad faltan mucho debido a que se enferman reiteradamente”

Es importante saber que una discapacidad y una enfermedad son cosas distintas. Una persona con discapacidad no es una persona enferma, aunque puede enfermarse como cualquier otra persona. La mayoría de las personas que tienen una discapacidad no tienen una mayor propensión a contraer enfermedades.

“Tendré inconvenientes legales si quiero desvincular a una persona con discapacidad”

Como en cualquier caso, no deberían existir inconvenientes con el empleado si las causas de la desvinculación se encuentran debidamente justificadas. Si se realizaron acciones de seguimiento, acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo debidamente documentadas, y aún así, el desempeño del empleado no fue satisfactorio, no hay razón que justifique una acción legal por parte del empleado.

Fuente: Extraído del Instructivo para Empleadores, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nuestro conocimiento del mundo del empleo nos llevó a desarrollar una serie de programas tendientes a promover la diversidad propiciando oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

Nuestro grupo de profesionales en discapacidad lleva adelante una metodología de inclusión laboral de personas con discapacidad 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



Metodología de inclusión laboral para personas con discapacidad

- Asesoramiento previo a la inserción
- Análisis del puesto de trabajo
- Selección y evaluación de los candidatos
- Presentación de la terna a la empresa cliente
- Sensibilización y capacitación al equipo de trabajo y supervisor
- Inducción al candidato
- Inclusión
- Seguimiento de la inclusión: actividad focalizada en el acompañamiento posterior al ingreso



LA ENTREVISTA

Durante la entrevista:

- 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 información
- 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.





Testimonio Karina Dicono

Karina Dicono, de 33 años, es licenciada en Recursos Humanos. Karina nació a los 6 meses con focomelia congénita y como consecuencia sólo tiene su mano derecha. "Soy discapacitada porque la gente me ve así, no porque yo me sienta así. Por eso creo que la discapacidad es más una cuestión social que física, porque yo no me siento diferente, todo lo que quise hacer lo pude hacer. Lo que ocurre es que necesitás que te den la oportunidad, el espacio de verte en funcionamiento, en actividad (tanto intelectual como física) y vean que podés cumplir con los objetivos que te plantean, como cualquier otra persona. La discriminación es una barrera que se levanta cuando te conocen, ahí se derrumba porque se rompen los prejuicios. Dos días después de inscribirme en la Oficina de Empleo me dijeron que había una búsqueda en Consultora de RRHH multinacional, que se ajustaba a mi perfil y podía interesarme, me hicieron dos entrevistas y fue así como entré a trabajar en Adecco, como recepcionista y haciendo algunos trabajos de asistente de selección. Luego me fueron sumando tareas relacionadas a mi área de estudio y después de un año me asignaron a un nuevo puesto de Analista de Selección. Y un año y medio más tarde me promovieron a Responsable de Selección de la división Adecco Punto de Venta.

Adecco fue la primera empresa que me dio la posibilidad de acceder a un empleo registrado, a través de un proceso de selección convencional, de varias instancias. Durante los 4 años que formé parte de la compañía, tuve la posibilidad de aprender en el lugar de trabajo y mediante capacitaciones in company, que permitieron mi crecimiento profesional y personal.

Ésto fue algo que yo salí a buscar y entonces tiene otro valor. Me acerqué, me inscribí en la bolsa de empleo y tuve que pasar por un proceso de selección, como todos. Y eso ya te hace sentir igual, te hace sentir que ganaste.... que "avanzaste un casillero".

Trabajar te hace sentir bien con vos mismo, te hace sentir parte, compartís los mismos lugares que otras personas. Además, trabajando sos parte activa de la sociedad, es un ida y vuelta, vos hacés tu aporte y el entorno te reconoce y eso refuerza tu autoestima. El trabajo te estructura y dignifica. Yo creo que es fundamental convivir todos con sus particularidades para vencer los miedos porque cuando la gente no conoce algo, lo margina".



Testimonio Ivan Manuel Falcon Tey Data Entry Adecco Argentina

"Mi nombre es Ivan, tengo 40 años y una discapacidad auditiva que no me impide en absoluto desempeñarme laboralmente. Desde hace tres años y medio trabajo en Adecco como Data Entry en el área de Captación y Evaluación de Candidatos, lugar en el que me encuentro muy a gusto.

La gente es muy cordial, me sentí integrado perfectamente.

Es importante que las empresas incorporen personas con discapacidad para la integración social, compañerismo y trabajo en equipo.

A las personas con discapacidad que están buscando trabajo les digo que tengan fe, le pongan ganas, se capaciten y salgan a buscar trabajo porque oportunidades hay para todos."

