

**SERIE DE CUADERNILLOS:
Perspectiva de Discapacidad**

LA INCLUSIÓN LABORAL COMO DERECHO



**Agencia
Nacional de
Discapacidad**

Agencia Nacional de Discapacidad

La inclusión laboral como derecho / contribuciones de Carolina Castro ...
[et al.] ; coordinación general de Romina Cecilia Donato ; editado por Melisa
Silvina Correa Sosa ; prólogo de Fernando Gaston Galarraga. - 1a ed volumen
combinado. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Agencia Nacional de
Discapacidad, 2023.

Libro digital, EPUB - (Perspectiva de Discapacidad / Romina Cecili Donato a; 1)

Archivo Digital: descarga

ISBN 978-631-90351-1-7

1. Discapacidad. 2. Inclusión Laboral. 3. Derecho al Trabajo. I. Castro, Carolina,
colab. II. Donato, Romina Cecilia, coord. III. Correa Sosa, Melisa Silvina, ed. IV.
Galarraga, Fernando Gaston, prolog. V. Título.

CDD 362.4045

Autoridades Nacionales

Presidente de la Nación

Dr. Alberto Ángel Fernández

Vicepresidenta de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministros de la Nación

Ing. Agustín Rossi

Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS)

Director Ejecutivo

Lic. Fernando Galarraga

Subdirectora Ejecutiva

Lic. Paula Gargiulo

Coordinadora Unidad de Capacitación

Lic. Romina Donato

Director Nacional de Inclusión de Personas con Discapacidad

Dr. Juan Pablo Ordoñez

Directora de Accesibilidad

Lic. Yanina Boria

Coordinadora Unidad de Inclusión laboral

Lic. Carolina Castro

Equipo: Lucía Pestaña, Dolores Suárez, Melisa Correa, Julieta Koremblit, Uriel Weicman, Eva Izaguirre, Federico Burgos, Josefina Billorou y Braian Báez.

Diseño y edición

Coordinación de comunicación (ANDIS)

Equipo de diseño

Octubre de 2023

Edición de la Dirección Ejecutiva de la ANDIS

ÍNDICE

- **SERIE DE CUADERNILLOS: PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD**
- **PRÓLOGO**
- **INTRODUCCIÓN**

- **CAPÍTULO 1: INCLUSIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD COMO POLÍTICA PÚBLICA**
IMPLICANCIAS DE LA INCLUSIÓN LABORAL
DERECHO AL TRABAJO
EL CUPO LABORAL COMO MEDIDA PARA EQUIPARAR OPORTUNIDADES
CREACIÓN DE LA FIGURA DEL RESPONSABLE EN LA INCLUSIÓN Y
DESARROLLO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD – RIDEL

- **CAPÍTULO 2: PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROPICIAR “BUENAS PRÁCTICAS”**
PROCESO DE SEGUIMIENTO INCLUSIVO

- **CAPÍTULO 3: ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO Y DESARROLLO PARA PROPICIAR “BUENAS PRÁCTICAS”**
ACCIONES INCLUSIVAS DE SEGUIMIENTO Y DESARROLLO

- **CAPÍTULO 4: DISEÑO DEL PLAN DE ACCIÓN PARA UNA EFECTIVA INCLUSIÓN LABORAL**
RECOMENDACIONES PARA DISEÑAR EL PLAN DE ACCIÓN CON
PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD Y PARIDAD DE GÉNERO
COMPONENTES DEL PLAN DE TRABAJO

- **PALABRAS FINALES**
- **GLOSARIO**
- **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

SERIE DE CUADERNILLOS PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD

La serie Perspectiva de Discapacidad, se propone fundamentalmente promover los Derechos de las personas con discapacidad y reivindicarlas como sujetos activos, mediante un abordaje crítico y reflexivo de las actitudes, valores y creencias sobre el colectivo de personas con discapacidad y cómo éstas impactan en la vida cotidiana. Así también, como dichos prejuicios e injusticias se vuelven obstáculos para mejorar al conjunto de la sociedad.

La propuesta de los contenidos incluidos en esta serie de cuadernillos está asentada desde un marco pedagógico constructivista, con el propósito de fomentar la difusión de información de temas aún invisibilizados o no abordados, para repensar concepciones, saberes, acciones, prácticas y el trato hacia las personas con discapacidad.

Estas publicaciones buscan acercar a todas las personas, diferentes temáticas transversalizadas por la perspectiva de discapacidad. En tal sentido, la lectura de estos materiales permitirá conocer, identificar y remover todo tipo de barreras mediante diversas estrategias de accesibilidad y, así avanzar hacia una cultura más inclusiva.

Por ello y a fin de aproximarse a ideas y conceptos básicos e introductorios acerca de la discapacidad, recomendamos iniciar la lectura por el cuadernillo “DISCAPACIDAD Y ACCESIBILIDAD EN CLAVE DE INCLUSIÓN: Concepciones desde el Modelo Social y el enfoque de Derechos Humanos”.

Para luego continuar con la o las temáticas expuestas a continuación, según sean de interés. Temáticas que implican necesariamente, conocer los contenidos abordados en el cuadernillo anteriormente mencionado.

- **EDUCACIÓN INCLUSIVA:**

Estrategias de Enseñanza y Recursos Didácticos para la Diversidad.

- **LA INCLUSIÓN LABORAL COMO DERECHO.**

- **HABLEMOS DE DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS.**

De esta manera, celebramos con Ustedes la publicación de esta serie, de 4 cuadernillos, Perspectiva de Discapacidad, su lectura y todos los movimientos de sentidos personales y colectivos que provoque, como la construcción de prácticas accesibles e inclusivas.

Lic. Romina Donato
Coordinadora Unidad de Capacitación
Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS)

PRÓLOGO

Esta serie de cuadernillos Perspectiva de Discapacidad, que inicia su publicación, es una acción clave que contribuye con el objetivo que nos propusimos desde la Agencia Nacional de Discapacidad, de transversalizar la temática en diversas agendas que componen y definen el entramado social y el reconocimiento de Derechos.

Consideramos fundamental impulsar estas publicaciones que se basan en el compromiso de construir una sociedad más inclusiva. Por eso, con la serie Perspectiva de Discapacidad se busca promover la remoción de barreras que obstaculizan la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás. Así como también que, todas y todos nos impliquemos en la generación de oportunidades y recursos que transformen y mejoren la vida de las personas; la inclusión no solo se presenta como un derecho, sino que además, garantizar su goce es una responsabilidad que tenemos como sociedad.

De acuerdo con los datos censales en la Argentina más de 5.000.000 de personas viven con alguna discapacidad, lo que representa un 12,9 % de la población. Si proyectamos este número al interior de grupos familiares, se puede inferir que entre 25-30 millones de personas tienen contacto con alguna persona con discapacidad de forma directa (por familiar cercano), y este número se dimensiona aún más si sumamos también la forma indirecta (por conocido). Por ello y con esta prevalencia, la invisibilización de la temática cobra mayor relevancia y urge propiciar políticas públicas de difusión, concienciación y formación, que tiendan a revertir esta situación.

En este aspecto, la serie Perspectiva de Discapacidad resulta una medida pragmática orientada a corporizar en acciones los postulados dispuestos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Dicha publicación propicia un abordaje de la temática transversal e integral, orientada a garantizar, consolidar y ampliar derechos. La acción práctica de la norma resulta imprescindible, ya que, la legislación por sí sola no es suficiente para abordar y erradicar las prácticas que cercenan y vulneran estos derechos.

Sabemos que la difusión y concienciación desempeñan un papel fundamental en la promoción del respeto de los Derechos Humanos, por lo que esta serie de publicaciones que aborda diferentes temáticas desde la perspectiva de discapacidad, fomenta la toma de conciencia

como herramienta clave para evidenciar múltiples e interseccionales formas de discriminación por motivos de discapacidad. Es decir que, fundamentalmente busca visibilizar y concienciar para avanzar hacia sociedades más inclusivas.

En tal sentido, estos cuadernillos que publicamos, y que son el principio de una serie que irá recorriendo diferentes temáticas, tiene la finalidad de continuar promoviendo la toma de conciencia para visibilizar las situaciones de discriminación e injusticia con las que se enfrentan, de forma habitual, las personas con discapacidad, y de este modo, prevenir y erradicar las prácticas que afectan negativamente su participación plena en los diferentes ámbitos sociales.

Lic. Fernando Galarraga
Director Ejecutivo
Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS)

ACLARACIÓN

En este documento se procuró evitar el lenguaje sexista, ya que en la actualidad coexisten distintas alternativas que promueven un lenguaje que contempla la perspectiva de género y diversidades. Sin embargo, a fin de facilitar la lectura no se incluyen recursos como “@”, “x” o “as/os”. En aquellas expresiones en las que no se pudo evitar el genérico masculino deseamos que se tenga en cuenta esta aclaración.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es un derecho y como tal debe ejercerse en condiciones equitativas, satisfactorias y asegurar la autonomía y la inclusión social de todas las personas. En este sentido, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), ratificada por Argentina en el año 2014 mediante la ley 27.044 reconoce en su artículo 27, el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en condiciones de igualdad con las demás, y a tener acceso a un entorno laboral seguro, saludable y libre de discriminación.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad, se constituye como un tema clave en la agenda de Derechos Humanos, y es un objetivo de desarrollo en la actualidad para todo el territorio nacional. En este sentido, desde la Agencia Nacional de Discapacidad (en adelante ANDIS), como organismo descentralizado en la órbita de la Secretaría General de la Presidencia de la Nación, que se encarga del diseño, coordinación y ejecución general de las políticas públicas en materia de discapacidad, se impulsan líneas de acción específicas orientadas a contribuir decisivamente con la inclusión laboral en toda la Argentina.

Estas líneas de acción implican dar pasos firmes para contribuir con el cumplimiento del cupo laboral de personas con discapacidad, como primera meta. Además, se plantea superar el porcentaje estipulado de forma reglamentaria y más aún garantizar el efectivo desarrollo laboral de las y los agentes con discapacidad, mediante un trabajo sistemático de articulación, capacitación y cooperación técnica.

De este modo, la planificación y el trabajo sistemático que permita ampliar las oportunidades y posibilidades reales que aseguren el ejercicio pleno del derecho a trabajar en igualdad de oportunidades, sin admitir ningún tipo de discriminación resulta fundamental. Así como comprometer y acompañar a todos los sectores productivos de la sociedad, para que la incorporación a sus dotaciones de personas con discapacidad sean procesos cotidianos, accesibles e inclusivos.

Con la premisa de que el trabajo es uno de los derechos humanos fundamentales, inalienable e irrenunciable para todas las personas y que resulta esencial para alcanzar el ejercicio pleno de otros derechos, este cuadernillo aborda conceptos y prácticas desde el enfoque del modelo social y la concepción de DDHH, recomendaciones para impulsar los procesos de selección de personal, el seguimiento y monitoreo que contribuyan con la inclusión laboral, y especialmente el desarrollo de carrera de las personas con discapacidad

CAPÍTULO 1

INCLUSIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD COMO POLÍTICA PÚBLICA

IMPLICANCIAS DE LA INCLUSIÓN LABORAL

Hablar de inclusión laboral implica pensar en un proceso continuo que involucra la eliminación de las diferentes barreras (físicas, de la comunicación y actitudinales) como la generación de condiciones que aseguren el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad a trabajar, a partir del reconocimiento y valoración de las diferencias, competencias, conocimientos, habilidades y demás cualidades que las caracterizan.

La inclusión laboral no se piensa desde un espacio particular para quienes tienen discapacidad, sino que son los entornos, estructuras, procesos y las instituciones que deben considerar la perspectiva de discapacidad e incorporar transversalmente una nueva forma de impulsar el desarrollo organizacional y productivo.

Promover la inclusión laboral concibiéndola desde una perspectiva de discapacidad supone poner en marcha cada uno de los procesos y subprocesos inherentes a la gestión de personal, tal como se hace cuando se trata de personas sin discapacidad. Se plantea la accesibilidad, los ajustes razonables, la configuración de apoyos, el monitoreo, la evaluación y el seguimiento, como elementos que forman parte integral de cada uno de estos procesos.

La inclusión laboral con perspectiva de discapacidad implica mucho más que el ingreso y la contratación de personas con discapacidad.

Se logra cuando cada una de las y los trabajadores alcanza el máximo

desarrollo de su potencial, en relación con los requerimientos del organismo o empresa y goza plenamente de sus derechos a trabajar en condiciones de igualdad, de equiparación de oportunidades, con autonomía, seguridad y desarrollo de carrera. Es decir, personas con y sin discapacidad, ocupan un lugar en el ámbito productivo y laboral; todas valen, aportan valor y desempeñan una función necesaria en la organización.

DERECHO AL TRABAJO

El derecho al trabajo constituye uno de los derechos humanos fundamentales de las personas y junto a la educación, forma parte de la base para el ejercicio de los demás derechos. Por ello, la definición y establecimiento de medidas que garanticen la inclusión de cada una de las y los trabajadores en el campo laboral es esencial en la promoción, protección y realización de todos los derechos humanos existentes.

En este marco, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante CDPD), constituye un instrumento esencial para que los Estados garanticen el pleno ejercicio a trabajar por parte de las personas con discapacidad (en adelante PCD). En el año 2014 se estableció en Argentina mediante la ley 27044, a través de la cual el tratado adquirió rango constitucional.

La CDPD expresa en su Artículo 27, referido al Derecho al Trabajo que:

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

Esto implica la acción del Estado para la promoción y la transversalización de la perspectiva de discapacidad, mediante diferentes políticas que lo aseguren en cada uno de los procesos inherentes a la búsqueda y consecución de un empleo, en los entornos laborales, en la participación sindical de las y los trabajadores y en el desarrollo de carrera del personal. Así como en la erradicación de todas las formas de discriminación por causa de la discapacidad, en la protección de los puestos de las y los trabajadores que adquieran una discapacidad durante el empleo y en la garantía de la readaptación profesional y su reincorporación al trabajo.

La consideración de estos factores propone una nueva forma de diseñar los sistemas de selección e ingreso de personal, la estructura y funcionamiento de los organismos públicos, el sector privado y las cooperativas, que pasa por reconocer la discapacidad, la interseccionalidad y la diversidad como una dimensión más a considerar en el quehacer institucional. La consecución de acciones para asegurar la igualdad de condiciones, la equiparación de oportunidades, medidas de acción afirmativas y el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas y todos los trabajadores.

EL CUPO LABORAL COMO MEDIDA PARA EQUIPARAR OPORTUNIDADES

Argentina, contempla en su ley N° 22.431 (1981) y su modificatoria N° 25.689 (2003), que el Estado Nacional, con todos sus organismos y empresas públicas, está obligado a ocupar personas con discapacidad en una proporción no menor al 4% de la totalidad de su personal. Es decir, el 4% del personal con discapacidad se corresponde con la base para cumplir con la ley. Por lo tanto, cada organismo debe establecer reservas de puestos de trabajo para que sean ocupados por personas con discapacidad. Esta medida implica el “cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios”.

La ley establece que el Estado debe promover procesos de selección de personal que sean inclusivos; asegurar los ajustes y ayudas técnicas requeridas para garantizar una efectiva inclusión laboral; y contempla además que las personas con discapacidad deben contar con condiciones de idoneidad, de acuerdo con los requerimientos de los cargos para los cuales sean contratadas.

El cumplimiento del cupo laboral constituye una política para contribuir con la inclusión laboral, que implica mucho más que alcanzar la meta cuantitativa. Ello requiere la creación de condiciones que garanticen la efectiva participación, autonomía, desenvolvimiento y desempeño productivo de las personas con discapacidad.

Definir e impulsar acciones concretas para lograr el cumplimiento de esta medida, forma parte del trabajo que impulsa y promueve el Estado nacional, y que demanda el compromiso y la participación e implicancia de todas y todos quienes integran el aparato productivo y laboral en los diversos ámbitos de la sociedad.

CREACIÓN DE LA FIGURA DEL RESPONSABLE EN LA INCLUSIÓN Y DESARROLLO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD – RIDEL

Con el objeto de centralizar las medidas de ingreso, permanencia y desarrollo de carrera de las personas con discapacidad, en la órbita de la Administración Pública Nacional (APN), se aprobó un perfil profesional en el ámbito de las áreas de Recursos Humanos (RRHH) de los organismos públicos, denominado Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las personas con discapacidad (RIDEL).

La figura del RIDEL se creó mediante la resolución conjunta número 3 con fecha 28 de diciembre de 2021, entre la Secretaría de Gestión y Empleo Público y la Agencia Nacional de Discapacidad. Este perfil se sustenta en el modelo social de discapacidad con un enfoque de Derechos Humanos y está en consonancia con lo establecido en la CDPD.

La implementación de esta medida requiere la designación oficial de uno o más agentes ya existentes en el área de RRHH de cada organismo, la cual se realiza ante la Oficina Nacional de Empleo Público y ANDIS. Es decir, se trata de una disposición de índole cualitativa que busca profundizar tanto las acciones tendientes al cumplimiento del cupo laboral de PCD, como el desarrollo de carrera de las y los trabajadores con discapacidad del sector público.

El RIDEL, es el encargado de promover acciones que contribuyan con la transversalidad de la perspectiva de discapacidad en todos los procesos

que efectúa el área de RRHH y, muy especialmente, contribuir con la transformación institucional, como base para consolidar la inclusión de todas las personas.

La implementación de esta figura implica la intervención de la ANDIS, en la concreción de acciones que garanticen el desarrollo de instancias formativas, capacitaciones, asesoramiento, acompañamiento e intercambios que ofrezcan a las y los RIDEL, las herramientas efectivas para cumplir con su rol y contribuir con las transformaciones necesarias al interior de cada organismo.

Cada uno de las y los agentes de las áreas de RRHH que asumen el rol de RIDEL, adquieren el compromiso de impulsar las acciones necesarias para:

- Asegurar la planificación, gestión y fortalecimiento de los procesos conducentes a la inclusión y desarrollo laboral con perspectiva de discapacidad en el organismo donde se desempeñe.
- Propiciar el involucramiento de las y los agentes con y sin discapacidad en la transformación institucional que asegure el desarrollo laboral y la participación de las PCD, en igualdad de oportunidades con las demás.
- Contribuir con la transformación cultural, institucional y social como base para lograr una efectiva y verdadera inclusión social y, así saldar una gran deuda histórica respecto al ejercicio pleno del derecho de las PCD a trabajar.

LA FIGURA DEL RIDEL Y SUS DESAFÍOS

La figura del RIDEL constituye una herramienta que se proyecta como una acción potente, la cual sin duda alguna contribuye con el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y con la consolidación de prácticas inclusivas en el ámbito de la APN. Tal herramienta impone un gran desafío y una oportunidad para ampliar el alcance y lograr un mayor impacto en todo el territorio.

Este desafío supone que la implementación de la figura del RIDEL alcance al sector público provincial y municipal, al ámbito empresarial privado e incluso, al sector cooperativo. Es decir concebir al RIDEL en las áreas de RRHH, como

un promotor genuino de acciones focalizadas en la gestión de la diversidad y la incorporación transversal de la perspectiva de discapacidad, en todos los procesos vinculados a la inclusión laboral.

Cada uno de los procesos, subprocesos y etapas propias para lograr la inclusión laboral resultan claves para un exitoso desarrollo de las estrategias de RRHH; esto implica que ningún proceso individual puede funcionar de forma aislada, sino que tiene que generarse una efectiva interrelación entre estos y con ello, la perspectiva de discapacidad debe ser transversal.

A su vez resulta ineludible transitar dos caminos para consolidar prácticas laborales inclusivas, uno que necesariamente posiciona a las y los líderes ejecutivos en la posibilidad de tomar la decisión intrínseca de contratar a personas con discapacidad y hacerlas parte del engranaje productivo de la organización; y el otro, requiere que todas y todos, se involucren como verdaderos agentes de cambio y transformación social y cultural.

CAPÍTULO 2

PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROPICIAR “BUENAS PRÁCTICAS”

Se describen los principales procesos de selección contemplando la perspectiva de discapacidad y algunas recomendaciones de acciones para lograr que las personas con discapacidad efectivamente puedan estar incluidas en el ámbito laboral.



PROCESO DE SELECCIÓN

**Análisis ocupacional del puesto de trabajo.
Selección y evaluación de candidatas/os.
Contratación laboral.
Asesoramiento.
Inducción y capacitación.**

El gráfico muestra en su parte superior una flecha con dos puntas, la cual contiene el siguiente texto: “Inclusión laboral con perspectiva de discapacidad.” Una de las puntas de la flecha señala un recuadro del lado izquierdo y contiene el texto: “Proceso de selección” y debajo de éste se encuentran los siguientes puntos: “Análisis ocupacional del puesto de trabajo”, “Selección y evaluación de candidatas/os”, “Contratación laboral”, “Asesoramiento” e “Inducción y capacitación.” La otra punta de la flecha no contiene ningún texto.

PROCESO DE SELECCIÓN INCLUSIVO

La selección de personal es un proceso mediante el cual se elige a la o el candidato más adecuado para ocupar un puesto de trabajo. Dicho proceso surge de la necesidad de contratar a personal para ocupar una vacante disponible. El mismo abarca diferentes etapas y subprocesos, que van desde la búsqueda de los perfiles hasta la selección de las personas con el perfil que mejor responde a las necesidades organizacionales.

Cuando se trata de inclusión laboral con perspectiva de discapacidad, el proceso de selección de personal es el mismo que el organismo/entidad ya dispone y lleva adelante, en tanto que cada una de las etapas y subprocesos se llevan a cabo contemplando la participación de candidatas y candidatos con discapacidad en igualdad de oportunidades. Se considera la accesibilidad teniendo en cuenta el diseño universal, las configuraciones de apoyos y los ajustes razonables, a los fines de garantizar un proceso de selección inclusivo que considere la diversidad de la discapacidad.

En este punto, es relevante considerar que, no se crea una vacante o un puesto de trabajo para una persona con discapacidad, sino que se selecciona a la persona con las competencias, conocimientos, habilidades y destrezas para responder al objetivo, funciones y tareas del puesto de trabajo existente. El foco debe estar puesto en la compatibilidad entre el perfil de la o el candidato con discapacidad y los requisitos del puesto de trabajo.

El proceso de selección se inicia al momento de la convocatoria para cubrir un cargo vacante, considerando la postulación de personas con discapacidad y la presentación de su Certificado Único de Discapacidad (CUD). A partir de ese momento, se pone en marcha la generación de acciones y mecanismos que aseguren y garanticen la participación de la o el postulante en todo el proceso, en igualdad de oportunidades con otros candidatos o candidatas sin discapacidad.

El proceso de selección contempla, al menos, los siguientes subprocesos.

1) ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

Es el proceso de reconocimiento, recopilación, ordenamiento y valoración de las características del puesto de trabajo. Este abarca tanto las funciones, actividades y/o tareas inherentes al puesto, como el análisis de los requerimientos que demanda de la persona que se desempeñará en dicho puesto.

También incluye la evaluación y análisis de los siguientes elementos.

A. Actividades y tareas.

Esto implica hacer el relevamiento sobre las tareas que tendría que hacer la o el trabajador en el puesto de trabajo; cómo las tendría que hacer; por qué las tendría que hacer; y qué necesitaría para cumplir con cada una de las tareas.

Qué tendría que hacer la o el trabajador, qué tipo de tareas realizaría y que aptitudes requiere (físicas, comunicacionales, mentales e intelectuales).

Cómo lo tendría que hacer, qué métodos y/o técnicas de trabajo tendría que conocer; qué tipos de maquinaria usaría, qué instrucciones o protocolos implica su utilización o manejo; qué valoraciones tendría que hacer o cuáles decisiones debería tomar. Con quiénes se relacionaría funcionalmente, quién sería su jefe o jefa; cómo se ubica la posición dentro del organigrama y si tendría personal a cargo. Cuántas personas trabajan en el sector y si hay personas que ya conocen la tarea que realizaría quien ingrese.

Por qué lo haría, es decir, conocer el motivo y objetivo de la realización de cada tarea; identificar las relaciones entre las funciones del puesto y las de otros puestos de trabajo similares o que se vinculan con dicho puesto.

Qué requiere cada tarea, determinar qué dificultades implica el desarrollo de éstas, cuáles serían los requerimientos para ello; identificar las normas que debería cumplir, la asistencia que recibiría, el nivel de control que ejercería sobre el puesto de trabajo; responsabilidad de las acciones que realizaría, consecuencias de los errores, esfuerzo (físico o mental); dificultades en la toma de decisiones, y los conocimientos teóricos y prácticos que tendría que disponer para realizar el trabajo.

Se debe evaluar y valorar todos los aspectos necesarios para asegurar el desempeño efectivo de las funciones y tareas del puesto de trabajo a cubrir y las condiciones (ajustes razonables y los apoyos) que deben realizarse para el efectivo desempeño de la o el trabajador. Además de dar respuestas a cada uno de los interrogantes, corresponde analizar y determinar los desafíos y objetivos a corto y largo plazo del cargo y puesto de trabajo, a partir de criterios relacionados directamente con las posibilidades de desarrollo de carrera de la persona con discapacidad que se incorporará en la organización o institución.

B. Entorno físico y accesibilidad, distribución de mobiliario y accesibilidad en el puesto de trabajo.

Evaluar y reconocer la ubicación y accesibilidad de archivadores, mesas, recursos tecnológicos como impresoras, fotocopadoras, scanner, teléfonos, botones de apertura de puertas, botones de luz, controles de aire acondicionado, estufas, enchufes, entre otros.

C. Factores técnicos y ambientales.

Ubicación geográfica del lugar y medios de transporte, considerando la accesibilidad y desplazamiento con seguridad y autonomía. Disponibilidad de estacionamiento propio; condiciones de accesibilidad física en el trayecto desde el ingreso al organismo hasta el puesto de trabajo, incluido ancho de puertas, pasillos, escaleras, ascensores, disposición del mobiliario, entre otros elementos del entorno.

Condiciones de accesibilidad en espacios comunes como baños y comedores, salas de reuniones o de descanso. Los mecanismos de validación para ingresar al organismo, entre otros elementos de acceso común a todas y todos los trabajadores. Así también identificar cómo son las condiciones del ambiente físico en general. Con qué sistemas de emergencia dispone el organismo y si son accesibles a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

A todo este relevamiento de información que se debe considerar, se suman los posibles ajustes razonables para el desempeño efectivo de una persona con discapacidad en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta la diversidad de la discapacidad.

De este modo, la implementación de ajustes razonables y configuraciones de apoyos, entre ellos la disponibilidad de recursos tecnológicos, constituyen aspectos fundamentales para asegurar el efectivo desempeño laboral de la persona con discapacidad y el logro del objetivo del puesto de trabajo. Esto significa que, son diversos los ajustes razonables y los apoyos para que el puesto de trabajo pueda ser ocupado por la PCD y el entorno laboral sea inclusivo.

Cuanto más accesible sea un entorno laboral, será menor la necesidad de aplicar ajustes razonables. De esta manera entonces, se implementará el Diseño Universal, cuyo objetivo es que todos los entornos, los productos, los programas y servicios puedan ser utilizados por todas las personas, alcanzando todos los aspectos de la accesibilidad.

2) SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE CANDIDATAS Y CANDIDATOS CON DISCAPACIDAD

Incorporar la perspectiva de discapacidad en el proceso de evaluación y selección de personal, requiere asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a las convocatorias y ofertas laborales en igualdad de oportunidades; es decir, se deberá disponer de estrategias y canales de comunicación y difusión que contemplen la diversidad de medios y formatos que se ajusten a las características y diversidad de este colectivo.

Por ejemplo, la difusión de búsquedas laborales, las plataformas tecnológicas y los mecanismos de recepción de perfiles, deben ser accesibles y propiciar la participación y acceso por parte de candidatas y candidatos con y sin discapacidad.

Asimismo, resulta oportuno hacer extensivas las búsquedas laborales a organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad, así como establecer vínculos con instituciones que dispongan de bolsas de empleo, para ampliar las posibilidades de participación plena por parte de dicho colectivo.

En primera instancia entonces, se realiza el análisis de documentación, incluido el Certificado Único de Discapacidad o demás certificados de discapacidad; y se hace la evaluación de antecedentes educativos y laborales.

La entrevista es una de las técnicas más utilizadas y permite la aproximación a cada candidata o candidato para conocer un poco más su perfil; mientras que en esta etapa del proceso, resulta primordial que todas las personas que participen cuenten con las posibilidades para demostrar sus cualidades, conocimientos y habilidades, así como para expresar las razones por las cuales consideran que son la o el candidato indicado para cubrir un puesto laboral.

Cuando participan candidatas o candidatos con discapacidad en las entrevistas, éstas no deberían ser diferentes a las de personas sin discapacidad. Sólo se deberá proveer los recursos, apoyos y ajustes necesarios para garantizar su participación.

La instancia de entrevista debe ser organizada contemplando los diferentes canales y formatos de comunicación. Por ejemplo, se debe tener en cuenta que las y los candidatos Sordos o con discapacidad auditiva generalmente

utilizan la Lengua de Señas y medios visuales de comunicación; y que las personas con discapacidad visual acceden a la información a través de formatos de texto, audio y de la descripción de imágenes.

Por ello, es necesario consultar directamente al o el candidato a entrevistar, cuál es el medio utilizado para acceder a la información y en función de ello, avanzar en la preparación del encuentro y la entrevista.

Las entrevistas laborales dirigidas a las personas con discapacidad podrían ser grupales o individuales, pero estas modalidades dependerán de las decisiones de cada organismo o empresa. En todo caso, la información recopilada y los resultados deben ser privados y confidenciales.

Con respecto a los datos de contacto y demás información personal de cada candidata o candidato, debe proporcionarse por la misma persona con discapacidad y evitar solicitar datos de familiares o acompañantes. Esto a los fines de propiciar la participación con autonomía por parte de la persona con discapacidad, durante todo el proceso.

Del mismo modo, es necesario asegurar la participación directa de la persona con discapacidad durante la entrevista, mientras que en los casos en los cuales acudan con acompañantes, no deberán estar presente, a excepción de intérpretes de Lengua de Señas Argentina o asistente personal. Es importante explicar que, la comunicación siempre será con cada candidata o candidato, que es quien participa en el proceso de selección.

Por otro lado, resulta imprescindible considerar que las herramientas tecnológicas y las entrevistas en modalidad virtual, cada vez son más comunes y en estos casos, se deberá tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Consultar previamente si la plataforma tecnológica que se utilizará para la video llamada es conocida por la persona con discapacidad; y tener a disposición otras alternativas que se adapten a las posibilidades y requerimientos de la o el candidato.
- Confirmar a través de varios canales, la fecha y horario de la entrevista; es importante asegurarse que la persona recibió y comprendió la consigna y tiene todos los datos necesarios.

- Hablar de frente a la cámara de forma pausada; considerar los diferentes medios y formas, si fuera necesario, acordadas previamente para lograr la interacción y comunicación con las personas con discapacidad.

Feedback o devolución: En el caso de que los resultados del proceso no fuesen positivos, se recomienda brindar una devolución al candidato o candidata, mencionando las oportunidades y debilidades que se identificaron durante el proceso, a fin de que puedan tenerlas en cuenta para emprender acciones de mejora y desarrollo personal y profesional.

Para llevar a cabo el proceso de entrevista es necesario valorar:

- Fortalezas y debilidades de la y el candidato.
- Compatibilidad del perfil de la o el candidato con los requerimientos del puesto de trabajo, considerando los posibles ajustes y apoyos.
- Centrar las evaluaciones sólo en aquellos conocimientos, habilidades y competencias personales que sean esenciales, para desempeñarse exitosamente en el puesto.
- Considerar que la ausencia o poca experiencia laboral, o los intervalos prolongados de tiempo entre trabajos, podrían estar relacionados con las barreras de acceso que impone el mercado laboral a las personas con discapacidad.
- Considerar que las personas con discapacidad pueden contar con experiencias o conocimientos generados en entornos educativos y a través de la participación en emprendimientos particulares, o de trabajo voluntario.
- Contemplar que todos los ajustes que se realicen en el proceso de evaluación deberán estar relacionados con las necesidades específicas de cada persona, en tanto que se deberán proponer ajustes que sean factibles de aplicar en el puesto de trabajo real.

Los ajustes razonables, se implementan de forma personalizada y se centran en los requerimientos individuales de cada persona con discapacidad en el contexto laboral. Es decir, lo que para un trabajador con discapacidad puede significar un ajuste y una adaptación específica, para otra persona o trabajador con discapacidad no es necesario, ya que las barreras no atraviesan a todas las personas de la misma manera ni con la misma intensidad.

Un ajuste no resulta razonable ni posible de aplicar, cuando implica modificaciones excesivas y complejas que requieren altos costos y mucho

tiempo para instrumentar. En estas situaciones, corresponde realizar un nuevo relevamiento, análisis del puesto de trabajo y una nueva evaluación de los perfiles de las y los candidatos.

Algunos ejemplos de ajustes razonables en el ámbito laboral:

- Adaptación de materiales de trabajo (instrucciones en lectura fácil, demarcaciones en relieve o en sistema Braille, entre otros).
- Diseño de ruta accesible hacia otras áreas de trabajo utilizadas por la o el trabajador con discapacidad (señalización, iluminación, sonidos, pictogramas, entre otros).
- Adaptación de tareas o redistribución de éstas.
- Provisión de software especializados y ajustes en las plataformas tecnológicas (instalación de lectores de pantalla, lupas o magnificadores de imagen, entre otros).
- Colocación de espejos estratégicamente ubicados alrededor del área de trabajo, para ayudar a la o el trabajador a notar los clientes o el público de atención.
- Flexibilidad al momento de definir horario de trabajo, uso del tiempo de licencia, designación de tareas por objetivo, modalidad de trabajo (remoto, presencial y híbrido).
- Adquisición de mobiliario adaptado o nueva distribución del existente (adecuación de mesas y módulos de trabajo que permitan el desplazamiento autónomo de personas usuarias de sillas de ruedas, que utilicen andadores o bastones canadienses, entre otros elementos).
- Adecuaciones menores de infraestructura (colocación de rampas móviles, alarma con luces y sonidos de emergencia, adaptación de luces y persianas).
- Definición y descripción detallada de actividades, tareas y consignas en lenguaje claro, que facilite y asegure la comprensión por parte de la o el trabajador con discapacidad intelectual.

3) CONTRATACIÓN LABORAL

La contratación laboral tiene iguales características a la de cualquier otro trabajador o trabajadora. En el caso de organismos estatales, el vínculo laboral tiene que estar en consonancia con lo establecido en la Ley 25.689, con respecto a las diferentes modalidades de contratación y la reserva de puestos para que sean ocupados por personas con discapacidad.

Durante el proceso de contratación, se considerarán las siguientes cuestiones:

- Informar a la persona con discapacidad, sobre sus derechos y obligaciones en el entorno laboral.
- Informar el detalle de horarios, salario y jefas o jefes inmediatos a quien debe reportar y acudir para realizar sus tareas. Esto es fundamental, para asegurar que la persona cuente con la información precisa al momento de presentarse el primer día de trabajo.
- Proveer los apoyos y/o ajustes necesarios para que la persona conozca y firme el contrato en condiciones de accesibilidad.
- Los estudios o pruebas preocupacionales, son obligatorios para el ingreso de las personas con y sin discapacidad a cualquier empleo registrado. Es indispensable notificar al centro médico que una PCD asistirá, para que se generen las condiciones necesarias que garanticen sus derechos y fundamentalmente se incorpore la perspectiva de discapacidad en el proceso y análisis de los resultados. La persona con discapacidad deberá acudir con su Certificado Único de Discapacidad.
- En caso de que la posición lo requiera, se debe informar a la o el profesional que realizará el examen psicotécnico, las características y discapacidad de la o el candidato, para que se realicen los ajustes y adaptaciones de las técnicas e instrumentos. Además de que se incorpore transversalmente la perspectiva de discapacidad en los análisis y resultados.

4) ASESORAMIENTO

El asesoramiento a los grupos de trabajo y a las y los jefes que tendrán relación directa con la persona con discapacidad contratada, resulta uno de los momentos más importantes para lograr una inclusión laboral efectiva. Se organiza una vez que se ha seleccionado a la o el candidato con discapacidad y que se dispone de información inicial respecto a las características de la persona, los apoyos y ajustes que precisa y los medios o canales que utiliza para interactuar y comunicarse.

Una vez que la PCD ya está seleccionada y contratada (previo a su primer día de trabajo), se deberá realizar con las o los jefes y el grupo una charla orientada a deconstruir la mirada sobre las posibilidades de empleabilidad de las personas con discapacidad, derribar prejuicios, abordar concepciones básicas sobre la perspectiva de discapacidad, aclarar todas las dudas y generar un intercambio que sirva para seguir construyendo continuamente espacios de inclusión laboral.

Este tipo de asesoramiento se deberá propiciar todas las veces que sea necesario, así como cuando él o la agente con discapacidad pasa a desempeñarse en otra área y con otro equipo de trabajo, o porque simplemente la persona tiene contacto por razones de intercambio laboral. En este punto, se considera fundamental que la persona con discapacidad no participe de esta instancia de asesoría, pero sí que esté informada de su realización.

5) INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN EN PUESTO DE TRABAJO

La inducción es el proceso de formación y capacitación destinado a todo el personal de nuevo ingreso a una organización. Su propósito es propiciar que cada persona conozca el organismo o empresa (estructura, misión, visión, políticas, autoridades, entre otras cuestiones claves de funcionamiento), así como todos los aspectos específicos y relevantes del puesto de trabajo que ocupará y las tareas que desempeñará.

Esta instancia es fundamental para que la o el trabajador con discapacidad que ingresa a la organización (organismo y/o empresa) disponga de la misma información que sus pares sin discapacidad y permita que puedan desempeñarse en igualdad de condiciones, obligaciones y derechos. Para asegurar esta instancia es indispensable aplicar los ajustes razonables y contar con los apoyos específicos que requiera la persona con discapacidad que fue contratada.

La capacitación en puesto de trabajo, es la instancia formativa individual dirigida a cada trabajadora o trabajador con discapacidad. Consiste en explicar de forma exhaustiva cada una de las funciones, actividades, tareas y relaciones inherentes a su puesto de trabajo.

Por ejemplo, cuando se trata de trabajadoras o trabajadores con discapacidad visual que utilizan lectores de pantalla, la capacitación incluirá los contenidos y estrategias referidos al uso de la computadora con dicho lector de pantalla, directamente resolviendo tareas propias del puesto de trabajo. Esta acción es fundamental si el puesto cuenta con plataformas tecnológicas propias que, son desconocidas por la PCD.

Durante esta instancia formativa, se propicia una reunión con la o el trabajador con discapacidad, para que junto con sus compañeras y compañeros, identifiquen las barreras en el entorno laboral y encuentren las soluciones para superarlas. Si es un organismo de la Administración Pública Nacional, esta instancia puede llevarse adelante con el acompañamiento del o la RIDEL.

Posteriormente a la capacitación y una vez que la o el trabajador con discapacidad está en sus funciones y tareas, puede surgir la necesidad de implementar nuevos ajustes y adaptaciones, que permitirán mejorar las condiciones laborales y el desempeño efectivo de la o el trabajador con discapacidad.

Del mismo modo, para propiciar que los entornos laborales sean cada vez más inclusivos y que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente su derecho a trabajar, es importante tener en cuenta algunas recomendaciones como las que se presentan a continuación:

Considerar la interseccionalidad, es decir, tener en cuenta todas las características y condiciones de la persona con discapacidad que pueden generar mayores desigualdades o desventajas.

- Asegurar la participación de la o el trabajador con discapacidad en las reuniones de trabajo, mediante la interacción y acceso a la información, por ejemplo, con la lectura en voz alta del contenido de las presentaciones, de la descripción de imágenes; subtítulo o un intérprete de Lengua de Señas Argentina cuando la persona Sorda o con discapacidad auditiva lo requiere.
- Verificar que la o el trabajador disponga de información precisa respecto a su jefe o jefe inmediato, sobre todo para que sepa a quien tendrá que reportar y/o consultar.
- Mantener los pasillos y lugares comunes libres de obstáculos para favorecer la circulación con seguridad y autonomía.
- Involucrar y propiciar la participación de las PCD en los eventos y actividades sociales organizadas entre compañeras y compañeros.
- Propiciar que la información y comunicaciones generadas por el organismo o empresa (notificaciones, avisos, noticias, entre otras), sean accesibles, para que también las trabajadoras y trabajadores con discapacidad tengan acceso.
- Instar a que la o el trabajador con discapacidad acceda a las mismas instancias formativas y de capacitaciones que sus compañeras y compañeros de trabajo. Ello supone asegurar los ajustes razonables y los apoyos necesarios, para asegurar el acceso por parte de la persona con discapacidad.
- Garantizar las condiciones de igualdad que favorezcan el ejercicio del derecho de la o el trabajador con discapacidad a participar en acciones sindicales.

En síntesis, el proceso de selección inclusivo se corresponde con acciones concretas que garanticen el acceso y la participación de todas las personas con y sin discapacidad, considerando la interseccionalidad, la diversidad y principalmente el reconocimiento y valoración de las competencias, habilidades, destrezas y fortalezas de las y los candidatos. Así como los ajustes razonables, los recursos tecnológicos y los apoyos necesarios, para que una persona con discapacidad ejerza plenamente su derecho a participar en el proceso de selección.

En consonancia con lo visto a lo largo de este apartado, la inclusión laboral se alcanza cuando personas con y sin discapacidad, todas juntas, son valoradas, reconocidas y sus obligaciones y derechos son ejercidos plenamente. Esto es posible si se incorporan y desarrollan todos los procesos, considerando que la discapacidad forma parte de la diversidad y que quienes conforman el ámbito laboral, son potenciales agentes de cambio, ya que cada cual desde su rol puede involucrarse y lograr una verdadera convivencia.

CAPÍTULO 3

ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO Y DESARROLLO PARA PROPICIAR “BUENAS PRÁCTICAS”

Se completa el gráfico describiendo, además de los principales procesos de selección, las acciones claves de seguimiento y desarrollo propiciando la perspectiva de discapacidad y algunas recomendaciones para lograr la inclusión de las personas con discapacidad en el entorno laboral.



PROCESO DE SELECCIÓN

**Análisis ocupacional del puesto de trabajo.
Selección y evaluación de candidatas/os.
Contratación laboral.
Asesoramiento.
Inducción y capacitación.**

SEGUIMIENTO Y DESARROLLO

**Reunión con jefa/e.
Reunión con trabajador/a con discapacidad.
Ajustes por cambios en el entorno laboral.
Desarrollo de carrera.
Reconversión laboral.
Monitoreo de procesos.
Inducción y capacitación.**

El gráfico muestra en su parte superior una flecha con dos puntas, la cual contiene el siguiente texto: "Inclusión laboral con perspectiva de discapacidad." Una de las puntas de la flecha señala un recuadro del lado izquierdo y contiene el texto: "Proceso de selección" y debajo de éste se encuentran los siguientes puntos: "Análisis ocupacional del puesto de trabajo", "Selección y evaluación de candidatas/os", "Contratación laboral", "Asesoramiento" e "Inducción y capacitación." La otra punta de la flecha señala un recuadro del lado derecho y contiene el texto: "Seguimiento y desarrollo" y debajo se encuentran los siguientes puntos: "Reuniones con jefa/e", "Reunión con trabajadora/o con discapacidad", "Ajustes por cambios en el entorno laboral", "Desarrollo de carrera", "Reconversión laboral" y "monitoreo de procesos".

ACCIONES INCLUSIVAS DE SEGUIMIENTO Y DESARROLLO

Una vez que se concluyó el proceso de selección de personal y la contratación de las personas con discapacidad es efectiva, se considera fundamental poner en marcha las acciones de seguimiento. Estas son primordiales para detectar situaciones negativas y proponer mejoras que contribuyan con el éxito de la inclusión laboral de las PCD.

En este sentido, se proponen a continuación las siguientes acciones:

1) REUNIONES CON JEFAS O JEFES

Promover el intercambio con la o el jefe resulta una herramienta clave para identificar situaciones a mejorar, recopilar experiencias positivas y propiciar espacios que apunten a avanzar en una efectiva inclusión laboral.

Estas instancias pueden estar relacionadas con la "valoración de desempeño laboral" de las y los trabajadores. En el caso de la o el trabajador con discapacidad, se incorporan otros aspectos vinculados con su desenvolvimiento en el puesto, considerando la pertinencia de los ajustes, los apoyos ofrecidos; así como las cuestiones susceptibles de modificar.

A su vez, esto permite indagar y analizar conjuntamente con la o el jefe las situaciones y desenvolvimiento de la o el trabajador con discapacidad; y si fuera necesario, se recomiendan estrategias para realizar la "valoración de desempeño laboral" al incorporar también la perspectiva de discapacidad.

Asimismo, se pueden generar encuentros periódicos con la o el jefe, para indagar cómo se genera de a poco la interacción con la o el trabajador con discapacidad (estos encuentros no se corresponden con la evaluación de desempeño laboral) pero sí son propicios para detectar situaciones relacionadas con resultados obtenidos, comprensión de las consignas, desarrollo de las tareas, interacción con compañeras y compañeros de su entorno laboral e identificar necesidades de formación y oportunidades de mejora.

De este tipo de reuniones con jefas o jefes, se pueden generar propuestas para organizar instancias formativas orientadas a incidir positivamente en el clima organizacional, que contribuyan con el fortalecimiento de los equipos de trabajo a partir de la consideración de la perspectiva de discapacidad, con una mirada con enfoque de derechos humanos y con base en la igualdad de obligaciones y derechos.

La pertinencia de este tipo de encuentros también dependerá de factores relacionados con la o el trabajador con discapacidad, su dinamismo en el ámbito laboral, la discapacidad y su desempeño. Incluso dependerá de la posición que ocupa en el organismo, considerando que, si este ocupa un cargo jerárquico, quizás este tipo de encuentros no sean bien recibidos y posiblemente no sean necesarios.

Algunas cuestiones que se pueden consultar y valorar:

- Cómo la o el trabajador ejecuta las tareas del puesto.
- Cómo la o el trabajador responde a los requerimientos y a lo que se le solicita.
- Cómo la o el trabajador se desenvuelve con el grupo de trabajo.
- Conocer si son suficientes o adecuados los ajustes y los apoyos para que la o el trabajador cumpla efectivamente con el objetivo del puesto.
- Identificar y o definir los criterios utilizados por la o el jefe para realizar la evaluación de desempeño laboral a la o el trabajador con discapacidad.

2) REUNIONES CON LA O EL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

Encuentros y charlas permanentes con la o el trabajador con discapacidad resultan propicios para conocer su experiencia durante todo el proceso, recibir sus aportes y recomendaciones. Identificar miedos, preocupaciones, dudas, debilidades, necesidades de nuevas capacitaciones o la redefinición de tareas.

Estos encuentros en ocasiones sirven para contrastar las percepciones con respecto a las situaciones y cuestiones identificadas por jefas o jefes; por ejemplo, una situación en la cual la o el trabajador considera que cumple responsablemente con su horario y objetivos laborales y, por otra parte, la o el jefe, ha manifestado situaciones irregulares en ambas cuestiones.

Además, estos espacios son oportunos para detectar este tipo de inconsistencias y proponer estrategias que apunten a identificar las causas e implementar soluciones.

Durante los encuentros y/o charlas se puede indagar entre otras cuestiones, lo siguiente:

- Si la o el trabajador dispone de todos los ajustes, recursos y apoyos, para realizar las tareas de manera eficiente.
- Si comprende las consignas y requerimientos de su puesto de trabajo.
- Conocer sobre su productividad, proactividad, cumplimiento de objetivos y trabajo en equipo.
- Dudas respecto al funcionamiento administrativo y operativo del organismo o empresa.
- Interacción con compañeras, compañeros y con personal de otras áreas de trabajo.
- Participación en acciones sindicales o en otras actividades y eventos sociales junto a sus compañeras y compañeros de trabajo.
- Expectativas de crecimiento y desarrollo de carrera.
- Conocimiento de sus deberes y derechos como trabajadora o trabajador.
- Necesidades de formación y capacitación que haya identificado.
- Acceso a la información emitida y generada por el propio organismo o empresa, que debería ser conocida por todas las y los trabajadores. En el caso de que el trabajador no reciba la información o no tenga acceso a los diferentes medios de difusión, se deberá gestionar con las áreas de competencia, la generación de la accesibilidad requerida.
- Posibilidades reales que tiene para desplazarse con seguridad y autonomía en todos los espacios físicos.
- Aportes y recomendaciones de mejora identificadas por la o el trabajador con discapacidad que, sirven de referencia para propiciar modificaciones que se ajusten a las posibilidades reales del ámbito laboral y de la propia persona con discapacidad.

Las reuniones y/o encuentros con la o el trabajador con discapacidad, como con la o el jefe o supervisores, son instancias que deben planearse

y desarrollarse de forma articulada. En este aspecto, es importante que posteriormente a estos encuentros se sistematice en un informe todos los aspectos y las acciones realizadas, los resultados y estrategias recomendadas y/o implementadas para mejorar o fortalecer la inclusión laboral de la o el trabajador.

3) AJUSTES POR CAMBIOS DE LAS Y LOS JEFES, SUPERVISORES Y O PERSONAL DE REFERENCIA

Cuando hay cambios de jefas o jefes, de áreas de trabajo o se incorpora nuevo personal, se debe considerar e implementar nuevas instancias de asesoramiento, capacitación y acompañamiento orientadas a identificar, deconstruir y derribar prejuicios y preconceptos respecto a las PCD. Se trata de que el cambio no se convierta en una barrera para el desempeño laboral y la sostenibilidad del empleo por parte de la o el trabajador con discapacidad.

En definitiva, son procesos que se repiten y renuevan, a partir de la concepción de la inclusión como un proceso continuo que implica la eliminación de barreras de toda índole y la generación de condiciones dirigidas a garantizar el ejercicio pleno del derecho de las personas con discapacidad a trabajar.

4) DESARROLLO DE CARRERA

Esto es la proyección del desarrollo y crecimiento de la o el trabajador con discapacidad en la organización (organismo público y empresa privada), a partir de los ajustes que se deberán realizar en el plan de carrera, para que sea viable y posible de desarrollar.

En este sentido, es importante motivar a las personas con discapacidad a formarse y comprometerse con su crecimiento profesional, lo que implica gestionar las condiciones necesarias para que pueda acceder y cumplir como todas las y los trabajadores, los requisitos exigidos por la ley para lograr el paso de tramo, de categoría y la movilidad o cambio de ámbito laboral.

Por ello, cada organismo de la administración pública tiene que involucrarse activamente para que los procesos de concursos internos y de ingreso de nuevo personal consideren los ajustes razonables, los recursos tecnológicos,

apoyos necesarios y todas las estrategias de accesibilidad requeridas, a fin de que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente su derecho a participar en igualdad de condiciones con las demás.

5) RECONVERSIÓN LABORAL

La reconversión laboral está dirigida a dar respuesta a las y los trabajadores de la organización que adquirieron la discapacidad en su ámbito laboral. Ésta implica poner en marcha los procesos y subprocesos relacionados con la inclusión laboral, ya que hay que considerar y atender a la nueva realidad de la o el trabajador y las características del entorno de trabajo.

En este caso resulta indispensable conocer y analizar tanto el perfil del puesto de trabajo, como el perfil de la o el trabajador que lo ocupaba, a fin de evaluar las posibilidades y condiciones para permanecer en el mismo puesto y proponer las modificaciones, los ajustes y apoyos necesarios para que pueda continuar ejerciendo efectivamente su trabajo.

Cuando no resulta posible que la o el trabajador con discapacidad continúe cumpliendo con las mismas funciones y tareas, se debe poner en marcha la evaluación y análisis de otros puestos de trabajo y garantizar los ajustes, los recursos y las configuraciones de apoyos que sean necesarias, para que la persona con discapacidad ejerza su derecho a continuar trabajando sin recibir discriminación alguna.

En estos casos, la reconversión laboral supone que la o el trabajador con discapacidad goza de los mismos derechos, es decir, no pueden ser desmejoradas las condiciones de remuneración y demás beneficios laborales.

6) MONITOREO DE PROCESOS

La inclusión laboral con perspectiva de discapacidad entendida como proceso continuo supone diseñar e implementar mecanismos y estrategias de monitoreo que permitan medir los avances, mejorar los resultados, reorientar las acciones y sistematizar el trabajo realizado. Así como poner a disposición las “buenas prácticas” e información que sirva de referencia tanto a lo interno como a lo externo de las organizaciones (organismos públicos y empresas privadas).

Para ello se plantea definir indicadores de gestión y de logro, así como protocolos y/o circuitos de actuación que faciliten el seguimiento, monitoreo, evaluación y mejora de los procesos llevados a delante.

La rendición de informes y reportes periódicos que den cuenta del monitoreo, seguimiento y evaluación de avances, son indispensables y forman parte de las responsabilidades del personal designado para gestionar los procesos de inclusión laboral.

Los informes y reportes deben contener entre otras cuestiones lo siguiente:

- Identificación de situaciones a mejorar. Implica describir los resultados de la evaluación de todos los procesos y subprocesos mediante los cuales la persona con discapacidad ingresó a la organización y comenzó a trabajar.
- Evaluación de la inducción y capacitación. Determinar si se ofrecieron los ajustes y apoyos requeridos.
- Provisión de ajustes y configuración de apoyos. Determinar si la persona cuenta con todos los apoyos que le permiten cumplir las tareas de manera eficiente. En caso de ser necesario algún ajuste, se proponen e impulsan de forma conjunta entre los referentes del puesto y la o el trabajador con discapacidad.
- Participación de la PCD. Indagar si le interesa y se involucra en las diferentes actividades de su entorno laboral; y si no está involucrada, se pueden proponer estrategias que motiven su participación.
- Acceso a información importante. Describir si la persona con discapacidad está recibiendo de manera accesible y oportuna, la información proporcionada a todas y todos los trabajadores del organismo.
- Políticas inclusivas. Determinar si el organismo y su personal se involucra consecutivamente en la inclusión laboral con perspectiva de discapacidad; Así como propiciar instancias formativas (asesorías, charlas, capacitaciones, entre otras) que contribuyan con la transversalidad de esta perspectiva en la gestión institucional.
- Accesibilidad física, de la comunicación y actitudinal. Identificar las principales barreras físicas, de la comunicación y actitudinales, para proponer los dispositivos que sirvan para suprimir tales barreras.
- Accesibilidad y ajustes en planes de prevención de salud, riesgos laborales y factores ambientales. Ofrecer el asesoramiento a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) y la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) del organismo, a fin de promover condiciones de seguridad y accesibilidad, que aseguren la movilidad y

desenvolvimiento con autonomía de la y el trabajador con discapacidad en el entorno de trabajo.

- Seguimiento. Descripción detallada de las acciones, los resultados y de las recomendaciones derivadas del seguimiento con la o el trabajador con discapacidad, como con la o el jefe, supervisores o equipo de trabajo.

La sistematización de las diferentes acciones de seguimiento y desarrollo descritas en este capítulo resulta clave para conseguir que, las prácticas inherentes a la inclusión laboral con perspectiva de discapacidad sean estrategias institucionales, con fuerza política, cuyo objetivo sea que perduren en el tiempo y se naturalicen en las organizaciones.

CAPÍTULO 4

DISEÑO DEL PLAN DE ACCIÓN PARA UNA EFECTIVA INCLUSIÓN LABORAL

RECOMENDACIONES PARA DISEÑAR EL PLAN DE ACCIÓN CON PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD Y PARIDAD DE GÉNERO

Como se señaló desde el inicio de este cuadernillo, la inclusión laboral supone el compromiso e involucramiento activo por todos los actores (altos y medios mandos, líderes y trabajadores). Así como la sinergia de las diferentes áreas de la organización, para hacer efectiva la transversalidad de la perspectiva de discapacidad en todos los procesos de RRHH y políticas institucionales.

En este sentido, es importante y estratégico contar con un plan de acción con carácter institucional que sea diseñado, consensuado, aprobado formalmente e implementado por la organización.

A continuación, se proponen los principales componentes a considerar en el diseño del plan de acción.

COMPONENTES DEL PLAN DE ACCIÓN

PRIMER COMPONENTE

Estado de situación y análisis: Implica un diagnóstico que permita conocer la situación de las y los trabajadores con discapacidad del organismo o empresa, como base para diseñar y ejecutar nuevas acciones orientadas a la consolidación de los procesos y mecanismos para la inclusión y desarrollo laboral.

Este componente incluye las siguientes acciones de relevamiento de información:

- Número de agentes con discapacidad y porcentaje de cumplimiento del cupo laboral. Si es un organismo de la administración pública nacional, de acuerdo con las especificaciones del artículo 8 de la ley 22.431 y sus modificatorias.
- Número de trabajadoras y trabajadores con discapacidad y porcentaje que representan estos, con relación a la totalidad de la dotación de empleados de la empresa o cooperativa para dimensionar cantidad y proyectar una meta de incorporación de trabajadores con discapacidad.
- Caracterización de las y los empleados con discapacidad: género, edad, nivel educativo y tipo de discapacidad; cargo y/o puesto de trabajo, ajustes, recursos y apoyos que utiliza y o requiere para su desempeño laboral; acceso a formación y capacitación; autonomía y participación en actividades sindicales; antigüedad y desarrollo de carrera; y otros datos que se consideren relevantes para promover acciones de mejora y/o consolidación de procesos de inclusión y desarrollo laboral de las y los trabajadores con discapacidad.

En cuanto a las condiciones de accesibilidad:

- Relevamiento de la accesibilidad física y de la comunicación.
- Estrategias de comunicación y difusión interna.
- Diseño e implementación de acciones y estrategias para fortalecer los procesos de inclusión y desarrollo laboral de las personas con discapacidad, considerando el alcance territorial si fuera necesario.

SEGUNDO COMPONENTE

Formación, capacitación y asesoramiento en materia de inclusión y desarrollo laboral con perspectiva de discapacidad.

- Diseño de plan de formación y capacitación para las y los empleados, orientado a transversalizar la perspectiva de discapacidad en todos los procesos de selección e ingreso del personal, en el seguimiento y monitoreo para la inclusión y desarrollo laboral con perspectiva de discapacidad

- Coordinación con la Agencia Nacional de Discapacidad y otros organismos para asegurar instancias de cooperación en la formación, capacitación y el asesoramiento en materia de inclusión y desarrollo laboral con perspectiva de discapacidad.
- Definición de alianzas y redes de trabajo que apunten al fortalecimiento de las acciones de inclusión y desarrollo laboral, de las y los trabajadores con discapacidad con alcance federal.

TERCER COMPONENTE

Procesos de selección y contratación de personal con perspectiva de discapacidad.

- Definición de mecanismos o circuitos que aseguren la transversalidad de la perspectiva de discapacidad en cada uno de los procesos de selección y contratación de personal; así como la realización del análisis ocupacional de los puestos de trabajo.
- Establecimiento de procesos de selección de personal que contemplen el reclutamiento de candidatas y candidatos con discapacidad, de acuerdo con el relevamiento de puestos de trabajo existentes.
- Definición de estrategias de accesibilidad, ajustes y apoyos para propiciar la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección y contratación del personal.
- Acciones y mecanismos de seguimiento y asesoramiento dirigidos a las y los jefes como a los equipos de trabajo, para la identificación y eliminación de prejuicios y estigmas respecto a la discapacidad que contribuyan con entornos laborales respetuosos e inclusivos.
- Acciones que aseguren la inducción y capacitación en puesto de trabajo, para las y los empleados con discapacidad de nuevo ingreso.
- Condiciones de accesibilidad, ajustes razonables y configuración de apoyos, para generar entornos laborales inclusivos que garanticen la capacitación y el efectivo desempeño laboral, el desarrollo de carrera, la participación con autonomía de las y los empleados con discapacidad en el ámbito laboral.

CUARTO COMPONENTE

Seguimiento y desarrollo.

- Acciones que promuevan el desarrollo máximo de las competencias de las personas con discapacidad y su efectiva inclusión laboral.
- Acciones de asesoramiento a las áreas de comunicación, sobre pautas de accesibilidad en el diseño, producción y difusión de información considerando la perspectiva de discapacidad.
- Mecanismos que generen condiciones de seguridad y accesibilidad que, a su vez aseguren el desplazamiento y la participación con autonomía de las y los empleados con discapacidad en el ambiente de trabajo.
- Instancias de interacción con jefas y jefes de la o el trabajador con discapacidad.
- Espacios de comunicación con la o el trabajador con discapacidad.
- Diseño del plan individual de desarrollo de carrera y vías para su consecución.
- Mecanismos para el monitoreo de procesos, como elemento fundamental para evaluar y proponer modificaciones que impacten positivamente en el ámbito laboral. Contempla indicadores de gestión y de logro.

Se propone que el plan de acción contenga al menos estos componentes y que pueda ajustarse a la realidad y dimensiones institucionales, como así constituir efectivamente un plan posible y plantearse por etapas en su ejecución. Fundamentalmente se espera que pueda ser una herramienta de trabajo para la organización y se sostenga en el tiempo.

PALABRAS FINALES

Como se describió a lo largo de este documento, la concepción de “inclusión laboral como derecho” implica la puesta en marcha de diferentes procesos, relacionados directamente con la supresión de barreras de diferente índole. Barreras que constituyen la causa por las cuales las personas con discapacidad históricamente vieron vulnerado su derecho a acceder al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

Esto está estrechamente relacionado con las barreras del entorno que limitan entre otras cuestiones la movilidad con autonomía y el acceso a espacios y/o servicios. Tales limitaciones son generadas principalmente por la ausencia de mobiliarios con adaptaciones, por la falta de rampas, ascensores, iluminación, señalizaciones táctiles, de sonido o en Braille que afectan a la orientación. Por baños y sistemas de emergencia y de evacuación inaccesibles, entre otras.

Las barreras comunicacionales que afectan a la interacción y al acceso a la información, que frecuentemente son provocadas por la falta de plataformas tecnológicas o software accesibles, la ausencia de intérpretes de LSA, por la falta de materiales audiovisuales con subtítulos o documentos en formatos tradicionales, entre otras.

De igual modo, las barreras actitudinales, las cuales en muchas ocasiones son la causa de decisiones y comportamientos que niegan las oportunidades, determinan tratos impropios e irrespetuosos que atentan contra el reconocimiento de la persona con discapacidad como sujeto de derecho. Estas barreras actitudinales son ocasionadas fundamentalmente por los mitos, prejuicios y estereotipos que aún persisten en la sociedad y que incluso, son las más difíciles de deconstruir y suprimir.

Todas estas son barreras que se reflejan en la cotidianidad de las PCD, quienes frecuentemente se encuentran entre otras cuestiones con limitaciones para acceder a formación y capacitación, a oportunidades de empleo y al ejercicio profesional, solo por tener discapacidad.

Por su parte, el reconocimiento de tales barreras y el firme compromiso de las y los ciudadanos como potenciales agentes de cambio, resulta en esencia un gran desafío, una oportunidad concreta para avanzar con pasos firmes en la construcción y generación de condiciones de accesibilidad como el diseño, universal, las configuraciones de apoyos y los ajustes razonables.

Entonces, lograr la intervención en las diferentes formas de gestionar los “Recursos Humanos”, con el foco en la posibilidad real y concreta de transversalizar la perspectiva de discapacidad, trae consigo nuevas posibilidades para diseñar políticas institucionales cuyo paraguas es el reconocimiento y valoración de la diversidad y de la discapacidad como una forma más de ser diferentes. Es incluso trascender y asumir que, si ciertamente se logra la inclusión de todas las personas, se entendería a la “convivencia” como una dimensión superadora.

En este sentido, las recomendaciones que se han expuesto, se corresponden con herramientas claves para que las diferentes áreas operativas, sustantivas y fundamentalmente las áreas de RRHH de los organismos públicos, las empresas privadas y las cooperativas, tengan a disposición para concretar las voluntades de contribuir con la transformación del mercado laboral y productivo en el cual todas las personas, con y sin discapacidad, puedan conseguir un empleo y trabajar con igualdad de oportunidades.

Este cuadernillo se corresponde con una acción focalizada del Estado Argentino que, mediante gestos visibles de su compromiso para avanzar en el fortalecimiento de las políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio pleno de las personas con discapacidad a trabajar, ya implementa medidas de diferentes tipos tendientes a lograr capacidad técnica y operativa que contribuyan definitivamente con la inclusión laboral con perspectiva de discapacidad.

GLOSARIO

- **Autonomía:** Es la posibilidad de que las personas puedan tomar sus propias decisiones con los apoyos que necesiten, para tener una vida independiente.
- **Bolsa de trabajo:** Registro que tiene una empresa, institución u organización de ofertas de trabajo y que ofrece a quienes buscan empleo.
- **Braille:** Sistema de lectura y escritura que utilizan las personas con discapacidad visual. Conforman las letras mediante distintas combinaciones de puntos en relieve que se perciben mediante el tacto.
- **Colectivo de PCD:** Conjunto de personas con un rasgo de identidad en común, en este caso la discapacidad.
- **Constructivista:** Viene de la palabra constructivismo. Es una forma de enseñar y de aprender. Plantea que la persona puede aprender construyendo el conocimiento de distintas maneras. Teniendo en cuenta la edad, el desarrollo del pensamiento, cuánto sabe de un tema, las experiencias, etc.
- **Convención:** Es un acuerdo importante entre varios países. Los países que firman una Convención se comprometen a proteger los derechos de todas las personas que viven allí.
- **Convención de los derechos de las personas con discapacidad (CDPD):** Este acuerdo entre varios países protege los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, como el derecho a estudiar, trabajar, a hacer deporte, a disfrutar de la cultura, entre otros derechos.
- **Corporizar:** Realizar acciones que puedan verse o tocarse. Por ejemplo, a partir de algo que se acuerda o lo que dice en una ley.
- **Concienciar / Concientizar:** Informar a las personas sobre un tema para que puedan saber más y proceder mejor.
- **Derechos:** Son normas y principios que propone cada país para tener una mejor convivencia entre las personas, un mejor desarrollo del país y poder hacer justicia.
- **Derechos Humanos (DDHH):** Los derechos humanos son normas y principios que reconocen y protegen la dignidad de todas las personas.

Tienen alcance universal, es decir que todos los seres humanos de todos los países, tienen estos derechos desde que nacen. Los estados de cada país tienen la obligación de asegurar que se cumplan.

- **Diversidad:** Diferencias que existen entre los seres humanos por sus características. Por ejemplo, forma de vestirse, música que escucha, la altura de la persona.
- **Estado:** Manera en que se organiza un país y funciona la sociedad. Se forma por distintas instituciones, como las escuelas, los hospitales, la policía. Y a través de sus instituciones, el estado tiene la obligación de asegurar los derechos de las personas que viven en el país.
- **Estrategia:** Cuando se planifican y realizan un conjunto de acciones para alcanzar un objetivo.
- **Inclusión:** Cuando todas las personas, sin importar sus condiciones, pueden ejercer sin problemas sus derechos.
- **Interseccionalidad:** Es la relación entre dos o más características de la persona, que son necesarias tener en cuenta porque pueden generar más o menos oportunidades para la vida de la persona.
- **Lectura fácil:** Es un modo de escribir que favorece la comprensión lectora para aquellas personas que lo requieran.
- **Lengua de Señas Argentina -LSA-:** Es una lengua (idioma), viso-espacial-manual-gestual, que utiliza la comunidad sorda en Argentina. No es universal ya que cada país cuenta con su propia lengua de señas.
- **Lenguaje claro/sencillo:** Es cuando al escribir -o al hablar- el mensaje que se trasmite, lo pueden comprender todas las personas.
- **Marcaciones táctiles:** Señalética diseñada para que se pueda percibir con el tacto. Por ejemplo: cartelería en sistema braille.
- **Mitos:** Historias o relatos que no son reales, pero se cuentan como si lo fueran.
- **Modalidades de contratación:** Tipo de contrato que se firma entre empleador y empleado y que especifica cómo será su relación laboral. Por ejemplo: si es por determinada cantidad de tiempo, si es un trabajo a tiempo

parcial o completo, etc.

- **Modelo:** Conjunto de ideas aceptadas por todos y todas sobre algún tema en un momento histórico que produce distintas formas de actuar y pensar.
- **Perfil:** El perfil laboral y/o profesional es el conjunto de habilidades, competencias y conocimientos que debe tener la persona para realizar las funciones y tareas de un determinado puesto de trabajo.
- **Perspectiva:** Enfoque, punto de vista o manera de entender determinada temática. Hablar de perspectiva de discapacidad significa comprender cuáles son las barreras que enfrentan las PCD y las estrategias de accesibilidad que se deben desarrollar, para asegurar el acceso a sus derechos.
- **Preconceptos/prejuicios:** Son características y cualidades que se asignan a un grupo de personas por su o sus condiciones (país, género, raza, discapacidad) y se comparten socialmente.
- **Preocupacional:** Los exámenes preocupacionales tienen el objetivo de determinar si la persona se encuentra en condiciones de salud de realizar las actividades que se le requerirán en el trabajo.
- **Productividad:** Se refiere al rendimiento o la eficiencia de un trabajador o equipo de trabajadores. Es decir, realizar un mejor trabajo en menos tiempo.
- **Psicotécnico:** Son pruebas psicológicas que tienen el objetivo de determinar si la persona se encuentra en condiciones, desde el punto de vista de la salud mental, de realizar las actividades que se le requerirán en el trabajo.
- **Reconversión laboral:** Proceso por el que una persona adquiere nuevos conocimientos y habilidades para desempeñar otro puesto de trabajo, diferente de aquel que desempeñaba anteriormente.
- **Remoción:** Remover, eliminar o quitar algo.
- **RRHH:** Área dentro de un organismo o empresa que se encarga de administrar todo lo relacionado con las personas que trabajan dentro de ella. Por ejemplo: seleccionar a los trabajadores, capacitarlos en sus funciones, gestionar sus licencias, etc.
- **Transversalizar:** Atravesar un tema en diferentes ámbitos. Por ejemplo,

hablar de discapacidad en educación, en deporte, en política etc. Para que el tema sea visible y se tenga en cuenta.

- **Vulneración:** Significa que no se cumplen los derechos que deben estar asegurados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Nacional de Discapacidad. (2022). Perspectiva. Discapacidad y Derechos. Revista Digital. Año 1. Número. 1. ISSN 2953-5735.

<https://www.argentina.gob.ar/andis/revista-digital>

Naciones Unidas. (2012). Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad. Informe de la Oficina de Alto Comisionado para los Derechos Humanos.

<https://observatoriorsc.org/estudio-tematico-sobre-el-trabajo-y-el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad/>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--rolima/documents/publication/wcms_504317.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo. Una guía práctica.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf

Sitio Oficial de la Agencia Nacional de Discapacidad.

<https://www.argentina.gob.ar/andis>

NORMATIVA

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm>

Versión en lectura fácil

<https://bcn.gob.ar/uploads/Publicacion--Convencion-sobre-Derechos-de-la-Discapacidad.pdf>

Decreto 312/2010. "Sistema de protección integral de los discapacitados". (2010). República Argentina. Publicado en el B. O. el 02 de marzo.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/164909/norma.htm>

Ley 22.431. (1981). Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. República Argentina. Publicado en el B. O. el 20 de marzo.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/texact.htm>

Ley 25.689. (2003). Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Modificación de la Ley 22431. República Argentina Publicado en el B. O. el 03 de enero.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/81041/norma.htm>

Resolución 36/2021. Agencia Nacional de Discapacidad. República Argentina. Publicado en el B. O. el 28 de enero.
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/240183/20210129>

Resolución Conjunta 3/2021. Secretaria de Gestión y Empleo Público y Agencia Nacional de Discapacidad. República Argentina. Publicado en el B. O. el 28 de diciembre.
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/255385/20211229>

VIDEOS

“Ajustes razonables para el empleo”.
<https://www.youtube.com/watch?v=wRsnzjEAND0>

“Avancemos Hacia una sociedad sin Barreras” Campaña publicitaria de concientización realizada por Agencia Nacional de Discapacidad.
<https://www.argentina.gob.ar/andis/avancemos-hacia-una-sociedad-sin-barreras>

“Juga por la Inclusión” Spot realizado por la ANDIS para conmemorar el Día Internacional de las PCD (3/12/2020).
<https://www.youtube.com/watch?v=4lvXmjKeBnl>

“Ponte en mi lugar - Discapacidad Auditiva - Campaña de Inclusión en Duoc UC”.
<https://www.youtube.com/watch?v=0l1B8FclKog>

“Un día normal”.
<https://www.youtube.com/watch?v=QENxnvdouB8>



**Agencia
Nacional de
Discapacidad**

ISBN 978-631-90351-1-7



9 786319 035117