

INCLUSION LABORAL – CONVENCION DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

PROBLEMÁTICA ACTUAL ASOCIADA A LAS BARRERAS QUE IMPIDEN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

FARIÑA SANDRA SOLEDAD

ABSTRACT

El objetivo del presente estudio es determinar la situación actual en Argentina con respecto a las barreras que impiden la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Una investigación de campo de carácter exploratoria descriptiva y correlativa. La población estuvo constituida por empresas u organizaciones y asociaciones relacionadas con la discapacidad. Se analizó la situación actual en perspectiva a la inclusión laboral de personas con discapacidad promovida y establecida por la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Muestra estratificada para el sector empleador público como privado y de los trabajadores con discapacidad. El análisis de los datos obtenidos permitió detectar las barreras que impiden la inclusión laboral, y la falta de aplicación de las medidas de acción positiva como la falta de utilización de ajustes razonables en los ámbitos laborales.

a necesidad de crear entornos y áreas laborales inclusivas en el sector público como también en el sector privado como situación problemática actual. Incluir en el mercado laboral realizar los ajustes para el desarrollo de competencias pertinentes en las diferentes áreas es esencial.

Descriptor Inclusion Laboral- Convencion de los Derechos de las Personas con Discapacidad- Ajustes Razonables- Recursos Humanos- Barreras

INCLUSIÓN LABORAL

El derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”. Se encuentra consagrado en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Art. 27, ONU (2006)

Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad:

El 19 de noviembre de 2014, el Congreso de la Nación aprobó la Ley 27.044, que otorgó jerarquía constitucional a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (PcD). Dicha norma, promulgada por el Poder Ejecutivo el 11 de diciembre de 2014, ha potenciado la fuerza jurídica de su antecesora, la ley 26.378, que en el año 2008 había aprobado la citada Convención y su Protocolo Facultativo, cuyo origen se encuentra en la Resolución 61/106 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada el 13 de diciembre de 2006.

A través de un largo proceso en el que participaron actores como:

Estados Miembros de la ONU, Observadores de la ONU, Cuerpos y Organizaciones importantes de la ONU, Relator Especial en materia de Discapacidad, Instituciones sobre Derechos Humanos nacionales Organizaciones no gubernamentales (posición destacada de organizaciones de personas con discapacidad y su familia).

Es importante destacar que de los 50 artículos que tiene esta Convención, en

35 las (PcD) tuvieron protagonismo en su redacción.

El propósito de la Convención es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de todas las personas con discapacidad, y el respeto de su dignidad inherente” haciéndose eco de un cambio importante en la comprensión de la discapacidad y en las respuestas mundiales a este problema.

Situación problemática de Inclusión Laboral

Las (PcD) constituyen un grupo vulnerado al que la sociedad debe ofrecer igualdad de oportunidades.

Se necesita el compromiso de una sociedad inclusiva, y en este caso de aquellos vinculados al mundo del trabajo. El empleo ofrece, autonomía y dignidad.

Pensando no solo en ámbitos públicos laborales se debe pensar en confeccionar tal inclusión también le compete al ámbito privado, las empresas forman parte del mundo del trabajo y por lo tanto también deben promover espacios propicios inclusivos de las (PcD).

Las (PcD) son sujetos de pleno derecho y se les debe oportunidades en igualdad de condiciones en un mercado laboral abierto, competitivo y verdaderamente inclusivo. Necesitamos visibilizar esta problemática y por fin eliminar las barreras que dificultan el acceso de las (PcD) al empleo.

Evolución del concepto de Discapacidad.

“... La discapacidad como un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena e inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Preámbulo, Sección E, ONU (2006)

Concepto de Discapacidad.

Cuando se utilizan expresiones eufemísticas que refieren a necesidades especiales o capacidades diferentes aludiendo a características excepcionales de las (PcD), expresiones establecidas para reemplazar anteriores denominaciones de incapacidad e invalidez son discriminatorias. Sin embargo, pueden dar a entender que las personas con discapacidad deben satisfacer sus necesidades en ámbitos especiales. En este sentido contribuyen a la invisibilización y segregación de las personas con discapacidad. Es importante tener presente que detrás de este discurso subyace la idea de normalidad de las capacidades humanas. Las personas con discapacidad no tienen capacidades distintas o extraordinarias, sino que tienen alguna o algunas funcionalidades afectadas o limitadas pero que siguen teniendo otras intactas y plenas. Todo depende de dónde se hace foco en lo que tienen o en lo que les falta.

Por otro lado, se utiliza la expresión discapacidad, discapacitados, que hace referencia a una característica o cualidad de una persona, pero no define lo que la persona es integralmente. Se trata de personas que tienen una discapacidad, el término correcto es persona con discapacidad lo que enfatiza

al individuo en todo su ser y a la discapacidad como una característica entre otras hay que referirse a la persona mencionando su deficiencia de manera correcta por ejemplo personas con discapacidad visual o personas ciega en lugar de ciego, expresión que adjetiva y que por lo tanto etiqueta a las personas por una sola cualidad. Además, utilizar términos como sufrir o padecer al referirse a la condición de discapacidad tampoco son correctos ya que la persona puede no vivirlo de este modo.

No se debe temer al referirse a la condición de discapacidad de manera concreta en lugar de utilizar eufemismos .Es importante tener en cuenta no adoptar una actitud paternalista o un trato compasivo hacia las personas con discapacidad .Se las debe pensar como personas con autonomía e independencia .Hay que tener presente que la discapacidad surge del estado de la salud pero también surge de la de la persona con el entorno .Muchas veces el entorno el que está propiciando acentuando la discapacidad por lo cual se deben crear ambientes inclusivos para todos y no solo para algunos . Los seres humanos somos seres diversos y por ende contamos con distintas capacidades y cualidades.

En 1980 , la OMS publicó la Clasificación Internacional de Deficiencias , Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), donde la Discapacidad era definida por la restricción o ausencia (como consecuencia de una deficiencia)para realizar una actividad dentro de un margen que se lo consideraba normal para una persona.

En 2001 publicó la Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). La CIF se orienta hacia un enfoque universal, apuntado hacia las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación.

Sin embargo, el denominado modelo social considera que la discapacidad es una restricción de índole social pero que no debe ser adjudicada al individuo. El eje de la discapacidad se encuentra en las barreras discapacitantes y no en las posibles deficiencias de un individuo.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Salud y de la Discapacidad (CIF) desarrolla perspectivas centradas en actividades, participación y se incorporan en el análisis los factores ambientales. Expone cuatro categorías.

Las categorías se describen en la CIF, estas son las Funciones corporales, Estructuras corporales, las Actividades y participación y los Factores ambientales.

Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD),la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que presenta su entorno.

La definición de Discapacidad que surge de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad no define el termino discapacidad, sino que define quienes pueden ser consideradas personas con discapacidad.

Convirtiendo al termino discapacidad actual en una definición social, no hay discapacidad sino barreras. La discapacidad se presenta como la Interrelación entre las deficiencias físicas, mentales, intelectuales de carácter individual con las barreras del entorno.

La discapacidad es un concepto en evolución. En la actualidad, la discapacidad

se considera un fenómeno social, en función de las barreras y la actitud general de la sociedad.

El concepto de discapacidad puede variar de una sociedad a otra, en función de los obstáculos que aparezcan en el entorno, y en la no implementación de los ajustes razonables que necesite la (PcD) como también en las actitudes sociales negativas que impidan o restrinjan la participación en pie de igualdad con los demás vulnerando sus derechos plenos.

La discapacidad puede ser genética discapacidad transmitida de padres a hijos, congénita discapacidad con la que nace el individuo pero que no depende de factores hereditarios es decir que es producto de alteraciones durante la gestación adquirida es una discapacidad que se produce luego del nacimiento de una persona puede ser ocasionada por las distintas enfermedades o por accidentes de diversas índoles laborales domésticos deportivos de tránsito violencia etcétera.

La situación de discapacidad puede ser permanente cuando no puede haber recuperación de la funcionalidad afectada o temporal cuando la funcionalidad afectada puede recuperarse a través de servicios de rehabilitación.

Por ende, "las (PcD) incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

Discapacidad en Argentina

Según datos del Censo poblacional del año 2010, en Argentina el 12.9% de la población manifestó tener alguna dificultad o limitación permanente. A su vez el Banco Mundial y la Organización Mundial de la Salud, (OMS), estiman que el 15% de la población del mundo tiene alguna discapacidad y en el 25% de los hogares hay al menos un integrante en esta situación. A pesar de estas cifras, en muchos casos, estas personas no cuentan con servicios básicos, ni acceso a la educación y al trabajo, en parte por causa de los imaginarios culturales que tienden a hacer invisible a esta población a través de acciones excluyentes.

Barreras que encuentran las (PcD)

Desconocimiento: Acerca de la discapacidad en términos generales, diversos prejuicios respecto a este colectivo, además del desconocimiento de normativas vigente de los beneficios impositivos por contratación.

. Falta de iniciativas de sensibilización de las personas para que comprendan entre otras cosas que la discapacidad la puede adquirir cualquier individuo y que no está relegada solo a un sector de la población.

. Espacios arquitectónicos poco accesibles las empresas pueden tener instalaciones edilicias que no cumplan con los criterios de accesibilidad

. No incluyen a personas con discapacidad por los costos en los que incurrieron por una adaptación y el gasto en recursos humanos o inversión del tiempo para considerar las reformas edilicias. No deben ser un impedimento o sea que se puede evaluar en función de cada incorporación no todas las personas con discapacidad motora necesitan grandes ajustes para poder desplazarse libremente por las instalaciones acerca de cuestiones de accesibilidad pueden consultar.

- . Cultura organizacional poco inclusiva.
- . Creer en el bajo desempeño y se ausentan o se enferman más que el resto de los colaboradores.
- . Falta de habilidades interpersonales de las personas con discapacidad por autores su en su contra durante el proceso de selección y durante su relación laboral para considerar.
- . Falta de iniciativas de la diversidad como la inclusión la integración en los equipos de trabajo y el desempeño laboral de las personas acerca de las adaptaciones necesarias puede consultarse dificultades en los procesos de selección durante el proceso de selección pueden surgir una serie de dificultades que probable que las empresas antes de la inclusión no contemplen algunos ajustes en los procesos de selección en el caso de las personas con discapacidad a su vez no contar con selectores capacitados puede llevar que la información obtenida en la entrevista laboral esté incompleta lo que tiene consecuencias futuras en la vida de las personas con discapacidad así como el equipo de trabajo acerca de las actuaciones necesarias en el proceso de selección puede consultarse
- . Temor ante la discusión desvinculación en el caso que la organización decida desvincular a una persona con discapacidad en las empresas pueden tener temor a que inicien acciones legales alegando discriminación para considerar las empresas con experiencia e incluso en laboral de personas con discapacidad sostienen que su comportamiento ante una desvinculación es igual al resto de los colaboradores.

Barreras externas a las empresas

- . Resistencia de las personas con discapacidad a declarar la discapacidad a la hora de querer contar con más información sobre la discapacidad de las personas postulantes para un puesto de trabajo y de los colaboradores las empresas pueden encontrar resistencia por parte de éstos a declarar la discapacidad sobre todo en aquellos casos en los que no es visible esto se puede explicar por el temor a ser discriminados para considerar.
- . Disyuntiva de la persona con discapacidad entre el salario y la pensión por discapacidad.
- . Sistema educativo formal la persona con discapacidad encuentra sistemáticamente obstáculos en la educación formal que afectan la finalización de los ciclos educativos como se muestra en la sección estadísticas es capaz de Argentina tenía el primero en completo tenía secundario completo recién completó este es un inconveniente es un condicionamiento.
- . Inclusión laboral de empresas especialmente en aquellos que demandan perfiles profesionales altamente calificados dentro de la dificultad para el desarrollo y acceso a los puestos jerárquicos dentro de las organizaciones el tema de acceso a la educación igualdad de derechos queda mucho trabajo por realizar.
- . Falta de capacitación técnica en la formación laboral la diferencia entre los tipos de capacitación en oficios que se ofrecen en los centros de formación laboral y las calificaciones técnicas que requiere algunas empresas particularmente en la industria tecnológica o de innovación pueden constituir una barrera para la inserción laboral de personas con discapacidad acerca de la formación laboral.

.Desconexión entre la oferta y la demanda laboral competitiva el sistema laboral competitivo o excluido hasta el momento de las personas con discapacidad lo que puede explicar que muchas de ellas no buscan insertarse en el laboralmente en las empresas puede suceder que las personas con discapacidad no se enteren de las oportunidades laborales que surgen en el ámbito privado desconozcan que sus habilidades y conocimientos califican para acceder al mercado competitivo supongan que no sé no son exigibles para un puesto si no están explícitamente declarado que está abierto a personas con discapacidad que luego de varias experiencias parecidas en la búsqueda de un empleo en el ámbito laboral competitivo pueden desanimarse

. Falta de registro de las personas con discapacidad todo el país otra barrera con la que se encuentran las empresas que tienen diversas sedes en todo el país es que a la hora de reclutar personas con discapacidad en estas edades no encuentran fuentes de reclutamiento o bases de datos.

.Resistencia por parte de las familias de las personas con discapacidad a veces pueden ser sobreprotectoras obtener expectativas distintas por lo que pueden presentar resistencia a que su familiar con discapacidad se inserta laboralmente, algunas veces estas actitudes están basadas en la creencia de que la empresa puede tomar ventaja de la persona con discapacidad para evitar situaciones hostiles o de riesgo es para considerar es importante para la persona y para la empresa que la familia no se involucran en el proceso de selección las cuestiones familiares se pueden ir trabajando.

. Discriminación constituye una barrera a lo largo del proceso de inclusión de la persona con discapacidad en las organizaciones puede afectar su integración en los equipos de trabajo y provocar una disminución de la productividad laboral.

. Manifestaciones discriminatorias hacia las personas con discapacidad,

. Discriminación directa de carácter intencional que se manifiesta a través de prácticas o trato inferior dirigidos a personas con discapacidad estigmatizando o excluyendo a una persona o un grupo de personas con la discriminación directa se incurre en un acto discriminatorio y por ende susceptible de ser denunciado.

.Discriminación sobreprotectora hace referencia a acciones de sobreprotección o de carácter paternalista dirigía hacia las personas con discapacidad por ejemplo puede pasar que los equipos de trabajo asuman responsabilidades o tareas que le son asignados al trabajador con discapacidad para evitar que las personas con discapacidad se exponga a situaciones negativas en el ambiente en el que se desempeñó porque puede pensar que no es capaz de aprender realizar una tarea de asumir una responsabilidad .estas actitudes constantes contribuyen a la marginación de la persona con discapacidad y perjudican su inclusión social y laboral .

. Discriminación indirecta hace referencia a las prácticas son reglas aparentemente justas o neutrales pero que en realidad excluyen a algunas personas les favorecen de manera especial a otras por ejemplo la inadecuación del entorno o las técnicas de ciertos procesos de reclutamiento como entrevistas orales sus exámenes escritos pueden perjudicar a las personas cuando terminas discapacidades en estos casos específicamente con discapacidad auditiva

. Denegación de ajustes razonables.

CONCLUSIÓN

Es importante tener presente que todas las personas con discapacidad igual que las personas sin discapacidad tienen fortalezas y debilidades como también saber que importante que discapacidad no es sinónimo de incapacidad.

Las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que el resto de la sociedad y esta protección tiene rango constitucional a partir de la reforma de 1994 (Art 75 inc 23).

Independientemente de las acciones de medidas positivas como los ajustes razonables, "las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las (PcD) el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Dicho lo cual propongo comenzar con el desarrollo, pero desde dentro todos los ámbitos dedicados al reclutamiento ósea estamos hablando de los departamentos de personal y/o recursos humanos que comiencen firmemente a trabajar para derribar todas las barreras que impiden la inclusión laboral de (PcD) derechos consagrados en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, la inclusión de trabajadores con Discapacidad comienza desde el primer instante.

Con respecto al sector Privado se ha visto que siempre es importante comunicar correctamente que la cultura organizacional es inclusiva, ya que se puede lograr buenos resultados en nuevos postulantes como de los colaboradores actuales con discapacidad.

Teniendo en cuenta todas las barreras existentes para la inclusión laboral de todo el colectivo, se debe un cambio de mirada a la discapacidad, pero desde el primer momento desde el momento que nace un nuevo puesto laboral. La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad revela un nuevo modelo social y las barreras en el ámbito laboral están a la vista.

Se pueden buscar apoyos de especialistas en discapacidad para identificar las dificultades en los equipos de reclutamiento como de los empleadores y compañeros de trabajo etc. Pueden capacitarse por expertos en temas a respecto la discapacidad, la accesibilidad, el diseño universal y ajustes razonables.

Estos departamentos son los encargados de búsqueda de perfiles laborales para distintos puestos de trabajo, como también son los encargados de realizar apoyos en test vocacionales. Además de realizar el seguimiento y ajustes. Es decir, generando un sistema de apoyos para que puedan ingresar, permanecer y desarrollar adecuadamente su carrera en los distintos ámbitos laborales.

En el caso del empleo con apoyo se concrete dentro de cada entidad, en nuestro país, no acaba de llegar a lograr a ser una herramienta efectiva de inclusión la cooperación de entidades externas ya sea por ser oneroso para

los empleadores como también para aquellas personas con discapacidad que deben afrontar a pesar de su situación de desempleo los costos a veces durante un año para poder acceder a tener una oportunidad laboral.

En relación a la accesibilidad, las ofertas de trabajo y sus referentes publicaciones deben ser accesibles para todos.

Las diferentes necesidades de las (PcD) deben ser tenidas en cuenta en el diseño de la publicación de oferta laboral o puesto vacante a cubrir. Con respecto a las entrevistas se debe consultar a (PcD) sobre sus condicionantes y requerimientos de acceso antes de llevar a cabo alguna acción. Para luego realizarlas en los puestos laborales.

En caso de que el diseño universal no sea posible, las personas con discapacidad deberán poder acceder a realizar su postulación por medio de equipos y servicios adicionales o alternativos.

Los equipos de reclutamiento además deben utilizar herramientas universalmente conocidas y consagradas para favorecer la inclusión de trabajadores con discapacidad que van desde, los teléfonos con video-llamadas, que permiten a las PcD auditiva comunicarse utilizando el lenguaje de señas.

Los lectores, que permiten a las (PcD) visual leer sin necesidad de utilizar el Braille

El teletrabajo, que permite a las (PcD) motriz realizar tareas desde sus casas evitando los dificultosos traslados .

Las tecnologías que permiten a las (PcD) cognitivas o de lenguaje adquirir conocimientos y acceder a nuevas formas de comunicación.

Cuando los derechos de las (PcD) se ven limitados; el Estado debe a través de sus legisladores eliminar las barreras, y para hacerlo debe hacer valer sus herramientas tomando medidas diferenciadas en ventaja del sector vulnerado llamadas "medidas de acción positiva". Por ejemplo, una persona con alguna discapacidad física tiene las mismas oportunidades que otra sin dicha discapacidad para movilizarse en un transporte público, para descender de la acera etc.

Las medidas de discriminación positiva o medidas de acción afirmativa se establecen para otorgar la igualdad de derechos. Se refieren a cuotas o políticas diferenciales que permiten la igualdad de oportunidades y otorgan ciertos derechos a aquellos grupos que son vulnerados. El propósito de las mismas es eliminar las brechas sociales y crear condiciones que no surjan espontáneamente para obtener igualdad de oportunidades, igualdad de trato y el mismo espacio para el goce y ejercicio de los derechos. La idea es que estas medidas sean temporales, es decir, con la evolución social se ajuste de la brecha, por ejemplo, en Argentina existen cuotas de género en el poder legislativo, y cupos para (PcD) en el lugar de trabajo, el empleo público ley 25785.

Que nuestra visión sea el "diseño universal", es decir, el diseño de procedimientos, de entornos, de edificios como el diseño de todos los servicios etc, que todos puedan utilizar en la mayor medida sin adaptación ni diseño especial. Sin embargo, esto no excluye a que las (PcD) puedan obtener asistencia técnica específica cuando la necesiten.