

Ed. 1302/0468

CATALOGADO



Tesis:

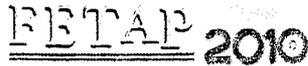
"Las Oportunidades Laborales Actuales para las Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión" Argentina. Mayo 2010, Año del Bicentenario

Posgrado:

✓ Carrera de Especialización Dirección Estratégica de Recursos Humanos
Director: Lic. Luis Pérez van Morlegan –
Subdirector: Lic. Juan Carlos Ayala
Facultad de Ciencias Económicas, Univ. de Buenos Aires (UBA) -
CONEAU – Resolución N° 362/04

Directora de Tesis: Lic. Monica Monetti

Alumna: Lic. Andrea Mabel Ilincheta 18.228.644



Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de Buenos Aires



• Posgrado

Prov. de Buenos Aires, Argentina
Mayo de 2010

100-
G. 1103
I 3
T. 1103

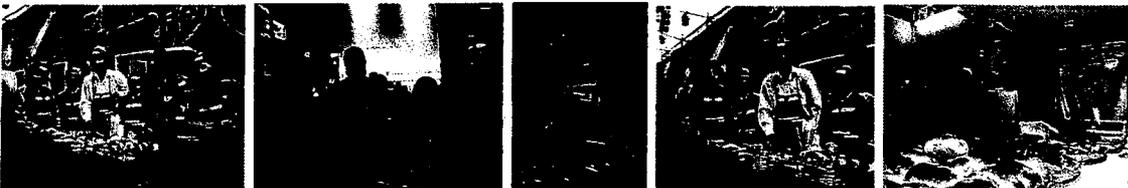
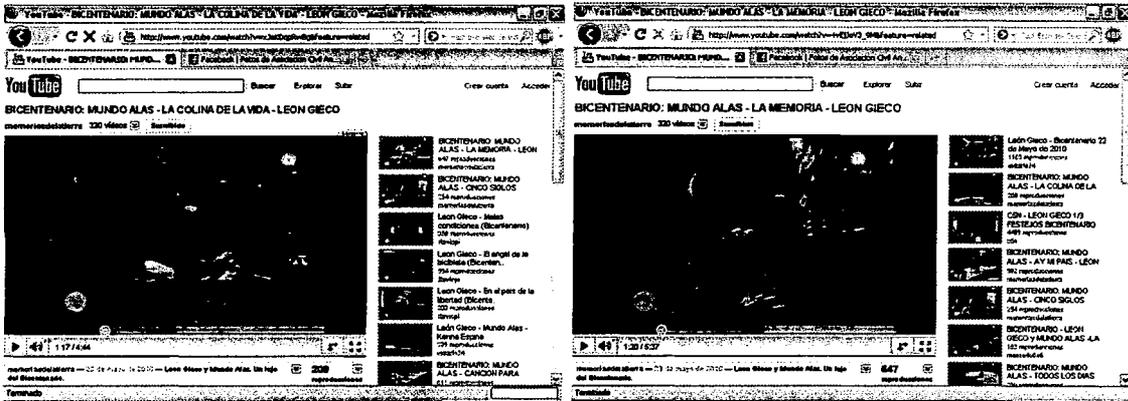
Se adjunta a la presentación:

- Material impreso
- DVD con un video de 60 min interpretado en Lengua de Señas Argentinas y subtulado
- CD con archivos en formato digital (.pdf)

Muchas gracias a ...



- ❖ **Alejandro Davio, músico y cantautor**, por brindarnos para el video de la presente Tesis el tema que ha compuesto, **Puentes de Amor**. Alejandro es integrante del grupo **Mundo Alas**. Mundo Alas junto a **León Gieco** estuvieron presentes en el escenario mayor del Paseo del Bicentenario, Buenos Aires, el 21/05/2010.



Imágenes de Trabajadores del Taller Protegido Andar. Servicios de Catering y Panadería. www.granjaandar.org.ar – Tomadas en el Paseo del Bicentenario, 2010.

- ❖ **Los Tarkas, músicos del Instituto Blanquerna de Morón**, que nos brindan el tema Libertango de Astor Piazzolla, con el que se musicaliza el video.



- ❖ **Gabriela Laura Ilincheta (15/10/1960- †Julio/2008)**, que desde su Amor fue siempre una Maestra de Vida, por su Fortaleza para superar los obstáculos!



Muchas gracias a ...



- ❖ A **Jose Porte Petit (†Julio, 2009)** que desde el recuerdo de su buen humor, su fuerte compromiso por la inclusión social de las personas con discapacidad, su inagotable esfuerzo por brindar igualdad de oportunidades y por la dedicación incondicional con la causa de los **Talleres Protegidos y su lucha para alcanzar un marco legal, nos sigue alentando a los integrantes de FETAP (Federación de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires)** para continuar luchando por nuestras convicciones y deseos, para hacer posible todo lo que soñamos juntos.!!!

Muchísimas gracias , José , por todo! No caben palabras para decir lo mucho que te extrañaremos. Siempre estarás en nuestra memoria y en nuestro corazón.

Tu compañero y amigo.

Raul Lucero
Presidente de FETAP- Federación de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires
Personería Jurídica N° 20.124
<http://www.fetap.org.ar/>



José Porte Petit, Prosecretario de Comisión Directiva de FETAP (Federación de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires)
http://www.fetap.org.ar

- ❖ Al Instituto Villasoles, por haber interpretado en Lengua de Señas Argentina (LSA) el video que forma parte de la presente tesis.
<http://www.villasoles.com.ar/>
- ❖ A todos los que luchan día a día por **defender los Derechos de las Personas con Discapacidad.**
- ❖ A todos, los que participaron de diversas maneras en la **"construcción colectiva" de este trabajo de Tesis.**

A todos, ¡¡¡Muchas Gracias!!!

4

Tesis:

"Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión." – Argentina – Mayo 2010, Año del Bicentenario

Cap. I: Índice y Desarrollo





Cap I: Índice y Desarrollo (Objetivos generales, marco teórico y fundamentación)	5
- Objetivos Generales.....	5
- Supuestos epistemológicos y marco teórico de interpretación.....	5
- Fundamentación.....	15
- Desarrollo tematico.....	16
Cap II: Metodología de la investigación realizada	19
- Cuadro integrador	24
- Material audiovisual	25
- Participantes en el video.....	27
Cap III: Personas con Discapacidad y su entorno	29
- Resumen.....	30
- Expresión "Persona con Discapacidad" y su entorno	30
- Evolución conceptual en los paradigmas mentales, sociales y en los organismos internacionales (OIT, ONU y OMS).....	31
- Principios, Convenios y Convenciones Internacionales	33
- En Mayo de 2008, Argentina ratifico la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad – Ley 26378.....	38
- Certificado de Discapacidad en la Argentina (Ley 22431)	41
- La Discapacidad presenta desafíos inéditos a la Bioética	43
Cap IV: Datos demográficos según ENDI 2002/ 2003 (INDEC).....	44
Cap V: Miradas sobre la Discapacidad	50
- Debate internacional: Movimiento de Vida Independiente (EEUU , 1970) Foro de Vida Independiente (España, 2001)	51
- Aportes desde el Psicoanálisis para comprender los mecanismos inconcientes de renegación (Enfoque desde lo individual y lo social)	54
- Diseños organizacionales inclusivos	55
- Aspectos psicosociales de la Discapacidad	57
- Resiliencia	58
- Desempleo o Inactividad	63
- Apoyo para la toma de decisiones.....	64
Cap VI: Accesibilidad (Acceso edilicio, al uso de la Tecnología, al traslado, para el ejercicio del Derecho Humano a la Educación, Trabajo, Traslado, Recreación, etc.)	65
- Accesibilidad	66
- Símbolos universales de accesibilidad	67
- Ayudas técnicas.....	68
- Pautas de accesibilidad web	69
- Proyecto de Ley de Accesibilidad a la información en las páginas web para Personas con Discapacidad.....	69
- Uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación).....	71
- Teletrabajo	73
- Accesibilidad edilicia	79
- Espacios públicos.....	80
- Transporte público.....	82



Cap VII: Investigación y difusión sobre las Oportunidades Para las Personas con Discapacidad (Las Universidades, las Organizaciones y los Medios Masivos de Comunicación) 83
Algunas Propuestas:

Universitarias:

- UBA:	83
Blog Programa Universidad y Discapacidad	83
Actividades diversas.....	85
- Universidad Nacional de La Plata	95
- Comisión Universitaria sobre Discapacidad	95
- Universidad Nacional de Mar del Plata	96
- Organizaciones civiles que investigan y difunden.....	98
El observatorio Hispano Argentino de los Derechos de las Personas con Discapacidad y situación de vulnerabilidad	
- Medios Masivos de comunicación.	99
- Quiero verte bien. La Discapacidad desde el Optimismo. Canal 10 Mar del Plata	
- Tiempo de Andar – Señal Oeste Visión Moreno .	
- Desde la Vida – Canal 7, Ciudad de Buenos Aires	
- Columna de Verónica González Bonet – Canal 7	
Consejo Publicitario	
- Somos todos diferentes	
- HF Noticias Herramientas de comunicación social	
- Blog Periodismo Social	
- Blog El Otro , el Mismo (Clarín)	
- Blog El vaso medio lleno (La Nación)	
- Suplemento Comunidad – Fundación La Nación	
- Publicaciones especializadas: El Cisne	
- El Cine y la Música: Mundo Alas	
- El Cine y la actuación: Película Anita	106
Cap VIII: Marco legal en Argentina.....	107
Cap IX: Políticas públicas	115
Organismos de alcance nacional, provincial y municipal	
Cap X: Organizaciones que promueven los derechos de las Personas con Discapacidad	125
Cap XI: Talleres Protegidos, organizaciones generadoras de las mayores oportunidades de empleo actualmente para Personas Con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires	142
Cap XII: Desafíos para la formación y la gestión de Recursos Humanos en las organizaciones	152
Cap XIII: Conclusiones	155
Bibliografía	160



Objetivos generales:

El presente es el trabajo de tesis para finalizar la Carrera de Posgrado de **Dirección Estratégica de Recursos Humanos**, dirigida por el Dr. Luis Van Morlegan, de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Acreditada por la CONEAU Resolución N° 362/04

Sus objetivos generales son:

- Investigar acerca de las "**Oportunidades laborales actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires**"
- Difundir información que permita:
 - Construir colectivamente conocimientos sobre las Personas con Discapacidad y las oportunidades de trabajo.
 - Colaborar con la generación de acciones que fomenten el desarrollo personal y disminuyan los efectos discapacitantes de los entornos laborales.
 - Documentar buenas prácticas de gestión que sirvan de referencia para su multiplicación.
 - Realizar un aporte para que el tema se incluya en la gestión estratégica de Recursos Humanos y en los planes de estudio de carreras que preparen para el
 - El ejercicio del rol.

Los contenidos están diseñados y presentados con tres formatos complementarios. Unidos conforman "un único producto de lectura rápida, de fácil acceso y totalmente orientado a la implementación de acciones – personales y/u organizacionales". Los tres productos son:

- **Material impreso**
- Un **CD ROM** (compact disc, read only memory) conteniendo la misma información anterior pero con archivos en formato digital (**.pdf**) para facilitar su accesibilidad directamente desde una computadora.
- Un **DVD** con un material audiovisual de 60 minutos en el que se pueden encontrar breves extractos de veinticinco de las entrevistas realizadas, fotos, filmación de un ensayo del grupo de música Los Tarkas del Hogar Blanquerna de Morón, dos segmentos de videos que fueron autorizados por el Club de Empresas Comprometidas y RedActivos a ser incluidos, etc. Solicitamos ver el material en formato DVD adjunto a este escrito para comprender el sentido integral y holístico de la tesis.

Ambos materiales, el textual (impreso o digital) y el audiovisual, tienen el mismo grado de relevancia a los fines de difusión de los resultados de la investigación. Cada uno es una unidad en sí misma, pero se complementan y se integran para enriquecerse mutuamente, y entender el sentido integrador y holístico del enfoque de la tesis. A continuación se explican los fundamentos y los supuestos epistemológicos de los que se parte para la elaboración de esta tesis.

Supuestos epistemológicos y marco teórico de interpretación.

"La palabra "holístico" no está en el diccionario de la Real Academia de la Lengua. Proviene del griego: "holos/n": todo, entero, total, completo, y suele usarse como sinónimo de "integral"¹. Acompañar, (...) en sentido holístico significa entonces considerar a las personas en todas sus dimensiones, es decir en la dimensión física, intelectual, social, emocional, espiritual y religiosa". Y partiendo de este sentido filosófico se ha elaborado toda la presente tesis.

¹ Fuentes: <http://www.gerontologia.org/site/noticia.php?id=404>



Por eso considero importante a los fines epistemológicos y científicos, comenzar mencionando los supuestos y las "premisas básicas" de las que se parten para su elaboración, para pasar luego al marco teórico de interpretación.

Es una forma de explicitar "los hechos" y "las interpretaciones" que de los procesos sociales se realizan. Se parte de una concepción epistemológica "constructivista" del conocimiento, para la cual no hay "hechos puros" a estudiar, sino "interpretaciones" de datos², según refiere el epistemólogo argentino Rolando García.

Se parte de la hipótesis que el ser humano "es" en relación con su medio cultural, social, económico y político, en una interacción constante que modifica a ambos. Para entender al Ser Humano (como individuo y como ser social) es necesario "contextualizarlo", en su historia, en los procesos sociales que participa (o es excluido), en un marco general que comprende lo global, lo regional, lo local y lo comunitario.

"Un estudioso español de los procesos de exclusión y marginación, el Dr. Joaquín García Roca, Honoris Causa por la Universidad Bolivariana de Chile, 2007, y docente de la Universidad de Valencia,³ (<http://jgarciar.blogspot.com/>) ha lanzado la hipótesis de que "la exclusión (...) es el resultado de tres procesos sociales con sus propias lógicas, la confluencia de tres desgarros con sus respectivas tramas. El primer vector está formado por **elementos estructurales** (dimensión económica de la exclusión: falta de vivienda, trabajo inestable, escasos o nulos recursos económicos, falta de salud)." (...) "El segundo vector está constituido por **elementos contextuales** que se refieren a la dimensión social de la exclusión (mundo relacional de la persona, inexistencia o fragilidad de relaciones sanas de apoyo, falta de puntos de referencia que puedan servir de soporte, debilidad de los *servicios de proximidad o redes próximas* de apoyo)." "El tercer vector viene dado por la precariedad en cuanto **cualidad del sujeto**, (los elementos más subjetivos y personales de la marginación, la "precariedad cultural", la ruptura de algunas comunicaciones, la debilidad de las expectativas, el desánimo y el debilitamiento de la confianza, la identidad y la autoestima). El proceso de exclusión y marginación es causa y consecuencia también de un deterioro en la persona, en la capacidad de hacer una lectura objetiva de la realidad que le rodea y de poner en marcha mecanismos propios que le ayuden a salir de ella."⁴

Por eso y "en realidad, para intervenir holísticamente se requiere recuperar la visión integral, hay que ir contracorriente en relación a la mentalidad contemporánea, que va por el camino de la fragmentación y la super-especialización."⁵

"El cuerpo humano, en efecto, evoca y vehicula la dimensión relacional. Se da salud física, pues, también con grandes límites en el cuerpo, como de hecho sucede cuando las personas sufren diferentes tipos de discapacidades."⁶

² García, Rolando. Fundamentación de una epistemología en las Ciencias Sociales

http://revistas.colmex.mx/revistas/8/art_8_727_4452.pdf

http://es.wikipedia.org/wiki/Rolando_Garc%C3%ADa

Rolando García es un referente ilustre de la historia de la ciencia argentina. Vicepresidente fundador del CONICET. Célebre decano que transformó la Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales de la UBA entre 1957 y 1966,^[1] colocándola en un primer nivel internacional y poniéndola al servicio del desarrollo del país. Desarrolló, junto a Jean Piaget, la epistemología genética. Actualmente, trabaja en la fundamentación metodológica, teórica y epistemológica de la investigación interdisciplinaria aplicada a sistemas complejos.

<http://www.clubinternacionaldepremsa.org/files/Ponencia%20GLOBALIZACI%C3%93N%20Y%20SOLIDARIDAD%20de%20G%C2%AA%20Roca.pdf>

⁴ <http://www.gerontologia.org/site/noticia.php?id=404>

⁵ <http://www.gerontologia.org/site/noticia.php?id=404>

⁶ <http://www.gerontologia.org/site/noticia.php?id=404>



Cabe destacar al respecto el enfoque que acerca del conocimiento la Universidad Bolivariana de Chile tiene al "contribuir al cambio cultural, socialmente sustentable, mediante la institucionalización, en el ámbito de las Ciencias Sociales, de una práctica universitaria (...) que integre en un nudo inextricable tres dimensiones estratégicas: **formación, investigación e intervención socio-comunitaria.**". Planteando un enfoque práctico de la construcción del conocimiento. Este es el sentido que ha impulsado la realización de esta tesis, con un enfoque práctico y dirigido a la generación de acciones concretas.

Por otro lado, entre los motivos para elegir la producción audiovisual, están las siguientes variables:

- **Destinatarios:** Estudiantes y profesionales de las Áreas de Recursos Humanos de las empresas, al menos en una primera instancia.
- **Canal:** material textual y audiovisual, el medio
- **Tiempo:** del "lector" o de quien vea el video, pueda destinarle a esta práctica de comunicación.

Vivimos inmersos en una cultura en donde la información fluye por diferentes canales. El audiovisual que se comparte por televisión, DVD o por Internet está cobrando cada día mayor relevancia. Crece progresivamente la cantidad de usuarios de las redes sociales (como ser Facebook, LinkedIn, etc.) y de los canales en donde se suben y comparten videos ⁷ en Internet (como ser, en youtube).

Esto ha motivado que haya decidido realizar la tesis en un formato "mediático". "El objetivo principal del texto audiovisual es crear mensaje. Como figura en el Blog de Pablo Breijo sobre Teoría de la comunicación mediática⁸, Umberto Eco afirma que "un texto es un conjunto de enunciados que se actualizan en relaciones recíprocas y en una estructura encaminada a la construcción de un sentido".

En el libro de Rafael Gómez Alonso, "Análisis de la imagen: estética audiovisual", se plantea el sentido del texto audiovisual en el proceso comunicativo."

"La capacidad de persuasión que ofrecen los medios de comunicación en las distintas esferas de ámbitos sociales y culturales ha transformado los usos de la recepción audiovisual. Hoy en los medios, el lenguaje audiovisual impera sobre el tradicional escrito. Internet es el futuro de los medios de comunicación y actualmente es más audiovisual que textual." ⁹ "El sociólogo francés Abraham Moles, popular en este campo por sus aportaciones al estudio de la cultura de masas, afirma que "la imagen es un soporte de la comunicación visual que materializa un fragmento del mundo perceptivo (entorno visual), susceptible de subsistir a través del tiempo y que constituye uno de los principales componentes de los *Mass media*".

Como usuaria de la Tecnología con fines educativos, para la "construcción social del conocimiento" y para el fortalecimiento de organizaciones sociales y comunitarias basadas en la solidaridad, comparto la idea leída en Telediario digital que el uso de "las **Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICs)** permiten acceder, crear y gestionar información y conocimiento desde cada rincón del planeta de manera

⁷ [http://docencia.izt.uam.mx/sgpe/files/users/virtuami/file/Wikipedia como estrategia.pdf](http://docencia.izt.uam.mx/sgpe/files/users/virtuami/file/Wikipedia%20como%20estrategia.pdf)

⁸ <http://pablohbreijo.wordpress.com/tag/teoria-de-la-comunicacion-mediatica/>

⁹ <http://pablohbreijo.wordpress.com/tag/teoria-de-la-comunicacion-mediatica/>



sumamente simple y eficiente, rompiendo además, con todas las barreras geográficas y temporales. ¹⁰

Internet a los fines de la presente tesis ha facilitado el conocimiento de un espectro amplísimo de organizaciones y personas que de no haber contado con ella hubiera demorado notablemente su producción (por costos, traslados, tiempo, etc.).

Tal como refiere la Dra. Edith Litwin, Secretaria Académica de la Universidad de Buenos Aires, es importante "analiza el papel que juega la comunidad universitaria en la construcción del conocimiento, el rol que tiene el uso de las nuevas tecnologías y el respeto por los procesos cognitivos , la producción de tecnología educativa con propuestas que favorezcan los procesos comprensivos. ¹¹"

Sin duda esto conduce a reflexionar sobre la cultura de la Globalización, que nos plantea a lo largo de toda su obra el sociólogo polaco nacido en 1925, Zygmunt Bauman.¹², Especialista en Sociología laboral y las consecuencias de la globalización en la sociedad.

De este autor, Zygmunt Bauman, se presenta una entrevista exclusiva y sumamente interesante, realizada por Ricardo Czikk, en la revista ERGO de ADRHA (Asociación de Recursos Humanos de la Argentina), de Diciembre de 2007/ Enero de 2008 refiriéndose a "cómo deberían posicionarse los profesionales para generar nuevas expectativas ancladas en valores como el compromiso, la fe en el futuro y en los proyectos colectivos". ¹³ .



(<http://www.adrha.org.ar/ergo.asp>)

Allí Gustavo Aquino, miembro de Comisión Directiva de ADRHA, Licenciado en Sociología; con formación de posgrado en Análisis Organizacional (EPSO) y Economía aplicada al trabajo (CEIL/CONICET) menciona "que en casi todos sus artículos, Bauman, se dedica directa o indirectamente al trabajo que bien puede generar mejores seres humanos o volver a éstos a la condición de objetos molestos."

Dada la riqueza conceptual y práctica de esa entrevista, se presentan a continuación citas textuales que permiten entender las condiciones laborales actuales en muchas organizaciones empresarias.

Conocer esas condiciones "discapacitantes" del entorno laboral, facilita interpretar por qué las Personas con Discapacidad encuentran serios obstáculos para su inclusión laboral en el mundo de las empresas, se enfrentan a barreras (culturales, no solo edilicias).

¹⁰ <http://www.telediodigital.com.ar/weblogs/tic/leer.asp?idx=109>

¹¹ http://www.uba.ar/comunicacion/detalle_video.php?idv=5

¹² Entrevista a Zygmunt Bauman, Realidad líquida en el trabajo y en la vida. Revista ERGO – Revista de la Asociación de Recursos Humanos de la Argentina (ADRHA) – www.adrha.org.ar – Una visión crítica sobre la vida, los hombres y las empresas en la convulsiónada sociedad del siglo XXI.

¹³ <http://www.adrha.org.ar/ergo.asp>



Los desafíos para los profesionales de Recursos Humanos son muy importantes en estos "contextos deshumanizantes". En el capítulo final se mencionan algunas de las acciones y buenas prácticas que pueden ayudar a mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores (sin y con Discapacidad). Haciendo entornos inclusivos que valoren y respeten la Diversidad

Bauman se refiere a un tema sumamente importante en la gestión de las empresas: el compromiso. "La modernidad líquida ha generado una disolución del compromiso a largo plazo y una fragilización de los vínculos".

"En un volumen fascinante, publicado por Copenhagen Business School Press http://www.cbs.dk/for_virksoheder/alumni/alumni_news/menu/alumni_news_2007/newsletters_2007/newsletter_august_2007/cbs_alumni_newsletter_august_2007) que reúne diversos estudios, Daniel Hjorth y Monica Kostera – sus editores – bosquejaron los lineamientos generales y examinaron a partir de detalles insólitos el camino recorrido desde el viejo paradigma centrado en la gestión, (denominado Gestionalista), la priorización del control y la eficiencia, hasta el paradigma EMERGENTE , focalizado en la empresa, y que hace hincapié en las características más vitales de la experiencia: la inmediatez, la predisposición y la capacidad de desempeño".

Mas adelante se agrega "En un mundo en el que ser excluido es una posibilidad constante, no hay tiempo que perder"... Un momento de distracción, una falla en la vigilancia y el efecto podría ser devastador: quedar fuera del vehículo que marcha a toda velocidad llevando a todos perfectamente sentados (por el momento). "

"Nicole Aubert ¹⁴ en su análisis de los desvíos de la experiencia del tiempo señala como causa principal "el estado de emergencia" y "clima de urgencia" que ese estado, una vez declarado pretende sembrar y diseminar. Ese estado en las sociedades contemporáneas satisfacen necesidades existenciales. Proporcionan un alivio ilusorio, aunque bastante efectivo, de la tensión insoportable que podría generar la responsabilidad recién individualizada. "(...)

"Los giros lingüísticos "tener tiempo ", "carecer de tiempo" (...) la inquietud de hacer coincidir la velocidad y el ritmo de flujo del tiempo con la intensidad de los designios individuales y con el celo de los actos personales ocupa un lugar de honor entre nuestras preocupaciones más frecuentes, agotadoras y estresantes. En consecuencia, la incapacidad de lograr una coincidencia perfecta entre el esfuerzo y su recompensa pueden convertirse en una fuente muy prolífica de "COMPLEJO DE INEPTITUD", esa terrible aflicción de la vida líquida moderna. De hecho entre las interpretaciones comunes del fracaso, solo la escasez de dinero puede hoy competir seriamente con la falta de tiempo."

"Se está viviendo el pasaje del "gestionalismo" (como un proceso que se alimenta del poder y va acumulando mas y mas, y que se visualiza en franco retroceso), a la "economía de la experiencia". Nacen organizaciones "empresariales , desenfadadamente eclécticas, no lineales, y algunas veces ostensiblemente ilógicas. Se las representa por medio de la inmediatez, la subjetividad, la predisposición y la capacidad de desempeño (Entrepreneurship and Experience Economy , 2007- "y por lo tanto, adiós a la consistencia, la coherencia y la constancia".

"Por lo tanto, la seguridad – de los empleados, de la permanencia del lugar y perfil de la empresa, de los puestos de trabajo – desentona mucho con la filosofía gerencial dominante. Los nuevos gerentes han aprendido a nadar en el mar de la incertidumbre, de la contingencia, de la accidentalidad. Se desplazan rápidamente de uno a otro

¹⁴ Aubert, Nicole. La culture de l'urgence. La societe malade du temps, Flammarion 2003, pag 62-63

proyecto de corto plazo, casi siempre sin mirar mas allá del proyecto en curso e instando a sus subordinados a que tampoco lo hagan. Confiando en los activos que tienen bajo su mando, los gerentes jerárquicos, los que imponen el tono, tienen razones para estar casi seguros, de que siempre habrá proyectos nuevos para reemplazar a los que están en curso; pero no es el caso de sus empleados o "colaboradores". A diferencia de lo que sucedía en la modernidad "sólida y pesada", cuando Henry Ford dependía de sus ingenieros y obreros (para ser rico y poderoso), tanto como ellos dependían de él (para vivir y sobrevivir), hoy en día las relaciones gestionadas por los gerentes no son simétricas. Los jefes pueden irse fácilmente a otra parte y por eso no es necesario que se preocupen por las respuestas de sus empleados al tomar decisiones, en tanto que la mayoría de sus empleados tiene opciones muy limitadas y depende cada vez mas de los caprichos "de los de arriba".

"Por lo tanto, la incertidumbre está distribuida en forma muy despareja (...) Los jefes la manipulan con comodidad y en su provecho. Transmitir inseguridad a los subordinados pasó a ser de hecho, el núcleo de la estrategia de dominación, tanto en economía como en política. Lo que definitivamente no es un buen augurio para el retorno de la certidumbre."

Ricardo Czikk, el entrevistador, le pregunta en ese artículo publicado en la revista ERGO De Adrha a Zygmunt Bauman :

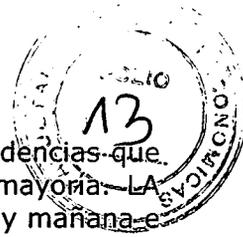
"Aquellos que son responsables por la gestión de recursos humanos en las empresas, se cuestionan sobre las consecuencias que sus propios programas y acciones pueden llegar a generar. Existe en su pensamiento una línea sobre la "Ética Del Rostro", del compromiso con el otro que se halla "PROXIMO", una suerte de estado ético primario. Cómo compatibilizar esto con tecnologías, y como consecuencia de ellas, modos de operar de las empresas que obligan a relaciones más distantes, menos íntimas y cara a cara?"

Contesta Bauman, "la crisis de los vínculos humanos íntimos, sólidos y sobre todo duraderos permite apreciar el cambio en las condiciones de vida y en las tan aceptadas "reglas del juego de la vida". En la actual constelación de condiciones de vida decente y agradable (y en consecuencia, de las expectativas del porvenir), la estrella de la paridad brilla con mas intensidad que nunca, al tiempo que se opaca la estrella de la igualdad.

"La visión de condiciones de vida uniformes, iguales para todos, está siendo desplazada por la de la diversificación ilimitada; y a su vez el derecho a ser igual es desplazado por el derecho a ser y seguir siendo diferente, sin que por ello se nos niegue dignidad y respeto."

"Paridad" no es lo mismo que "igualdad"; más bien consiste en una "igualdad" reducida a los derechos al reconocimiento, al "derecho a ser" y al "derecho a ser dejado solo".

Se menciona en el artículo, que "a Zygmunt Bauman no le incomoda la etiqueta de ser "uno de los últimos sabios de Europa". (...) No es precisamente de los que rehúyen el compromiso ni de los que temen el peso de las palabras. Hasta las busca. Hace un tiempo creó un concepto clave que aglutina las experiencias de vida en la sociedad contemporánea: **modernidad líquida.; un estado de orfandad, de falta de certezas, de miedo, de inestabilidad que hace naufragar las pretendidas bondades de la globalización". "Mas que un diagnóstico, la propuesta de Bauman es diseminar alertas, invitar a la reflexión, mostrar un camino, un "por dónde no ir", generar preguntas. Si bien reconoce que no hay muchas razones para ser optimista, recomienda, con fervor no renunciar jamás a la Esperanza".**



"La Esperanza tiene poco o nada de respeto por las estadísticas, por las tendencias que se calculan con pedantería, y tampoco respeta la voluble opinión de la mayoría. LA ESPERANZA MIRA Y SE PROYECTA A SI MISMA, como regla, más allá de hoy y mañana e incluso más allá de las próximas elecciones".

Respecto precisamente de la GLOBALIZACIÓN Y la SOLIDARIDAD, sostiene el Dr. Joaquín García Roca, de la Universidad de Valencia, antes mencionado.

"La (...) globalización, de índole sociocultural, se alimenta de valores y de sueños de gentes y pueblos, que imaginan otro mundo posible y necesario"¹⁵. El paso de la primera globalización económica que convierte el mundo en un supermercado, a la segunda globalización que despoja a los Estados de su autosuficiencia requieren de la tercera globalización como respuesta a los procesos globales de conquista, colonización y empobrecimiento."¹⁶

"La solidaridad se sustancia en estrategias *cooperativas* y tiene su base (...) en el sentido de pertenencia a la familia humana. La solidaridad despierta lo que de verdaderamente humano habita en nosotros, más allá de diferencias de raza, de ideología y de religión."

"El conocimiento integra los tres momentos: el **saber**, que constata; la **fuerza**, que le hace resistente; y la **pasión** por transformar las cosas. Ignacio Ellacuría lo formuló magistralmente al decir que **conocer es hacerse cargo, carga con y encargarse de (política)**"¹⁷.

"La mirada, como ejercicio de la cercanía y de la presencia, exige una *refundación de la responsabilidad*, personal y colectiva, una responsabilidad que queda seducida por el rostro humano, ob-ligada por el peso de la realidad; hermanada con la convicción, que deja de ser un imperativo externo para ser un espacio inmantado por el compromiso personal y colectiva."¹⁸

"Pero no se trata de cualquier palabra ni de cualquier comunicación. La palabra sólo es posibilitadora si hace lo que dice y, entonces, se vuelve creadora de futuro. Para lo cual necesita ser competente técnicamente, formada, que sepa dar razones verdaderas e indicar caminos viables. De este modo, la palabra es eficaz cuando se hace historia y crea realidades también nuevas. La palabra es, de este modo, el **órgano de las posibilidades**, porque con la palabra llega la libertad solidaria y la capacidad de ser dueños de nuestros sueños. En la exclusión todo está enredado de esperanzas, citas, ofensas y desaires. Cada acción contra la exclusión es o la realización de posibilidades, o es arranque de posibilidades, o ambas cosas a la vez."¹⁹

"Muchos se empeñan hoy en enfrentar el llamado Tercer Sector con los sistemas público, como si fueran un capítulo de la privatización. No es así, más bien exige el funcionamiento de lo público, lo fortalece y si fuera necesario lo reclama. Incluso se atreve a pensar que el Tercer sector es un capítulo de lo público, más allá de la contraposición entre privado y estatal. Cuando se debilita lo colectivo, los débiles no pueden resistir al furor económico, ni a la prepotencia del poder ni a los egoísmos corporativos. El globalismo neoliberal antepone el mérito personal a la colaboración, la competencia a la cooperación y el éxito individual a la tarea compartida."

"Para la tarea de construir la sociedad mundial inclusiva necesitamos buscar compañía, ya que ningún individuo puede enfrentarse solo con esta tarea ni soportar sólo sus retrasos y lentitudes. Ante las amenazas de la globalización, nadie por sí mismo está en condiciones de eliminar sus efectos ni siquiera de reducir sus riesgos: ni los sindicatos, ni los partidos, ni las iglesias, ni los profesionales, tienen estructuras para afrontar las

15

<http://www.clubinternacionaldeprensa.org/files/Ponencia%20GLOBALIZACI%C3%93N%20Y%20SOLIDARIDAD%20de%20G%C2%AA%20Roca.pdf> – Ponencia del Dr Joaquín García Roca

16 Idem anterior

17 Idem anterior

18

<http://www.clubinternacionaldeprensa.org/files/Ponencia%20GLOBALIZACI%C3%93N%20Y%20SOLIDARIDAD%20de%20G%C2%AA%20Roca.pdf>

19 Idem anterior



consecuencias de la globalización. Hay un reclamo sobre la necesidad de *plurales actores*. Pero la suma o la yuxtaposición de todos los actores no crea nada positivo *sin crear* sinergias entre ellos. La red es la metáfora para expresar la colocación de los actores cuando son plurales y colaboran entre ellos. Se necesitan los actores políticos, los económicos, los sociales, los culturales y los religiosos. **El trabajo en red significa que es posible articular la presencia de todos ellos sin entorpecerse ni solaparse sino completándose y enriqueciéndose mutuamente. Las redes sociales nos invitan a recuperar una intuición antropológica básica, que ha expresado poéticamente Manuel Rivas:**

"Todos soltamos un hilo, como los gusanos de seda. Roemos y nos disputamos las hojas de morera pero ese hilo, si se entrecruza con otros, si se entrelaza, puede hacer un hermoso tapiz, una tela inolvidable".

La importancia de las redes sociales ha sido ampliamente documentada por la antropología y ha mostrado sus virtualidades en el campo de la cooperación, de la salud, de la protección, de la educación y del medio ambiente. La estrategia de red alude a tres cualidades:

- a) tiene una existencia capilar: centenares de batallas tienen lugar en centenares de sitio, simultáneamente
- b) se produce desde abajo ampliando el control democrático y la democracia participativa: poseen la escala humana y en él todo lo grande empieza en lo pequeño: por la red sabemos que no hay pequeñas victorias.
- c) buscan convergencias entre los movimientos sociales y las fuerzas sociales (...): no es necesario estar de acuerdo en todo para trabajar conjuntamente.²⁰

Todo lo dicho anteriormente fundamenta los motivos científicos y éticos por los cuales se ha decidido realizar una tesis con un texto y un material audiovisual, buscando la mirada, dar la palabra y hacerse cargo de ella para generar acciones.

En este sentido, cabe aplicar según Reynaga Obregón Sonia ²¹el concepto elaborado por Donald Schön en la década de los ochenta (1980) "acerca de la reflexión sobre la práctica, para elaborar su propuesta de "profesional reflexivo" ²²recuperando planteamientos bastante conocidos de Dewey como el de "aprender haciendo".²³

"Este autor concibe que los estudiantes aprendan mediante la práctica al hacer aquello en lo que buscan formarse y se ayuden por medio de otros profesionales prácticos con experiencia. Sin decirlo de manera explícita, Schön, propone una especie de formación artesanal en donde la tradición y la experiencia conforman un campo de formación profesional, es así como este autor contempla a las tradiciones como convenciones de acción, en las cuales se comparten lenguaje, significados, instrumentos, haceres, saberes y puntos de identificación. Así, los estudiantes aprenderían bajo la guía de un profesional con más experiencia en donde conocerían no sólo contenidos sino lógicas de resolución ante situaciones de incertidumbre, concibiendo estas acciones no como elementos alejados del currículum, sino como intervinientes y articulados en él".

²⁰

<http://www.clubinternacionaldeprensa.org/files/Ponencia%20GLOBALIZACI%C3%93N%20Y%20SOLIDARIDAD%20de%20G%C2%AA%20Roca.pdf>

²¹ Sonia Reynaga Obregón, **Profesionales Reflexivos: Viejas Propuestas, Renovadas Posibilidades**

* "Fundamentos del diseño curricular", en Documento de propuesta de reestructuración curricular de la licenciatura en Sociología, México, Departamento de Sociología, DEPS, CUCSH. U de G. 1995.

http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Historico/Numeros_antteriores02/008/Reynaga%20Sonia%2008.pdf

²² Schön Donald. *La formación de profesionales reflexivos*. Paidós, Barcelona. 1992. p.21.

Arenas, M. "Aprendizaje integral por problemas como alternativa educativa" en *Reencuentro*, México, UAM-X. p.84.

²³

http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Historico/Numeros_antteriores02/008/Reynaga%20Sonia%2008.pdf

"Schön sugiere que si se ve al conocimiento profesional en términos de pensarse como un o una profesional determinado o determinada -abogado, ingeniera, médico, etcétera- aprenderán hechos y operaciones relevantes, pero también aprenderán las formas de indagación que sirven a los profesionales prácticos competentes para razonar sobre el camino a seguir en situaciones problemáticas.

Este tipo de planteamientos resulta sugerente por el contexto en el cual están inmersas las instituciones de educación superior. "

"Ello implica que la formación se conciba como un proceso activo de interacción; la reflexión significa también reconocer que la producción del conocimiento respecto a una enseñanza adecuada rebasa los límites de los centros universitarios. El concepto de profesional reflexivo, base de la propuesta de Donald Schön, reconoce la riqueza que encierran las prácticas. Dicha reflexión implica que el proceso de aprender se prolonga más allá de un periodo legalmente sancionado y/o legitimado, como lo es el recorrido escolar".

"La reflexión es un proceso que se lleva a cabo antes y después de la acción, lo que Schön ha denominado reflexión sobre la acción. Es el proceso mediante el cual el profesional mantiene un diálogo reflexivo con las situaciones en las que desarrolla su actividad, resolviendo sobre problemas específicos".

Estos conceptos de reflexión sobre y en la acción se basan en una visión del conocimiento, de la teoría y de la práctica, muy distinta de la que ha predominado en la enseñanza. Desde el punto de vista de la racionalidad técnica, existe una separación entre la teoría y la práctica que debe superarse de algún modo. "

Se busca "no centrar como eje de formación al contenido disciplinar, sino estructurar la construcción de sentido a partir de problemas pertinentes para cada una de las distintas profesiones, que permitan confrontar contenidos y problemas en un ámbito de realidad concreta".

"En este sentido, el aprendizaje tiene como origen una totalidad específica a través de los problemas pertinentes de la profesión, lo cual conduce a la convergencia de diferentes procesos a propósito de la formación profesional: la indagación, la comunicación y la confrontación de bases empíricas con propuestas teóricas e históricas para la construcción de conocimientos".

"En términos epistemológicos ello implica pasar de una concepción disciplinar a otra centrada en la resolución de problemas del ejercicio profesional, lo que conlleva a una participación efectiva durante el proceso de formación con prácticas derivadas de acciones concretas".

"Al abordar el proceso de aprendizaje bajo esta concepción, entre otros aspectos, se dirige la formación de los profesionales a partir de problemas concretos mediante la ejercitación de la práctica profesional, la cual logra la integración e incrementa la capacidad de producir conocimientos. El proceso permite también la flexibilidad requerida para abordar los objetos de estudio en correspondencia con los cambios del proceso tecnológico emergente. En resumen, aprenden la transformación constante en la propia realidad".

Dice Donald Schön, en su texto *El profesional reflexivo* (Edit. Paidós) "a menudo no somos conscientes de haber aprendido a hacer estas cosas; simplemente nos encontramos haciéndolas"²⁴

"Esta concepción parte del interés de que la formación de los profesionales tenga una vinculación con los diferentes sectores de la sociedad reconceptualizando la visión sobre los procesos de formación. Convirtiéndose así en una posibilidad".²⁵

24

<http://www.uai.edu.ar/facultades/empresariales/informes/La%20reflexi%C3%B3n%20acerca%20de%20la%20pr%C3%A1ctica%20-%20Claudio%20Rocca.pdf>



Antes de introducirnos en el tema específico de la Tesis, considero importante presentar extrayendo del sitio web de la Universidad de Buenos Aires ²⁶ (www.uba.ar/) sus enfoques institucional, la filosofía académica respecto a la formación personal y profesional para los estudiantes de grado y posgrado. Ya que es el marco conceptual con el que esta investigación está siendo abordada. ²⁷

Mi formación como profesional desde el punto de vista académico se gestó en:

- la Carrera de grado de la Licenciatura en Ciencias de la Educación con el Ciclo Focalizado en Tecnología Educativa – Facultad de Filosofía y Letras, UBA, concluida en 1990.
- El Posgrado en Dirección Estratégica de Recursos Humanos – Fac. de Ciencias Económicas, UBA, en el año 2009.

La construcción del marco teórico y el enfoque metodológico de la presente tesis se han ido forjando en la reflexión y en la práctica sobre la base de los conocimientos académicos desarrollados en la Universidad de Buenos Aires, durante parte de la década de 1980 y finalizado en el 2010 (este año del Bicentenario).

Habiendo hecho la presentación de los supuestos epistemológicos y sociales del presente trabajo se explica por qué se ha optado por el desarrollo de una tesis pragmática con un enfoque práctico del conocimiento y un formato audiovisual.

A los fines de difusión y generación de oportunidades laborales para Personas con Discapacidad, en una sociedad en la que el tiempo es un recurso escaso, poder desarrollar un producto audiovisual que le insuma escasos 60 minutos de la vida de una persona para ser conocido, considero es una oportunidad importante que no se puede desaprovechar. Si solamente acercara un material impreso, hay una alta probabilidad que su lectura sea demorada un tiempo. En tanto que visualizar un video anticipando que solo llevará un tiempo acotado, aumenta las posibilidades de que el mensaje "llegue al destino". Recordemos que la Tesis está orientada fundamentalmente a los profesionales de Recursos Humanos de las organizaciones. (<http://www.econ.uba.ar/posgrado/especializaciones/esp08.htm>)

En síntesis, la idea fuerza que motivó este trabajo impreso y audiovisual es mostrar y "contar" con las mismas voces y las imágenes de los protagonistas (las propias Personas con Discapacidad y reconocidos referentes del Área) cómo se pueden generar las Oportunidades Laborales.

Se ha buscado así generar una "construcción colectiva" del conocimiento. Intentando mejorar y/o generar cambios positivos y concretos en este espacio social. Por eso la tesis tiene este formato, práctico, realista, audiovisual y "comunitario" citando en cada caso las fuentes bibliográficas y documentales (cuando han sido tomadas directamente de Internet, para que en caso de ser leído on line pueda accederse desde el link a la fuente).

²⁵

http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Historico/Numeros_anteriores02/008/Reynaga%20Sonia%2008.pdf

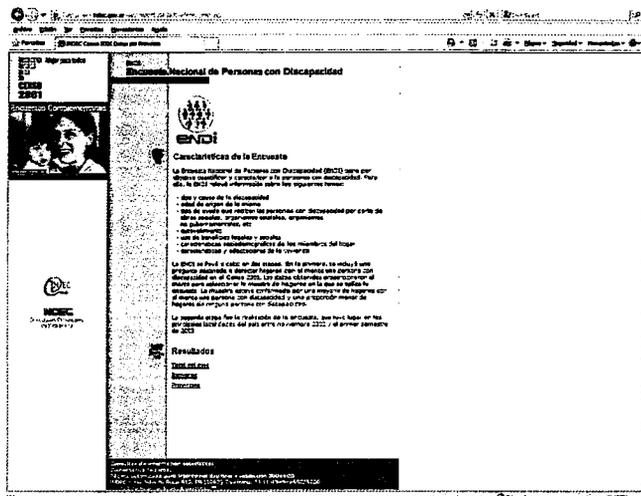
²⁶ <http://www.uba.ar/homepage.php>

²⁷ <http://www.uba.ar/investigacion/contenidos.php>
<http://www.uba.ar/academicos/contenidos.php>

17

Fundamentación:

En nuestro país, se calcula aproximadamente según la ENDI (Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad realizada por el INDEC en Argentina en 2002/2003, y complementaria del Censo 2001) ²⁸, en adelante ENDI, que en las localidades de 5000 habitantes y mas, 2.200.000 ciudadanos viven con al menos una forma de discapacidad, de las cuales más de la mitad son mujeres.



Fuente: http://www.indec.gov.ar/webcenso/ENDI_NUEVA/index_endi.asp

Discapacidad permanente, y una cifra similar, transitoria. Si a esto se agrega, que la persona vive con un grupo familiar promedio de 3 o 4 integrantes, puede estimarse que las condiciones de la discapacidad forma parte de la vida cotidiana de un 50 % de la población argentina.

Hay algunos autores que dan una cifra superior que alcanza a los 3.500.000 sin dar mayores precisiones en cuanto a las fuentes de información.

Aún cuando estos datos estadísticos muestran la magnitud social de la discapacidad en nuestro país, no se ha logrado suficiente "visibilidad" para que los entornos educativos, sociales, laborales, políticos y económicos sean menos "discapacitantes".

La Dra. Liliana Pantano, reconocida socióloga e investigadora del CONICET en este tema, sostiene que la solución a los problemas sociales se logran por "acciones colectivas", "multidisciplinarias" y que para ello lo primero es generar concientización de la problemática de la discapacidad. ²⁹

²⁸ Pantano, Liliana. Medición de la Discapacidad en Latinoamérica. Orientación conceptual y visibilización. Editorial de la Universidad Católica Argentina . EDUCA – Mayo 2009.

²⁹ Liliana Pantano. La Discapacidad como Problema Social. Un enfoque sociológico: Reflexiones y Propuestas. Colección Temas. Eudeba . 1ra. Ed. 1987



Es por ello que esta tesis de investigación tiene como objetivo en primer lugar, conocer las condiciones que facilitan el desarrollo laboral de las personas con discapacidad en la Argentina; para luego proponer desafíos a afrontar desde la gestión integral y estratégica de las Áreas de Recursos Humanos de las organizaciones para que puedan brindarse adecuadas oportunidades laborales.

Desarrollo temático:

El marco teórico y epistemológico de la presente Tesis, desarrollado en el primer capítulo como ya se ha mencionado, ha tenido en cuenta un enfoque multidisciplinario (psicosociológico, psicoanalítico, legal, político, económico, social, etc) que permita entender en profundidad la complejidad de la situación, y los diversos aspectos que deben considerarse para generar Oportunidades que permitan la satisfacción de las necesidades laborales de las Personas con Discapacidad.

A lo largo de toda la Tesis, en cada uno de los capítulos, se irán encontrando las respuestas específicas y totalmente complementarias entre sí a las siguientes preguntas :

- **Cuáles son las Oportunidades laborales actuales para las Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires?**
- **Cómo se articulan las acciones de toda una sociedad, en los ámbitos públicos y privados, entre las organizaciones civiles y el Estado para que la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el mundo laboral sea adecuada?**
- **Qué aspectos es necesario tener en cuenta de forma integral para que se produzcan reales Oportunidades Laborales? Por ello se analizan los Entornos inclusivos, el Optimismo, la Resiliencia, la Educación, la Orientación vocacional y laboral, la Empleabilidad, la Accesibilidad, el Marco Legal, la Agenda de los Medios audiovisuales que visibilizan su situación, etc.**

El **segundo capítulo** describe brevemente la **metodología de investigación** desarrollada a lo largo de la tesis. Se profundiza sobre los motivos ya anticipados por los cuales decidió realizarse con un enfoque textual y audiovisual. Se explica el sentido con el que se realizó la investigación para ir encontrando respuestas a las preguntas antes mencionadas.

En el **tercer capítulo** se desarrolla el concepto de **Persona con Discapacidad** desde el Paradigma de los Derechos Humanos, propio del enfoque social.

En el **cuarto capítulo**, se muestran **datos demográficos** provenientes de Encuestas, fuentes de información públicas y privadas que dan cuenta del alto impacto poblacional que esta problemática comprende.

En el **quinto capítulo**, se presentan las **"Miradas" sobre la Discapacidad**. Luego, una descripción general acerca de la situación personal, familiar³⁰, educativa, evolutiva, etc de las Personas con Discapacidad.

Se describen paradigmas y modelos mentales que subyacen al imaginario colectivo, y aspectos inconcientes que explican los mecanismos de negación que tienden a "invisibilizar" a las Personas con Discapacidad. Los valores culturales y organizacionales que se construyen, generando entornos facilitadores de la autonomía y desarrollo integral de la persona o por el contrario que resultan "discapacitantes".

30 Nuñez, Blanca. Familia y discapacidad. De la vida cotidiana a la teoría. Lugar Editorial. 2007



El **sexto capítulo** constituye una introducción al tema de la **Accesibilidad** en sentido amplio. A los edificios, a los espacios sean públicos y/o privados, al uso de la tecnología, al transporte público, etc. Es decir al uso del espacio (físico o virtual) en general. La accesibilidad es un medio para hacer posible el Derecho Humano Universal a la Alimentación y a la Vivienda, a la Educación, al Trabajo decente, al Traslado, a la Recreación, a la Salud, en síntesis a una Vida Digna.

El **séptimo capítulo** es una breve enumeración de algunas de las **propuestas de investigación y difusión en distintos ámbitos**, sea académicos, universitarios, y en los medios audiovisuales en general (radio, televisión, gráfica e Internet), que muestran las Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

En el **capítulo** siguiente, el **octavo**, se presentan las leyes que intentan regular y defender los **Derechos de las Personas con Discapacidad**. El marco legal general.

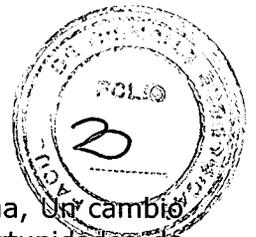
En estrecha relación con el anterior, el **noveno capítulo**, enumera brevemente **Políticas Públicas** del sector, en su alcance nacional, provincial y/o municipal.

Acercándonos progresivamente al estudio específico de las oportunidades laborales, en el **décimo capítulo** se enumeran y describen las organizaciones civiles, públicas y empresarias que promueven los Derechos de las Personas con Discapacidad.

También se abordan directamente los ámbitos en los que se presentan **oportunidades laborales concretas**: empresas, organismos públicos, asociaciones civiles, Talleres protegidos, micro-emprendimientos, etc.

Un capítulo especial, el **décimo primero**, se refiere a la situación que presentan los **Talleres Protegidos**. Actualmente son las organizaciones que brindan las mayores oportunidades de empleo para las Personas con Discapacidad, en su mayoría mental, en el contexto de la Provincia de Buenos Aires.

Para finalizar, en el **décimo segundo capítulo** se proponen desafíos a afrontar desde la gestión integral y estratégica de las Áreas de Recursos Humanos de las organizaciones para brindar adecuadas oportunidades laborales. Las ventajas económicas y los beneficios para la mejora del clima laboral. La aceptación de la Diversidad, la accesibilidad a la información y a los edificios, la Ergonomía, la empleabilidad, la formación, la capacitación, la calidad de vida laboral, las Políticas de Diversidad, Integración y No Discriminación, el Tele-Trabajo, los procesos de cambio cultural que se requieren, etc.



Como considera Beatriz Pellizari ³¹, Directora de la Asociación Civil La Usina, un cambio en la Discapacidad, el plantearnos desafíos nos presenta numerosas oportunidades de mejora, y abre un plan de acción con múltiples ámbitos de trabajo social.

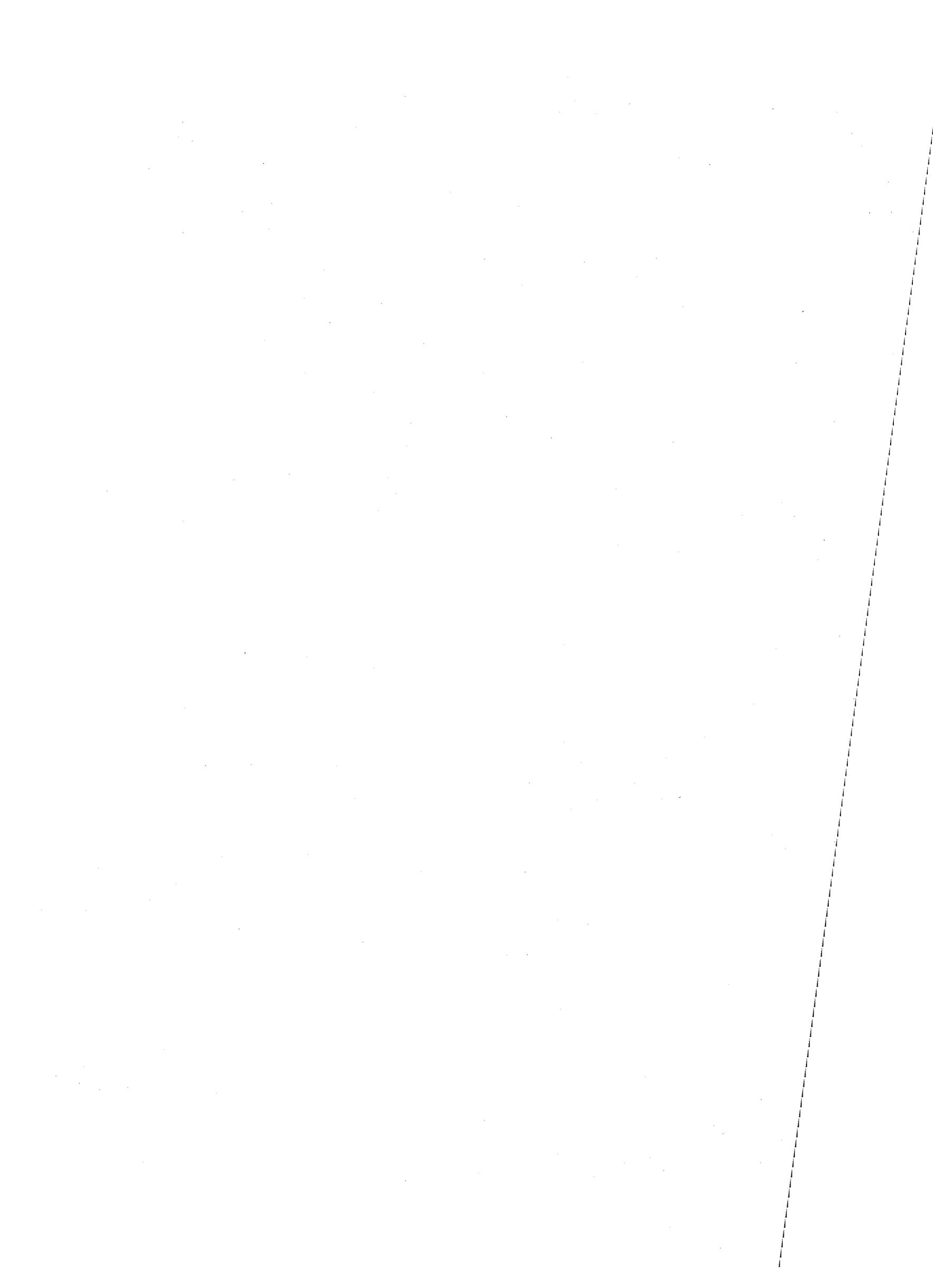
"...es la hora de las oportunidades para muchos actores sociales. Para el Estado, por ejemplo, de desarrollar un rol clave a la hora de estimular la contratación de trabajadores con discapacidad, informando al empresariado y bregando por el cumplimiento de la legislación vigente con el fin de equiparar verdaderamente la situación de desventaja de miles de trabajadores con discapacidad.

También asistimos a una oportunidad muy especial para los medios de comunicación, formadores de la opinión pública. Los medios tienen una asignatura pendiente en cuanto a revertir la mirada caritativa que históricamente se depositó sobre las personas con discapacidad, de modo que sea el valor de la diversidad el que prime.

Finalmente, para los empresarios es la oportunidad de considerar que no se trata únicamente de generosidad o solidaridad, sino de vivir desde los valores, de respetar la capacidad de nuestro prójimo, de "*ser humanos*".

Pareciera ser éste (el de ser humanos) el enorme desafío que tenemos por delante todos los que aspiramos a hacer de la Argentina un país donde cada uno de nosotros tenga su lugar".

³¹ Beatriz Pellizari, "No queremos estar agradecidos, queremos ser independientes". Boletín del IARSE – Diciembre 2004



Tesis:

"Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión." – Argentina – Mayo 2010, Año del Bicentenario

Cap. II: Metodología de la investigación realizada



En memoria del Prof. Carlos Eroles
Prof. De Carrera Trabajo Social – UBA





Cap II: Metodología de la investigación realizada

La investigación que dio lugar a esta Tesis fue abordada con un enfoque cualitativo, y fundamentada en datos cuantitativos. A lo largo del trabajo se van presentando **sucesivas respuestas complementarias y con diferentes aportes a la siguiente pregunta motivadora: ¿Cuales son las oportunidades laborales actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires?**

Los **datos cuantitativos** provienen de la fuente oficial, de la ENDI (INDEC 2002/2003¹), de estudios realizados por organismos públicos y privados, de investigaciones llevadas a cabo por científicos del campo de las Ciencias Sociales, y cuyos resultados fueron obtenidos de bibliografía de autores reconocidos por producción científica y sitios de Internet de instituciones reconocidas, lo que asegura la veracidad de la información.

Desde **lo cualitativo** se utilizarán diversas fuentes de información. A saber, entrevistas semi-estructuradas en profundidad, observaciones, estudios de casos, testimonios, relatos de vida, etc. que ayudan a comprender las vivencias de las Personas con Discapacidad que buscan (y en muchos casos, no encuentran) actualmente oportunidades laborales.

Este segundo capítulo describe brevemente la metodología desarrollada a lo largo de la tesis.

“Nada sobre nosotros sin nosotros” 2 afirma el lema de la **Organización Mundial de Personas con Discapacidad – OMPD**. Esta fue la Declaración Mundial del 2002.

La Organización Mundial de Personas con Discapacidad, (<http://v1.dpi.org/lang-sp/>) con sede central en Canadá, es una red de organizaciones o asambleas nacionales de personas con discapacidad, establecida para promocionar los derechos humanos de las personas con discapacidad a través de la participación plena, la igualdad de oportunidades y el desarrollo. Sus objetivos son:

- Promover los derechos humanos de las personas con discapacidad
- Promover la integración económica y social de las personas con discapacidad
- Desarrollar y apoyar las organizaciones de personas con discapacidad

Es una propuesta de inclusión social con acciones concretas.

Este lema es una de las premisas del presente trabajo. Por eso, para el desarrollo de cada uno de los capítulos se han realizado entrevistas que permitan conocer a **Personas con Discapacidad y a referentes del área, que cada día trabajan “y luchan” con fortaleza, pasión y convicción por defender Derechos Humanos, que son universales, pero que es necesario reforzar, dado que permanentemente y de diversas maneras, se vulneran. .**

1

La población con Discapacidad en la Argentina- Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI). Encuesta complementaria del Censo 2001. 1 Edición. Buenos Aires. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos – INDEC www.indec.gov.ar: CONADIS (Comisión Nacional de Discapacidad) 2005. –

ENDI (Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad) – Estudios 42 - Principales resultados de la primera encuesta nacional de Personas con Discapacidad (ENDI) Complementaria del Censo 2001 – 1 Edición – Buenos Aires, INDEC 2006

ENDI Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad – Base de datos 2002/2003 CD ROM INDEC 2009

² Declaración de la OMDP – Organización Mundial de las Personas con Discapacidad, 2002 http://v1.dpi.org/lang-sp/resources/topics_detail?page=956



La expresión Personas con Discapacidad se presenta en la **Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad**, y al respecto se considera la "orientación conceptual" que, presenta la Dra. Liliana Pantano.³

Para conocer datos demográficos y los factores sociales que influyen en el desarrollo de las Personas con Discapacidad en la Argentina se ha contado con la bibliografía publicada por **Liliana Pantano**, Doctora en Sociología (UCA), docente e investigadora, y un equipo de expertos profesionales.

Buscando profundizar en el tema de las **actitudes sobre la Diversidad y las "miradas" sobre la Discapacidad**, es importante destacar el fuerte debate social y político que al respecto existe en nuestro país y en el mundo. Conocer las diversas posturas permite profundizar en la complejidad social, económica y política que el tema tiene. Es importante entender que el concepto de Discapacidad es muy amplio, y que puede ser abordado desde diferentes criterios.

El rol fundamental de la educación en todos los niveles para que las Personas con Discapacidad puedan desarrollar las competencias generales y técnicas necesarias para poder acceder a un puesto de trabajo.

Para conocer la situación de las Personas con Discapacidad y sus familias, se cita la obra de la **Lic. Blanca Núñez**, psicóloga especializada en el tema. Se incluye información que desde un punto de vista psicológico y evolutivo nos permite comprender la realidad cotidiana y los factores que ayudan al desarrollo de la Resiliencia (que puede resumirse como la capacidad de sobreponerse a situaciones adversas y fortalecer la autoestima, en forma individual y/o colectiva). La idea es conocer para entender los mecanismos psicológicos sobre los cuales es necesario operar para generar mayores oportunidades. La importancia de instalar el tema en la gestión estratégica de las organizaciones y en los medios. La mirada positiva y optimista que asume la Discapacidad centrada en el potencial, en lo que la persona puede hacer y no en su déficit.

Desde el punto de vista legal, el **Dr. Diego Agüero, del Estudio Jurídico Diego L. Agüero y Asoc.**

(http://www.redconfluir.org.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=1) nos permite entender cuál es el encuadre jurídico que la Discapacidad tiene en nuestro país.

En cuanto a Políticas Públicas, la información obtenida de publicaciones vigentes y la brindada por el **Lic. Carlos Jordán, el Lic. Ricardo Lagos y la Lic. Maria Fernanda González (integrantes del MTEySS), integrantes de la Comisión Directiva de FETAP (federación de Talleres Protegidos de la Prov de Buenos Aires, Hugo Fiamberti (Fundación Par, Docente de ISALUD y Asesor del Senado), Agustina Palacios (Titular de OMUDI), etc.** nos permiten comprender cuáles son actualmente las prácticas y de fomento laboral que el Estado nacional está llevando adelante. A través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, la CONADIS, etc.

Pasando al ámbito de las organizaciones sociales, se mencionan cuáles son algunos de los factores que promueven la generación de cambios sociales a favor de la inclusión de las personas con discapacidad y la aceptación de la diversidad.

Para conocer organizaciones que promueven oportunidades laborales se presentan casos diversos de inclusión laboral.

Hemos conocido las experiencias llevadas adelante por el Club de Empresas comprometidas. Bea Pellizari presenta la experiencia de RedActivos, organización que

³ Pantano, Liliana. Medición de la Discapacidad en Latinoamérica. Orientación conceptual y visibilización. Editorial de la Universidad Católica Argentina. EDUCA - Mayo 2009.



permite realizar compras responsables de la producción realizada por personas con discapacidad.

Presentamos también los resultados de la investigación llevada adelante por **Sonia Boiarov**, Especialista en Teletrabajo, Consultora en RRHH, Docente e Investigadora de la UBA.

Los Talleres Protegidos son organizaciones sociales sin fines de lucro donde trabajan personas con discapacidad. Son actualmente las organizaciones generadoras de mayores oportunidades de empleo para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. El **Prof. Raúl Lucero**, Representante Legal de Granja Andar de Moreno , y el Contador Antonio Trozzo, del Taller Apyad de Cañuelas, ambos miembros de Comisión Directiva de FETAP (Federación de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires), señalan los motivos por los cuales es necesario continuar fortaleciendo a estas organizaciones que defienden los derechos de las personas con discapacidad y brindan empleo protegido. Hoy los Talleres Protegidos son los mayores generadores de empleo en la Provincia de Buenos Aires para Personas con Discapacidad mental. Hoy más de 10.000 personas participan en los Talleres.

Ingresando en el mundo de las empresas, diversos profesionales (Lic. Laura Benedetto, Ing. Guillermo Pace, Lic. Jose Luis Scioscia, Lic Nestor Caneto, etc.) presentan su enfoque respecto a los desafíos para la formación y la gestión de Recursos Humanos en las organizaciones. Considerar los procesos de sensibilización y los cambios en la accesibilidad cultural y edilicia que es necesario realizar en las empresas para ayudar a que se incrementen las oportunidades laborales.

El enfoque metodológico con el que abordaremos este trabajo es el de la **investigación – acción**, siguiendo el enfoque que originariamente hiciera en las ciencias sociales , Kurt Lewin, en 1946.

"La *investigación-acción* es una forma de investigación que permite vincular el estudio de los problemas en un contexto determinado con programas de acción social, de manera que se logren de forma simultánea conocimientos y cambios sociales."⁴

La investigación-acción es definida como "*una forma de indagación introspectiva colectiva emprendida por participantes en situaciones sociales con objeto de mejorar la racionalidad y la justicia de sus prácticas sociales o educativas, así como su comprensión de esas prácticas y de las situaciones en que éstas tienen lugar*".

Es muy interesante lo que dos médicos, Radamés Borroto Cruz y Ramón Aneiros Riba, de la Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba , presentan acerca de qué es y qué no es la Investigación – Acción.

Al respecto consideran "...la investigación-acción es una investigación realizada por determinadas personas acerca de su propio trabajo, con el fin de mejorar aquello que hacen, incluyendo el modo en que trabajan con y para otros. La investigación-acción es una investigación que considera a las personas agentes autónomos y responsables, participantes activos en la elaboración de sus propias historias y condiciones de vida, capaces de ser más eficaces en esa elaboración si conocen aquello que hacen y capaces de colaborar en la construcción de su historia y sus condiciones de vida colectivas. No considera a las personas como objetos de investigación, sino que las alienta a trabajar juntas como sujetos conscientes y como agentes del cambio y la mejora."⁵

⁴ http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol21_4_07/ems12407.html

⁵ http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/39_investigacion_accion.doc
Investigación-Acción - Resumen y versión de los Doctores Radames Borroto Cruz y Ramón Aneiros Riba de Kemmis S. Action Research. 1992. Escuela Nacional de Salud Pública, 2002.



Este es el enfoque con el que se aborda esta tesis para conocer la realidad y ayudar a generar cambios que permitan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, sus familias y las organizaciones en las que participan.

Pero sin duda es una "**investigación acción participativa (IAP)**", tal como la definen José L. Moreno Pestaña y M^a Angeles Espadas Alcázar de la Universidad de Jaén, España ⁶.

"Esa búsqueda del conocimiento se caracteriza por ser colectiva, por proporcionar resultados cuya utilización y gobierno corresponde a los propios implicados, que deben haber determinado el proceso de conocimiento a la vez que experimentado en el mismo un proceso de maduración colectiva" (De Miguel, 1993, 97-101).

"Busca producir un tipo de conocimiento que persigue ser crítico, reflexivo, colectivo, participado, emancipador".

"La IAP no termina en la producción de conocimientos, sino que pretende actuar frente a las realidades sociales, transformándolas desde el protagonismo de los actores".

"Lo prioritario es la dialéctica que se establece en los agentes sociales, entre unos y otros, es decir la interacción continua entre reflexión y acción, ... una visión pragmática del mundo social, donde lo fundamental es el diálogo constante con la realidad para intervenir en su transformación" (Guerra, 1995).

El abordaje para el análisis de la situación está enmarcada en los diferentes niveles y perspectivas que presenta la Dra. Marta Souto de Asch en su texto Hacia una didáctica de lo grupal, y en los comentarios que al respecto realiza Jean Claude Filloux. Se tienen en cuenta las relaciones de saber – poder según Michel Foucault, lo imaginario, el funcionamiento psicológico, "los organizadores psíquicos", las dimensiones funcionales, simbólicas e imaginarias de acuerdo con las distinciones que al respecto realiza C. Castoriadis. ⁷

Ese marco teórico permite analizar "los actos observados" desde lo social, lo psíquico y lo instrumental. Con un enfoque dialéctico, y desde la perspectiva del conflicto.

Abordaremos el tema de la discapacidad como una narración de vida. "La aceptación de que la discapacidad se constituye como un fenómeno social implica automáticamente que toda actuación demande un estudio psicosociológico que ponga en evidencia la particular «sensibilidad», determinada por el contexto socio-cultural, con la que la van a recibir los sujetos a los que está destinada".

"La reconstrucción de ese entramado de estructuras y dinámicas que configuran en cada caso particular a la discapacidad requiere, a nuestro entender, la aplicación de técnicas narrativas. Por técnicas o métodos narrativos entendemos: «...aquéllos que pretenden describir la experiencia subjetiva de las personas de una forma que sea fiel al sentido que éstas dan a su propias vidas (...) formas de construir relatos que permitan un mayor espacio para que actúe la imaginación y para el uso de escritos creativos como herramientas de investigación por derecho propio». (Booth, 1998: 253)

Según la «tesis de la voz excluida», los métodos narrativos facilitan el acceso a los puntos de vista y a las experiencias de los grupos oprimidos, que carecen del poder de hacer oír sus voces a través de los cauces tradicionales del discurso académico.

Según observa Bowker (1993), vivimos en la época de las biografías; una época en la que la reconstrucción de las experiencias personales, biográficas, de los sujetos está recobrando la importancia que antaño tuviera como modelo de comprensión del mundo que es su entorno de experiencia. El recurso a los métodos narrativos para la

⁶ http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/I/invest_accionparticipativa.htm

- Román Reyes, Diccionario crítico de las Ciencias Sociales:

http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/index_b.html

Román Reyes (Fataga-Gran Canaria, 1943) es Rector del Euro-Mediterranean University Institute (Malta).

Desde 1975 explica Filosofía y Ciencias Sociales en la Universidad Complutense de Madrid. Página personal: www.theoria.eu/roman_reyes

⁷ Souto de Asch, Marta. Hacia una Didáctica de lo grupal. Miño y Dávila Editores. Septiembre de 1993.

reconstrucción de la experiencia personal y, mediante ésta, el acceso al entramado-vital que configura el sentido con el que los actores sociales.

Connerton (1989) denomina el «olvido obligado» que impone el razonamiento abstracto, y en lugar de ello, nos permite acceder al contenido emocional de la experiencia humana que los métodos de información objetivos suprimen.

Emprender investigaciones concretas que den la voz a los protagonistas del fenómeno para; a partir de esa información, lograr un entendimiento más adecuado del fenómeno, en virtud del cual poder proponer «soluciones» ajustadas a la realidad vivida que para sus protagonistas tiene la discapacidad.⁸

Al respecto es muy significativo el lema de EURORDIS. Una alianza no-gubernamental dirigida por organizaciones de pacientes y personas individuales activas en el campo de las enfermedades raras, dedicada a mejorar la calidad de vida de las personas que viven con enfermedades raras en Europa. Su lema es **“La Voz de los Pacientes con Enfermedades Raras en Europa”**. <http://www.eurordis.org/es>

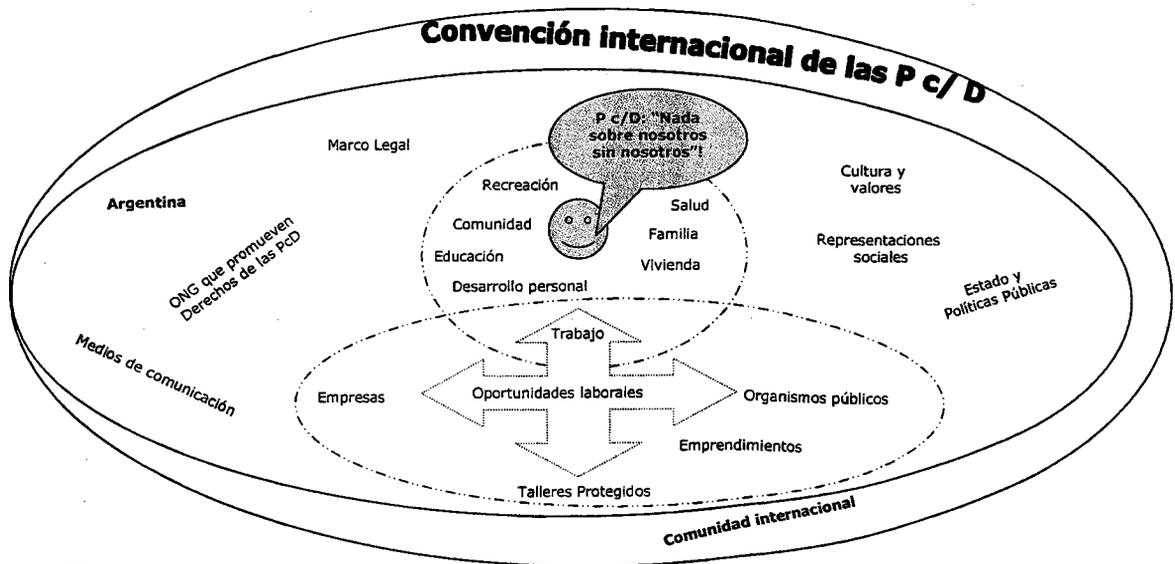
Han realizado un trabajo de investigación y entrevistas en la que participaron 12000 personas con su voz, ya que fueron entrevistadas para contar sus historias de vida.

http://archive.eurordis.org/article.php?id_article=1346%3F

El documento “pretende ser una herramienta de información y apoyo para los pacientes, organizaciones de pacientes, profesionales sanitarios y autoridades sanitarias.” ES un experiencia valiosa , sin duda , una buena práctica a difundir.

A continuación se presenta un cuadro integrador que intenta esquematizar los diferentes aspectos que se abordarán a lo largo de todo este trabajo de tesis.

Tesis: Oportunidades laborales para Personas con Discapacidad (P c/D) en la Argentina



Metodología:
 Investigación – Acción con un enfoque psicosociológico
 Ambitos de conocimiento:
 -Social: Diversidad
 -Individual: Resiliencia
 -Laboral: Accesibilidad e Inclusión

⁸ Miguel Ferreira y Manuel J. Rodríguez Caamaño, Sociología de la discapacidad: una propuesta teórica crítica. Universidad de Murcia España. En: <http://www.ucm.es/info/nomadas/13/ferreiracaama%F1o.html>

27

Material audiovisual

Aunque ya se ha anticipado, cabe destacar que el trabajo de tesis está conformado por dos materiales: uno de texto (impreso y digital) , y otro audiovisual.

Tesis:
"Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires"
Argentina. Mayo 2010, Año del Bicentenario



Material audiovisual DVD

Tesis:
"Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires"
Argentina. Mayo 2010, Año del Bicentenario



Material de texto (.pdf)

En este último se incluyen imágenes y entrevistas de personas que aportan su opinión, sus vivencias y sus conocimientos para comprender la situación de la Discapacidad desde los diferentes ámbitos mencionados en el cuadro anterior.

Es importantísimo destacar que ha sido muy difícil realizar la síntesis para la elaboración de este material dada la riqueza de todos los comentarios y la colaboración recibidos. A todos los participantes, un profundo agradecimiento y reconocimiento a su tarea y a su aporte de ideas y sugerencias.

El video está subdividido en las siguientes secciones:

1. Presentación
2. Personas con Discapacidad y su entorno
3. Derechos de las Personas con Discapacidad
4. Miradas sobre al Discapacidad
5. Ventajas y desafíos para las empresas

Es importante tener en cuenta que el video intenta mostrar una introducción al tema, dando participación a los protagonistas. Pero el marco teórico y toda la información recogida se detalla con profundidad en el presente material impreso. Ni el video, ni el texto son unidades en sí mismas, ambos productos se complementan ampliando la información, las posibilidades de comprensión y el análisis. ⁹

Se ha elegido la modalidad de video por varios motivos. Porque "permite visibilizar" personas y procesos. Al respecto, Osvaldo Alfredo Dallera ¹⁰ dice "Nosotros no vemos el mundo exterior como es. Percibimos las cosas conforme a nuestros hábitos, nuestras esperanzas, nuestra mentalidad; es decir, a través de las maneras propias de nuestro medio de estructurar eso que llamamos REALIDAD". "Un filme es una puestas en escena de lo social. Constituye una selección (algunos objetos y hechos, y no otros) , y después una redistribución". "Estudiar o descubrir la construcción del filme equivale a develar la estrategia social y (...) las formas que se utilizaron en la realización(...), de captar FORMAS, de mostrar distintas cosas. "

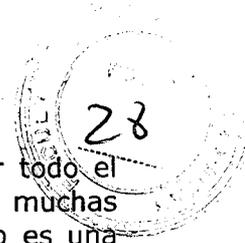
" ... se entiende que sea una expresión ideológica en tanto que participa en la reelaboración y en la difusión del modo parcial de entender el mundo...".

"En síntesis, forma narrativa, visibilidad , realismo (en el sentido que adquiere en este contexto) y verosimilitud se funden en un todo productor y difusor de una manera específica de entender el mundo, la vida, los valores y las ideas".

En cuanto a forma y contenido, dice el autor, " VEO SOLO AQUELLO QUE RECONOZCO"

⁹ Dallera, Osvaldo Alfredo. Cine, Entretenimiento y Aprendizaje. Colección Comunicación. Ediciones Don Bosco Argentina (Proa Producciones Alternativas) 1989

¹⁰ Idem anterior .



Por cuestiones de tiempo , y recursos tecnológicos, no ha sido posible incluir todo el material registrado filmica y fotograficamente. Como así tambien el aporte de muchas personas valiosas, cuya tarea y reflexion ponen luz sobre el tema. Este video es una primera aproximación, introductoria.



Participantes del Video: Oportunidades laborales actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires

I. Oportunidades laborales actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires

Lic. Cecilia Pedro - Consultora en RRHH - Voluntaria en ONG y Emprendimientos sociales. Docente.

II. Personas con Discapacidad y su entorno

Facundo Sobrido - Estudiante de Licenciatura en Historia - UCA

Marcos Folgar - Lic. en Comunicación Social, Periodista y Tecnico en Turismo. - Univ. Nac. de Mar del Plata - Locutor de radio y televisión.

Juan Sarobe - Trabajador del Taller Protegido APACID - (R. Mejia)

Liliana Pantano - Doctora Sociología - UCA. Docente e Investigadora.

Bea Pellizari - Psicologa Social - Directora de La Usina - Red Activos

Melisa Flight - Trabajadora del Taller Protegido Talita (Llavallol)

Silvia ENA - Trabajadora del TP Granja Andar (Moreno)

Lic. Laura Benedetto - Psicologa - UBA. Docente. Capacitadora de La Usina (El cambio en la Discapacidad) Consultora en RRHH (Selección y Capacitacion)

Viviana Pereyra - Directora Escuela Media N 5- Hurlingham

Dr. Diego Agüero - Abogado - UBA, Especializado en Discapacidad y Salud

III. Los Derechos de las Personas con Discapacidad

Hugo Fiamberti - Fundacion PAR - Docente ISALUD - Asesor Senado de la Nacion

Dra. Agustina Palacios - Abogada marplatense, titular de la O.Mu.Di. - Oficina Municipal contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo- del Partido de Gral. Pueyrredón (Pcia. de Bs. As.), experta en Discapacidad. Recibió en España el 'Premio Discapacidad y Derechos Humanos 2007-2008' por "Estudio Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad".

<http://sumemos.com.ar/gl/article.php?story=2008062411453518>

"El trabajo de investigación 'El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad' de Agustina Palacios Rizzo fue galardonado con el 'II Premio CERMI-Obra Social Caja Madrid de Discapacidad y Derechos Humanos 2007-2008'.

El galardón, el primero de estas características instituido en España, nació con el objeto de reconocer y distinguir las investigaciones que en los distintos campos del saber (derecho, sociología, economía, política, filosofía) que conecten la discapacidad con la cultura de los derechos humanos.

La premiada, la argentina Agustina Palacios, ha sido coordinadora de la Sección Discapacidad sobre Igualdad y No Discriminación de la Cátedra 'Norberto Bobbio' en el Instituto de Derechos Humanos 'Bartolomé de las Casas', de la Universidad Carlos III de Madrid. También ha asesorado en varias ocasiones al Gobierno Español durante las reuniones del Comité Especial de Naciones Unidas relativo al establecimiento de un Tratado Internacional sobre la protección jurídica de las personas con discapacidad, celebradas en Nueva York. Actualmente es la responsable de la Oficina de Igualdad del Municipio del Mar del Plata, en la República Argentina.

El CERMI (Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad) es la plataforma de representación y encuentro de las personas con discapacidad que aglutina a más de 4.000 asociaciones y entidades, que representan en su conjunto a los cuatro millones de personas con discapacidad que hay en España. Su objetivo es conseguir el reconocimiento de los derechos y la plena ciudadanía en igualdad de oportunidades de



este colectivo. http://www.cermiaragon.org/es/intro.php
Julieta Rodríguez – Recepcionista – Accenture – Programa Sin Barreras Gentileza del Club de Empresas Comprometidas Para ver el video completo, hacer clic en: http://www.youtube.com/watch?v=3dqppNo_TPk
Eduardo Galdi – Presidente de SyOnline (Auditoria de Medios) – Gentileza del Club de Empresas Comprometidas Para ver el video completo, hacer clic en: http://www.youtube.com/watch?v=3dqppNo_TPk
Prof. Raul Lucero – Representante legal de Taller Protegido Andar (Moreno) FETAP – Emprendedor Social ASHOKA
Lic. Carlos Jordan – Coordinador de la Unidad para las Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables del MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) de la Nación.
Lic Ricardo Lagos – Dra. Fernanda Gonzalez (Abogada) Técnicos de la Unidad para las Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables del MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) de la Nación.
Guillermo Pace - Ingeniero UTN Taller Protegido Talita Kum (Llavallol) - FETAP
Dr. Pedro Ferrara - Medico – Univ. Nac. de La Plata - Taller Jacaranda La Plata – FETAP
IV. Miradas sobre la Discapacidad
Carolina Ferrante - Sociologa UBA CONICET – Tesis: Discapacidad y Deporte
Sabrina Aguilera – Productora Audiovisual Lic. en Comunicación Social - Univ. Nac. de Mar del Plata
V. Ventajas y desafíos para las empresas
Antonio Trozzo - Contador UBA Taller Protegido APYAD , Cañuelas - FETAP
Lic. Jose L. Scioscia - Univ de Moron – Tecnología
Lic. Sonia Boiarov - Relaciones del Trabajo – UBA Investigadora y Docente – especialista en Teletrabajo
Lic. Nestor Caneto - UBA – Lic. en Relaciones del Trabajo Profesional del Area de RRHH



Tesis:

"Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión." – Argentina – Mayo 2010, Año del Bicentenario

Cap. III: Personas con Discapacidad y su entorno

www.granjaandar.org.ar
Moreno, Buenos Aires





Capítulo III: Personas con Discapacidad y su entorno (Definición vigente del término "Discapacidad". Evolución conceptual en los paradigmas mentales, sociales y en los organismos internacionales.)

Resumen:

En este tercer capítulo se presenta el Modelo Social de la Discapacidad, fundado en los Derechos Humanos. Se describen paradigmas que subyacen al imaginario colectivo. Los valores culturales y organizacionales que se construyen, generando entornos facilitadores de la autonomía y desarrollo integral de la persona o por el contrario que resultan "discapacitantes".

Expresión "Persona con Discapacidad" y su entorno

Es importante tener en cuenta la visión que de la expresión "Persona con Discapacidad" la Dra. Liliana Pantano, nos presenta.

En la expresión Persona con discapacidad (que de ahora en más, referiremos como PCD) **"se acentúa el primer término Persona y se señala, se indica o se informa que la misma posee una/s discapacidad/es"**. Al respecto, la autora se pregunta **qué es la Discapacidad? (...) es hoy un término abarcativo, que denota los aspectos negativos del funcionamiento humano, (...) señala limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, a partir de un estado o condición de salud de una persona en interacción con el contexto (CIF / OMS).**

Es una definición técnica, respaldada y difundida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) formulada inicialmente en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDD/OMS- de 1980) y en la actualidad en su versión revisada, es decir en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (en adelante, CIF del 2001), donde pasó a ser claramente explicada como los aspectos negativos del funcionamiento humano, cuya totalidad considera y clasifica. Pone el acento en que la constitución de la discapacidad se produce en la interacción de "una persona con un estado negativo de salud" (...) con su entorno concreto".¹

La misma se inscribe dentro del paradigma de los derechos humanos, que "se centra en la dignidad intrínseca o propia del ser humano; es decir en la dignidad que se tiene por el hecho de ser humano, independiente de las características o condiciones que tenga: Ser hombre o mujer, su color de piel (negro, cobrizo, amarillo, blanco, etc.), edad, estatura, discapacidad, condición social y cualquier otra."

"En este enfoque o paradigma, la discapacidad es colocada como una característica más dentro de la diversidad de los seres humanos y no como la característica que debe definir la vida de una persona, que totaliza la vida de una persona en un marco de discriminación y exclusión. Aquí la discapacidad es caracterizada como un producto social que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras actitudinales y del entorno, que evitan la participación plena y efectiva, la inclusión y desarrollo de estas personas en la sociedad donde viven, en condiciones de igualdad con las demás." (http://www.cndisc.gov.ar/doc_publicar/varios/guia_basica.pdf)²

"Decir que alguien tiene una discapacidad es mantener la neutralidad. Se entiende que la discapacidad es toda limitación en la actividad y restricción en la participación, que se origina en una deficiencia y que afecta a una persona en forma permanente para

¹ Pantano, Liliana. Enfoque social de la Discapacidad. (Compilación) EDUCA. Buenos Aires. Febrero de 2008

² Extraído del sitio Web de la CONADIS (Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas. Organismo creado por Decreto 1101/1987), y ubicado en Av. Julio A. Roca 782 - Piso 4 - Buenos Aires - 0800- 333-2662
http://www.cndisc.gov.ar/doc_publicar/varios/guia_basica.pdf



desenvolverse en su vida cotidiana dentro de su entorno físico y social. Por otra parte, esas limitaciones y restricciones no dependen solamente del individuo portador de la deficiencia, sino también del entorno físico y cultural en que se encuentran (por ej.: barreras arquitectónicas y urbanísticas; falta de recursos; no cumplimiento de la legislación vigente; discriminación, prejuicios, etc.).³

Se considera pues que son personas con capacidades, en más o en menos, distintas del patrón cultural vigente.

Evolución conceptual en los paradigmas mentales, sociales y en los organismos internacionales (OIT, ONU y OMS)

Pero para llegar a la concepción vigente antes mencionada, hubieron sucesivas denominaciones y etapas, una evolución en el desarrollo de las ideas, los enfoques y las prácticas profesionales.

A continuación, presentaremos un breve recorrido histórico para analizar su evolución, las organizaciones internacionales que influyeron en ese desarrollo y que tienen un rol fundamental en la defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Las tres organizaciones son:

- OIT (Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919) - <http://www.ilo.org/> (International Labour Organization) – En español: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm
- ONU (Organización de las Naciones Unidas, fundada en 1945) - <http://www.un.org/es>
- OMS (Organización Mundial de la Salud, creada en 1948) – (<http://www.who.int/es/>)

Se presenta a continuación una breve reseña histórica para comprender su evolución.

“La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.”

Según figura en su sitio web, la **OIT (Organización Internacional del Trabajo)** fue creada en **1919**, después de la Primera Guerra Mundial, “basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores”. “Es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Al trabajar junto a los **178 países miembros**, la misma busca garantizar que las normas del trabajo sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica”.

La OIT se convirtió en la primera agencia especializada de la **ONU (Organización de las Naciones Unidas) en 1946**.

“La **ONU** es una organización internacional **fundada en 1945** tras la Segunda Guerra Mundial por 51 países que se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacionales, desarrollar relaciones amistosas entre las naciones y promover el progreso social, mejores niveles de vida y los derechos humanos. Debido a su singular carácter internacional, y las competencias de su Carta fundacional, la Organización puede adoptar una decisión sobre una amplia gama de cuestiones, y proporcionar un foro a sus 192 Estados Miembros para expresar sus opiniones, a través de la Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social y otros órganos y comisiones.”

La **OMS (Organización Mundial de la Salud)**, fue creada por las Naciones Unidas en **1948**. “La OMS es la autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas. Es la responsable de desempeñar una función de

³ De: <http://www.indec.mecon.ar/>

liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales. En el siglo XXI, la salud es una responsabilidad compartida, que exige el acceso equitativo a la atención sanitaria y la defensa colectiva frente a amenazas transnacionales. "(<http://www.who.int/es/>)"⁴

El concepto que de Discapacidad ha referido la OMS (Organización Mundial de la Salud) ha ido variando conforme al avance de los conocimientos y los movimientos sociales internacionales activamente reivindicativos de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En **1980 la OMS** definía que una Persona "posee una **Discapacidad**" siendo esta "una **restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano**"⁵ - (según la **Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías - CIDDM/OMS- de 1980**)

El avance en los conocimientos y el enfoque social, llevaron a que en el año **2001** la OMS elaborara una nueva versión de la clasificación internacional de las enfermedades que se llamó **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)** que se encuentra vigente.

"La vigencia del modelo bio-psico-social de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF / OMS 2001) nos alienta en la reflexión sobre el funcionamiento humano y su interacción con factores contextuales, es decir personales y ambientales. La prevalencia por tipo de discapacidad parece ser adecuada, entre otros elementos de observación, para conocer las diferentes limitaciones de la actividad y las posibles restricciones de la participación más frecuentes en un determinado ambiente."⁶

"La CIF, nuevo miembro de la familia de clasificaciones internacionales de la OMS, describe cómo viven las personas su estado de salud. La CIF es una clasificación de dominios de la salud y de los aspectos relacionados con la salud que describen las funciones y estructuras del organismo, las actividades y la participación. "

"Los dominios se clasifican desde una perspectiva corporal, individual y social. **Como el funcionamiento y la discapacidad de una persona se enmarcan en un determinado contexto la CIF también incluye una lista de factores ambientales.** La CIF resulta útil para entender y medir los resultados sanitarios. Puede emplearse en contextos clínicos, en servicios de salud y en encuestas, tanto individuales como poblacionales.

Por consiguiente, la CIF complementa la CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades) y trasciende la esfera de la mortalidad y las enfermedades".⁷

Realizada esta presentación de las tres organizaciones, a continuación comentaremos los ejes de trabajo, las Convenciones y las recomendaciones que brindan respecto al tema de la presente tesis.

⁴ <http://www.who.int/es/>

⁵ Pantano, Liliana. La Discapacidad como Problema Social. Un enfoque sociológico: Reflexiones y propuestas. 2da. Edición. Buenos Aires . Eudeba. 1993. Pag 63.

⁶ Pantano, Liliana, Medicion de la Discapacidad en Latinoamérica. Orientación conceptual y visibilización. EDUCA , Mayo del 2009. Buenos Aires

⁷ <http://apps.who.int/bookorders/espagnol/dartprt3.jsp?sesslan=3&codlan=3&codcol=15&codcch=2088>



Principios, Convenios y Convenciones Internacionales

“Las **Naciones Unidas** tienen tras de sí una larga trayectoria de promoción de los derechos y el bienestar de todas las personas, incluidas las personas con discapacidad. La Organización ha trabajado para garantizar su participación plena y efectiva en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural en pie de igualdad con el resto de los ciudadanos, con miras a lograr una sociedad para todos. El compromiso de la Organización con el disfrute pleno e igual por las personas con discapacidad de todos los derechos humanos está profundamente enraizado en la búsqueda de la justicia social y la igualdad en todos los aspectos del desarrollo de la sociedad. ”

“El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad y las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad traducen la adhesión de la Organización a un **marco normativo internacional que ha quedado reforzado con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2007)**, instrumento jurídico internacional destinado a empoderar a las personas con discapacidad de todo el mundo para que mejoren su vida y la de su comunidad. Más adelante nos referiremos con mayor detalle a este tema”.

“Sin embargo, los ODM (Objetivos de Desarrollo del Milenio) no se cumplirán si en sus políticas, programas, seguimiento y evaluación no se incluye a las personas con discapacidad. **Si bien las personas con discapacidad representan el 10% de la población mundial, según estudios del Banco Mundial el 20% de la pobreza en el mundo estaría ligada con la discapacidad.** En la actualidad no se hace referencia alguna a las personas con discapacidad ni en los propios ODM ni en las directrices, políticas, programas y conferencias conexas que forman parte de las iniciativas en marcha para el logro de los ODM. Además, en las nuevas revisiones de los ODM que están en curso no se incluye a las personas con discapacidad.”

“La **OIT** antes mencionada es una de las organizaciones multilaterales (compuesta por muchos Estados) más antigua del mundo. La OIT es una fuente muy importante de normas y estándares relacionados con los derechos de los trabajadores. Estos convenios, al igual que los pactos y convenciones anteriormente citadas, tienen carácter de derecho internacional y los Estados Partes están obligados a cumplirlos. Estos convenios establecen normas relacionadas con las condiciones de trabajo. El empleo de las PcD también está regulado por Convenios de OIT:”

<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/index.htm>

Antes de avanzar con los Pactos que históricamente se fueron generando respecto al tema que nos ocupa, es importante definir la entidad legal que los mismos tienen y las obligaciones a las que los Estados que los ratifican se comprometen.

“Un **Tratado** (llamado también **Convención** o **Pacto**) es un “acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional”, según la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.

Lo pueden acordar dos o más países y es jurídicamente vinculante; lo que significa que los Estados que suscribieron y ratificaron el acuerdo (o se adhirieron a él), están obligados a cumplirlo. En el caso de la ONU, en el acuerdo pueden intervenir 192 Estados, que es el número actual de países que conforman el organismo.”

Cabe mencionar que los Estados partes se comprometen a cumplir lo que las Convenciones sostienen. “Se entiende por **ratificación**, el acto por el cual un Estado hace constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un tratado. Esto ocurre cuando un país decide oficialmente que quiere ser Estado Parte de una convención. La ratificación es un proceso que puede variar de acuerdo al país que se trate. Por lo general, en este proceso intervienen los poderes ejecutivo y legislativo. Cuando el proceso termina exitosamente se indica que el país ratificó la convención.”

"Convención es un instrumento general para facilitar el reconocimiento y cumplimiento efectivo, de manera general y específica, de los derechos de las personas con discapacidad. Lo que tienen que hacer los Estados Partes, es crear las condiciones necesarias para que el derecho se haga efectivo. Por ejemplo, si un país incluye dentro de su Política Nacional de Empleo, la promoción del empleo de las personas con discapacidad, en sus distintas modalidades y propiciando ajustes para su efectiva inserción productiva, estaría empezando a cumplir lo dispuesto por la Convención en este importante tema."

Un "informe de la **OIT** dice que si bien durante los últimos años se avanzó bastante en la mejora de las vidas de las personas con discapacidad, la mayoría continúa experimentando una violación de sus derechos. En el mundo del trabajo suelen registrar alto desempleo, subempleo, ingresos menores que las personas sin discapacidad, y con frecuencia prefieren retirarse de los mercados laborales. Sin embargo hay cada vez mayor conciencia sobre el enorme y desaprovechado potencial que representan estas personas, y sobre la valiosa contribución que pueden hacer a las economías de sus países".

"En la actualidad hay, en el mundo, unos 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo.

Muchas de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar están desempleadas (en una proporción que llega a superar el 80 % en algunos países). Con frecuencia, esto se debe a que los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Otras razones son que, a menudo, las personas con discapacidad no han tenido el adecuado acceso a la educación y a la formación profesional, que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles, que la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo y que los edificios y los medios de transporte no son accesibles para ellas. "

Éstos y otros obstáculos están impidiendo que las personas con discapacidad encuentren un trabajo que les permita ganarse dignamente la vida, atender las necesidades de sus familias y contribuir a la economía nacional.

"El programa de discapacidad de la OIT promueve el trabajo digno para los hombres y mujeres con discapacidad y facilita medios para superar los obstáculos que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Este programa, desarrollado por el Programa *Infocus* sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, contempla las siguientes actividades

- Identificación y análisis de estrategias eficaces para promover la capacitación y crear oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.
- Asesoramiento y ayuda a los gobiernos, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a las organizaciones de y para personas con discapacidad.
- Prestación de asistencia técnica y actividades de cooperación.

El enfoque de la OIT es un enfoque integrado, basado en los principios de:

- Igualdad de oportunidades
- Igualdad de trato
- No discriminación. "

"Estos principios han sido proclamados en:

- el Convenio 159 de la OIT (1983) sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Invalidas), en la Recomendación 168, complementaria de este Convenio
- Recomendación 195 sobre desarrollo de los recursos humanos (2004)
- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo (2001).
- En otros Convenios de la OIT relativos a la igualdad de oportunidades."

Pero "como antecedentes relevantes (...) podemos recordar fechas importantes antes de la aprobación de estas normas":

"En 1976, la **Asamblea General de las Naciones Unidas** proclamó **1981 como el "Año Internacional de los Impedidos"** con el propósito de poner en marcha un plan de acción en los ámbitos nacional, regional e internacional, prestando especial atención a la igualdad de oportunidades, la rehabilitación y la prevención de la discapacidad. Uno de los grandes logros de ese año internacional, fue la formulación del "Programa de Acción Mundial para los Impedidos", adoptado por la Asamblea General en diciembre de **1982**. Asimismo, con el objetivo de establecer un marco temporal durante el cual los gobiernos y las organizaciones pudieran poner en práctica las actividades recomendadas en el citado programa, la Asamblea General proclamó el **período 1983-1992 como "Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos"**.

El final del Decenio estuvo marcado por la proclamación, por la ONU, del día 3 de diciembre como "Día Internacional de los Impedidos" (que hoy se denomina "Día Internacional de las Personas con Discapacidad").

"En el año **1987**, se organizó en Estocolmo, capital de Suecia, una Reunión Mundial de Expertos con el propósito de evaluar el estado de la ejecución del Programa de Acción Mundial al cumplirse la mitad del decenio, proclamado por la ONU. En este encuentro se propuso la elaboración de una nueva convención temática de derechos humanos, basada en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. Esta propuesta fue elevada como recomendación a la Asamblea General de la ONU, en función de **"que convocara una conferencia especial a fin de redactar una convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad para que la ratificasen los Estados al finalizar el Decenio"**.

"La OEA (Organización de Estados Americanos) (<http://www.oas.org/es/>) es una organización internacional creada por los Estados del continente americano. Tal como indica su documento constitutivo o Carta de la OEA (Bogotá, 1948), este organismo regional fue creado con el fin de lograr un orden de paz y justicia, fomentar su solidaridad y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia. La OEA es una organización regional del tipo al que hace mención el artículo 52 de la Carta de las Naciones Unidas. La OEA aprobó en junio de 1999, la **Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad o Convención de Guatemala**. Este instrumento regional está centrado en la discriminación que afecta a las personas con discapacidad. "

El día miércoles, 13 de diciembre del 2007, no se dio votación en la Asamblea General de la ONU ya que se **aprobó** por consenso la **Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad**.

La Convención de la ONU se elaboró sobre tres bases; a saber:

- **la no-discriminación,**
- **los derechos humanos**
- **y el desarrollo social de las personas con discapacidad;"**.

ES muy interesante el proceso con el que se genero la Convención con la participación directa de Personas con Discapacidad y representantes.

"Frente a la situación, de que de los casi 650 millones de personas con discapacidad, que habitan el mundo, alrededor del 80 % (unos 500 millones) viven en países en desarrollo y la gran mayoría de esas personas, enfrentan duras condiciones de pobreza y exclusión social (...) **para destacar la importancia e imperiosa necesidad de la participación de los representantes de organizaciones de personas con discapacidad, de los países en desarrollo, en este proceso.**"

Se genero una importante participación social y debate. "Personas con organizaciones hispanohablantes desarrollaron una lista de debate electrónico, desde el 2002, **discapacidadyderechoshumanos@gruposyahoo.com**. A partir de esta lista se generó un importante trabajo de información, intercambio y debate en relación con la convención de la ONU y otros temas relacionados con los derechos de las personas con discapacidad. La lista ha jugado (y sigue jugando) un positivo papel educativo y de promoción de la incidencia en habla hispana."



Es importante presentar aquí dos párrafos importantes del **Mensaje del Caucus Internacional de la Discapacidad en la 61ª Sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del 13 de diciembre de 2006.**

La **Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad** y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre Derechos de las Personas con

Discapacidad fue aprobada el 13 de diciembre, 2006.

"El Caucus Internacional de la Discapacidad" que representa a más de 70 organizaciones internacionales, regionales y nacionales de personas con discapacidad y organizaciones no gubernamentales aliadas, recibe con beneplácito la adopción de esta histórica Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Por cinco años, la comunidad de personas con discapacidad ha trabajado junto con los gobiernos para articular los derechos de las personas con discapacidad, como una nueva interpretación y aplicación de los derechos humanos y libertades fundamentales existentes. Porque hemos compartido nuestras vidas, todos los participantes hemos aprendido acerca de las violaciones a los derechos humanos que experimentan las personas con discapacidad y sobre el mejor modo de remediarlos para crear un mundo más justo e inclusivo.

Y, sobre todo, esperamos con ansias la cristalización de una sociedad donde los derechos y la participación de las personas con discapacidad se den por descontado, y anhelamos el trabajo que será necesario para lograr esa meta. **¡Nada Acerca de Nosotros Sin Nosotros!**"

Toda esta información fue presentada para mostrar la importante y prolongada labor que las organizaciones civiles vienen llevando adelante a nivel mundial para defender los Derechos de las personas con Discapacidad.

La **Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad**, "es una plataforma para que los diversos actores involucrados puedan trabajar unidos para garantizar que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos humanos que los demás. Los principios de esta nueva Convención de la ONU están en línea con las normas de la OIT sobre discapacidad, incluyendo el Convenio 159."

[http://www.ilo.org/global/What we do/Events/Campaigns/lang--es/WCMS_087820/index.htm](http://www.ilo.org/global/What%20we%20do/Events/Campaigns/lang-es/WCMS_087820/index.htm)

Guía de recursos sobre Discapacidad



<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/disability.htm>

Teniendo en cuenta el tema de la presente tesis sobre Oportunidades Laborales, cabe destacar que en el documento mencionado se hace referencia al Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad específicamente en el **art 27** (Ver:

<http://www.sidar.org/recur/direc/legis/convencion.php>)

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

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

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

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

4. Permitir que las personas con discapacidad **tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;**

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

6. **Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;**

7. Emplear a personas con discapacidad en el **sector público;**

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

9. Velar por que se realicen **ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;**

10. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de **experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;**

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

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



En Mayo de 2008, Argentina ratificó la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad – Ley 26378.

“ El 30 de marzo de 2007 la República Argentina, junto con otros 81 países, firmó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo (conjuntamente, la "Convención)".

Nuestro país, Argentina, adhirió a la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**. La misma se publicó como **Ley 26.378** en el Boletín Oficial del 09/06/2008. Se sancionó el 21 de Mayo de 2008 y promulgada el 6 de Junio de 2008. (http://www.cndisc.gov.ar/doc_publicar/convencion.htm)

Según se señala en el sitio web de la Fundación Rumbos “nuestro País tiene una de las más antiguas tradiciones normativas en lo relativo a derecho de las personas con discapacidad dando uno de los marcos protectorios más completos del mundo a este colectivo.”

<http://www.rumbos.org.ar/garantizan-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad>

“El proyecto de ratificación había sido presentado por el diputado Claudio Morgado; fue apoyado por todos los bloques de la Cámara baja y aprobado por unanimidad, con 167 votos, lo cual le otorga fuerza de ley en la Argentina.”

Claudio Morgado cuando se ratificó la Convención era Presidente de la Comisión de *Discapacidad* de del Honorable Congreso de la Nación . anteriormente se había desempeñado como asesor de la Defensoría adjunta Discapacidad en la Defensoría del Pueblo de la CABA. Actualmente es el **Presidente del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)**.

“Según Silvia Coriat, de Fundación Rumbos, “ratificar la Convención implica reconocer formalmente que la problemática de la discapacidad pertenece al orden de los derechos humanos”. Sin embargo, “tenemos una larga experiencia en legislaciones que no se cumplen. No se observa el cupo laboral para discapacitados, que es del cuatro por ciento en empleos nacionales y del cinco por ciento en la ciudad de Buenos Aires, donde rige también para las empresas privadas contratadas por el municipio”.

<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-104688-2008-05-23.html>

“Para contribuir a la divulgación y estudio acerca de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”, en la página de la **CONADIS (Comisión Nacional de Discapacidad , de Argentina)** puede encontrarse un recurso técnico que promueve un mundo accesible e inclusivo. Se denomina la “Guía Básica para comprender y utilizar la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” Fue elaborado por Luis Fernando Astorga Gatjens, del Instituto Interamericano sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo, en Managua , Abril de 2007

http://www.cndisc.gov.ar/doc_publicar/varios/guia_basica.pdf

En este documento “ se considera que no existen derechos especiales para las personas con discapacidad. Lo que se da es que producto de entornos sociales y culturales, que subestiman, discriminan y excluyen a las personas con discapacidad, y de entornos físicos no accesibles y servicios no accesibles, se multiplican las violaciones de derechos humanos de las personas con discapacidad.”

“No existe “un derecho a la accesibilidad”, como en ocasiones se dice. La accesibilidad física o informativa es un medio que el Estado debe garantizar para que las personas con discapacidad física o sensorial, pueda ejercer, sin limitaciones, los derechos a la libre movilidad o de información y expresión. Así las cosas, la rampa no es un derecho; es un instrumento para el disfrute de un derecho; lo mismo podemos decir del Braille y de la lengua de señas de nuestros países.”

“Además de los **dos tratados universales de derechos humanos (el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos , y el de Derechos Económicos,**



Sociales y Culturales de Naciones Unidas de 1966), el sistema universal cuenta, en el presente, con seis tratados temáticos; algunos de los cuales tienen uno o dos Protocolos Facultativos. A estos tratados se les denomina temáticos, ya que se centran en un tema específico"

Han sido adoptados a raíz de que los tratados universales, aún cuando en teoría, cubren a todas las personas y a todos los ámbitos de derechos humanos, en la práctica, se vio la necesidad de contar con tales instrumentos para asegurar la atención de situaciones no cubiertas o insuficientemente cubiertas por esos pactos, de grupos humanos, más vulnerables en materia de violaciones de sus derechos"

Es importante subrayar que todos estos tratados del sistema universal o de Naciones Unidas, tienen como elemento común que son de naturaleza vinculante para los Estados que los han ratificado o adherido a ellos.

"Es importante destacar que a partir de este tratado, el modelo o paradigma de los derechos humanos y de desarrollo social, cuenta con una base jurídica de aplicación obligatoria o vinculante universal; situación que no se daba anteriormente."

"También es necesario señalar que los paradigmas que han dominado y dominan el ámbito de la discapacidad (el tradicional y el médico), por el contrario, no son propiciadores del ejercicio y respeto de los derechos de las personas con discapacidad. Eso lo explica en gran medida, el hecho de que ambos modelos han colocado a las personas con discapacidad **no como sujetos de derechos sino como objetos de lástima y caridad (modelo tradicional) y como paciente y objeto de rehabilitación (modelo médico)**".

"Convención es un instrumento general para facilitar el reconocimiento y cumplimiento efectivo, de manera general y específica, de los derechos de las personas con discapacidad. **Lo que tienen que hacer los Estados Partes, es crear las condiciones necesarias para que el derecho se haga efectivo. Por ejemplo, si un país incluye dentro de su Política Nacional de Empleo, la promoción del empleo de las personas con discapacidad, en sus distintas modalidades y propiciando ajustes para su efectiva inserción productiva, estaría empezando a cumplir lo dispuesto por la Convención en este importante tema."**

"Se entiende por **ratificación**, el acto por el cual un Estado hace constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un tratado. Esto ocurre cuando un país decide oficialmente que quiere ser **Estado Parte** de una convención. La ratificación es un proceso que puede variar de acuerdo al país que se trate. Por lo general, en este proceso intervienen los poderes ejecutivo y legislativo. Cuando el proceso termina exitosamente se indica que el país ratificó la convención."

Según la mencionada Guía para la aplicación de la Convención el empleo "El ámbito del acceso al empleo para las personas con discapacidad en edad productiva y en condiciones para trabajar, es quizás donde se da con mayor frecuencia la discriminación asociada con discapacidad. "

(...) Según la "Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los países de América Latina y El Caribe, más del 85 % de las personas con discapacidad, que podrían trabajar, carecen de empleo. En ocasiones, las cifras que se ofrecen en los países que relacionan discapacidad con empleo, tiene parte de un error básico, debido a lo siguiente: En general cuando se realizan las encuestas para determinar los niveles de empleo de un país, se formulan las siguientes preguntas, a las personas en edad productiva:

-¿Está usted empleada en el presente?

La persona interrogada tiene dos opciones de respuesta: Si o no. Si responde "si" es colocada dentro de la Población Económicamente Activa (PEA). Si responde "No", se le formula otra pregunta:

-¿Ha realizado una gestión de empleo en las últimas cinco semanas?

Si la respuesta es afirmativa, se le contabiliza como parte de la PEA desempleada. Pero si la respuesta es negativa, se le coloca dentro de la Población Económica Inactiva (PEI) y no se le contabiliza como desempleada.



Eso resulta engañoso cuando se trata de personas con discapacidad, debido al alto nivel de exclusión y discriminación que se da a la hora de contratar personas con discapacidad. Es muy probable que a una persona con discapacidad que le pregunten que si ha realizado gestiones de empleo en las últimas cinco semanas, va a responder que "no", no porque no esté interesada en trabajar (lo que la colocaría en el grupo de desempleados) sino porque está desanimada de hacer gestiones, ya que ya ha hecho muchas con resultados negativos.

Otra razón que se puede sumar, es que algunas personas con discapacidad no tienen igual acceso a la información de los empleos disponibles, por falta de formatos accesibles, o porque simplemente se les dificulta salir de su casa por la inaccesibilidad física y de transporte.

El error consiste en que se coloca en igualdad de condiciones a personas con y sin discapacidad que busquen empleo, cuando esto es absolutamente falso, ya que la subestimación existente y otros factores relacionados con prejuicios sobre la discapacidad, hacen que tanto los empleadores privados como los públicos, tiendan a rechazar a las personas con discapacidad, aún cuando cuenten con una buena preparación y experiencia.

Se deben pensar con la lógica de un empleador que desea que a quien contrate sea lo más productivo posible. Si tal empleador considera que esa persona con discapacidad no puede ser productiva (así piensan la mayoría ya que han sido formados en un entorno cultural, que subestima y discrimina), lógicamente que no le va a contratar. Es por ello que al asociarse discapacidad con escasa o nula capacidad productiva, el derecho al trabajo sea uno de los derechos más afectados cuando se trata de personas con discapacidad."

"De ahí la enorme importancia de que se incluyera en el **artículo 27**, un amplio texto sobre este tema del **trabajo y el empleo** de las personas con discapacidad."

En su encabezado este artículo se establece el reconocimiento de los Estados Partes del "derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás", lo que incluye "el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles."

"Es bueno indicar que este derecho busca cubrir tanto a las personas con discapacidad que buscan empleo como a las personas que adquieren una discapacidad durante el empleo.

Para lograr el ejercicio y goce de este derecho, los Estados Partes se comprometen a aplicar una serie de medidas, entre las que destacan:

- La prohibición de no emplear por motivos de discapacidad;
- La garantía de condiciones justas y favorables en el empleo, incluyendo igual remuneración por igual trabajo realizado; situación que hoy en día afecta a muchas personas con discapacidad ya que hay mucho abuso en materia salarial.
- El aseguramiento del ejercicio de "sus derechos laborales y sindicales."
- La promoción de "oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias."
- El empleo de personas con discapacidad en el sector público. Este tema es muy importante, ya que mientras el sector público no abra oportunidades laborales a las personas con discapacidad, se verá limitado y sin autoridad para ir a promover el empleo en el sector privado y a desarrollar sus acciones de vigilancia para evitar la discriminación en el empleo asociada a la discapacidad.
- El impulso de programas de acción afirmativa y de incentivos en el sector privado para promover el empleo de personas con discapacidad. Esto incluiría, por ejemplo, crear leyes que fijen cuotas de contratación de personas con discapacidad e incentivos, que exoneren del pago de algunos impuestos y obligaciones, a empresas que contraten y creen condiciones favorables para que las personas con discapacidad se desarrollen en su trabajo. "



Certificado de Discapacidad en la Argentina (Ley 22431)

"Un elemento que en Argentina acredita la Discapacidad es el **Certificado de Discapacidad**. Es un instrumento idóneo que certifica la discapacidad a través de un diagnóstico médico: funcional y de orientación prestacional. Promueve la protección integral de la Persona con Discapacidad. Una Junta Médica resuelve conceder o denegar el Certificado de Discapacidad. En caso de denegación se puede recurrir a la vía administrativa, y de ser necesario a la judicial."

El certificado de discapacidad según la ley 22431 certifica una limitación funcional laboral y social a partir de un diagnóstico médico. No se requieren porcentajes de discapacidad.

Según una presentación recientemente realizada, Febrero de 2010, por RALS (Red de Asistencia Legal y Social - Difusión, Asesoramiento y Atención en la temática de las Personas con Discapacidad - <http://www.rals.org.ar/> -⁸

"Las personas con déficit en audición y/o visión y/o limitada en sus funciones físicas y/o que presentan alteraciones de las emociones y del comportamiento y/o limitaciones importantes en el funcionamiento intelectual pueden obtener un **CERTIFICADO UNICO DE DISCAPACIDAD, durante el tiempo que permanezca en dicha situación**, según Ley Nacional 22431 (Sistema de protección integral de los discapacitados, del 16 de marzo de 1981. Esta es una Ley Nacional a la que las Provincias deben adherir. Este certificado es un documento público, otorgado por organismo oficial y que determina un diagnóstico funcional que permitirá delimitar una orientación prestacional. El diagnóstico funcional describe las limitaciones funcionales que repercuten en la vida familiar, laboral y social del solicitante.

Brinda numerosos beneficios y las personas con discapacidad pueden utilizarlo o no según su necesidad y/o deseo. No representa ninguna limitación ni obstáculo para la búsqueda de empleo, la inserción en el sistema educativo, etc. Las secuelas que no manifiesten déficit no permiten la renovación del certificado de discapacidad.

El Certificado permite:

- Obtener cobertura integral de tratamientos o rehabilitación conforme lo establece la Ley 24.901, ya sea a través de las Obras Sociales; el Estado a través de los organismos correspondientes o las empresas de Medicina Prepaga.
- Exención de imposición de copagos o coseguros en la Obra Social o Medicina prepaga.
- Escolarización en establecimientos comunes con apoyo de personal especializado y/o escolaridad especializada.
- Traslado y transporte en ambulancia y/o vehículo ya sea a los centros de tratamiento o a los establecimientos educativos.
- Derecho a exigir la eliminación de barreras arquitectónicas y todo tipo de elemento que impida la accesibilidad a lugares públicos o privados.
- Derecho a reservar un espacio para estacionamiento exclusivo en la vía pública, frente al domicilio.
- Franquicia para adquirir vehículos nacionales o importados.
- Obtención del pase en transporte público de pasajeros.
- Regímenes especiales de asignaciones familiares."

El Certificado se tramita en el **Servicio Nacional de Rehabilitación y Promoción de las Personas con Discapacidad**, ubicado en Ramsay 2250, Ciudad de Buenos Aires o en las delegaciones de la Ciudad y en las Provincias (<http://www.snr.gov.ar/001-001.htm>). El Servicio brindado en Ramsay fue pionero en nuestro país, y fue fundado por **el Dr Jose Cibeira, creador de la especialidad Medicina Física y Rehabilitación**

⁸ - RALS (Red de Asistencia Legal y Social - Difusión, Asesoramiento y Atención en la temática de las Personas con Discapacidad <http://www.rals.org.ar/> -

en la UBA, y quien aún hoy es el titular de la cátedra. Es el Director de la Carrera de Medicina Física y Rehabilitación , Facultad de Medicina, UBA.



"El certificado de discapacidad es un instrumento para recibir las prestaciones de obra social. Según refiere el Dr. Diego Agüero, en el Portal dedicado a la Discapacidad <http://www.redconfluir.org.ar> , de acuerdo "a la ley 24.901 de Prestaciones Básicas en Rehabilitación de Personas con discapacidad (1997) , hoy, las Obras Sociales, pueden recuperar, gracias al fondo de redistribución que maneja la Superintendencia del Seguro de Salud y mediante un **reintegro** especial previsto para estos casos, lo que hubieran destinado a la atención de las Personas con Discapacidad. Es decir, que no les representa un gasto social sino que, cumpliendo con algunas gestiones, tienen la posibilidad de recuperar gran parte de lo invertido en estos programas especiales de tratamiento (Hogar, Centro de Día, Transporte, Psicología , Estimulación Temprana, Escolaridad, Formación Laboral, etc.).

También es cierto que, los funcionarios y auditores médicos, ya conocen los fallos que se vienen aplicando y, aunque al principio intenten especular con la parálisis familiar, al iniciarse el reclamo, saben perfectamente cual va a ser el desenlace y es por esto que en algunos casos hay posibilidad de negociar sin llegar a un juicio.

De no ser así, se inicia la acción de amparo con grandes posibilidades de éxito, ya que la justicia se ocupa de proteger los derechos individuales y en estos casos, con el agravante de la discapacidad, los jueces suelen ser muy receptivos. Por lo tanto si alguna PcD resultara víctima de cualquier tipo de discriminación o incumplimiento de su atención, es necesario iniciar inmediatamente la acción legal pertinente y obtendrá a cambio el pleno ejercicio de sus derechos. Caso contrario, será otro cómplice involuntario que reforzará el autoritarismo que, algunas veces, practican aquellos que curiosamente fueron elegidos para protegerlos. "

(http://www.redconfluir.org.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=52&Itemid=62)

Dada todo este contexto legal internacional y nacional, es que se ha decidido entrevistar a tres referentes del area para que su reflexion figure en el video adjunto a :

- **Dra. Agustina Palacios Rizzo**, "abogada marplatense, Titular de la O.Mu.Di. -Oficina Municipal contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo del Municipio de Gral. Pueyrredón. ⁹"

- **Dr. Diego Agüero** ¹⁰, Abogado Especializado en Discapacidad y Salud

- **Lic Hugo Fiamberti** ¹¹, de la Fundacion Par. Docente y Asesor del Senado.

⁹ Dra. Agustina Palacios – Especialista en Discapacidad:

http://www.um.es/discatif/Agustina_Palacios.htm

<http://www.um.es/discatif/Investigacion.htm>

http://www.nodo50.org/ioe/ficheros_externos/La%20insercion%20laboral%20de%20las%20personas%20con%20discapacidades_Insercion-laboral-personas-discap_texto.pdf

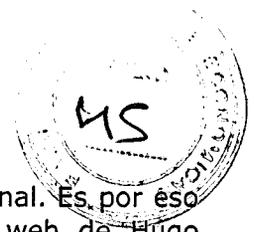
http://www.um.es/discatif/INVESTIGACION/memoria_proyecto.pdf

¹⁰ Dr. Diego Agüero – Especialista en Discapacidad

http://www.redconfluir.org.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=52&Itemid=62

¹¹ Lic. Hugo Fiamberti – Especialista en Discapacidad

<http://hfnoticias.com.ar/noticia/index/204/3966>



La discapacidad plantea desafíos inéditos a la Bioética

Este es un tema sobre el cual hay un importante nivel de debate profesional. Es por eso que me parece importante incluir este artículo publicado en el sitio web de Hugo Fiamberti para tener en cuenta en el análisis del respeto a los Derechos de las Personas con Discapacidad.

"El aborto eugenésico o las técnicas de reproducción asistida deben repensarse. La nueva visión de la discapacidad como una construcción social determinada por la interacción entre el entorno y la persona plantea desafíos inéditos a la bioética, que obliga a cuestionar muchas prácticas médicas como las eugenésicas.

Así se ha pronunciado el presidente del **Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi)**, Luis Cayo Pérez Bueno, en la apertura de X Jornada de la Asociación de Bioética de la Comunidad de Madrid, celebrada en el Hospital Materno-Infantil Gregorio Marañón de Madrid y cuyo tema central ha sido el de la relaciones entre discapacidad y eugenesia.

Para el Cermi, la nueva visión filosófica, ética y jurídica sobre la discapacidad proyecta sus efectos necesariamente sobre las regulaciones y las prácticas eugenésicas, evidenciando que la mayor parte de ellas entran claramente en colisión con los derechos de las personas con discapacidad.

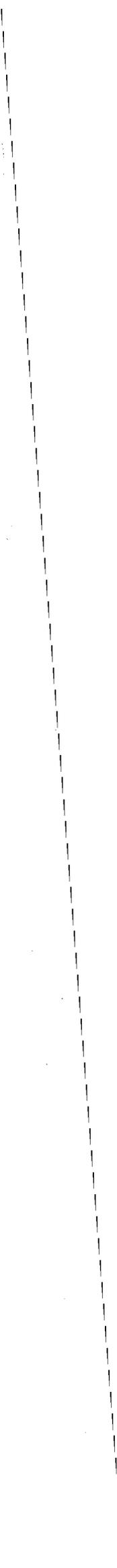
Asuntos como el diagnóstico prenatal, el aborto eugenésico, las técnicas de reproducción asistida, la investigación biomédica o la obtención de consentimiento informado, por citar solo algunas, deben repensarse exhaustivamente a la luz de la visión de derechos humanos y discapacidad, y acomodarse a ella.

Según Pérez Bueno, los sistemas sanitarios y la praxis médicas no pueden seguir aceptando actuaciones que han venido produciéndose durante décadas y que partían de la consideración de la discapacidad como un elemento que rebajaba el valor de la persona, y por lo tanto autorizaba tratos desiguales, discriminaciones y exclusiones.

La Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por España, despliega sus efectos también en el ámbito de la bioética y forzará a cambiar leyes y comportamientos.¹²

<http://hfnoticias.com.ar/noticia/index/204/3960>

¹² <http://hfnoticias.com.ar/noticia/index/204/3960>

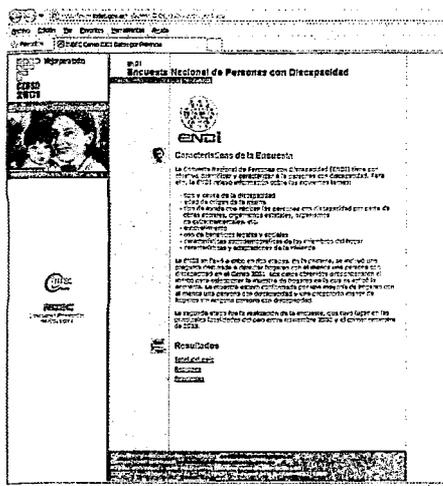


46

Tesis:

"Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión." – Argentina – Mayo 2010, Año del Bicentenario

Cap. IV: Datos demográficos , según ENDI (2002/2003) - INDEC



Cap IV: Datos demográficos , según ENDI (2002/2003) - INDEC



En este cuarto capítulo, se muestran datos provenientes de censos, fuentes de información públicas y privadas que dan cuenta del alto impacto poblacional que esta problemática comprende.

Cabe destacar que en nuestro país hubieron varios antecedentes de trabajos de cuantificación de Personas con Discapacidad , tal como refiere la Dra. Liliana Pantano en su texto de 1993, La Discapacidad como problema social. ¹. Las primeras tareas se remontan a 1869.

Pero la primera encuesta nacional de personas con discapacidad, **Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDI)**, ² fue realizada en 2002 y fue complementaria del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas, relevado en 2001. ³

La información que en este capítulo se presenta está extraída, entre otras fuentes, del análisis de la situación de la población con discapacidad en Argentina que el Dr. Roberto Giulidiori, reconocido investigador en Demografía y Estadística, y su equipo presentan en el texto compilado por la Dra. Liliana Pantano, Enfoque social de la discapacidad. ⁴

"La ENDI fue relevada entre noviembre de 2002 y abril de 2003 en una muestra de alrededor de 67.000 hogares urbanos de todo el país. Se considera hogar aquel que esta conformado por personas que viven bajo un mismo techo y comparten los gastos de alimentación. Una persona que vive sola conforma un hogar.

La ENDI tuvo como objetivo *"cuantificar y caracterizar a las personas con discapacidad en lo referente al desenvolvimiento de la vida cotidiana dentro de su entorno físico y social. La discapacidad no es solo un atributo de las personas individuales sino que caracteriza al hogar en que esa persona vive"*.⁵

En el plan de trabajo inmediato de la ENDI figura caracterizar a la población con discapacidad según los distintos tipos de discapacidades e identificar la causa, la edad de origen, el tipo de ayuda que reciben las personas con discapacidad por parte de los distintos actores de la sociedad (seguridad social -especialmente las obras sociales-, organismos estatales y no gubernamentales, etc.), el nivel de autovalimiento, el uso de beneficios legales y sociales, las características sociodemográficas de los hogares con personas con discapacidad y las características y adaptaciones especiales de la vivienda en la cual habitan.

El universo a que estuvo referenciado fue la población residente en hogares familiares no institucionalizados de localidades de al menos 5000 habitantes, la que representaba

¹ Pantano, Liliana. La Discapacidad como problema social. Un enfoque sociológico: Reflexiones y propuestas. 2ª Edición. Buenos Aires. Eudeba. 1993

² La población con Discapacidad en la Argentina- Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI). Encuesta complementaria del Censo 2001. 1 Edición. Buenos Aires. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INDEC www.indec.gov.ar: CONADIS (Comisión Nacional de Discapacidad) 2005. -

ENDI (Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad) - Estudios 42 - Principales resultados de la primera encuesta nacional de Personas con Discapacidad (ENDI) Complementaria del Censo 2001 - 1 Edición - Buenos Aires, INDEC 2006

ENDI Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad - Base de datos 2002/2003 CD ROM INDEC 2009

³ Pantano, Liliana. Enfoque social de la Discapacidad. - Buenos Aires . Educa - Editorial de la Universidad Católica Argentina. 2008 - De: Roberto F. Giulidiori y equipo. En Población con Discapacidad en Argentina. Pág. 50

⁴ Pantano, Liliana. Enfoque social de la Discapacidad. - Buenos Aires . Educa - Editorial de la Universidad Católica Argentina. 2008 - De: Roberto F. Giulidiori y equipo. En Población con Discapacidad en Argentina. Pág. 39

⁵ Pantano, Liliana. Enfoque social de la Discapacidad Op cit Pág. 50



aproximadamente el 96 % de la población urbana del país y el 84 % de la población total. El diseño muestral permite realizar estimaciones a nivel total del país.⁶

Los primeros resultados de la ENDI informan que la población con discapacidad representa el **7,1 por ciento de la población total** que vive en localidades de 5.000 habitantes y más, y la prevalencia es levemente superior en las **mujeres (7,3 por ciento)** que en los **varones (6,8 por ciento)**.

En números absolutos, **el total de las personas con discapacidad asciende a 2.176.123 (1.010.572 varones y 1.165.551 mujeres)**.

"La ENDI indagó sobre la cantidad de discapacidad por persona. **Al momento de la encuesta había 1.609.118 personas con una sola discapacidad, que representaban el 73.9 % del total. El 20.2 % (438.823) de las personas con discapacidad tenía dos discapacidades y el 5.9 % (128.182) tenía tres o más. Entre las personas con 3 o más discapacidades, el 45.4 % (58.208) tenía 75 o más años de edad.**"⁷

Tomar como referencia a las personas de 14 o más años de edad, es práctica en las estadísticas del mercado laboral. Se observa que el **68.4 % de las personas con discapacidad eran económicamente inactivas**. La categoría de persona inactiva (o no económicamente activa) es la que incluye a todos los individuos que no compiten en el mercado laboral ofreciendo su trabajo a cambio de un salario o remuneración. Por lo tanto, están comprendidos jubilados, amas de casa, estudiantes, etc.

Solo el 29.4 % se encontraban ocupadas. Entre los varones con alguna discapacidad, el porcentual de ocupados era superior (33.8%) al de las mujeres (17.6%), lo que induce a pensar que el mercado laboral puede haber sido más receptivo para los hombres con discapacidad que para las mujeres en esa condición.⁸

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el índice de desempleo vigente en un país es tres veces mayor cuando se trata de personas con discapacidad.

En el grupo de edad de 30 a 49 años se encuentra la mayor tasa de ocupación de las PcD."

"Para la elaboración de políticas públicas de largo plazo (...) es necesario estimar la cantidad de P c/ D en el futuro". "Bajo la hipótesis de que la tasa de prevalencia observada por la ENDI 2002-2003 se mantendrá constante a lo largo de los próximos 10 años es que se realizan las siguientes estimaciones.

El número de PcD en el 2010 habrá aumentado más de un tercio (34.5%) y que al 2015 el incremento será del 44.1%. El crecimiento es aún mayor, cuando se consideran las edades más avanzadas, ya que el grupo de 65 y más años, la tasa de aumento será del 50%.

"Esta perspectiva plantea desafíos muy serios en términos de políticas a poner en marcha para atender las necesidades de este grupo poblacional, que requiere de cuidados y protecciones especiales que les faciliten el acceso a una calidad de vida digna".⁹

Por último, el **20,6 por ciento de los hogares** de las localidades de 5.000 habitantes o más albergan al menos una persona con discapacidad. **Es decir que en aproximadamente uno de cada cinco hogares del país reside por lo menos una persona con discapacidad.** El valor absoluto, que asciende a **1.802.051 hogares**, brinda una idea acerca de la magnitud real de la situación, dado que tanto la familia como el resto de los miembros del hogar también se ven involucrados o afectados de

⁶ <http://www.indec.mecon.ar/>

⁷ Pantano, Liliانا. Enfoque social de la Discapacidad Op cit Pág. 63

⁸ Pantano, Liliانا. Enfoque social de la Discapacidad Op cit Pág. 67

⁹ Pantano, Liliانا. Enfoque social de la Discapacidad Op cit Pág. 80



algún modo por la necesidad de brindar atención y contención a la persona con discapacidad.

La distribución por edades muestra que el 11,7% de las personas con alguna discapacidad son menores de 15 años, el 48,5% tiene entre 15 y 64 años y el 39,8% restante (866.258 personas) tienen 65 años o más. En el total de la población, las personas en edad avanzada (65 años y más) son el 9,9%. Esto significa que la prevalencia de la discapacidad en las personas mayores sea del 28,3%, frente a una prevalencia del 5,5% en las edades entre 15 y 64 años y del 3,0% entre los menores de 15 años.

Del total de personas con alguna discapacidad, el **38,4% no tiene cobertura por obra social y/o plan de salud privado o mutual.** En la región del noreste (NEA) esta proporción supera el 50%.

¿Cuáles son las discapacidades más frecuentes?

En primer lugar, las motoras (39,5%). Le siguen las discapacidades visuales (22,0%), auditivas (18,0%) y mentales (15,1%). Dentro de cada tipo de discapacidad, se especificó en subtipos.

Así resulta que dentro de las **discapacidades motoras**, como se dijo, las más frecuentes entre las discapacidades, el 61,6% corresponde a miembros inferiores, 30,0% a miembros inferiores y superiores y 8,4% a miembros superiores. Situaciones de este tipo de discapacidad son la falta o parálisis o atrofia de uno o dos pies o las piernas, uno o dos brazos o las manos, dificultad permanente para levantarse, acostarse, mantenerse de pie o sentado; dificultad permanente para agarrar objetos con una o dos manos; dificultad permanente para caminar o subir escaleras; necesidad o utilización en forma permanente de silla de ruedas, andador, muletas, bastones canadienses, férulas, prótesis, etc.

El 92,9% de las **discapacidades visuales** son dificultades para ver y el 7,1% cegueras (45.235). Por dificultades para ver se entiende que aún con anteojos o lentes se tiene dificultad permanente para ver de cerca, de lejos, o que se tienen otras dificultades para ver.

El 86,6% de las **discapacidades auditivas** son dificultades para oír y el 13,4% restante, sorderas (69.753). Por dificultades para oír se entiende una dificultad permanente para oír lo que se dice, y/o la necesidad o utilización de audífono para oír lo que se dice y/o la necesidad de leer los labios para entender lo que se dice. La sordera es no poder oír ningún sonido.

El 63,2% de las **discapacidades mentales** son retrasos mentales (275.863) y el 36,8%, problemas mentales (160.444). Se entiende por retraso mental el tener algún retardo o retraso mental que dificulte aprender, trabajar y/o relacionarse, y por problema mental tener en forma permanente algún problema mental que dificulte relacionarse y/o trabajar (por ejemplo psicosis infantil, autismo, etc.).

La concurrencia a un hospital de día o centro educativo terapéutico por retardo o problemas mentales fue considerada un indicador de discapacidad mental."

Tabla 1 :

Argentina. Población total, población con discapacidad y prevalencia de la discapacidad por sexo, según grupos de edad. Año 2002-2003

Edad	Población total			Población con discapacidad			Prevalencia (%) (*)		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Total	30.757.628	14.760.460	15.997.168	2.176.123	1.010.572	1.165.551	7.1	6.8	7.3
0-4	2.757.869	1.387.163	1.370.706	50.854	28.191	22.663	1.8	2.0	1.7
5-14	5.722.347	2.945.015	2.777.332	203.643	120.895	82.748	3.6	4.1	3.0
15-29	7.718.798	3.881.026	3.837.772	250.677	143.794	106.883	3.2	3.7	2.8
30-49	7.308.279	3.438.838	3.869.441	336.868	173.407	163.461	4.6	5.0	4.2
50-64	4.188.910	1.901.687	2.287.223	467.823	212.935	254.888	11.2	11.2	11.1
65-74	1.754.847	745.301	1.009.546	372.217	166.007	206.210	21.2	22.3	20.4
75 y mas	1.306.578	461.430	845.148	494.041	165.343	328.698	37.8	35.8	38.9

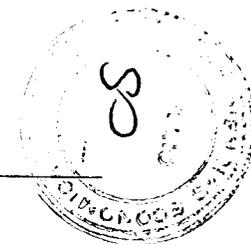
Prevalencia: corresponde al total de personas con discapacidad de cada grupo de edad y sexo dividido la respectiva población total, multiplicado por cien.

Fuente: INDEC Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002 – Complementaria Censo 2001

Nota: El total del país abarca el conjunto de los centros urbanos con 5000 habitantes o más

Fuente bibliográfica:

Pantano, Liliana. Enfoque social de la Discapacidad. – Buenos Aires . Educa - Editorial de la Universidad Católica Argentina. 2008 – De: Roberto F. Giulidiori y equipo. En Población con Discapacidad en Argentina. Pág. 56







Cap V. Miradas sobre la Discapacidad

Para poder comprender de manera integral y con un enfoque sistémico, la Diversidad Humana y la Discapacidad se necesita conocer las múltiples perspectivas y los interesantes aportes que se están desarrollando a lo largo de todo el mundo. Las Organizaciones internacionales tienen una fuerte influencia al respecto. Países como EEUU, Canadá, España, Brasil, etc. y por mencionar solo algunos, están a la vanguardia del tema y en la generación de debates que enriquecen la reflexión y la práctica de inclusión social.

Es importante considerar al respecto el enfoque que presenta la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad ya mencionada en el capítulo anterior.

“Entre sus principios generales se encuentran:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.”

La Convención tal como se mencionara en el capítulo anterior **“no consagra derechos especiales** para las Personas con Discapacidad, sino que reafirma derechos ya consagrados para todos. Ese reforzamiento es necesario porque las **personas con discapacidad son invisibles** para los que hacen las leyes, las aplican y controlan su cumplimiento. Los tratados de Derechos Humanos existentes no son siempre inclusivos hacia la discapacidad, por lo que no eran suficiente justificación para enfrentar las leyes nacionales excluyentes.”

Más adelante se indagará qué aspectos pueden estar incidiendo en esa “invisibilidad” y por qué es necesario hacer visibles a las Personas con Discapacidad e instalar en los medios, y en las organizaciones la defensa de sus Derechos a una vida digna.

Debate internacional:

Movimiento de Vida Independiente (EEUU, desde la década `70) / Foro de Vida Independiente (España, 2001)

“A finales de los años 60 del siglo pasado, surgió en la Universidad de Berkeley el Movimiento de Vida Independiente, el primero en la lucha por los derechos humanos, sociales y económicos de las mujeres y hombres con diversidad funcional.”

En sintonía con el mismo se ofrece actualmente el Foro de Vida Independiente en España (<http://www.forovidaindependiente.org/>)





"El "Foro de Vida Independiente" es una comunidad virtual -que nace a mediados de 2001- y que se constituye como un espacio reivindicativo y de debate a favor de los derechos humanos de las mujeres y hombres con todo tipo de discapacidad de España.

(<http://es.groups.yahoo.com/group/vidaindependiente/>). Esta filosofía se basa en la del Movimiento de Vida Independiente que empezó en los EEUU a finales de los años sesenta.

" Vida Independiente (...) en términos generales se emplea para indicar que las personas con diversidad funcional (discapacidad) tienen control sobre sus vidas, pueden acceder a las mismas oportunidades y enfrentarse a las mismas elecciones en la vida diaria, de la misma manera que las personas sin diversidad funcional tienen estos hechos garantizados. Las personas funcionalmente diversas tienen derecho a pensar y hablar por sí mismas sin la interferencia de otros."

"El Foro viene realizando Marchas por la Visibilidad de las personas con Diversidad Funcional con el lema "DERECHOS HUMANOS ¡¡¡YA!!!" en los años 2007, 2008 y 2009 en Madrid y en otras ciudades de España para reivindicar los derechos que nos son reconocidos por Ley y que, sin embargo, son vulnerados en todo el país cada día."



Uno de sus más activos líderes españoles hoy es **Javier Romañach** (http://www.mad-actions.com/caotica/javier_romanyach.htm). Difunde sus ideas en diversos medios periodísticos y científicos.

A continuación se presentan links a videos del programa Las Cerezas de la Periodista española Julia Otero donde habla de la real valentía de vivir, y de la lucha que millones de personas emprenden todos los

días por defender sus Derechos por una Vida Digna. Plantea ideas brillantes y positivas para un debate bioético. "La filosofía de vida independiente pretende cambiar el punto de vista que la sociedad tiene sobre las personas con discapacidad, y en especial sobre las que dependen de otros para el normal desarrollo de su vida diaria."

Acá se presentan los tres links del programa, más otros dos sobre la importancia de contar con Asistencia Personal.

Foro de Vida Independiente (1/3) (<http://www.youtube.com/watch?v=yTGQq5GIFgw>)

F. de Vida Indep. (2/3)

<http://www.youtube.com/watch?v=Ak1DUe1zg1s&feature=related>

F. de Vida Indep. (3/3) (<http://www.youtube.com/watch?v=MclFBJfvqAA&NR=1>)

Asistencia Personal: <http://www.youtube.com/watch?v=99v-yyLitzc&feature=related>

Empleo : <http://www.youtube.com/watch?v=wUUI7ZSfdfs&feature=related>

Tengamos en cuenta que la realidad que aquí se muestra de Europa es diferente a la que se encuentran las Personas con Discapacidad que viven en nuestro país, en condiciones sociales, económicas y políticas totalmente diferentes.

La situación de pobreza y vulnerabilidad en la que se desarrollan miles de personas en nuestro país, nos hacen pensar en la urgente necesidad de implementar políticas públicas y en el fortalecimiento de los movimientos asociativos que reclamen y demanden un rol mas activo por parte del Estado y de la sociedad civil.

La manera en la que desde el Foro de Vida Independiente propone "denominar a ese colectivo, al que pertenecemos, es mujeres y hombres con diversidad funcional



, ya que entendemos que es la primera denominación de la historia en la que no se da un carácter negativo ni médico a la visión de una realidad humana, y se pone énfasis en su diferencia o diversidad, valores que enriquecen al mundo en que vivimos. "

http://www.minusval2000.com/relaciones/vidaIndependiente/diversidad_funcional.html



Aportes desde el Psicoanálisis para comprender los mecanismos inconcientes de renegación (Enfoque desde lo individual y lo social).

Los fenómenos de resistencia y o discriminación que las Personas con Discapacidad sufren por parte de la sociedad pueden analizarse y revertirse a la luz de los conocimientos que aporta el Psicoanálisis. En la medida que se hagan concientes, y se trabaje psicológicamente sobre ellos, pueden desaparecer como "síntomas".

Cuando el espejo que la otra persona muestra, "es distinto al ideal del yo", sea en el cuerpo o en la mente, aparece la angustia, el golpe al narcisismo. La sensación de amenaza, porque muestra socialmente lo que "me puede pasar a mí también" o a algún integrante de mi comunidad familiar, cercana. Emerge la angustia o el terror, de ahí la negación.

La Discapacidad puede ser congénita o adquirida. Ningún ser humano estamos exentos de sufrir un accidente que origine un estado de diversidad funcional permanente o temporario, que cambie las condiciones de vida y laborales.

Esto produce una reacción de temor , angustia, inquietud , impotencia, que movilice mecanismos de defensa de renegación de la realidad que "escotomicen" la realidad

La **escotomización** (del griego σκότος / skótos, « tinieblas, oscuridad ») es un término usado en el Psicoanálisis para describir el mecanismo de negación inconsciente, mediante el cual el sujeto hace desaparecer los hechos vividos desagradables de su conciencia o de su memoria.

Estos mecanismos también se activan concientemente o inconcientemente frente a muchos grupos vulnerables o de riesgo, como ser, "los Chicos de la calle" y "los Pobres", minorías raciales, discriminación de género, maltrato familiar, etc. .

En todas aquellas situaciones que se intentan negar u ocultar conciente o inconcientemente cuando no se tienen los recursos psicológicos, sociales, ideológicos, políticos y económicos que permitan "hacerse cargo" de las situaciones que las generan y producir acciones para su inclusión social y el desarrollo de oportunidades.

De ahí el miedo al ataque del otro, la competencia, la rivalidad son conductas que afloran cuando no se cuenta con herramientas y / o recursos que permitan afrontar la solución de una forma saludable, inclusiva y respetuosa de la dignidad humana de todo el colectivo social.

El narcisismo, genera conductas que llevan a valorar y aceptar aquello "que es igual a uno" y " a rechazar" lo distinto.

" Si es igual a mí, está bien y es aceptable" , si no lo es "se lo rechaza", se torna "invisible".

Sin duda , la consideración de lo "normal" y lo "anormal" provienen de una taxonomía autoritaria que en su forma mas autoritaria deviene "en lo bueno" y "en lo malo".

Freud en su texto Introducción al Narcisismo (1914) 1explica que el niño está en el lugar del completamiento fálico, desafía el complejo de la castración (por eso la sensación de completud de la embarazada).

Cuando nace un niño queda ubicado en el lugar de "SU MAJESTAD EL BEBE". Esto implica que ese niño viene a resarcir las heridas narcisísticas de los padres. Un hijo obtura la sensación de FALTA EXISTENCIAL que siempre tiene el sujeto.

¹ Freud, Sigmund. Obras Completas. Tomo XIV Amorrortu editores.



Citando textualmente a Freud, " Pero también prevalece la proclividad a suspender frente al niño todas esas conquistas culturales cuya aceptación hubo de arrancarse al propio narcisismo, y a renovar a propósito de él la exigencia de prerrogativas a que se renunció hace mucho tiempo. El niño debe tener mejor suerte que sus padres, no debe estar sometido a esas necesidades objetivas cuyo imperio en la vida hubo de reconocerse. Enfermedad, muerte, renuncia al goce, restricción de la voluntad propia no han de tener vigencia para el niño, las leyes de la naturaleza y de la sociedad han de cesar ante él, y realmente debe ser de nuevo el centro y el núcleo de la creación. His majesty the Baby, como una vez nos creímos. Debe cumplir los sueños, los irrealizados deseos de sus padres; el varón será un grande hombre y un héroe en lugar del padre, y la niña se casará con un príncipe como tardía recompensa para la madre. El punto más espinoso del sistema narcisista, esa inmortalidad del yo que la fuerza de la realidad asedia duramente, ha ganado su seguridad refugiándose en el niño. El conmovedor amor parental, tan infantil en el fondo, no es otra cosa que el narcisismo redivivo de los padre, que en su trasmudación al amor de objeto revela inequívoca su prístina naturaleza" (pág. 87-88)" .2

La fantasía de completud siempre persiste. Freud dice que no nos resignamos nunca a renunciar al completamiento narcisístico (fálico) porque siempre buscamos reeditar el paraíso perdido (cuando estamos en el vientre materno) donde la satisfacción es absoluta, y la protección es total . En ese estado , cuando todavía no fuimos arrojados al mundo, la alimentación es permanente, por tanto la satisfacción es permanente. No hay demora. No hay frustración.

Lo que ocurre cuando nace una Persona con Discapacidad o nos encontramos con la Discapacidad es que nos exponemos nuevamente a la angustia frente a la falta, al recordarnos que somos humanos, que somos vulnerables y que estamos expuestos todo el tiempo a accidentes, sufrimiento , muerte, cuestiones que para sobrevivir una parte de nosotros la niega para evitar la angustia.

Al respecto, Carlos Venini, miembro de la Comisión de Derechos Humanos de la Granja Andar (www.granjaandar.blogspot.com/2009_08_01_archive.html) señala que la brecha, entre el hijo ideal y el real es mayor en el caso de las Personas con Discapacidad y marca los primeros paso de la estructuración del aparato psíquico de las personas y de sus vínculos con la familia.

Considera que la marginación es uno de los efectos psicosociales "de la angustia de castración", como mecanismo de defensa, provocada, entre otras cosas, por la contradicción entre la imagen de una Persona con Discapacidad con los valores e ideales (como la belleza, el éxito, la juventud, etc.) que dicha sociedad posee. En lo práctico del trabajo social, "trabajar la toma de conciencia, la valoración de las capacidades de las Personas con Discapacidad, no puede dejar de tener en cuenta estos aspectos humanos. Por eso es tan importante, comprender que **"la naturaleza de la humanidad es la Diversidad". Y que a ese gran espectro de la Diversidad Humana es necesario estar atentos, y ser conciente de ella."**

Diseños organizacionales inclusivos

Es fundamental instalar el tema de la Diversidad en las organizaciones. Si está instalado el tema de la Diversidad en la arquitectura social haremos organizaciones y sociedades más inclusivas.

² www.psicologia.unt.edu.ar/programas/fichapasajesnarcisismo.doc - Prof Blanca Bazzano - 2002 - Universidad Nacional de Tucuman



Una organización empresarial que solo focalice en lo económico "se destruye a sí misma. Una empresa no puede ser solo una productora de bienes y servicios de consumo.

Para poder crecer debe pensar en términos sociales de desarrollo de las personas y de las comunidades de las que forman parte.

Tener en cuenta estos aspectos que hacen a la Responsabilidad Social Empresarial , y a la gestión de Recursos Humanos.

Que los responsables de las organizaciones y los profesionales del área cuenten con estas herramientas es necesario para ayudar a un cambio en el planeamiento y en su gestión cotidiana.

El tema de la Diversidad es transversal a la Dirección Estratégica de las organizaciones que brindan oportunidades laborales para Personas con Discapacidad. Instalar el tema de la Diversidad impacta positivamente en todo el sistema de gestión: Los Valores, los Objetivos, la Capacitación, los Programas de comunicación y sensibilización, el Desarrollo de los integrantes de los equipos, las acciones de Higiene y Seguridad, la Ergonomía, los Ajustes razonables, etc. Según la Convención los ajustes razonables son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida , en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad , el goce o ejercicio en igualdad de condiciones con las demás , de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

(<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> - Art 2)

Se trata de hacer Diseños universales " el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El "diseño universal" no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Otro punto importante que la Convención señala en este mismo artículo es que ninguna persona sufra "discriminación por motivos de discapacidad". Por lo que se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables"

Es necesario que se adopten medidas de "accesibilidad" pertinentes para asegurar el acceso a las Personas con Discapacidad , en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, el transporte, la información y la comunicación, incluídos los sistemas y las tecnologías de la información y de las comunicaciones y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público , tanto en las zonas urbanas como rurales" (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> - Art 9 de la Convención sobre Accesibilidad)

Hasta ahora hemos puesto foco en los aspectos psicosociales del entorno que pueden ser más o menos discapacitantes para las Personas con Diversidad Funcional.

De ahora en más consideraremos los factores internos, familiares y educativos de la Persona con Discapacidad que facilitan (o en su defecto) obstaculizan su vida independiente.

Esta distinción de los aspectos psicosociales internos, familiares, educativos y del entorno solo pueden considerarse por separado a los fines del análisis. En la realidad se entrelazan dialécticamente configurando un entramado o red biopsicosocial en el que la persona se va incluyendo. En ese camino evolutivo encuentra mayores o menores obstáculos internos y externos para el desarrollo de todo su potencial creativo personal.

Aspectos psicosociales de la Discapacidad

Hasta ahora en la tesis se ha hecho referencia al "colectivo de las Personas con Discapacidad" como generalización. Es importante tener en cuenta los múltiples factores que impactan de una u otra manera en los aspectos psicosociales de la Discapacidad.

A saber:

- Si la causa que produce la Discapacidad es adquirida o congénita. En el primer caso el duelo por la pérdida se da sobre algo que se tuvo y se perdió. Varía la situación según la edad y el entorno en que se genera la Discapacidad. En el segundo, por algo con lo que no se nació. Esto puede disponer de manera diferente a la persona.
- El momento en que se conocen los resultados del diagnóstico y la madurez para afrontarlo.
- Los recursos psicológicos, educativos, económicos, políticos y culturales de la familia y el entorno en el que se desarrolla su vida.
- La comprensión de la situación que elabore y de las causas que la generan.
- Sus relaciones vinculares y la capacidad de "resiliencia".
- Su identidad. Su Autoestima.
- Las creencias y o sus valores. Su cosmovisión y la vivencia que acerca de la Discapacidad la persona y su entorno tenga.
- El rol del Estado generando políticas públicas que faciliten y mejoren su Calidad de Vida y la de la familia , tornando a los entornos mas o menos "discapacitantes" , más o menos "discriminadores".
- Los recursos que el Estado municipal, provincial, o nacional ponga a su disposición.
- La clase socioeconómica y cultural en la que se incluya la persona.
- La pertenencia o no a movimientos asociativos o redes sociales que actúen como soporte, sosten o grupo de pertenencia para la defensa de sus Derechos, como contención de sus inquietudes y necesidades, para compartir su tiempo libre y su espacio de esparcimiento y recreación.
- El accionar público de los movimientos asociativos que integre la persona , los representantes o las organizaciones a las que pertenezca. La incidencia en las políticas públicas que las organizaciones o sus representantes logren.
- La Visibilidad de la Diversidad en los medios y los Paradigmas sociales instalados.

Para empezar a ver el tema del entorno familiar de la Persona con Discapacidad tendremos en cuenta lo que la Lic. Blanca Aída Nuñez presenta en su obra "Familia y Discapacidad: De la vida cotidiana a la teoría".³
(<http://www.discapacidadyfamilia.com/libro.html>)

Al respecto refiere "El momento en que un padre recibe el diagnóstico de discapacidad de su hijo desata una profunda crisis personal y familiar. Después del golpe, viene la recomposición y el trabajo de esa familia para seguir adelante con

³ Nuñez, Blanca. "Familia y Discapacidad: De la vida cotidiana a la teoría". Editorial Lugar. Buenos Aires. 2007 - <http://www.discapacidadyfamilia.com/libro.html>



una realidad que no era la soñada. Y, dicen los especialistas y los protagonistas, se logra."

Aunque falta un largo camino, las muestras de integración de los discapacitados en el ámbito educativo y laboral son muchas. Pero en sus familias, un tema sigue siendo tabú: qué pasará en el futuro. El futuro es, sin eufemismos, cuando mueran los padres y el hijo se convierta en un adulto con nuevos deseos y necesidades."

"La construcción de futuro es un concepto que se empezó a difundir recién en los últimos años. Profesionales que trabajan en discapacidad acuerdan que esta planificación es imprescindible, y que redundará tanto en beneficios para el hijo discapacitado como para sus padres y hermanos."⁴

De: <http://www.clarin.com/diario/2007/05/07/sociedad/s-02615.htm>

Resiliencia

Sin duda para la construcción de un futuro saludable, es necesario desarrollar la capacidad de resiliencia. La **resiliencia** "es justamente la capacidad que tenemos los seres humanos para reponernos de las adversidades y lograr una transformación positiva, que nos eleve."

El vocablo *resiliencia* tiene su origen en el idioma latín, en el término *resilio* que significa volver atrás, volver de un salto, resaltar, rebotar. El término fue adaptado a las ciencias sociales para caracterizar aquellas personas que, a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanos y exitosos (Rutter, 1993).⁵

Pero un elemento sumamente importante es tener en cuenta cómo cada persona interpreta su discapacidad, qué sentido de sí y de su situación construye, "entender qué pautas lo orientan, saber qué piensa de sí mismo y en qué grado de valora sus otras capacidades es importante para diseñar su proceso" de integración. Al respecto "la gama es muy amplia, desde la autocompasión hasta los sentimientos de omnipotencia, como mecanismos de estancamiento o superación."

Y en esto su conformación psíquica y el entorno interactúan, transformándose recíprocamente.

Dice al respecto al autora " señalemos la diferenciación que hacen muchos autores de las *crisis evolutivas* o *crisis del desarrollo* respecto de las *crisis accidentales*"

Las crisis evolutivas en las familias las podemos relacionar con el pasaje de una etapa del ciclo vital familiar a otro. (...) Implican ciertas tareas de reacomodación y ajuste, y cuando hay interferencias en su realización, es probable una crisis.

En cuanto a las crisis accidentales o circunstanciales se caracterizan porque tienen un carácter de urgente, imprevisto, inesperado, etc.

Dentro de estas crisis se pueden "encontrar aquellas que se desencadenan por la confirmación de un diagnóstico " de Discapacidad. Esta crisis produce un fuerte stress. Es necesario elaborar el duelo a fin de poner en marcha el proceso de cambio, de crecimiento y de adquisición de nuevos logros por parte del grupo familiar como sistema total y de cada uno de sus integrantes. "

"La crisis que vive la familia es un momento decisivo y crítico (...) donde el peligro para el surgimiento de trastornos psíquicos y la oportunidad de fortalecimiento coexisten. "

Todo momento de crisis trae consigo situaciones de pérdida que conllevan la necesidad de elaborar duelos.

⁴ <http://www.clarin.com/diario/2007/05/07/sociedad/s-02615.htm>

⁵ <http://www.adolesc.org/pdf/Resil6x9.pdf>

"Trabajo de duelo" es un concepto freudiano y lo describió como un proceso intrapsíquico, como las fases que atraviesa una persona que ha perdido un objeto al cual estaba fuertemente apegada.

Para que tenga lugar ese desprendimiento se requiere una tarea psíquica. El examen de la realidad ofrece datos: que el objeto amado ya no está y es necesario que el sujeto abandone sus relaciones con el mismo.

En el caso del duelo por la Discapacidad, hay una particularidad, falta lo que Freud denominó la prueba de la realidad. Aquí hay un niño presente, pero con una falta. Hay que hacer el duelo "por el hijo soñado" que no está.

En la elaboración de este duelo hay fases que pueden manifestarse en forma diferente en cada situación.

1. **La fase de "embotamiento" de la sensibilidad.** Es un estado de shock o confusión inicial. Dolor y tristeza muy intensos.

2. **La fase de anhelo y búsqueda de la figura perdida.** Caracterizada por una situación de descreimiento, de no admitirla. Hay una negación del diagnóstico. Se intenta revertir lo irreversible. La desmentida es un mecanismo de defensa. Puede surgir la indiferencia. Hay una vivencia de extrañamiento. Hay una búsqueda infructuosa de otra realidad con la consiguiente frustración, irritabilidad, rabia, autorreproches y acusaciones a los médicos, cónyuge, otros familiares, contra Dios, el Destino, los profesionales que los asisten, etc. A veces se manifiesta en hiperactividad y búsqueda de alternativas, o se intentan "salidas mágicas". Aparecen los sentimientos de culpa, que pueden proyectarse a otros o al niño mismo.

Cuando los padres se culpabilizan a sí mismos se realizan autorreproches que se proyectan en otros, cuando en realidad son ellos mismos los que se culpabilizan.

En la base de estos sentimientos está la tristeza profunda por el reconocimiento de la pérdida del hijo sano y de la imposibilidad del reencuentro con él.

Hay una imperiosa necesidad de encontrar a la persona perdida.

3. **La fase de desesperanza y desorganización.** Aparece una respuesta emocional de depresión, apatía o sentimientos de vacío. Pueden verse acompañadas de un abandono de sí o del hijo, deseos de huir. Impotencia, desesperanza de recuperar lo anhelado o perdido. Esto puede traer desorganización de la acción, falta de voluntad y fuerza de lucha.

Hay una sensación generalizada de rompimiento de las ilusiones e ideales depositados en el hijo.

4. **La Fase de reorganización.** Cuando el duelo sigue un curso favorable, se logra una renuncia a la esperanza de recuperar al hijo perdido. Se llega a un lento reconocimiento y aceptación de la pérdida. Se acepta a la persona tal cual es, con su potencial, y no tal cual se deseaba que fuera.

"Una aceptación de ese hijo con su manera de ser diferente, sentido como quien puede desarrollar potencialidades que permanecen ocultas, en espera de oportunidades para desplegarse".

Este duelo no se elabora de una vez para siempre, sino que, ante cada nueva situación de crecimiento del hijo, se da una reactualización del mismo. Tener un hijo con una discapacidad implica para la familia convivir con un dolor crónico.

El sistema de la familia requiere ser apuntalada para afirmar valores positivos y lazos afectivos.

En el Cap IX del libro mencionado la Lic Blanca Nuñez refiere a "Un cambio de mirada: de la patología a las fortalezas familiares".

Allí refiere que "los golpes pueden funcionar como motores de cambios y como oportunidades de aprendizaje". En ese capítulo "intentaremos un cambio de perspectiva, dejando atrás viejos paradigmas médicos, psiquiátricos y psicológicos, que han imperado en nuestro medio y que nos han llevado a pensar en pronósticos cerrados, reduccionistas y

negativos que nos han sesgado la mirada focalizándola en lo patológico, en las fallas, sin abrirnos el horizonte para ver las capacidades, los recursos y fortalezas de las personas expuestas a situaciones adversas”.

(...) Pasando desde un enfoque de riesgo a un enfoque de resiliencia. Este último está basado mas en la promoción de la salud mental que en una expectativa de conflicto y enfermedad.

“En Física, la resiliencia (de resilio: volver al estado original, recuperar la forma originaria) se refiere a la propiedad de los materiales de volver a su forma cuando son forzados a deformarse. Implica soltura de reacción, elasticidad, capacidad de un cuerpo de resistir un choque.

En el campo de las ciencias sociales este concepto ha sido aplicado para dar cuenta de situaciones de personas que a pesar de vivir en condiciones de adversidad , que implican un riesgo de desenlace negativo , muestran sin embargo la capacidad de vivir y desarrollarse en base a características , factores y mecanismos protectores.” Grotberg en 1995 “la define como la capacidad humana para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas , o incluso ser transformado por ellas. La resiliencia es parte del proceso evolutivo y debe ser promovido desde la niñez”.

Suarez Ojeda (2001) se refiere a la resiliencia comunitaria como un aporte latinoamericano (...) solidaridad social para responder con el esfuerzo colectivo a situaciones de emergencia.

Suarez Ojeda sostiene que las “ claves explicativas no están en las características individuales , sino en las condiciones sociales , en las relaciones grupales y en aspectos culturales y valóricos de cada sociedad”.

“La presencia de ciertos pilares de la resiliencia comunitaria les permite a ciertas comunidades enfrentar y metabolizar la situación de desgracia y construir sobre ella. Entre estos pilares el citado autor menciona: la autoestima colectiva, la identidad cultural , el humor social y la honestidad estatal.”

Teniendo en cuenta la resiliencia familiar presentada por la autora, y haciendo una traspolación para la generación de oportunidades laborales para Personas con Discapacidad considero que entre los factores protectores (...) para fomentar la resiliencia se podrían encontrar:

- capacidad de establecer redes sociales que atraviesan situaciones parecidas y encontrar en ellas fuentes de apoyo, sosten y ayuda. Los mayores riesgos se producen en virtud del aislamiento y la soledad.
- Fortalecimiento de las relaciones vinculares (cooperación, apoyo mutuo, aliento , estímulo, y reconocimiento)
- Buen nivel de autoestima. Tiene que ver con la valoración y satisfacción que cada persona tiene respecto de sí y la confianza en sus capacidades. Se sienten merecedores de respeto.
- Buen nivel de comunicación y conocimientos respecto a la discapacidad y de las emociones que se movilizan al respecto. Es importante ser consciente tanto de los sentimientos positivos a fomentar como de los negativos que pueden aflorar: vergüenza, rechazo, hostilidad, deseos de muerte, miedo al futuro, etc. Negarlos puede ser un mecanismo discapacitante.
- Posibilidad de disfrute de las circunstancias de la vida, las celebraciones, los logros, etc.
- Predominio de emociones vinculadas con el optimismo y la esperanza. Lo cual no implica negar la situación que se vive , sino la habilidad de poner el acento en lo positivo de lo que se afronta y no en lo que falta o de lo que se carece. Esto ayuda a la superación de los obstáculos.
- Sentido del humor. Esto permite colocarse por encima de la problemática y hasta por qué no reírse de las situaciones, ayudando a perder su connotación “dramática”. Con una broma que distienda la tensión emocional negativa.
- Poder de flexibilidad en la búsqueda de soluciones.



- Posibilidad de creatividad: transformar, innovar , proponer hipótesis, generar nuevas formas de resolver situaciones.
- Posición activa y capacidad de iniciativa. Superar la sensación de "darse por vencido". Salir de un lugar pasivo – receptivo de soluciones provenientes del afuera. Generar recursos propios.
- Tendencia a desculpabilizarse recíprocamente en relación a la discapacidad.
- Capacidad de cooperación, solidaridad, colaboración y asunción de responsabilidades compartidas.
- Tener en cuenta la necesidad de todos los integrantes de una comunidad.
- Actitud de alentarse, reconocerse, estimularse en lo que se hace.

En síntesis, " tener una mirada puesta en los recursos , potencialidades y capacidades de las personas, familias, grupos humanos, comunidades nos permite ver todo lo que es posible hacer para ayudarlos apuntalando y reforzando esas fortalezas."

Otro aspecto a tener en cuenta respecto a la generación de Oportunidades Laborales para Personas con Discapacidad es el ciclo evolutivo de la persona durante el período en que se encuentra en condiciones de trabajar y su vínculo con la familia.

El / La joven pueden empezar a trabajar durante su adolescencia, período de crisis en el que como sostiene la Lic Blanca Nuñez , se manifiestan temores, inseguridades, dudas, satisfacciones y alegrías.

Es el período caracterizado por el desprendimiento y emancipación del joven. Implica una transición a relaciones centradas en grupos diferentes al de la familia de origen en los que a veces se presentan modelos de sobreprotección o extremo cuidado que inhibe el desarrollo independiente .

El grupo de las/ los compañera/os de trabajo o estudio, las/los amigos , las/los novia/os, las relaciones laborales, etc. son distintos a los de origen.

Sin duda, lo más adecuado es generar situaciones de apoyo social para atravesar esta etapa en donde aparece fuertemente la transformación de la relación con los padres de la infancia, la sexualidad, el cambio del cuerpo, el amor, la necesidad de tener recursos económicos que le den independencia para adquirir los productos y/o bienes personales que necesite, vivienda, salud, vestimenta, educación, etc. , el deseo de formar una pareja y una nueva familia, etc.

La ambivalencia y la resistencia a aceptar el proceso de crecimiento pueden darse en el joven, en la familia, en las organizaciones de las que forma parte y en la sociedad en gral.

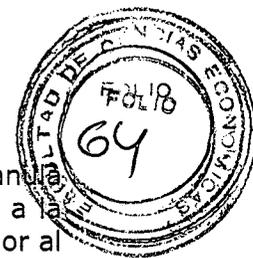
La imagen del "pobrecito" no permite visualizar su Derecho a una calidad de vida digna.

En esta etapa los padres deben afrontar el duelo por la irreversibilidad del tiempo, que implica la caída de la ilusión de la propia inmortalidad y la omnipotencia. El envejecimiento y la ineludibilidad de la propia muerte.

Lo fundamental de esta etapa para el joven es "asumir la identidad" significa *una tarea de discriminación que lo lleve al reconocimiento de que su discapacidad es solo un aspecto de sí, ya que el tiene muchos otros aspectos sanos , posibilidades y potencialidades para desarrollar.*

Asumir la identidad conlleva una aceptarse con la limitación impuesta por la realidad , pero sin sentirse por ello disminuído como persona, sino con los mismos derechos a una vida feliz y plena.

Cuando el proceso de búsqueda de la identidad no es saludable, la persona queda identificada únicamente con una parte, con su discapacidad sin poder reconocerse a sí mismo como un ser completo que incluye a esa diversidad.



Cuando una persona solo se identifica o es identificada con su limitación, se anula la posibilidad de verse con todas sus posibilidades o recursos. "Queda pegado a la Discapacidad", y pueden surgir sentimientos de descalificación, vergüenza, temor al rechazo, resentimiento, envidia, celos, etc. Cuando esto ocurre se dificulta el despliegue de sus posibilidades.

Es necesario realizar un trabajo de elaboración por el cual frente a la pregunta de quién soy? La respuesta sea diferente a Soy ciego, sordo o parálítico cerebral.

El entorno puede ayudar mucho a que la persona no quede pegada al déficit. A veces el entorno niega y en otros solo se ve su déficit. Ninguna de las dos opciones lo ayudan al reconocimiento de sus capacidades.

En otros casos, se observa una hipervaloración, una exaltación de la propia imagen, del Yo. La vivencia de fracaso se disfraza tras el orgullo, el poder o el triunfo.

Otra situación negativa es cuando se instala una "infantilización" que no ve sus condiciones de adulto. En el caso del adolescente su mayor dependencia de los otros, determina mayores riesgos de detenerse en la construcción de una identidad adulta, de sobreprotección detrás del "no puede".

También puede ocurrir una sobreadaptación del joven a las exigencias de los padres, desarrollando un falso self, al decir de Winnicott (1972). La necesidad de ser amado, puede llevarlo a esforzarse para ser otro, "el que quieren los otros que sea". O como dice la psicoanalista Mannoni (1976) "amado a condición de no ser" o a bien a condición de dejar que sea el padre quien gobierne sus propios deseos."

Para ayudar al adolescente en la conquista y asunción de su identidad es necesario:

- Estimular conductas de autosuficiencia en el aseo, alimentación, salidas, manejo de dinero, actividades recreativas, deportivas, etc.
 - Verlo en su totalidad, no reducido a lo que no puede hacer. En su potencial y capacidad.
 - Ofrecer oportunidades para demostrarse y demostrar a los demás "que puede".
 - Ayudar a poner en palabras su diversidad. Acompañarlo en el enfrentamiento de la verdad.
 - Ofrecerle posibilidades de elegir, opinar, decidir, etc.
 - Estimular el deseo de aprender, de la curiosidad.
 - Inculcar la creencia en su autoestima.
 - Evitar someterlo a un extremo de que sea otro diferente a lo que es.
 - Respetar su privacidad e intimidad, invadida muchas veces por personas que ejercen intromisión, control y supervisión de tiempos y espacios propios.
- "Aceptar la privacidad es respetar el universo del otro; que algo es de otro de ningún modo es nuestro". Esto ayuda a la construcción de la identidad personal.

Un tema importante lo constituye el grupo de pares. Esto en el caso del trabajo es importante. Una persona puede estar incluida en el mercado laboral convencional, pero "tiene necesidad" de mantener vínculos interpersonales con personas que atraviesen la misma situación vital. Con quienes compartir preocupaciones, problemáticas, los sentimientos comunes satisfactorios o no que se le vayan presentando a lo largo de la vida.

Las dificultades para la inserción, considera la Dra Liliana Pantano, se producen como respuesta a un entorno que no ofrece oportunidades reales de integración. "Los centros deportivos les cierran las puertas; los locales bailables no los admiten; faltan rampas que reemplacen escaleras; " y otras barreras u obstáculos sociales como son: el desconocimiento, el desconcierto, el temor, el prejuicio, etc". Al respecto la Dra Pantano afirma " en gran parte es el medio el que determina los efectos de una deficiencia física o mental en la vida cotidiana de una persona" . Son los entornos los mayores discapacitantes.



A pesar de la declaración de principios de la inclusión, "en la práctica siguen vigentes el aislamiento, la segregación y la marginación".

Una persona que ve limitados el desarrollo de su conocimiento, de sus posibilidades de integración, de participación, de maduración y demostración de su potencial por barreras sociales y arquitectónicas, va a contar con menos oportunidades de capacitación y de trabajo.

Desempleo o Inactividad?

Como sostiene la Dra Pantano, en el colectivo de las Personas con Discapacidad, es necesario tener en cuenta tanto el concepto de Desempleo como el de Inactividad. En muchos casos, las Personas con Discapacidad ni siquiera buscan empleo. Por eso, no siempre el índice de desempleo es correcto para hacer un diagnóstico adecuado para la generación de programas y acciones de integración. Son miles las Personas económicamente inactivas, es decir que no trabajan y no buscan empleo tampoco, a causa de la Discapacidad.

En tanto la escuela, la sociedad, las organizaciones sean realmente inclusivas, se van a ir generando Oportunidades de desarrollo de las competencias profesionales y laborales que se requieren para poder trabajar.

El joven con discapacidad "requiere el estímulo progresivo de experiencias de autonomía", que le permitan desprenderse de sus familias y vivir experiencias de socialización que no lo sobreprotejan.

Como sostiene la Doctora Elena Dal Bo, de la Universidad Nacional de la Plata ⁶, "requiere que se le de la posibilidad de tener un proyecto propio, acorde a sus posibilidades y (diversidad) , sin lo cual no podrá asumir su deseo de vivir. "

Esa preparación para la autonomía, la independencia y la toma de decisión del adulto debe darse desde la temprana infancia y en la adolescencia.

Para ello es sumamente importante la presencia de personas fuera del núcleo familiar que lo ayuden al desprendimiento.

Esto también se ve en la inclusión laboral en el concepto de Empleo con Apoyo. Con personas que ayudan a la integración, como mediadores que facilitan la transición. "Ofrecen tranquilidad y permiten amortiguar los temores de los padres y del joven con relación al afuera"

Cuando la Persona con Discapacidad ya es un adulto la situación vital también es sumamente diferente, y puede volver a presentarse una crisis como en momentos anteriores.

Los aportes de Wickler (1981) resultan valiosos para comprender esta etapa en la que la familia enfrenta :

- la situación de mayoría de edad. La independencia. En algunos casos, la convivencia con los padres es de por vida. Los servicios para adultos se ven disminuídos , cuando finaliza el período escolar.
- El lugar de residencia. En los casos en que se decide la institucionalización sobreviene la culpa, temor al reproche social, etc.

Al respecto es importante lo que la Convención sostiene en su art 19: **.El Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad.**

([http://www.derechoshumanosya.org/derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad](http://www.derechoshumanosya.org/derecho_a_vivir_de_forma_independiente_y_a_ser_incluido_en_la_comunidad))

⁶ Doctora Elena Dal Bo. Universidad Nacional de La Plata. Representante de Argentina en la Convencion Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Naciones Unidas . 2006



"Los Estados Partes en la presente Convención reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad, asegurando en especial que:

- a) Las personas con discapacidad tengan la oportunidad de elegir su lugar de residencia y dónde y con quién vivir, en igualdad de condiciones con las demás, y no se vean obligadas a vivir con arreglo a un sistema de vida específico;
- b) Las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión en la comunidad y para evitar su aislamiento o separación de ésta".

Apoyo para la toma de decisiones

Un tema a considerar es el concepto de **Capacidad Legal**, planteado en el art 12. En un paradigma anterior a la Convención se considera el tema de la curatela o el ejercicio de la capacidad legal en nombre de una persona considerada "incapacitada".

Hoy el nuevo paradigma social refiere la capacidad legal como Derecho a tomar decisiones, como algo Universal que no puede negarse por Discapacidad y en el caso de las limitaciones se solucionan con apoyo.

Apoyo para decisiones que requieren formalidad legal, en las cotidianas (vestimentas, salidas, comidas, etc) y en las trascendentes (carreras, sexualidad, religión, educación, trabajo, etc.)

Al respecto, es interesante acceder a la filmación realizada durante el evento organizado por la Universidad de Los Andes (Facultad de Derecho), el 3/12/2009, en la Ciudad de Bogotá Colombia. El tema del evento fue: Participación Efectiva de las Personas Con Discapacidad – Mecanismos para hacer los Derechos Humanos una realidad – Aquí se presentan varias de las ponencias respecto al tema de la Capacidad Legal.

Esta Universidad cuenta con un Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS) de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes.⁷

⁷ <http://invisibles.org.ar/blog/?p=354>

<http://www.youtube.com/watch?v=h8vJkf-HpV4>

<http://www.youtube.com/watch?v=szl10CVICRs&feature=related>

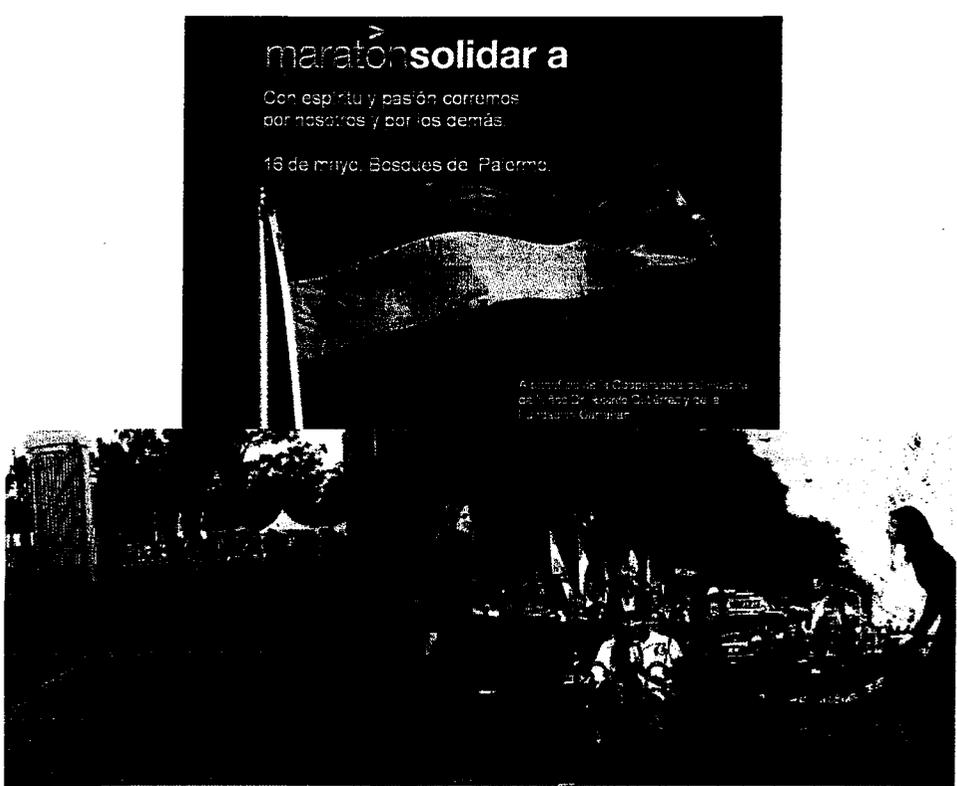
<http://www.youtube.com/watch?v=A5eitW6Fe2Y&feature=channel>



Tesis:
"Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión." – Argentina – Mayo 2010, Año del Bicentenario

Cap. VI: Accesibilidad

Imágenes tomadas en la Maraton Accenture 2010, Bosques de Palermo, y del sitio <http://www.maratonsolidaria.com/>



Tiflolibros
Libros electrónicos para Ciegos

Primera Biblioteca Digital para Ciegos de Habla Hispana
de servicios gratuitos y asociados para personas con discapacidad visual
fundada en el año 2000

TIFLIBROS

Con la premisa de compartir libros en formato de texto digital, un grupo de personas ciegas crearon el proyecto Tiflolibros. Utilizando computadoras adaptadas con un software y pantalla, los participantes generamos un espacio de intercambio y contacto entre gente con limitaciones visuales de todo el mundo.

A partir de la puesta en común, una gran cantidad de libros en formato electrónico está disponible para la lectura por personas ciegas. Así se creó la Biblioteca Tiflolibros.

Biblioteca Tiflolibros.

La Biblioteca que día a día se va construyendo con los aportes de todos los usuarios.

Atención!

Los libros de la biblioteca son para uso exclusivo de personas ciegas o con alguna discapacidad que no les permita acceder a la lectura convencional.

Para poder descargar otros debe estar registrado como miembro de Tiflolibros; se requiere documentación que certifique su discapacidad para la lectura.

Entrada para miembros evaluados **Entrada para visitantes**

- Español
- Informáticas
- Literatura
- Historia
- Ciencias Exactas
- Ciencias Sociales
- Filosofía
- Psicología
- Matemáticas

Atención:

- Biblioteca Digital para Ciegos
- Biblioteca Digital para Ciegos de Habla Hispana

Fuente: <http://www.tiflolibros.com.ar/>

Capítulo VI: Accesibilidad (Acceso edilicio, al uso de la Tecnología, al traslado, para el ejercicio del Derecho Humano a la Educación, Trabajo, Traslado, Recreación, etc.)

Este capítulo constituye una introducción al tema de la **Accesibilidad** en sentido amplio. A los edificios, a los espacios sean públicos y/o privados, al uso de la tecnología, al transporte público , etc. , es decir al uso del espacio (físico o virtual) en general. La accesibilidad es un medio para hacer posible el Derecho Humano a la Educación (en todos sus niveles), al Trabajo, al Traslado , a la Recreación, a la Salud, etc.

Accesibilidad

En su artículo Accesibilidad: espacios física y socialmente inclusivos ¹ la Arquitecta Silvia Coriat , especializada en Accesibilidad al medio físico e integrante de la Fundación Rumbos (<http://www.rumbos.org.ar/>)² sostiene que :

"Lenguaje y Ciudad (asumida como los espacios habitables estructurados) son los pilares construídos por el ser humano, desde los cuales tuvo y tiene acceso a la cultura, a la civilización. Nunca dejamos de habitar ni de comunicarnos. Es por ello que la accesibilidad física y comunicacional están presentes como condición del ejercicio del resto de los Derechos de las Personas con Discapacidad". ³

"El espacio y los objetos son generadores de estrategias de pensamiento y acción, e inciden íntimamente en la construcción del esquema corporal del niño y de su personalidad."

Por eso cuando se producen trabas arquitectónicas o comunicacionales , "situaciones discapacitantes" , "se tratan de trabas estructurales que atentan contra la constitución del propio sujeto y contra su desarrollo"⁴, generando dependencias físicas y sociales."

"Por ello los obstáculos arquitectónicos deben ser asumidos como manifestación parcial de un todo sobre el que es necesario intervenir desde la especificidad de la arquitectura y el urbanismo, y desde otros niveles fundantes que se entrelazan, tales como el socioeconómico."

Al respecto dice Eduardo Joly, Presidente de la Fundación Rumbos, "si hay algo que pareciera caracterizar a las Personas con Discapacidad es nuestra condición de desempleados crónicos. Metaforicamente diría que es nuestra enfermedad en común, independientemente de la limitación discapacitante que tengamos. ⁵

" La misión de Fundación Rumbos es impulsar la *Accesibilidad para todos*, en un hábitat *inclusivo*. Mediante una labor interdisciplinaria de arquitectos, sociólogos y psicólogos, propiciamos la optimización de las condiciones del entorno físico y social, apuntando a que el ejercicio pleno de los derechos humanos y ciudadanos de las personas con discapacidad, sea una realidad." ⁶

¹ Accesibilidad: espacios física y socialmente inclusivos. Artículo escrito por la Arq. Silvia Coriat en Los Derechos de las Personas con Discapacidad. Compiladores: Carlos Eroles y Hugo Fiamberti. Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil. UBA . Ejemplar de distribución gratuita.

² <http://www.rumbos.org.ar/>

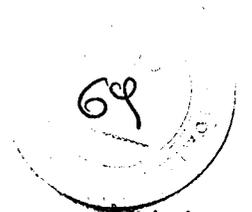
³ Op. Cit 1 – Introducción. Pág. 116

⁴ Op. Cit 1 – Introducción. Pág. 119

⁵ Joly, Eduardo. Discapacidad. Una construcción social al servicio de la Economía, clase de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. 2007.

www.rumbos.org.ar

⁶ www.rumbos.org.ar



Símbolos de accesibilidad

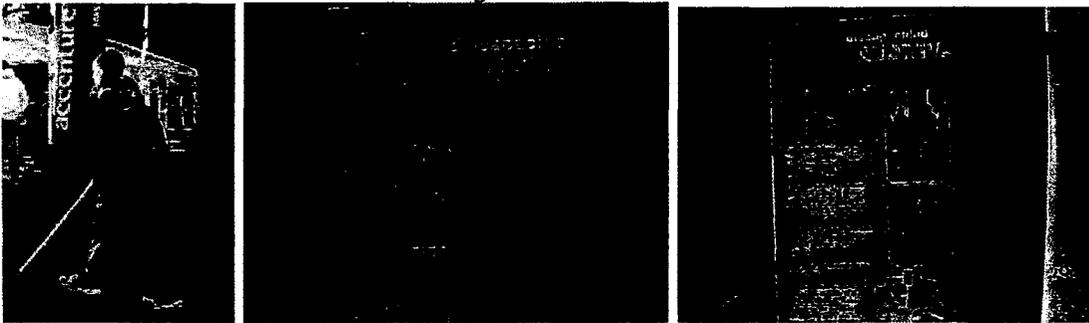
A continuación se presentan algunos de los Símbolos internacionales de accesibilidad (SIA). Su diseño, estilo, forma y proporción ha de corresponder con la Norma Internacional ISO 7000.⁷

El segundo es el símbolo internacional de accesibilidad en la comunicación. Tema fundamental para la Inclusión de las personas con Discapacidad.



Es necesario considerar el tema de la Accesibilidad para los diferentes tipos de Discapacidad, y en diferentes ambitos: edilicia, a la información, a los medios, al transporte, a la educación, etc. .

Organizaciones como CILSA o Granja Andar realizan campañas de difusión, con presencia en eventos, como ha sido en los Festejos del Bicentenario en Plaza de Mayo o en el Paseo de la 9 de Julio. Es fundamental lograr visibilidad de la situación.



⁷ <http://pagina.jccm.es/social/aaccesibilidad/06comunic/pag173.htm>



Un tema importante es el de la **Accesibilidad web**. "Se refiere a la capacidad de acceso a la Web y a sus contenidos por todas las personas independientemente de la discapacidad (física, intelectual o técnica) que presenten o de las que se deriven del contexto de uso (tecnológicas o ambientales). Esta cualidad está íntimamente relacionada con la usabilidad",⁸ según figura en http://es.wikipedia.org/wiki/Accesibilidad_web

"Cuando los sitios web están diseñados pensando en la accesibilidad, todos los usuarios pueden acceder en condiciones de igualdad a los contenidos. Por ejemplo, cuando un sitio tiene un código XHTML semánticamente correcto, se proporciona un texto equivalente alternativo a las imágenes y a los enlaces se les da un nombre significativo, esto permite a los usuarios ciegos utilizar lectores de pantalla o líneas Braille para acceder a los contenidos. Cuando los vídeos disponen de subtítulos, los usuarios con dificultades auditivas podrán entenderlos plenamente. Si los contenidos están escritos en un lenguaje sencillo e ilustrados con diagramas y animaciones, los usuarios con dislexia o problemas de aprendizaje están en mejores condiciones de entenderlos."

"Si el tamaño del texto es lo suficientemente grande, los usuarios con problemas visuales puedan leerlo sin dificultad. De igual modo, el tamaño de los botones o las áreas activas adecuado puede facilitar su uso a los usuarios que no pueden controlar el ratón con precisión. Si se evitan las acciones que dependan de un dispositivo concreto (pulsar una tecla, hacer clic con el ratón) el usuario podrá escoger el dispositivo que más le convenga."

Las limitaciones en la accesibilidad de los sitios Web pueden ser:

- **Visuales:** En sus distintos grados, desde la baja visión a la ceguera total, además de problemas para distinguir colores (Daltonismo).
- **Motrices:** Dificultad o la imposibilidad de usar las manos, incluidos temblores, lentitud muscular, etc, debido a enfermedades como el Parkinson, distrofia muscular, parálisis cerebral, amputaciones...
- **Auditivas:** Sordera o deficiencias auditivas.
- **Cognitivas:** Dificultades de aprendizaje (dislexia, discalculia, etc) o discapacidades cognitivas que afecten a la memoria, la atención, las habilidades lógicas, etc."

Ayudas técnicas

"Las siguientes son algunas de las tecnologías que usan los usuarios con Discapacidad para navegar de la web:

- Un programa lector de pantalla, que puede leer usando síntesis de voz, los elementos que se muestran en el monitor (de gran ayuda para los usuarios con dificultades de aprendizaje o lectura), o que puede leer todo lo que está pasando en el PC (utilizado por los usuarios ciegos y de visión reducida).
- líneas Braille, que consiste en dispositivo hardware que convierte el texto en caracteres Braille.
- Un programa magnificador de pantalla que amplía lo que se muestra en el monitor de la computadora, haciéndolo más fácil de leer para los usuarios de visión reducida."

⁸ http://es.wikipedia.org/wiki/Accesibilidad_web



Pautas de accesibilidad Web

"El máximo organismo dentro de la jerarquía de Internet que se encarga de promover la accesibilidad es el World Wide Web Consortium (W3C), en especial su grupo de trabajo Web Accessibility Initiative (WAI). En 1999 el WAI publicó la versión 1.0 de sus pautas de accesibilidad Web. Con el paso del tiempo se han convertido en un referente internacionalmente aceptado. En diciembre del 2008 las WCAG 2.0 fueron aprobadas como recomendación oficial."

"Estas pautas se dividen en tres bloques:

Pautas de Accesibilidad al Contenido en la Web (WCAG)

Están dirigidas a los webmasters e indican cómo hacer que los contenidos del sitio Web sean accesibles.

Pautas de Accesibilidad para Herramientas de Autor (ATAG)

Están dirigidas a los desarrolladores del software que usan los webmasters, para que estos programas faciliten la creación de sitios accesibles.

Pautas de Accesibilidad para Agentes de Usuario (UAAG)

Están dirigidas a los desarrolladores de Agentes de usuario (navegadores y similares), para que estos programas faciliten a todos los usuarios el acceso a los sitios Web."

Proyecto de Ley de Accesibilidad a la información en las páginas Web para Personas con Discapacidad

En los "Fundamentos" del mencionado Proyecto se sostiene que "actualmente existen dos convenciones sobre discapacidad: La "Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", que fue incorporada al derecho interno por la ley 25.280 cuyo objetivo es la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad" y la "Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad", que se incorporó al derecho interno de nuestro país a través de la ley N° 26.378.

La primera es una Convención regional, la segunda es una Convención Internacional. La Interamericana apunta principalmente a evitar la discriminación; la Convención Internacional es amplia e integral y desarrolla una amplia gama de situaciones de las personas con discapacidad..Su propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

"La Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad establece que el concepto "personas con discapacidad" incluye 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. El preámbulo de la Convención reconoce también que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que las barreras debidas a la actitud y al entorno son las que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad.

Asimismo, también reconoce la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.



Muchas personas podrían acceder, a través de la informática, al mundo de la información, desde su casa o lugar de trabajo, transformando de este modo la organización del trabajo y las fórmulas de acceso a los mercados laborales, así como los procedimientos de actualización de habilidades profesionales, desarrollo de las nuevas empleabilidades y nuevas maneras con que se gestionan saberes y conocimientos.

La falta de acceso a la tecnología informática limita las posibilidades de las personas con discapacidad. Los avances técnicos y las nuevas aplicaciones y servicios de las tecnologías de la información y las comunicaciones deberían ser una fuente de oportunidades para la integración, el aprendizaje, el empleo y no un conjunto de nuevas barreras que aumente la exclusión y la discriminación.

Las normas o requisitos para el desarrollo de sitios de Internet accesibles no incrementan apreciablemente el trabajo o la complejidad de creación de un sitio y no limitan las posibilidades artísticas del diseñador.

En la actualidad en el ámbito internacional, las recomendaciones del W3C-WAI (Web accessibility Initiative del World Wide Web Consortium) constituyen la referencia en cuanto a criterios y estrategias de accesibilidad a Internet. Estas recomendaciones no son normas estrictas, sino que indican lo que el usuario debe poder hacer y que tipo de información debe estar disponible. De esta manera se pueden efectuar consultas y utilizar servicios relacionados con las actuales tecnologías, y participar activamente en la sociedad de la información.

La iniciativa para la Accesibilidad a la Web, a través de sus pautas, propone tres niveles de adecuación a la accesibilidad de una página, de acuerdo a que prioridad le da el webmaster.

Así, una página que posee el "nivel de adecuación A" es una página que cumple con la prioridad 1 (todas las personas con cualquier problema de accesibilidad no podrán ingresar a dicha página si no cumplen al menos las pautas de esta prioridad).

Las páginas de " nivel de adecuación AA" o "doble A" que cumplen con la prioridad 2 (muchas personas con problemas de accesibilidad tendrán inconvenientes para ingresar a las páginas que no cumplan con esta prioridad).

Por último existen las páginas de "nivel de adecuación AAA" o "triple A" que cumplen con la prioridad 3 (algunas personas con problemas de accesibilidad tendrán inconvenientes para ingresar a las páginas que no cumplen con ésta prioridad).

Esta es una forma efectiva de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, ya que permite fomentar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, particularmente de Internet, como herramientas para alcanzar sus metas de autonomía, capacitación, recreación y empleo.

El crecimiento del comercio por Internet y los servicios en línea, deben facilitar el acceso a la información, sin crear nuevas barreras e impedimentos, lo cual sucede actualmente por no existir políticas públicas que promuevan el diseño universal y generen las normativas necesarias.

Asimismo es conveniente puntualizar que respecto a las personas con discapacidad, se debe permitir al usuario adaptar el sitio a sus necesidades:

- Evitando el uso de tamaños de fuentes fijas, la persona desde su navegador podrá cambiar el tamaño del texto para adaptar la página a sus necesidades visuales.



- Las animaciones y presentaciones deberán ofrecer una opción para detenerlas o saltarlas.
- Las unidades deberán ser relativas y no absolutas, para que se adapten a las distintas resoluciones de los monitores, por ejemplo, en el ancho de columnas.
- Diseñar con independencia del tipo de dispositivo, teniendo en cuenta que hay usuarios que navegan con navegadores de texto, de voz, en distintos sistemas operativos, Webtv, celulares o computadoras antiguas o de conexiones lentas o costosas.
- Las imágenes animaciones y mapas de imágenes deben contar con textos alternativos que describan la información que brindan en forma que cualquier software de texto o de voz, como los utilizados por personas con discapacidades visuales, puedan recibir la información.
- Los elementos multimedia (videos, presentaciones, etc.) deben contar con subtítulo u otras transcripciones de la información brindada.
- Si se utilizan scripts o applets, debe asegurarse que la información llegará al usuario aún cuando estos estén deshabilitados en el navegador del usuario.
- Se debe evitar prácticas de diseño Web que generen molestias a los usuarios con discapacidades.
- Evitar destellos y parpadeos que provoquen desórdenes a las personas con epilepsia.
- Evitar el uso de marcos (frames) y la maquetación de páginas con tablas, que producen confusión a los usuarios de baja visión o ciegos.
- Evitar las páginas con refresco (refresh automático).
- Las tablas de datos deben tener en cuenta los distintos dispositivos de salida, por lo que se deberán identificar los encabezados de fila y columna, resúmenes de tabla, abreviaturas para etiquetas de encabezamiento y marcadores adicionales para tablas complejas.

El presente proyecto de ley tiene como objeto normar para la extensión de estándares relacionados con el diseño para todos, que aseguren la accesibilidad de las personas con discapacidad, especialmente aquellas con dificultades visuales, disminuciones auditivas o con dispraxias cuyo acceso a Internet actualmente se encuentra limitado simplemente por una cuestión de accesibilidad, contribuyendo de esta manera a la igualdad de oportunidades en la información."

Fuente:

<http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&numexp=4521-D-2008>

Uso de las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación) y la Discapacidad

- Navegando en Internet se puede acceder a una gran cantidad de sitios, blogs, grupos o páginas oficiales o de Redes Sociales de todo el mundo donde se puede hallar información respecto al uso de las TIC por parte de las Personas con Discapacidad.

Es sumamente importante la difusión que las organizaciones sociales hacen del uso de las TIC para facilitar la Accesibilidad

Como ser con el siguiente link: <http://discapacitat-es.blogspot.com/2010/05/software-libre-para-facilitar-los.html> se accede a un grupo de Facebook destinado a difundir y asesorar sobre las nuevas tecnologías para las personas con discapacidad y/o con necesidades educativas especiales. Dispone de un blog con noticias, programas gratuitos, información sobre ayudas económicas, actividades de asociaciones, etc. El sitio web correspondiente se indica a continuación <http://discapacitat-es.diversitatfuncional.org>

- En nuestro país el sitio oficial de ATEDIS - Apoyo Tecnológico para la Discapacidad, del Programa Nacional para la Sociedad de la Información, ofrece una variada información.

Ver en:

[http://www.atedis.gov.ar/index_1.php?nav=Microsoft Internet Explorer&ver=4&resol=1366x768](http://www.atedis.gov.ar/index_1.php?nav=Microsoft%20Internet%20Explorer&ver=4&resol=1366x768)

República Argentina-PSI-SeCom-AteDis - Mozilla Firefox

Usted está en: [PSI](#) | [AteDis](#) | [Novedades](#)

@TeDis Apoyo Tecnológico para la Discapacidad

Programa Nacional para la Sociedad de la Información

tu búsqueda

Información y Comunicación

- Inicio
- Direcciones útiles
- Glosario
- Preguntas más frecuentes
- Quiénes somos
- Contacto

Guía de Accesibilidad y Estándares Web

Recursos para la inclusión tecnológica

Acceso a Terminado

Información y Comunicación/Novedades

Día Mundial de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información

Por Equipo ATeDis

El día 17 de mayo es el Día Mundial de las Telecomunicaciones y de La Sociedad de la Información. Basándonos en la sentencia de Herbert Marshall McLuhan, "el medio es el mensaje", recordamos la importancia de flexibilizar la forma de informar los contenidos para, lograr una comunicación inclusiva.

A continuación presentamos nuestro mensaje en video, y además encontrará el documento y folleto publicado por ITU en relación a esta fecha.

17 de mayo de las Telecomunicaciones.

ÁREAS TEMÁTICAS

Nuestro Proyecto

- Visión, Misión, Objetivos
- Fundamentación y alcance
- Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 26.378)

Accesibilidad Web

- Información general
- Pautas WAI
- Enlaces de Interés
- Guía de Accesibilidad y estándares
- Recursos para la

Bucle magnético

Teletrabajo

Para referirnos al Teletrabajo es importante mencionar la investigación que ha desarrollado la Lic. Sonia Boiarov que se denomina Telecapacitados⁹, y las ideas incluidas en su texto reciente ¿Cómo empiezo a teletrabajar?

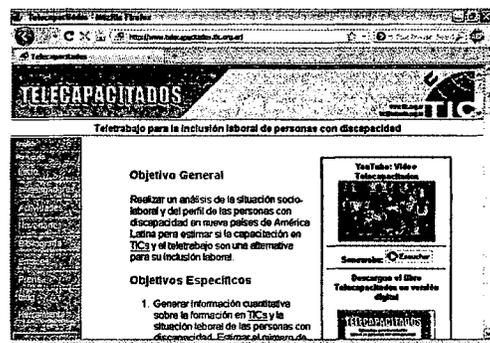
La investigación Telecapacitados estuvo financiada por Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC).¹⁰ La misma es una corporación pública creada por el Parlamento de Canadá en 1970 con el fin de ayudar a los países en desarrollo a utilizar la ciencia y la tecnología para encontrar soluciones prácticas y de largo plazo a los problemas sociales, económicos y ambientales que enfrentan.

En ambos se considera los efectos positivos que el uso del Teletrabajo genera en las Personas con Discapacidad.

Teletrabajo

"El Teletrabajo es una forma de trabajo a distancia que utiliza las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, conocidas con su abreviatura TICs. Se considera Teletrabajo toda forma de trabajo que *no requiera la presencia del empleado en el centro productivo, es decir, en la oficina o planta de la empresa. La mediación de la tecnología es otra de las características centrales del teletrabajo, ya que para su realización debemos contar con elementos telemáticos, ya sea computadora, teléfono o cualquier otra de las denominadas TICs (Tecnologías de la información y la comunicación)."*

"El teletrabajo no es una profesión, sino una forma de desarrollar una tarea y requiere una reorganización cultural para la eficiente aplicación de esta innovación."¹¹



"El concepto de teletrabajo involucra necesariamente dos elementos básicos fundamentales:

Distancia

Uso de TICs (Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones) .

Podemos distinguir dos tipos de teletrabajador:

El Teletrabajador cuentapropista, emprendedor, freelance o autónomo.

El Teleempleo de planta permanente de una empresa o teletrabajador en relación de

dependencia."

Se presentan "algunas otras definiciones que ayudan a comprender el fenómeno en su profundidad:

- "El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa." **(Gray, Hodson y Gordon)**

⁹ Boiarov, Sonia –Investigación Telecapacitados . Ver en: <http://www.telecapacitados.tic.org.ar/>
Boiarov, Sonia Como empiezo a teletrabajar. Consejo Profesional de Ciencias Económicas- Edición de la Ciudad de Buenos Aires. Buenos Aires 2010

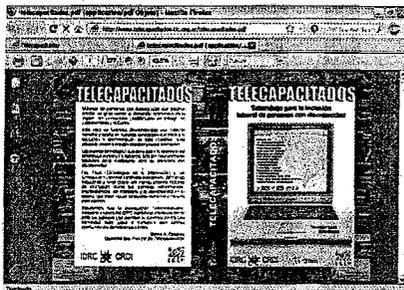
¹⁰ Investigación Telecapacitados . Ver en: <http://www.telecapacitados.tic.org.ar/>

¹¹ <http://www.telecapacitados.tic.org.ar/>

• "Teletrabajo es la sustitución parcial o total de las tecnologías de telecomunicaciones por el desplazamiento hacia y desde el lugar de trabajo principal unido a cambios asociados en la política, la organización, la dirección y la estructura laboral. De una forma simple, es mover el trabajo hacia los trabajadores, en lugar de los trabajadores al trabajo. Los ordenadores, los teléfonos celulares, el fax, y comunicaciones avanzadas como RDSI y el acceso telefónico directo han eliminado las barreras físicas que una vez necesitaron que los trabajadores estuvieran en sus oficinas."
(Negocios@Casa)"

Como introducción al Teletrabajo en la presente tesis es importante incluir esta pregunta que dio lugar a una investigación internacional: **¿Es el teletrabajo una opción de inclusión laboral para personas con discapacidad?**

"Para dar respuesta a este interrogante se llevó a cabo la investigación "Telecapacitados"¹² en la Comisión TIC de USUARIA (www.tic.org.ar) con el auspicio del **IDRC** -Centro internacional de investigaciones para el desarrollo- perteneciente al parlamento de Canadá.¹³



"El Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (CIID), contribuye a la búsqueda de soluciones a los problemas sociales, económicos y ambientales de las comunidades en el mundo en desarrollo, a través del financiamiento de investigaciones científicas en Africa, Asia, América Latina, el Caribe y Canadá.

El CIID es una corporación pública creada en 1970 por el Parlamento de Canadá y está dirigida por un Consejo de

Gobernadores internacional.

Mediante apoyo financiero a los investigadores de universidades, gobiernos, empresas comerciales y organizaciones sin fines de lucro, el CIID invierte en conocimiento científico y tecnología para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida en las áreas de: salud humana, bienestar económico y social, alimentación y nutrición, medio ambiente y recursos naturales e información y comunicaciones"

<http://www.comminit.com/es/node/36270/37>

"La investigación Telecapacitados involucró a nueve países de nuestra región: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, México, República Dominicana, Perú y Uruguay.

"Su principal objetivo fue analizar la situación laboral y el perfil de las personas con discapacidad de la región para averiguar si la capacitación en tecnología y el teletrabajo son una alternativa de inclusión laboral para esta población. "

Para ello se recopilaron datos estadísticos demográficos, se realizaron entrevistas en profundidad a los diferentes actores y difundieron los resultados en los diferentes países.

"Algunos de los hallazgos más importantes de "Telecapacitados" son:

- Hay cerca de 40 millones las personas con discapacidad en los 9 países estudiados de acuerdo a los censos oficiales.
- Cerca del 80% de las personas con discapacidad en edad económicamente activa están desempleadas y las leyes de cupo laboral se cumplen parcialmente -por motivos diversos - en Argentina, Brasil, El Salvador, Perú y Uruguay.

¹² <http://www.telecapacitados.tic.org.ar/>

¹³ <http://www.telecapacitados.tic.org.ar/telecapacitados.pdf>

De acuerdo con los datos censales oficiales, la tasa de prevalencia -es decir, el porcentaje de personas con discapacidad en la población de los 9 países estudiados- es del 7,18%, lo que equivale a 36.436.674 de PCD.

- El 44%, cerca de 16 millones, es parte de la población económicamente activa (PEA).
- Entre la PEA de la población con discapacidad de la región estudiada, el desempleo alcanza al 77,73%, es decir que afecta a 12 millones de personas."

Los investigadores consideran que millones de personas podrían ser beneficiadas a través del teletrabajo si se las capacitara adecuadamente. Pero "lamentablemente, sólo el 11% de las PCD alcanza el nivel secundario, es decir que 4 millones podrían cumplir con los requisitos para teletrabajar, pero no podría considerarse esta alternativa de trabajo de forma extendida en el corto plazo."

"La discriminación de los empleadores es el principal **obstáculo** que señalaron los entrevistados, a la hora de teletrabajar. También se indicaron el desconocimiento sobre el teletrabajo y las reglamentaciones, así como la autodiscriminación."

"En cuanto al nivel de ingresos, la mayoría de las personas entrevistadas están conformes con lo percibido y quienes no lo están no asocian la disconformidad con la modalidad del teletrabajo.

En cuanto a los requerimientos para teletrabajar, la mayoría se centra en competencias que la persona debería decididamente desarrollar, tales como la capacidad para el manejo de las TIC, la capacidad de emprendimiento y de organización, la confianza, el deseo de superación, y no considerarse a sí mismo como defectuoso."

"(...) En cuanto a la educación formal no hay una relación directa con el desarrollo de estas competencias, por lo cual la autocapacitación ha cobrado una importancia significativa."

"En cuanto al tipo de herramientas para teletrabajar, se observa que no es necesaria una tecnología muy costosa ni sofisticada. La mayoría de los teletrabajadores cuenta con una computadora estándar con conexión a Internet."

"Aunque son muchas las actividades laborales que desarrollan las personas con discapacidad, los call centers se detectan como una de las áreas más promisorias para la inclusión de este colectivo a través del teletrabajo."

"Un tema preocupante es la dificultad que manifiestan algunas de las organizaciones entrevistadas para encontrar a las personas con discapacidad con los perfiles requeridos."

"Otro de los temas a investigar debería ser el análisis de los motivos por los cuales las Personas con Discapacidad no se presentan a las búsquedas generales. Según los entrevistados, ellos sólo miran que se puedan cubrir los requisitos y, en algunas empresas, incluso se les da prioridad de contratación."

Los consultados tienen una visión dividida entre los beneficios que puede aportar el teletrabajo, como modalidad de inclusión laboral, a las personas con discapacidad y los riesgos de desempeñar una actividad no debidamente protegida en cuanto a los derechos del trabajador. En este sentido, consideramos que es necesario, en primer lugar, informar a estas organizaciones sobre las experiencias de teletrabajo en la región que han incorporado a PCD que, de este modo, lograron una estabilidad laboral mediante un trabajo digno. En una segunda instancia, sería oportuno involucrar a los sindicatos en programas de inclusión laboral de personas con discapacidad, tal como ha sucedido en los gremios APL (Personal Legislativo) y SOSBA (Obras Sanitarias) (Argentina) y ASCOPAR (Colombia).



En el 30,23% de las organizaciones entrevistadas se practica o se ha practicado el teletrabajo. Con respecto al futuro de esta modalidad, en las ONG hay una expectativa positiva en el 53,66% de los casos.

También es alto el porcentaje de quienes responden que no es un tema central en la organización o que no saben (21,95%).

También aparece muy fuertemente entre las que tienen opinión negativa, la asociación entre "teletrabajo = call center = trabajo basura", o las estafas como los círculos de dinero. Es llamativo señalar que todas las ONG consultadas se sirven de las TIC para tareas de militancia no rentadas, pero no aparece la relación entre este uso de las TIC -vivido como positivo- y el teletrabajo -considerado potencialmente negativo y productor de segregación-.

Respecto de las normas legales que obstaculizarían la inclusión de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, en Argentina lo que primero aparece es la falta de decisión ejecutiva para que se cumpla la ley, además de la ausencia de penalización. Como lo señala una de las entrevistadas, la necesidad imperiosa de contar con recursos económicos -aunque sean mínimos- para las necesidades básicas hace que mucha gente se concentre en recibir una pensión asistencial, en vez de luchar por conseguir su empleo. Esta pensión es percibida como un ingreso seguro, aunque sea legalmente incompatible con la contratación en relación de dependencia o el aporte al sistema en calidad de autónomos, las dos modalidades que practican nuestros teletrabajadores.

Entre las varias preguntas que se realizaron a los entrevistados, destacamos las respuestas dadas ante los posibles obstáculos en torno al teletrabajo, que giraron alrededor de:

- La desinformación (28,57%).
- La cultura del trabajo por horarios rígidos (47,61%).
- No adaptación a todos los puestos de trabajo (42,85%).
- Resistencia al cambio (42,85%).
- Falta de legislación específica (19,04%).
- Falta de capacitación en TIC (23,80%).
- Costos en infraestructuras de TIC (23,80%).
- Asociación del teletrabajo con trabajo informal (4,76%).
- Incumplimiento empresario de los compromisos pactados (4,76%).
- Preferencia del trabajo presencial (14,28%).
- No sabe/No contesta (9,52%).

Consultados sobre los puestos más habituales para la contratación de Personas con Discapacidad, los miembros de las consultoras en recursos humanos respondieron:

- tareas administrativas (23,80%);
- operador de PC (61,90%),
- operador de call center (42,85%);
- data entry (42,85%);
- programador (9,52%),
- indistinto (19,04%),
- tutor virtual (9,52%)
- y el resto de los entrevistados (28,57%) no supo o no contestó.

Se detectó un conjunto de ideas previas referidas al teletrabajo y a las Personas con Discapacidad, que podrían funcionar como obstáculo epistemológico y/o estereotipos para implementar proyectos en esta área, al cual **hemos denominado discursos paralizantes. Estos discursos impiden acciones transformadoras.**

El control en sus dos vertientes: que el empleador no tenga control sobre el teletrabajador, o que el propio teletrabajador no pueda poner límites entre la vida laboral y la familiar, es parte de esta idea. Los teletrabajadores entrevistados consideraron que eso depende del tipo de tarea y de las preferencias de cada quien.



Se identificaron expresiones sobre las personas con discapacidad, que demuestran los prejuicios y preconceptos alrededor de esta población. Estas cuestiones deben ser analizadas para lograr una sociedad de plenos derechos.

Hemos agrupado estos prejuicios en cinco grandes ideas:

1. "Toda actividad que se haga con personas con discapacidad tiene como finalidad rehabilitar".

- ¿Hay algún programa o proyecto destinado a facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

"- Nosotros no podemos, no somos rehabilitadores".

Ante esta idea, gran parte de nuestros entrevistados señaló la necesidad de pasar de un modelo médico basado en que la persona con discapacidad es un sujeto a curar o rehabilitar, al modelo social que piensa la discapacidad como una cuestión de derechos humanos.

2. Las personas con discapacidad trabajan más que las personas sin discapacidad.

"Además las personas ciegas tienen un muy buen trato, son muy orales y pueden entender e interactuar muy bien con las personas, sobre todo en los call center, donde las personas ciegas tienen una productividad de llamadas casi el 40% mayor que una persona sin discapacidad".

El teletrabajador/trabajador con discapacidad se encuentra presionado a rendir más que la media para demostrar que es mejor, lo cual es contrario al concepto de inclusión, cuya idea central es valorizar la diversidad como un valor presente en todos los seres humanos.

3. Las personas con discapacidad son una población homogénea, sin diferencias entre individuos.

Supone que cada miembro de este colectivo es igual a los otros (todos los ciegos escriben mal o cantan bien; todos los sordos tienen baja capacidad lingüística o habilidad para concentrarse; todos los que usan sillas de ruedas son resentidos o bien son un ejemplo de perseverancia...).

4. Ser inclusivo implica no focalizarse en ningún grupo.

"Tenemos acciones formativas, pero no llevamos registro de personas con discapacidad porque lo vemos más natural, somos inclusivos y no es para nosotros un punto de honor registrar mujeres ni discapacitados".

Esta idea implica el riesgo de que no existan datos fiables sobre las modalidades de participación de dichos colectivos, por lo cual no se puede saber si experimentan barreras para la participación.

5. * No todas las personas tienen el mismo derecho al trabajo digno.

"Si no tenemos todos esos derechos los normales, ¿cómo se los vamos a dar a los discapacitados? Aquí luchamos por sobrevivir y están hablando de derechos de los niños, los discapacitados, los maricones, los viejos, etc., etc. ¿Pero en qué país es que usted vive?".

Este comentario es textual, hecho a un artículo publicado en un periódico digital de uno de los países participantes de la investigación.

La encuesta on line realizada por Telecapacitados arrojó que de las 548 PCD que respondieron, 243 trabajan actualmente y de ellas 170 indicaron que querían teletrabajar.

Entre los motivos argumentados se destacan los problemas de traslado por su alto costo y la falta de transportes accesibles.

El teletrabajo no es parte de las estrategias de inclusión laboral para mejorar el cumplimiento de las leyes de cupo pese a que casi todas las ciudades visitadas



tienen barreras arquitectónicas y serios problemas de transporte que las hacen muy complicadas para que las personas con discapacidad puedan trasladarse.

Chile y Colombia son los únicos países estudiados que tienen leyes específicas de teletrabajo mientras que **Argentina, Brasil y Perú cuentan con proyectos legislativos para el teletrabajo en relación de dependencia.**

Los integrantes del equipo de investigación fueron recibidos por Legisladores, Universidades, Organizaciones No Gubernamentales, Escuelas Especiales, así como por diversos Organismos Nacionales de Lucha Contra la Discriminación. El apoyo recibido por los medios periodísticos de los países visitados permitió que este estudio tuviera una difusión masiva.

El concepto de Inclusión es considerado "un proceso que se asienta sobre tres pilares. Por lo tanto, construir el valor social de la inclusión no es una tarea sencilla.

- 1. El pilar social, en forma de red, que contiene los afectos (grupos, familia, asociaciones civiles, etc.)**
- 2. El pilar gubernamental cuya función es brindar protección social (leyes, subsidios, educación, etc.)**
- 3. El tercer pilar que se refiere al ámbito productivo más específicamente al trabajo (<http://caminandoutopias.org.ar/accesible/index.php?id=noticias&n=60>)**

Algunos colectivos pueden estar excluidos de los tres pilares. Pensemos, por ejemplo, en las personas con discapacidad que algunas veces se encuentran expuestas a leyes que no se cumplen o protecciones a las cuales no acceden como la educación, algunos otros tienen una historia familiar de abandono, y las estadísticas demuestran que el 80% están desempleados. Seguramente ya habrá adivinado que atravesando los tres pilares, está nuestro sistema de valores.

La exclusión es un factor estructural por lo tanto la estrategia de inclusión, debe estar en las políticas públicas, en las redes sociales, y también a nivel individual.

Los cambios profundos que trae el teletrabajo afectan también a la formación profesional, son pocas las carreras universitarias las que dan herramientas para defenderse en la Sociedad de la Información.

Del mismo modo, la legislación laboral fue sometida a estudio a través de la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con el objeto de que el teletrabajo sea incorporado a la legislación nacional.

Estas políticas y otros emprendimientos podrían dar nuevo vigor a la idea de posicionar al teletrabajo como una herramienta fundamental para que Argentina ingrese en la Sociedad de la Información, reconvierta sus fuerzas de trabajo en potenciales trabajadores para los tiempos que corren y compita con calidad y capacidad en el mundo tecnológico global."

Una propuesta muy interesante para la generación de oportunidades es la de las **Torres de Teletrabajo** que propone la Lic. Boiarov . A continuación se presentan algunos links en los que se presentan alternativas valiosas de Teletrabajo y capacitación a distancia.

Ver en: <http://www.torresdeteletrabajo.tic.org.ar>

<http://www.telecapacitados.tic.org.ar/>



Es un "edificio virtual que nuclea a teletrabajadores freelance de todo el mundo." Allí se pueden encontrar servicios ofrecidos por profesionales o requerimientos que generen oportunidades laborales.



Del 25 al 27 de Agosto nuestro país será sede de un Congreso de Teletrabajo para el Desarrollo sustentable. <http://www.telework2010.tic.org.ar>

Para más información respecto a las oportunidades que el teletrabajo ofrece, se recomienda visitar:

<http://www.boiarov.com.ar>

<http://www.tic.org.ar>

<http://www.caminandoutopias.org.ar>

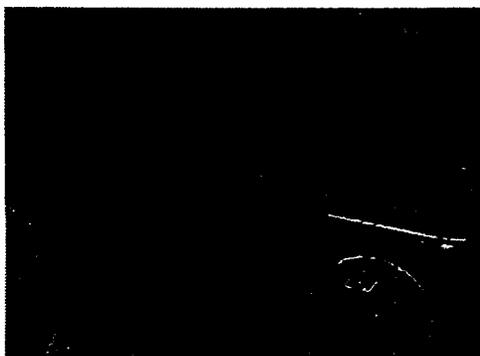
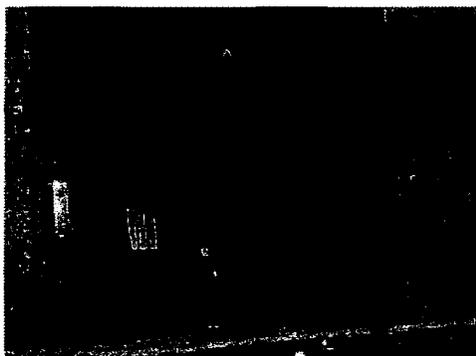
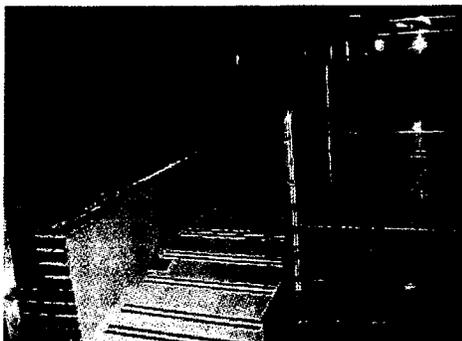
<http://www.teletrabajando.org.ar>

<http://www.cedtel.com.ar>

Accesibilidad edilicia

La Arquitecta Silvia Coriat¹⁴, de la Fundación Rumbos, se especializa y asesora en el tema de las barreras arquitectónicas, supervisando que se cumplan todos los requisitos para todos los públicos, sin distinción de capacidades.

(Ver en : <http://www.accesible.com.ar/recursos/index.php?s=coriat>)



¹⁴ <http://www.accesible.com.ar/recursos/index.php?s=coriat>



"Cuando se le consulta sobre "en qué consisten los problemas de accesibilidad" sostiene que son las "deficiencias u omisiones de proyecto que obstaculizan la entrada, el uso o la comprensión a personas a las que se ha ignorado durante el proceso de diseño. No hay un único usuario, sino que una diversidad de ellos y se debe tener en cuenta que diferentes personas tienen diferentes necesidades."

"Cuando se generan estos problemas? Al respecto sostiene que "estas fallas se evidencian durante el uso cuando es difícil hallar soluciones económicas o de calidad. Pero estos problemas no suceden. Se diseñan y se construyen o se evitan y reparan."

"Cómo tratar los problemas de accesibilidad? Con diseño y preguntas. La mejor solución para un problema de accesibilidad es no generarlo al proyectar. La mejor forma de evitarlos es anticiparse a su construcción. Y cuando éste ya ha sido materializado? En ese caso puede aplicarse la misma fórmula: mejor diseño, mayor conocimiento y mejores preguntas. El rol del diseñador es de tal envergadura que, salvo en proyectos pequeños, no puede abarcar este tema sin un asesoramiento adecuado."

"Las buenas obras de accesibilidad son primero "buenas obras" y luego "de accesibilidad". No conforma solo "derribar barreras para discapacitados". Las obras deben estar plenamente integradas al diseño general y puestas al servicio de sus objetivos."

"Hay varias maneras de hacer las cosas mal y, una mala obra de accesibilidad es, ante todo, una "mala obra".

- Se ven, con demasiada frecuencia, parches o prótesis "reparadoras". Quienes las implementan no creen posible o necesario hacer algo útil y bello a la vez.
- En las buenas obras de accesibilidad los distintos elementos conforman un sistema con sólidas vinculaciones entre sí. Para conseguir una pésima solución hay que intervenir puntualmente en forma aislada y sin plan, evitando completar rutas accesibles con un resultado perfectamente inútil. Es lo que conocemos como "simulacros de accesibilidad".
- También, puede desconsiderarse el lugar donde se implantan, pues aún siendo accesibles, terminan deteriorando seriamente la calidad de su entorno.
- Aplicando la normativa de forma automatizada, irreflexiva y descontextualizada.
- Conociendo la problemática del usuario pero careciendo del conocimiento técnico adecuado.
- Con falta de flexibilidad, o aplicando la misma solución en diferentes contextos.
- Materializando las soluciones en forma deficiente,
- y la lista sigue..."

Espacios públicos.

Una propuesta interesante lo constituyen las Plazas Integradoras. Por ejemplo con el "auspicio de la Fundación Mattel, se ha inaugurado una Plaza Integradora en Parque Sarmiento, Ciudad de Buenos Aires. Con esta acción, se contribuye a facilitar el acceso de población con discapacidad a un espacio de juego público.

Es muy interesante la labor que desarrolla el Grupo Lekotek (E-mail: info@lekotek.org.ar), colaborando profesionalmente para la mejora de la Calidad de Vida.

La fundación para niños Mattel fue establecida en 1978, con la visión de "hacer un cambio significativo, un niño a la vez". La fundación provee donaciones a través de lo recaudado en estrategias de marketing, becas a hijos de empleados, así como regalos a aquellos empleados que realizan tareas de voluntariado. La Fundación ha realizado varias alianzas con importantes organizaciones no gubernamentales.

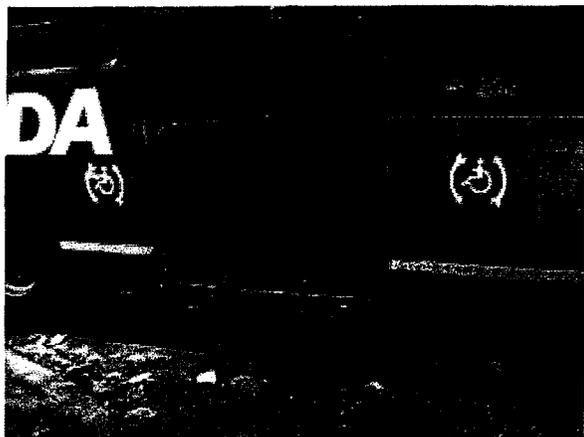


Todas las oportunidades que se desarrollen a lo largo de la vida de la Persona con Discapacidad para su inclusión, autonomía y formación de redes sociales , desde su mas temprana edad pueden ir ayudando a la generacion de oportunidades laborales ya que el niño o el joven ira desarrollando competencias comunicacionales y relacionales, absolutamente necesarios para el logro de un buen desempeño.

Es fundamental tener espacios publicos con rampas, baños adaptados, semáforos sonoros, ascensores lo suficientemente amplios, en los espacios publicos y privados para que las personas puedan acceder a los mismos (tanto para el estudio, como para el trabajo, lo recreativo, tramites, compras, etc) de tal forma que puedan llevar una vida autonoma y/ con apoyos.

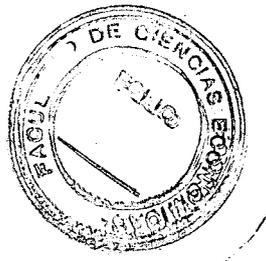


Transporte publico



En el texto de Carlos Eroles y Hugo Fiamberti sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad , Pablo Molero y Daniel Ramos ¹⁵ sostienen que la lucha por la accesibilidad al transporte publico es una constante de las organizaciones sociales de las Personas con Discapacidad. Es que el transporte es lo que permite que la Persona con Discapacidad pueda acceder a otras organizaciones de formación y trabajo.

¹⁵ Eroles, Carlos – Fiamberti, Hugo. Los Derechos de las Personas con Discapacidad. Analisis de las convenciones internacionales y de la legislación vigente que los garantizan. Secretaria de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil. UBA 2008





Tesis:

"Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión" – Argentina Mayo 2010, Año del Bicentenario

Cap. VII: Investigación y difusión sobre las Oportunidades para las Personas con Discapacidad

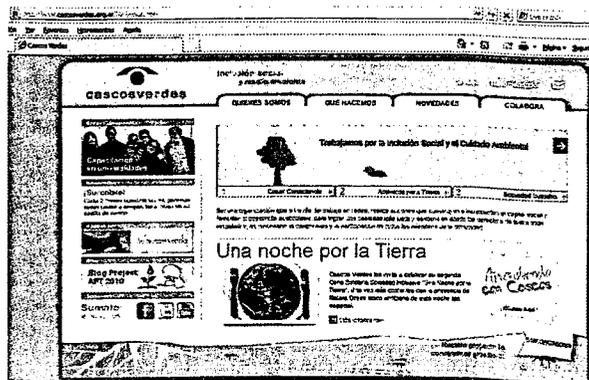
Imágenes tomadas en la presentación del libro de la **Dra. Liliana Pantano** llamado **Medición de la Discapacidad en Latinoamérica. Orientación conceptual y visibilización**, de la Editorial **EDUCA**, en la Feria del Libro, el 10/05/2010 en Buenos Aires (Argentina), para el Programa **Tiempo de Andar**, del Canal Señal Oeste Televisión de la localidad de Moreno. Conductor: **Martín Lucero de Granja Andar** www.granjaandar.org.ar

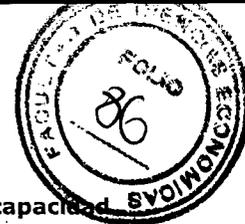


Imágenes tomadas en la presentación del estado de avance de la tesis en curso realizada por **Carolina Ferrante**, Lic. En Sociología (UBA). Actualmente realiza el Doctorado en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Afilación institucional actual: **CONICET/Instituto de Ciencias de la Rehabilitación y el Movimiento, Universidad Nacional de San Martín**.
Tesis: **Cuerpo, discapacidad y deporte. Análisis de las prácticas deportivas de los adultos con discapacidad motriz adquirida en la Ciudad de Buenos Aires actualmente**.
Directora: **Graciela Ralon de Walton**. Co-director: **Adrián Scribano**
Encuentro organizado por la **Dra. Liliana Pantano** el 19/05/2010 en el Edificio San Jose - Area Investigadores (UCA), Ciudad de Buenos Aires.



"**Cascos Verdes** (www.cascosverdes.org.ar) es una organización que trabaja a favor de la inclusión social y el cuidado ambiental a través de la educación y el trabajo. Busca lograr estos dos objetivos formando **jóvenes con discapacidad intelectual** en temas de medio ambiente, para que luego a través del trabajo puedan enseñar a la sociedad a cuidar nuestro planeta. Las clases son dictadas en las aulas y laboratorios brindados por la **Universidad Católica Argentina (UCA)** y la **Universidad de San Andrés (UdeSA)**. Luego de dos años de estudio, los jóvenes se reciben de "**Educadores Ambientales**".





Capítulo 7: Investigación y difusión sobre las Oportunidades para Personas con Discapacidad (las Universidades, las Organizaciones civiles y los medios de comunicación).

En este capítulo se abordará diferentes temas que hacen a la investigación y difusión sobre las Oportunidades para Personas con Discapacidad.

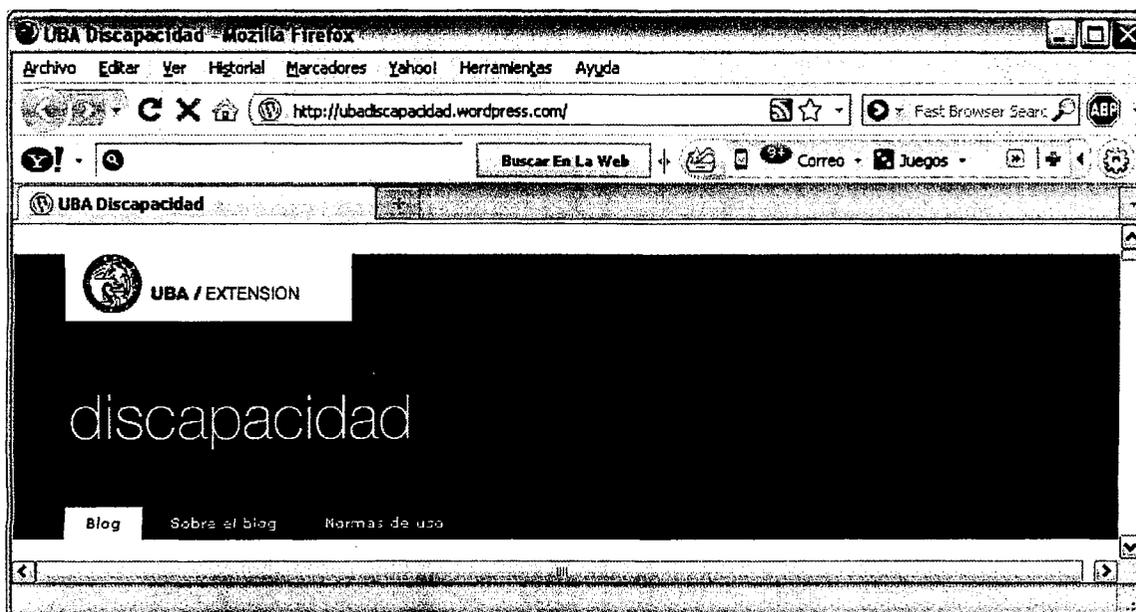
1. En primer término, se presentarán diferentes propuestas universitarias que facilitan la inclusión de Personas con Discapacidad a la **Educación Universitaria**
2. Luego se desarrollará la difusión que diversas **organizaciones civiles y sociales** realizan respecto a las posibilidades de las Personas con Discapacidad
3. En tercer lugar, nos referiremos a la presencia del tema en diversos **medios audiovisuales, el cine, Internet y en publicaciones especializadas.**

Propuestas Universitarias.



Son numerosas las propuestas de Educación formal y no formal organizadas por la Facultad de Derecho de la UBA, la Secretaría de Extensión Universitaria y otras dependencias tales como el Centro Cultural Ricardo Rojas para el desarrollo de conocimiento acerca de las Personas con Discapacidad. A continuación solo se mencionaran algunas.

Blog de la UBA – Programa Universidad y Discapacidad



<http://ubadiscapacidad.wordpress.com/>

En ese blog se publican notas y se difunde información producida por la Universidad en referencia con la Discapacidad

Acerca de este espacio

- <http://ubadiscapacidad.wordpress.com/sobreelblog/>

"La aparición de este nuevo espacio de comunicación virtual del Programa Universidad y Discapacidad, se produce en un momento significativamente positivo para la promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

A nivel internacional ha entrado en vigencia la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, que hace pocos días fue aprobada por una ley sancionada por el Gobierno Nacional.

Integrada definitivamente a la Red Bien y en proceso de ser plenamente reconocida por el CIN, funciona la Comisión Interuniversitaria de Discapacidad y Derechos Humanos, que ya cuenta con más de dieciocho universidades nacionales, en su seno y se apresta a realizar su V Jornadas Nacionales de



Discapacidad y Universidad, organizada por la Comisión Interuniversitaria y la Universidad Nacional de Tucumán.

Tenemos el deber de transformar la actual buena voluntad de las autoridades universitarias, a nivel del rectorado y de cada una de las unidades académicas, en políticas efectivas en materia de accesibilidad, eliminación de barreras físicas y comunicacionales, trabajo y participación de las personas con discapacidad."

Programa Universidad y Discapacidad¹ de la Facultad de Derecho

Se detallan a continuación información que figura en el sitio web de la Facultad de Derecho que muestra el nivel de acciones que al respecto esta casa universitaria esta llevando adelante para generar oportunidades para las Personas con Discapacidad.

"El programa Universidad y Discapacidad de la Facultad de Derecho² fue creado por la Resolución (D) Nº 5110/04 (http://www.derecho.uba.ar/academica/carrdocente/res_511004.pdf) en el marco de la Dirección de Carrera y Formación Docente, con el principal objetivo de promover la investigación, capacitación y asesoramiento técnico que contribuyan a la igualdad de oportunidades de los estudiantes con discapacidad que cursen sus estudios en esta Facultad; fomentar tareas de cooperación con otras instituciones y agencias públicas o privadas interesadas en la materia y promover el libre debate con atención a la diversidad sociocultural, además de centralizar la información proveniente del Área Permanente dependiente del Rectorado de la Universidad, creada por la Resolución (CS) Nº 1859/03. Desde el año 2005, se reúne periódicamente una Comisión, también denominada Universidad y Discapacidad, compuesta por representantes de cada una de las facultades, junto a delegados de otras unidades académicas de la universidad"

El origen del programa

"En abril de 2003 se presentó un profesor de derecho civil ante las autoridades del área académica de la Facultad de Derecho, solicitando asesoramiento para evaluar a un estudiante de su clase que no podía darse a entender de manera fluida oralmente, ni podía escribir debido a una discapacidad motora extendida. A partir de allí la Dirección de Carrera y Formación Docente, dependiente de la Secretaría Académica, elaboró y llevó adelante un programa de atención a las necesidades educativas especiales que se denominó "Universidad y Discapacidad", cuyos destinatarios directos son los docentes de la Facultad y cuyos objetivos son la visibilización de los estudiantes discapacitados, el fomento del debate sobre desigualdades de hecho y la capacitación docente para garantizar el proceso de aprendizaje a todos los estudiantes. Este programa ha sido declarado de interés parlamentario por la Cámara de Diputados de la Nación."

"En el transcurso de estos años se ha brindado apoyo y respuestas en cuanto a estrategias didácticas especiales y de evaluación (ajustes) ante consultas realizadas por distintos docentes que encontraron en las aulas alumnos discapacitados. Este asesoramiento es brindado en la actualidad por dos integrantes del cuerpo docente que dicta los talleres de formación pedagógica que ofrece la Carrera docente, quienes son, además, especialistas en el tema. Se realizan entrevistas con los docentes, con los alumnos y observaciones de aula."

"Se evalúan las posibilidades físicas y cognitivas del alumno, fundamentalmente sus posibilidades de comunicación. Luego se diseñan estrategias alternativas de enseñanza que contemplen sus capacidades diferenciadas, al tiempo que estas se articulan con la modalidad y contenido propio de cada materia y con el estilo de cada docente. Se acompaña a los profesores en el proceso de evaluación del alumno, asesorando en la planificación de las acciones que favorecen el desarrollo cognitivo del estudiante. Paralelamente, se orienta al alumno en metodologías facilitadoras de la construcción de sus conocimientos."

"El objetivo de este asesoramiento es normalizar las relaciones docente-alumno contenidos, implementando los recursos que sean necesarios. Las dificultades que se plantean en un comienzo suelen diluirse en tanto que avanza el conocimiento entre el profesor y el alumno. Sin embargo, se observa que para los docentes resulta tranquilizadora la presencia en muchos casos "potencial" del asesor especializado. Los temas que se abordan con más frecuencia con los docentes son:

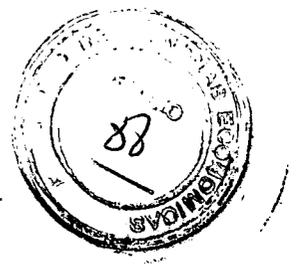
- el acceso a la información,
- la relación del alumno discapacitado con su grupo de pares,
- su futuro desempeño profesional,
- las alternativas de evaluación y
- su adecuación a las exigencias académicas.

Se ha intervenido de modo similar ante consultas de alumnos discapacitados que debían presentarse a mesas de exámenes libres, contactando con antelación al profesor a cargo de la mesa.

En algunos casos se propició que docente y alumno tuvieran un encuentro previo al examen. También se busca indagar la forma en la que hasta la fecha organizaban su pasaje por la Facultad y acompañar y asistir pedagógicamente a estos alumnos durante el resto del proceso de aprendizaje.

¹ <http://www.uba.ar/extension/universidadydiscapacidad/download/derechodisca.pdf>

² http://www.derecho.uba.ar/academica/carrdocente/prog_uni_discap_origen.php



Director de Carrera y Formación Docente: Juan Antonio Seda
Especialistas en necesidades educativas especiales: Ana Prawda y Verónica Rusler
Correo electrónico: pdiscap@derecho.uba.ar
Tel: 4809-5682/4

Tecnología – Sala multimedia – Biblioteca

La Sala Multimedia de la Biblioteca dispone de software de lectura para ciegos.
Se trabaja en colaboración con la Biblioteca Virtual para Ciegos Tiflolibros
(www.tiflolibros.com.ar) en la obtención de los materiales de estudio.

Dirección de Biblioteca: Corina Tiribelli

Tel: 4809-5634

Correo electrónico: ctiribel@derecho.uba.ar

Taller pedagógico de Carrera Docente – Práctica docente y reflexión

La oferta de cursos pedagógicos de la Carrera Docente incluye el taller "Controversias - debates en torno a la educación superior", en el que se trabajan contenidos inherentes a la universidad y la discapacidad, ofreciendo a los participantes, que en su mayoría tratan por primera vez el tema, una introducción teórica y un espacio para reflexionar acerca de la diversidad en el alumnado y para analizar sus propias prácticas docentes en relación con la integración y la exclusión.

El taller se desarrolla a través de varios ejes o controversias, tales como:

- ¿Grupo clase o agrupamiento clase?;
- ¿Crear o recrear?;
- ¿Reproducir mensajes o comunicar ideas?;
- ¿Enseñanza homogeneizadora o enseñanza en la diversidad?;
- ¿Permanencia de los más aptos o atención de las necesidades educativas especiales?"

Encuentros "Invisibles en la UBA" - debate

"Se realizan dos encuentros anuales denominados "Invisibles en la UBA", que tienen como objetivo favorecer la difusión, el intercambio y el debate en torno a temas inherentes a la discapacidad en el ámbito universitario. Para ello se convocan especialistas provenientes de distintas áreas y unidades académicas, asociaciones sindicales y organizaciones y redes de discapacitados. La reflexión y los debates posteriores con los asistentes a los encuentros han girado sobre temas como: casos de discriminación en la sociedad y en nuestra propia universidad, el censo de alumnos de la UBA, la medicalización de la discapacidad, investigaciones en torno a redes sociales y discapacidad mental y también acerca de los propios objetivos del programa. Estos encuentros han generado un creciente interés en el tema, expresado en una significativa afluencia de público."

Departamento de Posgrado

"Se ha incorporado a la oferta de Posgrado, a partir del año 2005, el "Programa de Actualización y Profundización en Discapacidad" con una carga horaria total de 144 horas, desarrollado actualmente en 5 módulos:

- 1) Los Derechos Humanos y la construcción social de la discapacidad",
- 2) Los aspectos legales y jurisprudenciales de la discapacidad,
- 3) Aspectos de familia y educativos y la formación universitaria,
- 4) La accesibilidad el trabajo y las nuevas tecnologías para la vida independiente,
- 5) La gestión pública y privada de la discapacidad : aspectos organizacionales, tecnológicos y humanos.

Los cursos que integran este programa de posgrado son válidos para Carrera docente como cursos técnicos para distintas áreas y materias comprendidas en los Departamentos de Derecho Público y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Derecho Privado.

Programa de Actualización y Profundización en Discapacidad:

Pablo Rosales

Correo electrónico: pablorosales@fibertel.com.ar

Departamento de Posgrado:

Tel: 4809-5606/7/9

Correo electrónico: posgrado@derecho.uba.ar

Carrera de Abogacía

En las materias de grado de la carrera de Derecho, se tratan distintos aspectos de los derechos de las personas discapacitadas, especialmente en las asignaturas :

Derecho Civil, parte general (derechos personalísimos);

Derechos Humanos y Garantías (tratados internacionales con rango constitucional) y ,

en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (despidos e indemnizaciones por discapacidad y régimen de las obras sociales).

Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales Ambrosio L. Gioja

"Se desarrolla el "Seminario de Investigación y estudio de la discapacidad" mediante reuniones mensuales, con el propósito de discurrir el análisis de la temática de la discapacidad desde el punto de vista académico, donde la filosofía, la bioética, la sociología, la historia y todas las disciplinas relacionadas tengan un espacio protagónico. Se busca



intercambiar y postular nuevas miradas sobre temáticas aún no incorporadas en el derecho argentino, o que ya estándolo, no han sido lo suficientemente desarrolladas. La informalidad y la libertad de expresión constituyen el marco necesario para la fluidez de las reuniones. Se apunta a debates e investigaciones sobre la discapacidad que se plasmarán en documentos públicos y la incorporación del debate en el ámbito de la Universidad.

El proyecto de trabajo se titula: "Estudio socio-jurídico del impacto de la legislación específica en la calidad de vida de las personas con discapacidad en Argentina en el periodo 1982-2005". Se trabajará en él dos años.

Los integrantes del grupo inicial son:

Pablo Oscar Rosales (Coordinador); Hugo Fiamberti; Isabel Ferreira; Facundo Chávez Penillas; Beatriz Pérez y Gustavo Moreno.

"Se sumará al equipo un grupo amplio para comenzar a trabajar las diferentes hipótesis del proyecto. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales Ambrosio L. Goja

Proyecto de investigación "Estudio socio-jurídico del impacto de la legislación específica en la calidad de vida de las personas con discapacidad en Argentina en el periodo 1982-2005".

Correo electrónico: pablorosales@fibertel.com.ar"

Además de las propuestas académicas en la Facultad de Derecho se consideran los aspectos de accesibilidad y de cupo de contratación de Personas con Discapacidad para el desempeño de tareas.

Personal y concesionarios

La Facultad se acerca al cumplimiento del cupo legal exigido para personal con discapacidad por la Ley 22431 y, también con el cupo de otorgamiento de las concesiones de servicios a personas con discapacidad.

Aspectos edilicios - Accesibilidad

Algo que me ha parecido sumamente interesante es el modo en que se describen en la página web los accesos para facilitar a las Personas con Discapacidad el ingreso y traslado dentro del edificio de la Facultad de Derecho (incluyendo rampas, ascensores, etc.)

http://www.derecho.uba.ar/academica/carrdocente/prog_uni_discap_origen.php

Jornadas nacionales³ 2006

Son muy interesantes los eventos que organiza la Universidad para generar encuentros de reflexión profesional y orientación al tema de la Discapacidad.

http://www.derecho.uba.ar/academica/carrdocente/prog_uni_discap_jornadas.php

"Las Jornadas Nacionales Universidad y Discapacidad "Reconocer la diferencia para proteger la igualdad" se llevaron a cabo los días 5, 6 y 7 de julio de 2006 en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, con carácter libre y gratuito.

Fueron organizadas conjuntamente entre la Red Interuniversitaria Nacional, la Comisión Universidad y Discapacidad de la UBA y el Programa Universidad y Discapacidad de la Facultad de Derecho.

Han sido declaradas de interés parlamentario por la Cámara de Senadores de la Nación, por la Cámara de Diputados de la Nación y por el Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; contó también con el auspicio del Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación.

Ejes temáticos

- Discapacidad y Derechos Sociales
- Legislación Comparada y Jurisprudencia sobre Discapacidad
- Derecho a la Educación en relación con la Discapacidad
- Familia y Discapacidad
- Discapacidad y Empleo
- Accesibilidad y Sistema Educativo
- Formación Académica y Estereotipos Profesionales
- Discapacidad y Redes Sociales
- El Uso de Recursos Tecnológicos en Discapacidad
- Relatos de Experiencias de Gestión sobre Discapacidad

Integraron las Jornadas las siguientes actividades especiales:

El V encuentro "Invisibles en la UBA", con la participación de:

- Profesor de la Facultad de Ciencias Sociales, Carlos Eroles,

³ http://www.derecho.uba.ar/academica/carrdocente/prog_uni_discap_jornadas.php



- el alumno de Ciencias Políticas Franco Rinaldi,
- el estudiante de Derecho Lautaro Salamone y
- el trabajador no docente de la UBA Ricardo Abregó.

La conferencia "Controles políticos sobre discapacidad" a cargo de:

- el Prof. Carlos Eroles,
- el Abogado Christian Batalla,
- la actual titular del INADI María José Lubertino y
- Hugo Fiamberti, asesor del Senado en el tema discapacidad.

El panel: "Educación y Discapacidad en la Ciudad de Buenos Aires", a cargo de:

Gabriela Michetti (legisladora, integrante Comisión de Educación LCABA),
Marcos Peña (legislador, presidente Comisión de Educación LCABA),
José Luis Acevedo (Director General Adjunto de Discapacidad GCBA),
Luis Liberman (Director General de Educación de Gestión Privada GCBA).

La conferencia de cierre a cargo de :

Nélida Galloni (Arquitectura - UBA),
Néstor Vázquez (Medicina - UBA),
Pablo Rosales (Derecho - UBA) y
Juan Antonio Seda (Derecho - UBA).

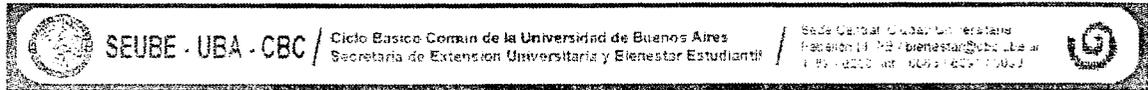
Se presentó una galería de 20 posters realizados por las distintas Fundaciones, Asociaciones, Universidades, Instituciones y Organismos participantes; representantes de una gran variedad de temas, tales como la evaluación en las escuelas, alfabetización dirigida a niños y jóvenes, igualdad, trastorno por déficit de atención, juegos y resiliencia en el tratamiento educativo-habilitador, integración social y discapacidad, diseño de un modelo integrador, entre otros.

Se realizaron también las siguientes actividades de difusión:



SEUBE – UBA - CBC

La Universidad de Buenos Aires, a través de las Carreras de Grado, Posgrado y Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil desarrolla una importante cantidad de acciones de Participación en la comunidad para la Integración e Inclusión de grupos vulnerables.



Programa Empoderar.



"Empoderar" (<http://www.cbc.uba.ar/dat/seube/empoderar.html#01>) es una "nueva propuesta, un programa que apunta a fomentar e impulsar la participación ciudadana de todas las personas que forman parte de la universidad. Esta convocatoria incluye a los ingresantes, graduados, docentes y no docentes"

"La posibilidad de crear procesos comunitarios de integración, por medio de la concientización de la participación, podrá dar soporte a la instauración de redes. Es en estas nuevas formas, llamadas redes, donde la comunidad receptora podrá encontrar nuevas posibilidades, y los alumnos podrán participar en este proceso de devolución de la universidad hacia la comunidad."⁴

"La participación en sí misma es un eje de **Empoderamiento social**. Se plantea el desafío de evitar el **academicismo**, como implementación de soluciones mágicas y teóricas de problemas de la comunidad, **sino potenciar un vínculo real rescatando los conocimientos de los diferentes actores sociales, en su saber-hacer cotidiano. La creación de procesos comunitarios de integración, por medio de la concientización de la participación habitual, dará soporte a la instauración de redes de participación ciudadana para la solución de problemáticas en diferentes niveles de complejidad.**"

"Se trabaja especialmente con la población vulnerable, es decir aquella que no necesariamente es marginal pero se encuentra a medio camino entre la integración y la marginalidad. Creemos que el trabajo con población vulnerable, potenciando la integración solidaria, allana el tránsito hacia una sociedad más justa y democrática resaltando valores solidarios y empoderando acciones cotidianas de inclusión social"

"Su eje central es el **Aprendizaje - Servicio**, cuyo objetivo es propiciar que los participantes se conviertan en ciudadanos responsables y solidarios, utilizando su talento y creatividad para el beneficio de la comunidad. Es una forma de aprender con otros. En esta forma de aprender es importante lo que cada uno sabe y puede transmitir al otro, para poder aprender cosas nuevas entre todos; juntarse para pensar, opinar, discutir y fundamentalmente para hacer y volver a pensar sobre lo que se hace. Es una forma de participación inclusiva y permite desarrollar las capacidades individuales y colectivas de un grupo". Las tareas a realizar son:

- Ayudar a los integrantes de una comuna, vecinos y barrios a que se integren y participen en grupos de aprendizaje.
- Coordinar las acciones de aprendizaje en grupo.
- Capacitarse para capacitar, para desempeñar un rol.
- Acordar planes de trabajo.

⁴ <http://www.cbc.uba.ar/dat/seube/empoderar.html#01>

- Ayudar al grupo a identificar recursos locales y armar redes de ayuda o asistencia. Porque en red las personas forman grupos o instituciones, y se unen para lograr objetivos. Los miembros de una red tienen roles distintos y realizan diferentes actividades, lo importante es que se apoyen y se ayuden mutuamente.



Debates en la Facultad de Derecho (UBA) – Dic 2009

Se ha realizado un debate sobre la Igual capacidad jurídica. Discapacidad e incapacidad. Operatividad de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Participaron **Elizabeth Aimar, abogada especialista en discapacidad** y **Juan Antonio Seda, abogado, coordinador del Programa Discapacidad y Universidad - UBA**

Programa PRODISUCA CBC.



La Universidad de Buenos Aires cuenta con programas que facilitan la inclusión de las Personas con Discapacidad, y la accesibilidad al conocimiento que se construye en el ámbito universitario, tal como puede verse en este sitio web:

<http://www.cbc.uba.ar/dat/seube/prodisuba.html>⁵

"PRODISUBA CBC es un programa relativamente nuevo que surge del deseo de poder compartir dentro de nuestra comunidad educativa la cursada de **alumnos con y sin discapacidad**. Se trata de un verdadero lugar de trabajo que día a día busca dar respuestas a las demandas que surgen desde los distintos ámbitos del Ciclo Básico Común. Su rol principal es trabajar **para y con** todas las personas que conforman la comunidad educativa, tengan o no discapacidad."

El objetivo es trabajar en conjunto, con los alumnos, los docentes y el personal administrativo una propuesta de inclusión. La Sede de SEUBE se encuentra en Ciudad Universitaria Pabellón III P.B Tel 4789 - 6000 interno 6063 – e-mail: prodisuba@cbc.uba.ar

Al respecto, en el sitio web se considera que "Entre (...) propósitos, siempre crecientes, se encuentran primordialmente: lograr una buena articulación entre la escuela media, el CBC y la facultad; garantizar una íntegra accesibilidad, tomando en cuenta no sólo lo edilicio sino también lo comunicacional y las adaptaciones pedagógicas necesarias; ser facilitadores en la socialización del alumno. Buscamos crear estrategias y herramientas que no sólo resuelvan tu problema particular y puntual, sino que sirvan de base de un sinfín de acciones que permitan a cualquier egresado del secundario lograr su deseo de ser un estudiante y graduado de la UBA. Nuestra fórmula: acompañarte haciendo, desde una actitud abierta al cambio, en la que cada respuesta permita seguir pensando nuevas y mejores respuestas. (...) "Necesitamos del compromiso de todos para lograr una universidad para todos, de todos y con todos."

"Este año el programa Prodisuba incorporó un nuevo canal de atención para **personas con discapacidad visual**. El mismo cuenta con una especialista, quien brinda atención personal a cada caso. Para acceder al servicio, es necesario comunicarse con disvisual@cbc.uba.ar."

Cursos de posgrado de "Actualización y profundización en Discapacidad"

En la Universidad se realizan cursos tales como el de Posgrado de Actualización y Profundización en Discapacidad, en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UBA. El Director del mismo es el Dr. Pablo Oscar Rosales⁶. Cuenta con dos modalidades: presencial y a distancia.

Para mayor información consultar su página web: <http://www.pablorosales.com.ar/files/194.doc>

Apoyo de la UBA al Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario

<http://www.clayss.org.ar/noticia1.php?id=172>

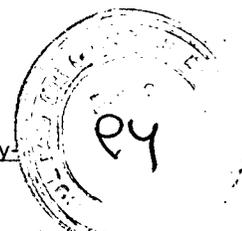
⁵ <http://www.cbc.uba.ar/dat/seube/prodisuba.html>

⁶ <http://www.pablorosales.com.ar/files/194.doc>

El encuentro, organizado por CLAYSS con el apoyo de la Universidad de Buenos Aires y la Universidad de General Sarmiento, sirvió para dar un salto cualitativo sumamente importante en el fortalecimiento de esta Red de Universidades en favor del compromiso cívico y la responsabilidad social.

El mismo estuvo coordinado por quien fuera el Subsecretario de Extensión de la UBA, Lic. Carlos Eroles, el Director de Servicios a la Comunidad de la UNGS, Lic. Ramón Altamirano, y los rectores de la Universidad de Buenos Aires, Ruben Hallú y de la Universidad Nacional de General Sarmiento, Silvio Feldman.





"Cátedra Abierta Discapacidad, Tecnología y Autonomía en la Sede Medrano. Se trata de una **actividad no arancelada y abierta a todos los interesados**. En la misma participarán destacados especialistas en las diversas temáticas. Se otorgarán certificados de asistencia a quienes concurren al 75 % de los encuentros.

Esta actividad está organizada por la Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Buenos Aires y el Centro de Tecnologías para la Salud y la Discapacidad del INTI (Instituto Nacional de Tecnología Industrial)"

"La tecnología puede brindar un gran servicio a la autonomía de las personas con discapacidad, tanto en la eliminación de las barreras que existen en el entorno como en el desarrollo de ayudas técnicas que permitan mejorar sus capacidades funcionales. Lográndose en algunos casos transformaciones espectaculares en la calidad de vida de una persona con discapacidad. Pero aún no están suficientemente difundidas en nuestro país las posibilidades en este área, con esta Cátedra queremos contribuir a que estas tecnologías específicas sean más conocidas entre quienes están implicados o interesados en el área de la discapacidad."⁷

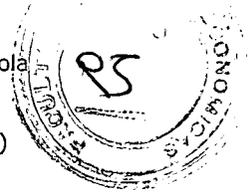
Los temas tratados fueron:

- El derecho a la tecnología.
- Tecnología y accesibilidad a Internet y los medios de comunicación.
- Tecnología y accesibilidad al medio físico y al transporte.
- Apoyos tecnológicos para el acceso a la informática
- Tecnologías para la rehabilitación.
- Apoyos tecnológicos para las discapacidades motrices.
- Apoyos tecnológicos para las discapacidades visuales y auditivas.
- Tecnologías médicas para la prevención y diagnóstico de la discapacidad.

En los Paneles participaron reconocidos referentes profesionales del área. Es importante mencionarlos a los fines de este tesis para mostrar como la Universidad puede articular con los organismos estatales y las organizaciones sociales, civiles y las empresas para ayudar a la generación de las oportunidades educativas y laborales.

- Ing. Rafael Kohanoff – INTI – Centro de tecnologías para la salud y la discapacidad
- Lic. Carlos Eroles, recientemente fallecido– UBA
- Msc. Eduardo Joly – Fundación Rumbos
- Dr. José Cibeira – INTI
- Diseñador Industrial . Leonardo Cruder – Coordinador Programa INTI-INET Dispositivos producidos por Escuelas Técnicas.
- Las Autoridades de UTN de la Facultad Regional Buenos Aires
- Ing. Jorge Plano – UTN-FRBA / ISOC-AR
- Sr. Martín Baldassarre – Especialista en accesibilidad digital
- Lic. Dolores García – Especialista en estándares web
- Sr. Pablo Vázquez – Especialista en informática para discapacidades visuales
- Lic. Alfredo Bértola – COMFER
- Arq. Eduardo Smunitz – Sociedad Central de Arquitectos
- Arq. Silvia Coriat – Fundación Rumbos
- Arq. Miriam Morazzutti – INTI
- Ing. Antonio Sacco – Investigador y desarrollador en tecnología para la discapacidad
- Prof. Miriam Suchodolsky – Ministerio de Educación, GCBA
- Prof. Ana Maria Müller – CARE
- Sr. Matías Dalletesse y Sr. Nahuel Gonzalez –
- Mana Desarrollos
- Dr. José Cibeira – INTI
- Tec. Mario Aguilar – Diseñador y productor de dispositivos domiciliarios
- Lic. Ricardo Garbayo – Diseñador de dispositivos para la marcha
- Dr. Carlos Araoz – Mini-implantes
- Dr. Jorge Giana – ALPI

⁷ <http://ubadiscapacidad.wordpress.com/2009/10/20/catedra-abierta-discapacidad-tecnologia-y-autonomia-2009/>



- Centro Manos Del Sur – Lic. Sebastián Cuyumbamba, Lic. Daniel Prieto, Sr. Ariel Bartola
- Sr. Alfredo Fernández – Técnico en dispositivos para la discapacidad
- Sr. Daniel Suárez – Experto en prótesis y ortesis
- Lic. Pablo Lecuona – Tiflonexos / FAICA (Federación Argentina de Ciegos y Amblíopes)
- Lic. Roberto Asensio – Especialista en tecnologías para discapacidades visuales
- Dr. Ernesto Ferrer – Presidente del Concejo Argentino de Oftalmología (CAO)
- Ing. Gabriel Maissonave – Desarrollador
- Dra. Mónica Bianchi – ACIS (*Asociación Civil para la Integración Social*)
- Ing. Horacio Cristiani – Mutualidad Argentina de Hipoacúsicos
- Dra. Norma Picasso – Ministerio de Salud
- Ing. Horacio Bonti – Especialista en audición
- Sr. Martín Luro – Diseñador lámparas de hendidura
- Ing. Guillermo Cambiazzo – INTI

Día internacional de las personas con discapacidad
Semana de actividades del 30/11 al 4/12/09 – UBA

Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Discapacidad en la UBA se realizó un encuentro en el que participaron referentes del área. A continuación se mencionan algunos para mostrar la articulación entre la Universidad y las organizaciones sociales y la integralidad con la que se abordan los temas

Sexualidad y discapacidad

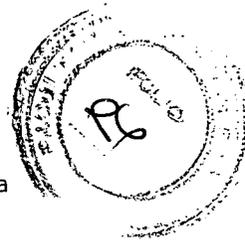
- María Graciela Spataro – Docente Carrera de Trabajo Social – UBA
- Sexualidad, afectividad y calidad de vida en las personas con discapacidad: María Elena Villa Abrille – Psicóloga – Sexóloga – Miembro de la CD de SASH.
- Padre y miembro de la Comisión Directiva de ASDRA: Marcelo Varela
- Adolescencia y Discapacidad: Patricia Goddard – Médica pediatra
- Disfunciones sexuales. Estrategias y prevención: Débora Fleschler – Psicóloga – Resp. Area de Salud Mental de EMA

Universidad y discapacidad

- Federico Schuster – Decano de la Facultad de Ciencias Sociales – UBA
- Franco Rinaldi – Lic. en Ciencia Política – UBA
- Programa Discapacidad y Universidad - Subsecretaría de Extensión universitaria – Rectorado UBA (Universidad de Buenos Aires): Juan Seda – Abogado – Coordinador del Programa.
- CIBAUT (Centro de investigaciones de barreras arquitectónicas, urbanísticas y del transporte) - Facultad de Arquitectura, diseño y urbanismo – UBA: Gisela Urroz – Arquitecta
- Programa PRODISUBA CBC Universidad y discapacidad -CBC – UBA: Verónica Perelli – Psicóloga.
- Subsecretaría de Promoción para la igualdad de oportunidades- Facultad de Ciencias Veterinarias:- UBA: Susana Cristina Underwood – Médica veterinaria.
- Programa Universidad y Discapacidad- Dirección de Carrera y Formación Docente – Facultad de Derecho: Claudia Romero – Abogada.
- Tecnologías de Información y Comunicación adaptadas para ciegos – UBA – Pablo Lecuona – Estudiante Cs. de la Comunicación – UBA – Presidente Asoc. Civil Tiflonexos.

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 26.378)

- Enriqueta Blasco – Titular Cátedra: "Discapacidad, rehabilitación y sociedad actual" - Carrera de Trabajo Social - UBA
- Pablo Rosales - Abogado. Director del curso de posgrado de discapacidad UBA DERECHO, Codirector curso genero, salud sexual y reproductiva y Violencia Familiar UBA SOCIALES. Maestrando de Sistemas de Salud y Seguridad social. Asesor de la presidencia de la Comisión de Discapacidad Honorable Cámara de Diputados. Ex Subgerente de Servicios al Beneficiario de la Superintendencia de Servicios de Salud (obras sociales). Autor del libro: "Discapacidad en el sistema de salud argentino: Obras sociales, prepagas y Estado Nacional".
- **Los diferentes modos de la violencia en discapacidad**
Ruth Teubal – Titular Cátedra: Violencia familiar – Carrera de Trabajo Social – UBA
- Mujer, discapacidad y violencia sexual: del ocultamiento a la visibilización de un grave problema social: Rosa Entel – Lic. Trabajo Social – UBA – Asoc. Civil DES-PEGAR, vínculos sin violencia



- * Discapacidad, pobreza y exclusión: por la calle de la violencia social:
Adriana García – Enfermera – Coordinadora de Talleres de Artes Integradas, Secretaria Asociación Civil DES-PEGAR, vínculos sin Violencia.
- Violencia emocional:
Laura Da Re - Lic. en Trabajo Social- UBA con Especialización en Violencia Familiar – UBA. – Dirección General de la Mujer - CABA

Programa "Inclusión social de la población con discapacidad de la Ciudad de Bs. As." Presentación de resultados.

- Elena Garós: Directora de Graduados – Facultad de Ciencias Sociales – UBA
Expositores:
Alfredo Bertola.- Docente – Asesor del COMFER en el área de Discapacidad
- Alejandro del Mármol – Coordinador de Programa Fundación Par
- Laura Di Bella – Lic. en Trabajo Social – UBA
Luciana Elía – Lic. en Trabajo Social – UBA

Las organizaciones y cátedras que participaron fueron:

- * Carrera de Trabajo Social – Facultad de Ciencias Sociales – UBA
- * Programa "Universidad y discapacidad" – Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar estudiantil – Rectorado UBA
- * Seminario: "Discapacidad, rehabilitación y sociedad actual" -Carrera de Trabajo Social – Facultad de Ciencias Sociales – UBA
- * Asoc. Civil DES-PEGAR, vínculos sin violencia.
- * ASDRA (Asociación Síndrome de Down Argentina)
- * EMA (Esclerosis Múltiple Argentina)
- * Federación Internacional de la Cruz Roja y la Medialuna Roja
- * Fundación Par
- * Tiflonexos
- * Comisión discapacidad del Consejo profesional de graduados en Trabajo Social.

Fue coordinado por la Dirección de Graduados de la Secretaría de Extensión Universitaria, de la Facultad de Ciencias Sociales, de la UBA

Discapacidad y Trabajo: La importancia de equiparar oportunidades

Categoría: <http://www.rojas.uba.ar/cursos/2010/capacitacion/jornadas.html>

Recientemente el Centro Cultural Ricardo Rojas ha organizado el evento llamado **DISCAPACIDAD Y TRABAJO: "La importancia de equiparar oportunidades"**

Se desarrolló en el Auditorio Abuelas de Plaza de Mayo

Estuvo Organizado por COPIDIS -Comisión para la plena participación e Inclusión de las personas con Discapacidad -GCBA- y el Programa de Capacitación para el Trabajo-UBA.

Participaron disertando sobre los siguientes temas:

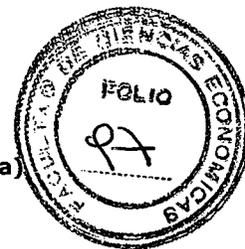
- Paradigmas en Discapacidad, la Lic. Marina Klemensiewicz – COPIDIS y el Dr. Juan Seda – SEUBE UBA,
- refiriéndose a los Responsabilidad Social Empresaria, el Lic. Horacio del Mármol – COPIDIS – Dirección Inclusión - Área Trabajo y el Lic Eduardo Galvi - Grupo de Empresas Comprometidas
- Políticas Públicas de Empleo, el Dr. Antonio Estévez –OIT Organización Internacional del Trabajo
- Programa Incentivo para la contratación, el Dr. Juan Carlos Rossi – Ministerio de Trabajo GCBA
- programas de microemprendedores, la Lic. Alejandra Vivas - Asesora de la Subsecretaría de Desarrollo Económico Ministerio de Desarrollo Económico (GCBA) y del Ministerio de Desarrollo Social (GCBA) - Dirección Gral. De Economía social
- Empleo con apoyo, la Lic. Lucía Burundarena Dto.de Relaciones Laborales –Consejo de la Magistratura- GCBA
- Mg. Araceli López CCRAI -Centro de Capacitación y Recursos de Apoyo para la Inclusión-
- Tecnología adaptada, el Dr. Mariano Gordachevich – FAICA (Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes) y Nahuel González- Mana Desarrollos
- El Cierre estuvo a cargo de la Mg. Magdalena Orlando Directora de Inclusión –COPIDIS- y Lic Gladys Antonelli Programa de Capacitación para el Trabajo.

Para más info: caparojas@rec.uba.ar – www.rojas.uba.ar

Acciones de Extensión Universitaria

<http://www.uba.ar/extension/contenidos.php>

<http://ubaprogramasextension.wordpress.com/>



Recientemente la UBA y CILSA (Centro de Integración Libre y Solidaria de la Argentina) firmaron una Carta de intención .



"Fue firmada por el rector Hallu y el presidente de la ONG por la inclusión. Ambas instituciones se comprometen a realizar acciones conjuntas para el otorgamiento de becas a personas con discapacidad

Entre la Universidad de Buenos Aires, representada por el rector Ruben Hallu, y el Centro de Integración Libre y Solidaria de la Argentina, más conocido por CILSA, representado por su presidente y socio fundador, Juan Luis Constantini, fue formalizada una Carta de Intención por la que ambas instituciones - reconociendo que uno de los caminos para facilitar el acceso de personas discapacitadas a la educación superior son las becas de ayuda económica -, se comprometen a realizar acciones conjuntas para su otorgamiento.

CILSA es una organización no gubernamental, sin fines de lucro, cuya misión fundamental es promover la integración de personas provenientes de los sectores más vulnerables de la sociedad y entre sus acciones se encuentra el otorgamiento de becas a personas con discapacidad que emprenden estudios universitarios. Y la UBA tiene un sistema ya instalado de ayuda económica administrado por la Dirección General de Becas de la Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil.

La ONG por la inclusión se compromete a abonar los montos directamente al beneficiario, estableciendo la forma de pago y las fechas de efectivización, respetando las bases y condiciones del Programa de Becas Estudiantiles CILSA y las disposiciones de esta carta de intención,

La Universidad de Buenos Aires tendrá a su cargo la selección de los becarios, la evaluación socio-económica, situación académica y el correspondiente seguimiento de los alumnos beneficiados.

El titular de la Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Esrtudiantil, Oscar García, acompañó al rector Hallu en el acto de la firma, al igual que el subsecretario de Extensión Universitaria, Juan Seda; la coordinadora del Programa Universidad y Discapacidad, Susana Underwood; la directora de Becas, Alicia Colona, y por el Programa Graduados por más Graduados, Alicia Furlong.

El presidente de CILSA, a su vez, estuvo acompañado por la vicepresidente de la ONG, Silvia Carranza, el director Ejecutivo, Juan Asprella, y la coordinadora del Programa de Becas Estudiantiles, Paula Rossi.

Durante la reunión y en amable diálogo, Constantini expresó su agradecimiento por poder contar con la Universidad de Buenos Aires para seguir promoviendo la inclusión plena de las personas con discapacidad y el rector Hallu relató lo que viene realizando la UBA en barrios vulnerables, coincidiendo ambos en que la mayoría de las veces, "puede hacerse mucho con muy poco".

Las becas están destinadas a personas con discapacidad, de nacionalidad argentina y mayores de 17 años que cursen carreras de grado o el Ciclo Básico Común en la UBA, siempre y cuando presenten el certificado de discapacidad o certificado médico que la convalide, expedido por autoridad competente."⁸

Universidad de La Plata – Comisión Universitaria sobre Discapacidad

<http://www.unlp.edu.ar/discapacidad/>

En la Universidad Nacional de La Plata trabajan un equipo de excelentes profesionales que integran la Comisión Universitaria sobre Discapacidad .

⁸ <http://www.uba.ar/comunicacion/noticia.php?id=2585>



COMISIÓN
UNIVERSITARIA SOBRE
DISCAPACIDAD UNLP

Institucional Integrantes Líneas De Acción Comisión Interuniversitaria Red Iberoamericana Links

Inicio

Bienvenido al sitio web de la Comisión Universitaria sobre Discapacidad!

Graduados y docentes de la Universidad Nacional de La Plata, sensibles a la demanda de la comunidad y conocedores de la deuda que la Universidad tiene en este aspecto con un sector importante de la sociedad, realizamos una serie de propuestas para la inclusión de la temática de la diversidad y la discapacidad, en el seno de la reflexión, la investigación y la docencia universitaria.

La Comisión Universitaria sobre Discapacidad (CUD) dependiendo de la Secretaría de Extensión de esta Universidad, funciona en forma ininterrumpida desde diciembre del año 2000.

Contáctese con nosotros



COMISIÓN
UNIVERSITARIA SOBRE
DISCAPACIDAD UNLP

Institucional Integrantes Líneas De Acción Comisión Interuniversitaria Red Iberoamericana Links

Inicio > Integrantes

Integrantes de la Comisión

La organización de la Comisión se ha conformado por un representante titular y un suplente de cada Unidad Académica incluido el sistema pre - universitario. En los últimos años se han incorporado representantes de las distintas áreas de la UNLP.

Al mismo tiempo se ha constituido un equipo de gestión conformado a partir de la elección democrática de los integrantes de la CUD, de la siguiente manera:

Coordinadora: Lic. Sandra Lea Katz
Secretarías: Med. y Psic. María A. Terzaghi y Mgter. Paula Mara Danel
A cargo de las rendiciones financieras: Dra. María Fernanda Lopez Armengol

A continuación se presentan algunos links para mas información:

<http://www.unlp.edu.ar/discapacidad/articulo/2008/12/12/objetivos>

Comisión Universitaria sobre Discapacidad

http://www.unlp.edu.ar/discapacidad/articulo/2009/4/3/red_iberamericana

La construcción de la Red Iberoamericana de Derechos Humanos Y Discapacidad, fue aprobada con financiamiento, reconociendo como referentes institucionales a Prof. Carlos Eroles (UBA), Profesoras Sandra Katz y María Terzaghi (UNLP) y Prof. Carlos Parra por la Red Colombiana.

"La organización de la Comisión se ha conformado por un representante titular y un suplente de cada Unidad Académica incluido el sistema pre - universitario. En los últimos años se han incorporado representantes de las distintas áreas de la UNLP. Al mismo tiempo se ha constituido un equipo de gestión conformado a partir de la elección democrática de los integrantes de la CUD, de la siguiente manera:

Coordinadora: Lic. Sandra Lea Katz

Secretarías: Med. y Psic. María A. Terzaghi y Mgter. Paula Mara Danel

A cargo de las rendiciones financieras: Dra. María Fernanda Lopez Armengol

Algunos de los representantes por Unidad Académica en la actualidad son:

Por la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales, la Ing. Elena Dal Bó

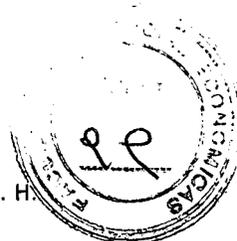
Por Humanidades y Ciencias de la Educación, la Lic. Sandra Katz

Para mas información: <http://www.unlp.edu.ar/discapacidad/integrantes>

Universidad Nacional de Mar del Plata

La Universidad Nacional de Mar del Plata organiza periódicamente Congresos y Talleres sobre el Tema de la Discapacidad . Allí se ha conformado un grupo de trabajo sobre la Problemática de la Discapacidad, en la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, Universidad Nacional De Mar Del Plata

Por ejemplo, han realizado unas Jornadas sobre TERMINOLOGÍA SOBRE DISCAPACIDAD (Un repaso a vocablos que reflejan los principales conceptos, valoraciones y actitudes en nuestro contexto social y asistencial)



Para mas información: <http://www2.mdp.edu.ar/index.php?key=871>

Participaron profesionales del Area como ser, Graciela S. Bacigalupo, Teresa L. Asnariz, Mario A. H. Serrat, y la introducción estuvo a cargo de Amelia Dell'Anno

Jornadas Tematicas

Jornada temática '**Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud- CIF, como herramienta para valorar los estados de salud y los estados relacionados con la salud**'.

La actividad estuvo a cargo de la **Dra. Grisel Olivera Roulet**, directora del **Servicio Nacional de Rehabilitación**, y del **equipo de instructores CIF**: Dr. Jorge Pérez, Lic. Gabriela Covache, Lic. Karina Revirat y Lic. Juan Boasso.

Para mayor información se recomienda visitar el sitio web de Universidad ISALUD informes@isalud.edu.ar - www.isalud.edu.ar

Capacitacion para Personas con Discapacidad

"Tiflonexos es una asociación civil sin fines de lucro que trabaja en pos del desarrollo de las personas con discapacidad visual en los campos de las nuevas tecnologías, el acceso a la información y la cultura. Organizan cursos de informatica que faciliten la accesibilidad al conocimiento y al uso de las TIC.

"Desde Tiflonexos, en el marco de la Red MATE, <http://www.redmate.org/> se convoca a todos los estudiantes con discapacidad visual a participar de los cursos gratuitos de informática que se realizarán en la sala de informática adaptada.

La actividad cuenta con el apoyo del Fondo de Cooperación Local de la Embajada de Finlandia y COPIDIS (Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires). La Sede se encuentra en Adolfo Alsina 2604, Ciudad de Buenos Aires."

Entre otros usos se aprende a Generar los propios materiales de estudio, a Escanear y corregir textos, convertir archivos de texto a MP3, y otras herramientas para personas con discapacidad visual.

Para mas info: formacion@redmate.org - 4951-1039 o al 5918-4100

Contacto: Centro Mate Buenos Aires - formacion@redmate.org

Asociación Civil Tiflonexos - Adolfo Alsina 2604 (1090) - Capital Federal - Argentina
telfax: (5411) 4951 -1039 - WWW.TIFLONEXOS.COM.AR

- Taller sobre **"La Declaración de Montreal⁹"** (Canadá, Octubre de 2004) (<http://www.declaracionmontreal.com/espagnol/declaracion.htm>), a cargo de la Fundación Itineris (<http://www.itineris.org.ar/>)

"Esta Declaración se adoptó durante la Conferencia de la Organización panamericana de la salud (OPS) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la discapacidad intelectual, organizada a iniciativa del Centro de readaptación Lisette-Dupras y del Centro de readaptación del Oeste de Montreal, en colaboración con el Centro colaborador OMS/OPS de Montreal para la consulta y la investigación en salud mental. La Conferencia reunió durante dos días (5 y 6 - de octubre de 2004) a 65 participantes de alto nivel, de todas las esferas de intervención en discapacidad intelectual, venidos principalmente de las Américas (17 países en total) para discutir acerca de la importancia que debe concederse, a escala mundial, a los derechos fundamentales de las personas con alguna discapacidad intelectual. Resultado: la *Declaración de Montreal sobre la discapacidad intelectual* , cuyo objeto es servir de guía para garantizar una ciudadanía plena y completa, a las personas con alguna discapacidad intelectual."¹⁰

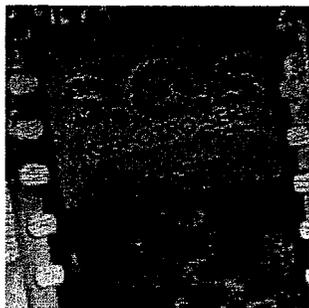
⁹ http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/sarrio/declaraciones%20manifiestos/Decl%20Montreal.pdf
Conferencia OPS/OMS, Montreal 5 y 6 de octubre, 2004
<http://www.declaracionmontreal.com/espagnol/declaracion.htm>
http://www.declaracionmontreal.com/docs/declaracion_espanol.pdf

¹⁰ <http://www.declaracionmontreal.com/espagnol/bienvenidos.htm>



- **Proyección del Audiovisual "S.O.S. (Ser Otro Ser)" de FLACSO, sobre idea y textos de Carlos Skliar y edición de Nicolás Mickey.** (<http://www.flacso.org.ar/educacion/producciones/sos-ser-otro-ser>)

"S.O.S. (Ser Otro Ser)" de FLACSO es un ensayo audiovisual de Carlos Skliar



"Contiene imágenes de más de 250 películas y documentales producidos entre 1920 y 2005. Es reflejo de un estudio acerca de los modos en que se configuran ciertos tipos de imágenes sobre el mirar, la normalidad, los cuerpos y la alteridad. El encadenamiento de capítulos propuesto es sólo una de las posibilidades, entre muchas otras, para expresar una ética de la mirada sobre el otro en el cine. **Para la organización de proyecciones y/o el acceso a copias del material, contactarse con:** delasdiferencias@flacso.org.ar"¹¹

- Proyección del video "Danza Integradora" sobre el trabajo corporal grupal desarrollado en el IUNA. <http://www.danzaintegradora.com.ar/index.html>¹²

La presentación de los libros:

"Sordera. Los derechos de la discapacidad" de Daniel Ouanono¹³

"La Discapacidad en Argentina" de la Fundación Par¹⁴

Organizaciones civiles que investigan y difunden.

Como un ejemplo de organización civil que se dedica a la investigación y difusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad, cabe mencionar al Observatorio Hispano Argentino de los Derechos de las Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables.



el-observatorio

El-observatorio Hispano-Argentino de los derechos de las personas con discapacidad y situación de vulnerabilidad

El Observatorio trabaja en conjunto con otras organizaciones, tales como:



¹¹ <http://www.flacso.org.ar/educacion/producciones/sos-ser-otro-ser>

¹² <http://hfnoticias.com.ar/noticia/index/74/887>

¹³ <http://www.uba.ar/extension/universidadydiscapacidad/actividades/ivjornadanacdisc.php>

¹⁴ Idem anterior



Es sumamente interesante el apoyo que el Observatorio ha realizado a un grupo de profesionales marplatense conformado por la Dra Agustina Palacios, la Lic. Sabrina Aguilera, Marcos Janna, etc. para producir materiales audiovisuales respecto al tema de la Discapacidad.

Tal como figura en la página web del Observatorio, se ha realizado un primer documental denominado Diversidades. (Ver <http://www.el-observatorio.org/2009/10/documental-diversidades-del-observatorio-hispano-argentino-de-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-y-situacion-de-vulnerabilidad/>)

"La presentación se realizó en Mar de Plata (Argentina) de la mano de la **Dra. Agustina Palacios, responsable del área de políticas públicas del Observatorio con una gran acogida y éxito de público.** Los asistentes, cerca de 200 personas, aplaudieron enormemente el documental. El acto contó con música en directo del autor de la música de DIVERSIDADES.

Diversidades es un documental que efectúa un análisis sobre la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y toma como principal voz a los protagonistas de esta historia: las personas con discapacidad.

Eliminar el prejuicio de la mano de la información, dejar de lado la indiferencia, comprender la realidad de los otros, ser concientes de la diversidad social y entender la necesidad de aceptar y disfrutar de las diferencias son las principales miradas que se plasman en este trabajo.

Esta investigación audiovisual se reduce a un objetivo social: mostrar, relatar, analizar y comprender la realidad de las personas con discapacidad desde la implementación y la importancia que sostiene la Convención Internacional de los derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en el año 2006.

El reflejo de las historias enmarcada en un amplio soporte teórico provisto por expertos en el área de la discapacidad, desde sus distintas vertientes (jurídica, legal, educativa, deportiva, etc.), permite demostrar a lo largo del documental que existe un cambio social que la Convención y el momento histórico que vivimos expresan por sí mismos.

Los verdaderos protagonistas de este documental son las personas con discapacidad, sus historias, sus palabras, sus silencios, sus recuerdos, su vida toda. Además, la experiencia y el profesionalismo de los teóricos entrevistados permiten profundizar en conceptos que marcan un antes y un después en la visión de la discapacidad como modelo, como concepto y como forma de convivencia social.

Desde la creatividad que el recurso audiovisual permite, durante el proceso de edición de este trabajo se jugó constantemente con las entradas cortas de entrevistados, con imágenes de la calle, historias de vida y relatos variados, complementado con una música original creada desde una melodía cálida y con animaciones que permiten dar mayor hincapié a conceptos que se consideren nuevos para el espectador o que al menos necesiten una mayor explicación y recreatividad visual. Hay que agradecer a la **Lic. Sabrina Aguilera y a Marcos Janna** el buen trabajo realizado.

Desde el inicio hasta el final del material se plantea el cuestionamiento sobre qué podemos hacer cada uno de nosotros para mejorar la convivencia social intentando movilizar a los espectadores a que repiensen y resignifiquen la sencillez de la rutina, la importancia del diseño universal, el concepto de fragilidad del ser humano y el pensar en una sociedad para todos en el tiempo...."

Para más información puede solicitarse a direccion@el-observatorio.org

Medios masivos de comunicación

Quiero verte bien - La discapacidad desde el Optimismo.

www.quierovertebien.com.ar



"En nuestro país, mas precisamente en la ciudad de Mar del Plata , una comunidad de personas vienen desarrollando acciones desde la sociedad civil y desde el gobierno municipal a favor de esta mirada positiva sobre la Discapacidad.

Desde hace 4 años está en el aire un programa de televisión que se llama Quiero Verte Bien - La discapacidad desde el Optimismo. (<http://www.quierovertebien.com/>) .

El programa tiene un formato en el que "fusiona la discapacidad, el optimismo, el esfuerzo y los relatos de vida en un formato audiovisual."



Tal como figura en el sitio presentamos a los responsables. La Conducción está a cargo de Marcos Folgar. Licenciado en Comunicación Social recibido de la Universidad Nacional de La Plata. Marcos Folgar es una persona ciega, por lo que se demuestra una vez más que una persona con discapacidad puede insertarse tanto social como laboralmente en la

sociedad.

Además de la conducción televisiva, es conductor / productor de un programa de radio sobre Turismo llamado Quo Vadis desde hace 11 años y también desempeña labores como asesor en comunicación. Desde Diciembre de 2009 se desempeña como Asesor de un Consejal del Partido Acción Marplatense, el Sr. Ricardo Palacios "

<http://www.mardelplata.gov.ar/indexnw.asp?ID=2009000000&SEL=2009000000>

"La Producción periodística está a cargo de la Lic. Sabrina Aguilera, egresada de la Universidad Nacional de La Plata, con orientación en Periodismo. Como Productora Periodística su labor se enmarca en la



búsqueda de las notas, a la realización y producción de las mismas. Al igual que al subtítulo de los programas que se emiten semanalmente. Capacitada también en el Área de Prensa, Relaciones Públicas y Comunicación institucional se desempeña actualmente como Asesora en Comunicación y Eventos de distintas empresas.

Realización audiovisual se encuentra a cargo de Marcos Janna, un joven marplatense que se dedica a la realización de cortos y documentales. Es el encargado de capturar las historias de las personas y darles vida en la edición. También contamos con la experiencia y colaboración del realizador de Cine y Televisión, Miguel Monforte, reconocido a nivel internacional por la realización de cortos y documentales que recorren el mundo.

La Producción ejecutiva está a cargo del Dr. Eduardo Gaspari, reconocido oftalmólogo de la ciudad de Mar del Plata.

A continuación se incluye el link a alguno de los videos del programa cuya propuesta es innovadora y sumamente valiosa: <http://vimeo.com/10579199>

En la Ciudad de Mar del Plata , la Dra **Agustina Palacios Rizzo**, abogada, es Titular de la O.Mu.Di. - Oficina Municipal contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo del Municipio de Gral. Pueyrredón.

¹⁵ Ha escrito numerosas obras y ha realizado diversas publicaciones para comprender el tema de la Discapacidad. Fue la persona elegida por las autoridades gubernamentales y académicas de España para representar a ese país en las Naciones Unidas para la Convención.

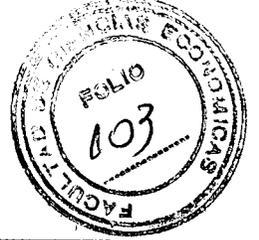
El Partido de Gral Pueyrredon desde Diciembre de 2009 viene llevando adelante acciones por la integración, la concientización de la inclusión, etc. coordinado por un equipo de profesionales dirigidos por la Dra . Agustina Palacios."

¹⁵ http://www.um.es/discatif/Agustina_Palacios.htm

<http://www.um.es/discatif/Investigacion.htm>

http://www.nodo50.org/ioe/ficheros_externos/La%20insercion%20laboral%20de%20las%20personas%20con%20discapacidades_Insercion-laboral-personas-discap_texto.pdf

http://www.um.es/discatif/INVESTIGACION/memoria_proyecto.pdf



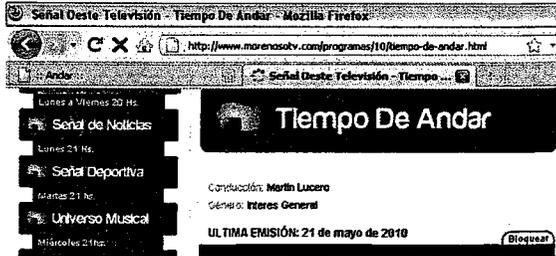
Tiempo de Andar – Moreno

Este es un programa de TV producido por Granja Andar de la localidad de Moreno. Se emite los viernes en horario central y se puede ver en el sitio web del canal Señal Oeste Televisión . Su conductor es Martin Lucero.



Este es el link

<http://www.morenosotv.com/programas/10/tiempo-de-andar.html>



El programa difunde información , actividades, etc. de interes general sobre Discapacidad para toda la comunidad.

104

Desde la Vida - Canal 7 -
www.desdelavida.com.ar

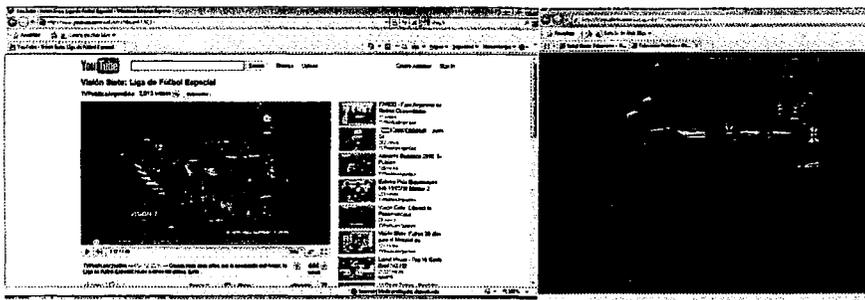
"Este programa dedicado a las Personas con Discapacidad se emite los sábados a las 9 hs por canal 7

(TV pública). El programa se propone crear conciencia en la sociedad sobre la importancia de **valorar y respetar a las personas por su diversidad**, y promover la integración plena de las personas con discapacidad. **creativas y un medio de inclusión social.**



Canal 7 - Columna de Verónica Gonzalez Bonet sobre Discapacidad

La Periodista Verónica Gonzalez Bonet <http://verogonzalezprensa.blogspot.com/> tiene una columna en Canal 7 en la que trata sobre diversos temas referidos a las Personas con Discapacidad.



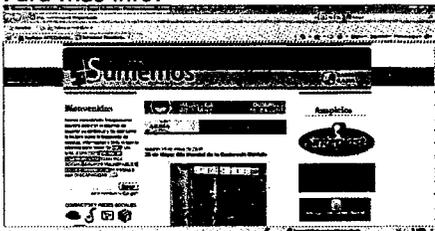
Consejo Publicitario Argentino

Entrando al sitio del Consejo Publicitario Argentino se pueden ver todas las campañas de difusión sobre temas de Discapacidad, indicando como criterios: Salud y Discapacidad. Ver en: <http://www.consejopublicitario.org/search.aspx>

"Somos Todos Diferentes"

Es un programa radial que va por FM 90.1 de 18 a 20 horas los domingos o por www.sumemos.com.ar - El conductor es Miguel Demársico

Para mas info:

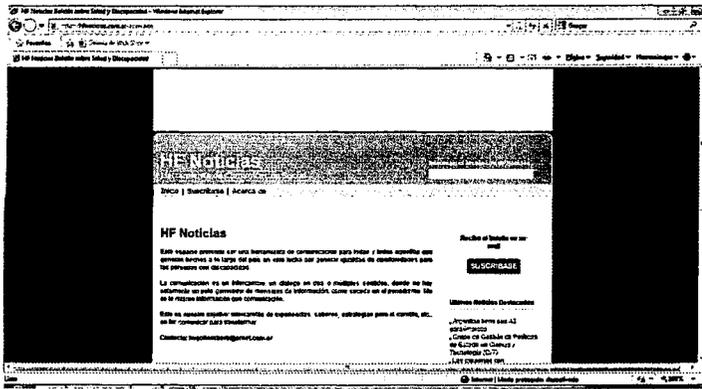


<http://sumemosweb.blogspot.com/>
<http://sumemosweb.blogspot.com/search/label/Vision%207>
http://4.bp.blogspot.com/_WjJaf2TYNZI/S8TRZ1TSBWI/AAAAAAAAAB9w/KorMR4GGKK8/s1600/FOLLETO+CINE+MAH.jpg

HF Noticias - Herramienta de comunicación social

Este es un blog producido por Hugo Fiamberti en el que diariamente difunde información. Este es el link: http://www.hfnoticias.com.ar/boletin/cargar_boletin/204

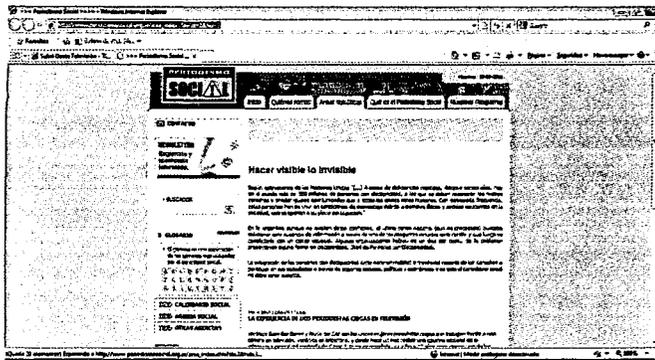
105



Blog Periodismo Social

Este blog difunde información sumamente interesante respecto a la situación de las Personas con Discapacidad.

http://www.periodismosocial.org.ar/area_index.cfm?at=2&hd=3



Blogs en los medios masivos de comunicación :

El diario Clarín tiene un blog dedicado al tema de la Discapacidad. El link es el siguiente:

<http://weblogs.clarin.com/el-otro-el-mismo/>



Al igual que el diario La Nación

<http://blogs.lanacion.com.ar/vaso-medio-lleeno>



El Diario La Nacion ha desarrollado un blog en el que tambien se publican historias de vida de Personas con Discapacidad, ademas de otros temas de interes social. El enfoque es positivo e intenta mostrar que "depende de la mirada" y la interpretaci3n que se realice de los hechos.
<http://blogs.lanacion.com.ar/vaso-medio-lleeno/>

La Fundacion La Nacion tiene un suplemento denominado Comunidad desde el cual difunde una gran cantidad de informaci3n de interes social. Entre otros , el tema de la Discapacidad siempre esta presente.

Para mas info:

<http://www.fundacionlanacion.org.ar/>

<http://www.fundacionlanacion.org.ar/suplementoComunidad.asp>

<http://www.gdfe.org.ar/>

Otras Publicaciones especializadas:

Para chicos: www.supertanny.com

"SuperTanny es un libro de historietas con un argumento que apuesta por la integraci3n y el compromiso social.

Su protagonista es un valiente ni3o con movilidad reducida. Atractiva y original en lo conceptual y en su est3tica, la tira apunta a convertirse en un fen3meno de referencia sin precedentes en el trabajo cultural por la integraci3n." Este es un texto extraido de la Publicaci3n para **Padres y Profesionales**, denominada **El Cisne que esta totalmente referida al tema de la Discapacidad**:

http://www.elcisne.org/html/representaciones_sociales.html

Edici3n digital : <http://www.elcisne.org/>

Edici3n impresa: <http://www.elcisne.org/tapaampliada.php?id=1>

El Cine y la m3sica: Mundo Alas

Recientemente se han llevado al cine y se han realizado producciones musicales que ayudan a difundir y visibilizar el Arte que desarrollan las Personas con Discapacidad.

Permiten mostrar todo su potencial y caudal creativo y artistico.

Mundo Alas junto a Leon Greco, hicieron una pel3cula, una gira, un cd y comparten escenarios masivos tal como el que se pudo ver en las Fiestas del Bicentenario en la Av. 9 de Julio el sabado 22 de Mayo.

El video que compone esta tesis esta musicalizado con el tema Puentes de Amor, creaci3n de Alejandro Davio (ver foto superior), quien gentilmente autorizo su inclusi3n en este material.

Al inicio del video se escucha a Los Tarkas, un grupo de musicos de Moron que viven en el Hogar Blanquerna.





Para mas información:
www.mundoalas.com.ar
<http://cuentoconalas.blogspot.com/>
<http://www.cuentoconalas.com.ar/p15-novedades.htm>
http://www.mundoalas.com.ar/index_esp.html

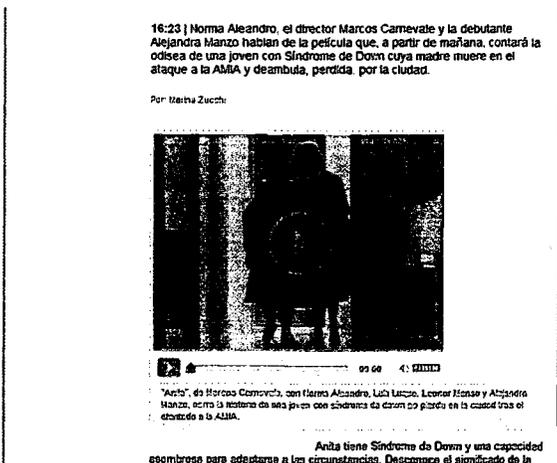
El Cine y la actuación: Película Anita

105

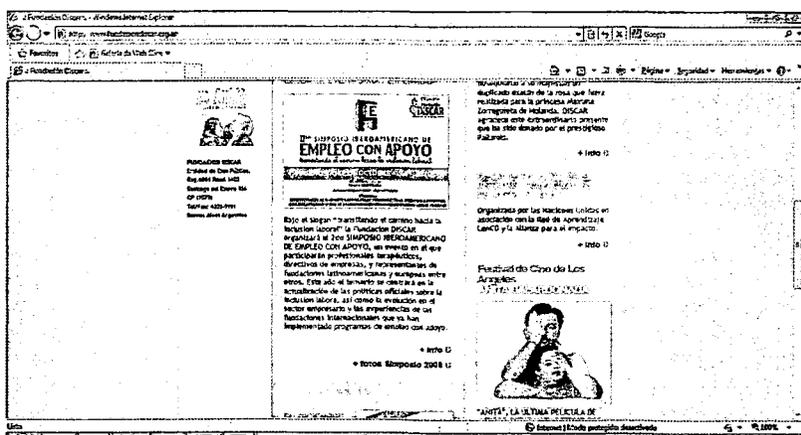
LA película Anita esta protagonizada por Alejandra Manzo, Norma Aleandro, Leonor Manso, Luis Luque y Peto Menahem.

"Marcos Carnevale vuelve al ruedo con un filme sensible que relata la historia de Anita, una chica que padece Síndrome de Down y vive con su madre en el barrio del Once. El 18 de julio de 1994 el atentado a la Mutual AMIA cambió su vida para siempre. Anita no entiende qué ha pasado, sólo recuerda que su madre salió a hacer un trámite y de pronto la tierra tembló. El ruido la asusta y decide salir de su casa, se pierde en la gran ciudad donde comienza una larga odisea. Ella no sabe qué ha sucedido, no sabe que la están buscando...no podrá comprender lo incomprendible.

El rol de "Anita" fue interpretado por Alejandra Manzo. "La descubrimos luego de varios castings", relata Carnevale. "Victoria Shocrón, de la Fundación Discar, me acercó un material de ella y no tuve dudas: Alejandra Manzo era Anita. En los ensayos que ya estuvimos haciendo demostró una ductilidad única y una enorme química con los actores", comentó Marcos Carnevale. El film cuenta con música de Lito Vitale ."



<http://www.clarin.com/diario/2009/08/26/um/m-01984812.htm>



El arte les ofrece a las Personas con Discapacidad Oportunidades laborales que para que puedan mostrar todo su potencial creativo y sus posibilidades de desarrollo.



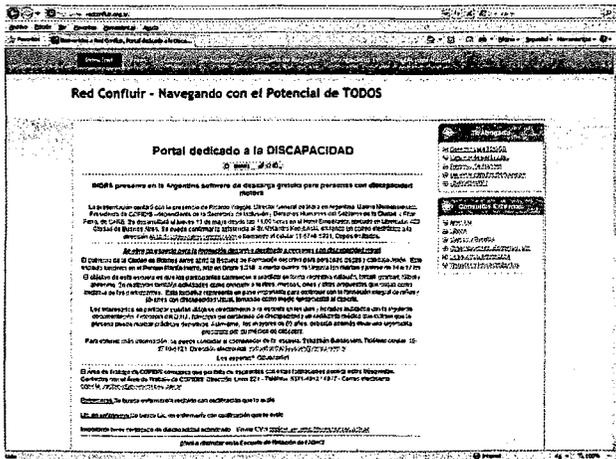
109

Tesis:

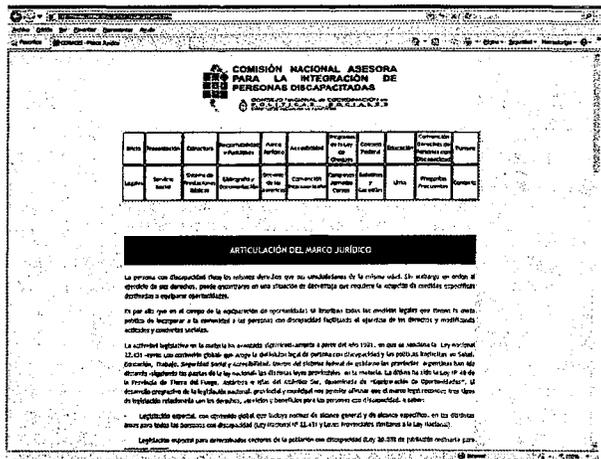
"Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión" - Argentina - Mayo 2010, Año del Bicentenario

Cap. VIII: Marco Legal en Argentina

Instituto Nacional contra la Discriminación,
la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos
Presidencia de la Nación



www.redconfluir.org.ar



http://www.cndisc.gov.ar/doc_publicar/leqales.htm

Cap. VIII: Marco Legal en la Argentina

*En este capítulo, se presentan las leyes que intentan regular y defender los derechos de las Personas con Discapacidad. "El marco legal profuso, pero lamentablemente poco conocido y aplicado que al respecto existe en nuestro país."*¹

Según refiere la Dra. Liliana Pantano en una nota publicada en Risolidaria acerca del contexto legal (<http://www.risolidaria.org.ar/canales/contenido/nota/masinfo.asp?nota=12350&relacion=12344>) encontramos que:

"Es importante reconocer que no siempre se cumplen las leyes en relación a las personas con discapacidad. Es importante también analizar por qué tienen que haber leyes para personas con discapacidad."

"Las palabras no son ociosas, orientan las acciones. Cuando algunos hablan de personas con necesidades especiales parece que se alude a alguien distinto. En realidad, las Personas con Discapacidad tienen las mismas necesidades que todos los ciudadanos: fisiológicas, de alimentación y vestimenta, de seguridad, de estima y de autorrealización. En este sentido, los derechos de las Personas con Discapacidad deberían ser respetados desde la legislación común. Pero se tuvieron que crear leyes especiales dada la falta de conciencia de gran parte de la comunidad. Es que no hay reconocimiento social de las dificultades que tiene la población con discapacidad para satisfacer sus necesidades como todos los seres humanos."

"Por eso, es imprescindible hacer visible su situación. Son personas con derechos, como todos y no hay que etiquetarlos por la discapacidad que poseen. El problema no es la diferencia sino la valoración negativa que se hace de ella. La normativa vigente es buena. Pero hay que poner el acento en el cumplimiento. Para ello, es necesario implementar sistemas de control eficaces y sancionar si no se cumplen."

"Cualquier persona puede adquirir algún tipo de discapacidad en algún momento de su vida. En ese sentido, las estadísticas revelan un incremento de la adultez por el deterioro a causa de la edad, las enfermedades, los accidentes, la violencia en sus diferentes formas y el abuso de alcohol y de drogas, entre otras. Por eso, ocuparse de las personas con discapacidad en realidad supone ocuparse de la calidad de vida de todos y de todas. Frente a este contexto, es imperativo trabajar preventivamente por entornos accesibles, saludables y seguros. Más allá de sus limitaciones y dificultades, las personas con discapacidad deben tener oportunidades y alternativas para disfrutar de una vida como todos los ciudadanos. El cumplimiento estricto de la legislación vigente puede contribuir con ello, de manera equitativa y justa."

Considero que las ideas antes mencionadas son una introducción adecuada al tema que en esta capítulo se abordará: el Marco Legal de la Discapacidad en Argentina.

Estableciendo una relación con el contexto legal internacional, el Dr. Diego Agüero, Abogado Especialista en Salud y Discapacidad,² sostiene que los "Tratados y Convenciones Internacionales ... son verdaderas obligaciones que asume el Estado y por lo tanto exigibles al mismo (...) por lo que dependerá de cada uno de los Estados firmantes implementarlos medios legales, como económicos y sociales para que esto se cumpla, o considerar la firma como una elegante actitud diplomática que habla bien del Estado por haber firmado pero no tomar verdaderamente las medidas necesarias para bajar a la realidad los enunciados del mismo".

¹ La Discapacidad en la Argentina. Un Diagnóstico de situación y Políticas Públicas vigentes al 2005. Fundación PAR. Buenos Aires, 2006

² <http://www.redconfluir.org.ar/>

<http://www.facebook.com/home.php#!/pages/Estudio-Juridico-Dr-Aguero-Asoc-Especializado-en-Discapacidad-y-Salud/100115481795?ref=sgm>

111

Por eso es fundamental analizar cómo se implementan en nuestro país los Tratados Internacionales que firma el Estado , y cómo se cumplen (o no) las leyes vigentes. Como así también, la incorporación, con jerarquía superior a las leyes, de los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos que enumera el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

"Los principios de normalización e integración, están propuestos en las **Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y en el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)**. El organismo desarrolla su acción con la premisa fundamental de que la legislación adecuada para facilitar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, debe formar parte integrante de la legislación general que protege los derechos de todos. "

Con la reforma de la Constitución Nacional que se realizó en 1994 en el artículo 75 Inc. 23 se detalla: "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad".

"La persona con discapacidad tiene los mismos derechos que sus conciudadanos de la misma edad. Sin embargo en orden al ejercicio de sus derechos, puede encontrarse en una situación de desventaja que requiere la adopción de medidas específicas destinadas a equiparar oportunidades. Es por ello que en el campo de la equiparación de oportunidades se inscriben todas las medidas legales que tienen la meta política de incorporar a la comunidad a las personas con discapacidad facilitando el ejercicio de los derechos y modificando actitudes y conductas sociales. "

"El desarrollo progresivo de la legislación nacional, provincial y municipal nos permite afirmar que el marco legal reconoce tres tipos de legislación relacionada con los derechos, servicios y beneficios para las personas con discapacidad, a saber: ³

Legislación especial, con contenido global que incluye normas de alcance general y de alcance específico, **en las distintas áreas para todas las personas con discapacidad** (por ejemplo, la Ley Nacional N° 22.431 de Sistema de Protección Integral de las personas discapacitadas (1981) y Leyes Provinciales similares a la Ley Nacional).

Legislación especial para determinados sectores de la población con discapacidad (Ley 20.888 de Jubilación ordinaria para personas ciegas).

Legislación general para las personas, con especificaciones para las personas con discapacidad (Ejemplo la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 aplicable a todos los trabajadores del país contiene la normativa para el trabajador con discapacidad).

Fuentes:

<http://trabajadoresargentinosdiscapacitados.blogspot.com/>

http://www.cndisc.gov.ar/doc_publicar/marco.htm

³ http://www.cndisc.gov.ar/doc_publicar/marco.htm

La **legislación sobre Discapacidad** en nuestro país es sumamente profusa. Por eso a los fines de esta Tesis nos focalizaremos en aquella que regula el trabajo de las personas con mostrar cómo ha variado la terminología que se utiliza en las leyes para referirse a las Personas con Discapacidad. En este sentido puede verse claramente la evolución que desde el enfoque de los Derechos Humanos y el factor social han influido en los cambios.

Al respecto el Dr. Diego Agüero sostiene que el Convenio Internacional sobre el empleo de las personas inválidas que fue suscripto por nuestro país en 1986, dio lugar a la Ley 23462 que aprueba el Convenio sobre la Readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas.

Aquí se sostiene que una persona "inválida" es aquella que "tiene reducidas las posibilidades de obtener y conservar un empleo a causa de una deficiencia física o mental". Por lo que la "readaptación profesional" le va a permitir obtener y conservar un empleo adecuado, y progresar para su integración .

Mediante las leyes se intentó generar mayores oportunidades laborales .

➤ **La Ley 22431 (1981) del Sistema de protección integral de las personas discapacitadas (1981) establece:**

- **Art 8** que "el Estado Nacional, sus organismos, los entes públicos que no sean estatales , las empresas del Estado y la Municipalidad deberán ocupar entre el 100 % de su personal a un 4% de personas con discapacidad"
- **Art 23** que los "Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal. El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas discapacitadas que realicen trabajo a domicilio. A los efectos de la deducción a que se refiere el párrafo anterior, también se considerará las personas que realicen trabajos a domicilio."

Fuente

<http://defenpo3.mpd.gov.ar/web/legislacion/leyes/textos/22431txt.htm>

Esta ley ha tenido posteriormente una importante cantidad de normas modificatorias

- **Otra ley significativa ha sido la N° 24308 sobre la Concesión otorgada a Discapacitados para explotar pequeños negocios, en espacios públicos que data de 1993 (http://www.redconfluir.org.ar/juridico/leyes/l24308_1.htm)**



Riesgos del Trabajo

Si ubicamos la **Discapacidad** en el mundo del trabajo, es necesario mencionar la situación del trabajador que luego de tener un accidente laboral comienza a vivir un estado o una situación de Discapacidad.

Al respecto la **Ley N° 24.557 de RIESGOS DEL TRABAJO**, sancionada en 1995 considera la Prevención de los riesgos del trabajo. Las contingencias y situaciones cubiertas. Las Prestaciones dinerarias y en especie. La Determinación y revisión de las incapacidades. Régimen financiero. Gestión de las prestaciones. Derechos, deberes y prohibiciones. Fondos de Garantía y de Reserva. Entes de Regulación y Supervisión. Responsabilidad Civil del Empleador. Organismo Tripartito de Participación. Normas Generales y Complementarias. Disposiciones Finales.

Al respecto, cabe citar al **Dr. Mario Ackerman**⁴, Premio Konex 2006 en el rubro Derecho Comercial y Laboral, y miembro de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

<http://www.fundacionkonex.com.ar/premios/curriculum.asp?id=2798>

Un texto suyo de 1996, y que plantea una controversia terminológica e ideológica muy interesante es el que se llamó: "Si son humanos no son recursos", y cuyo subtítulo es "Pensando en las personas que trabajan"⁵.

Editorial: Hammurabi, 1996

<http://www.fder.edu.uy/contenido/rll/contenido/curricular/organizacion/a5-si-son-humanos-no-son-recursos-%20ackerman-2009.pdf>

El Dr Mario Ackerman es un especialista en el tema del Derecho Laboral. En su prolífica obra respecto al tema de la Discapacidad ocasionada en ocasión del trabajo se refiere a los aspectos legales en caso de accidentes y enfermedades inculpables: la incapacidad temporaria y contrato de trabajo.

La afectación de la relación de trabajo por la incapacitación temporaria del trabajador.

El Derecho a la remuneración; adquisición y determinación de los salarios de incapacidad. Aviso y control de la situación de incapacidad. El llamado período de conservación del empleo. La Tutela de la incapacidad temporaria frente a la suspensión y el despido.

Al respecto, en el sitio de Provincia ART, la **Aseguradora de Riesgos del Trabajo que forma parte del Grupo BAPRO (de la Provincia de Buenos Aires)** se comenta el Decreto 1694/2009, publicado en el Boletín Oficial del 6 de noviembre de 2009, modifica significativamente el Sistema de Riesgos del Trabajo.

4

http://portalacademico.derecho.uba.ar/catedras/plan_estudio/asiq_catedras_doc_curr.asp?codcar=1&carr=&depto=9&idmat=21&idcat=31&mat=Elementos%20de%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20Seguridad%20Social&cat=Mario%20E.%20Ackerman&iddoc=466&catdoc=Titular&matestud=0

Dr. Mario Ackerman es Profesor Titular Regular y Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Director de los Programas de Posgrado de Actualización en Derecho Individual y Colectivo del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social Profundizados en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Miembro de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (primer jurista laboral del Cono Sur designado para este cargo).

Director Académico de la Revista de Derecho Laboral. Director del Tratado de Derecho del Trabajo (Editorial Rubinzal Culzoni, 2006).

Profesor invitado en universidades argentinas, latinoamericanas y europeas. Consultor de organismos internacionales. Autor individual de diez libros, numerosas obras en colaboración y más de 200 artículos publicados en Argentina, América Latina y Europa.

⁵ <http://www.fder.edu.uy/contenido/rll/contenido/curricular/organizacion/a5-si-son-humanos-no-son-recursos-%20ackerman-2009.pdf>



“Los principales aspectos incluidos en este decreto son:

- El incremento de las indemnizaciones (Incapacidad Laboral Temporaria, Incapacidad Laboral Permanente, Plus de Gran Invalidez e Indemnización por Fallecimiento): elimina los topes, establece límites mínimos y modifica su forma de cálculo. La compensación por un accidente de trabajo tendrá un piso de \$ 180.000 multiplicado por el porcentaje de incapacidad. Además se elevan los montos adicionales a la prestación principal para las incapacidades superiores al 50%. Según la gravedad de las lesiones, el monto sube de \$ 30.000 a \$ 80.000 o de \$ 40.000 a \$ 100.000. En caso de muerte, pasa de \$ 50.000 a \$ 120.000.
- La creación del registro de prestadores médico-asistenciales, donde deberán inscribirse los prestadores y profesionales médico asistenciales, incluyendo a las obras sociales.
- La instrucción para que la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN) y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) regulen la creación y funcionamiento de entidades sin fines de lucro, de seguros mutuos, para la prestación del seguro de riesgos del trabajo.
- La instrucción para que la SSN instrumente la creación de líneas de seguro por responsabilidad civil por accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Ante este nuevo contexto, en Provincia ART estamos abocados a la implementación de los cambios que surgen como consecuencia de este decreto, aplicable para las contingencias cuya primera manifestación invalidante se produzca a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial.”

Hay un fallo que sostiene “ que por tal razón, resulta pertinente mejorar las prestaciones dinerarias en concepto de incapacidad laboral permanente y muerte, actualizando las compensaciones dinerarias adicionales de pago único, eliminando los topes indemnizatorios para todos los casos y estableciendo pisos por debajo de los cuales no se reconocerá válidamente el monto indemnizatorio; de acuerdo a las previsiones del artículo 11, inciso 3, de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones.”

Que al mismo fin contribuye la asimilación del cálculo de las sumas correspondientes a la incapacidad laboral temporaria con el de las enfermedades y accidentes inculpables regulados en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, suprimiendo uno de los factores más polémicos e inequitativos que padecía el sistema.

Que a la par de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, **la prioridad debe centrarse en la restitución de la salud y capacidad del trabajador afectado por un accidente de trabajo o enfermedad laboral**, por lo que deben establecerse mecanismos que permitan un mayor control de la calidad y cantidad de las prestaciones médicas.

Que a su vez, también resulta necesario facilitarle a los damnificados el cobro de sus acreencias, dándole preferencia al pago mediante las cuentas bancarias abiertas a nombre de los mismos, por resultar un procedimiento más ágil y seguro.

Que en otro orden, se estima indispensable disponer el análisis de los costos que componen el régimen de alícuotas, con el objeto de reducir su impacto, promover una mayor equidad y favorecer positivamente el tratamiento para la pequeña empresa.

Que asimismo resulta necesario fomentar la creación de aseguradoras de riesgos del trabajo sin fines de lucro, de naturaleza mutual y/o con origen en la autonomía colectiva, teniendo en cuenta que ello puede contribuir a la mejora del sistema de riesgos del trabajo, especialmente en materia de prevención de siniestros, por lo que deben adoptarse medidas en tal sentido.

Que por tal razón, resulta pertinente mejorar las prestaciones dinerarias en concepto de incapacidad laboral permanente y muerte, actualizando las compensaciones dinerarias



adicionales de pago único, eliminando los topes indemnizatorios para todos los casos y estableciendo pisos por debajo de los cuales no se reconocerá válidamente el monto indemnizatorio; de acuerdo a las previsiones del artículo 11, inciso 3, de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones.

Que al mismo fin contribuye la asimilación del cálculo de las sumas correspondientes a la incapacidad laboral temporaria con el de las enfermedades y accidentes inculpables regulados en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, suprimiendo uno de los factores más polémicos e inequitativos que padecía el sistema.

Que a la par de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, **prioridad debe centrarse en la restitución de la salud y capacidad del trabajador afectado por un accidente de trabajo o enfermedad laboral, por lo que deben establecerse mecanismos que permitan un mayor control de la calidad y cantidad de las prestaciones médicas.**

El Dr. Diego Agüero ⁶ explica claramente la clasificación de los trabajadores accidentados.

La misma puede ser:

- Incapacidad Laboral Temporaria: cuando el daño sufrido impida la realización temporaria de las tareas habituales del trabajador.
- Incapacidad Laboral Permanente: cuando el daño sufrido por el trabajador le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa.
- Gran invalidez: cuando el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Permanente total necesite asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de su vida.

PRESTACIONES.

Las prestaciones son:

Dinerarias.

En especie.

DETERMINACION Y REVISIÓN DE LAS INCAPACIDADES.

Está a cargo de Comisiones Médicas.

En todos los casos el procedimiento tanto para la determinación como para la revisión de las incapacidades será gratuito para el damnificado, incluyendo el traslado y estudios complementarios.

El damnificado puede pedir la revisión del carácter y grado de las incapacidades reconocidas.

AFILIACIÓN A LAS ART.

Salvo que el empleador opte por autoasegurarse, obligatoriamente debe afiliarse a una A.R.T., que libremente elijan.

⁶ <http://www.redconfluir.org.ar/juridico/notas/nota7.htm>

AAE

La A.R.T. no podrá rechazar la afiliación de ningún empleador incluido en su ámbito de actuación.

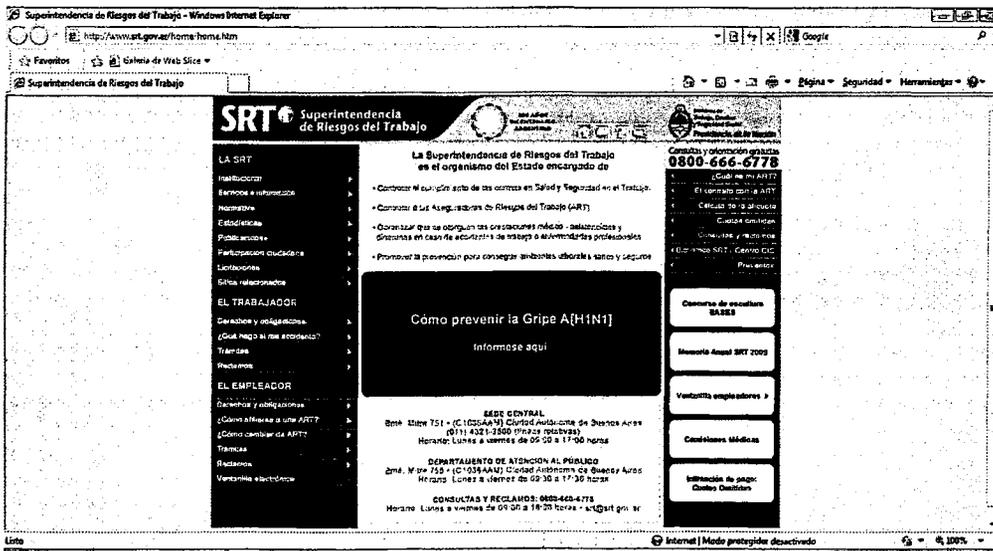
La A.R.T. no podrá realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores, con carácter previo a la celebración de un contrato de afiliación.

Este punto es interesante para todos aquellos que nos han consultado acerca del problema que se le presenta a una persona con discapacidad cuando ingresa un trabajo y ninguna A.R.T. quiere asegurarlo.

Por ley -además de miles de tratados internacionales que prohíben este tipo de discriminación- les está vedado hacerlo.

ENTE DE REGULACION Y SUPERVISIÓN DE LA LRT.

El ente encargado es la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.



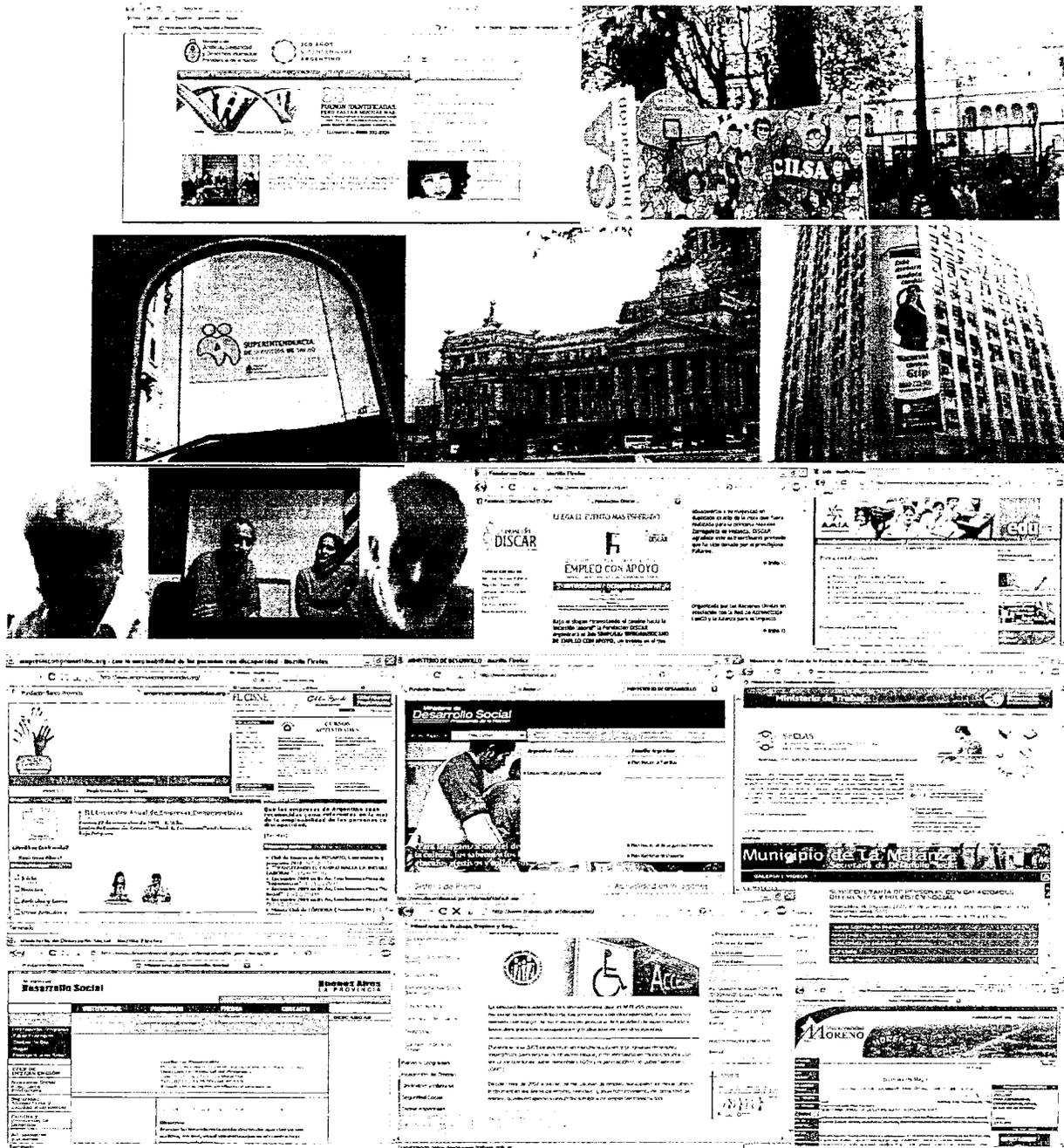
La intención ha sido dar los lineamientos generales, del marco legal.



Tesis:

“Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión” – Argentina – Mayo 2010, Año del Bicentenario

Cap. IX: Políticas Públicas





Cap IX: Políticas públicas

En estrecha relación con el anterior, el noveno capítulo, enumera brevemente algunos de los organismos responsables de las políticas públicas del sector, en su alcance nacional, provincial y municipal.

Como fuente de información para el desarrollo de este capítulo se tiene en cuenta la Guía Conceptual para el Desarrollo de Políticas inclusivas elaborada por la Fundación Par y COPIDIS (Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad – Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires)- ¹

Al respecto sostiene que es un "marco teórico para ser tomado por los funcionarios para plantear modos de implementación, diseño y evaluación de políticas inclusivas".

"Plantea un Ciclo de Invisibilidad, que explica por qué las Personas con Discapacidad son excluidas de la vida social, económica y política. La exclusión genera pobreza".

"El enfoque inclusivo para temas de desarrollo es un instrumento valioso para elaborar e implementar políticas públicas de combate a la pobreza y a la discriminación de las Personas con Discapacidad".

Las Políticas Públicas deben tener en cuenta:

Los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (Alimentación, Salud, Vivienda, Abrigo, Educación, Trabajo, Deportes y actividades recreativas, etc.)

Accesibilidad (arquitectónica, comunicacional, metodológica, instrumental, programáticas y actitudinal)

Ayudas técnicas: son las técnicas auxiliares adaptativas de bajo y alto costo, capaces de contribuir al desarrollo de las Personas con Discapacidad.

Diseño Universal: Este concepto propone generar ambientes, servicios, programas y tecnologías accesibles, utilizables equitativamente de forma segura y autónoma por todas las personas – en la mayor extensión posible – sin que precisen ser adaptados o readaptados específicamente.

En otra Guía de procedimientos ante situaciones de incumplimiento – Marco legal y las instituciones como recurso - ² se mencionan los siguientes organismos como responsables de la generación de Políticas Públicas:

¹ Guía Conceptual para el Desarrollo de Políticas inclusivas elaborada por la Fundación Par y COPIDIS Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad – Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires)-0800 – 122- 3727 – www.fundacionpar.org.ar -

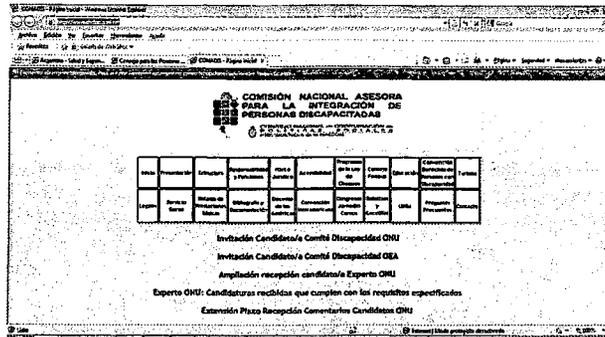
² Guía de procedimientos ante situaciones de incumplimiento – Marco legal y las instituciones como recurso - inclusivas elaborada por la Fundación Par y COPIDIS Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad – Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires)-0800 – 122- 3727 – www.fundacionpar.org.ar -



- **CONADIS** (Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, que depende del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales)

Sitio Web. <http://www.cndisc.gov.ar/>

Diagonal J.A.Roca 782, Piso 4 – Buenos Aires



La CONADIS preside el Consejo Federal de Discapacidad , que articula con Nación, Provincias, Municipios y ONG-

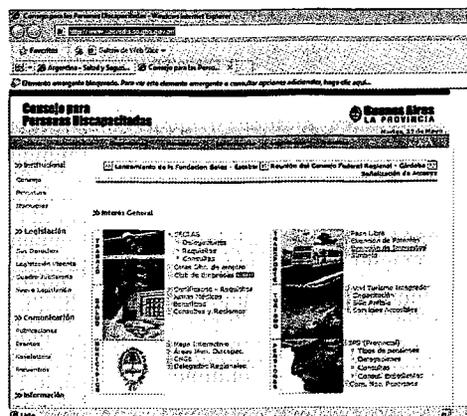
El Consejo Federal esta conformado por representantes del Area Gubernamental y de las organizaciones de la sociedad civil ONG. Fue creado en 1996 , por Ley N° 24.657/96, constituyéndose el 12 de Noviembre de 1998. "Con motivo de la sanción de la Ley N° 24.452 se destinó un fondo exclusivo para programas y proyectos destinados a personas con discapacidad, integrado por el conjunto de multas impuestas a cuentacorrentistas por incumplimiento a lo dispuesto en dicha norma. Este fondo sufrió significativas modificaciones: fue suprimido por la Ley N° 25.413 y con la sanción de su similar N° 25.730, se volvió a conformar dicho fondo." ³ Es lo que se conoce comúnmente como la Ley de Cheques, por el cual se debita un 4 % del valor del cheque.

Para más información sobre Legislación:

www.integrando.org.ar

En Provincia de Buenos Aires, articula con el **Consejo Provincial para las Personas Discapacitadas**, que tienen representantes por Provincia y por ONG.

www.coprodis.sg.qba.gov.ar

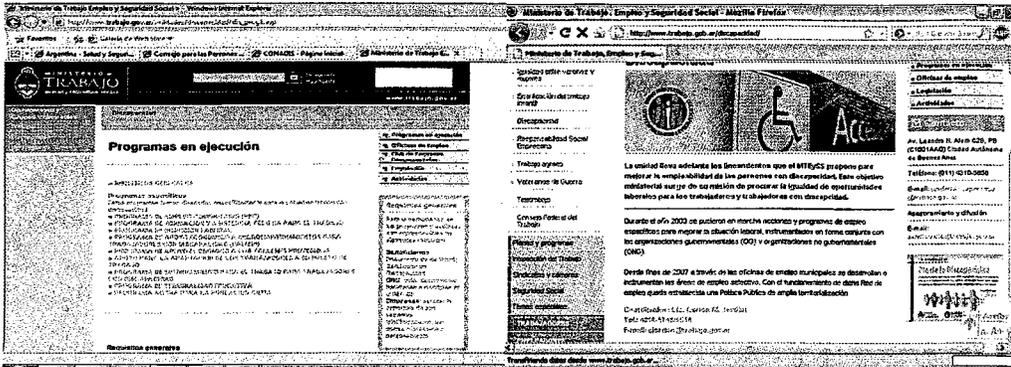


³ http://www.cndisc.gov.ar/doc_publicar/ley_cheques.htm

120

Otro Organismo de alcance nacional es el **Ministerio de Trabajo (MTEySS)** :

MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) – Nivel Nacional
http://www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad/dis_intro.asp
Leandro N. Alem 628 – Ciudad de Buenos Aires
Tel: 0800-666-4100/
4310-5879



En el video se pueden visualizar a tres profesionales del Area: el Lic. Carlos Jordan, Ricardo Lagos y la Dra. Maria Fernanda Gonzalez-

De vital importancia son los Programas en ejecución que lleva adelante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

La información puede ser ampliada en:

(<http://www.trabajo.gov.ar/discapacidad/programas.asp>)

Cabe aclarar que "Para la participación en los programas y acciones son imprescindibles los siguientes requisitos:

• **Beneficiarios:** Documento de Identidad y Certificado de Discapacidad.

• **ONG:** estar debidamente habilitadas e inscriptas en el REGICE (Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo del Ministerio de Trabajo) En: <http://www.trabajo.gov.ar/calidad/registro/index.asp>

• **Empresas:** solicitar la cobertura de sus vacantes telefónicamente, por correo electrónico o personalmente."

Estos programas fueron diseñados específicamente para la población laboral con discapacidad. Ellos son:

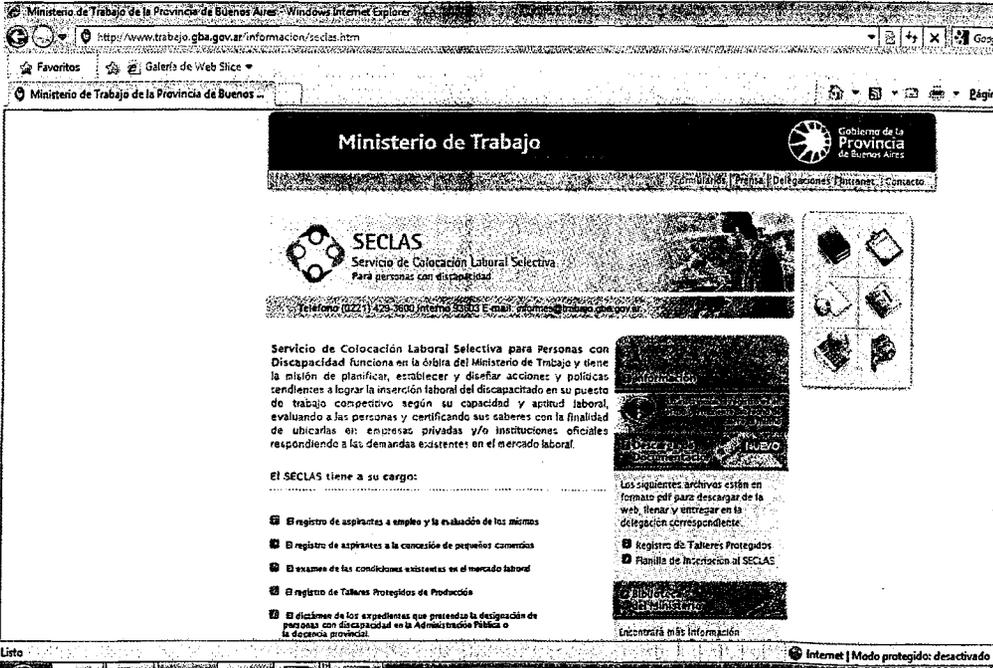
1. Programa de Empleo Comunitario (PEC)
2. Programa de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo
3. Programa de Inserción Laboral
4. Programa de Apoyo Económico a Microemprendimientos para Trabajadores con Discapacidad (PAEMDI)
5. Programa de Apoyo Económico a los Talleres Protegidos
6. Apoyo para la Adaptación de los Trabajadores a su Puesto de Trabajo
7. Programa de Entrenamiento para el Trabajo para Trabajadores con Discapacidad
8. Programa de Terminalidad Educativa

9. Programa AGORA, destinado a la población ciega "

121

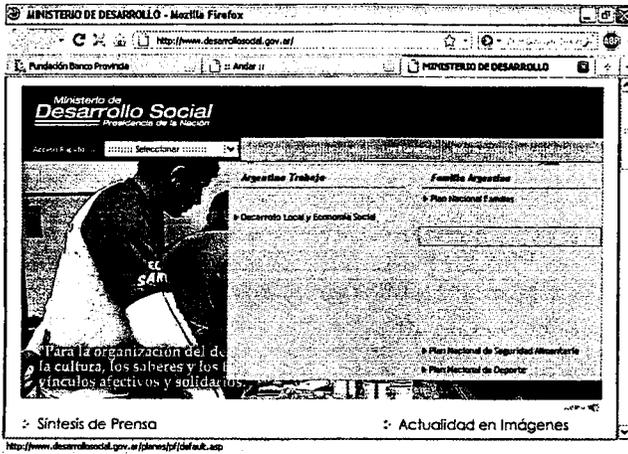
En cuanto al Ministerio de Trabajo, también se da la articulación con Nación y Provincia de Buenos Aires.

El Ministerio de Trabajo Provincial tiene un Servicio de Colocación Laboral Selectiva – Para Personas con Discapacidad (SECLAS)

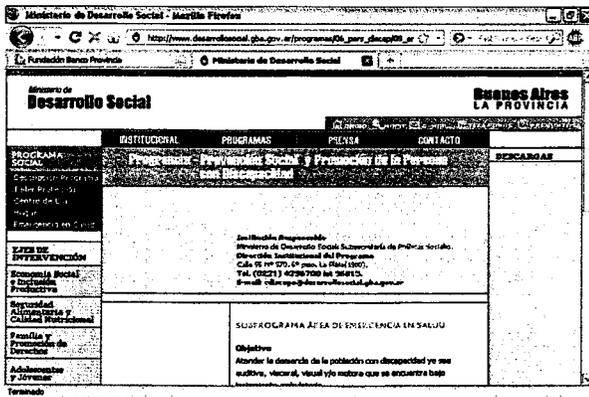


122

Otra dependencia importante es el **Ministerio de Desarrollo Social de la Nación** ubicado en 9 de Julio 1925 de la Ciudad de Buenos Aires. Para mas informacion: www.desarrollosocial.gov.ar . Allí se brinda Asistencia Directa por situaciones especiales.



A nivel provincial, en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires se encuentra el Ministerio de Desarrollo Social . <http://www.desarrollosocial.gba.gov.ar>



En el ambito de Ciudad de Buenos Aires los organismos son:

- Area de Desarrollo social – http://www.buenosaires.gov.ar/areas/des_social/discapacidad/
- COPINE (Comisión para la Plena Participación e Integración de las Personas con Necesidades Especiales)
- <http://www.buenosaires.gov.ar/areas/vicejefatura/copine/>



Con respecto a la Municipalidad de Gral Pueyrredon es sumamente interesante la Dirección que tiene creada para la Promoción de la igualdad



La Dirección General de Promoción de la Igualdad y Prevención de la Discriminación encuentra en Hipólito Yrigoyen 1627 - P B - Sector izquierdo. Te. (0223) 499-7869
E-mail: igualdad@mardelplata.gov.ar
Sitio web es: www.mardelplata.gov.ar/igualdad

Esta página tiene un acceso directo ingresando a
<http://www.mardelplata.gov.ar/igualdad>

Al respecto sostiene que "La promoción de la igualdad y la prevención de la discriminación, el racismo y la xenofobia son esenciales para la realización de los derechos humanos y la consolidación del Estado de Derecho. El gobierno comunal, a través de la Oficina por la Igualdad, considera que el Estado cumple un papel fundamental en este ámbito. Por ello se persigue el objetivo de desarrollar un espacio de diálogo social y acciones en materia de igualdad de oportunidades, promoviendo la valorización del pluralismo social y cultural y, la eliminación de toda forma de discriminación y estigmatización."

La Directora General de Promoción de la Igualdad y Prevención de Discriminación, es la Dra. Agustina Palacios . Algunas de sus reflexiones pueden registradas en el video que compone la presente tesis.

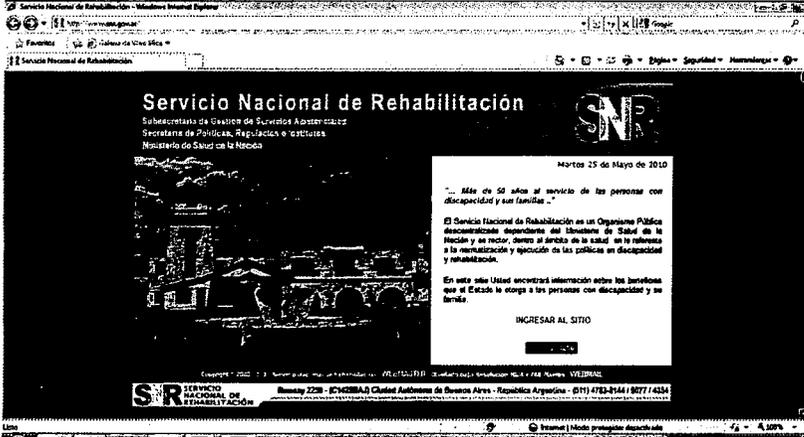
125

Servicio Nacional de Rehabilitación

www.snr.gov.ar

Ramsay 2250 , Buenos Aires

4783-8144 / 9077/4354



Su Director es el Doctor Jose Cibera



"Médico especialista en Medicina Física y Rehabilitación se forma en Estados Unidos en la segunda mitad de los años 50, cuando la especialidad se consolidaba en forma definitiva en todo el mundo, luego de la II Guerra. En 1959, dirige el entonces Centro de Rehabilitación de Buenos Aires, nuestro actual Instituto de Rehabilitación Psicofísica, que dependía de la Comisión Nacional de Rehabilitación del Lisiado que se había creado para el control de la poliomielitis desde 1956. El Dr. Cibera desde sus inicios, organiza y desarrolla la Medicina Física y Rehabilitación y la Neurofisiología Clínica desde el Instituto para todo el país; conformando la primera residencia formativa desde 1961 y que se ha mantenido en forma ininterrumpida hasta el presente.

Crea la Carrera de Médico Especialista en MF y R en la Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires.

Durante 30 años, hasta 1989, continúa como Director del actual Instituto de Rehabilitación Psicofísica.

Es profesor universitario, autor de múltiples libros que versan sobre la especialidad de Rehabilitación y sobre los enigmas actuales de los hombres; mentor y maestro de muchas generaciones de médicos que se encuentran diseminados por el país, Latinoamérica y España.

"(...)aún hoy a sus 83 años, continúa dictando clases para los graduados que concurren a nuestro hospital, dirigiendo la Carrera Universitaria de la Especialidad.

Su legado afortunadamente en vida, es el Hospital Público de Rehabilitación que hoy tenemos, con la actual responsabilidad y la conducción de quienes fuimos sus discípulos y que continuamos sus esfuerzos hacia el futuro". *Palabras del Dr. Ricardo Viotti al ser distinguido con el título de "Maestro de la Fisiatría Argentina"*

De: <http://www.samfyr.org/maestros2.php?id=1>

⁴ Sociedad Argentina de Medicina Física y Rehabilitación - <http://www.samfyr.org/maestros2.php?id=1>

129

INADI – Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, dependiente del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Presidencia de la Nación

Su sitio web es: <http://www.inadi.gov.ar/>

Moreno 750 1º piso

Ciudad de Buenos Aires

Denuncias 0800-99992345 (24 horas)

Tel 4340-9431/32

Instituto Nacional contra la Discriminación,
la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos
Presidencia de la Nación

inadi hacia un país que te incluya

CONTACTO: SEDE CENTRAL | DELEGACIONES 0800 999 2345

COMUNICACIÓN

Actividades del INADI en los festejos por el Bicentenario Argentino

Sábado 22 de mayo, 18:00hs.

Charla: Nueva Ley de Migraciones – Construyendo un país de puertas abiertas

Claudio Morgado, Presidente del INADI; Martín Arias Duval, Director de la Dirección Nacional de Migraciones de la Nación; Dra. Susana Novick, Investigadora CONICET-UBA y Lourdes Rivadeneyra, Foro de Migrantes, INADI.

Posta de los Derechos Humanos, Cerrito y Bartolomé Mitre (Paseo del

<http://www.inadi.gov.ar/>



Cap X : Organizaciones que promueven los derechos de las personas con discapacidad

Acercándonos progresivamente al estudio específico de las oportunidades laborales, en este capítulo se enumeran organizaciones civiles, públicas y empresarias que promueven los derechos de las personas con discapacidad.

En este capítulo, presentaremos algunas reflexiones sobre "Los Derechos de las Personas con Discapacidad" a la luz de los textos que al respecto Carlos Eroles y Hugo Fiamberti recopilaron en el libro que lleva ese nombre ¹ y presentaremos solo algunas de las miles de organizaciones que a nivel internacional y nacional trabajan promoviendo los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Carlos Eroles analiza "la naturaleza de la discriminación de las Personas con Discapacidad", partiendo de la concepción de **prejuicio** definido por Gordon Allport ².

"Allport define en este trabajo el prejuicio como una "actitud hostil o prevenida respecto de una persona que pertenece a un grupo, simplemente porque pertenece a ese grupo, suponiendo por lo tanto que posee las condiciones objetables atribuidas al grupo" (...) "los prejuicios se hacen prejuicios cuando no son reversibles bajo la acción de conocimientos nuevos".

"En toda discriminación hay una profunda raíz de acumulación y mala distribución del poder, que genera necesariamente abusos. Las víctimas son fruto del verticalismo de la cultura, que excluye por causas sociales o por la presunta debilidad del otro o por sus características de sexo, de raza, de religión o de ideas políticas". ³

Son múltiples las organizaciones que luchan por la eliminación de los prejuicios.

Uno de ellos es el Observatorio Hispano-Argentino de los Derechos de las Personas con Discapacidad y situación de Vulnerabilidad⁴ (<http://www.el-observatorio.org/>) . El mismo es "una plataforma formada por un grupo de entidades sin ánimo de lucro de Hispano-América y España que trabajan en la defensa de los derechos e intereses de los colectivos más vulnerables y en especial de la situación de las personas con discapacidad. Su objetivo es difundir el debate intelectual y ayudar a construir políticas concretas. El Observatorio, es un organismo plural, que acoge foros, grupos de trabajo, difusión de informes jurídico-técnicos e iniciativas sociales, que trabajan con el referente de la reciente Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad."

Fuente: Ver: http://es.wikipedia.org/wiki/Observatorio_Hispano-Argentino_de_las_Personas_con_discapacidad_y_situaci%C3%B3n_de_vulnerabilidad

El Observatorio permite dar a conocer publicaciones, artículos, opiniones y actividades de todos aquellos que trabajen por el desarrollo de los derechos de las personas con discapacidad o ayuden a ejercer esos mismos derechos cuando se trate de personas que se encuentren en especial situación de vulnerabilidad.

¹ Eroles, Carlos - Fiamberti, Hugo (compiladores). Los Derechos de las Personas con Discapacidad. Análisis de las convenciones internacionales y de la legislación vigente que los garantizan. Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil. Universidad de Buenos Aires. EUDEBA -

² Op Cit 1. Pág 16

³ En Carlos Eroles, Maria Mercedes Gagnetten y Arturo Sala, Antropología, cultura popular y derechos humanos, Buenos Aires . Espacio Editorial , 2004.

⁴ <http://www.el-observatorio.org/>



el-observatorio

MP

El-observatorio Hispano-Argentino de los derechos de las personas con discapacidad y situación de vulnerabilidad
El Observatorio trabaja en conjunto con otras organizaciones, tales como:



- **AECID Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo** (AECID), es una Entidad de Derecho Público adscrita al Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación a través de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional (SECI).
<http://www.aecid.es/web/es/aecid/>

- **Fundación Aequitas:**

http://www.aequitas.org/?do=who&option=finances_de_la_fundacion

- **Fundación del Consejo General del Notariado en España** para la ayuda de las personas necesitadas de especial protección

- **Asociación para la Gestión Social**

<http://gsocial.org/castella/quisom/quisom.html>

<http://gsocial.org/castella/rse/revertir.html>

- **La Asociación Congreso Permanente sobre Discapacidad y Derechos Humanos se constituye con el objetivo de agrupar entidades que trabajando en favor de los derechos humanos, desarrollen y coordinen de forma conjunta estudios, investigaciones específicas y elaboración de documentos de análisis que contribuyan al debate y a la difusión de la información sobre el sector de la discapacidad y sus familias, estimulando la toma de conciencia y la percepción social como instrumento decisivo y foro de debate en el ámbito internacional.**

Es un foro permanente abierto a opiniones, ponencias o estudios en el que se aborde la discapacidad desde cualquiera de sus ámbitos: sanitarios, legales, educativos, sociales(..).

Actualmente, el Congreso Permanente está compuesto por la Fundación para la Promoción y Apoyo a las Personas con discapacidad (**FUTUEX**), Fundación del Consejo General del Notariado para la ayuda de las personas necesitadas de especial protección (**Fundación Aequitas**) y la **Fundación Albear**.

Entre sus funciones, destacan las siguientes:

- **Conocer**, analizar y difundir información sobre la situación general de las personas con discapacidad y sus familias, así como sus necesidades, sus demandas y las tendencias de futuro.
- **Promover** y sensibilizar sobre los derechos de las personas con discapacidad y fomentar la igualdad de oportunidades, no discriminación y la accesibilidad universal.
- **Analizar** las medidas sobre situaciones de riesgo o exclusión social, calidad de vida de las familias y cualesquiera otras cuestiones que afecten a los derechos e intereses de las personas con discapacidad.



OMUDI -

<http://www.mardelplata.gov.ar/Index00.asp> - Agustina Palacios
apalacios@mardelplata.gob.ar

<http://discapadere.blogspot.com/2009/04/agustina-palacios-el-modelo-social-de.html>

Agustina Palacios. El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad*. 1ra Edición octubre 2008 - Colección CERMIES - Caja Madrid Obra Social - Ediciones Cinca

<http://www.cermi.es/cermi/> **Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad**



La Usina :: El cambio en discapacidad

Asociación Civil sin Fines de Lucro

Personería Jurídica Resolución N° 225 de la I.G.J. 03/2002

Viamonte 1690, PB "A" (C1055ABF) :: Ciudad de Buenos Aires :: Tel: (011) 4372-1266
info@lausina.org

Defensa de los Derechos cívicos:

www.lausina.org/incidencia/derechos.html

Bea Pellizzari, Ps. Soc.

Directora

Fellow de Ashoka

Invisibles - Protagonismo y Discapacidad

<http://invisibles.org.ar/compromiso-html4.html>

<http://invisibles.org.ar/blog/?p=332>





AMIA Área Discapacidad

Pasteur 633 2° piso Ciudad de Buenos Aires 4959 8800

discapacidad@amia.org

www.amia.org.ar

- Promoción y defensa de los Derechos
- Orientación y derivación de personas, familias e instituciones
- Capacitación Académica
- Préstamo de elementos ortopédicos
- Coordinación de la Red

http://www.amia.org.ar/content/article_detail.aspx?aid=76&sid=90&smmonth=12&syyear=2008



Discapacidad



www.amia.org.ar

AMIA ha sido Miembro Fundador del Comité de Evaluación del Seguimiento de la Ley 25.280 y de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de las Personas con Discapacidad.

También AMIA es representante titular del área de necesidades especiales en el Consejo de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y forma parte del Comité Asesor de Organizaciones No Gubernamentales en la Comisión Nacional Asesora para la integración de las personas discapacitadas.

Además es miembro del Foro de Discapacidad del INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo) y coordina la Comisión de Discapacidad del Foro del Sector Social.

132

Fundacion Argentina para Personas Especiales

<http://www.fuarpe.org.ar/home.php>



Tel.: 011-4833-5360

Organización Internacional Vida Independiente para personas con discapacidad.
Con el Auspicio de la Comisión Nacional Asesora para las personas discapacitadas (CONADIS) y de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

FUNDACIÓN FUARPE - info@fuarpe.org.ar

VIDA IND. ARG. - vidaindependienteargentina@fuarpe.org.ar

En el sitio se ofrece asesoramiento legal por parte del Dr. Diego Leandro Agüero al Te.: 4343-0243 o al e-mail discapacidadysalud@yahoo.com.ar

En el sitio de FUARPE se encuentra un completo listado de organizaciones:

ANSES - Administración Nacional de Seguridad Social Salario Familiar. (ley N° 24.714)
Av. Córdoba 1118 y delegaciones de Ciudad de Bs. As. e interior del país. 0800- 222- 6737

Superintendencia de Servicios de Salud

"Área Discapacidad"

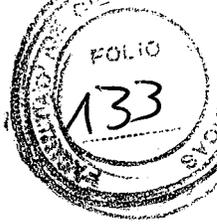
Diagonal Norte 530 P.B.

(1035) Ciudad Autónoma de Bs. As.

www.sssalud.gov.ar | 4344-2800 ó 0800-222-72583

Ministerio de Salud y Ambiente

"Programa Remediar"



0800-666-3300
remediar@proaps.gov.ar | www.remediar.gov.ar

Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad

Diagonal J. A. Roca 782 4º piso
(1067) Ciudad Autónoma de Bs. As.
www.cndisc.gov.ar | 0800-333-2662 / 4334-0828 / 5096 y 4331-7344 / 3256

Comisión Nacional de Pensiones Asistenciales

Alsina 1474
(1408) Ciudad A. de Bs. As.
0800-333-2600
Horario: 08:00 a 15:30 hs.
Sólo para turnos telefónicos llamar al 4382-8379

Dirección del Área de Educación Especial del Gobierno de la Ciudad de Bs. As.

Bartolomé Mitre 1249 6º Piso Of. 55
(1036) Ciudad A. de Bs. As. | 4372-6737

FENDIM - Federación Argentina de Entidades Pro-Atención al Deficiente Mental

Av. Dorrego 2480
(1425) Ciudad A. de Bs. As.
4773-1797 | Horario: 09:00 a 17:00 hs.

Gobernación de la Ciudad de Bs. As.

Secretaría de Promoción Social - Área de Discapacidad
Av. Entre Ríos 1492 | (1133) Ciudad A. de Bs. As. | 4300-5661

Ministerio de Trabajo (Bolsa de Empleo)

Av. L. N. Alem 638 2º Piso
Ciudad A. de Bs. As.
4310-5656 | Lunes a Jueves de 11:00 a 16:00 hs.

COPINE - Comisión para la Plena Participación e Integración de las Personas con Necesidades Especiales (Bolsa de Empleo)

Av. de Mayo 525 - 1º Piso Of. 142 | Ciudad A. de Bs. As.
copine@buenosaires.gov.ar | 4323-9436 / 9400 - interno 2170

Biblioteca Argentina para Ciegos

Pasaje Lezica 3909
(1202) Ciudad A. de Bs. As. | 4989-7710

Defensoría del Pueblo de la Nación Montevideo 1244

4819-1500 / 09 | 0810-333-3762.
Horario: Lunes a Viernes de 09:00 a 18:00 hs.

Consejo Provincial para las Personas Discapacitadas

Calle 55 N° 570 entre 6 y 7 - Piso 6º
(1900) La Plata | 0221- 429-6850

Instituto de Previsión Social de la Provincia de Bs. As.

Calle 7 N° 530
(1900) LA Plata 0221-425-2252

Dirección de Educación Especial de la Provincia de Buenos Aires Calle 12 entre 50 y 51 Torre 1 Piso 13 - (1900) La Plata

0221- 429-5270
Fax: 429-5272 / 73



Instituto Municipal de Rehabilitación Psicofísica Echeverría 955 -(1428) Ciudad A.
de Bs. As.
4781-6071 / 4 - | 4706-2218 / 19 / 24 / 28 /

CEMEFIR

Perú 2433 (1754) San Justo - Pcia. de Bs. As.
4484-8698

Instituto Municipal de Rehabilitación de Vicente López Av. Maipú 3075 (1638)

Vicente López
4513-9868 /69 | 4512-1555
Horario: 08:00 a 18:00 hs.

Hospital Municipal de Rehabilitación Manuel Rocca Av. Segurola 1949
(1407) Ciudad A. de Bs. As. | 4566-5555 / 4002 7 4206

Instituto de Rehabilitación Municipal de Wilde

Rodó 300 - Wilde - Prov. de Bs. As. | 4206-1884

Hospital Subzonal Especializado en Rehabilitación "Jorge"

Gorriti 300 - Burzaco - Prov. de Bs. As.
4294-1384 / 7100 / 8308

Instituto de Rehabilitación Psicofísica del Sur

Ruta 88- Km. 4,5 Mar del Plata
0223 - 482-0011 - Fax: 0223 - 4651068 / 69

Centro de Día para Adultos Ciegos y Disminuidos Visuales

Besares 1240 - San Fernando - Prov. de Bs. As.
4745-9123 / 4746-2876

Centro de Formación Profesional Nº 7

Ramsay 2250 (1428) Ciudad A. de Bs. As.
4783-8725

Hospital Infante Juvenil Dra. Tobar García Rmamón Carrillo 315 Ciudad A. de Bs. As.
4305-6108 / 4304-4937

ACCERVIL

Av. Maipú 2963 - Vicente López
4513-9968

Guía del Discapacitado

www.guiadiscapitado.com.ar

A.D.U.S.

Asociación por los Derechos de los Usuarios de Salud
www.adusalud.org.ar

Centro de Atención

www.gobiernoelectrónico.ar
0800-222-7253



Secretaría de Transporte de la Nación

Av. Paseo Colón 135 (1063) Ciudad A. de Bs. As. | 4349-7135 / 39

Dirección Provincial de Transporte

Av. 7 N° 1257 P.B. La Plata (1900)
0221- 429-4900

Defensa del Consumidor

0800-666-1518
E-mail: consultas@consumidor.gov.ar

Servicio de Psicopatología Hospital Rivadavia

Av. Las Heras 2670 2 Piso Ciudad A. de Bs. As. (1425)
4802-5578

Atención a niños, adultos y adolescentes con discapacidades sensoriales y motoras.
Orientación Familiar

ASAC

Asociación Argentina de Ciegos
Venezuela 584 (1095) Ciudad A. de Bs. As. | 4331-5356 / 7469

Ciegos Niños Estimulación Temprana y Escuela Especial N° 33 "Santa Cecilia"

Senilosa 660 Ciudad A. de Bs. As.(1424) 4922-0459

Información general sobre el sistema de salud

www.ssalud.gov.ar
www.ops.org.ar
www.msal.gov.ar

Fuente del listado anterior: www.fuarpe.org.ar

Puede consultarse telefonicamente: **(011) 4823-6473**

Via Fax: **(011) 4823-6473**

Email: info@fuarpe.org.ar



Organizaciones que promueven los Derechos de las Personas con Discapacidad y las oportunidades laborales

A continuación, se abordan directamente los ámbitos en los que se presentan oportunidades laborales concretas para Personas con Discapacidad: Teletrabajo, Club de Empresas Comprometidas, organismos públicos, Talleres protegidos, Micro-emprendimientos, Cooperativas, etc. Con estudios de casos se muestran las condiciones que los mismos brindan.

Club de Empresas Comprometidas (CEC) – Empresas Comprometidas de la Argentina con la Discapacidad (ECA)

Tal como figura en el sitio web respectivo "**El Club de Empresas Comprometidas** se inicia en 2004 respondiendo a una convocatoria que realizó Ignacio Rizzi desde el Ministerio de Trabajo de la Nación, con el objetivo de incentivar la inserción laboral de personas con discapacidad compartiendo experiencias.

A partir de allí, se fueron generando reuniones de intercambio entre las empresas basadas en temarios previos que recogían las inquietudes y testimonios de los propios protagonistas.

La **Visión del Club** es "Que las empresas de Argentina sean reconocidas como referentes en la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad"

La **Misión** es "Consolidar una Red Formal de Empleadores que sean promotores de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, mejorando la empleabilidad, facilitando su contratación y reinserción laboral"

Coexisten empresas con muchos años de experiencia en el tema, algunas con programas en maduración y muchas otras que recién se iniciaban para dar sus primeros pasos. Grandes multinacionales y Pymes de distintos rubros.

Las principales ONG focalizadas en la temática y Consultoras especialistas complementan los contenidos. También desde varios sectores gubernamentales y con participación de algunas Universidades referentes.

"Según la Oficina Internacional del Trabajo, las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad han cambiado durante los últimos veinte años. Hace algunos años solo se podía pensar la integración a talleres protegidos o talleres manuales. Actualmente se fomenta las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo abierto. Este cambio de paradigma se debe a una nueva forma de entender la discapacidad."

Empresas y organizaciones públicas y privadas que conforman el Club:

- Accenture – Programa Sin Barreras - Inserción laboral para personas con discapacidad – e-mail: sinbarreras@accenture.com
- Actionline – Centro Inteligente de Relación con clientes y prospects (Contactos telefónicos con clientes)m
- ADECCO Argentina S.A. – Líder Mundial en Servicios de Recursos Humanos
- American Express
- Arcos Dorados - McDonalds
- Arenzon Maderas
- Aroma Café
- ASOCIART ART
- BANCO GALICIA
- BASF – Compañía Química



- Bapress
- Cencosud
- CONNECTIC – Servicios globales de voz y datos – Call Centers
- Cosméticos Avon
- Curtiembres Fonseca S.A. – Cueros para industria automotriz
- DuPont
- Hipódromo Argentino de Palermo SA
- Human Reasons (Motivación e Incentivos) – Herramientas de Gestión de Recursos Humanos
- HSBC
- IBM
- Manpower
- Mc Donalds
- Millicom
- Pepsico
- Peugeot-Citröen
- Proyecto Profesional – Serial de la Torre
- Repsol YPF
- SYOnline SA – Auditoría de Medios Audiovisuales
- Telecom
- TNT Express
- Visión integral
- Volkswagen
- Wal-Mart

Para mas información Programa Sin Barreras – Accenture
http://careers3.accenture.com/Careers/Argentina/sin_barreras

UCA (Universidad Católica Argentina)

Universidad de Belgrano

Participan:

- COPRODIS - <http://www.coprodis.sg.gba.gov.ar/>
- Oficina de Empleo de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables (MTEySS): <http://www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad/index.asp>
- Ministerio de Trabajo:
http://www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad/dis_club.asp

La Oficina de Empleo de esta Unidad del Ministerio analiza la demanda del mercado laboral competitivo y asesora sobre la inserción laboral en los diferentes puestos. Según se menciona en el sitio, los Beneficios que recibe una empresa que contrata personal con algún grado de discapacidad (fiscales, previsionales, o de otro tipo) son de acuerdo a la legislación, los siguientes.

Nacionales:

Ley N° 22.431 (Sistema de Protección al Discapacitado) modificada por el art. 23 de la Ley N° 23.021: El 70% del total de remuneraciones abonadas en el ejercicio fiscal, podrá ser deducido de la base del impuesto a las ganancias, de dicho período fiscal.

Ley N° 24.013, art. 87: El empleador será eximido, en el primer año de contratación, del pago del 50% de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones correspondientes, de las asignaciones y subsidios familiares, al INSSPyJ y al Fondo Nacional de Empleo.

Provincia de Buenos Aires:

Ley Nº 10.592 (art. 17) reglamentada por el art. 167 del Código Fiscal de la Provincia de Provincia de Buenos Aires:

Si la empresa es contribuyente del impuesto sobre los ingresos brutos en la provincia de Buenos Aires podrá tomar como deducción de cada posición mensual, el 50% del total de las remuneraciones abonadas al personal con discapacidad correspondientes al mes que liquida.

Otros beneficios:

El MTEySS ha implementado el "Programa de Inserción Laboral de Trabajadores con Discapacidad" que tiene como objetivo promover la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el sector privado, a través del pago directo a los Trabajadores con discapacidad (\$ 150) durante 9 meses, que podrá integrarse a la suma aportada por los empleadores a fin de alcanzar el monto de la remuneración correspondiente.

Toda empresa interesada en la temática puede participar del Club. No obstante se prevé para este año la realización de un Club integrado por pequeñas y medianas empresas.

¿Qué tiene que tener en cuenta una empresa antes de contratar personas con discapacidad?

"En primer lugar debe saber que tener algún tipo de discapacidad no impide realizar tareas laborales competitivas. Toda Empresa interesada en contratar trabajadores con discapacidad tiene que comprender que emplear una persona con discapacidad contribuye a lograr el desarrollo integrado de una sociedad más justa e igualitaria.

Existen diversos grados de discapacidad. ¿Cómo están catalogados a los efectos laborales?

En la selección e incorporación se debe evaluar a la persona, luego su discapacidad. Es importante señalar que no existe un nomenclador que relacione puesto de trabajo con tipo de discapacidad. Asimismo las personas con discapacidad no conforman un grupo homogéneo, ya que la discapacidad puede ser física, sensorial (auditiva o visual), mental, visceral.

De acuerdo a su origen puede ser congénita o adquirida. Por otro lado la discapacidad puede tener una incidencia mínima en la capacidad de trabajar e integrarse a la vida social, o bien dejar como secuelas, a veces, graves que hagan necesaria la prestación de un grado considerable de apoyo y asistencia.

Las empresas privadas no están obligadas a tener cierto porcentaje de personas discapacitadas en su plantel. Ya que la política del MTEySS es despertar la sensibilización empresarial, para que se reconozca la idoneidad de los trabajadores con discapacidad para el empleo.

Los datos **estadísticos de cuántas personas con algún grado de discapacidad están trabajando en relación de dependencia** son muy pocos. Teniendo dificultad, a su vez, para obtener datos del empleo no registrado. Y las empresas que tienen entre su personal a trabajadores con algún grado de discapacidad son muy pocas también, en ello radica el esfuerzo del ministerio por medio de la Unidad para una mejor empleabilidad".

En el sitio web del Club www.empresascomprometidas.org se comparte información respecto a la metodología de trabajo y recomendaciones sobre los planes de inclusión.

Se recomienda tener en consideración:

"Tener un marco de política corporativa, también es muy importante a la hora de mantener en el tiempo la inclusión de personas con discapacidad. Lo importante es comenzar con la inserción. Hay que empezar a romper paradigmas, tanto en la organización como personales."

"Una vez insertadas las personas con discapacidad en la empresa, hay que realizar un seguimiento, incluyendo a todas las partes: Jerarquía, personas, familias, Ministerio/ONG/ Fundación involucrada. "



“La propuesta del trabajador debe ser competitiva y sustentable. La expectativa de diferencial se encuentra en:

Promoción de un mejor clima laboral/ más solidario, menos competitivo.

La capacidad de integrar diferentes puntos de vista y enriquecer las propuestas . Una valoración diferente del esfuerzo, el compromiso y la pertenencia.

Solo un porcentaje minoritario de personas tienen acceso al certificado de discapacidad . Todavía no hay sistemas de información on line suficientemente desarrollados, como web 2.0 / o aplicativos transaccionales que abaraten los costos de transacción, agilizando tramites y evitando traslados.

Los padrones o directorios de personas ofrecidas para el mundo laboral , por ende, estan en iniciativas provinciales o nacionales, y privadas que trabajan sobre una base de datos chica y poco actualizable.-

Por último falta articulación y generación de capital social , en la cadena de valor de la discapacidad. Si bien muchas iniciativas se van plasmando y hay un notable avance en estos últimos 20 años, faltaría ponerse a trabajar en red. El estado fundamentalmente es que el que tiene el mayor desafío.-

Se deben tomar acciones dentro de la empresa para eliminar los obstáculos internos entre pares que muchas veces nos encontramos al momento de instalar el tema de discapacidad. Lo más importante es la INFORMACION, que todos dentro de la empresa conozcan el por qué, cómo y en qué se va a desempeñar la persona.

Desde la sociedad,- universidades, empresas se debe trabajar fuertemente en la capacitación de los futuros empleados a efectos de que cuenten con un CV que los inserte en el mercado laboral.

Incorporar en la empresa la idea de- RSE como una forma de gestión del negocio, es decir salir de lo filantrópico del término para verlo desde el desarrollo del negocio y las posibilidades que RSE trae.

Que el empresario vea las ventajas, beneficios y rentabilidad que le traerá a su negocio incorporar internamente RSE.

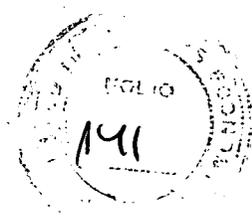
- El voluntariado corporativo debe ser permitido por las empresas dentro del horario laboral a efectos de que motive.

- RSE Multiempresas, es decir tanto para adentro de la empresa como para el AFUERA de la empresa: CLIENTES, PROVEEDORES, SOCIEDAD EN GENERAL.

- Fomentar el teletrabajo como herramienta de RSE, motivación y aumento de la productividad.

Necesidad de equiparar oportunidades (eliminar barreras arquitectónicas, por ejemplo).

- Ante la posibilidad de insertar personas con discapacidad, se recomienda a las empresas con experiencia pedir asesoramiento por escrito para definir qué se necesita con el fin de mejorar y posibilitar la óptima inserción laboral.
- Valorar cual es el contenido de la discapacidad y si la empresa está capacitada para su adaptación. Para ello se necesita definir las barreras y los límites que la empresa puede y no puede romper para la inserción respectiva... ”



Manpower

www.manpower.com.ar

http://www.manpower.com.ar/Rsc_Oportunidades.asp

Manpower cuenta con un Programa de promoción de la diversidad en el mundo del trabajo con énfasis en la inserción de personas con discapacidad.

Parte del siguiente diagnóstico:

En Argentina, 7.1% de la población tiene alguna discapacidad. El 20.6% de los hogares alberga al menos una persona con discapacidad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el índice de desempleo vigente en un país es tres veces mayor cuando se trata de personas con discapacidad.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Discapacidad del INDEC sólo el 29.9% de la población con discapacidad mayor a 14 años tiene alguna ocupación laboral.

Metodología de Manpower:

"Acompañamos y asesoramos a las empresas en los procesos de integración e inserción laboral.

Identificamos actividades y ocupaciones que pueden ser cubiertas por personas con discapacidad, evaluando las adaptaciones del mismo.

- Administramos entrevistas y evaluaciones para ampliar la base de datos y detectar necesidades de capacitación en los postulantes.
- Administramos talleres de inserción laboral adaptados por tipo de discapacidad.
- Administramos talleres de evaluación grupal a fin de evaluar el potencial laboral de las personas con discapacidad, mediante una instancia grupal que permita observar comportamientos, actitudes y distintos aspectos de la personalidad de cada participante.
- Administramos talleres de Orientación Vocacional a fin de detectar las aptitudes vocacionales de los participantes".

Resultados:

"• Desde 2007 enviamos bimestralmente un Newsletter para postulantes con discapacidad con información de relevancia tanto de Manpower y sus acciones, como de distintas actividades útiles para las personas con discapacidad, en virtud de mejorar sus posibilidades de empleabilidad.

Una clave, la vocación de trabajo en red

Somos miembros fundadores del Club de Empresas Comprometidas desde 2004, junto a la Oficina de Empleo de la Unidad para Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo de la Nación y otras empresas.

Trabajamos en articulación con organismos del Estado a nivel nacional, provincial y municipal y apoyamos activamente el trabajo de organizaciones de la sociedad civil como La Usina - El cambio en Discapacidad promoviendo la cultura de la diversidad como valor humano."

Fundacion Par

<http://www.fundacionpar.org.ar/?page=Html.Programas>



A IGUAL CAPACIDAD, IGUAL OPORTUNIDAD

FUNDACIÓN PAR

THAMES 808 CAPITAL FEDERAL - ARGENTINA - (054) 11.4778.5800

Diferentes programas:

Apoyo a emprendedores

Capacitacion para el trabajo

Empresas inclusivas

<http://www.empleospar.org.ar>

www.fundacionpar.org.ar

Fundacion Rumbos

Cabildo 2720 Piso 5° Dto D

(C1428AAW) Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina

Teléfono:

(+54 011) 4706-2769

Correo electrónico:

fundacion@rumbos.org.ar

www.rumbos.org.ar

- Docencia, investigación, difusión y asesoramiento en áreas de integración de personas con discapacidad, apuntando a que el ejercicio pleno de los derechos humanos sea una realidad para dichas personas.

CILSA

Ong por la integración.

Piedras 625

5941-1900

www.cilsa.org.ar

Fundación Discar

Tel.: 4305-9191 Santiago del Estero 866

<http://www.fundaciondiscar.org.ar/>



Entidad de Bien Público.

Reg.6861 Resol.1400

Santiago del Estero 866

CP (1075)

Tel/Fax: 4305-9191

Buenos Aires Argentina



Programas:

Centro de Empleo con Apoyo

http://www.fundaciondiscar.org.ar/centro_empleo.htm

REdActivos

redACTIVOS es una empresa social que nació como iniciativa de La Usina (www.lausina.org) para la comercialización y distribución a escala de productos y servicios desarrollados por personas con discapacidad. El objetivo es promover la autonomía social y económica de estos trabajadores

Empresas Sociales

redActivos



www.redactivos.org.ar

contacto@redactivos.org.ar

Tel: 4372 -3544.

FAICA

Programa de Formación e Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad Visual AGORA-Argentina que se implementa desde la Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes FAICA

agora@faica.org.ar

Mariano Godachevich - Coor. AGORA-Argentina

Programa AGORA-Argentina

Sarmiento 1136 P.A

Buenos Aires (1141) Argentina

Telfax (5411) 43819016

cel. 1559224916

agora@faica.org.ar

www.faica.org.ar

Noticias:

El Lic. Hugo Fiamberti de Fundacion Par a traves de su blog y Newsletter difunde una gran cantidad de información respecto a las organizaciones:

<http://hfnoticias.com.ar/noticia/index/203/3942>





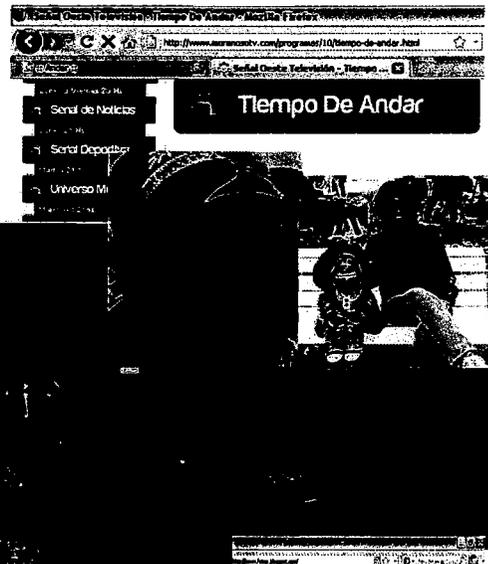
Tesis:

"Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión" – Argentina – Mayo 2010, Año del Bicentenario

Cap. XI: Talleres Protegidos, organizaciones generadoras de las mayores oportunidades de empleo actualmente para Personas Con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires

www.granjaandar.org.ar
Moreno, Prov. de Buenos Aires

- * RESPETO
- * DIVERSIDAD
- * SOLIDARIDAD
- * TRABAJO EN EQUIPO
- * COMPROMISO
- * LIDERAZGO
- * ETICA
- * RESPONSABILIDAD AMBIENTAL





Cap IX: Talleres Protegidos, actualmente son las organizaciones que generan las mayores oportunidades de empleo para Personas Con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires

Los Talleres Protegidos son organizaciones civiles sin fines de lucro en los que trabajan Personas con Discapacidad, en su gran mayoría mental.

Profundizando esta primera definición, encontramos tal como figura en el sitio web: www.fetap.org.ar de la Federación de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires, organización que los agrupa, "los **Talleres Protegidos** son entidades (...) bajo dependencia de asociaciones con personería jurídica y reconocidas como de bien público y sin fines de lucro, que tienen como finalidad la producción de bienes y/o servicios cuya planta está integrada por personas con discapacidad física y/o mental".

FETAP es la única organización sin fines de lucro que los nuclea y tiene como fin defender los derechos de las personas con discapacidad y fortalecer las organizaciones en las que trabajan.

El Prof. Raúl Lucero, Presidente de FETAP, y Representante Legal de Granja Andar, de la localidad de Moreno que cuenta con un Taller Protegido (www.granjaandar.org.ar), señala los motivos por los cuales es necesario continuar fortaleciendo a estas organizaciones que defienden los derechos de las personas con discapacidad y brindan empleo protegido.

"En la actualidad, en la provincia de Buenos Aires, son aproximadamente 200 los talleres en los que trabajan un promedio de 40 Personas con Discapacidad, en su gran mayoría mental. Por lo tanto, en este contexto hoy son, sin duda, las organizaciones que generan mayores oportunidades de empleo. Se estiman alrededor de 10.000 Personas con Discapacidad las que todos los días concurren a trabajar a los Talleres Protegidos. Es una realidad que no puede negarse, o desconocerse. Hoy, no hay otro espacio público o privado de inclusión que atienda las necesidades de esta importante cantidad de personas que superan la edad escolar. Especialmente de las que pertenecen a familias con bajos recursos, o en situaciones de pobreza, que no pueden costearse otros espacios terapéuticos, educativos o recreativos. Para acceder al espacio privado, en una importante cantidad de casos, es necesario contar con Obras Sociales que se hagan cargo del costo. Y ahí la lógica que prima es otra."

"Los Talleres Protegidos, históricamente, en su mayoría han ido surgiendo desde hace 40 años aproximadamente como asociaciones de padres. Fueron asesorados por profesionales que buscan acompañar el desarrollo y el crecimiento de los jóvenes cuando terminan la etapa escolar (en su adolescencia) y quieren o necesitan trabajar. De pronto, se encuentran que si no concurren a un Taller Protegido, la sociedad y el mercado competitivo de las empresas todavía no presenta suficientes oportunidades de desarrollo inclusivo para todos."

"Hasta que la Sociedad, en gral, y las empresas en particular, maduren en el sentido de la Inclusión y el respeto a la Diversidad Humana, y estén en condiciones de incorporar a todas las Personas con Discapacidad que quieran trabajar brindándoles la oportunidad de percibir una remuneración suficientemente acorde para satisfacer los Derechos Humanos a la Vivienda, Salud, Alimentación, Educación, Recreación, mantención de una familia, etc. se estima que van a pasar varios años. Ojalá ya fuera una realidad para todos hoy mismo. Es precisamente eso lo que se aspira y "por lo que se lucha". Por defender los Derechos Humanos. Hasta que ese estadio se alcance, actualmente desde la FETAP se visualiza como un Ideal a lograr. En el mientras tanto, y hasta que ese momento ideal llegue, hoy concretamente son los Talleres Protegidos las organizaciones sin fines de lucro que brindan las mayores oportunidades laborales, para desarrollarse personalmente, en relación e interacción con otras personas fuera del ámbito de la familia de origen, para aprender y generar autonomía y prácticas saludables para el desarrollo de independencia, autovalimiento y confianza en sus capacidades y potencial, tener ingresos económicos para cubrir sus necesidades, mejorar su calidad de vida, contar con un grupo de pertenencia y de amigos, desarrollar actividades artísticas,

deportivas, sociales, recreativas, y en ese sentido amplio de la salud como terapéuticas. Por ahora, es el espacio que en la Provincia de Buenos Aires brinda la mayor cantidad de oportunidades laborales para las Personas especialmente con Discapacidad Mental".

Tal como menciona el Prof Raul Lucero , los Talleres Protegidos, "requieren para crecer social y económicamente de procesos de gestión, estilos de liderazgo y conducción, planificación estratégica y formas de interacción con la comunidad propios de lo que se denominan negocios sociales.

Es necesario mantener un importante equilibrio entre la misión social de la organización y su crecimiento económico.

En el mercado la competitividad se rige por principios de lucro, eficiencia (alcanzar los resultados esperados con el mínimo de costos) , eficacia, tiempo y calidad.

En los talleres protegidos, como emprendimientos sociales, no hay una ganancia económica, un lucro para uno o más dueños o para accionistas. En los Talleres Protegidos todos los ingresos se reinvierten en continuar generando oportunidades de empleo, en mejoras edilicias, tecnológicas y/o en servicios profesionales.

Los Talleres Protegidos económicamente no son rentables, al contrario son en su totalidad deficitarios. Por eso se requiere del aporte del Estado.

Su fin es generar empleo, no ganancia. Por eso, para alcanzar los resultados y los compromisos de producción se requieren de más personas con discapacidad que trabajen, porque ese es el sentido de la organización. Para cumplir con las exigencias de mayor producción no se va a suplantar con tecnología que reemplace a la persona trabajando, porque entonces perdería su razón de ser. Se estaría desvirtuando la misión de la organización.

El mercado reconoce la calidad de sus productos y de sus servicios, pero para lograrlos se requiere de más tiempo y más personas trabajando para alcanzarlos. Por eso es tan importante contar con el apoyo del Estado que supla esa diferencia económica, ya que por la lógica y los criterios del mercado son organizaciones deficitarias.

El Estado debiera evaluar que resulta más beneficioso sostener económicamente a los Talleres Protegidos y fortalecer las oportunidades laborales para Personas con Discapacidad en gral , ya que además de cumplir su rol por el bien público ayuda a "inyectar en el mercado productivo " más dinero que a su vez reactiva la economía. Lo que allí se invierte, genera crecimiento y producción.

También es muy importante que la comunidad entienda que la lógica de los talleres no es la de las empresas competitivas. No son empresas rentables, que generen ganancias de las cuales alguien se apropie. Y esto es importante a tener en cuenta por varios actores sociales. El Estado y su agente de recaudación fiscal. Los trabajadores convencionales que se desempeñan (cocinera/os, supervisores, profesionales, etc.), y por los familiares de las Personas con Discapacidad que trabajan en el taller, que sin evaluar las condiciones económicas de los Talleres exigen remuneraciones que las organizaciones no están en condiciones de pagar.

Es importante la visión que las familias, los funcionarios públicos y la sociedad en general tiene de los Talleres Protegidos. Desafortunadamente, en muchos casos, puede percibirse un prejuicio que los talleres protegidos son un "lugar de depósito" de las personas. Esa opinión a priori inhibe la posibilidad de ver a los talleres como un espacio de desarrollo de capacidades y de potencial. Como un lugar de generación de oportunidades y de buen clima laboral. Como un lugar en el que las Personas con Discapacidad puedan ir aprendiendo las competencias laborales que le permitan incluirse en el mercado competitivo contando con "herramientas de aprestamiento o apoyo laboral" para su inclusión en las empresas, u otras organizaciones que no sean ya los Talleres protegidos.

Al respecto Guillermo Pace, integrante del Taller Protegido Talita Kum de Llavallol (<http://www.discapitados.org.ar/body/entidades.html>) y de FETAP, sostiene que "debido a su origen, ya que en su gran mayoría fueron creados por los



padres o familiares directos, los talleres tienden a evolucionar con comisiones directivas estancas que envejecen con las instituciones, se sienten propietarios y no gestores, se limitan en objetivos y se conforman con la "contención". Por eso el desafío es integrar a otros actores sociales en las mismas. En cuanto al aspecto económico y financiero, "por la misma razón de pertenencia o grupo de familiares, los talleres tienen problemas de gestión como empresas, fundamentalmente en áreas de comercialización, marketing, etc y tienen dificultades, por no decir imposibilidades económicas, para contratar gerenciamiento o especialistas para poder competir en el mercado con sus productos. Todo se hace a pulmón, intuitivamente y en base a esfuerzos personales, o solicitando donaciones permanentemente. El desafío es encontrar la forma de que el estado con sus profesionales u organismos, o las universidades o empresas con convenios o con profesionales contratados por el estado puedan integrar las comisiones directivas y ocupar puestos de trabajo en las instituciones".

Continuando con el diagnóstico que desde FETAP se realiza al respecto, Guillermo Pace comenta que "se presenta vulnerabilidad por parte de las Comisiones directivas y de los talleres, ya que toda la legislación no es adecuada o no específica en cuanto a la regulación. Por lo que los recursos y la no profesionalización de los talleres los ponen al margen de la gestión viable y permanente. "

Y prosigue considerando que "los trabajadores perduran en los talleres. Al no ser real y concreta su integración socio laboral, suelen encontrar en los talleres un lugar donde "quedarse". El sistema educativo tiene un período determinado que finaliza al llegar la adolescencia. Dadas las pocas alternativas que la sociedad presenta, les resulta difícil desarrollarse en su vida activa, en empresas o emprendimientos personales, que faciliten un crecimiento profesional, una carrera, una oportunidad de elección de la oferta laboral. Hay obstáculos para que puedan cambiar de profesión, trabajo o empresa, o para seguir la movilidad social pudiendo elegir donde trabajar, etc.. En definitiva, en gral. se "estancan". En una gran proporción, les cuesta salir del ámbito de contexto familiar ascendente/taller. Dificultándose tener un proyecto de vida personal."

Por eso, desde la FETAP, dice Guillermo Pace, el "desafío es abrir el juego", generar más oportunidades, como ser: ampliar la base de talleres (más lugares, más diversidad), esto sería ampliar el espectro al "inicio" de la vida activa. Ampliar la oferta de cada taller (ampliar el nro de integrantes, hoy limitado por topes ministeriales o por la capacidad del taller), abrir el mercado laboral a través de legislación "facilitadora" para que aquellos que logren las capacidades de los puestos de trabajo tradicionales, puedan acceder, puedan ir a los clasificados del diario. Rediseñar puestos de trabajo de capacidades o competencias mas "adecuadas" que no requieran un experticia generalista, de formación general y "reservarlos" para este grupo laboral. Por ejemplo, si hablamos de discapacidad mental, los trabajadores de los actuales talleres podrían acceder a puestos si no se exigiera que tengan estudios secundarios finalizados para hacer cadetería o repositor de góndola o canillita. Lograr una continuidad ordenada entre la etapa laboral y la pasiva, lograr "jubilarse" y así dar paso a otros nuevos integrantes".

No comprender la lógica y el sentido de estas organizaciones produce conflictos al interior de las mismas, y en su relación con los entornos. De ahí la importancia del estilo de liderazgo que los talleres requieren y de las formas de gestión. En esto, las Comisiones Directivas (con cargos voluntarios y ad honorem) cumplen un rol fundamental. Ellas son las que dirigen la organización, y las que marcan su perfil, seleccionando a los responsables profesionales de la conducción del taller (Directores, Coordinadores, y Staff técnico productivo).

Sin duda, es importante realizar importantes cambios culturales y de estilo de liderazgo al interior de las organizaciones. De ahí el accionar de la FETAP en este sentido. Brindando herramientas de capacitación para la transformación progresiva de las organizaciones. "En este contexto social y laboral, los objetivos de la FETAP son múltiples y en diferentes planos para comprender la situación en forma integral, incluyendo a la persona y su desarrollo y el entorno.

“Entre otros, tiene como fines:

- Empoderar a los jóvenes para la construcción de su “Proyecto personal y comunitarios”. Promoviendo su liderazgo y desarrollo personal, en los espacios de toma de decisión y participación, optimizando los programas y actividades, abriendo espacios de participación comunitarios.
- Fortalecer con herramientas de gestión y capacitación a los Talleres Protegidos que son las organizaciones que actualmente y por ahora brindan mayores oportunidades de empleo a las Personas con Discapacidad.
- Desarrollar herramientas conceptuales y metodológicas para que los Talleres puedan implementar propuestas de empleo con apoyo en el mercado laboral competitivo. Que puedan articular con organizaciones civiles y públicas, empresas y organismos estatales para la generación de empleo inclusivo en el mercado competitivo.
- Impulsar propuestas al gobierno local, provincial y nacional para el desarrollo efectivo de emprendimientos que permitan a los jóvenes acceder a una vida digna como ciudadanos.
- Instalar a la Federación en la discusión de Programas y Políticas Públicas, en los ámbitos Municipales, Provinciales y Nacionales. Llevando adelante acciones para incidir en las políticas públicas.
- Abordar integralmente la Diversidad, la defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad y encontrar las soluciones en los sectores más vulnerables de nuestra comunidad.
- Promover el acercamiento de los diversos actores sociales, que permitan fomentar redes y socios estratégicos, para el desarrollo de nuestros Objetivos.
- Difundir acciones que ayuden a visibilizar y a instalar en los medios y en la sociedad en gral. las capacidades y el potencial de las Personas con Discapacidad.
- Lograr la inclusión de las Personas con Discapacidad en la sociedad.
- Promover y realizar actividades de intercambio y mutua cooperación”.

La FETAP cuenta con diversas canales para la difusión y la comunicación con la comunidad.

FETAP (Federación de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires)

Personería Jurídica Nº 20.124

www.fetap.org.ar

www.fetap.blogspot.com

<http://www.facebook.com/home.php?#!/pages/FETAP-Federacion-de-Talleres-Protegidos-de-Buenos-Aires/201163998561?ref=search&sid=1668511698.1424448295..1>

e-mails:

fetap@fetap.org.ar

federaciontalleresprotegidos@gmail.com

federaciontalleresprotegidos@yahoo.com.ar

(02324) 430880 – Preguntar por Maria Silva o Soledad Despalanques

(011) 4238-6579 (Lunes a Viernes 8 a 13 hs - Preguntar por Dora o Marcelo)

(02352 15 407892) / 02352 428496 (Roberto Bernardi)

(011) 15 5563 8994 (Raúl Lucero)

(02226) 15 490 450 (Antonio Trozzo)

El Contador Antonio Trozzo nos explica la situación legal en la que se encuentran actualmente los Talleres Protegidos. Antonio Trozzo, Secretario de FETAP, nos comenta que la Federación ha sido convocada en el año 2006 por el Ministerio de Trabajo de la Nación junto con otras organizaciones del área a elaborar un Anteproyecto de Ley denominado Regimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. El grupo de trabajo está integrado por:

- Ministerio de Trabajo de la Nación – Unidad Grupos Vulnerables dirigido por el Lic. Carlos Jordan y coordinado por Ricardo Lagos
http://www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad/dis_intro.asp
http://www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad/dis_prog6.asp#link
- Ministerio de Desarrollo Humano de la Provincia de Buenos Aires – representado por Ana Herrera
- CONADIS (Comisión Nacional de Discapacidad) – representado por
<http://www.cndisc.gov.ar/>
- FETAP (Federación de Talleres Protegidos de la Provincia de Buenos Aires), representado por Raul Lucero (Presidente), Antonio Trozzo (Secretario) y Jose Porte Petit (fallecido en Julio de 2009, y a quien con la presente Tesis se le hace un emocionado homenaje por su incansable labor a favor de las Personas con Discapacidad, su entusiasmo, su fortaleza de ánimo, su inquebrantable militancia social y política a favor de los grupos sociales de mayor vulnerabilidad. Para todos aquellos que tuvimos el honor de conocerlo, por su entereza y su espíritu optimista y luchador es un ejemplo de vida a imitar).
- UTN – Universidad Tecnológica Nacional de Gral Pacheco, representado por el Ing. Horacio Pereyra
- GLARP – **Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional GLARP-IIPD, representado por**

El mencionado Anteproyecto actualmente se encuentra en la instancia de la Secretaria Legal y Tecnica del Poder Ejecutivo Nacional y próximo a ser ingresado al Poder Legislativo para su tratamiento por ambas cámaras.

A continuación presentaremos sus principales lineamientos, acerca de su alcance, definiciones, beneficiarios, personal de apoyo, obligaciones, régimen especial de jubilaciones y pensiones, cobertura en situaciones de vejez, enfermedad, cargas de familia y riesgos del trabajo, estímulos y financiación, penalidades, autoridad de aplicación, beneficios tributarios, etc.

Para conocer su texto completo
http://www.fetap.org.ar/documentos/2/00%20-%20Proyecto%20Final%20%2011_09%20TALLERES.doc

El Regimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad con jurisdicción en todo el territorio nacional de la Republica Argentina tiene los siguientes objetivos:

- promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado. Para ello se debiera promover la superación (...) de las competencias y actitudes de las personas con discapacidad, de acuerdo a los requerimientos de los mercados laborales locales.
- Impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los Organismos responsables para la generación de condiciones protegidas de empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad.

“El presente Régimen sera administrado por la Autoridad de aplicación, con los credits presupuestarios que se contemplen en los presupuestos de la Administración Publica Nacional y en su caso en los gobiernos provinciales”.

En su art 2 establece que “la implementacion del presente Regimen se llevara a cabo a traves de las siguientes modalidades de empleo:

- Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE)
- Taller Protegido de Producción (TPP)
- Grupos Laborales Protegidos (GLP)

“Podran ser organismos responsables de las primeras dos modalidades (TPEE y TPP), las entidades publicas o privadas sin fines de lucro con personeria juridica propia y cuya

calificación se determinara de acuerdo a las características que se detallaran en los art siguientes.

Los Organismos Responsables deberán inscribirse en el REGISTRO DE ORGANISMOS RESPONSABLES PARA EL EMPLEO PROTEGIDO, que la Autoridad de Aplicación deberá organizar a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley. A tal fin, deberán:

- a) estar constituidos legalmente como personas jurídicas;
- b) ser habilitados por la Autoridad de Aplicación, previo cumplimiento de los requisitos que determine la reglamentación;
- c) responsabilizarse por el cumplimiento de las normas que se dicten para la gestión de las distintas modalidades de empleo protegido que lleven a cabo.

ARTÍCULO 3°.- Se denominará TALLER PROTEGIDO ESPECIAL PARA EL EMPLEO (TPEE) aquel que tenga por objetivo brindar a sus miembros un trabajo especial que les permita adquirir y mantener las competencias para el ejercicio de un empleo de acuerdo a las demandas de los mercados laborales locales y sus posibilidades funcionales.

Los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) deberán promover para beneficio de sus trabajadores las siguientes acciones:

- 1) de promoción de la terminalidad educativa en el sistema educativo formal;
- 2) de entrenamiento para el empleo en actividades productivas o de servicio;
- 3) de formación y capacitación permanente de acuerdo a las necesidades de los mercados locales;
- 4) toda actividad que tienda a mejorar su adaptación laboral, social y familiar;
- 5) apoyo para la búsqueda laboral y asistencia para el empleo en:
 - a) Talleres Protegidos de Producción;
 - b) Grupos Laborales Protegidos;
 - c) empresas públicas o privadas con empleo formal ordinario;
 - d) empleo independiente;
 - e) microemprendimientos.
- 6) articulación con la Red de Servicios de Empleo, integrada por las Oficinas de Empleo Municipales creadas mediante la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 176 de fecha 14 de marzo de 2005 , para facilitar inserciones laborales.

ARTÍCULO 4°.- Se considerará TALLER PROTEGIDO DE PRODUCCIÓN (TPP) aquél que desarrolle actividades productivas, comerciales o de servicio para el mercado debiendo brindar a sus trabajadores un empleo remunerado y la prestación de servicios de adaptación laboral y social que requieran.

Su estructura y organización serán similares a las que deben adoptar las empresas ordinarias, sin perjuicio de sus particulares características y de la función social que cumplen.

Los Organismos Responsables podrán operar conjunta o indistintamente bajo las modalidades de Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE) y/o Taller Protegido de Producción (TPP), pudiendo trasladar a sus trabajadores especiales de una a otra modalidad, cuando el mismo se realice para beneficio de éstos.

ARTÍCULO 5°.- Se considerarán GRUPOS LABORALES PROTEGIDOS a las secciones o células de empresas públicas o privadas, constituidas íntegramente por trabajadores con discapacidad.

ARTÍCULO 6°.- Conforme lo determine la reglamentación, los Organismos Responsables de los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) y de los Talleres Protegidos de Producción (TPP) deberán evaluar las competencias funcionales de las personas con discapacidad incluidas en el Régimen Federal de Empleo Protegido para su encuadre en una de esas modalidades. La Autoridad de Aplicación auditará el procedimiento y podrá revocar las evaluaciones.



ARTÍCULO 7º.- BENEFICIARIOS. Podrán incorporarse a las distintas modalidades del presente Régimen, las personas definidas en el artículo 2º de la Ley N° 22.431 y sus modificatorias, que no posean un empleo y que manifiesten su decisión de insertarse en una organización de trabajo.

Deberán estar registrados en las Oficinas de Empleo Municipales citadas en el artículo 3, apartado 6) de esta Ley, que corresponda a su domicilio y contar con la certificación expedida por la autoridad competente, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3º de la citada Ley N° 22.431, sus normas complementarias y en las disposiciones particulares de la normativa provincial vigente.

ARTÍCULO 8º.- Previo al inicio de la relación con el Organismo Responsable de un Taller Protegido Especial de Empleo o de Producción, se deberá realizar en los términos previstos en el artículo 6º de esta Ley, una evaluación funcional de las personas interesadas a incorporarse bajo las distintas modalidades del presente Régimen, a los efectos de determinar el potencial de sus habilidades para el trabajo

ARTÍCULO 9º.- PERSONAL DE APOYO. Con el objetivo de dar racionalidad técnica al desarrollo de las distintas modalidades del empleo protegido permitidas, el presente Régimen financiará los servicios profesionales de técnicos, especialistas o personal idóneo, que constituirán el Equipo Multidisciplinario de Apoyo de los Organismos Responsables.

Los integrantes del Equipo Multidisciplinario de Apoyo deberán responder a las directivas que emanen de los Organismos Responsables y que sean necesarias para llevar adelante la gestión de las distintas modalidades, evaluar la funcionalidad de los miembros, promover la integración social, laboral y familiar y las tareas de administración que resulten de su incumbencia.

La reglamentación determinará la cantidad de personal que deberá formar parte del Equipo, sus especialidades, retribuciones y responsabilidades, teniendo en cuenta la dimensión del Organismo Responsable, la complejidad de la tarea emprendida y la cantidad de personas con discapacidad incluidas en cada una de las modalidades previstas en la presente Ley.

En cuanto al Régimen Especial de Jubilaciones y Pensiones, en virtud del art 17 se crea el Régimen Especial de Seguridad Social para el Empleo Protegido, que cubra en situación de vejez, invalidez y sobrevivencia, enfermedad, cargas de familia y riesgos del trabajo. Se establece la compatibilidad con otros tipos de pensiones o prestaciones.

En cuanto a los Estímulos y Financiación a partir del art 26 y 27 se establece que el Estado se hace cargo de:

- Asignación mensual del 40 % del sueldo mínimo vital y móvil para los trabajadores de los TPEE

- Asignación estímulo en Junio y Diciembre de cada año

Compensación de aportes personales previstos en el artículo 21 de esta ley, ya que "estarán exceptuados del pago de los aportes personales que las leyes nacionales imponen a cargo del trabajador.

La remuneración o renta computada quedan exceptuadas del límite mínimo al que se refiere el artículo 9º de la Ley N° 24.241 y sus modificatorias, para los servicios prestados por los trabajadores discapacitados en los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE), Talleres Protegidos de Producción (TPP) o en Grupos Laborales Protegidos (GLP)."

d) La compensación del CIEN POR CIENTO (100%) de las contribuciones patronales que se deban abonar respecto de los beneficiarios que presten servicios bajo la modalidad de Taller Protegido de Producción (TPP).

- 100 % de los honorarios del Equipo interdisciplinario

- 100% de la cobertura de la ART (Aseguradora de Riesgos del Trabajo)

El CIEN POR CIENTO (100%) de la cotización resultante por la contratación del seguro de Riesgo de Trabajo previsto en la Ley N° 24.557 y sus modificatorias, y/o la que la reemplace, respecto de los beneficiarios de esta ley.

g) Una asignación estímulo equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) del sueldo básico mensual del personal de Maestranza y Servicio, Categoría 5ta., del Convenio Colectivo de Trabajo N° 462/06 para Instituciones Civiles y Deportivas, o el que lo reemplace, para cada beneficiario comprendido en un Organismo Responsable con la modalidad de Taller Protegido de Producción (TPP).

- h) Los Organismos Responsables que cumplan con el objetivo de mejorar efectivamente la situación de empleo de sus beneficiarios, serán acreedores a un premio por recalificación.

En cuanto a los Beneficios tributarios se establece:

- deducciones especiales del 100 % en el Impuesto a las Ganancias de las retribuciones del personal con discapacidad

- las actividades realizadas por los Talleres Protegidos Especiales estaran exentas en el IVA para la compra y la venta , y cualquier otro impuesto nacional.

Liga de Fútbol Especial



En el encuadre del trabajo, además y alrededor del mismo, se generan múltiples oportunidades. Recreativas, artísticas, sociales y deportivas, que ayudan al desarrollo personal, y de todo su potencial. Tal como sostiene en el video adjunto Carolina Ferrante, Socióloga UBA, Becaria del Conicet que esta realizando una tesis sobre Deporte y Discapacidad, el Deporte es una práctica que ayuda a mejorar la autoestima y a asumir la discapacidad como una forma de "ir por el mundo", facilitando la autonomía y la independencia de las Personas.

Para los trabajadores de los Talleres Protegidos el evento más importante al respecto es la Liga Especial de Fútbol, organizado por Granja Andar de Moreno (<http://ligadefutbolespecial.blogspot.com/>) La aplicación de la Liga de Fútbol Especial al Programa "Iniciativas de Inclusión basadas en el Fútbol" ha sido aprobada para recibir apoyo, luego del proceso de evaluación del llamado a propuestas de Football for Hope - BID.

<http://www.facebook.com/pages/Asociacion-Civil-Andar-Granja-Andar/42874044080>

<http://www.facebook.com/pages/Liga-de-Futbol-Especial/30016414031>

Sus organizadores de Granja Andar al ser preguntados sobre por qué la Liga de Fútbol es "ESPECIAL" consideran que :

"La única Liga de Fútbol Especial es el torneo más convocante para personas con discapacidad (PcD) porque:

- un equipo de expertos en el desarrollo de deporte social comprometió su capacidad y voluntad para el desarrollo del mejor evento deportivo creado en nuestro país para la participación de PcD, generando una metodología de juego que permite equiparación de oportunidades, respeta el valor de la diversidad, incluye a todos y a todas, es gratuita para todos los participantes y promueve la Replicabilidad a lo largo del continente.
- Se desarrolla en escenarios que reúnen condiciones de excelencia para la práctica de un deporte social como lo es el fútbol. (Cabe aclarar que se juega en las canchas del Complejo Deportivo de la UTA en Moreno, y en el Microestadio del Club River Plate).
- Una comunidad de más de 200 voluntarios se movilizan para garantizar la participación en igualdad de derechos.
- Sindicatos, clubes, empresas y organizaciones sociales se involucran y ofrecen sus espacios y recursos humanos para permitir la participación de las PcD en los mejores escenarios deportivos.
- Es un evento que representa el sueño de miles de PcD de nuestro país.
- Moviliza recursos comunitarios, permitiendo que aún las Organizaciones más humildes logren, gracias al aporte de su comunidad, llegar a Moreno y festejar junto a las PcD sus sueños y realidades.
- Todas las Delegaciones se esfuerzan para que sus jugadores y equipos vistan dignamente con las indumentarias apropiadas para una competencia deportiva de gran nivel.
- Las metodologías especiales de juego les permiten a niños, niñas, jóvenes y adultos con discapacidades intelectuales genuinos participantes. Quienes se

encontraban fuera de las lógicas de los deportes de equipos, a partir de la Liga son protagonistas.

- Es el único evento organizado por una Organización Social, la Asociación Civil Andar, que se realiza sistemáticamente por más de 13 años.
- Es Especial, porque es este torneo el que invita a Organizaciones de niños, niñas y jóvenes sin discapacidad a sumarse a este movimiento.
- Es Especial porque es la primera vez que una Selección Nacional en la historia del deporte social estará integrada por 4 jóvenes varones y 4 mujeres de metodologías de Fútbol Especial y de Fútbol Callejero en un mismo equipo participando en el Mundial de Football For Hope en Sudáfrica.
- Es Especial, porque a pesar de no recibir ayuda económica de Organismos del Estado creció aun en los peores momentos económicos, sociales y políticos del país.



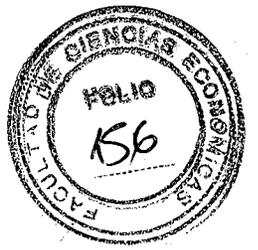
- Además existen leyes, tratados internacionales y convenciones Internacionales de Derechos Humanos que avalan esta Filosofía: Grupos especiales protegidos: La Convención establece dos grupos especiales protegidos de personas con discapacidad: Los niños/as y las mujeres. Estos dos colectivos coinciden con dos de los cuatro grupos protegidos (los otros dos son los ancianos y las personas con discapacidad, pero en este caso ambos colectivos se subsumen dentro de esta última clasificación), por la Constitución Nacional reformada de 1994 que exige respecto de ellos a Estado acciones positivas.

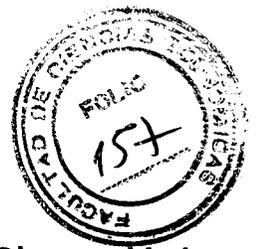
Artículo 30: Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte

5. A fin de que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones con las demás en actividades recreativas, de esparcimiento y deportivas, los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para:

- a) Alentar y promover la participación, en la mayor medida posible, de las personas con discapacidad en las actividades deportivas generales a todos los niveles;
- b) Asegurar que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de organizar y desarrollar actividades deportivas y recreativas específicas para dichas personas y de participar en dichas actividades y, a ese fin, alentar a que se les ofrezca, en igualdad de condiciones con las demás, instrucción, formación y recursos adecuados;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a instalaciones deportivas, recreativas y turísticas;
- d) Asegurar que los niños y las niñas con discapacidad tengan igual acceso con los demás niños y niñas a la participación en actividades lúdicas, recreativas, de esparcimiento y deportivas, incluidas las que se realicen dentro del sistema escolar;
- e) Asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a los servicios de quienes participan en la organización de actividades recreativas, turísticas, de esparcimiento y deportivas.

Existe múltiples razones mas, pero una que es irremplazable es que la gente que hace la LIGA es Especial, y desde la Asociación Civil Andar te invitamos a sumar..."





Tesis:

"Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión" – Argentina – Mayo 2010, Año del Bicentenario

Cap XII: Desafíos para la formación y la gestión de Recursos Humanos en las organizaciones



Cap XII: Desafíos para la formación y la gestión de los profesionales de Recursos Humanos



Para finalizar, se proponen desafíos a afrontar desde la gestión integral y estratégica de las Áreas de Recursos Humanos de las organizaciones para brindar adecuadas oportunidades laborales. La accesibilidad edilicia, la Ergonomía, la empleabilidad, la formación, la capacitación, la calidad de vida laboral, las Políticas de Diversidad, Integración y No Discriminación, el Tele-Trabajo, los procesos de cambio cultural, etc.

Teniendo en cuenta todo el "trayecto" recorrido a lo largo de esta Tesis sobre las Oportunidades laborales para las Personas con Discapacidad en el ámbito público o privado, a modo de enumeración presentaremos una recopilación de "Buenas prácticas" a tener en cuenta como desafíos para la formación y la gestión de los profesionales de Recursos Humanos.

"Para la generación de oportunidades laborales para Personas con Discapacidad es necesario tener en cuenta el importante espectro de Buenas Prácticas de gestión organizacional (pública o privada / civil o empresarial) que se pueden creativamente (re)producir :

- La inclusión de personas con discapacidad en el mercado competitivo. Es decir, generar puestos de trabajo en las empresas, organismos públicos, organizaciones civiles, etc.
- Articular con Talleres Protegidos para que se puedan implementar propuestas de empleo con apoyo en el mercado laboral competitivo.
- La compra de bienes y servicios producidos por Personas con Discapacidad, en los Talleres Protegidos, en forma autónoma, etc.
- Las redes sociales, la capacitación y el conocimiento que los profesionales de RRHH y de otras áreas de negocios puedan aportar para la creación y fortalecimiento de las mencionadas oportunidades, y para generar Negocios Sociales inclusivos de grupos vulnerables.
- Ayudar a fomentar una "cultura del trabajo como actividad de realización humana" con buenas prácticas de Calidad y servicio al cliente y a la comunidad de la que forma parte.
- Poner a disposición de otras organizaciones que cuentan con negocios sociales sus canales logísticos, de difusión, promoción y apoyo en eventos.
- La generación de campañas y programas de "sensibilización" acerca de la Diversidad en las organizaciones para los empleados, y las comunidades de las que formen parte.
- La inclusión del tema en las agendas de gestión de los Programas de Responsabilidad Social Empresaria
- El asesoramiento o consultoría al interior de las organizaciones empresarias para impulsar a la Alta Gerencia y a los Líderes de la organización a realizar cambios culturales que promueven el respeto a la Diversidad y a los Derechos Humanos. Para que "el mundo de las empresas" consideren que no se trata únicamente de generosidad o solidaridad, sino de vivir desde los valores, de respetar la capacidad de nuestro prójimo, de "ser humanos", de respeto a los Derechos Humanos.
- La consideración del "beneficio que es para todos los miembros de una organización el promover valores que hacen a la sociedad más digna de llamarse humana". Es afrontar un desafío, el de la inclusión, la comunicación, la relación interpersonal, la relación con la comunidad, como "forma de enriquecimiento colectivo". Esto en sí es un beneficio para toda comunidad. (<http://www.lausina.org/programas/responsabilidadciudadana/diversidadactiva.html>) -
- Instalar el tema de la Diversidad en la arquitectura social de la organización para hacerla más inclusiva y accesible (desde lo edilicio, desde la difusión de información, de la comunicación interna, de los sitios web que tengan



desarrollados para conectarse con sus clientes, etc.). Transformarla en un "sistema atento y perceptivo" a las necesidades de la comunidad con un nivel interactúa. De este modo la Diversidad se torna transversal a la Dirección Estratégica de las organizaciones que brindan oportunidades laborales para Personas con Discapacidad. Instalar el tema de la Diversidad impacta positivamente en todo el sistema de gestión: Los Valores, los Objetivos, la Capacitación, los Programas de comunicación y sensibilización, el Desarrollo de los integrantes de los equipos, las acciones de Higiene y Seguridad, la Ergonomía, los Ajustes razonables, la No discriminación , el Marketing, la Imagen de Marca, la relación con sus clientes sin excluir a ninguno por "motivos de discapacidad", etc.

Un aspecto importante a considerar es la oportunidad que brinda el Teletrabajo (Telework) en este sentido. Utilizar recursos tecnológicos tal como se mencionara con anterioridad tanto para la formación como para el trabajo es una importante herramienta de inclusión, que **debe estar presente en las políticas públicas, en las redes sociales, y también a nivel individual**".

- En una sociedad de la información, en la que la brecha "entre la generación de quienes se han dado en llamar los *nativos y los inmigrantes digitales* cada vez se amplía mas", y tal como se ha dado históricamente, el conocimiento es poder ¹, en el sentido que Foucault le da a la Microfísica del poder, es necesario democratizar el acceso a la nueva tecnología para facilitar la construcción colectiva de conocimiento y el establecimiento de relaciones inclusivas y liberadoras del potencial humano de las Personas con Discapacidad
- Brindar oportunidades de accesibilidad edilicia, a la información, a las instancias de formación, al desarrollo de competencias laborales, al ejercicio de autonomía, a la toma de conciencia acerca de los modelos sociales que facilitan el potencial creativo y creado de todo ser humano.
- Un desafío muy interesante es la sugerencia que Ignacio Martin Rizzi al respecto ha formulado oportunamente a FETAP. Ignacio quien fue Presidente del Consejo Provincial de Discapacidad de la Provincia de Buenos Aires ² propone que las empresas articulen sus procesos y servicios con Talleres Protegidos próximos a sus instalaciones para que sean ellos quienes provean insumos y/o participen en los procesos productivos cumpliendo los standards de Calidad, Capacitación, y de eficiencia requeridos.

En el texto Enfoque Social de la Discapacidad, compilado por la Dra Liliana Pantano, Ignacio presenta el video "La Capacidad de Emplear":

http://www.youtube.com/watch?v=3dqppNo_TPk

El mismo fue autorizado por el Club de Empresas Comprometidas a ser incluido en esta tesis . Es el segmento del material audiovisual en el que participan Julieta Rodriguez (Recepcionista de Accenture) y Eduardo Galdi (Presidente de SyOnline)

Dice Ignacio Rizzi al respecto, " La Capacidad de Emplear" no solo hace mencion a la capacidad de las Personas con Discapacidad para trabajar, sino que tambien involucra al empresariado (...) Ellos son los que deben brindar la oportunidad abriéndose a la Diversidad y a la capacitación continúa dentro de la empresa. "

Tal como afirma Nestor Caneto, Profesional del Area de RRHH al finalizar el video adjunto a esta tesis, **el tema de la generación de Oportunidades laborales para Personas con Discapacidad es un "punto a trabajar" en la gestión de los equipos de profesionales de Recursos Humanos.**

¹ Foucault, Michel. Arqueología del Saber , RJ: Forense, 1969.

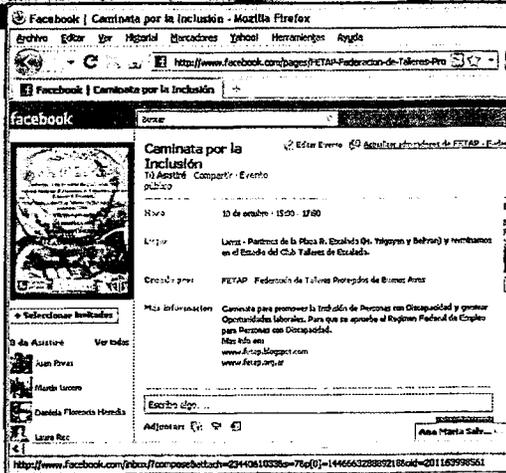
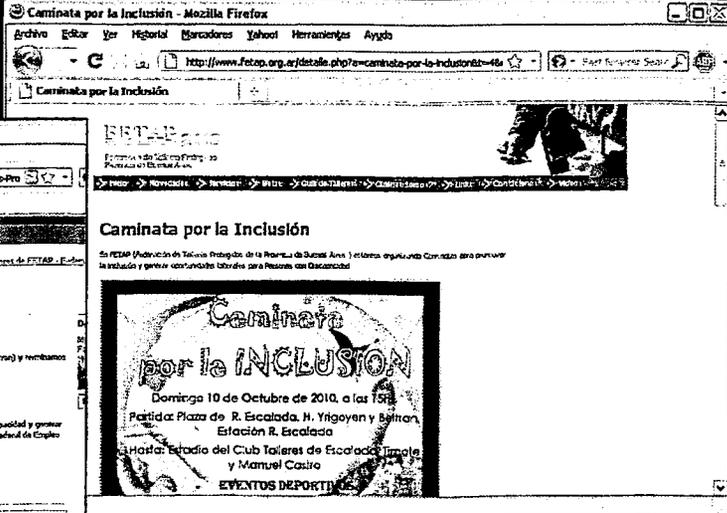
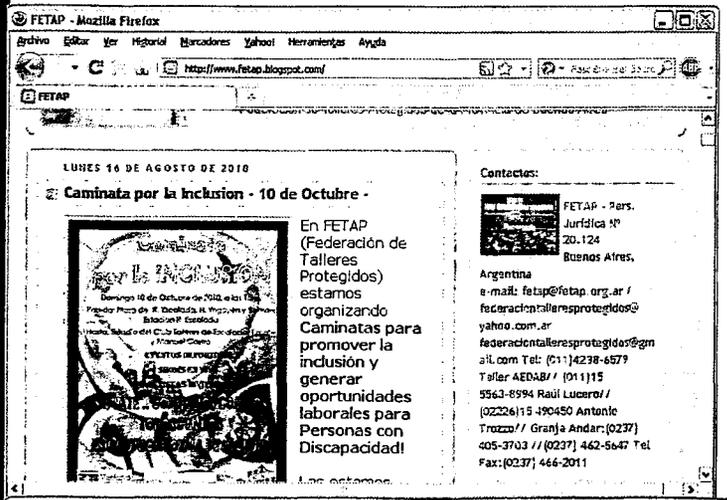
Foucault, M. Microfísica del Poder , RJ: Graal, 1985 - De <http://www.antroposmoderno.com/fundadores.php>

² Pantano, Liliana (Compiladora). Enfoque social de la Discapacidad. EDUCA. Buenos Aires, Febrero de 2008. La Capacidad de Emplear (Video) Presentacion por Ignacio Martin Rizzi - Pág. 263

Tesis:

"Las Oportunidades Laborales Actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires. Su difusión" - Argentina - Mayo 2010, Año del Bicentenario

Cap XIII: Conclusiones





Cap XIII: Conclusiones

Al final de esta Tesis sobre las Oportunidades laborales actuales para Personas con Discapacidad en el contexto de la Provincia de Buenos Aires son varias las conclusiones que quisiera compartir para destacar.

El Paradigma Social y de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad. Su entorno. Visibilidad.

En primer lugar, quiero mencionar el importante impacto que en las personas y en la comunidad en general tienen los llamados "Paradigmas de la Discapacidad". Cómo el "modo de ver y explicar lo que consideramos real" influye en las oportunidades que se generan o se obstaculizan para millones de personas.

El enfoque transformador y "revolucionario" que el Paradigma Social y el de los Derechos Humanos tienen es fundamental para cambiar las condiciones de vida de las Personas con Discapacidad y sus entornos. Son enfoques que ayudan a "Dar Visibilidad" a millones de Personas, a todo su potencial y a sus posibilidades personales, laborales, profesionales, etc. Facilitan la generación de condiciones de accesibilidad, ayudando a levantar "barreras discapacitantes".

"Comprender" y "Sentir" que la Discapacidad es un "estado" temporal o permanente de las Personas. Que es necesario diseñar o "rediseñar" las organizaciones y las estructuras en sentido amplio (edilicias, sociales, institucionales, etc.) para "sumar otro aspecto de la Diversidad humana", genera un dinamismo movilizador y activa mecanismos de cambio individuales, organizacionales y sociales.

Al reconocer que es el entorno el que puede facilitar u obstaculizar el desarrollo de la vida de una Persona con Discapacidad se parte de un punto de vista diferente para que el Estado, las organizaciones sociales, empresarias, educativas, etc. la sociedad en general generen acciones inclusivas.

Aunque ya desde 1948 se ha documentado la Declaración Universal de los Derechos Humanos es preciso reafirmar permanentemente los Derechos de las Personas ya que continuamente son vulnerados y se producen situaciones de discriminación que afectan su dignidad como Personas y como Trabajadores.

Mecanismos de negación. Su efecto en la exclusión. Situación de vulnerabilidad social

Tomar conciencia del efecto negativo que los mecanismos de negación y exclusión social producen en la psiquis y en las condiciones de vida de las personas no es una novedad. Pero a pesar de ese conocimiento, falta un largo "y arduo" camino por recorrer para generar cambios sustanciales y profundos que permitan cambiar dos aspectos interrelacionados:

- las conductas humanas (en sentido amplio, actitudes, comportamientos, formas de interpretar, etc.) , y
- las situaciones estructurales del orden de lo público y de lo privado (condiciones de pobreza, desempleo, marginalidad, falta de educación, ausencia de cultura del trabajo, exclusión de programas de salud y educación, falta de conocimientos profesionales, etc.)

Tomar conciencia de los mecanismos humanos de negación y discriminación, cómo se generan, qué efectos personales y sociales "insalubres" producen, y generar cambios positivos para revertirlos es parte de la transformación que desde niños necesitamos hacer para que hagamos entre todos una sociedad sea mas inclusiva, en todos los ámbitos educativos, recreativos, laborales, políticos, partidarios, deportivos, comunitarios, de salud, etc. en los que "nos toque" o decidamos activamente participar.

Respetar la Diversidad en todas sus formas con un enfoque integral (psicosocial), y con el aporte integrador de múltiples enfoques optimistas e inclusivos que ayuden a desarrollar la capacidad de resiliencia. Abordajes médicos, educativos, legales, mediáticos, laborales, etc.

Si la gran mayoría de las Personas con Discapacidad tal como esta "construida" actualmente la sociedad argentina está excluida por diversos motivos de sus entornos en mucha mayor medida lo están aquellas personas que además viven en situación de pobreza. Su situación es de doble exclusión. Recordemos que el contexto actual de la Provincia de Buenos Aires es el alcance temporal y espacial de la presenta tesis.

La siguiente afirmación a esta altura del conocimiento de la historia social mundial y de la historiografía no es un hallazgo de esta investigación. Pero es el sentido profundo por el cual me decidí a hacer esta tesis de investigación. Fue el motor para conocer y difundir todo lo aprendido.

No es lo mismo ser una Persona con Discapacidad y vivir en el seno de una familia o de un grupo con recursos socioculturales, económicos, y perteneciente a una clase social media y/o alta. Que tener una Discapacidad y vivir además hoy en un contexto de vulnerabilidad social, con hambre y pobreza extrema, sin servicios de salud, sin vivienda digna, sin oportunidades educativas, laborales, y de desarrollo personal /profesional alguna.

Situación que empeora si tampoco se tienen referentes parentales, familiares, amigos u organizaciones sociales que den contención emocional que ayude a generar una identidad personal, que fortalezca la autoestima y la construcción de una personalidad resiliente.

Esta tesis fue realizada a partir del deseo "existencial" y profesional que esa situación cambie para todos.

Para resolver estos problemas, que sin duda, son sociales y políticos es necesario salir del "aislamiento". Conectarse, dialogar, aprender y construir con otros. Establecer vínculos interpersonales, que aporten a la generación de organizaciones "incluyentes". Investigar y difundir. Organizarse. Aprender y enseñar a reclamar la Defensa de Derechos Humanos inalienables. Tomar conciencia de los mecanismos de negación y exclusión para poder "resolverlos" a corto, mediano y largo plazo. Organizarse y reclamar al Estado nacional, provincial y municipal que se cumplan las Leyes y las Convenciones.

Es necesario articular programas públicos y privados, educativos, sanitarios, productivos, etc. para generar oportunidades laborales genuinas que resuelvan las condiciones de doble exclusión en las que viven las Personas con Discapacidad en este contexto histórico, social, económico y político. Es preciso incidir en las políticas públicas.

Tengo la convicción que si las organizaciones civiles (publicas o privadas con y sin fines de lucro), los funcionarios municipales, provinciales y nacionales, los políticos y los técnicos, las empresas, el sistema educativo y de salud, partiendo de un diagnostico realista (con datos demográficos certeros) articularan acciones inclusivas con un plan de acción consensuado el cambio podría ser paulatino y sustancial.

Para ello es necesario:

- generar múltiples espacios de sensibilización y reflexión sobre la situación de las Personas con Discapacidad y sus oportunidades laborales en diversos ámbitos sociales, políticos, partidarios, laborales, sindicales, estatales, eclesiásticos, terapéuticos, culturales, artísticos, etc.
- organizar actividades de inclusión abiertas a toda la comunidad en colegios, clubes, organizaciones sociales, etc.
- desarrollar el tema de la Diversidad y la Discapacidad en los contenidos de los programas de Educación Formal y No formal en todos los niveles desde el nivel preescolar hasta los postgrados.
- Incluir la situación de la Discapacidad con un abordaje integrador e interdisciplinario en la capacitación y actualización permanentes de los profesionales de diversas disciplinas técnicas y científicas. Desarrollar buenas prácticas profesionales de inclusión.
- conocer acerca de las herramientas, programas, recursos tecnológicos y económicos, etc. que existen pero por falta de difusión no se utilizan o son desaprovechados.
- que las organizaciones que nuclean a Personas con Discapacidad y sus familias se fortalezcan con el aporte de conocimientos y habilidades para poder abrirse a la comunidad

- que el Estado exija lo que la Convención internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece y que nuestro país se ha comprometido a cumplir, mediante la sanción y ratificación por la Ley 26378 en el año 2008. Es necesario que las leyes se cumplan

Movimientos asociativos. Acciones articuladas: Estado, ONG, Escuela, etc.

Como se observa a lo largo de la tesis, son múltiples y complementarios los enfoques a abordar en forma simultánea.

Nuestro país, con su historia y diversidad de idiosincrasias forjadas a través de años de gobiernos nacidos de golpes militares y democracias débiles que no maduraron lo suficiente para generar necesarias condiciones de equidad y justicia para todos, lamentablemente no tiene una experiencia frondosa, como otros de la región y del mundo, en movimientos asociativos "fortalecidos, democráticos y participativos" que hayan perdurado a lo largo de décadas, para la solución de los problemas estructurales de la sociedad en general y como parte de la misma que viven, en particular, de las Personas con Discapacidad.¹

Sin duda, esta es una tarea desafiante y motivadora a desarrollar. Para la cual mucho es lo que tenemos que aprender de otros países y comunidades. Toda la experiencia internacional de las organizaciones que luchan por los Derechos de las Personas con Discapacidad en Canadá, España, Brasil, Chile, Estados Unidos, etc. son una fuente de inspiración y de buenas prácticas.

Es fundamental crear lazos de comunicación con esas organizaciones internacionales en busca de asesoramiento y oportunidades de desarrollo. Su experiencia sin duda es una valiosa fuente de conocimientos que enriquezcan las alternativas locales.

Un tema sumamente preocupante es el deterioro del tejido social que se viene observando desde hace décadas en nuestro país. Las situaciones de pobreza, el hambre, la contaminación, la falta de atención médica, la violencia social, la falta de educación sanitaria, etc. son factores que aumentan los índices de Discapacidad.

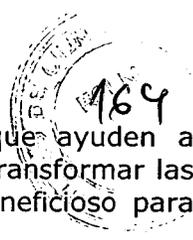
Soy una convencida que estos factores estructurales se resuelven con políticas públicas que fomenten la generación de oportunidades sanitarias, educativas y laborales que promuevan la articulación con organizaciones civiles, públicas y privadas que pueden aportar su experiencia y su capacidad de gestión. Es el Estado nacional, provincial y municipal conformado por políticos, funcionarios y cuadros técnicos debidamente formados y con políticas públicas al servicio de las necesidades comunitarias el que debe dar respuesta a las mismas.

Articular con las ONG sin fines de lucro y el espacio privado. Sin duda, se generan situaciones de conflictos de intereses sectoriales, también en este ámbito. Tema al que es necesario estar atento para entender la lógica de la distribución de los recursos y de la información disponible. En base a eso, poder operar eficaz y eficientemente para que los mismos lleguen a las Personas con Discapacidad que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad social, y no tienen recursos adecuados.

Diversidad en el mundo laboral. Impacto en el clima interno.

Personalmente creo que si las Oportunidades laborales para Personas con Discapacidad se generan en condiciones adecuadas se propician ambientes saludables en el ámbito de trabajo, en general. Favorecer la comunicación entre las personas, entender como operan los mecanismos inconcientes de negación, hacerlos concientes y a partir de ello

¹ Tesis en curso del investigador francés Gildas Bregain de la Universidad de Rennes, Francia en cotutoría con la Universidad de Santa Catarina (Florianópolis- Brasil). Investigación sobre Historias cruzadas de los movimientos sociales a favor de los derechos de la personas con discapacidad, 1964/1992 en Argentina, Brasil y España. Presentación realizada en el grupo de investigación coordinado por la Dra Liliana Pantano, UCA - 17/03/2010



generar propuestas inclusivas que reconozcan y sumen Diversidad, que ayuden a eliminar los miedos, a superar los obstáculos culturales y psicológicos, a transformar las actitudes se estará fomentando un clima interno laboral saludable y beneficioso para todos los trabajadores, sin y con discapacidad.

El trabajo en condiciones decentes impacta positivamente en la creación de identidad, en el reconocimiento de las posibilidades, en el desarrollo del potencial personal y profesional, fortalece la autoestima, etc. Es claro que si se produce en un encuadre donde se reconozcan condiciones de respeto, con principios de gestión de Recursos Humanos que favorezcan el desarrollo del talento de las personas. Esto requiere de líderes que valoren la Diversidad, gestionen con respeto y buena comunicación, y favorezcan el trabajo en equipo para el logro de los objetivos de la organización.

Cumplimiento de las leyes: una obligación de todos!

Nuestro país tiene un marco legal importante respecto al tema de la Discapacidad que no se cumple, lamentablemente.

Es deber de toda la ciudadanía exigir que se cumplan las leyes, tal como la Convención ratificada por nuestro país en el 2008, al respecto, obliga. Por eso es necesario que las organizaciones que defienden los Derechos de las Personas con Discapacidad, los funcionarios públicos, los Sindicatos, la comunidad en general, "se movilicen" para su aplicación.

Las sociedades democráticas, como forma de vida y de gobierno, se construyen con participación activa en diversos ámbitos. El espacio de lo público en favor de las personas sin otro tipo de recursos es el ámbito que todos debemos cuidar para que se defiendan los Derechos Humanos.

Partir de diagnósticos adecuados con fuentes confiables, conocer las particularidades de cada tipo de Discapacidad y los factores comunes que ayudan a generar oportunidades, contactarse con organizaciones dedicadas a la inclusión, relacionarse con otros profesionales con un abordaje inter y transdisciplinario, incluir el tema en la agenda de los Líderes, en los ámbitos de formación son formas de ir promoviendo acciones y buenas prácticas profesionales inclusivas.

Construir progresivamente una mirada que fortalezca las potencialidades, es un desafío que requiere de una comunidad con capacidad de resiliencia. Exige desarrollar la capacidad de afrontar y sobreponerse con determinación a los obstáculos psicosociales, culturales, físicos, edilicios, etc. y así ir eliminándolos uno a uno, con determinación, confianza y por que no afirmarlo al finalizar esta tesis con la ESPERANZA DE APORTAR AL LOGRO DE UN MUNDO MEJOR!!

165

Bibliografía

- Adecco. Responsabilidad social –Espacio para todos. Art de Worklife. Año 1. N° 3. Agosto de 2008, Pag 10
- Altschul, Carlos. Dinámica de la negociación estratégica. Granica. Buenos Aires, 1999
- AMIA. Capacidad para Emplear. La inclusión laboral de las personas con discapacidad y los beneficios del empleador.
- Anzieu, Didier. El grupo y el inconciente. Biblioteca Nueva. Madrid 1978
- Arenas, M. "Aprendizaje integral por problemas como alternativa educativa" en *Reencuentro*, México, UAM-X. p.84.
- Bauman , Zygmunt - Entrevista a Zygmunt Bauman, Realidad líquida en el trabajo y en la vida. Revista ERGO – Revista de la Asociación de Recursos Humanos de la Argentina (ADRHA) – www.adrha.org.ar – Una visión crítica sobre la vida, los hombres y las empresas en la convulsionada sociedad del siglo XXI.
- Bauman, Zygmunt. Globalización. Consecuencias humanas. Buenos Aires, Argentina : Fondo de Cultura Económica, 1999
- Bauman, Zygmunt. Modernidad líquida. Buenos Aires, Argentina : Fondo de Cultura Económica, 2002
- Bleger, Jose. Temas de Psicología (Entrevista y grupos). La entrevista psicologica (su empleo en el diagnostico y la investigación). Nueva Vision. Psicología contemporanea. Buenos Aires, 2002
- Boiarov, Sonia Como empiezo a teletrabajar. Consejo Profesional de Ciencias Economicas- Edicon de la Ciudad de Buenos Aires. Buenos Aires 2010
- Boiarov, Sonia –Investigación Telecapacitados.
<http://www.telecapacitados.tic.org.ar/>
- Camionschu, Fabian. Capacitacion por resultados. Conceptos multidisciplinarios de Economia, Marketing, Administracion y Educacion para evaluar programas de entrenamiento. Presentacion de casos. Nobuko. Buenos Aires, 2003
- Capatti, Marcela. Estudiar y/o trabajar. Revista Hacer Familia. Año 6 N° 30.
www.hacerfamilia.com.ar
- CILSA y la Genta. www.cilsa.org –¹ Publicaciones varias
- Dallera, Osvaldo Alfredo. Cine, Entretenimiento y Aprendizaje. Colección Comunicación. Ediciones Don Bosco Argentina (Proa Producciones Alternativas) 1989
- Eco, Umberto. Como se hace una tesis. Tecnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura. Gedisa Editorial. Barcelona, 1998
- Eco, Umberto. El nombre de la rosa. Lumen . Buenos Aires 1982
- ENDI - La población con Discapacidad en la Argentina- Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI). Encuesta complementaria del Censo 2001. 1 Edicion. Buenos Aires. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos – INDEC www.indec.gov.ar: CONADIS (Comision Nacional de Discapacidad) 2005. –
- ENDI (Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad) – Estudios 42 - Principales resultados de la primera encuesta nacional de Personas con Discapacidad (ENDI) Complementaria del Censo 2001 – 1 Edicion – Buenos Aires, INDEC 2006
- ENDI Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad – Base de datos 2002/2003 CD ROM INDEC 2009
- Eroles, Carlos y Fiamberti Hugo (Compiladores). Los Derechos de las Personas con Discapacidad. Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil. UBA.
- Fernandez, Lidia. "El Perfil institucional de la escuela: su adecuacion a condiciones de marginalidad urbana y rural". Revista latinoamericana de innovaciones educativas. Año 3. N° 7 – 1987
- Foucault, Michel. "VIGILAR Y CASTIGAR". (Nacimiento de la Prisión) Ed. S.XXI, México, 1989.
- Foucault, Michel. Arqueología del saber. Siglo Veintiuno Editores
- Foucault, Michel. El poder psiquiatrico. Fondo de cultura economica. 1974
- Foucault, Michel. La verdad y las formas juridicas. Editorial Gedisa.



- Foucault, Michel. *Microfísica del Poder*, La Piqueta. Madrid. 1979
- Foucault, Michel. *Tecnologías del yo (y otros textos afines)* Editorial Paidós
- Foucault, Michel. *Un dialogo sobre el poder y otras conversaciones* Alianza materiales. Buenos Aires, 1995
- Freire, Paulo. *Pedagogía del Oprimido*. Editorial Siglo XXI
- Freud, Sigmund. "Lo ominoso", *Obras Completas Vol. XVII*, Amorrortu, Buenos Aires, 1989.
- Fundacion Del Viso. Tercer sector, Revista. *Empresarios responsables por ley?* Año 12 – Nº 58. www.tercersector.org.ar
- Fundacion La Nacion – Suplemento Comunidad - <http://www.fundacionlanacion.org.ar/suplementoComunidad.asp>
- Fundacion Par. *La Discapacidad en Argentina. Un diagnostico de situación y politicas vigentes*. Fundacion Par, Buenos Aires. 2006.
- Gore, Ernesto. *Conocimiento colectivo. La formación en el trabajo y la generacion de capacidades colectivas*. Granica. Buenos Aires, 2003
- Guía Conceptual para el Desarrollo de Políticas inclusivas elaborada por la Fundacion Par y COPIDIS Comision para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad – Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires)-0800 – 122-3727 – www.fundacionpar.org.ar -
- Guía de procedimientos ante situaciones de incumplimiento – Marco legal y las instituciones como recurso - inclusivas elaborada por la Fundacion Par y COPIDIS Comision para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad – Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires)-0800 – 122- 3727 – www.fundacionpar.org.ar -
- Joly, Eduardo. *Discapacidad. Una construcción social al servicio de la Economía, clase de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires*. 2007.
- Laplanche, J. y Pontalis, J. *Diccionario de Psicoanálisis*. Edit. Labor . Barcelona 1981
- Massimino, Valeria Carina. *La Odisea de Anita. Una chica de película*. Artículo de la Revista *La otra realidad. La otra realidad – Año III , nº 17- 21/09/2009*. Impresa por Instituto Salesiano de Artes Graficas. Pág. 28.
- Nuñez,
- Nuñez, Blanca y Rodriguez, Luis. *Los hermanos de personas con discapacidad: una asignatura pendiente*. 1º Ed – Buenos Aires: Asociación AMAR Fundación Telefónica, 2004
- Nuñez, Blanca. "El niño con discapacidad, la familia y su docente" Lugar Editorial
- Nuñez, Blanca. *Familia y discapacidad. De la vida cotidiana a la teoría*. Editorial Lugar. Buenos Aires, 2007
- Nuñez, Blanca. <http://www.discapacidadyfamilia.com/html/videos.html>
- Osa, Marcela. *Un lugar en el mundo (Qué pasa cuando un hijo no puede afrontar la adultez por su cuenta? Una pregunta que quema*. Revista VIVA, Clarin.
- Palacios, Agustina. *Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad: la convención Internacional de las Naciones Unidas*. Documentos de Trabajo de la Subcomisión de Expertos sobre la Convención de la ONU, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2007, Cabra de Luna, M.A., Bariffi, F., Palacios, A., (Coord).
- Palacios, Agustina. *Derechos Humanos y Situaciones de Dependencia*, Dykinson, Madrid, 2007, en coautoría con Rafael De Asís.
- Palacios, Agustina. *El modelo de la diversidad, la bioética y los derechos humanos para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*, Diversitas, s. c., 2006, en coautoría con Javier Romañach.
- Palacios, Agustina. *Igualdad, No Discriminación y Discapacidad. Una visión integradora de las realidades española y argentina*, Dykinson, Madrid, 2007, coeditora con Ignacio Campoy Cervera.



- Palacios, Agustina. La discapacidad como una cuestión de derechos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, Cinca, Madrid, 2007, en coautoría con Francisco Bariffi
- Palacios, Agustina. Sobre la accesibilidad universal en el Derecho, Dykinson, Madrid, 2007, en coautoría con Rafael de Asís y otros.
- Pantano, Liliana. Enfoque social de la Discapacidad. (Compilación) EDUCA . Buenos Aires. Febrero de 2008
- Pantano, Liliana. La Discapacidad como Problema Social. Un enfoque sociológico: Reflexiones y Propuestas. Colección Temas. Eudeba . 1ra. Ed. 1987
- Pantano, Liliana. Medición de la Discapacidad en Latinoamérica. Orientación conceptual y visibilización. Editorial de la Universidad Católica Argentina . EDUCA – Mayo 2009.
- Pichon Riviere, Enrique. Teoría del vínculo. Nueva Vision. Buenos Aires, 2000
- Porzio, Luciano. Que ves cuando me ves? Artículo de la Revista Hacer Familia Año 6, nº 31. www.hacerfamilia.com.ar
- Samaja, Juan. Introducción a la Epistemología dialéctica. Lugar Editorial. Buenos Aires. 1987
- Savater, Fernando. La aventura del pensamiento. Cap VIII: Michel Foucault. Edit. Perfil. Buenos Aires, Junio 2009
- Schön Donald. *La formación de profesionales reflexivos*. Paidós, Barcelona. 1992. p.21.
- Sigmund Freud, Más allá de los principios de placer, psicología de las masas y análisis del yo, y otras obras (1920-1922). Amorrortu. Vol XVIII. . Argentina 1991
- Souto de Asch, Marta. La observación de los grupos de aprendizaje. Cuadernos de ciencias de la educación. 5/22. UBA. Fac de Filosofía y Letras. 1986
- Souto, Marta. Hacia una didáctica de lo grupal. Miño y Davila Editores. Buenos Aires, 1993
- Stegman, Carolina. Artículo Supertanny: Un héroe en silla de ruedas. Revista La otra realidad – Año IV , nº 22- 15 de abril de 2010. impreso por Instituto Salesiano de Artes Graficas. Pág. 38 .
- Talleres Protegidos. Un ejemplo de trabajo e inclusión en el partido de Almirante Brown, en el conurbano bonaerense. Talleres Protegidos: "Una forma de educar y aprender con dignidad". Entrevista a Dora Vazquez, Presidenta de AEDAB y Vicepresidenta de FETAP. Revista La otra realidad – Año IV , nº 22- 15 de abril de 2010. Impreso por Instituto Salesiano de Artes Graficas. Pág. 30.
- Tenti, Emilio. Representaciones escolares de los alumnos. En Revista Argentina de Educación. Año V. Nº 9. 1987
- Watzlawick, P. Teoría de la comunicación humana. Tiempo contemporáneo. Buenos Aires . 1971

Blogs y sitios web:

www.granjaandar.org.ar

www.lausina.org

www.redactivos.org.ar

www.fetap.org.ar

www.fetap.blogspot.com

www.facebook.com/home.php?#!/pages/FETAP-Federacion-de-Talleres-Protegidos-de-Buenos-Aires/201163998561?ref=search&sid=1668511698.1424448295..1

www.ubadiscapacidad.wordpress.com/

www.cbc.uba.ar/dat/seube/prodisuba.html

www.uba.ar/extension/universidadydiscapacidad/download/derechodisca.pdf

www.cbc.uba.ar/dat/seube/prodisuba.html

www.pablorosales.com.ar/

www.unlp.edu.ar/discapacidad/

www.unlp.edu.ar/discapacidad/articulo/2009/4/3/red_iberamericana

www.isalud.edu.ar

www.declaracionmontreal.com/espagnol/declaracion.htm



www.itineris.org.ar
www.hfnoticias.com.ar
www.el-observatorio.org
www.quierovertebien.com.ar
www.morenosotv.com/programas/10/tiempo-de-andar.html
www.desdelavida.com.ar
www.verogonzalezprensa.blogspot.com/
www.consejopublicitario.org/search.aspx
www.sumemos.com.ar
www.periodismosocial.org.ar/area_index.cfm?at=2&hd=3
weblogs.clarin.com/el-otro-el-mismo/
blogs.lanacion.com.ar/vaso-medio-lleeno
www.fundacionlanacion.org.ar/suplementoComunidad.asp
www.supertanny.com
www.elcisne.org/
www.mundoalas.com.ar
cuentoconalas.blogspot.com/
www.inadi.gov.ar
www.redconfluir.org.ar
www.cndisc.gov.ar/doc_publicar/legales.htm
www.facebook.com/home.php#!/pages/Estudio-Juridico-Dr-Aguero-Asoc-Especializado-en-Discapacidad-y-Salud/100115481795?ref=sgm
trabajadoresargentinosdiscapitados.blogspot.com/
www.fder.edu.uy/contenido/rrii/contenido/curricular/organizacion/a5-si-son-humanos-no-son-recursos-%20ackerman-2009.pdf
www.provinciart.com.ar/index.php?pageid=6&id=2
www.coprodis.sg.gba.gov.ar
www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad/dis_intro.asp
www.desarrollosocial.gov.ar
www.desarrollosocial.gba.gov.ar
www.buenosaires.gov.ar/areas/des_social/discapacidad/
www.buenosaires.gov.ar/areas/vicejefatura/copine/
www.mardelplata.gov.ar/igualdad
www.snr.gov.ar
www.rumbos.org.ar/
http://es.wikipedia.org/wiki/Convenci%C3%B3n_sobre_los_Derechos_de_las_Personas_con_Discapacidad
www.discapadere.blogspot.com/2009/04/agustina-palacios-el-modelo-social-de.html
www.invisibles.org.ar/blog/?p=332
www.amia.org.ar
www.fuarpe.org.ar/home.php
www.guiadiscapitado.com.ar
www.asdra.org.ar
www.itineris.org.ar
www.careers3.accenture.com/Careers/Argentina/sin_barreras
www.coprodis.sg.gba.gov.ar/
www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad/index.asp
www.trabajo.gob.ar/unidades/discapacidad/dis_club.asp
www.empresascomprometidas.org
www.manpower.com.ar
www.manpower.com.ar/Rsc_Oportunidades.asp
www.fundacionpar.org.ar/?page=Html.Programas
www.empleospar.org.ar
www.cilsa.org.ar
www.fundaciondiscar.org.ar/
www.faica.org.ar
www.discapitados.org.ar/body/entidades.html

www.fetap.org.ar/documentos/2/00%20-%20Proyecto%20Final%20%2011_09%20TALLERES.doc
www.ligadefutbolespecial.blogspot.com/
www.facebook.com/pages/Asociacion-Civil-Andar-Granja-Andar/42874044080
www.facebook.com/pages/Liga-de-Futbol-Especial/30016414031
www.cascosverdes.org.ar

