Secretaría
FUNCIÓN
PÚBLICA

FORO DE INCLUSIÓN
“Fortaleciendo habilidades de acompañamiento laboral a personas con discapacidad en el marco de la Pandemia COVID - 19”

¡EL NUEVO TIENE
DISCAPACIDAD!

Enfoques de derecho y discapacidad

La discapacidad es un concepto que ha cambiado mucho a lo largo del tiempo, su definición depende de la cultura, las políticas y las prácticas de las diferentes épocas.

Enfoques de derecho y discapacidad

Modelo Médico

Modelo Social

Evolución del concepto de discapacidad

Enfoques de derecho y discapacidad

Modelo Religioso

Se considera la discapacidad como una cuestión religiosa, es considerada un castigo divino a consecuencia del pecado de los padres, se asume que la persona con discapacidad no aporta nada a la sociedad, es una carga y debe ser apartada de ella.

Modelo Médico

Se le considera que las causas de la discapacidad son científicas o médicas, definiéndola en términos de salud o enfermedad. Aquí las personas son consideradas útiles a la sociedad en la medida que atraviesen por procesos de rehabilitación que tengan como finalidad "normalizarlas" o "curarlas".

Modelo Social

Se comprende a la discapacidad como producto de la relación de las limitaciones individuales propias del sujeto en Interacción con las barreras del entorno. Se le considera a las personas con discapacidad con potenciar de aportar a la sociedad, en la medida que el medio proporcione los ajustes y adecuaciones pertinentes y la comunidad crear el valor de la diversidad.

Enfoques de derecho y discapacidad

Desde el modelo social, se define actualmente como una condición que resulta de la interacción entre "las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras del medio, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

(Convención sobre los derechos de las Personas con discapacidad, ONU 2006, p.14)

Enfoques de derecho y discapacidad

Limitación Funcional

Entorno

Discapacidad

Qué es entonces hoy la Discapacidad

¿A
lla
pa

Factores del entorno que al estar presentes restringen o impiden el funcionamiento o la participación plena de las personas con discapacidad.

En el ámbito Laboral son variadas la barreras: Acceso a servicios que desarrollen destrezas y habilidades, a la educación, experiencias laborales, movilidad, entre otros.

Principales barreras

Barreras educativas

Este tipo de barrera la experimentan las personas con discapacidad en cuanto no logran acceder a la educación, en todos los niveles, o si acceden no participan ni aprenden según sus posibilidades ya que no reciben los ajustes y apoyos adecuados.

Barreras actitudinales

Las barreras de actitud son las más básicas y contribuyen a otras barreras, son los prejuicios, las bajas expectativas ante las personas y sobre todo ante las Personas con discapacidad.

Barreras comunicacionales

Este tipo de barreras la experimentan las personas con discapacidades que afectan la audición, el habla, la lectura, la escritura o el entendimiento pues se da con la ausencia de intérprete de lengua de señas, de textos en braille o con formato de lectura fácil.

Principales barreras

Barreras físicas

Es la ausencia de vías de accesos adecuadas para personas con dificultades en la movilidad Ej.: falta de rampas, baños adecuados, obstáculos en las aceras, puertas estrechas, aceras en mal estado.

Barreras programáticas

Las barreras programáticas limitan la prestación eficaz de un programa de salud pública o atención médica a personas con diferentes tipos de deficiencias, ejemplo: falta de equipo accesible (como equipo para mamografías).

Barreras de transporte

Se deben a la falta de vehículos y espacios de circulación adecuados a las necesidades de las personas con discapacidad. Los transportes no cuentan con rampas o elementos que faciliten el acceso de persona con discapacidad física, los conductores no están sensibilizados ni formados en pautas de trato adecuado, esto se ve agravado por la barrera actitudinal de los conductores.

reras relativas a la inclusion Laboral

Barreras Políticas:
Están ligadas a la falta de concientización y formación para incorporar a las personas con discapacidad en programas y servicios relacionados al empleo.

Discriminación en las empresas/instituciones públicas:
En el ámbito laboral se identifica una discriminación sistemática relacionada a las ideas erróneas o prejuicios que sostienen los empleadores hacia la gestión laboral de las Personas con Discapacidad.

Limitaciones en la organización:
Las empresas/instituciones no cuentan con criterios de accesibilidad para las personas con discapacidad.

Barreras relativas a la inclusión Laboral

Discriminación en los procesos de selección:
Es observable desde los procesos de reclutamiento y selección, ya que muchos perfiles de cargo contienen descripciones prejuiciosas, frases ambiguas o referidas a "salud compatible", y otras exigencias que desalientan la postulación de candidatos con discapacidad.

Rechazo en la selección laboral:
En la selección laboral se ha argumentado la carencia de experiencia del postulante, y el no contar con las adecuaciones físicas para contratar a un trabajador con discapacidad, quedando en el espacio de la voluntad de los empleadores el seleccionarlos y contratarlos.

Dificultades típicas en el Proceso de inclusión laboral

Barreras atribuidas a la Persona con Discapacidad y su Entorno: según la percepción de las empresas.		
Hay *tipos de discapacidad* "que no pueden" trabajar o que hay puestos específicos para cada una de ellas.	*Cuesta encontrar personas con discapacidad calificadas* para ciertos puestos. La mirada a la cualificación profesional/técnica es un punto conflictivo.	Se encuentra que las personas con discapacidad *tienen menos habilidades* sociales, les cuesta más socializar y "venderse".

Dificultades típicas en el Proceso de inclusión laboral

Barreras atribuidas al proceso de inclusión laboral: según la percepción de las empresas.	
La inclusión laboral es *complicada y costosa*.	Se requiere *estar preparado y tener experiencia* para poder hacer inclusión.

Dificultades típicas en el Proceso de inclusión laboral

factores que dificultan el proceso de inclusión laboral	
La cultura organizacional es un factor importante. Culturas muy cerradas y burocráticas; con alta competitividad y liderazgos cerrados dificulta los procesos de inclusión.	La percepción acerca de la discapacidad y la inclusión que tienen los gestores de recursos humanos influye en el proceso de inclusión. Suelen tener sesgos sobre los tipos de discapacidad y sus potencialidades; negarse o ver limitaciones en los ajustes que se deben implementar en los procesos de incorporación, manifestar falta de compromiso ante el tema.

Principales Estrategias de abordaje de los Conflictos

La toma de conciencia: el analizar con los empleadores y el entorno laboral sus propios pensamientos y actitudes es un paso importante al cambio, partir de la escucha y la comprensión lleva a un cambio consciente

Trabajar sobre las políticas de gestión de la empresa: si bien es importante abordar desde las bases, las personas y la cultura, también es fundamental que la inclusión y sus valores permee en formalidad de las normas y procesos de la empresa.

Empoderar a los empleadores y colaboradores: el mejor apoyo que puede brindarse en la inclusión es el que se da dentro y desde el entorno laboral. Por eso es fundamental generar el compromiso y el empoderamiento de los gestores de recursos humanos y los colaboradores.

Conflictos típicos y como abordarlos

Establecer metas reales: para generar cambios en el entorno laboral en relación a la inclusión hay que ser consientes de los pasos a seguir, planificarlos y ponerse metas logrables.

Establecer alianzas con organizaciones que trabajan el tema de inclusión laboral y que le apoyen con la experiencia y conocimiento específico sobre el tema, trabajando como un solo equipo.

Pautas del trato adecuado

Persona:
Porque es un individuo igual que todos

Con Discapacidad:
Porque en una situación o espacio determinado, la persona encuentra barreras u obstáculos que le impiden realizar acciones de la vida cotidiana.

Pautas del trato adecuado

Consejos para hacer las cosas bien

- **Sea Natural**
- **No subestime**
- **La ayuda forzada es molesta**
- **Usar el sentido común**
- **Diríjase siempre a la persona**
- **Consulte la mejor forma de dar apoyo**

Lenguaje adecuado

Persona Sorda Persona con discapacidad Auditiva	Sordomudo(a) - Sordito(a) - Mudo(a) Mudito(a)
Persona con discapacidad física	Minusválido(a) - Invalido(a) Discapacitado(a) - Cojo(a) Enfermo(a) - Enanito(a)
Persona con discapacidad cognitiva o intelectual Persona con síndrome de Down	Niño(a) especial - Retardado(a) mental - Retrasado(a) - Bobo Enfermo(a) – Enfermito Discapacidad mental - Mongólico
Persona con discapacidad visual	Cieguito – No vidente

Pautas del trato adecuado

Pautas

Si utiliza silla de ruedas, antes de colaborar en sus desplazamientos, espera a su petición de ayuda.

Habla directamente con la persona, no te dirijas al acompañante.

Procura verificar los espacios de desplazamiento de la persona con discapacidad física de tal forma a evitar posibles golpes o roces con elementos en el camino.

Para pasar un obstáculo o escalera, girar las sillas y ascenderla o descenderla por las ruedas traseras.

Pautas

Si desconoces el manejo de su silla de ruedas, pregúntale cómo hacerlo.

Si va con muletas o bastón, trata de evitar que le empujen, asimismo trata de dejarlas a su alcance en caso de que necesite desplazarse por algún motivo.

No le dejes sola cuando tenga que llevar objetos o paquetes, asimismo evita colgar tus pertenencias por la silla de ruedas (bolsos), recuerda que la silla es parte del cuerpo de la persona con discapacidad.

Pautas

Identificarse antes de tener algún tipo de contacto o comunicación (Ej. "Hola, soy María/Mario, te acompaño o te ayudo en algo)

Ofrecer acompañamiento y apoyo para recorrer el local y preguntarle cómo ayudarle o acompañarle.

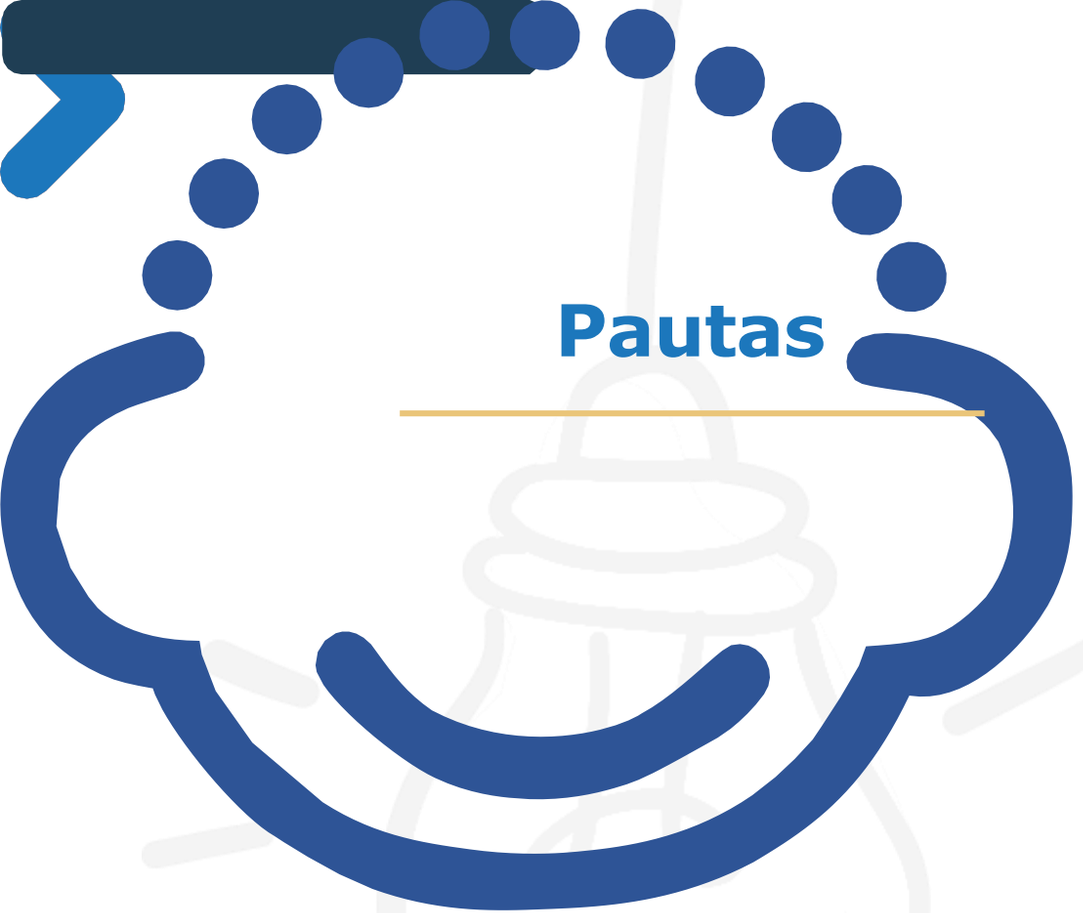
Colocarse del lado contrario a la mano con la que sostiene su bastón y permitir que la persona te tome del hombro o del codo.

Describirle el lugar, los espacios, cuando le interese algo hacerle una descripción y permitirle tocar los objetos.

Pautas

Evita exclamaciones como “¡ay!” y “¡cuidado!” que pueden provocarle ansiedad y emplearemos otras como “¡alto!” para que no siga avanzando y poder explicarle el peligro al que se acerca.

Si comparte espacios en común con personas con discapacidad visual debes evitar mover sus pertenencias u objetos en común pues por lo general ellas memorizan los espacios y la ubicación de las cosas, en caso de realizar un cambio debes informarles adecuadamente.



Pautas

Hablar directamente con la persona, no con su acompañante.

Preguntarle si necesita ayuda y ofrecerle acompañamiento si lo precisa.

Hablarle de manera simple, con lenguaje sencillo, concreto

Preguntarle si comprendió la explicación, tener paciencia en repetir la información.

Ofrecerle apoyo para leer documentos, folletos, etc.

Pautas

Acercarse y preguntarle si necesita ayuda y decirle que les pueden acompañar si lo precisa.

Actuar de forma amable, hablar con el/ ella

Hablarle de manera simple, con lenguaje sencillo, concreto

Si llegara a suceder que la persona eleva la voz o se altera, mantener la calma, acercarse y ofrecer ayuda y preguntar que necesita.

Tomarse un tiempo para escuchar lo que dice.

Pautas

Llamar su atención tocándole levemente el hombro.

Háblale de frente, la persona necesita ver sus labios. (en caso de contar con lectura labial).

No debe alzar exageradamente la voz, a menos que se lo solicite.

Pregunta si sabe leer y escribir así sabes que tienes manera de comunicarte, hazlo con frases sencillas.

Dirígete a la persona con discapacidad auditiva, no al acompañante o intérprete de lengua de señas.

Características de los perfiles y necesidades de apoyo

Discapacidad visual

Determinar zonas con obstáculos, pisos antideslizantes y texturizados, colores contrastantes; pasamanos en escaleras, imágenes y señalizaciones en alto relieve, etc.

Incluir alarmas sonoras entrenar con la persona una ruta de escape, coordinar con un compañero para que realice los apoyos más convenientes.

Si la persona tiene resto visual o baja visión, considerar una iluminación adecuada y en colores blancos.

Características de los perfiles y necesidades de apoyo

Discapacidad visual

Uso de programas informáticos lectores de pantalla o pantallas con amplificación de imagen para personas con baja visión.

Recurrir a lupas (baja visión), sistemas Braille para escritura o de audio.

Características de los perfiles y necesidades de apoyo

Discapacidad auditiva

Determinar zonas con obstáculos, pisos antideslizantes y texturizados, colores contrastantes; pasamanos en escaleras, imágenes y señalizaciones en alto relieve, etc.

Sistemas de alerta visual, salidas de emergencia, montacargas, entre otros.

Priorice la información de tipo visual o escrita; si la persona lee labios, hable despacio y mirando a la persona; de lo contrario, utilice la lengua de señas paraguaya (intérprete) o bien escritura sencilla.

Características de los perfiles y necesidades de apoyo

Discapacidad física

Verificar la existencia de rampas, ascensores, espacios amplios para el desplazamiento en silla de ruedas, muletas o bastones, según sea el caso.

De acuerdo a las necesidades de las personas, considerar uso de josticks, punteros, mouse adaptado, software de voz, teclado adaptado, etc.

Considerar tiempos de descanso y movimiento, si el puesto requiere estar mucho tiempo en una sola posición; priorizar el que los materiales estén al alcance de la mano para evitar gasto de energía; evaluar los requerimientos del puesto en función de destrezas motoras finas (uso de herramientas de alta precisión), implementar pausas activas, entre otros.

Características de los perfiles y necesidades de apoyo

Discapacidad intelectual

Capacitación guiada y acompañamiento sobre la función a desarrollar.

Acompañe las indicaciones con gestos o imágenes; si la tarea es compleja, divídala en pasos para facilitar la comprensión; establezca horarios fijos con algunas pausas si el trabajo es muy exigente; brinde ayuda con aspectos administrativos, genere rutinas de trabajo con horarios y tareas especificas.

GRACIAS