

**Experiencias públicas y privadas en el marco del Año
Iberoamericano para la Inclusión Laboral de Personas con
Discapacidad**

Secretaria General Iberoamericana (SEGIB)

“EXPERIENCIAS PÚBLICAS Y PRIVADAS EN EL MARCO DEL AÑO IBEROAMERICANO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”



“EXPERIENCIAS PÚBLICAS Y PRIVADAS EN EL MARCO DEL AÑO IBEROAMERICANO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”



Carlos Jordan, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,
José María Puppo, Fundación Social Aplicada al Trabajo,
Norberto Iannelli, Oficina de Representación de la Secretaría General Iberoamericana,
Carlos Torres, Universidad Nacional de Tres de Febrero.

ÍNDICE

Acto de Apertura

Norberto Iannelli, Director de la Oficina de Representación de la Secretaría General Iberoamericana en Montevideo	Pág 1
Carlos Torres, Director de la Carrera en Licenciatura en Higiene y Seguridad de la Universidad Nacional de Tres de Febrero	Pág 2
José María Puppo, Director General de la Fundación Social Aplicada al Trabajo	Pág 3
Carlos Jordan, Coordinador de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	Pág 5

Intercambio de Experiencias Públicas y Privadas en Materia de Inclusión Laboral de Persona con Discapacidad

Fabiana Di Santo, Coordinadora de Fundación Social Aplicada al Trabajo	
Presentación del Programa BID-FOMIN “Acceso a Mejores Oportunidades de Empleo y Formación Profesional de Córdoba	Pág 6
Marcel Peralta, Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional de Córdoba	Pág 8
Alejandro Del Mármol, Director de Programas de la Fundación PAR	Pág 10

Norberto Iannelli ¹

En nombre de la SEGIB les doy la bienvenida, a la vez que agradezco profundamente a la UNTREF por habernos facilitado este local para desarrollar el evento, a la FUSAT y a las distintas organizaciones que de un modo u otro están trabajando en el tema y que hoy van a participar del evento, así como también a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), que es quien financia nuestra Oficina en Montevideo y nos dió la posibilidad de realizar este Coloquio en la ciudad de Buenos Aires.

El pasado año, en la XXII Cumbre Iberoamericana de Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno realizada en Cádiz, los Presidentes emitieron una Declaración adjudicando al año 2013 el “Año Iberoamericano para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”.

Esa declaración nos motivó no sólo a darle difusión y visibilidad al tema, sino también para realizar un análisis más profundo sobre lo que se está haciendo y lo que se puede hacer en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD).

Por eso resolvimos asociarnos con FUSAT para hacer este evento, con la colaboración del Ministerio de Trabajo, la UNTREF y los demás organismos que he mencionado.

En el caso de la SEGIB, es nuestra función cumplir los mandatos de los Presidentes, pero también realizar aportes creativos para ver cómo estos mandatos se pueden llevar a cabo, sobre todo teniendo en cuenta la situación actual en

Iberoamérica donde tenemos 90 millones PcD -en el mundo hay 1.000 millones de PcD- y de ese porcentaje dentro de Iberoamérica, las PcD que forman parte de la población activa es bastante importante. Por ello hay que profundizar las políticas públicas y promover y facilitar el accionar de organizaciones privadas, ONGs, e incluso de los Organismos Internacionales para lograr la integración de esta población.

El objetivo de este Coloquio es el analizar cuáles son las experiencias públicas y privadas en esta materia, tomar conocimiento, darle visibilidad y aprender de ellas, incluso aprender de quienes ya han sido realmente exitosos y ver de qué modo se pueden propagar y reproducir esos casos en otros territorios y con otras organizaciones sociales. Esta es la finalidad del Coloquio y agradecemos la presencia de todos, y esperamos recoger resultados muy fructíferos de este evento.

¹- Director de la Oficina de Representación de la SEGIB en Montevideo

Carlos Torres²

En nombre de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF), agradezco la presencia de todos ustedes, y a las entidades organizadoras les transmito muy especialmente el honor y el placer que significa poder trabajar en forma conjunta el evento que nos convoca.

Hace varios años que la UNTREF y la Fundación Social Aplicada al Trabajo (FUSAT) venimos trabajando en diferentes proyectos en el marco BID/FOMIN y actualmente estamos desarrollando un conjunto de actividades para la sensibilización de las empresas del sector privado a fin de promover la inserción sociolaboral de PcD.

Las acciones que venimos desarrollando están teniendo mucho éxito y ya se ha logrado la inserción laboral de un importante número de PcD. La UNTREF está colaborando con la Municipalidad Tres de Febrero, fundamentalmente a través de las unidades de vinculación tecnológica y los centros vinculados con las empresas de la zona intentando sensibilizar a los empresarios sobre el tema.

Agradezco nuevamente a la Secretaría

General Iberoamericana (SEGIB), a la FUSAT y al Ministerio de Trabajo por promover este tipo de acciones que resultan muy significativas para alcanzar los objetivos que busca el programa.

²- Director de la Carrera en Licenciatura en Higiene y Seguridad de la UNTREF

José María Puppo³

Voy a comenzar mi exposición agradeciéndoles a todas las entidades que hicieron posible el Coloquio: a la SEGIB, a la UNTREF -que ha sido desde el inicio de los trabajos de FUSAT una gran colaboradora de nuestros programas-, y al resto de las entidades presentes: a la Oficina de Promoción del Empleo de Córdoba, a la Fundación PAR, a la AECID, a la OISS y a la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, éstas dos últimas quienes también forman parte de nuestro proyecto.

Generalmente nos preguntan porque FUSAT, que es una organización cuyo objetivo central es la problemática del trabajo, ahora está abocada al tema de la discapacidad.

Esto se está haciendo a través de un programa FOMIN, con quien antes realizamos otros dos programas y de algún modo están todos vinculados entre sí. El primero, era un programa de prevención del riesgo del trabajo, del cual formaban parte el Ministerio de Trabajo, la Intendencia, gremios de empresarios y tenía por motivo central el tratar de disminuir los accidentes de trabajo.

El aporte del programa fue más bien pedagógico, porque se basaba en un diagnóstico conjunto. A grandes rasgos, los empresarios creían que los accidentes de trabajo se producían en su mayor parte porque los trabajadores se distraían y éstos atribuían las causas al gran número de horas que debían trabajar debido a que los empresarios pagaban poco. A través de un diagnóstico común se capacitaba para tratar de evitar un importante número de accidentes de trabajo. Pero en

realidad el tema la discapacidad estaba tangencialmente vinculado, porque en definitiva lo que se buscaba era disminuir la discapacidad producto de dichos accidentes de trabajo.

El segundo programa fue el que dio origen a éste último, porque su objetivo era la gestión de recursos humanos en un nuevo marco de las relaciones laborales, y se denominó: “Gestión de Recursos Humanos por Competencia”. El mismo consistía en la aplicación en las pequeñas y medianas empresas (pymes), de una metodología que ya había sido exitosa en las grandes empresas.

Se ingresaba a la pyme detectando cuales eran los cargos más importantes, se los detallaba y se señalaban las condiciones y capacidades que tenían que tener las personas para desempeñar tales cargos en la empresa. Esa metodología fue conocida por la OISS, quién nos planteó la posibilidad de aplicarla en el área de la inserción laboral de PcD.

Es decir que el proyecto actual se originó en una idea de la OISS, que fue apoyada por FOMIN. Es decir que FUSAT está en este tema desde la óptica del trabajo, no desde el lado de la problemática de la discapacidad. A su vez, nos encontramos con condiciones y plazos impuestos por el FOMIN, en cuanto al tiempo de duración, monto además de que las organizaciones que reciben la donación del FOMIN deben conseguir recursos similares a las que el FOMIN les aporta, lo que nos obliga a asociarnos con entidades que están absolutamente de acuerdo con el objetivo del programa y que ponga sus propios recursos, lo

3- Director General de FUSAT

cual es una limitación importante. Tenemos que cumplir metas cuantitativas: insertar 500 PcD en 3 años.

Cuando emprendimos el proyecto nos encontramos una enorme masa de PcD en el mundo y en Argentina un conglomerado heterogéneo (hay discapacidades con mayores limitantes para el trabajo que otras) y un número importantes de ONGs que se ocupaban del tema discapacidad. Sin embargo, estas organizaciones tan valiosas y que realizan un inmenso esfuerzo para poder subsistir, se encuentran muy aisladas, trabajando cada una específicamente en su área y con poca vinculación entre sí.

Enfrentados a esta situación tuvimos que crear nuestro propio equipo de técnicos en el área de discapacidad, lo cual no fue un problema menor. Logrando incorporar a la Coordinadora Técnica Araceli López, de quien estamos orgullosos de contar con ella, además de formar un grupo capaz de acompañarla.

Ex post -y aunque no estaba programado así en el proyecto-, debimos enfrentar tres tipos de actividades/tareas distintas, uno de ellos fue la inserción en el Gobierno. El proyecto estaba pensado para realizarse en la ciudad y el cono urbano. Como todos ustedes sabrán, el país tiene la obligación legal de integrar con el 1% de PcD su nómina de personal. El Gobierno de la ciudad, concretamente el Ministerio de Educación del Gobierno y el Consejo de la Magistratura nos pidieron ayuda en las tareas de inserción de PcD. En este caso el tema más complicado que es la inserción ya estaba decidido, pero la tarea de FUSAT fue lograr una mejor y más organizada inserción. Muchas veces peor que no tener trabajo es el hecho de que permitan a la PcD ingresar a un trabajo por el sólo hecho de que existe la obligación legal de incluir un "x" porcentaje dentro de su nómina, y luego relegarla; porque en ese caso la frustración es

aún peor. De allí la importancia de realizar la inserción en forma ordenada y adecuada, principalmente en el sector público.

En un momento dado la Oficina del FOMIN nos anuncia que personas del Gobierno de Córdoba querían visitarnos, a pesar de que el proyecto debía ejecutarse dentro del ámbito de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires.

Por supuesto los recibimos, pensando inicialmente que se trataba más de bien de una visita protocolar, y detectamos que Córdoba estaba muy avanzada en este tema y que su mecánica era muy similar a la que nosotros proponíamos. Comenzamos a trabajar en forma cautelosa, pero actualmente Córdoba es un lugar importante de nuestro proyecto porque tiene prioridad para este tema, con recursos y continuidad en lo que está haciendo.

Actualmente se están ejecutando trabajos en Córdoba capital y en algunas ciudades, como ser Río Cuarto. Es un trabajo de inserción de PcD en el sector privado, pero con intervención y participación del sector público. Y ello es un hecho crucial. Es más fácil trabajar con el sector privado, ayudados por las organizaciones locales. Por otra parte, la Provincia de Salta y de Jujuy están muy interesadas en participar del proyecto pero, a diferencia de Córdoba, no tienen experiencia en el tema y se empezaría desde cero. También algunos Municipios cercanos como los de Suipacha y Azul.

Es decir que el proyecto que estaba pensado inicialmente sólo para Buenos Aires va a terminar siendo un proyecto geográfico más distribuido en el país, con la característica de que se trabaja con el sector privado y vinculado con los Municipios; como está ocurriendo con el Municipio Tres de Febrero.

Hace algún tiempo nos contactamos con el Ministerio de Trabajo a fin de plantearles suscribir un convenio que nos permitiera recurrir a la oferta de PcD inscritas en las Oficinas de Empleo del Ministerio de Trabajo, cada vez que tuviéramos una empresa interesada en emplear a PcD.

Otra metodología de trabajo de FUSAT consiste en acercarse directamente a los empresarios a través de talleres de sensibilización. Esta ha sido la tarea más difícil porque continúan existiendo problemas de prejuicios, que no están avalados por la realidad, ya que en países como España y Chile donde muchas empresas han contratado a PcD todas coinciden en declarar que con ello se mejoró en general el ambiente de trabajo, que son personas más ordenadas y más cuidadosas de su trabajo y que tienen una mayor lealtad para con la empresa. Por lo tanto, en gran medida, las empresas están contentas por haberlas incorporado.

A pesar de ello, el miedo a lo desconocido o a lo distinto aún es muy fuerte. El proyecto deberá centrarse a futuro en este tema, porque todas las PcD tienen realidades diferentes y las tareas que pueden desarrollar también son distintas, así como las empresas donde pueden ser incorporadas.

Este evento ha sido de gran utilidad para FUSAT ya que nos permitió difundir el proyecto, procurando conseguir nuevas empresas dispuestas a adquirir nuestra metodología. Para culminar, resta decir que el proyecto podrá mejorar si el país a futuro acompaña con la aplicación de políticas sociales adecuadas.

Carlos Jordan⁴

Agradezco la invitación a la SEGIB, FUSAT y UNTREF, por permitirme participar en este evento y transmitir la vocación del Ministerio de Trabajo de incluir en sus políticas públicas esta modalidad de asociación con el sector privado, que seguramente se verá plasmada en la firma de un acuerdo con el programa FUSAT.

El Ministerio más que hablar de trabajadores con discapacidad se habla de empleo formal, remunerado y decente. En el año 2003 se puso en funcionamiento una batería importante de programas con el objetivo de mejorar las competencias laborales de los trabajadores con discapacidad, ya que uno de los principales problemas que deben afrontar es lo educativo.

Por ello se procura que retornen a las actividades primarias, secundarias o de formación técnica, incentivándolos con beneficios económicos y premios anuales a medida que van aprobando las distintas secuencias de su escolaridad.

Existen también programas generales donde todos los trabajadores participan y se integran. La idea es apoyar a FUSAT con la estructura del Ministerio de Trabajo en las provincias de Buenos Aires, Córdoba y en la buena articulación con organismos provinciales y con la Oficina de Empleo que trabaja con el apoyo del Ministerio. De las 480 Oficinas de Empleo que trabajan con el apoyo del Ministerio de Trabajo, 190 ya están trabajando en temas de discapacidad.

Hasta el año 2012 se trabajó en otros programas que ahora fueron cambiados con el fin de inducir a las PcD a que concurran al Ministerio y así

detectar su deseo de construir un proyecto de trabajo, y en función de ello ofrecer los programas que actualmente se administran. Por ejemplo, hay un programa que paga \$ 2.300.- a cada trabajador que es contratado por una empresa durante el primer año y esta cifra puede ser descontada de la remuneración: 50% cargas sociales y 50% ingreso bruto en casi todas las provincias y el descuento de ganancias. Las empresas que hablan de baja productividad de las PcD estarían así compensándolo a través del costo laboral.

Hablar de insertar a 500 PcD en 3 años no es poca cosa, porque se trabaja de uno en uno. Las políticas públicas tienden a ocuparse cada vez de este tema, y del apoyo a la inserción laboral en el país.

Agradezco entonces esta invitación y continuaremos trabajando y aplicando nuestra sinergia con miras a poder seguir avanzando en el tema.

⁴ Coordinador de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS PÚBLICAS Y PRIVADAS EN MATERIA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Fabiana Di Santo ⁵

Me sumo a los saludos y agradecimientos de quienes me precedieron en el uso de la palabra. Para FUSAT la temática del trabajo desarrollada en el programa “Acceso a Mejores Oportunidades de Empleo para Personas con Discapacidad” es común a la empleada en los otros dos programas ejecutados con fondos FOMIN; lo que varía es la óptica respecto a los destinatarios, que en este caso son las PcD. Se los reconoce como sujeto de derechos y obligaciones en relación al trabajo, con énfasis en sus competencias más que en su discapacidad. Es decir, se busca mejorar la metodología que les permita alcanzar nuevas oportunidades de empleo y que éste sea de calidad. De esta forma se contribuyó a su inserción social y económica.

También trabajamos en el proceso de inserción de personas que ya poseen empleos, a fin de mejorar sus oportunidades laborales, tanto dentro del propio espacio donde desempeñan tareas -por ejemplo, a través de ascensos o favoreciendo su formación-, como fuera de él.

Entre los componentes del programa se señalan: procurar la sensibilización del sector empresarial, gubernamental y ONGs; la adopción y aplicación de las metodologías de inclusión y desarrollo laboral; la capacitación a gestores laborales y de PcD; la elaboración de una estrategia de comunicación y la transferencia del conocimiento.

Debimos formar equipos técnicos compuesto de gestores laborales -que son quienes van a la búsqueda del empleo con posibilidad de inserción y estudian las necesidades de la empresa de

incorporar más personal- y de técnicos en la metodología de inclusión FUSAT.

Por otra parte, se elaboró un documento con propuestas de mejora a la legislación en materia de inclusión laboral de PcD y se logró emplear a 174 PcD (sobre 500 que sería el total a emplear en 3 años), la gran mayoría en el Gran Buenos Aires. El 77% de ellos en Capital Federal y el 23% en Córdoba, aunque se prevé que esta cifra se incremente habida cuenta de que recién se ejecutó la mitad del programa.

Asimismo, se capacitaron 245 personas de las 550 previstas, mediante la realización de 29 talleres de los 50 planificados. Participamos en la capacitación de la Universidad Católica; la Universidad del Belgrano, el Colegio Santa Inés, la Unión de Belgrano, los Municipios de Luján y de Morón, las Fundaciones PAR, Nuevos Logros y Manos del Sur, entre otros.

Dicha capacitación consiste en potenciar las competencias claves para el trabajo, ya que otras competencias técnicas se irán alcanzando a lo largo del proceso de inclusión y de acuerdo a las necesidades de cada puesto. Sobre 600 empresas y organizaciones sensibilizadas, a la fecha se lograron 347, distribuidas un 34% en el ámbito público, 3% ONG y el 63% en el sector privado.

Cabe señalar que el programa requería de 25 técnicos formados en la citada metodología y a la fecha llevamos formados 75 técnicos: 47% en Capital Federal y el 53% en Córdoba. Si bien no todos están operando actualmente en el programa, lo importante es que existe una masa

5- Coordinadora de FUSAT. Presentación Programa BID-FOMIN “Acceso a Mejores Oportunidades de Empleo para Personas con Discapacidad”

crítica de profesionales a los cuales recurrir si se presentaran nuevos requerimientos.

Una de las primeras organizaciones del ámbito público que requirió el apoyo de FUSAT, fue la Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS) y como estábamos dando los primeros pasos en esta área, el equipo técnico empleado en dicha oportunidad estaba conformado por personas que ya tenían experiencia en el tema.

El apoyo a la inserción de las PcD se da en forma continua, para traspasar las barreras que genera la discapacidad. A continuación se describen los pasos seguidos:

1. Contactar a empresas y organizaciones y evaluar las oportunidades de empleo.
2. Identificar los puestos de trabajo dentro de las oportunidades y/o necesidades que existen en la empresa.
3. Valorar y seleccionar al candidato compatible con ese perfil.
4. Diseñar e implementar el plan de apoyo para la inclusión en el trabajo.
5. Realizar el seguimiento, evaluación y retroalimentación del proceso.

Si bien a la fecha no se han realizado las evaluaciones intermedias por parte de FOMIN, el equipo de FUSAT ha extraído las siguientes conclusiones parciales:

- Se ha detectado una mayor predisposición para incluir a PcD en el sector público, entre otras razones porque deben cumplir con las metas y cupos marcados por la ley.
- Se incrementó el interés del sector privado en la temática, pero aún persiste cierta resistencia para la contratación de PcD.

- La metodología empleada por FUSAT permite abordar la inclusión laboral de PcD con diferentes tipos de discapacidades, es decir que a partir de una metodología única se adaptan las circunstancias de acuerdo al contexto, puestos de trabajo y tipos de discapacidad de que se trata.

- Existe un mayor número de empresas que desean incorporar a PcD ya que desarrollan programas de Responsabilidad Social Empresaria, pero no se les puede exigir grandes cambios iniciales porque éstas tienen sus propias urgencias.

- Desde el punto de vista de las PcD, existe una clara percepción de que el empleo los ayuda a tener una mejor calidad de vida. También un elevado porcentaje reconocen que mantienen relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo y muchos empleadores nos han manifestado que su presencia mejora el clima laboral.

- Es fundamental coordinar y articular acciones entre las organizaciones de una misma localidad o región en post de unir la oferta y demanda de empleos para PcD, es decir conformar redes institucionales.

- También es relevante el dejar instalada en una localidad una masa crítica de técnicos especializados en la metodología FUSAT, para que el programa sea sustentable y replicable, independiente de la financiación FOMIN.

Como reflexión final reiteramos que las PcD necesitan una inserción real en el mundo del trabajo, por ello es necesario poner énfasis en las competencias y no tanto en su discapacidad.

Marcel Peralta⁶

Agradezco especialmente a FUSAT, SEGIB, Ministerio de Trabajo y a la UNTREF la oportunidad de exponer en este evento.

La Provincia de Córdoba ha tenido un crecimiento muy significativo en los últimos años, principalmente en los sectores: comercio, turismo, agricultura y construcción y ello se refleja en la disminución del desempleo. La Agencia de Promoción del Empleo tiene rango ministerial y forma parte del Gabinete del Gobierno, con lo cuál se esta jerarquizando el tema del empleo y de la formación profesional.

La política de la Agencia ha sido diseñada a partir de dos abordajes: el sectorial y el territorial. El primero, trabaja con los sectores de actividad más dinámicos para la creación de riquezas en la Provincia, como ser: TICs, construcción, turismo, hotelería, gastronomía, textil, energía, industria automotriz, comercio, maderas para muebles y calzado. En cuanto a lo territorial, la Agencia tiene una sede central en la ciudad de Córdoba, además de contar con 30 Centros de Desarrollo Regional a lo largo de toda la Provincia, donde se desarrollan los programas de empleo y de formación profesional.

Actualmente las prioridades son:

- i) la asignación de los recursos -en el siguiente orden de prelación: poblaciones jóvenes (entre 18 y 25 años); mujeres, principalmente pobres y sin formación; personas con discapacidad y mayores de 50 años;
- ii) el abordaje sectorial realizado con la construcción de espacios de trabajo tripartitos, tal como lo promueve la OIT;

iii) la elaboración de un plan para poder evaluar a estos sectores que tienen un déficit en términos de calificaciones profesionales, asistencia de recursos de la Agencia para la producción de esas formaciones y la revisión curricular, ya que muchas de nuestras ofertas se encontraban obsoletas de acuerdo a las nuevas demandas del mundo productivo.

El abordaje territorial tiene que ver con cómo desembarca este trabajo en los sectores de actividad, cómo generamos y producimos información alrededor de estos sectores más dinámicos y cómo impulsamos que esta información sea accesible a todos los ciudadanos, evitando que se concentre en las zonas mas pobladas o en aquellas personas que tienen conocidos que le faciliten la información. En cuanto a como articulamos estos instrumentos, señalamos que el plan sectorial de promoción del empleo articula los recursos con los sectores de actividad y con el plan territorial y a partir de esto se promueve la formación profesional y el empleo.

Se dan incentivos económicos para que se emplee a PcD, a fin de que éstos puedan acceder al empleo. Dichos incentivos consisten en el pago que durante un año realiza el gobierno, por concepto de beca, y cuya suma asciende a \$1.500. Con el transcurso del tiempo se sabrá si esa persona continuará o no trabajando, pero de todas formas habrá tenido una experiencia de trabajo.

En lo que respecta a los niveles de inversión destinado a este programa, los mismos se

⁶- Experta en Diseño e Implementación de Políticas Públicas vinculadas con el Empleo y la Formación Profesional de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional de Córdoba

incrementaron de 20 millones en el año 1999 a 180 millones en el período 2013-2014.

Dentro del “Programa Primer Paso”, se reservó un cupo para las PcD. En el año 2012 teníamos un cupo de 500 vacantes y solo se logró cubrir 250 de ellas. Se destinaron un monto de \$1.000 con la inversión total anual de 3 millones.

Cuando comenzamos a trabajar con FUSAT, sumamos 50 PcD a través de otro programa de reconversión productiva; los mismos tenían entrenamiento con contratos por tiempo indeterminado, y una ejecución similar al programa “Primer Paso”, que aprovecho a comentarles que ya superó las 600 vacantes.

En cuanto al monto mensual de la beca, se aumentó a \$1.500 así como también se incrementó la inversión anual de 3 millones a 10 millones 800 mil pesos.

El programa que realizamos con FUSAT tiene por objetivo contribuir a la inclusión económica y social de las PcD, mejorando las oportunidades de empleo de calidad, para lo cual se adoptó su metodología de inclusión.

A continuación señalaré algunas de las actividades realizadas hasta el presente:

- Difusión y sensibilización con empresarios, organizaciones e instituciones vinculadas con la discapacidad.
- Asistencia técnica a municipios y comunas.
- Capacitación para técnicos de organizaciones e instituciones y para docentes de la Agencia.
- Asistencia técnica y asesoramiento para las empresas que tienen requerimientos específicos en materia de inclusión de PcD.
- Orientación, inclusión, seguimiento y análisis

para la elaboración de informes que recojan en forma sistemática lo ya logrado en materia de situación laboral de PcD.

- Confeccionamos un listado con más de 200 empresas potenciales empleadoras de PcD, agrupándolos por actividad.

- Tenemos más de 120 empresarios con quienes ya trabajamos sobre las ventajas de aplicar la metodología FUSAT.

- Hemos formado 30 técnicos formados en el año 2012 en la ciudad de Córdoba y el mes pasado se inició en Río Cuarto un curso para 90 técnicos, cuya capacitación estará culminada en 5 meses. Es decir, la Provincia contará a corto plazo con 120 técnicos formados en metodología FUSAT.

- Se conformó una red de instituciones comprometidas con la inclusión laboral de PcD, la cuál se lanzó el pasado año con la suscripción de acuerdos con más de 25 miembros integrados por organismos del Estado, empresarios, ONGs, etc.

Si no hubiera sido por el trabajo de la red no hubiéramos podido alcanzar el cupo de 600 PcD incorporadas a distintos trabajos. Entre los integrantes de la Red se encuentra la Universidad Siglo XXI, la Universidad de Córdoba, el BID/FOMIN, FUSAT, y escuelas especiales.

Asimismo se ha conformado un Comité Ejecutivo integrado por representantes del sector empresarial, gremial, instituciones de discapacitados y la Agencia, que se reúne una vez al mes con un orden del día estricto. La conducción y prioridades para designar y asignar los recursos y para elegir los territorios donde se trabajará es una decisión absolutamente democrática, votada por todos los integrantes en igualdad de condiciones. Para concluir, resta señalar que las actividades realizadas por la Red, si bien constituyen una experiencia incipiente, ya ha obtenido muy buenos resultados.

Alejandro Del Marmol⁷

En La Fundación PAR es una organización no gubernamental sin fines de lucro, que desde el año 1988 trabaja para la inclusión laboral de PcD motora o sensorial.

Si bien hasta la fecha este objetivo se mantiene, también ha sido ampliado. Nuestro lema durante muchos años fue: “No queremos estar agradecidos, queremos ser independientes”.

En el año 2005 culminamos un trabajo de investigación que duró 3 años y que fue financiado por el Reino Unido. Además de este financiamiento obtenemos recursos presentando proyectos nacionales e internacionales y recibimos donaciones de más de 24 empresas. Por todo ello, estamos muy controlados en nuestras finanzas por los propios donantes que quieren a su vez mejorar su responsabilidad social empresaria y como esto se traduce a través del marketing.

La razón por la cuál en el año 2005 la Fundación amplió su objetivo fue por el altísimo grado de desocupación que tenía la población de PcD, muy ligado al paradigma médico que existe sobre este núcleo.

Las mismas tienen mucha dificultad para acceder a la educación formal y de allí los obstáculos para conseguir empleo. Por ello iniciamos el “Programa para la Inclusión en el Sistema Educativo de las PcD” y el “Programa de Derechos y Participación Ciudadana” que tiene que ver con el emponderamiento de los ciudadanos con discapacidad para conocer los derechos y

obligaciones que poseen al igual que cualquier otro ser humano.

Hay que reconocer que la Argentina progresó enormemente en este tema, pero algunas propuestas han quedado tan solo como enunciados y otros tienen desarrollos incipientes. En lo que más se ha avanzado es en temas vinculados a la rehabilitación y la salud.

A la fecha, la Fundación ha logrado la inclusión de más de 2.000 personas muchas en empleos públicos pero fundamentalmente en el sector privado. Tenemos una terapeuta ocupacional que realiza la evaluación funcional (que a su vez integra el perfil de los trabajadores) y evalúa también el posible puesto de trabajo en cuestión.

Desde el punto de vista cuantitativo, capacitamos junto con FUSAT a más de 200 personas en estrategias de búsqueda de empleo. Asimismo, la Fundación PAR capacitó a 160 personas en herramientas informáticas, como ser cursos office -de 8 meses de duración- y office avanzado; trabajamos con las PcD sobre la adquisición de hábitos formales de trabajo: puntualidad, asistencia, capacidad para recibir consignas, etc., los apoyamos para que aprendan a buscar trabajo y de esa forma puedan cambiar su vida. Para ello trabajamos sobre las herramientas que tienen, qué perfil pueden construir con esas herramientas y cuáles son sus fortalezas y debilidades.

Lo importante es que tengan claro que es lo que pueden ofrecer en el mercado laboral. Nos preocupa la tasa de personas que no tienen

⁷- Director de Programas de la Fundación PAR

empleo, pero que tampoco lo buscan.

En nuestra experiencia muchas veces nos llegan demandas de grandes empresas que no podemos cumplir porque las PcD no alcanzan la capacitación necesaria y las inversiones que actualmente están realizando las Universidades y otros Organismos verán sus frutos dentro de algunos años.

Por esta razón nuestras mayores colocaciones se logran en el ámbito de las PYMES ya que exigen menores requisitos que las grandes empresas.

Durante los años 2004-2005 la Fundación PAR logró la ocupación de entre 140 y 170 puestos de trabajo, pero ese número fue decreciendo año tras año debido a que las PYMES muchas veces contratan “en negro” para poder crecer y no pueden dejar asentado por escrito que están contratando personas y mucho menos si estas son discapacitadas.

Hay que reconocer que el nicho de PcD que procuran empleo han mejorado con la concesión de jubilaciones y pensiones y esto fue realmente bueno porque era muy difícil que pudiéramos emplear a personas mayores de 45 años que por más de 10 años que no trabajaron. La demanda actual abarca a mujeres y hombres cuyas edades oscilan entre los 30 y 35 años, que ya cuentan con experiencias laborales y poseen un mejor nivel educativo.

La problemática de las PcD también está relacionada con cuestiones culturales y mitos, porque los empresarios creen que si después haberlos contratado quisieran despedirlos deberían afrontar juicios por “discriminación”. Y ello no es así, ya que desde la creación de la Fundación PAR esta situación aconteció tan solo 3 veces, cifra insignificante proporcionalmente.

Debemos señalar que la PcD es un trabajador al que le asisten todos los derechos y obligaciones de cualquier trabajador, de la misma forma que a la empresa le asiste el derecho de elegir a quien contratar.

En términos generales podemos afirmar que nos va bien cada vez que hacemos una inserción laboral y ello nos colma de alegría y orgullo, ya que el acceso al trabajo es imprescindible para poder generar recursos y romper el círculo en que quedan sumidas muchas PcD en cuanto a la relación de dependencia hacia su familia y el Estado, con todo el maltrato que muchas veces esto implica en ambas situaciones. Para una PcD salir de esa lógica es fundamental, porque descubren que pueden ser personas exitosas.