

# Manual de Buenas Prácticas en Discapacidad

Oficina Nacional de Empleo Público

Argentina unida



Secretaría de  
Gestión y Empleo Público



Jefatura de  
Gabinete de Ministros  
Argentina



## **Autoridades**

### **Presidencia de la Nación**

Dr. Alberto Fernández

### **Vicepresidencia de la Nación**

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

### **Jefatura de Gabinete de Ministros**

Dr. Luis Manzur

### **Secretaría de Gestión y Empleo Público**

Dra. Ana Castellani

### **Subsecretaría de Empleo Público**

Lic. Viviana Melamud

### **Oficina Nacional de Empleo Público**

Mg. Hernán Petrelli

### **Presidente de la ANDIS**

Sr Fernando Galarraga

### **Unidad Igualdad de Oportunidades y Discapacidad**

Sr. Alvaro Fontana

### **Diseño y diagramación**

DCV. Diego F. Segarra

### **Secretaría de Gestión y Empleo Público**

Av. Roque Sáenz Peña 511  
CABA Argentina

**“El enfoque de derechos humanos respecto de la discapacidad se basa en el enfoque social, ya que reconoce que las personas con discapacidad son sujetos de derechos y que el Estado y otras entidades tienen responsabilidades frente a esas personas”.**

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ONU (2014)



## Índice

Presentación Alberto Fernández .....	1
Presentación Ana Castellani.....	2
Introducción .....	3
¿Qué es el Manual de Buenas Prácticas? .....	3
¿Qué es la Discapacidad? .....	3
¿Por qué un Manual de Buenas Prácticas en Discapacidad? .....	3
¿Qué se busca con el Manual? .....	4
La Discapacidad y el Trabajo .....	6
El Derecho al Trabajo .....	6
La discapacidad y el Empleo Público .....	6
Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las personas con discapacidad (RIDEL).....	6
Tipos de discapacidad - definiciones .....	7
Proceso de Selección para la cobertura de cargos con reserva del cupo en la APN .....	9
Tipos de apoyos necesario para examen técnico .....	11
<b>Anexos</b> .....	<b>15</b>
La discapacidad y las TICs .....	15
Software y Discapacidad .....	19
Compendio de normativas sobre Discapacidad .....	21
Glosario .....	25
Unidad de Igualdad de Oportunidades y Discapacidad .....	27



## Presidente de la Nación



En los últimos años se han producido modificaciones sustanciales en la política internacional debido a la adopción de un enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos, motivo por lo cual resulta imprescindible hacer hincapié en impulsar la inclusión de las personas con discapacidad y combatir la discriminación.

Este cambio de paradigma se distinguió y propició por la adopción de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) en 2006, entre cuyas disposiciones figura la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la protección social.

Nosotros hemos asumido la responsabilidad de promover la justicia social para las personas con discapacidad. Uno de nuestros objetivos es promocionar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el mundo del trabajo utilizando todos los medios de acción que dispone el estado; al respecto existen distintas normas sobre las cuales podemos referenciar como, el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, de 2001.

En este marco, y como parte de estas iniciativas desarrollamos desde el Gobierno Nacional, este Manual de Buenas Prácticas en Discapacidad tomando como eje principal la inclusión en el ámbito laboral, a partir de que empleo es el principal cauce de integración social que favorece la autonomía personal y la integración social.

Nuestro compromiso desde el Estado, apunta a brindar mayor preeminencia a esta temática dentro de las políticas públicas. Con nuestra perspectiva desde el modelo de Derechos Humanos se orienta a construir una sociedad auténticamente integradora, una sociedad que valore la diferencia, respetando la dignidad y la igualdad.

**Alberto Fernández**

## Secretaría de Gestión y Empleo Público



Compartimos la perspectiva que visibiliza a la persona con discapacidad como sujeto de derecho, tanto en su titularidad como en su ejercicio. En reflejo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que adopta este nuevo modelo, lo perfecciona y lo plasma en sus normas.

Todos estos elementos han ayudado a destacar la importancia del acceso de las personas con discapacidad al mercado del trabajo, así como a los distintos programas y servicios relacionados con el empleo.

Siempre teniendo en cuenta que problemática de la discapacidad está vinculada a los derechos humanos y al desarrollo, de allí que la inclusión de las personas requiere de una mirada transversal en todas las actividades.

Nosotros creemos que las principales y más eficaces medidas para eliminar barreras en el acceso y en la integración aboral de las personas con discapacidad en contextos no segregados consistirán en un mayor compromiso y en la aplicación de políticas y práctica eficaces.

Por eso nosotros promovemos un trabajo desde el Estado que hace hincapié en la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y el respecto de la discapacidad en relación a la diversidad humana y la igualdad de género.

En esta línea, promovemos acciones para las personas con discapacidad en el Sector Público, fomentando la inclusión y dando a todos los trabajadores del Estado las mismas oportunidades. Por ello es substancial la importancia concepto de no discriminación, como principio transversal de la justicia social en el empleo que reforzaremos, en esta nueva perspectiva de la discapacidad.

Proponemos este Manual de Buenas Prácticas en Discapacidad, como vía para difundir información y conocimiento, sensibilizar a quienes no han tenido un acercamiento a la temática y a la realidad de las personas con discapacidad.

Un eslabón para ir avanzando en la construcción de ciudadanía y de compromiso de la comunidad en su aporte a la inclusión de toda persona con discapacidad.

Ana Castellani



## Introducción

### ¿Qué es el Manual de Buenas Prácticas?

Es una herramienta que surge de una experiencia sistematizada y documentada que, al ser aplicada, permite obtener una mejora en la calidad de los procesos y las actividades de una organización.

No es un modelo ni una norma estándar a seguir, sino una serie de referencias que pretenden incitar a la creatividad y potenciar cambios propicios.

### ¿Qué es la Discapacidad?

Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), aprobada por la ONU y con carácter constitucional por la Ley N° 26.378, la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que presenta su entorno.

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

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

### ¿Por qué un Manual de Buenas Prácticas en discapacidad?

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





Actualmente la participación y la inclusión plena de las personas con discapacidad en la sociedad está dado por la igualdad de condiciones para todas las personas, con opciones iguales y la adopción de medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y por ende, su plena inclusión y participación en la comunidad. Se trata de un cambio que pone énfasis en la eliminación de las barreras que limitan y condicionan las Posibilidades y la autodeterminación.

Por eso, es importante la inclusión de las personas con discapacidad con los entornos, la provisión de sistemas de apoyo individualizado, la mejora de la conducta adaptativa, y la equidad.

También, es un cambio que radica en poner el foco en las capacidades de las personas con discapacidad, poniendo énfasis en sus potencialidades y advirtiendo sus limitaciones, no para excluir sino para compensarlas con apoyos pertinentes.

El nuevo modelo transita hacia una nueva forma de vincular las personas con discapacidad (PCD) con su entorno, y esto requiere adquirir conocimientos e información específicos.

Este manual es una buena vía para difundir esos conocimientos y, a la vez, sensibilizar y/o capacitar a quienes no han tenido hasta el momento un acercamiento a la temática. También nos acerca a la normativa que protege a los grupos más vulnerables enumerando sus disposiciones y explicando la forma en que las diferentes normas se articulan en nuestro ordenamiento legal. Además, aporta medidas concretas para lograr la equiparación de oportunidades en el proceso de selección y contratación de personas con discapacidad en la Administración Pública Nacional (APN) e incentiva acciones tendientes al desarrollo de mejores condiciones laborales para este grupo.

## ¿Qué se busca con el Manual?

Entre sus objetivos principales, podemos mencionar:

- Facilitar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad
- Facilitar la provisión de los recursos materiales, personales y funcionales de apoyo a la inclusión laboral en el empleo público
- Contribuir a crear actitudes y expectativas que favorezcan, en cumplimiento de la normativa vigente, la inclusión de empleados con discapacidad
- Fomentar ambientes de trabajo integrados y plurales en los que se contemple la diversidad como valor, y cuyo principio rector sea la inclusión

**“... el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”.**

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con  
Discapacidad Art. 27, ONU (2006)



# La Discapacidad y el Trabajo

## El Derecho al Trabajo

Hoy en día, el trabajo es considerado un derecho humano fundamental. Toda persona debería tener la libertad de elegirlo, en condiciones equitativas y satisfactorias, y la oportunidad de ganarse la vida percibiendo una remuneración digna, con protección social y derecho de sindicación.

Según la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se reconoce el derecho al trabajo, y los Estados deben salvaguardar y promover el ejercicio del derecho, incluso para personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes.

En este sentido, la Convención prohíbe toda forma de discriminación, obliga a proteger los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, asegura que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, permite que tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, alentando las oportunidades de empleo.

## La Discapacidad en el Empleo Público

La incorporación de la temática de discapacidad en el empleo público tiene como objetivo primordial generar los mecanismos tendientes a facilitar el ejercicio de este derecho.

El desafío, entonces, consiste en dar respuestas adecuadas a los requerimientos que surjan con el incremento de ingresantes con algún tipo de discapacidad. Es decir, generando un sistema de apoyos para que puedan ingresar, permanecer y desarrollar adecuadamente su carrera en los organismos públicos.

La Convención afirma que las personas con discapacidad puedan trabajar en el sector público, y se debe velar para que se realicen los ajustes razonables en el lugar de trabajo y con estrategias de diseño universal.

Por “ajustes razonables” se entiende a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Mientras que el “diseño universal” se entiende como 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. No obstante, no excluye que los grupos Particulares de personas con discapacidad cuenten con asistencia técnica cuando lo requieran.



## El Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las personas con discapacidad (RIDEL)

La Secretaría de Gestión y Empleo Público junto con la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) dispuso, a través de la Resolución Conjunta 3/2021, la creación del perfil profesional en el ámbito de las áreas de recursos humanos de los organismos de la Administración Pública Nacional.

La inclusión laboral de personas con discapacidad implica la eliminación de las barreras - físicas, comunicacionales y actitudinales-, y el compromiso institucional para consolidar mecanismos y procesos que aseguren el involucramiento de las y los agentes con y sin discapacidad en la transformación institucional que asegure el desarrollo laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

Es este marco la SGyEP y la ANDIS crean y promueven un perfil profesional en el ámbito de las áreas de recursos humanos de los organismos de la Administración Pública Nacional, denominado Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las personas con discapacidad (RIDEL), cuya función será asegurar la planificación, gestión y fortalecimiento de los procesos conducentes a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el organismo donde se desempeñe.

El Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las personas con discapacidad (RIDEL) de cada organismo de la Administración Pública Nacional tendrá a cargo las siguientes funciones:

Promover el ejercicio pleno del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, a través de acciones específicas que aseguren la autonomía, desarrollo y desempeño en el organismo, atendiendo a las individualidades, requerimientos y potencialidades tanto de la persona como de su entorno laboral.

Asesorar en el desarrollo de procesos inclusivos, recursos y apoyos para garantizar el ingreso, capacitación, desempeño y desarrollo laboral de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad y equidad.

Asesorar a las áreas de comunicaciones, sobre pautas de accesibilidad en el diseño, producción y difusión de información.

Mantener comunicación permanente con la autoridad responsable del área de recursos humanos del Organismo, con la Agencia Nacional de Discapacidad, y con la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP).

Asesorar permanentemente a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) y la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) del organismo, con el fin de promover condiciones de seguridad y accesibilidad, que aseguren la movilidad y desenvolvimiento con autonomía de la trabajadora y el trabajador con discapacidad en el ambiente de trabajo.

Los organismos de la APN (Administración Central, Organismos Descentralizados e Instituciones de Seguridad Social) deberán comunicar los datos correspondientes a la persona propuesta para desempeñar el perfil del RIDEL, a la Agencia Nacional de Discapacidad y a la Secretaría de Gestión Y Empleo Público, a través de una comunicación oficial por medio del Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE).

Las y los trabajadores propuestos para desempeñar el perfil serán capacitados por la



ANDIS, de acuerdo a la "Guía para la implementación del Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad" elaborado conjuntamente por la ANDIS y la SGyEP.

## Tipos de Discapacidad – Definiciones

### Discapacidad sensorial (visual y auditiva):

La Discapacidad visual (DV) está relacionada con una deficiencia del sistema de la visión que afecta la agudeza visual, campo visual, motilidad ocular, visión de los colores o profundidad, afectando la capacidad de una persona para ver. La misma puede ser total o parcial.

Mientras que la discapacidad auditiva es la pérdida auditiva en mayor o menor grado, yendo desde la sordera profunda a la leve o moderada (hipoacusia)

### Discapacidad física:

La discapacidad física se puede definir como la resultante de una deficiencia física o visceral que posee la persona que, al interactuar con el entorno, se ve limitado su desempeño motor. Se entiende por visceral a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinario que limitan la realización de tareas o acciones en un contexto normalizado.

Por su lado, según la Normativa del Servicio Nacional de Rehabilitación en cuanto a la discapacidad motriz, establece los criterios para la certificación de la discapacidad motriz, que comprende la valoración de las Funciones y Estructuras corporales, Actividad y Participación y Factores Contextuales, que incluyen los factores personales y ambientales.

### Discapacidad mental:

Según la Ley Nacional de Salud Mental N°26.657, "se reconoce a la salud mental como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de toda persona".

La Discapacidad con Deficiencia Mental (Discapacidad Psicosocial) se define como un término global que hace referencia a las deficiencias en los procesos cognitivos, afectivos y/o del comportamiento en las estructuras del sistema nervioso, y en las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomando como parámetro su capacidad o habilidad real sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o de terceras personas.



## Discapacidad intelectual:

Según la AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities): "Es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales, y prácticas". Es decir, implica una limitación en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder en distintas situaciones y en lugares (contextos) diferentes.

La discapacidad intelectual se expresa cuando una persona con limitaciones significativas interactúa con el entorno. Por tanto, depende tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que tiene el entorno. Según sea un entorno más o menos facilitador, la discapacidad se expresará de manera diferente.

A las personas con discapacidad intelectual les cuesta más que a los demás aprender, comprender y comunicarse.

La discapacidad intelectual generalmente es permanente, es decir, para toda la vida, y tiene un impacto importante en la vida de la persona y de su familia.

Por otra parte, la deficiencia intelectual se origina antes de los 18 años y es un término que reemplaza al de retraso mental y constituye una parte integrante de la diversidad humana.



## Proceso de Selección para la Cobertura de Cargos con Reserva de Cupo en la APN.

### Marco Normativo

La Ley N° 25.164, Ley Marco del Empleo Público, en su Art. 4°, establece que el ingreso de personal al régimen de estabilidad sólo procede a través de la sustanciación de concursos en los que se valore la idoneidad y los méritos de los postulantes.

Asimismo, la Ley N° 22.431, Sistema de Protección Integral de Discapacitados, en su Art. 8°, establece que el Estado Nacional está obligado a ocupar personas con discapacidad en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por ellas.

### Requerimientos especiales del proceso de selección:

Los procesos de selección de personal con discapacidad no deberían ser radicalmente diferentes a los de la población general, teniendo en cuenta qué apoyos requiere la persona para garantizar un buen proceso y equiparación de oportunidades; pero esto conviene que esté muy claro para que la persona no entienda este proceso como excluyente sino todo lo contrario. Actualmente se tiende a seguir las vías convencionales de incorporación de personal con discapacidad admitiendo ciertos ajustes, llamados por la Convención "Ajustes Razonables" para garantizar un proceso exitoso.

El proceso debe iniciarse desde el momento mismo de la inscripción para cubrir un cargo vacante en calidad de PCD a través del requerimiento de la presentación del Certificado Único de Discapacidad (CUD) o demás Certificados de Discapacidad vigentes expedidos por autoridades competentes según lo dispuesto en el artículo número 3 de la Ley N°22.431. A partir de allí, deben comenzar a funcionar los mecanismos de acción orientados a garantizar la plena accesibilidad del postulante a las pruebas y entrevistas teniendo en cuenta su situación particular.



### Se requiere:

- Análisis de documentación, incluido el Certificado Único de Discapacidad
- Evaluación de antecedentes curriculares y laborales
- Evaluación técnica para identificar los apoyos y/o ayudas técnicas necesarias para que el postulante con discapacidad participe en igualdad de condiciones con los demás
- Entrevista laboral con el asesoramiento de un profesional en terapia ocupacional
  
- Evaluación psicotécnica: funcional y psicológica (no obligatoria en todos los casos, aunque es conveniente hacerla)

Según la Resolución de la Secretaría de Gestión Pública N° 39 del 18 de marzo de 2010, que reglamenta el sistema de selección de candidatos en el régimen de empleo público, prevé la designación de veedores en el marco del art. 8 de la ley 22.431 y modificatorias y la posibilidad de convocar expertos a integrar los Comités de selección en distintas temáticas atinentes al proceso de concurso. Los Veedores podrán observar el proceso de concursos, y labrar las actas que entiendan necesarias para indicar cualquier medida conducente a la transparencia de los procesos o a la equiparación de oportunidades.

A la vez, se puede convocar a expertos, cuyas acciones son específicas de su incumbencia en la materia de inclusión laboral de PCDS, y en ningún caso podrán entorpecer ni obstaculizar el desenvolvimiento de las acciones del Veedor. Los Expertos deberán orientar, señalar, recomendar y sugerir en el Comité de Selección las medidas que fueran necesarias para la realización de los ajustes razonables para la equiparación de oportunidades de los candidatos que se presenten a concurso con reserva de vacante.





## Tipos de Apoyo Necesarios para Examen Técnico Según Discapacidad

### Discapacidad Visual

#### Dificultades

- Imposibilidad de recibir información en soporte gráfico o virtual
- Pérdidas de información por contaminación acústica.
- Dificultades en el desplazamiento en lugares o espacios no habituales.

#### Apoyos necesarios

- Transcripción del material al Sistema Braille, macro tipos o audiolibro
- Utilización de letra y/o pantalla ampliada
- Utilización de sistemas de lectura parlante (con auriculares, JAWS, NVDA)
- Uso de bastón y/o perro guía
- Buena accesibilidad a distintos espacios y ordenamiento inmobiliario

### Discapacidad Auditiva

#### Dificultades

- Dificultad para interpretar conceptos abstractos en algunos casos
- Pérdida de información emitida en forma oral y por limitaciones de la lectura labial (distancia, iluminación, elementos de distracción, mala vocalización, etc.)



### Apoyos necesarios

- Comunicación a través de códigos visuales (subtítulos; carteles, rótulos, señales, etc.)
- Intérprete de Lengua de Señas(LSA)
- Dar información e instrucciones por escrito
- Formular consignas claras para evitar confusiones ya que la interpretación será literal
- Solicitar a las personas oyentes una buena modulación, pausada y posicionada frente a la persona con discapacidad auditiva para una mejor comprensión

### Discapacidad Motriz

#### Dificultades

- Barreras urbanísticas, edilicias, y de transporte, según tipo de discapacidad
- Dificultades en la accesibilidad en el puesto de trabajo
- Imposibilidad de escribir (para afectados en miembros superiores)
- Asistencia afectada por tratamientos médicos recurrentes

#### Apoyos necesarios

- Buena accesibilidad a distintos espacios, transporte urbano accesible rampas con pendiente adecuadas, puertas amplias, calzadas en buen estado
- Buena accesibilidad edilicias como baños adaptados con puertas amplias, ascensores, mobiliario adecuado, etc.
- Teclados y mouse adaptados



## Discapacidad Mental

### Dificultades

- Déficit en la concentración
- Déficit en la comprensión de acuerdo al tipo de discapacidad

### Apoyos necesarios

- De acuerdo al tipo de discapacidad: ajuste de contenidos de las consignas.
- Más tiempo en la ejecución de las tareas

## Discapacidad Intelectual

### Dificultades

- Discriminación por parte del resto del personal
- Déficit en la concentración
- Déficit en la comprensión de acuerdo al tipo de discapacidad

### Apoyos necesarios

Apoyos necesarios de acuerdo a la discapacidad que se adquiere por la patología de origen.

## Discapacidad Visceral

### Dificultades

Limitaciones específicas de acuerdo a la funcionalidad afectada.

### Apoyos necesarios

- Clasificación de los casos de acuerdo al órgano afectado en origen
- Servicio médico en el lugar de trabajo

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

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



## Anexos

### La Discapacidad y LAS TICs

#### Oportunidad de integración

En 1993, la ONU, en su Resolución “Normas estándar sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía”, reconocía que las barreras del entorno constituyen obstáculos más graves a la participación social de las PCD que las limitaciones funcionales.

Hoy, se nos plantea el reto de mejorar la accesibilidad al trabajo a través de las TIC, que pueden aportar innumerables ventajas y nuevas oportunidades. En este sentido, la tecnología se ha lanzado al diseño de elementos que eliminen las barreras del entorno para que las PCD puedan desarrollarse como agentes productivos y, de este modo, mejorar su calidad de vida.

Esta revolución tecnológica está influyendo de manera fundamental en el incremento de las posibilidades de empleo de las PCD. Los desarrollos mitigan las dificultades derivadas de la reducción de la movilidad, la audición o la visión, posibilitando que las PCD utilicen su potencial cognitivo y se desempeñen en puestos de trabajo que antes les estaban vedados.

Por otro lado, la incorporación vertiginosa de las TIC en todos los ámbitos de la vida familiar, laboral y social está introduciendo cambios en nuestra forma de vivir y comunicarnos. En estos cambios subyace una promesa de esperanza para las PCD, cuya integración como sujetos sociales de pleno derecho aún resulta, cuantitativa y cualitativamente, escasa y contradictoria.

Pero, a la par de una esperanza, las TIC pueden también constituirse en una nueva barrera y un motivo de desigualdades entre ciudadanos sino presentan la accesibilidad necesaria para que puedan ser utilizadas por cualquier persona al margen de sus deficiencias.

Por eso, desde aquí, queremos difundir las nuevas exigencias y posibilidades que nos trae la tecnología para tender a una sociedad más participativa a través de la utilización de productos, sistemas y servicios tecnológicos accesibles y comprensibles por parte de ciudadanos de todas las edades y características.



## Diseño Universal

El “diseño universal”, también denominado “diseño para todos”, tiene la intención de incorporar las TIC al diseño de herramientas para que éstas sean lo suficientemente flexibles como para ser utilizadas sin ayudas técnicas complementarias por el mayor número posible de usuarios. Esto atañe a ingenieros, diseñadores, fabricantes y proveedores de servicios, y abarca sectores como el hardware, software, comercio electrónico, servicios públicos de información, Internet, servicios interactivos.

## Tecnologías, productos y servicios

Las personas con poca fuerza o falta de coordinación en sus extremidades superiores encuentran dificultades en el manejo de los teclados o de un mouse, que son los periféricos más comunes de acceso a las computadoras, mientras que las personas con problemas de audición o visión no pueden aprovechar la información en formato sonoro y visual. Pero cualquier tipo de discapacidad, tanto física como psíquica o sensorial, puede atenuarse a partir de las facilidades que aportan las nuevas tecnologías, productos y servicios.

Para esto existen las ayudas técnicas que son todos los productos, instrumentos, equipos o sistemas (de cualquier tipo de tecnología), accesibles para PCD, que mitigan o neutralizan la deficiencia o discapacidad, y mejoran la autonomía personal y la calidad de vida.

### Por ejemplo:

- Los teléfonos con video-llamadas, que permiten a las PCD auditiva comunicarse utilizando el lenguaje de señas
- Los lectores, que permiten a las PCD visual leer sin necesidad de utilizar el Braille
- El teletrabajo, que permite a las PCD motriz realizar tareas desde sus casas evitando los dificultosos traslados
- Las tecnologías que permiten a las PCD cognitivas o de lenguaje adquirir conocimientos y acceder a nuevas formas de comunicación

## La tecnología al servicio de la calidad de vida

Además del plano laboral, resulta muy importante el papel desempeñado por las nuevas tecnologías en la reducción de las situaciones de dependencia y el incremento de la autonomía de las PCD.



Sin embargo, si bien las adaptaciones tecnológicas están suponiendo un gran avance, aún no son suficientes para cubrir todas las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

Hay barreras de tipo económico y también formativo. Las PCD son mayoritariamente pobres a causa de sus deficiencias, pero, también, en muchos casos, a pesar de contar con nivel adquisitivo suficiente, carecen de la formación necesaria para utilizar estas herramientas. La accesibilidad es otra barrera ya que, aun contando con recursos económicos y conocimientos para el uso, algunas PCD no pueden interactuar con estas herramientas por no estar adaptadas a su discapacidad particular.

## El derecho al acceso

Lograr la accesibilidad digital es un mandato fundamental de la “Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” de las Naciones Unidas (2006)

En esta sociedad inmersa en un proceso de cambio tecnológico y digital, resulta de importancia sustantiva el desarrollo y aplicación de herramientas tecnológicas que resguarden el derecho a la plena autonomía e inclusión ciudadana y social de las personas con discapacidad.

En relación a la accesibilidad, exponemos a continuación los siguientes lineamientos generales:

Los servicios y facilidades públicas deben ser accesibles para todos.

Las diferentes necesidades de las PCD deben ser tenidas en cuenta en el diseño de nuevos equipos y servicios.

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

Las personas con discapacidad deben poder utilizar los equipos y servicios a un costo lo más similar posible al de las personas sin discapacidad. Los costos del diseño universal no deben ser imputados sólo a las personas con discapacidad.

Los proveedores de equipos y servicios, y las autoridades relevantes deben consultar a PCD sobre sus condicionantes y requerimientos de acceso antes de llevar a cabo alguna acción.



## TICs y Gobierno Abierto

Para atender los principios de la Convención sobre la Discapacidad es fundamental contar con una plataforma de datos abiertos y de innovación de tecnología aplicada a la administración.

Hoy, el uso de redes sociales y plataformas como Flickr o YouTube se volvieron clave para las comunicaciones en cualquier administración. Entendiendo, la comunicación inclusiva desde un punto de vista integral, el Gobierno Abierto y el acceso a la información son el siguiente paso natural. Esto tiene que ver no sólo con lo tecnológico sino también con lo cultural, con la idea de construir una nueva forma de relación con la persona abriendo espacios destinados a facilitar su acceso a la información pública a través de un catálogo de datos que proporcionan información real y precisa.

En este marco, se fundamenta la propuesta de acercar las nuevas tecnologías, especialmente las TIC, a las personas con discapacidad.

En este contexto, entendemos que, si proporcionamos las condiciones para mejorar el funcionamiento humano de las personas con discapacidad, será posible el ejercicio pleno de sus derechos.





## Software y Discapacidad

### Aplicaciones de libre acceso:

#### Apoyo para discapacidad motriz

**Rata Plaphoon.** Programa que emula el funcionamiento del mouse mediante un switch o pulsador. Es necesario que la persona tenga como mínimo un movimiento controlable voluntariamente. El programa permite controlar los movimientos (izquierda, derecha, arriba y abajo) y las funciones de los botones del mouse (izquierdo, derecho, doble clic y arrastre).

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologiaadaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>

**Virtual Keyboard.** Teclado virtual en pantalla que incorpora un sistema de predicción para facilitar la escritura diseñado específicamente para personas con problemas de movilidad.

**Headmouse.** Mouse virtual diseñado específicamente para personas con problemas de movilidad. Sólo requiere una webcam USB.

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologiaadaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>

**Mouse Joystick.** Programa que permite controlar el mouse mediante un joystick convencional.

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologiaadaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>

#### Apoyo para discapacidad visual

**NVDA.** Lector de pantalla gratuito y de código abierto para Windows (XP y superior, VISTA y Windows 7). Se puede ejecutar directamente desde una memoria USB sin tener que instalarlo y está disponible en 11 idiomas, entre los que se encuentra el español.

La mayoría de los comandos de NVDA consisten en pulsar la tecla "modificador de NVDA" junto con una o más teclas.

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologiaadaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>



**Orca.** Software libre de código abierto que posee un lector de pantalla y un magnificador. Proporciona acceso a aplicaciones y herramientas del entorno Linux.

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologiaadaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>

**Jaws.** Potente lector de pantalla que permite a las personas ciegas acceder a los contenidos de la salida visual de una computadora personal mediante voz.

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologiaadaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>

**Pequén Lee todo.** Software libre y gratuito diseñado para favorecer el acceso a las TIC de personas ciegas y con baja visión. Generalmente se lo utiliza como software de entrenamiento, como paso previo al trabajo con otros lectores de pantalla.

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologiaadaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>

## Conversores Texto a Audio

**Ballabolka.** Programa portable que permite transferir documentos de texto a formatos de audio (mp3 o wav) para que personas ciegas o con baja visión puedan acceder a documentos.

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologiaadaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>

**Dspeech.** Programa gratuito que convierte archivos txt, doc o pdf a formato de audio (wav o mp3). Permite crear audiolibros e incorpora la opción de seguimiento de texto.

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologiaadaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>

## Programas de aplicación para Comunicación Alternativa / Aumentativa

**Plaphoons.** Comunicador dinámico. Programa para ser utilizado como comunicador y editor de plafones de comunicación.

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologiaadaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>



**Clic y JClic.** Formado por un conjunto de aplicaciones de software libre que permiten crear diversos tipos de actividades educativas multimedia. Poseen opciones de accesibilidad que permiten la ejecución de actividades haciendo un clic en el mouse o un pulsador.

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologiaadaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>

## Compendio de Normativa sobre Discapacidad

En nuestro ordenamiento jurídico hay profusión de normas referidas a los derechos de las personas con discapacidad respecto al trabajo.

Ya desde el vamos, la misma Constitución Nacional establece que se debe garantizar la igualdad real de oportunidades y de trato a las personas con discapacidad. En lo que concierne al Estado Nacional, se han dictado algunas normas que establecen la obligación de los organismos públicos de emplear personal con discapacidad estableciendo cupos mínimos y reservas de puestos de trabajo, y otras que se ocupan de garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de postulantes a cubrir cargos en la APN. También se han promulgado normas que dictan medidas de acción positiva para la integración efectiva de estas personas a sus funciones de trabajo y se pone a la ANDIS y al MTESS como referentes del tema para ofrecer asistencia técnica a los organismos que la requieran.

A continuación, presentamos un compendio resumido de las principales normas y sus contenidos más relevantes sobre tema:

**Constitución de la Nación Argentina**, Art. 75, inc. 23:

“corresponderá promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato... respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”.

**Ley N° 26.378**, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, Art. 27: “los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, en un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad.”

**Ley N° 25.689**, Sistema de Protección Integral de Discapacitados (modificatoria de la Ley N° 22.431): “el Estado Nacional está obligado a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para los cargos en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.”



**Decreto N° 214/06**, homologatorio del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional,

**Art. 57:** "... se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades... específicamente la igualdad de trato por razones de género o de discapacidad...y se asegurará el cumplimiento de las Leyes que establecen las condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional."

**Art. 123:** "Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas."

**Decreto N° 312/10** - Reglamentario de la Ley N° 22431: "... el Ministerio de Salud deberá certificar en cada caso la existencia naturaleza y grado de discapacidad... e indicará... qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar."

"...las jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades comprendidas... deberán informar... cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, respecto de los totales de la planta permanente y transitoria".

También, en su art. 2, establece que en todo proceso de selección deberá acreditarse la veeduría.

Por otra parte, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), debe funcionar un Registro de Postulantes con Discapacidad, a fin de que todos los organismos lo consulten previo a cualquier proceso de selección y concursos para la cobertura de vacantes.

Por último, el art. 6 prevé que cuando se concrete la incorporación de personas con discapacidad, los organismos respectivos instrumentarán las medidas necesarias para una efectiva adaptación de los ingresantes a sus funciones de trabajo para lo cual podrán requerir la asistencia técnica a la CONADIS y al MTEYSS.

**Ley N°25.164**, Ley Marco De Regulación de Empleo Público Nacional, reglamentada mediante el Decreto 1421/02: garantiza la igualdad en el acceso a la función pública y en el desarrollo de la carrera administrativa.

**Decisión Administrativa N° 609/14**, aclara que un cargo se encuentra bajo el régimen de reserva de puestos de trabajo cuando en la convocatoria a la cobertura sólo puedan participar personas con Certificado Único de Discapacidad.

Por último, el artículo 8 establece que en la realización de los procesos de selección se deberán adoptar los ajustes razonables que garanticen la plena accesibilidad a las personas que acrediten los Certificados de Discapacidad.



**Resolución MTESS N° 55/14**, aprueba el Manual de Consulta al Registro de Postulantes con Discapacidad. PREVISION SOCIAL LEY N° 20.475 Régimen especial para minusválidos.

De conformidad con dicho régimen cuyo antecedente se encuentra en la Ley 16.602 que estableció normas especiales para los ciegos, los afiliados a las Cajas Nacionales de Previsión afectados por una disminución física o psíquica mayor del 33%, gozarán de jubilación ordinaria con 20 años de servicios y 45 años de edad, cuando se hayan desempeñado en relación de dependencia, o 50 años, como trabajadores autónomos, siempre que acrediten fehacientemente que durante los 10 años inmediatamente anteriores al cese o a la solicitud del beneficio, prestaron servicios en el estado de disminución mencionado.

La ley cuya sanción se propicia, prevé la coexistencia legislativa de la jubilación por invalidez establecida en los artículos 32 y 19 de las Leyes 18.037 y 18.038, respectivamente cuando la incapacidad del agente se produjera como consecuencia de afecciones físicas o psíquicas, diferentes a las que determinaron su inclusión en el régimen que se proyecta.

Cabe señalar que las Leyes 18.037 y 18.038 serán de aplicación supletoria en cuanto no se opongan al régimen que se instituye.

**ARTICULO 1°.-**Considéranse minusválidos, a los efectos de esta ley, aquellas personas cuya invalidez física o intelectual, certificada por autoridad sanitaria oficial, produzca en la capacidad laborativa una disminución mayor del 33%.

**ARTICULO 2°.-**Los minusválidos, afiliados al régimen nacional de previsión, tendrán derecho a la jubilación ordinaria con 20 años de servicios y 45 años de edad cuando se hayan desempeñado en relación de dependencia, o 50 años, como trabajador autónomo, siempre que acrediten, fehacientemente, que durante los 10 años inmediatamente anteriores al cese o a la solicitud de beneficio, prestaron servicios en el estado de disminución física o psíquica prevista en el artículo 1° .

## **SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO Y AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD. Resolución Conjunta 3/2021. Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las personas con discapacidad (RIDEL).**

**ARTÍCULO 1°.-** Créase un perfil profesional en el ámbito de las áreas de recursos humanos de los organismos de la Administración Pública Nacional comprendidos en el inciso a) del artículo 8° de la Ley N° 24.156, denominado Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las personas con discapacidad (RIDEL).

**ARTÍCULO 2°.-** Establécese que el Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las personas con discapacidad (RIDEL) de cada organismo de la Administración Pública Nacional tendrá a cargo las funciones:

a. Promover el ejercicio pleno del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, a través de acciones específicas que aseguren la autonomía, desarrollo y desempeño en el organismo, atendiendo a las individualidades, requerimientos y potencialidades tanto de la



persona como de su entorno laboral.

b. Asesorar en el desarrollo de procesos inclusivos, así como en los ajustes razonables, recursos y apoyos para garantizar el ingreso, capacitación, desempeño y desarrollo laboral de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad y equidad.

c. Identificar y proponer acciones que promuevan el desarrollo máximo de las competencias de las personas con discapacidad y su efectiva inclusión laboral en el organismo.

d. Asesorar a las áreas de comunicaciones, sobre pautas de accesibilidad en el diseño, producción y difusión de información.

e. Mantener comunicación permanente con la autoridad responsable del área de recursos humanos del Organismo, con la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD, y con la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO, así como con cualquier otro actor que permita propiciar entornos laborales inclusivos para las y los trabajadores con discapacidad.

### **Convenio entre la ANDIS y la Secretaría de Gestión y Empleo Público 18/01/2021, para impulsar y mantener políticas, programas y acciones específicas e integrales que permitan garantizar el ejercicio pleno del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y especialmente para lograr el cumplimiento de cupo laboral de 4% para las personas con discapacidad en la administración Pública Nacional y demás entes del Poder Ejecutivo.**

El mismo fue suscripto por la secretaria de Gestión y Empleo Público Ana Castellani y el director ejecutivo de la Agencia, el Lic. Fernando Galarraga. Este acuerdo tendrá una vigencia de dos años, renovándose automáticamente por el mismo periodo una vez terminado.

El objetivo de esta unión y colaboración entre las dos entidades consiste en desarrollar un Plan Estratégico de acción conjunta para incrementar y mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública Nacional y la promoción de sus derechos.

Para ello, se acordó la creación de una Unidad de Coordinación bilateral, la cual se encargará de velar por los objetivos específicos de lograr el cumplimiento del cupo laboral del 4% de la Administración Pública establecido por la Ley 25.689; articular políticas efectivas de acompañamiento para el desarrollo de la carrera laboral de las personas con discapacidad y desarrollar un esquema de trabajo operativo interministerial.

"Este Convenio, establece un marco de trabajo que no sólo se basa en el cumplimiento del cupo, que es muy importante y tenemos que cumplirlo, sino también en garantizar que los concursos sean accesibles, que las plataformas puedan ser utilizadas y que las personas con discapacidad puedan realizar sus tareas y desarrollarse en su carrera laboral.", destacó el director Galarraga y agregó "Desde ANDIS, estamos para acompañar los procesos de inclusión laboral en los organismos, porque a veces está la voluntad y no se sabe como hacerlo".



## AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD

### Resolución 34/2020,

Según la resolución publicada en el Boletín Oficial, las personas con discapacidad que posean una pensión no contributiva podrán seguir cobrando el beneficio mediante notificación a la Agencia Nacional de Discapacidad al inicio de la relación laboral

**ARTICULO 1°.-** Establécese que cuando se verifique la existencia de una vínculo laboral formal bajo relación de dependencia por parte del sujeto de derecho de una pensión no contributiva por invalidez otorgada en los términos de la Ley N° 13.478 mayor de 18 años de edad, o adolescente emancipado en los términos del artículo 27 del Código Civil y Comercial de la Nación, la suspensión prevista en el artículo 19 inciso c) del Decreto Reglamentario N° 432/97, se mantendrá vigente durante el plazo que dure dicha relación laboral, siempre que los haberes fruto de la relación laboral fueren mensualmente netos superiores a CUATRO (4) jubilaciones mínimas.

### **Decreto 214/2006, Homologase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.**

#### **DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO**

**ARTICULO 121.-** Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes N°. 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos N°. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

**ARTICULO 123.-** Promoción de los agentes con discapacidad. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431 y modificatorias..



## Glosario

**DEFICIENCIA:** problema que afecta a una estructura o función corporal. Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

**EMPLEO CON APOYO:** empleo en empresas normalizadas para personas con discapacidad, o en riesgo de exclusión social, mediante la provisión de apoyos, dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de toda su vida laboral.

**INCLUSIÓN SOCIAL:** iniciativas dirigidas a reducir las desigualdades y la marginación facilitando el acceso a oportunidades y recursos.

**INCLUSIÓN LABORAL:** logro de las mismas condiciones de empleo (tareas, sueldos y horarios) para los trabajadores con y sin discapacidad.

**PREPARADOR OCUPACIONAL:** profesional encargado de la preparación, apoyo y seguimiento de la persona tanto en su inserción laboral como en su desempeño en el puesto de trabajo.

**APOYOS NATURALES:** contactos ocasionales del preparador laboral con el trabajador, mayoritariamente fuera del entorno laboral, en los que se busca facilitar y ampliar los apoyos comunitarios al usuario.

**TERAPIA OCUPACIONAL:** conjunto de técnicas, métodos y actuaciones que, a través de actividades aplicadas con fines terapéuticos, previene y mantiene la salud, favorece la restauración de la función, suple los déficits invalidantes, y valora los supuestos comportamentales y su significación profunda para conseguir la mayor independencia y reinserción posible del individuo en todos sus aspectos: laboral, mental, físico, y social" (OMS).

### Planificación centrada en la persona

**(PCP):** enfoque surgido a mediados de los '80 como un estilo de planificación que contribuye a la mejora de la calidad de vida del individuo principalmente a través de la reducción del aislamiento y la segregación.





**DISEÑO UNIVERSAL:** es el diseño de productos y entornos utilizables por todas las personas sin necesidad de adaptación o especialización costo adicional nulo o mínimo.

### Productos de apoyo para PCD

**(norma UNE-EN ISO 9999):** cualquier producto (incluyendo dispositivos, equipo, instrumentos y software) fabricado especialmente o disponible en el mercado, utilizado por o para personas con discapacidad destinado a: facilitar la participación; proteger, apoyar, entrenar, medir o sustituir funciones/estructuras corporales, y actividades; o prevenir deficiencias, limitaciones en la actividad, o restricciones en la participación.

"Productos de Apoyo" sustituye al término "Ayudas Técnicas" ya desde la versión publicada en 2007. - (La norma UNE-EN ISO 9999:2012 ha

sido elaborada por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) y su clasificación y su terminología son oficialmente aceptadas por los organismos internacionales (ISO).

### Discriminación por motivos de:

**DISCAPACIDAD,** por el que se entiende "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".

**AJUSTES RAZONABLES,** a los que define como "las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las PcD el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

## Unidad de Igualdad de Oportunidades y Discapacidad

¿Qué es la Unidad de igualdad de oportunidades y Discapacidad de la Secretaria de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete?

La Unidad Integral de Igualdad de Oportunidades y Discapacidad de la Secretaria de Gestión y Empleo Público, ONEP, de la Jefatura de Gabinete se encuentra enmarcada en un conjunto de acciones tendientes a generar la plena y efectiva inclusión de las personas con discapacidad. Integra junto a la ANDIS la Unidad de Coordinación del Convenio entre la Agencia Nacional de Discapacidad y la Secretaria de Gestión y Empleo Público.

El Plan tiene grandes áreas de trabajo, empleo público, participación, género, accesibilidad, y política digital, donde interactúan todos los equipos de los distintos ministerios del poder ejecutivo que, a través de la implementación de políticas públicas, trabajan día a día en mejorar la vida a los ciudadanos.

### Áreas de trabajo



Concursos



Capacitación



Accesibilidad  
Digital



Sensibilización



Secretaría de  
Gestión y Empleo Público



Jefatura de  
Gabinete de Ministros  
Argentina

+info

 @GestiónyEmpleo

 @SGyEP

 [argentina.gob.ar](http://argentina.gob.ar)