

Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el Poder Judicial

1. Contexto

El presente documento tiene como base la propuesta enviada por la escuela de capacitación con fecha 9/11/17 para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Poder Judicial.

Se propone la metodología de Empleo con Apoyo es una técnica específica para la orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tiene por objeto conseguir que la persona con discapacidad se integre adecuadamente y desempeñe el puesto de trabajo autónomamente. Es una herramienta fundamental para el desempeño óptimo de un trabajo en un ambiente laboral no protegido (ordinario) que debido a la discapacidad del trabajador/a, requiere de ajustes y apoyos.

La implementación de esta metodología comienza con un análisis pormenorizado del puesto de trabajo a ocupar en un determinado organismo y las necesidades de perfil del candidato. Este análisis está a cargo de un equipo de trabajo que será luego el encargado del acompañamiento. A partir de la identificación específica de las necesidades del puesto y el perfil de la persona con discapacidad, se establece un vínculo entre el organismo, el trabajador y el equipo de apoyo, que se mantendrá durante todo el proceso que dure la inserción.

El uso de esta metodología es de suma utilidad a los efectos de lograr una inclusión laboral efectiva. Esto en función a que a través del acompañamiento y orientación (tanto a los organismos que reciben a personas con discapacidad como a las propias personas con discapacidad y su entorno) se garantiza que la inclusión sea efectiva y que las personas desarrollen tareas útiles al organismo. Caso contrario, siempre se corre el riesgo de ingresar a personas a trabajar para luego dejarlas sin tarea real y generar un fracaso para el proceso y una frustración para la persona con discapacidad en cuestión.

Por ello surge esta propuesta concreta, para trabajar la inclusión laboral ya que nos encontramos en la fase final de la capacitación.

2. Finalidad

Utilizar la metodología de Empleo con Apoyo para el ingreso al trabajo judicial de las personas con discapacidad que han superado el proceso de capacitación y aprobado los exámenes.

3. Objetivos

- a. Establecer los lineamientos específicos para el ingreso al trabajo judicial de las personas con discapacidad.
- b. Definir las tareas del Equipo de Empleo con Apoyo.
- c. Identificar un formato de seguimiento y supervisión al proceso de ingreso.

4. Lineamientos de trabajo

a. Equipo Empleo con Apoyo

Para iniciar esta fase en el proceso de ingreso de personas con discapacidad al Poder Judicial es necesario Integrar un equipo específico para la ejecución de la metodología de Empleo con Apoyo.

Este equipo debe:

- Identificar los organismos receptivos para la inclusión de personas con discapacidad;
- Trabajar con esos organismos en dotándole de herramientas específicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad;
- Nominar los puestos disponibles y las tareas concretas que se precisan en el organismo y pueden encomendarse a una persona con discapacidad;
- Profundizar el conocimiento de los perfiles de las personas con discapacidad habilitadas para ingresar a trabajar;
- Vincular los puestos disponibles con los perfiles específicos, estableciendo qué personas con discapacidad pueden trabajar en cuáles organismos.
- Realizar los pedidos a las áreas que correspondan para adecuaciones de infraestructura o la necesidad de ciertos insumos particulares en relación a la persona seleccionada para su puesto y ambiente de trabajo. Realizar un seguimiento y acompañamiento periódico a los organismos una vez ingresadas las personas con discapacidad.
- Realizar acompañamiento a la persona con discapacidad que ingresó a trabajar en un organismo.
- Evaluar el proceso e incorporar las mejoras que se consideren convenientes a partir de una retroalimentación externa.

Este equipo se conformará inmediatamente aprobada su integración y permanecerá en funciones durante todo el año 2018. En noviembre de 2018 se evaluará la necesidad de continuar con el Equipo, modificarlo o cesar su funcionamiento.

b. Conformación del Equipo de Empleo con Apoyo

En función a las características de la metodología, las actividades concretas que debe realizar el Equipo y la idoneidad requerida a tal fin, se considera que el equipo debe estar conformado por cuatro personas:

- Daniela Carrera. Actual titular del área de acceso a la justicia para personas con discapacidad del MPF, quien ha acompañado el proceso desde su

inicio y cuenta con una vasta experiencia vinculada a las personas con discapacidad.

- Victoria Aichino. Psicóloga del Área de Salud Ocupacional, quien acompaña los procesos de ingreso de auxiliares administrativos desde su incorporación al Poder Judicial y ha contribuido en la búsqueda de métodos y organización de la capacitación en inclusión laboral, también con una experiencia previa específica de trabajo con personas con discapacidad.
- Soledad Molina. Psicóloga del Área de Salud Ocupacional que ha elaborado conjuntamente Victoria Aichino los lineamientos para proyectar el proceso de inclusión laboral.
- Un psicopedagogo o psicopedagoga. Dado que en los organismos involucrados en este proceso no existe una persona con esa profesión, deberá verificarse la posibilidad de realizar un contrato a plazo con un/a profesional en el área, que pueda contribuir específicamente en la tarea de acercamiento con los organismos, identificación de las posibles tareas y vinculación de las personas con discapacidad habilitadas para el ingreso y los puestos de trabajo identificados como viables.

c. Rol de la Dirección de Gestión Humana y la Escuela de Capacitación

En el caso de la Dirección de Gestión Humana, el proceso administrativo para el ingreso de personas con discapacidad estará a su cargo, una vez detectada la necesidad de incorporar personal a la planta de un organismo. .

En el caso de la Escuela de Capacitación, deberá contribuir en la organización y ejecución de las actividades que el Equipo de Empleo con Apoyo precise para la vinculación de los organismos con las personas con discapacidad u otro tipo de necesidad que surja en el marco del proceso de inserción laboral.

El proceso será supervisado por la Secretaría de Superintendencia y le será requerido lo que se considere necesario para avanzar en el presente proceso..

d. Cronograma tentativo de actividades

A partir de su conformación, el Equipo de Empleo con Apoyo desarrollará las siguientes actividades, a partir de Febrero de 2018.-

Actividad	Metodología
Receptividad formal: identificar organismos con voluntad de recibir a personas con discapacidad.	Encuesta breve en formato virtual
Receptividad sustancial:	Encuesta completa

identificar características específicas de los organismos que han manifestado receptividad	sobre características del organismo en formato virtual
Receptividad real: completar el análisis de receptividad a partir de constatar la situación de los organismos.	Visitas presenciales del Equipo de EcA a los diversos organismos del Poder Judicial.
Base de puestos disponibles.	Base de datos con la información recogida en las visitas presenciales
Viabilidad de ingreso de personas con discapacidad en los diversos puestos disponibles	Cruzamiento entre los perfiles y los puestos disponibles.
Capacitación inicial con los organismos receptores	Talleres de capacitación presenciales con los integrantes de los organismos

e. Seguimiento.

En función a lo novedoso del método y a la necesidad de ajustes, se coordinará con la Fundación Discar y con el Profesor Julio Manuel Pereyra, un formato de propuesta, seguimiento y retroalimentación de lo trabajado periódicamente.

5. Definiciones.

a. Alcance de la lista

Originalmente, este concurso fue llamado para la primera circunscripción en forma exclusiva. Sin embargo, se presentaron personas provenientes de todas las Circunscripciones y Varios organismos del interior de la provincia han manifestado su voluntad de recibir a personas con discapacidad como ingresantes.

Adicionalmente a esas dos circunstancias, no podemos obviar que las personas con discapacidad que viven en circunscripciones del interior y cuentan con sus redes de apoyo y contención en sus respectivas localidades, se verían muy dificultadas a trasladarse hasta Neuquén para ingresar a un trabajo (cambio de ciudad, lejanía con sus familiares, etc.), por lo que eventualmente nos

encontraríamos en una situación en que no posibilitarles el ingreso en organismos cercanos al lugar donde viven en la provincia, sería el equivalente a negarles el ingreso.

En función a ello, creemos necesario que la lista de personas con discapacidad habilitadas para ingresar al Poder Judicial, se entienda como extensiva a toda la provincia, posibilitando el ingreso de las personas en sus ciudades de origen en aquellos casos en que se identifiquen puestos de trabajo al efecto.

b. Flexibilidad en el orden de mérito

Una segunda particularidad en este proceso de ingreso estará dada por la importancia de que coincidan las necesidades del puesto de trabajo con las características de perfil del ingresante y las posibilidades concretas de desarrollar la tarea. Esto quiere decir que independientemente de que la primera persona en el orden de mérito sea una persona sorda, si el puesto de trabajo requerido es de atención al público, las dificultades en la comunicación oral de una persona sorda probablemente imposibiliten su ingreso en **ese puesto de trabajo**.

En función a ello y considerando el trabajo que realizará el Equipo de Empleo con Apoyo para determinar los puestos de trabajo más adecuados para los perfiles de las personas con discapacidad habilitadas para el ingreso, consideramos que en este proceso de ingreso el orden de mérito debe ser **orientativo** y lo central en la asignación de una persona a un puesto debe ser el trabajo previo del Equipo identificando las posibilidades reales de la persona de asumir la tarea.

Por ello aplicar el principio de flexibilidad en el orden de mérito no es sino generar un **ajuste razonable** al proceso de ingreso, en función a las razones expuestas en este punto. Ajustándonos de esa manera a los postulados de la Convención internacional de personas con discapacidad, a la que nuestro país se encuentra adherida.

El orden de mérito tendrá una **validez** de tres (3) años, desde su aprobación, prorrogables.

c- Ingreso

. Para el ingreso de personas con discapacidad se proponen una serie de criterios iniciales que serán perfeccionados por el Equipo de Trabajo de Empleo con Apoyo en la medida en que el proceso avance:

- Existencia de un puesto de trabajo Compatibilidad de una persona con discapacidad habilitada para el ingreso y el puesto de trabajo requerido (si existe más de una persona compatible con el puesto de trabajo, el criterio a utilizar será la posición en el orden de mérito. Es decir: ante dos o más personas con posibilidad de ingreso a un puesto específico, ingresará la que se haya posicionado primera en el orden de mérito).

- A partir del ingreso, acompañamiento y apoyo periódico al organismo y la persona por parte del Equipo de Trabajo.
- Se procurará priorizar el orden de mérito de personas con discapacidad, en relación a los puestos disponibles dada la complejidad del proceso de inserción.

6. Solicitudes

En función a lo expuesto se solicita:

1. El uso de la metodología de Empleo con Apoyo para el ingreso al trabajo judicial de las personas con discapacidad.
2. La creación del Equipo de Empleo con Apoyo integrado por las integrantes del Poder Judicial María Daniela Carrera, Victoria Aichino y Soledad Molina. Aprobar la dedicación prioritaria de las mencionadas profesionales al proceso de inclusión laboral, más allá de que coordinen sus agendas para continuar con el desempeño de su labor habitual. Este Equipo se conformará inmediatamente autorizado por el Alto Cuerpo y durará en sus funciones durante 2018.
3. La contratación de un/a profesional de la psicopedagogía para integrar el Equipo de Empleo con Apoyo por el plazo de un año.
4. La asistencia técnica de la Fundación Discar y del Prof. Julio Manuel Pereyra cuyo curriculum vitae se anexa, para obtener asesoramiento y retroalimentación en la ejecución del proceso de inclusión laboral.
5. La ampliación de la lista definitiva de mérito de personas con discapacidad a toda la provincia de Neuquén, estableciendo que en tanto exista una posibilidad concreta de puesto de trabajo para el ingreso de una persona con discapacidad en su ciudad de origen, se le permitirá asumir tareas en dicha Circunscripción.
6. El establecimiento del criterio de flexibilidad en el orden de mérito definitivo, vinculado directamente a las necesidades del puesto de trabajo y las posibilidades concretas de las personas que integren la lista.