



Procuraduría de la Administración

***Manual de Buenas Prácticas
para la atención a las personas con discapacidad***





**Ministerio Público
Procuraduría de la Administración**

Manual de Buenas Prácticas
para la atención a las personas con discapacidad

Panamá, Diciembre 2018

Procuraduría de la Administración

Procurador de la Administración
Dr. Rigoberto González Montenegro

Secretaria General
Mgtr. Mónica I. Castillo Arjona

Subsecretaria General
Mgtr. Cecilia Elena López Cadogan

Directora del Centro de Investigación y Capacitación
Mgtr. Ingrid Miroslava Chang Valdés

Subdirectora del Centro de Investigación y Capacitación
Mgtr. Florencia Ortega Sánchez

Jefe de la Oficina de Equiparación de Oportunidades
Mgtr. Virgilio Carrión Barrios
(Autor)

Comité editorial
Angelina Murgas
Demetrio Dobras
Florencia Ortega
Ingrid Miroslava Chang
Jeny Ariano
María Isabel Samaniego
Rafael Pérez
Stephany Ann Cervantes
Thaiska Tuñon
Virgilio Carrión

Diseño y diagramación
Joice Escala Melgar

Índice

Presentación	6
I. Aspectos generales del Manual de Buenas Prácticas.....	9
¿Qué es el Manual de Buenas Prácticas?	9
¿Qué es la discapacidad?	9
¿Por qué un Manual de Buenas Prácticas en discapacidad?	10
¿Qué se busca con el manual?	12
II. Tipos de Discapacidad	14
Principios rectores	16
Consideraciones básicas sobre discapacidad	17
Manejo correcto hacia la persona con discapacidad	19
Enfermedades crónicas –involutivas y/ o degenerativas	24
Tablas de Algunas enfermedades crónicas:	26
III. Inclusión un proceso de compromiso bilateral	29
IV. El trabajo como derecho humano	32
La discapacidad y el trabajo	32
El Derecho al trabajo:	32
La discapacidad en el empleo público:	32
V. Inclusión Laboral	34
Proceso de Selección	34
VI. Empleo con apoyo	39
Plan de acción práctico en 6 pasos	42
Importancia de contar con un plan integral de discapacidad.....	49
Tipos de apoyo necesarios para evaluación técnica según la discapacidad.....	51
VII. Discapacidad y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's).....	55
Glosario	61
Anexos	64

Es un derecho de todos, la participación ciudadana en igualdad de condiciones en la vida diaria, pero aun en este milenio, existen barreras para la personas con discapacidad.

Es un compromiso humano, derrumbar esas barreras y estructurar una sociedad más inclusiva.

Presentación

La Procuraduría de la Administración, comprometida con su función de promover el cumplimiento o ejecución de las leyes, sentencias judiciales y disposiciones administrativas, con fundamento en el numeral 2 del artículo 220 de nuestra Constitución Política, e impulsada por su misión de organizar programas encaminados a fortalecer y mejorar la gestión pública en nuestro país, crea mediante Resolución No. DS -247-2017 de 13 de diciembre de 2017, la Oficina de Equiparación de Oportunidades con sujeción a lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo No. 56 de 23 julio de 2008.

Esta oficina surge con la finalidad de dar cumplimiento a las políticas públicas de inclusión social, a lo interno de la Procuraduría de la Administración, pero también, para que la misma coadyuve al desarrollo de programas de sensibilización en favor de las personas con discapacidad y sus familias, reconociendo los principios de inclusión a través de la organización de cursos de capacitación, investigación y difusión de artículos, en relación con los avances en materia de equiparación de oportunidades.

Bajo este sustento nace el Manual de Buenas Prácticas para la atención a las personas con discapacidad, desarrollado por el profesor Virgilio Carrión, Jefe de la Oficina de Equiparación de Oportunidades, con el objetivo de crear conciencia sobre las bases que fundamentaron nuestro Estado, una de ellas es la igualdad, cuando en el artículo 19 de nuestra Constitución Política se consagra que: “No habrá fueros o privilegios, ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas”, convirtiéndonos en una sola nación, que busca en todo momento la plena satisfacción de los derechos individuales a través de un Estado social y democrático de derecho.

Es así, como empieza a evolucionar nuestro país hacia una política pública en materia de discapacidad, teniendo su desarrollo más integral a partir de la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, y sus posteriores modificaciones; dando lugar así, al surgimiento de otras leyes, como la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, modificada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018, por la cual se adoptan normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral. También la Ley 23 de 28 de junio de 2007, por la cual se crea la Secretaría de Discapacidad; la Ley 25 de 10 julio de 2007, por la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, dentro de la diversidad que caracteriza a los seres humanos, de tal manera que adquiramos conciencia frente a nuestras diferencias, ya que es a partir de allí, que podemos construir, de forma mucho más productiva, nuestra sociedad.

Una sociedad igualitaria se enfoca en la dignidad, en el respeto hacia los demás por el solo hecho de ser humanos. Esta equidad debe formar parte de la gestión pública, no solo en cuanto a su relación con los usuarios del sistema, sino frente a la posibilidad de incorporar más personas con necesidades especiales al capital humano que conforma la administración pública. Hoy más que nunca, requerimos de personas comprometidas y enfocadas con el rol que entraña el ejercicio público, y este proceso de selección debe incentivar su incorporación a la fuerza laboral, principalmente, todos aquellos que sientan un profundo compromiso con nuestra nación, el cual los lleve a generar transformaciones importantes en beneficios de todos.

La supervisión que deben ejercer las instituciones vinculadas a este tema, de velar por el cumplimiento de este marco regulatorio, que alcanza no solo al sector público sino al privado, en temas transversales como la educación, trabajo,

salud, desarrollo social, entre otros, constituye un elemento fundamental en la materialización de las políticas públicas en materia de equiparación de oportunidades. Pero en especial, la certeza de brindarles una respuesta a las personas y a las familias en condiciones de vulnerabilidad, es realmente un imperativo.

Un individuo con discapacidad no debe ser considerado como una responsabilidad sólo de su núcleo familiar inmediato; una persona con discapacidad es responsabilidad del Estado, es responsabilidad de todos, eso significa que su inclusión depende de una sociedad sensibilizada que apuesta por el individuo y que no ve en las limitantes excusas, que no permitan su incorporación integral a la sociedad como un ser plenamente funcional.

Este manual de buenas prácticas no solo busca sensibilizar al lector del mismo, sino que a su vez, aspira a introducir cambios a lo interno de las entidades públicas que trabajan para alcanzar una verdadera inclusión. Sin lugar a dudas, el mismo constituye un gran aporte de la Procuraduría de la Administración, a través de la Oficina de Equiparación de Oportunidades, y por supuesto del profesor Carrión, fiel reflejo de su compromiso y dedicación profesional por transformar nuestro país en una sociedad más igualitaria y por ende, más humana.

Mónica I. Castillo Arjona
Secretaria General

I. Aspectos generales del Manual de Buenas Prácticas

¿Qué es el Manual de Buenas Prácticas?

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

No es una norma rígida a seguir ni un modelo, es una serie de referencias que pretenden inducir a la creatividad y potenciar cambios propicios ante situaciones que requieren tomar en cuenta la diversidad y / o condiciones de las personas.

¿Qué es la discapacidad?

La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (CDPD), aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y luego ratificada por la República de Panamá, a través de la Ley 25 del 10 de julio del 2007, establece que la discapacidad es el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que presenta el entorno.

El propósito de esta Convención es:

“Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de todas las personas con discapacidad, y el respeto de su dignidad inherente”.

De esta forma se promueve la defensa de acciones de cambios importantes en la comprensión y manejo

de la discapacidad y en las respuestas a nivel mundial referentes a este problema.

La Ley 25 señala que:

“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?

Datos del Primer Estudio Nacional sobre la Prevalencia y Caracterización de la Discapacidad de la República de Panamá (PENDIS), indican que en Panamá un 11.3% de la población es decir 370.053 ciudadanos presentan algún tipo de discapacidad permanente. Y adicional a esto, el Banco Mundial y la Organización Mundial de la Salud (OMS), estiman que 15% de la población del mundo tiene algún tipo de discapacidad, y que en el 25 % de los hogares existe al menos un integrante en esta situación.

En nuestro país el número de ciudadanos con discapacidad aumenta y, esta población en muchos casos no cuenta con acceso a los servicios básicos, educación ni empleo, en gran parte como resultado de los conceptos culturales y sociales que tienden a invisibilizar a estas personas a través de acciones excluyentes.

Siendo el tema discapacidad, un Asunto de Todos, se busca la participación y la inclusión plena de las personas

con discapacidad en la sociedad, haciendo énfasis en la igualdad de condiciones para todos, con opciones iguales y la adopción de acciones y medidas efectivas y pertinentes, con actitud positiva, para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y por ende, su plena inclusión y participación en comunidad.

Es de vital importancia la inclusión de las personas con discapacidad, la provisión de sistemas de apoyo individualizados, la mejora de la conducta adaptativa, y la equidad. Este cambio se fortalece tomando en consideración a las personas con discapacidad, poniendo énfasis en sus potencialidades y, advirtiendo sus limitaciones, jamás para excluir, por el contrario para compensarlas con los apoyos técnicos y humanos pertinentes.

El nuevo modelo Bio-sico-social de atención, permite a una sociedad del nuevo milenio, contemplar la situación biológica, emocional y social de la persona y, un accionar más humano hasta alcanzar acciones holísticas, para preservar y proteger los Derechos Humanos de esta población.

Se busca vincular a las personas con discapacidad (PcD) con su entorno, y esto requiere Actitud Positiva, además de adquirir información y conocimientos específicos, para facilitar su incorporación real.

Para nuestra institución, este manual es una vía para difundir los conocimientos básicos, y a la vez sensibilizar y/o capacitar a todos nuestros colaboradores y, a quienes no han tenido todavía, la oportunidad de acercarse al

tema.

Permite una mayor interacción 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 marco legal.

Brinda el aporte de medidas concretas para lograr la equiparación de oportunidades en el proceso de selección y contratación de personas con discapacidad en la Administración Pública, e incentiva a los entes estatales y privados a desarrollar acciones que tiendan al desarrollo y mejoramiento de sus condiciones laborales.

¿Qué se busca con el manual?

Los objetivos principales que caracterizan a este manual:

- Cuidar la atención y manejo correcto, a través de las buenas prácticas, consideraciones básicas, respeto a los derechos humanos, y la participación en igualdad como ciudadanos con autodeterminación e independencia.
- Facilitar la provisión de los recursos materiales, personales y funcionales de apoyo a la inclusión laboral en el empleo público.
- Contribuir como institución del Estado, a promover en cumplimiento de la normativa vigente, la inclusión de colaboradores con discapacidad y la atención adecuada de los usuarios, de ser el caso.
- Fomentar ambientes de trabajos integrados y plurales, en los que se contemple la diversidad como valor, y cuyo principio rector sea la inclusión.

Art. 27 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

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

II. Tipos de Discapacidad

Discapacidad sensorial (Visual):

La discapacidad visual 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.

Discapacidad sensorial (Auditiva):

Es la pérdida auditiva en mayor o menor grado, puede presentarse 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, que posee la persona que al interactuar con el entorno, se ve limitado su desempeño motor. Se consideran las situaciones donde la persona tiene alguna alteración de sus extremidades, la falta de alguna, o el uso de implementos (prótesis, andaderas, bastones, otros) que le permiten su desempeño funcional.

Al momento de certificar esta condición en la persona, se toma en cuenta la valoración de las funciones de las estructuras corporales, actividad y participación, factores contextuales, que incluyen los personales y ambientales.

Discapacidad mental psicosocial:

Nuestra legislación a través del Código de Familia, en el Capítulo II, TÍTULO III del libro Tercero, Artículos 704 al 710, hace reconocimiento a la atención hacia la salud física y mental.

Necesitamos reconocer que esta condición está marcada por un proceso que cuenta con componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una dinámica

de construcción social, vinculada al fortalecimiento de los derechos humanos y sociales de toda persona.

La Discapacidad Psicosocial, se define como 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 dispositivo de ayuda o de terceras personas.

Discapacidad intelectual:

Según la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo por sus siglas en inglés 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 conceptuales, adaptativas, 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.

Esta discapacidad se manifiesta cuando una persona con limitaciones significativas interactúa con su entorno. Entonces, depende tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que se presentan, según sea el entorno, la discapacidad se manifestara de manera diferente. A las personas con esta discapacidad, se les dificultará, en mayor grado que a los demás, aprender, comprender y comunicarse.

La discapacidad intelectual, generalmente es una condición permanente, es decir, para toda la vida, con un impacto importante en la vida de la persona y de su

familia. Además, la deficiencia intelectual, se origina antes de los 18 años y, es un término con un enfoque más humano y menos peyorativo que reemplaza al de retardo mental y, constituye una parte integrante de la diversidad humana.

Discapacidad visceral:

Referente a deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas: cardiovasculares, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinario que limitan la realización de tareas o acciones en un contexto normalizado.

Principios rectores

Derechos humanos

Las personas con discapacidad cuentan con los mismos Derechos Humanos de los cuales gozan otros ciudadanos, ya que los mismos le son inherentes y deben ser cumplidos con equidad.

Accesibilidad universal

Condición que desde el origen o por adaptaciones posteriores, deben cumplirse en el diseño de los entornos, productos, y servicios públicos y privados, que sean comprensibles (señales) y utilizables para todas las personas con o sin discapacidad.

Respeto a la diversidad

Cada ser humano es único, diferente e irreplicable, partiendo de esta premisa, es como se conforma y fortalece la diversidad humana. Situación que debe manejarse siempre con el respeto y enriquecimiento que aportan los elementos diferentes en cada persona.

Consideraciones básicas sobre discapacidad

Para la mejor comprensión de las situaciones que afrontan las personas con discapacidad es de suma importancia tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

MODELO DEL FUNCIONAMIENTO Y DISCAPACIDAD



Condiciones de Salud

- Las alteraciones que en la salud pueden presentarse al momento de nacer (alteraciones congénitas).
- Cambios patológicos con manifestaciones (síntomas, enfermedades).
- Por accidentes.

Funciones y estructuras corporales

La alteración de funciones se presentan a nivel corporal y se identifican como una deficiencia: considera la pérdida o no funcionamiento de una estructura corporal: función psicológica, fisiológica o anatómica de la persona.

Actividades

Los accidentes o enfermedades producen una limitación en la actividad o funcionabilidad de la persona. Esta limitación

se da a nivel personal y es identificada como discapacidad.

Actividades como: Caminar, asearse, vestirse, realizar tareas domésticas, deportes, trabajar, educarse, pueden verse limitadas o alteradas.

Actividades limitadas por dos factores:

Los personales (dependen de la persona)

Los Ambientales (dependen del entorno)

Estos elementos definen a la Discapacidad como el resultado de la interacción entre una persona con una disminución y las barreras medioambientales y de actitud que esa persona puede enfrentar.

Participación:

Es lo relacionado con el desempeño o restricción en la ejecución de un rol determinado, en los acontecimientos en el nivel social, y la respuesta que brinda la sociedad a la experiencia de la persona, restringiendo o aceptando. Es así que se produce una minusvalía: una situación de desventaja que surge en un individuo como consecuencia de una deficiencia o discapacidad.

Factores personales:

Son los atributos de cada persona:

- Sexo, raza, edad.
- Educación.
- Estilo de vida.
- Hábitos, infancia.
- Forma de enfrentar los problemas.
- Patrones de cultura y carácter.
- Acontecimientos pasados y presentes que inciden en una persona cuando adquieren una discapacidad.

Factores ambientales:

En este punto, la situación se toma sumamente extensa, incluye:

•**Características de los entornos:**

Edificios, medios de transporte, comunicación e información.

•**Aspectos legales:**

Existen leyes acordes, las que requieren vigilancia para su cumplimiento.

•**Actitud de la sociedad:**

Sensibilización y concienciación, en consecuencia la situación de minusvalía o menor valor, no se encuentra en la persona, sino en el entorno.

Manejo correcto hacia la persona con discapacidad

Equiparación de oportunidades:

Las personas con discapacidad, deben tener las mismas oportunidades en igualdad con los demás ciudadanos, a la hora de acceder o disfrutar de los bienes y recursos de la comunidad.

Autonomía y vida independiente:

Hace referencia a la toma de decisiones sobre su propia existencia en la prioridad de las políticas activas que llevan a la autosuficiencia económica y a la participación de la vida en comunidad.

Participación ciudadana:

Las personas con discapacidad y sus familias toman parte en las decisiones de los asuntos públicos.

No utilizar los siguientes términos en la atención a la discapacidad:

- Impedido (a): quien le limita es la sociedad y el entorno físico.
- Minusválido(a): no vale menos que otras personas.

- Discapacitado(a): ya que posee capacidades, atributos dones como todos.

Al referirse a un ciudadano con una condición, el término correcto es:

Persona con discapacidad (PcD)

Primero, es una persona con igualdad de derechos y dignidad, luego está su condición o limitación. Término que cuenta con justificación legal, en lo establecido por la Convención de las Naciones Unidas, por los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, aprobado por la República de Panamá a través de la Ley 25 de 10 de julio 2017 y publicado en Gaceta Oficial 25,832 del 11 de julio del 2017.

Considerando además, el comunicado del ente rector del tema a nivel nacional Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) a través de la Resolución N° 108-2016 (de 14 de julio de 2016) por la cual se reafirma e insta al uso del término: “persona con discapacidad”, contenido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y la Ley N° 25 de 10 de julio de 2007, para dirigirse a identificar o hacer mención de las personas con discapacidad.

Condiciones por discapacidad:

Discapacidad física o movilidad reducida:

Hace referencia a las situaciones en la que la persona utiliza sillas de ruedas, presenta amputaciones o el uso de aparatos para movilización (andaderas, bastones, prótesis y otros).

Discapacidad sensorial:

- Visual (Ceguera total-parcial-baja visión).
- Auditiva (Hipoacusia profunda-pérdida parcial).

Discapacidad psíquica o mental:

(Bipolaridad, Esquizofrenia, Trastorno de la Personalidad).

Discapacidad intelectual:

Se presentan Trastornos cognitivos, (Autismo, Síndrome de Down, compromisos cognitivos leves / profundos).

Discapacidad visceral:

Órganos Internos (corazón, hígado, riñones, pulmones).

Discapacidades múltiples:

Cuando existe más de una condición de discapacidad en la persona.

Como conducirnos ante una persona con cualquier condición de discapacidad:

Debemos recordar siempre que ante todo es una persona, con desventajas o limitaciones en su actividad, pero que posee los mismos derechos y deberes que nosotros, que espera recibir de nuestra parte el apoyo, para lograr la inclusión social y alcanzar el goce de una vida digna y plena, ante esto debemos procurar:

- Pensar como nos gustaría que nos trataran si estuviéramos en su lugar.
- Ser naturales, como lo somos con todas las personas.
- Nunca sentir lástima, se trata de personas con igual dignidad que nosotros.

Como proceder ante las siguientes condiciones:

Parálisis cerebral:

- Recuerde que es una persona con inteligencia y alta sensibilidad.
- Cuando los acompañemos, no los hagamos ir de prisa, debemos ajustar nuestro paso al suyo.
- Si no les comprendemos al hablar pidamos que repita, ellos si nos comprenden.
- Permítales decidir o dar su opinión.
- No termine sus frases cuando plantean algo.

- Tenga paciencia y comprensión.

Si utiliza muletas o bastones:

- Ajuste su paso al de ellos.
- Evitar empujones.
- No los separe de sus muletas, bastones o extensiones de su cuerpo.
- Apóyelos a la hora de transportar objetos.
- Nunca los apure.

Si usa silla de ruedas:

- Pregúntele como puede ayudarle.
- Tenga cuidado al bajar aceras o rampas.
- No tome la silla por los apoya brazos (son desmontables).
- Al hablarles, hágalo de frente o de lado, no detrás, y se recomienda sentarse para que la conversación este al mismo nivel físico.
- Cuando los atienda diríjase a ellos no a su asistente o acompañante, cuando requiera saber algo de la persona.
- No se moleste si ellos no aceptan ser ayudados en algunas situaciones, muchas veces requieren hacer uso de su independencia. Y debemos permitirles ese espacio.

Si tiene discapacidad visual:

- Hágale saber que usted está cerca, indicándole su posición (derecha, izquierda o en frente).
- No utilice: aquí, allá...esto carece de sentido para ellos.
- Dígale su nombre enseguida, esto crea un estado más ameno al abordaje y atención.
- Para acompañarle a otro sitio, no lo agarre, ofrézcale su brazo indicándole en qué lado usted está ubicado, la persona se sostendrá de usted.
- Cuando haga cambios en el entorno debe comunicarlo a la persona, para que se pueda orientar dentro de la

nueva ubicación de los objetos.

- A la hora de tomar los alimentos, indíquele como están ubicados en el plato, utilizando la ubicación de las manecillas del reloj.

- No se moleste si la persona, en algún momento rechaza algún tipo de apoyo, muchos son autónomos e independientes.

- Respetar siempre su derecho a moverse solo(a).

Si tiene discapacidad auditiva:

- Colóquese frente a la persona, al momento de comunicarse.

- Hable despacio y claro, sin exagerar.

- Utilice gestos sencillos mientras le habla.

- En caso de dificultades, escriba lo que desea decirle.

- Se recomienda aprender lengua de señas.

- No les llame: sordo mudos...mudos, ellos pueden emitir sonidos.

- Comprenderlos y aceptarlos con su condición.

Si tiene alteraciones del comportamiento o trastornos cognitivos:

- No sienta temor de la persona.

- Actúe naturalmente.

- Sus reacciones son lentas, téngale paciencia.

- No termine sus frases en una conversación.

- No le haga sentir su limitación.

- Facilite su relación con los demás.

Si tiene alteraciones psíquicas:

- Demostrar interés por la persona, por su estado anímico y de salud, pero siendo discretos.

- Evitar las situaciones de estrés continuado, así como aquellas que puedan generar violencia.

- Ser comprensivos y pacientes.
- Entablar conversación con la persona y escucharlas con cuidado.
- No intentar dar respuestas a las preocupaciones de la persona.
- Invitarlos a participar de actividades de orden social, cultural, deportiva u otras actividades de interacción grupal, insistir de manera gentil si se rechaza la primera invitación.
- Reconocer y animar en las tareas bien hechas.

Recuerde ante una persona con discapacidad:

- Tener paciencia.
- No apurarlo.
- Dejarle ser independiente.
- Respetar su derecho a la autonomía.
- Respetarle su derecho a tener una vida digna, plena e independiente, con equiparación de oportunidades.
- Inclúyalo(a).

Enfermedades crónicas –involutivas y/ o degenerativas

Definición:

Son aquellas enfermedades que por su niveles de afectación, pueden producir condiciones discapacitantes en la persona, limitando su funcionabilidad o afectando su desempeño laboral. Dentro del marco legal nacional, están consideradas dichas condiciones, garantizando la equidad y el cumplimiento de los derechos humanos.

Marco legal:

La Ley 59 del 28 de diciembre de 2005, sobre protección laboral para personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, como quedó reformada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018 en su artículo 2 señala:

“Artículo 2. El padecimiento de enfermedades crónicas involutivas y/o degenerativas, así como de insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral parcial, no podrá ser invocado como causal de despido por las instituciones públicas ni por los empleadores particulares, si el trabajador cumple con los requisitos para mantenerse laborando en un cargo que sea compatible con su jerarquía, fuerza, aptitudes, preparación destreza y con su nueva condición.

Parágrafo. Para los efectos de esta Ley, las enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas se entenderán así:

1. Enfermedades Crónicas:

Son las que, una vez diagnosticadas, su tratamiento, que va más allá de los tres meses, es solo paliativo y no curativo, lo que lleva implícita la cronicidad, entre ellas, diabetes mellitus, lesiones tumorales malignas (cáncer), hipertensión arterial y síndrome de inmunodeficiencia adquirida.

2. Enfermedades Involutivas:

Son las que antagonizan el proceso natural evolutivo del ser humano y se convierten en procesos consuntivos del organismo, tales como esclerosis múltiple, esclerodermia y miopatías del adulto.

3. Enfermedades Degenerativas:

Son aquellos procesos nosológicos que ocasionan fenómenos de desgaste y deterioro progresivo de las actividades del hombre, tales como osteoartritis, artritis reumatoide, enfermedades degenerativas del sistema nervioso central y periférico, enfermedad desmielinisante del sistema nervioso central y periférico.

Tablas de Algunas enfermedades crónicas:

ENFERMEDAD	TIPO	FACTORES DE RIESGO ASOCIADO
Cáncer	(colorectal, de mama, próstata pulmón y estómago)	Tabaco Alcohol.
Enfermedades cardiovasculares (CVD)	(corazón, derrame cerebral, hipertensión)	Consumo de tabaco, Alimentación inadecuada Sedentarismo Abuso de alcohol
Enfermedad renal crónica (ERC)	Falla renal parcial/ total, Factor de herencia genética, por golpes o accidentes	Hipertensión Diabetes Obesidad Consumo de tabaco
Enfermedades hepáticas	Hepatitis B,C,D,E y formas víricas(hepatitis alcohólica y autoinmune),cirrosis, hígado graso, cáncer de hígado, enfermedades genéticas (hemocromatosis, enfermedad de Wilson y Síndrome de Gilbert)	Consumo de alcohol, Obesidad, consumo de grasas saturadas

ENFERMEDAD	TIPO	FACTORES DE RIESGO ASOCIADO
Salud mental	Depresión, Trastorno afectivo bipolar, Esquizofrenia y otras psicosis, demencia, Trastorno del desarrollo/ incluido el Autismo, Trastorno de la personalidad.	Elevados niveles de estrés, la herencia genética, alimentación, las infecciones perinatales y la exposición a riesgos ambientales.
Obesidad y sobrepeso	(Hipertensión, hiperlipidemias, enfermedad cardiovascular y diabetes tipo2)	Alimentación inadecuada Sedentarismo
Enfermedades respiratorias	(Enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) asma, cáncer de pulmón, neumonía y tuberculosis.	Humo de tabaco Varios tipos de contaminantes del aire
Diabetes tipo 2	La enfermedad microvascular produce deficiencias visuales, ceguera y fallo renal. Además la diabetes tipo 2 contribuye a la enfermedad cardiovascular y al derrame cerebral.	Alimentación Inadecuada Sedentarismo

Definiciones:

Organización Mundial de la Salud:

Las enfermedades crónicas son enfermedades de larga duración y por lo general de progresión lenta.

Las enfermedades cardíacas, los infartos, el cáncer, las enfermedades respiratorias y la diabetes, son las principales causas de mortalidad en el mundo, siendo responsables del 63% de las muertes. En 2008, 36 millones de personas murieron de una enfermedad

crónica, de las cuales la mitad era de sexo femenino y el 29% era de menos de 60 años de edad.

Acciones concretas para estas situaciones:

Para la promoción de un espacio laboral saludable, lo más recomendable es el planteamiento a largo plazo con el objetivo de mejorar la prevención y la gestión de los recursos humanos promover su alfabetización en salud y fomentar su implicación y empoderamiento.

La salud y el bienestar general se preservan mejor en entornos sociales saludables. El trabajo tiene una influencia directa sobre la salud de las personas porque es ahí donde la gente pasa la mayor parte del tiempo y puede ser la fuente de su afección. En el trabajo las personas están expuestas a una serie de presiones por la exigencia externa de la tarea a realizar, por el entorno laboral y las condiciones de trabajo. Las personas experimentan esa presión como estrés y el efecto nocivo sobre su salud dependerá en gran medida de su habilidad para gestionarlo. Del mismo modo, unas buenas condiciones de trabajo y la habilidad de la persona para manejar la presión ayudan a mantener la salud. De este modo, puede reducirse el estrés y reforzarse los recursos de la persona.

Criterios referentes a la salud en el trabajo, para lograr cambios a largo plazo en criterios y normas de calidad:

- Los principales actores del proceso deben asumir sus responsabilidades.
- La Oficina de Recursos Humanos deberá facilitar un apoyo efectivo a las iniciativas de salud en el trabajo.
- Se debe recoger de forma sistemática información sobre salud y facilitar el acceso de los trabajadores a

servicios de salud especializados.

- Los riesgos para la salud y la seguridad deben ser evaluados y controlados.

- Debe ponerse en marcha un proceso sistemático de coordinación de las acciones para el mantenimiento del trabajo de los trabajadores con una enfermedad crónica o para su vuelta al trabajo.

Para la gestión de la salud en el trabajo se pueden seguir estos requisitos:

- Los empleadores deben cumplir con sus obligaciones legales y sociales.

- El apoyo debe centrarse de forma prioritaria en las personas con enfermedad crónica, cuando exista el riesgo de no poder seguir desempeñando su trabajo e intervenir de forma precoz mediante acciones preventivas.

- La participación del trabajador será totalmente voluntaria y su negativa nunca conducirá a una discriminación en el trabajo.

III. Inclusión un proceso de compromiso bilateral

Citando el Artículo 19 de la Constitución Nacional de la República de Panamá, el cual hace referencia a la no discriminación por: “No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.”

Considerando este principio, para la toma de conciencia de todos los ciudadanos, respecto a su trato y comportamiento hacia los demás, debemos tener claro lo que corresponde a cada uno, dentro de las responsabilidades como ciudadanos, esto representa incluir a todos en el cumplimiento de todos

sus derechos humanos, y la obligación de desarrollar los deberes correspondientes por cada acción como persona.

El tener condiciones limitantes de salud, tales como: enfermedades de orden regular, enfermedades crónicas involutivas y/o degenerativas de origen genético o adquiridas en el transcurso de la vida por diversos factores; o las situaciones de condición especial/limitación o discapacidad, debe estar acompañado de un protocolo de diagnóstico oficial por especialistas idóneos, que certifican que la persona pasa a ser alguien con una condición diferente. No se debe interpretar como estandarte, excusa o situación de exclusividad o privilegio, para las personas en la situación.

El primer responsable de la comprensión y aceptación de la condición de enfermedad o discapacidad es la persona que la vive. El segundo actor en este proceso es la sociedad, a través de las personas que la conforman, en especial aquellas que empiezan a sensibilizarse acerca del trato que deben brindar a las personas con condiciones y/o enfermedades crónicas, bajo una visión de derechos humanos y respeto de la dignidad humana. Un último actor es el Estado, como responsable de la formulación de las políticas públicas y de establecer el marco legal y las directrices oficiales que regirán las acciones de inclusión, accesibilidad, autonomía, libertad jurídica y participación ciudadana.

Panamá, cumpliendo con la responsabilidad estatal y social hace efectivo el proceso de inclusión con el reconocimiento y aplicación del Principio de Equiparación de Oportunidades, reconocido con las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de 1983, la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, por la cual se establece la Equiparación de Oportunidades para las Personas con discapacidad, en Panamá, reformada por

la Ley 15 de 31 de mayo de 2016. Y su última modificación contenida en la Ley 43 de 6 de junio 2017.

Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras, debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, cada entidad del Estado tiene una responsabilidad con el tema, sin soslayar que la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias, también llama y recuerda a la sociedad, a la familia y al individuo a cumplir con su deber en este compromiso.

Luego de estas consideraciones, podemos concluir que, inclusión es una responsabilidad de todas las partes, primeramente de quien vive al estar claro con su condición y capacidades, preparado para aceptar los retos y toma de decisiones como autor de su devenir histórico, el buen uso de los instrumentos de protección dentro del marco legal nacional e internacional, el cumplimiento de las responsabilidades y deberes que adquiere como ciudadano y en plena participación ciudadana.

De ahí en adelante, el Estado y la sociedad deben responder en cumplimiento a la ley, con las acciones para el desarrollo pleno de todos por igual, recordando la aplicación de la equiparación y las buenas prácticas como ejes transversales que garanticen que el proceso de inclusión será bien estructurado y eficaz.

IV. El trabajo como derecho humano

La discapacidad y el trabajo

El Derecho al trabajo:

Toda persona debería tener la libertad de elegir un trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias, y la oportunidad de sostener su vida percibiendo una remuneración digna, con protección social. Hoy en nuestra realidad diaria el trabajo es considerado un derecho fundamental. Tomando en cuenta lo establecido en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo XIV, dispuso lo siguiente: “Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.”

La Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, 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.

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

La discapacidad en el empleo público:

Incorporar el tema de discapacidad en el empleo público tiene como objetivo primordial generar mecanismos tendientes a

facilitar el ejercicio de este derecho.

Para el Estado, ésta es una oportunidad, para alcanzar los estándares internacionales en la materia, y dar las respuestas adecuadas a los requerimientos que surjan con el incremento del recurso humano, con algún tipo de discapacidad, por cuanto debe darse un sistema de apoyo para que puedan ingresar, permanecer y desarrollar adecuadamente su carrera, contribuyendo al mejoramiento del servicio público.

La Convención afirma que las personas con discapacidad pueden 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.

Al referimos a “ajustes razonables” se hace referencia a las modificaciones y adaptaciones necesarias con adecuaciones, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, al ser requeridas en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

El “Diseño Universal” se comprende como el diseño de entornos, productos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. No obstante, no se debe excluir las situaciones en las que los grupos particulares de personas con discapacidad puedan contar con asistencia técnica cuando lo requieran.

V. Inclusión Laboral

Proceso de Selección

Marco Normativo Nacional:

Se hace referencia al tema Discapacidad desde la Constitución Política de la República de Panamá, específicamente en el artículo 19, que indica: No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.

La principal referencia legal en este contexto, es la Ley N° 42 del 27 de agosto de 1999, reformada por la Ley N° 15 del 31 de mayo de 2016 y, su última modificación en el 2017, con la Ley 43 de 6 junio de 2017, que reforma la Ley 82 de 2013, sobre violencia contra la mujer, y modifica un artículo de la Ley 42 de 1999, sobre equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

Explícitamente en el artículo 41 señala que: las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones.

Las políticas y programas de contratación y ascenso, condiciones de empleo tasas de remuneración, ambiente laboral y de reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos. En los casos en que personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, éstas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición.

Además, se hace énfasis en el artículo 45, relacionado con

el derecho al trabajo para las personas con discapacidad, el cual declara la obligación explícita de las empresas de contratar personal con algún tipo de discapacidad:

Las instituciones o empresas que se nieguen a contratar y/o mantener el dos por ciento (2%) del personal con discapacidad, debidamente calificados para trabajar, estarán obligados a aportar, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, una suma igual al salario mínimo por cada persona dejadas de contratar, durante todo el tiempo que dure su renuencia. Los fondos así creados deberán ser depositados en una cuenta especial y se utilizarán para brindar cursos de capacitación laboral y ayudas de autogestión a esta población.

Incentivos para empleadores:

Panamá, en paralelo ha definido la Ley de Incentivos a favor de los Empleadores que contraten personas con discapacidad que busca promover el cumplimiento legal sobre este tema.

Ley N° 15 del 31 de mayo de 2016, en su Artículo 56. Se adiciona el artículo 46-A a la ley 42 de 1999, así:

Artículo 46-A El Estado, por conducto del Ministerio de Economía y Finanzas, reconocerá al empresario que suministre empleos con apoyo y adapte el puesto laboral de acuerdo con los criterios de accesibilidad universal, el doble del salario devengado por la persona con discapacidad contratada hasta por un máximo de seis meses en cada periodo fiscal, como gasto deducible para la determinación de la renta gravable.

Requisitos para la certificación de personas con discapacidad:

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, detalla algunos requisitos para la certificación de personas con discapacidad que laboran en las empresas:

- Presentar el contrato de trabajo de la persona o personas con discapacidad que laboren en la empresa.
- Presentar el diagnóstico médico de la persona con discapacidad de Centro de Salud, Policlínica o Caja de Seguro Social.
- Copia de cédula de la persona con discapacidad.
- Que la persona esté en calidad de contrato permanente en el puesto.
- Posteriormente, la empresa debe comunicar al departamento de discapacidad una fecha en la cual se pueda realizar una breve entrevista con la personas con discapacidad.
- Esta actividad la hará un trabajador social o psicólogo(a) que de fe que la persona está laborando en la empresa solicitante de las certificaciones.

Confirmado el cumplimiento de los requisitos anteriormente descritos, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, emitirá un certificado a nombre personal que garantiza que la persona está trabajando y que se encuentra debidamente inscrito en el Departamento de Integración Socioeconómica de personas con Discapacidad.

Elementos especiales que se deben considerar en el proceso de selección:

Los procesos de selección de personal con discapacidad

no deberían ser estrictamente diferentes a los de la población general o convencional, si se tienen en cuenta los apoyos que requiere la persona para garantizar un buen proceso y equiparación de oportunidades; esto se recomienda que esté lo más claro posible, para que la persona no perciba este proceso como excluyente sino todo lo contrario.

En la actualidad 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.

Dicho proceso de inclusión, debe iniciarse desde el momento de la inscripción para ocupar la vacante como PcD, a través del requerimiento y presentación de: la certificación diagnóstica de la discapacidad por la junta médica o especialista, la certificación de la discapacidad documento oficial expedido por el ente rector autorizado, que en este caso corresponde a SENADIS. A partir de allí, deben comenzar a funcionar los mecanismos de acción orientados a garantizar la plena accesibilidad del o los postulantes a las pruebas y entrevistas teniendo en cuenta su situación particular.

Se requiere:

- Análisis de documentación, incluido el Certificado de Discapacidad.
- Evaluación de antecedentes curriculares y laborales.
- Evaluación técnica para identificar los apoyos y/o ayudas técnicas necesarias para que el o los postulante(s) con discapacidad participen en igualdad de condiciones con los demás.
- Entrevista con el asesoramiento de un profesional en

terapia ocupacional.

- Evaluación psicotécnica: funcional y psicológica (no obligatoria en todos los casos, aunque es conveniente hacerla).

Estas acciones planteadas anteriormente hacen un perfil del candidato con discapacidad que elabora el Preparador Laboral (PL).

Es recomendable que, en todos estos procesos de inclusión, se mantenga un puente de consulta con expertos en el tema inclusión laboral y discapacidad, MITRADEL / SENADIS, además de la participación en la mesas técnicas referentes al tema, para fortalecer las acciones y resultados, ampliar los conocimientos técnicos y el desarrollo de las buenas prácticas; para no obstaculizar el desenvolvimiento del colaborador y de los responsables de su participación en la entidad que lo recibe.

De esta manera, es más funcional, corregir algún tipo de fallas o carencias en el camino de las acciones inclusivas; alcanzar mejores líneas de orientación, recomendaciones, y sugerencias, durante las selecciones para los cargos, funcionabilidad, ajustes razonables, equiparación de oportunidades de los candidatos y sensibilizaciones a los equipos de trabajo, con los cuales estará laborando la persona. Además de las observaciones puntuales, referentes a los parámetros de derechos y deberes de cada persona, a la hora de ocupar el cargo y la igualdad en el cumplimiento del reglamento interno, como normativa de cada institución.

VI. Empleo con apoyo

Un método práctico y bastante humanizado es el Empleo con Apoyo (ECA), método para la inclusión laboral que ofrece oportunidades de empleo a personas con discapacidad y otros grupos vulnerables, a través de apoyos individualizados, para que la persona tenga éxito tanto en la consecución de un empleo, su desempeño en el mismo y en el mantenerse en el mercado laboral abierto.

Este apoyo es brindado por un profesional especializado llamado **Preparador Laboral** (PL), es un técnico en inclusión, mediador; que brinda apoyo no solo al trabajador con discapacidad sino también a su familia y el ambiente laboral en los casos que así lo requiera.

El preparador laboral, desempeña un rol clave en el acompañamiento de la inclusión de la persona, ya que confecciona tanto el perfil requerido como las funciones del puesto a ocupar, y con la combinación de ambos, diseña un Plan de inclusión ajustado a su medida y al ambiente de trabajo.

Si las tareas no están definidas, el PL puede sugerir cuales puede desempeñar la persona, de acuerdo a sus potenciales y capacidades, y capacitarla dentro del mismo puesto de trabajo.

Aunado a esto, el apoyo también consiste, en hacerle conocer a la persona, el puesto de trabajo antes de asumir sus funciones y cuando ingresa se mantiene tanto tiempo como sea necesario.

También incluye otros servicios tales como la facilitación del uso del transporte, el entrenamiento en habilidades

de autonomía personal, itinerarios dentro del puesto de trabajo, hábitos laborales y sociales, etc.

Este tipo de apoyo profesional se va retirando gradualmente, a medida que la persona logra desempeñarse de manera eficaz en su puesto de trabajo, e incluirse socialmente en el ámbito laboral.

Así mismo, es importante que antes del retiro del apoyo profesional estén detectados los apoyos naturales (compañeros de trabajo, jefes, etc.) que surgen de manera natural y espontánea, los cuales ayudan a la persona en situaciones puntuales si así lo requiere.

Una vez que se retira el apoyo profesional, puede que el mismo tenga que volver ante alguna situación particular; como puede ser el aumento en la cantidad de tareas, cambio de personal, mudanza del sector de trabajo etc.

Además del ECA, se debe regir el principio de “a igual trabajo, igual remuneración” y, el lugar de trabajo ha de ser integrado, es decir, que la mayoría de los compañeros de trabajo que no presentan discapacidades y los colaboradores con discapacidad conformen un mismo grupo de trabajo, y no dos grupos aislados.

Art. 1 Convención sobre los derechos de las persona con discapacidad

"...promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente."

Plan de acción práctico en 6 pasos

Una buena gestión de colaboradores con enfermedades crónicas depende de una buena práctica, y aquí se describen los pasos que pueden ayudar.

La responsabilidad de la gestión de la Oficina de Recursos Humanos varía de una entidad a otra y, varía en función de volumen y de las actividades. Sin embargo, como ya hemos dicho, las enfermedades crónicas duran mucho tiempo y son progresivas. Por tanto, para una buena gestión de las mismas es importante analizar adecuadamente las ausencias al trabajo, mediante un sistema de vigilancia, que a su vez facilitará el intercambio de información a efectos del seguro.

Primer paso: Identificar quien necesita ayuda

En este paso el objetivo básico es apoyar al trabajador de forma temprana. La Oficina de Recursos Humanos (RRHH) debe poder identificar de forma precoz al colaborador ausente y remitirlo al responsable de la vigilancia de la salud o a otro facultativo médico, para que elabore un informe sobre las limitaciones que éste presenta. Sería recomendable además que esta oficina facilite la información a quien sea el responsable de mantener contacto regular con el colaborador(a), siempre dentro del marco de la Ley de protección de datos confidenciales.

Segundo paso: Contacto

Al saber que un colaborador está en ausencia por una enfermedad crónica o una discapacidad, contacte con él lo antes posible. Es importante convencer al colaborador

para que confíe desde el principio en su superior directo (o quien sea la persona que represente a la entidad o empresa) en el momento en que este contacte con él ya sea por escrito, por teléfono o en persona.

El objetivo es:

- Brindar al colaborador la información básica sobre el proceso de gestión de su baja.
- Tener una conversación abierta con el colaborador(a) sobre el procedimiento de retorno al espacio laboral.
- Recordar al trabajador los recursos que la empresa y/o entidad pone a su disposición, como por ejemplo el acceso a especialistas en medicina del trabajo.
- Asegurar al colaborador que toda la información personal será transmitida únicamente a quienes tengan que conocerla y que su participación es totalmente voluntaria.

Charlar abiertamente y con sensibilidad en esta fase alentará a la persona a creer que puede regresar al trabajo y la institución a comprender las opciones.

Como resultado de la toma de contacto, se debería proponer al trabajador una entrevista inicial para establecer el camino a seguir a partir de este momento.

Tercer paso: Entrevista inicial

Si el colaborador(a) lo desea y puede, invítelo a participar en una entrevista. Esta consulta inicial debe hacerse en privado, no en horas de trabajo, y debe asistir el empleador o un representante. Para que la entrevista sea útil, centre la atención sobre las expectativas de cada uno de los asistentes. Por ejemplo:

- Genere, aliente y refuerce la confianza mutua.

- Explique el significado y el propósito de la conversación.
- Comparta información sobre su política y sus prácticas para gestionar la enfermedad crónica en el trabajo, y proponga los posibles pasos siguientes.
- Indague acerca de las expectativas del colaborador y sobre su motivación o voluntad de volver al trabajo.
- Pida su consentimiento por escrito para poder compartir su información personal respetando la confidencialidad y la normativa de protección de datos.
- Averigüe si es posible que el trabajo sea la causa del deterioro de la salud.

Es relevante considerar qué trabajo es capaz de realizar la persona, la duración probable de la enfermedad, y qué se puede hacer para ayudarle a seguir trabajando. Si fuera necesario, el médico del trabajo o el departamento de recursos humanos habrán de contactar con al colaborador para obtener más información. Este seguimiento dependerá de la obtención del consentimiento en el paso 2.

Importante recordarle siempre al colaborador cuáles son los objetivos que se persiguen. La conversación facilita la eficacia para desarrollar un plan de intervención. Debe obtener su consentimiento por escrito para toda sugerencia o nueva medida. Recuerde documentar todos los contactos.

En el proceso de la primera entrevista, todos los implicados deberán recordar que es el trabajador quien establece el calendario para volver al trabajo. Como la enfermedad crónica puede no ser evidente para los demás, debe tratarse al afectado con sensibilidad y respeto en todo momento.

Cuarto paso: Revisión del caso

En muchas situaciones la información recogida en la primera entrevista (paso 3) no será suficiente para efectuar una evaluación completa. Por lo tanto, se deberá programar una revisión del caso, con el consentimiento escrito del colaborador, que puede requerir una intervención médica. Dicha revisión servirá para recoger todos los datos relevantes y opiniones médicas pertinentes. Es posible que deba requerirse la opinión de ciertos especialistas, como los responsables de las prestaciones sociales, las agencias de empleo, el médico de familia del trabajador o el médico del trabajo. El objetivo es reunir la información suficiente para entender la situación, y elaborar un plan conjunto para asistir al trabajador en su vuelta al trabajo con el apoyo necesario dentro y fuera del ámbito laboral. El plan debe ser respaldado por todas las partes.

Quinto paso: Desarrollar un programa de ‘vuelta al trabajo’

Luego de la revisión del caso, el contratante y el colaborador deberían acordar un plan de acción vinculante que ayude a este a volver al trabajo. Esto se hará en una conversación privada, cara a cara, entre todas las partes implicadas, que versará sobre el proceso y todas aquellas condiciones o requisitos a tener en cuenta. De forma particular, el empleador debe establecer qué medidas hay que tomar, cuándo, cómo, dónde, cuántas y hasta qué grado el trabajador está dispuesto a implicarse en cada una de ellas. Dicho plan debe incluir las medidas de prevención, rehabilitación y cómo se integran las limitaciones de salud a largo plazo del colaborador.

Dentro de las medidas de rehabilitación se puede considerar: el permitir un retorno escalonado al trabajo, monitorear el estrés, permitir el acceso a terapia ocupacional o apoyo médico y profesional a través de fórmulas ambulatorias, atención de día o servicios hospitalarios.

Las situaciones de recurrencia de la discapacidad es otra de las áreas que se deben tener en cuenta. Puede consistir en el asesoramiento individualizado en los casos de más edad o con enfermedades crónicas acerca de la relación salud y trabajo. Otras medidas que pueden ponerse en práctica serían ofrecer consejos sobre salud laboral, revisiones médicas y programas de prevención e intervención.

Para las medidas de integración (son los cambios de mayor factibilidad en el lugar de trabajo), se pueden plantear los programas de formación interna o de reorientación laboral (equiparación); esta acción considera cambios en la forma de trabajar, como permitir al afectado realizar tele trabajo (dependiendo de las posibilidades de la entidad por sus acciones técnicas), en lugar de desplazarse al centro de trabajo. Sumado a estas prácticas, otras mejoras de aplicación general podrían consistir en aplicar medidas de accesibilidad (para personas con movilidad reducida), con las respectivas consideraciones de ajustes ergonómicos y modificación del entorno laboral.

Para una mejor adaptación del entorno laboral, es recomendable realizar jornadas de sensibilización y formación a los compañeros sobre como auxiliarle, en caso de emergencias y como apoyarle en su día a día. En cualquier caso, es importante obtener previamente

el permiso del afectado, o mejor aún, motivarle a compartir con sus compañeros, información acerca de su enfermedad crónica (siempre que se sienta cómodo con dicha situación).

Otras estrategias que facilitan la reintegración podrían ser, identificar los requerimientos del puesto de trabajo que desempeña el colaborador para establecer su perfil de capacidades funcionales y el rendimiento.

El entorno de trabajo puede ser adaptado en función de las necesidades detectadas. Por ejemplo, introduciendo ayudas técnicas (andaderas, sillas de ruedas, softwares, u otro instrumento requerido). Cambio de puesto de trabajo para reducir carga de trabajo y/o modificación de su horario laboral.

La fase de recolección de datos finaliza una vez sea acordado el plan de intervención, con lo que se puede pasar a su aplicación. El principal objetivo es la superación de los obstáculos para que el trabajador vuelva a sus labores y prevenir la recurrencia o mayor afectación de la enfermedad.

Es importante centrarse en lo que ocurre cuando la persona vuelve al trabajo (al puesto original o a otro) y se encuentra con unas condiciones de trabajo que han sido modificadas según sus necesidades, su capacidad y su perfil de rendimiento.

Todos los responsables en la ejecución de las medidas acordadas tienen la responsabilidad de actuar de manera justa y transparente. Sin embargo, es posible que haya que monitorear el progreso y verificar que los arreglos siguen siendo apropiados

Sexto paso: Seguimiento del plan

El plan de vuelta al trabajo no acaba con el retorno del trabajador. Hay que evaluar el plan. La evaluación constituye la última fase de este proceso en seis fases. Asegurándose que ofrece lo que se esperaba, y para recabar información fiable que se usará para mejorar el proceso para otros colaboradores, se debe monitorear la salud del colaborador para comprobar si ha mejorado a raíz de las acciones emprendidas. El seguimiento regular mediante entrevistas periódicas permitirá estimar los progresos y las dificultades.

Se recomienda hacer una revisión final del caso para obtener una visión general de las necesidades y el perfil de capacidades y rendimiento de cada colaborador antes y durante su enfermedad, así como una previsión de cómo evolucionará. Además, ello ofrece a las partes la oportunidad de compartir las lecciones aprendidas e identificar los inconvenientes. Para una mayor eficacia es importante mantener un registro escrito y confidencial de todo proceso.

Se recomienda un sistema de recolección de datos en soporte escrito pues facilita la transferencia de información dado el caso. Sin embargo, no se excluye el proceso digitalizado, siempre que se tomen las medidas apropiadas para que los registros no sean abiertos, modificados, transferidos o borrados de forma fraudulenta.

Debe respetarse la confidencialidad de los datos al guardar la ficha de vuelta al trabajo, la misma no debe ser guardada en los archivos de personal. Sólo podrán tener acceso a la ficha las personas autorizadas por el colaborador.

La confidencialidad no es la única cuestión que plantea

exigencias particulares. Es evidente que la gestión de colaboradores con enfermedades crónicas es un proceso relativamente complejo y multidisciplinario, que implica a cierto número de partes.

Por tanto, aconsejamos a las entidades del Estado y a las empresas privadas, la revisión de las políticas públicas referentes a las enfermedades crónicas y la gestión de salud en el trabajo, como medida para asegurar la implementación y la calidad del proceso, así como la confianza de los colaboradores y la salvaguarda de la confidencialidad.

Dicha política debería cubrir las cuestiones clave, incluidas el procedimiento de aplicación, la responsabilidad del trabajador en el manejo de su enfermedad y el carácter voluntario de su participación, la protección de datos y la documentación. La política también debería contener una definición del test de rendimiento.

Importancia de contar con un plan integral de discapacidad

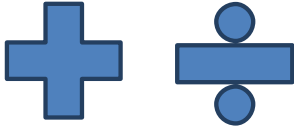
¿Qué es un Plan Integral de Discapacidad?

El Plan Integral de Discapacidad, es un conjunto de acciones que tienden a generar una inclusión más efectiva y plena para las personas con discapacidad.

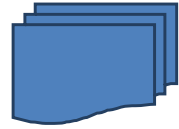
El Plan contempla dos importantes áreas de trabajo, empleo público y política digital, donde interactúan todos los equipos, dentro de cada una de las entidades del estado y, a través de la implementación de políticas públicas, trabajan día a día en mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

Plan de apoyo para PcD

Áreas de trabajo



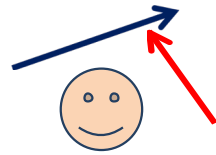
Capacitaciones



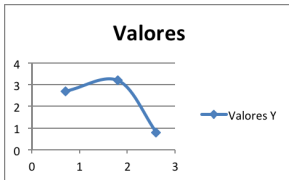
Concursos



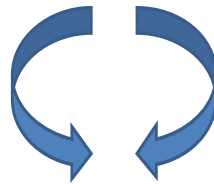
Accesibilidad Digital



Empleo con Apoyo



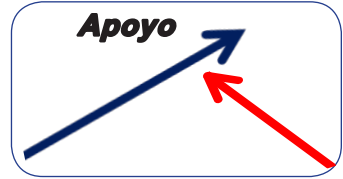
Reingeniería
Trámite y procesos



Sensibilización

Tipos de apoyo necesarios para evaluación técnica según la discapacidad

Discapacidad visual



Dificultades:

- Limitación para recibir información de forma gráfica o virtual.
- Dificultades en el desplazamiento en espacios o lugares no habituales.
- Pérdidas de información por contaminación acústica.

Apoyos necesarios:

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

Discapacidad auditiva

Dificultades:

- Dificultad para la interpretación en algunos casos de conceptos abstractos.
- Pérdida de información emitida en forma oral y por limitaciones en la lectura labial (distancia, iluminación, elementos de distracción, mala vocalización, algunas veces la persona no maneja lenguaje de señas, o lectura labial, otros.)

Apoyos necesarios:

- Comunicación utilizando códigos visuales (subtítulos;

carteles rótulos, señales etc.).

- Colaboración de intérprete de lengua de señas (LSA) o tomar el curso básico.
- Facilitar información o instrucciones por escrito.
- Formulación de 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 motora

Dificultades:

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

Apoyos necesarios:

- Accesibilidad adecuada a distintos espacios, transporte urbano accesible, rampas con pendientes adecuadas, puertas amplias, calzadas en buen estado.
- Correcta accesibilidad edilicia como baños adaptados con puertas amplias, ascensores, mobiliario adecuado, etc.
- Teclados y equipos 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 asignaciones y /o tareas.
- Se requiere 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:

- Los apoyos necesarios, son de acuerdo al tipo de discapacidad que se adquiere por la patología de origen. Repetición de lo que se solicita, indicaciones prácticas: escritas o visuales (pictogramas/tarjetas).

Discapacidad visceral

Dificultades

- Limitaciones y/o afectaciones específicas de acuerdo a la funcionalidad de los órganos afectados.

Apoyos necesarios:

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

Art. 3 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

"... la participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad"

VII. Discapacidad y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's)

Pasos para la integración

En 1993, surge en la ONU la 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.

En la actualidad se plantea el reto de mejorar la accesibilidad al trabajo utilizando las TIC's, y que las mismas pueden aportar innumerables ventajas y nuevas oportunidades. En esta búsqueda de soluciones, 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.

La tecnología en su revolución creativa está influyendo de manera fundamental para el incremento de posibilidades de empleo de las PcD. El desarrollo tecnológico mitiga las limitaciones por diferentes discapacidades, posibilitando el alcance de un desarrollo potencial de las habilidades funcionales en todos los sentidos, y desempeñarse así de forma productiva, participando de lo que antes estaba restringido.

Las TIC's han iniciado cambios importantes en las actividades familiares, sociales y laborales, han permitido comunicación, preparación, y desarrollo como sujetos sociales con pleno derecho, además de una promesa de esperanza para las PcD, que les permita aumentar

cuantitativa y cuantitativamente la participación en igualdad.

Las sociedades modernas al incorporar las TIC's, pueden afrontar nuevas barreras, ya que las mismas deben ser accesibles para todos los ciudadanos, independiente de las condiciones. Es decir, todos los sistemas, servicios y productos tecnológicos requieren ser accesibles y comprensibles por los diversos ciudadanos en todas sus edades y características.

Panamá ha iniciado esta implementación y los resultados adquiridos van más allá de lo imaginado; siendo parte fundamental en la vida de ciudadanos en condiciones de mayor afectación.

Diseño universal

Es el diseño también denominado “diseño para todos” el mismo incorpora las TIC's al diseño de nuevas herramientas para que éstas sean suficientemente flexibles para ser utilizadas, sin ayudas técnicas complementarias, por el mayor número posible de usuarios. Participan ingenieros, diseñadores, fabricantes y proveedores de servicios, y su amplitud abarca sectores como hardware, software, comercio electrónico, servicios públicos de información, internet, redes sociales, servicios interactivos.

Tecnologías, productos y servicios

Las diversas condiciones de discapacidad limitan a las personas por ejemplo:

La discapacidad física presenta dificultades de falta de fuerza muscular en extremidades superiores, esto limita el uso del Mouse, situaciones periféricas del acceso a la informática. En las discapacidades sensoriales la

perdida de información por no poder acceder a formatos sonoros y visuales, además de otras discapacidades de orden cognitivo; pero todo esto se va superando cada día con las facilidades que brindan los nuevos avances tecnológicos.

Existen ya productos, instrumentos, equipos y sistemas accesibles (diversidad tecnológica), para las PcD, mismos que neutralizan las limitantes mejorando la autonomía personal, profesional y calidad de vida.

Ejemplos:

- Lectores que facilitan la lectura para las PcD visual, permiten leer sin tener que utilizar el sistema Braille.
- Teléfonos con video-llamadas, que permiten a las PcD auditiva la comunicación utilizando lenguaje de señas.
- Para las PcD motriz, El Teletrabajo, permite realizar tareas desde sus casas, evitando traslados dificultosos o con niveles de riesgo.
- La Comunicación con lenguaje de códigos para PcD cognitivas, facilita adquirir conocimientos y acceder a nuevas formas de comunicación.

Tecnología al servicio de la calidad de vida

La reducción de las situaciones de dependencia y el incremento de la autonomía de las PcD, es otra de las acciones que se alcanzan con el uso de las TIC's.

Se debe tomar en cuenta que con todo el avance en la adaptación de las TIC's, aun no es suficiente para cubrir todas las necesidades de la población con condiciones de discapacidad.

Existen barreras de tipo formativo y económico, para la adquisición de estos instrumentos; personas mayoritariamente pobres a causa de sus deficiencias pero, también, en muchos casos lo inverso cuentan con nivel adquisitivo, pero no con la formación requerida para utilizar estas herramientas.

Otra realidad, algunas personas tienen poder adquisitivo, conocimientos requeridos, pero no cuentan con accesibilidad para interactuar con las herramientas ya que las mismas no están adaptadas a su condición particular.

El derecho al acceso

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

La Convención no plantea soluciones específicas, para facilitar la implementación de la cooperación público privada, en 2008, la “Alianza global para las TIC’s y el Desarrollo de Naciones Unidas” (UNDESA GAID) lanzó la Iniciativa Global para las TIC’s Inclusivas” (G3ict).

Existe una publicación de 2009, de G3ict, un kit de herramientas virtuales, que proporciona el marco para el desarrollo de políticas y estrategias para la incorporación de la accesibilidad digital a nivel nacional, regional, e internacional, para promover la aplicación de las TIC’s accesibles y ampliar su uso por las personas con discapacidad.

La accesibilidad expone unos lineamientos generales:

- Los servicios y facilidades públicas deben ser

accesibles para todos.

- Las diversas 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 PcD, 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 solo 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.

TIC's y Gobierno abierto

Para lograr una gestión moderna de gobierno es fundamental contar con una plataforma de datos abiertos y de innovación de tecnología aplicada a la administración.

Actualmente el uso de redes sociales, y plataformas como YouTube o Flickr se han vuelto clave para las comunicaciones en todas las regiones y administraciones.

Comprendiendo la modernización desde una visión integral, el Gobierno Abierto y el acceso a la información son el siguiente paso natural. No solo considerando lo tecnológico, sino acciones más holísticas que involucren una relación más abierta con los ciudadanos y creando espacios destinados a facilitar su acceso a la información

pública a través de un catálogo de datos que proporcionan información real y precisa.

Desde este marco de gobierno abierto colaborativo y participativo, se fundamenta la propuesta de acercar las nuevas tecnologías, especialmente las TIC's, a la PcD mayor acceso a la información, participación ciudadana y la colaboración del gobierno con la sociedad civil, constituyen los principios fundamentales para la ubicación de todos los participantes en pie de igualdad, y la creación de políticas de Estado.

Glosario

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.

AJUSTES RAZONABLES:

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 PcD el goce o ejercicio, igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

DEFICIENCIA:

Problema que afecta a una estructura o función corporal. Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica o anatómica.

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

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 O LABORAL:

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.

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 déficit invalidantes, y valora los supuestos comportamentales y su significación profunda para conseguir la mayor independencia y reinserción posible del individuo en todo sus aspectos: laboral, mental, físico y social (OMS).

PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA (PcP):

Es el enfoque surgido a mediados de los años 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.

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 terminología son oficialmente aceptadas por los organismos internacionales (ISO).

DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD:

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.

Anexos

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 motores finos (izquierda, derecha, arriba y abajo) y las funciones de los botones del mouse (izquierdo, derecho, doble clic y arrastre).

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologia-adaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>

•VirtualKeyboard

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

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologia-adaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>

•Headmouse

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

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologia-adaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>

•Mouse Joystick

Programa que permite controlar el mouse mediante un joystick convencional.

<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologia-adaptativa.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/tecnologia-adaptativa.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/tecnologia-adaptativa.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/tecnologia-adaptativa.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/tecnologia-adaptativa.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/tecnologia-adaptativa.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/tecnologia-adaptativa.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/tecnologia-adaptativa.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 diversas actividades, haciendo un clic en el mouse o un pulsador.
<http://modalidadespecial.educ.ar/datos/tecnologia-adaptativa.html#sthash.MMOy6e7X.dpuf>

Compendio de normativa sobre discapacidad



Panamá dentro de su ordenamiento jurídico cuenta con normas referidas a los derechos de las personas con discapacidad y lo referente al trabajo.

La Carta Magna de la república, establece que se debe garantizar la igualdad real de oportunidades y de trato a las personas con discapacidad. En lo concerniente al Estado, se han dictado algunas normas que establecen la obligación de las entidades públicas de emplear personal con discapacidad estableciendo el porcentaje (2%), para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de postulantes para ocupar los cargos.

Adicional se promulgan las normas legales, que dictan las medidas de acción positiva, buenas prácticas y equiparación para la inclusión e integración efectiva de estas personas a sus funciones de trabajo, con el acompañamiento técnico, y soporte asesor de: la SENADIS, MITRADEL y CONADIS como entes rectores del tema Discapacidad /Inclusión.

Lo siguiente es un compendio resumido de las principales normas establecidas y sus contenidos más relevantes:

Constitución Nacional de la República de Panamá

Art. 19, No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad clase social, sexo, religión o ideas políticas.

Ley 25 de 19 de abril de 2018

Que modifica la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, sobre protección laboral para personas con enfermedades crónicas, involutivas y /o degenerativas que produzcan discapacidad laboral

Ley 43 de 6 de junio de 2017

Que reforma la Ley 82 de 2013, sobre violencia contra la mujer, y modifica un artículo de la ley 42 de 1999, sobre equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

Ley N° 15 de 31 de Mayo de 2016

Que reforma la Ley N° 42 de 27 de agosto de 1999 de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad.

Ley N° 134, de 31 de diciembre de 2013

Que establece Equiparación Económica para las Personas con Discapacidad

Ley N° 25, de 10 de julio de 2007

Por la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Adoptada en Nueva York por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006.

Ley N° 23, de 28 de junio de 2007

Que crea la Secretaría Nacional de Discapacidad-SENADIS.

Y sus posteriores modificaciones. Esta Ley fue reglamentada por el Decreto Ejecutivo Número 8 de marzo de 2008

Ley N° 4 de 8 de enero de 2007

Crea el Programa Nacional de Tamizaje Neonatal y dicta otras disposiciones.

Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005

Por la cual, se adoptan normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral.

Resolución Ministerial N° 321, de 18 de agosto de 2005

Por el cual se brindaran servicios de salud, en forma gratuita, a las personas con discapacidad, en todas las instalaciones de salud, administradas por el Ministerio de Salud.

Decreto Ejecutivo N° 88 de 12 de noviembre de 2002

Por medio del cual se reglamenta la Ley N° 42 de 27 de agosto de 1999, Por la cual se establece la Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad.

Ley N° 16, de 10 de abril de 2002

Que regula el derecho de admisión a los establecimientos públicos y dicta medidas para evitar la discriminación.

Ley N° 3, de 10 de enero de 2001

Por la cual se aprueba en todas sus partes la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, adoptada en Guatemala, el 7 de junio de 1999.

Ley N° 42, de 27 de agosto de 1999

“Por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad”.

Decreto Ejecutivo N°46, de 28 de diciembre de 1998

“Por el cual se establecen las Normas para la Atención de Personas con Discapacidad y se adoptan otras disposiciones con relación a la equiparación de oportunidades y facilidades que debe recibir la población.

Artículo 517, Define Discapacidad y el artículo 518 Derechos, establece iguales derechos a las personas con discapacidad que la Constitución y otras leyes les otorgan a las demás personas. En su libro III, de la participación del Estado en las Políticas Sociales, toma en cuenta a las personas con discapacidad.

Ley N° 34, de 6 de julio de 1995.

“Por la cual se derogan, modifican, adicionan y subrogan artículos de la 47 de 1946 Orgánica de Educación y se establece que la Educación de los niños y niñas con NEE será coordinada en el Ministerio de Educación por medio de la Dirección Nacional de Educación Especial.

Ley N° 3, de 17 de mayo de 1994.

Por la cual se aprueba el Código de la Familia.

Ley N°1, del 28 de enero de 1992

“Por la cual se protege a las Personas Discapacitadas Auditivas.”



Procuraduría de la Administración
Ave. Cuba, La Exposición, Panamá
República de Panamá
Tel. (+507) 500-3350