

# BARRERAS Y DISCRIMINACIÓN

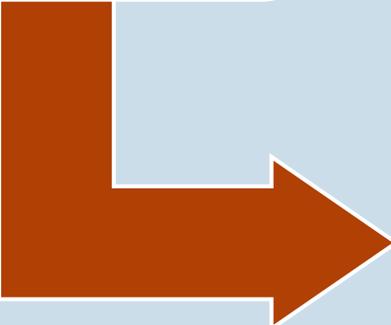


# DISCRIMINACION POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD

*“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”.*

# DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD

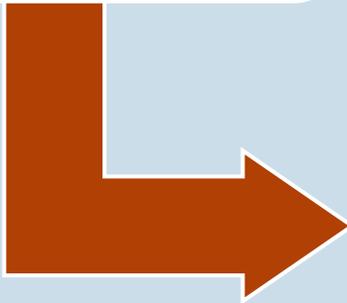
DISCRIMINACIÓN  
DIRECTA O  
NOCIVA:



Intencional. Se manifiesta a través de prácticas o trato “inferior” dirigidos a PCD, estigmatizando o excluyendo. Incorre en un acto discriminatorio.

# DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD

## DISCRIMINACIÓN SOBREPOTECTORA:



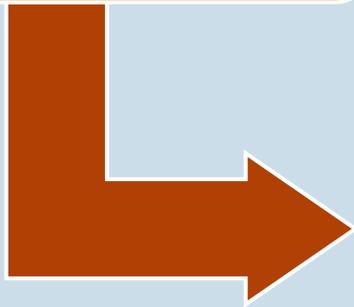
Sobrepotección de carácter paternalista dirigidas a las PCD.

Los equipos de trabajo asumen responsabilidades o tareas para evitar que la PCD “se exponga” al suponer que no es capaz de aprender, realizar una tarea o de asumir una responsabilidad.

Estas actitudes contribuyen a la marginación de las PCD, y perjudican su inclusión social y laboral.

# DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD

## DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:



Prácticas o reglas aparentemente justas o neutrales, excluyen a algunas personas o favorecen de manera especial a otras.

Inadecuación del entorno o las técnicas de reclutamiento, como entrevistas orales o exámenes escritos, pueden perjudicar a personas con determinadas discapacidades, en estos casos, específicamente con discapacidad auditiva y motriz.

# ¿A QUÉ LLAMAMOS “BARRERAS”?

Todo aquello que pueda **impedir el acceso o limitar la participación** en igualdad de condiciones.

- 
- Fundamentalmente **CULTURALES.**
  - **Por ejemplo:** ausencia de medios y lenguajes alternativos de comunicación, tecnológicos, falta de infraestructura, etc.

# TIPOS DE BARRERAS

Barreras físicas



Barreras Actitudinales



Barreras Comunicacionales



Barreras Culturales



Barreras Legales

# BARRERAS ACTITUDINALES

Limitan el **acceso** y **desempeño** de las PCD.

“**Resistencias**”, impiden posibilidades de inserción e inclusión laboral

**CULTURA ORGANIZACIONAL POCO INCLUSIVA**

Dificultad de instalar el tema de la **DIVERSIDAD** en general, y de la inclusión laboral de PCD en particular.

# BARRERAS ACTITUDINALES

Preconceptos sobre el desempeño y habilidades de las PCD

```
graph TD; A((Preconceptos sobre el desempeño y habilidades de las PCD)) --> B((Falta de habilidades interpersonales, puede afectar su proceso de selección y durante su relación laboral.)); A --> C((Competencias de las PCD, se cree que tienen bajo desempeño y se ausentan o se enferman más que el resto));
```

Falta de habilidades interpersonales, puede afectar su proceso de selección y durante su relación laboral.

Competencias de las PCD, se cree que tienen bajo desempeño y se ausentan o se enferman más que el resto

# BARRERAS ACTITUDINALES

Todas las personas con discapacidad, al igual que las personas sin discapacidad, tienen **fortalezas y debilidades**, y que, por lo tanto, **NO** es posible **GENERALIZAR**.

El desempeño laboral de cada persona se dará en función de factores individuales; de si su perfil laboral es el adecuado para el puesto de trabajo; y del **ENTORNO**.

# BARRERAS FÍSICAS

ESPACIOS ARQUITECTÓNICOS POCO ACCESIBLES



Instalaciones edilicias que NO CUMPLEN con los criterios de **accesibilidad**.



Las reformas edilicias no deben ser un impedimento, se pueden evaluar en función de CADA INCORPORACIÓN.



NO todas las PCD motora necesitan grandes ajustes para poder desplazarse libremente por las instalaciones.

# BARRERAS CULTURALES

Falta de adaptación de las organizaciones



Adecuaciones necesarias en lo que respecta al puesto de trabajo y las formas de relacionamiento con las PCD.



Dificultan tanto las iniciativas de diversidad como la inclusión, la integración en los equipos de trabajo y el desempeño laboral de la persona.

# MITOS Y PREJUICIOS

Existen muchas limitaciones, mitos y prejuicios por parte de los empleadores.

Las barreras son sobre todo de desconocimiento de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad.

**“Disminuye la calidad y productividad del trabajo”**

**¿Cómo lo verá el resto del personal?**

Existen estudios que demuestran que al **incorporar una persona con discapacidad se mejora el clima laboral, hay motivación, solidaridad, y compañerismo** del resto del personal. Se mejora la fidelización de los empleados con los objetivos de la compañía, al observar el compromiso de la empresa en la implementación de acciones de inclusión.

# MITOS Y PREJUICIOS

## ¿Necesitamos instalaciones especiales?

Muchas veces **no se requiere de mayores o costosas adaptaciones** para que una persona con discapacidad pueda realizar una tarea determinada.

**“El entorno de mi empresa puede ser peligroso para una persona con discapacidad”**

Si el entorno de la empresa es peligroso, lo es para **todos los trabajadores en igual medida**. Se deberán arbitrar las medidas necesarias para trabajar en un **entorno seguro e inclusivo**.