

Laura de Rodríguez ~ Adolfo Albiol

Análisis de oportunidades laborales de las

personas con discapacidad en la Ley 2479/04



Análisis de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en la Ley 2479/04*

Laura de Rodríguez** ~ Adolfo Albiol***

En Paraguay unas 600.000 personas presentan algún tipo de discapacidad, de las cuales un porcentaje significativo podría estar en situación de pobreza, no solo por la crisis económica actual, sino también por la debilidad del marco legal y de los programas de empleo para el sector. El presente trabajo tiene como propósito investigar si el marco legal para las



Personas con Discapacidad favorece la incorporación y permanencia en el mercado laboral de este colectivo de personas. El análisis de la legislación referida al empleo de Personas con Discapacidad, permitirá proponer recomendaciones que favorezcan su ingreso al mercado de trabajo, en condiciones adecuadas para su desarrollo pleno como seres humanos.

Resumen

El presente trabajo a través del análisis del marco legal y de los datos del Censo 2002, investiga las dificultades para la inserción al mercado laboral de las Personas con Discapacidad (PCD), a fin de que se puedan generar propuestas para mejorar la situación ocupacional de las mismas.

Las Personas con Discapacidad en Paraguay, debido a la ausencia de programas educativos específicos y efectivos para la población afectada, la falta de aplicación del marco legal vigente, los prejuicios sociales, la falta de adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades, las dificultades inherentes a sus propias deficiencias, la incapacidad de la sociedad para eliminar las barreras arquitectónicas o facilitar su movilidad en los transportes públicos, constituyen entre otros aspectos los obstáculos que limitan drásticamente las posibilidades de desarrollo profesional de esta franja poblacional.

La carencia de políticas públicas, para la mejora de la calidad de vida de las Personas con Discapacidad y la ineficiente implementación de la legislación, conllevan a que las mismas, en su gran mayoría, no puedan acceder a un empleo decente y queden condenadas a trabajos mal remunerados y sin beneficios sociales equiparables al de las personas sin discapacidad. Las PCD están obligadas a depender de sus familiares o de la asistencia, no siempre adecuada, de las instituciones públicas o no gubernamentales.

El incremento de las investigaciones sobre la problemática de las Personas con Discapacidad en Paraguay, la aplicación efectiva de la legislación

* Artículo elaborado en base a la tesis "Análisis de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en el contexto de la Ley 2479/04", presentada a la Dirección General de Postgrado de la Universidad Nacional de Asunción / Fundación Vía Pro Desarrollo, en el 2005, como requisito para la obtención del grado de Especialista en Gerencia y Desarrollo Social. Autores: Lic. Laura de Rodríguez y Lic. Adolfo Albiol. Tutor: Econ. Oscar Barrios. Asesor: Lic. José Britos.

** laura_riveros@ande.gov.py

*** seguridad_primer@yahoo.com.ar

y el desarrollo de políticas públicas para el desarrollo pleno de sus potencialidades, permitirá que puedan acceder al mercado laboral, con la satisfacción personal e independencia económica que ello implica.

Introducción

La formación profesional e incorporación al mercado laboral de las Personas con Discapacidad, permitirá su desarrollo personal e independencia económica, así como la disminución de la presión económica sobre sus familias y el sistema público de salud.

En Paraguay unas 600.000 personas presentan algún tipo de discapacidad, de las cuales un porcentaje significativo podrían estar en situación de pobreza, no solo por la crisis económica actual, sino también por la debilidad del marco legal y de los programas de empleo para el sector.

En este contexto, la presente investigación tiene como propósito investigar si el marco legal para las Personas con Discapacidad favorece la incorporación y permanencia en el mercado laboral de este colectivo de personas.

El análisis de la legislación referida al empleo de Personas con Discapacidad, permitirá proponer recomendaciones, que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo, en condiciones adecuadas para su desarrollo pleno como seres humanos; así como para mejorar las condiciones objetivas y subjetivas de los puestos de trabajo, en función de sus necesidades específicas.

Descripción del problema

En 1982 el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad¹, refiere que se le niega el empleo a muchas personas con discapacidad o solo se les da trabajo servil y mal remunerado, a pesar de que se ha demostrado, que con una adecuada labor de valoración, capacitación y empleo, la mayor parte de las personas con discapacidad, puede realizar una amplia gama de tareas conforme a los requisitos del trabajo y a las normas laborales.

Según Arthur O'Reilly²: "Hacia el final de 1994, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas señaló que los efectos de la discriminación basados en la discapacidad habían sido particularmente severos en las áreas de educación, empleo, vivienda, transporte, vida cultural y acceso a espacios y servicios públicos (Comentario General nº: 5/1994). El Comité consideró el área de empleo como una de las que mostró la discriminación en forma prominente y persistente. En la mayoría de los países, la tasa de desempleo entre las personas con discapacidades era dos o tres veces más elevada que la de las otras personas. Las personas discapacitadas estaban fundamentalmente en trabajos de baja remuneración, con baja seguridad social y legal y frecuentemente segregadas del mercado laboral. Como la Organización Internacional del Trabajo ha señalado frecuentemente, las barreras físicas tales como transporte público, vivienda y lugares de trabajo han sido muchas veces las principales razones por las que las personas con discapacidades no están empleadas. El Comité llamó la atención sobre los valiosos y exhaustivos instrumentos que la OIT ha desarrollado, principalmente el Convenio 159, y urgió a los Estados partes de la Declaración Internacional a considerar ratificar el Convenio".

El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (1982), refiere que: "En la mayoría de los países, por lo menos una de cada 10 personas tiene una deficiencia física, mental o sensorial, y la presencia de la discapacidad repercute de modo adverso en, al menos, el 25 por ciento de toda la población". En otro apartado señala que en los países en desarrollo "...la proporción de personas con discapacidad se calcula en hasta un 20 por ciento y si se incluyen familias y parientes, los efectos adversos de la discapacidad pueden afectar al 50 por ciento de la población".

Caracterización de la población con discapacidad

En Paraguay de acuerdo al Censo Nacional de Población de 2002, hay 51.146 discapacitados, cifra muy inferior a las 600.000, estimadas por

1 NACIONES UNIDAS. 1996. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad y Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con Discapacidad (1982). Nueva York: NU.

2 O'REILLY, ARTHUR. 2003. El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Disponible en: [WWW.ILO.ORG / PUBLIC / ENGLISH / EMPLOYMENT / SKILLS / DISABILITY / DOWNLOAD / RTDWSpan.DOC](http://WWW.ILO.ORG/PUBLIC/ENGLISH/EMPLOYMENT/SKILLS/DISABILITY/DOWNLOAD/RTDWSpan.DOC)

los autores, en base a los criterios de las Naciones Unidas, presentados en el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, o a las 484.189 citadas por la Dirección Nacional de Beneficencia (DIBEN), en 1991, en la Propuesta de Plan de Actuación Integral para Personas con Discapacidad (1992-1995)³, hecho que por sí solo revela el desconocimiento a nivel nacional de la problemática del sector, reflejada en las dificultades para proponer e implementar medidas concretas para el empleo de las mismas, a fin de garantizarles una ocupación remunerada y con beneficios sociales en pie de igualdad con el resto de los ciudadanos.

En relación a las dificultades para el registro censal o el desarrollo de estudios representativos de la problemática del sector, hay que recordar que en guaraní no existe el sustantivo discapacidad y que el término “impedimento”, utilizado durante el Censo 2002, según el profesor Ramón Silva⁴ se traduce al guaraní como: *Jekoha* e “impedido”, como: *Marachachâ*, que a su vez se traduce al castellano como: tullido, terminología, conceptualmente muy diferente al de persona con discapacidad.

Considerando que solo el 8,3% de las personas con discapacidad censadas en el 2002 están ocupadas (ver Tabla 4), la generación de oportunidades de empleo para las mismas, se torna de urgente atención.

La Dra. Frutos de Almada⁵ en relación a la problemática de las personas con discapacidad en Paraguay, señala que: “las dificultades para la educación, el trabajo y la integración social aumentan cuando se presenta algún tipo de discapacidad, dado a que en muchos casos se depende de terceros para el desempeño de la vida diaria y para la realización de acciones laborales fuera del hogar, a esto se añaden las dificultades de acceso a los medios de transporte a edificios, calzadas, etc; resultante de una sociedad que aún no ha incorporado la cultura de la igualdad

de oportunidades. Estos son solo algunos condicionantes que hacen bastante compleja la vida y la calidad de vida del colectivo de Personas con Discapacidad en el Paraguay y que deben ser abordadas en el marco de un programa de largo plazo que permita promover la igualdad de oportunidad y la integración de este colectivo a la fuerza educativa, deportiva, cultural y productiva del país”.

Con referencia a las causas de las deficiencias en el Paraguay, el Censo 2002 refiere que en el país hay un total de 51.146 personas con discapacidad, de las cuales 28.240 son hombres (55%) y 22.906 mujeres (45%), lo que indicaría que hay una tendencia mayor entre la población masculina a tener algún tipo de discapacidad.

El Censo del 2002 asimismo revela que las discapacidades congénitas son predominantes (30,9%), seguidas de las causadas por enfermedades (28,3%), accidentes (10,7%) y por la edad avanzada (8,1%).

En cuanto a las discapacidades producto de enfermedades, éstas afectan más a las mujeres (29,7%) que a los varones (27,2%), sin embargo, los accidentes dejan más varones discapacitados (13,7%) que mujeres (7,1%), en cuanto a la edad avanzada como causa de la discapacidad, ésta afecta más a las mujeres (10,3%) que a los varones (6,3%), posiblemente por una mayor esperanza de vida de las mismas.

Con referencia al ámbito de la educación en nuestro país, se observa que el 82,2% de las personas sin discapacidad, entre 6 y 18 años, participa del proceso educativo formal, mientras que entre las personas con discapacidad, solo el 36,2%. Según el Censo del 2002⁶, en educación especial, hay 3.800 PCD, de las cuales 2.191 son varones (57,7%) y 1.609 son mujeres (42,3%), lo que indica claramente una tendencia por parte de los varones a tener un mayor acceso a educación, fenómeno que se da tanto en las áreas urbanas como rurales.

En relación a la población con discapacidad que asistía a una institución de educación especial en

3 DIBEN. 1991.

4 Según el profesor Ramón Silva (SILVA R. 2002), impedimento, es un neologismo, sustantivo que se traduce al guaraní como: *Jekoha* o *jejoko*. Impedido, es un adjetivo, que se traduce como: *Marachachâ*, *apa*, *megûa*. Para los sacerdotes jesuitas Antonio Guasch y Diego Ortiz (GUASH, A. y Ortiz, D. 2001): impedido (estar): (a) *jejoko`aína*. Traduciendo *Marachachâ*, como: *tullimiento*, *tullido*.

5 DGEEC. Discapacidad en Paraguay. 2002.

6 CUADRO P05: PARAGUAY: Población de 5 años y más por grupos de edad, según área urbana-rural, sexo y último grado/curso aprobado, 2002.

el 2002⁷, respecto al sexo se observa que predominan mayoritariamente los varones (59,6%) sobre las mujeres (40,4%).

Al efectuar el análisis de la población discapacitada, en su acceso al mercado laboral, conforme a los datos del Censo, se observa que el pico más alto de PCD se alcanza en el grupo comprendido entre los 25 y 44 años (21,4%), situación sumamente crítica en términos de empleo. Las mujeres en número de 1.671 integran tan solo el 22% de la PEA, de lo que resulta una Tasa de actividad masculina del 26,3% que triplica a la Tasa femenina de actividad económica que es de apenas 9,2%⁸.

En la población sin discapacidad, el fenómeno se reproduce en forma similar, con una participación masculina del 80,8% y una femenina de 38,7%.

Conforme al análisis de la Dra. Frutos de Almada⁹: “Los condicionantes sociales que afectan en general a la sociedad inciden con más fuerza en este grupo, relegando fuertemente la participación femenina. Del total de discapacitados que componen la PEA; 5.787 son varones, lo cual representa al 78%”.

Solo el 0,4%, de PCD cuentan con ocupación, frente a un 99,6% de personas sin discapacidad ocupadas.

Según el tipo de ocupación, se observa que en promedio, las Personas con Discapacidad solo presentan un 0,4% de ocupación para cada categoría (TABLAS 3 y 4), por ejemplo, los trabajadores públicos del poder Judicial, Legislativo y Ejecutivo son 82.600, de los cuales solo 215 son discapacitados (0,3%), lo que conforme a la ley 2479/04, representa un déficit de por lo menos 1.437 funcionarios con discapacidad, solo en esta categoría y sin entrar en consideraciones para todo el ámbito público.

Si se realiza el análisis de la población con discapacidad económicamente activa, que potencialmente podría ingresar a la función pública, conforme a los datos del censo de la población total

con discapacidad del país (51.146), 7.416 PCD están en la franja de la PEA, y si de esos datos el 2% debe ser incorporada a la función pública sólo 148 PCD, tendría acceso a las instituciones públicas, de esta manera y si actualmente existen 215 PCD incorporadas a la función pública, el cupo estaría ampliamente cubierto y la legislación cumplida, con lo cual la Ley 2479/04 no generaría nuevas oportunidades de empleo para las PCD.

Sin embargo, si se consideran las estimaciones de población discapacitada para Paraguay, realizadas por los autores, hay una 600.000 personas con algún tipo de discapacidad en el país, de las cuales y conforme a la PEA de las PCD, se desprende que aproximadamente hay unas 87.000 Personas con Discapacidad potencialmente económicamente activas en Paraguay.

Aspectos teóricos y legales respecto al empleo de personas con discapacidad

Para el desarrollo de la presente investigación, se han adoptado los criterios y definiciones de la OMS, respecto a *deficiencia*, *discapacidad* y *minusvalía*, dejando a un lado los términos más frecuentes de: *impedido*⁹ y de *persona inválida*¹⁰, por considerarlos inadecuados y discriminatorios para las PCD. Desde la perspectiva de sus potencialidades como seres humanos. Stephen W.Hawking o Beethoven (por ejemplo), con sus aportes a la humanidad, en el campo de las ciencias el primero y la música el segundo, no podrían considerarse minusválidos o impedidos, de ser así, la gran mayoría de los seres humanos seríamos *menos que válidos*.

La OMS¹¹ respecto a *deficiencia*, *discapacidad* y *minusvalía*, conforme se cita en el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapaci-

9 Las Naciones Unidas en la Declaración de los Derechos de los Impedidos en 1975, señala que: “El término “impedido” designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales”.

10 El Convenio de la OIT numero 159 de 1983, indica que: “A los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.

11 Internacional Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps (ICIDH). OMS, 1980.

7 CUADRO P07: PARAGUAY: Población de 5 años y más de edad que asiste actualmente a una institución de enseñanza formal, por grupos de edad, según área urbana-rural, sexo y último grado/curso aprobado, 2002.

8 DGEEC. Discapacidad en Paraguay.2002.

dad en 1982¹², define a las mismas, como: “*Deficiencia*: Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. *Discapacidad*: Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. *Minusvalía*: Una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales)”.

Las definiciones de prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades, utilizadas en esta investigación están en función de las propuestas por las Naciones Unidas, en el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad: “*Prevención* significa la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales (prevención primaria) o a impedir que las deficiencias, cuando se han producido, tengan consecuencias físicas, psicológicas y sociales negativas. *Rehabilitación* es un proceso de duración limitada y con un objetivo definido, encaminado a permitir que una persona con deficiencia alcance un nivel físico, mental y/o social funcional óptimo, proporcionándole así los medios de modificar su propia vida. Puede comprender medidas encaminadas a compensar la pérdida de una función o una limitación funcional (por ejemplo, ayudas técnicas) y otras medidas encaminadas a facilitar ajustes o reajustes sociales. *Equiparación de oportunidades* significa el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad –tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo– se hacen accesible para todos”.

La autora Marta Schorn¹³, en su obra: *Discapacidad, una Mirada Distinta, una Escucha Diferente*, otorga una aproximación sumamente interesante y enriquecedora a la problemática de las personas con capacidades diferentes, tal como afirma en su libro:

“La palabra discapacidad no se encuentra en el diccionario. Es una palabra que ha surgido en los últimos tiempos para dar cuenta de aquello que está fuera de lo esperado cuando, en verdad, todos tenemos capacidades diferentes. Si solamente oímos o vemos lo que el “otro” no tiene o no puede hacer, jamás podremos acercarnos al verdadero sujeto de esta historia, al niño y al adolescente que desea, aunque no lo sepa. La discapacidad, cualquiera ésta fuere, sensorial, intelectual o motriz, no afecta al sujeto en su totalidad, lo que “marca” es en verdad la mirada de “los otros”, que lo encuadra en la categoría de lo diferente, no permitiendo el surgimiento o la continuidad de un SER con mayúsculas. Ver y oír no alcanza para dimensionar lo propio de la condición del hombre. El simple ver y oír oscurece y opaca la imagen del que está presente. Es necesario que nuestra aproximación sea la de mirar y escuchar lo que cada uno tiene de singular y propio”.

La problemática de las PCD para acceder y permanecer en los puestos de trabajo, se plantea en esta investigación siguiendo las ideas de la Dra. Claros Saavedra¹⁴, como una característica socio-cultural, más que como parte de las limitaciones propias de la persona, ya que la discapacidad no se puede considerar como un rasgo desahuciante o como una particularidad limitante, en especial, cuando encaramos los problemas laborales desde la perspectiva del ser humano como sujeto social y no como un simple elemento del proceso productivo.

El logro del derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades, es una de las preocupaciones de las Naciones Unidas y la OIT, tal como lo expresa la Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975)¹⁵: “El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales”.

¹⁴ La doctora Saavedra, plantea que hay tres ideologías imperantes en el tema de la discapacidad sensorial, en especial de la sordera: “la ideología de la sordera como un rasgo desahuciante, la ideología de la sordera como una particularidad limitante, y finalmente la ideología de la sordera como una característica sociocultural.” Claros Saavedra, R. 2004.

¹⁵ Proclamada por la Asamblea General en su resolución 3447 (XXX), de 9 de diciembre de 1975.

¹² NU, 1996.

¹³ Schorn, M. 2002.

La Convención 159 menciona¹⁶: “La Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó en 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de Plena participación e igualdad y que un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas, tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la igualdad; considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad”.

En 1992¹⁷ la OIT declara que “El derecho al trabajo ha de ser considerado como asunto de la mayor importancia, si nuestras sociedades pretenden integrar en su seno a los discapacitados y crear las condiciones requeridas para que estas personas lleguen a sentirse independientes y plenamente realizadas, en lugar de verse como seres aislados, marginados y forzados a la dependencia”.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas¹⁸, en el Informe del Secretario General del período de sesiones de 1999, referido a: La función del empleo y el trabajo en la erradicación de la pobreza: la potenciación y el adelanto de la mujer, señala que es necesario mejorar las políticas y programas relativos al mercado laboral a fin de aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres y de grupos vulnerables, como: “las Personas con Discapacidad, que pueden ser objeto de discriminación en el mercado laboral y de estereotipos negativos, y que incluso pueden no recibir asistencia práctica para encontrar empleos en el “mercado libre” u otra forma alternativa de empleo. En estos casos, los mejores mecanismos son los programas de transferencias basados en la supervisión comunitaria orientados concretamente hacia estas personas”.

16 OIT: Convención 159.

17 OIT. 1992. Creación de Empleo para Personas Discapacitadas. Guía para Organizaciones de Empresarios.

18 NACIONES UNIDAS. 1999.

Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas (2003)¹⁹, **declaran, que:**

“Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales garantizarán la igualdad de oportunidades y de trato, como se dispone tanto en los instrumentos internacionales y la legislación nacional pertinentes, así como en las normas internacionales de derechos humanos, con el fin de eliminar toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, condición social, pertenencia a un pueblo indígena, discapacidad, edad con excepción de los niños, que pueden recibir mayor protección, u otra condición de la persona que guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo o con el cumplimiento de medidas especiales destinadas a superar la discriminación practicada en el pasado contra ciertos grupos”. Agregando además que: “Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales establecerán un entorno laboral en el que sea evidente que ese tipo de discriminación no será tolerada. Esas funciones se llevarán acabo de conformidad con el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH y el Sida y el mundo del trabajo y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros instrumentos internacionales pertinentes”.

Según Arthur O’Reilly²⁰ en su libro, *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*: “Todos los derechos humanos son universales y, por lo tanto, incluyen sin reservas a mujeres y hombres con discapacidades. Toda persona nace igual y con el mismo derecho a la vida y el bienestar, educación y trabajo, y de vivir independientemente y en activa participación en todos los aspectos de la sociedad. Cualquier discriminación directa e indirecta contra una mujer o un hombre discapacitado es una violación de sus derechos. Las mujeres con discapacidades son más vulnerables a la discriminación, a) porque son mujeres y b) porque tienen una discapacidad. Muchas mujeres con discapacidades son además discriminadas porque son pobres. Esta doble o triple discriminación sufrida por las mujeres con discapacidades es muchas veces igno-

19 AMNISTÍA INTERNACIONAL. 2004.

20 O’REILLY, ARTHUR. 2003.

rada o pasa inadvertida porque las personas con discapacidades son a veces tratadas como seres humanos sin género”.

Principales instrumentos internacionales sobre las PCD:

La Recomendación 99 de la OIT sobre Readaptación del Inválido(1955); la Declaración de los Derechos del Niño (1959); la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1971); la Declaración de los Derechos del Impedido (1975); Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (1982), la Recomendación 168 (1983) y el Convenio 159 (1983) de la OIT, sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas; las Normas Uniformes sobre Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad (1993), la Convención Interamericana sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999).

Legislación de Paraguay sobre Discapacidad:

La Constitución Nacional, los convenios internacionales ratificados por Paraguay y las diferentes leyes que hacen a la problemática de las personas con discapacidad, entre ellas: la Ley 1860/50, la Ley 780/79, la Ley 836/80, la Ley 19/89, la Ley 36/90, la Ley 122/91, la Ley 1098/98, la Ley 1925/99, la Ley 1680/2001, Ley 2479/04 y la Ordenanza Municipal de Asunción N° 26.104/90, constituyen el marco legal que regula al sector.

La Ley 2479 promulgada en el 2004 y que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas, es el instrumento legal más importante actualmente en el país para mejorar las oportunidades de empleo de las Personas con Discapacidad, al menos en el sector público.

La Ley 2479/04, a lo largo de sus 7 artículos, establece la obligatoriedad de la incorporación y mantenimiento en la función pública de al menos un 2% de funcionarios con un mínimo de 40% de discapacidad, con los mismos derechos y beneficios socioeconómicos que el resto de los funcionarios. Sin embargo, la ley aún no ha po-

vido ser cumplida en forma satisfactoria para las PCD, por múltiples factores estructurales de la sociedad paraguaya, que inciden negativamente sobre este sector de la población nacional.

La Ley 36/90 que aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (convenio 159), y que se encuentra en plena vigencia en nuestro país, hace referencia a una política nacional que se deberá adoptar y aplicar de conformidad con las condiciones, prácticas y posibilidades de cada país miembro de la OIT.

La Ley 36/90, en conformidad con el Convenio 159, en su artículo 5 entre otros, menciona que se consultará a las organizaciones representativas de empleadores, trabajadores y Personas con Discapacidad sobre el desarrollo y la aplicación de una política de rehabilitación y empleo para ellas; así como, las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los diferentes actores involucrados en la problemática de la discapacidad.

Al analizar la Ley 2479/04, se observa que los requisitos formulados en la Ley 36/90, no se consideraron in extenso en el diseño de la Ley 2479/04, que si bien se trata de una innovación en nuestro medio, no satisface las necesidades de la población con discapacidad.

Esto se debe a que el Instituto Nacional de Protección a Personas Excepcionales (INPRO), institución rectora del área, las organizaciones de Personas con Discapacidad; así como las organizaciones de empleadores y trabajadores, no tomaron participación activa en el diseño de la misma.

Lo expuesto se evidencia en la falta de articulación entre los actores involucrados, debido a: la profusión de organismos, duplicidad de competencias y disparidad de criterios entre los mismos.

Otro aspecto sumamente crítico y que genera confusión en este sector es la falta de consenso en lo que se refiere al marco conceptual, pues hasta el momento se utilizan diferentes definiciones para referirse a una misma problemática, muchas de ellas contradictorias y que dan como resultado enfoques y abordajes diferentes, gene-

rando así falsas expectativas en la población con discapacidad.

Al analizar la Ley 2479/04, en primer lugar se destaca que la misma, tiene como finalidad “Establecer la obligatoriedad de la Incorporación de Personas Con Discapacidad en las Instituciones Públicas”, sin embargo en su primer artículo se refiere a “mantener” dentro del plantel de personal de dichas Instituciones a un porcentaje de PCD.

Esta ambigüedad, incorporará/mantener, genera dificultades en la aplicación de la Ley, ya que existen instituciones que cuentan con PCD, algunas de las cuales adquirieron la discapacidad en accidentes laborales.

Al ser incluidas las mismas en la nómina de PCD de las instituciones, parecería que las instituciones dieron oportunidad de empleo a estas personas, sin embargo, al discriminar el motivo de la discapacidad y obtener como resultado que la causa se refiere a un accidente de trabajo, lo que se evidencia es un alto índice de riesgo laboral.

Esta realidad pone de manifiesto, que la Ley no facilita la incorporación de nuevos funcionarios con discapacidad a las instituciones públicas, sino que permite mantener a los funcionarios con discapacidad que ya se encontraban incorporados, sin generar nuevas oportunidades de empleo.

Análisis de los artículos de la Ley 2479/04

A continuación se presenta el análisis de los artículos de la Ley 2479/04:

ARTICULO 1°: “Todos los organismos de la Administración Pública, sean ellos de la administración central, entes descentralizados, así como gobernaciones y municipalidades que cuenten con cincuenta o más funcionarios administrativos, mantendrán dentro de su plantel de personas un porcentaje de personas con discapacidad, que no será menor al 2% (dos por ciento) del total de sus funcionarios administrativos”.

Es necesario clarificar a qué hace referencia la Ley cuando menciona a funcionarios administrativos: a aquellos que se encuentran dentro del presupuesto general de gastos de la Nación, o a

los funcionarios cuyas capacidades lo habiliten funcionalmente a desarrollar tareas netamente administrativas.

Esta interrogante, surge a fin de definir qué tratamiento se le daría a los postulantes a cargos técnicos o profesionales y no administrativos, en instituciones que posean una descripción de cargos en base a diferentes planos funcionales y niveles de beneficios socioeconómicos.

Es necesario reformular este primer artículo, a fin de garantizar que el cupo del 2% se refiera al total de los funcionarios de la institución y no sólo a los que pertenecen al plano administrativo. Esto permitirá la incorporación de las Personas con Discapacidad a cargos acordes con sus competencias e intereses personales.

El criterio de incorporación de 2%, no satisface las expectativas de empleo de las personas con discapacidad, en especial si se considera que en el Paraguay hay potencialmente unas 600.000 personas con algún tipo de discapacidad.

Otro apartado del artículo menciona: “Para ser considerado como beneficiario de esta Ley, el postulante deberá presentar una discapacidad mínima del 40% (cuarenta por ciento), siendo indispensable la certificación otorgada por el INPRO y del representante de la Federación Paraguaya de Discapacitados”.

Este apartado es objeto de debate, pues en el supuesto caso de que se considere como **mínimo** el 40%, **el máximo** entonces sería el 100%. Se podría inferir entonces que el que posee el mayor porcentaje de discapacidad es el postulante más calificado para ser beneficiario de esta Ley.

El hecho de que una PCD, sea incorporada a una institución por el mero hecho de ser portadora de una deficiencia, sin evaluación previa de sus competencias o sin asignación de funciones específicas, subestimando o sobreestimando sus capacidades reales, es posible que impacte de manera negativa en su autoestima. Se debería hacer primar las capacidades del individuo que contribuyan al logro de los objetivos de la institución, de lo contrario, las instituciones incorporarían a personas que se limitarían a permanecer en sus puestos sin desarrollar tareas productivas, imponiéndose así una política benéfico-asisten-

cial de parte de las instituciones que sería insostenible en el tiempo.

Con referencia a la Certificación del INPRO, éste, carece de un instrumento técnico para valorar el grado de discapacidad de los postulantes a cargos, existiendo asimismo disparidad de criterios en forma interna y externamente con otras instituciones involucradas en el tema.

Los profesionales del INPRO, estarían en condiciones de certificar la deficiencia, no la discapacidad como determina la Ley, y por ende no podrían certificar la capacidad potencial de cada uno de los postulantes para una ocupación determinada, tema sumamente crítico a la hora de incorporar una PCD a un puesto de trabajo.

La evaluación psicotécnica para incorporar a una PCD en instituciones públicas, como así mismo, la ubicación de los funcionarios incorporados bajo la figura de esta Ley en puestos acordes a los resultados de las pruebas, estaría a cargo de cada ente.

La Ley obliga además a la obtención de un certificado de parte de la Federación Paraguaya de Discapacitados; requisito que, (conforme a representantes de la Federación presentes en la reunión de trabajo) fue incorporado en la Ley, a fin de que ejerza de contralor del INPRO.

Este requisito genera triplicidad en los trámites burocráticos²¹, **sin considerar: el costo, el tiempo y las limitaciones propias de desplazamiento de las personas con discapacidad, en especial las que provienen del interior del país.**

ARTICULO 2°: “A las personas con discapacidad que acceden a la función pública en virtud de esta Ley, se les asignarán funciones específicas acorde a su capacidad e idoneidad”.

Este artículo, debido a la falta de reglamentación de la Ley, no puede ser aplicado en las Instituciones, pues para el cumplimiento del mismo se requiere establecer los procedimientos para:

- La formación profesional de las Personas con Discapacidad.
- Adecuación de puestos de trabajo, a fin de reducir los riesgos para las PCD y garantizar su productividad.
- Capacitación de los profesionales de las áreas de Recursos Humanos.
- Definición de competencias (capacidad e idoneidad).
- Elaboración y aplicación de test psicométricos acordes a las necesidades específicas de esta población.

ARTICULO 3°: “Las personas con discapacidad incorporadas en virtud de esta Ley percibirán los mismos salarios y gozarán de los mismos beneficios, que por idéntica función corresponde a los funcionarios sin discapacidad y estarán sujetos al mismo régimen jubilatorio”.

Con referencia al régimen jubilatorio, es necesario la revisión de las leyes vigentes pues las PCD en general en otros países se jubilan con menor cantidad de años de servicio.

La situación de las PCD en cuanto al régimen jubilatorio, podría ser relacionada con el Riesgo de Vejez vigente en el IPS y que es otorgada a los trabajadores que hayan cumplido los sesenta años y que tenga como mínimo 750 semanas de aportes. La justificativa del subsidio menciona que el subsidio por vejez se otorga al trabajador que se encuentre en una etapa de su vida en que comienza a declinar su fuerza productiva, es entonces el momento de suplir por un régimen de jubilación que ha de proporcionar cierta tranquilidad y bienestar a los que tienen ganado cierto descanso después de haber aportado en su momento su cuota de esfuerzo al progreso de la colectividad.

Esta sugerencia surge debido a que la deficiencia que causa la discapacidad en una persona podría generar un desgaste mayor en el cumplimiento de las tareas laborales que a aquella persona que no sea portadora de alguna discapacidad, asimismo la discapacidad podría ser progresiva, limitando así el tiempo de permanencia de la persona con discapacidad en el mercado laboral.

²¹ Se requiere pertenecer a una asociación, ésta a su vez a la Federación y contar con ficha como paciente del INPRO. Se menciona que el INPRO cuenta con una sola filial en la ciudad de San Estanislao y las Asociaciones centralizan sus servicios en la capital y área metropolitana.

ARTICULO 4°: Sobre las sanciones: Solo hace referencia a sanciones por el incumplimiento del artículo 1 de la ley, dejando abierta así la posibilidad de incumplimiento de los demás. En relación al destino de los fondos obtenidos con las multas, no se establecen los mecanismos de derivación en que deberán ser invertidos; así como, los procedimientos de control.

ARTICULO 5°: De la responsabilidad de la Secretaría de la Función Pública: La redacción de este artículo no garantiza que la Secretaría se expida en un breve plazo de tiempo, quedando la solicitud del recurrente denegada a los treinta días de su presentación, independientemente de que haya sido estudiada o no. Esta situación obliga al afectado a recurrir a lo contencioso administrativo, con los gastos que esto conlleva.

ARTÍCULO 6°: De las provisiones presupuestarias: Sobre este artículo la reunión de trabajo concluyó sobre la necesidad de la conformación de un equipo técnico jurídico en la Secretaría de la Función Pública, que será el responsable de definir:

- Alcance de la expresión “provisiones presupuestarias que correspondan”.
- Prelación y/o superposición de la Legislación Laboral y presupuestaria vigente (Ley 1626, Ley 1535; Ley 2479/04; Código del Trabajo).

Conclusiones

La carencia de políticas públicas, para la mejora de la calidad de vida de las Personas con Discapacidad (PCD) y la ineficiente implementación de la legislación, conllevan a que las mismas, en su gran mayoría, no puedan acceder a un empleo decente y queden condenadas a trabajos mal remunerados y sin beneficios sociales equiparables al de las personas sin discapacidad.

La desarticulación entre las diferentes instituciones y actores estratégicos que afectan al sector, la disparidad de criterios para certificar el grado de deficiencia de las Personas con Discapacidad y la falta de consenso en el marco conceptual y legal, dificultan la aplicación eficiente de la Ley 2479/04 y por tanto la incorporación de las mismas al mercado laboral.

La desinformación por parte de la sociedad sobre la problemática de empleo de esta franja poblacional y la falta de promoción de la Ley 2479/04, limita fuertemente las posibilidades de que las Personas con Discapacidad, puedan beneficiarse con la misma.

La falta de reglamentación y de procedimientos específicos de la citada ley para: la selección, contratación y ubicación laboral genera confusión y expectativas sin cubrir en la población con discapacidad.

El desconocimiento, por parte de los empleadores, de las capacidades potenciales de este colectivo de personas, así mismo genera prejuicios y barreras sociales que impiden una real integración a la sociedad.

Las PCD que lograron incorporarse a las Instituciones públicas en una gran mayoría debieron enfrentar numerosas barreras para ocupar un puesto de trabajo. Estas dificultades se deben en gran parte a la politización de las instituciones públicas, donde el prebendarismo prima sobre cualquier otro aspecto.

Es frecuente la identificación de casos de Personas con Discapacidad que cumplen funciones en un mismo lugar de trabajo en las instituciones públicas, desde su ingreso hasta su jubilación sin que hayan sido sujetos de promociones o reajustes salariales.

La falta de incorporación de las PCD a las líneas de carrera institucionales, se debe a las deficiencias en su preparación académica, generadas así mismo en la falta de adecuación del currículo educativo formal a las necesidades reales de la población con discapacidad.

La fuerte centralización del INPRO, institución rectora del área, y el énfasis que otorga al diagnóstico y rehabilitación médica de la población objetivo, debilita el desarrollo de programas de empleo para el sector.

Los programas vigentes para la formación profesional de las Personas con Discapacidad, son aislados y se implementan en compartimentos estancos, no existe articulación entre las instituciones que los desarrollan, las que las financian y los potenciales empleadores.

El INPRO, ni otra institución del área, realiza el seguimiento formal de los casos de Personas con Discapacidad que se incorporan al mercado de trabajo.

La falta de compromiso de la Secretaria de la Función Pública en la implementación de la Ley 2479/04, genera vacíos en su cumplimiento, en menoscabo de las PCD, quienes deben así recurrir a otras instancias para ser beneficiarios de la citada ley.

Se destaca la ausencia de programas dirigidos a la capacitación del personal de recursos humanos, de los cargos gerenciales, jefes y compañeros del entorno inmediato, quienes serían participantes en el proceso de integración socio laboral de las PCD.

La carencia de datos precisos sobre esta franja poblacional impide el desarrollo de políticas públicas de empleo, acordes a las necesidades reales de esta población. Los datos del Censo 2002 arrojan un número de PCD muy inferior a lo estimado en base a indicadores internacionales.

La falta de políticas públicas de salud y prevención de accidentes, influye en el aumento de las Personas con Discapacidad en el país. Las estadísticas reflejan que éstas en su mayoría son producto de enfermedades y deficiencias en la primera infancia; enfermedades carenciales, infecciosas y secuelas debidas a la deficiente atención prenatal y perinatal, así como a accidentes.

Mientras el debate a nivel mundial se basa en la elaboración e implementación de políticas claras y efectivas para la población con discapacidad, en nuestro país aún no se poseen datos fiables sobre esta franja poblacional.

El desinterés del Estado en la atención de las PCD, a lo largo de todo su ciclo de vida, limita las opciones de las mismas, para su desarrollo pleno como seres humanos.

Recomendaciones:

En base a la investigación realizada, y con el objeto de contribuir a la mejora de los aspectos referidos a la inserción de las PCD al mercado laboral, se plantean las siguientes recomendaciones:

Ampliar las investigaciones sobre la problemática de las PCD en Paraguay. Los resultados deben ser producto de estudios sociodemográficos que consideren las múltiples variables, características de esta franja poblacional, como así también el bilingüismo guaraní/castellano y el reconocimiento de la lengua de señas como lengua natural de la comunidad sorda. La DGEEC debe asumir el rol que le corresponde como institución responsable del suministro de datos fiables para el diseño de políticas y programas acordes a las necesidades reales de la población con discapacidad.

Es necesario el consenso entre los actores estratégicos sobre el marco conceptual y legal de la problemática del sector y los criterios de valoración del grado de deficiencia de las Personas con Discapacidad, a fin de permitir un abordaje coherente entre los mismos que favorezca al diseño de políticas sociales, para la incorporación de las PCD en los sectores público y privado.

Si bien la Ley 2479/04 se constituye en una innovación en la problemática de empleo de las PCD, la misma debe ser objeto de reglamentación con la participación de todos los actores involucrados en la temática.

Se impone el desarrollo de campañas de concienciación y sensibilización masiva sobre la problemática de la discapacidad a la población en general, así como la difusión de la Ley 2479/04 entre la población con discapacidad. Una sociedad desinformada, genera barreras sociales, basadas en prejuicios sociales.

Es necesaria la reformulación del artículo 1°, de la Ley 2479/04, donde se limita la incorporación de PCD al plano administrativo. Para establecer el cupo destinado a las PCD, se debería considerar el total de la población de las instituciones públicas. Como ejemplo, y para mejor comprensión, se puede mencionar que en una institución los funcionarios del plano administrativo suman 920 y el total del funcionariado aproximadamente 6.000. Al realizar los cálculos existe una llamativa diferencia entre el 2 % de 900 y de 6.000.

Se debe revisar la legislación actual, estableciéndose tanto para el sector público como privado, la obligatoriedad de incorporar y mantener en su plantel por lo menos un 5% de funcionarios con discapacidad. La ley debería reglamentar la for-

ma en que se debe realizar la incorporación de forma que la misma sea sustentable en el tiempo (idealmente hasta la jubilación) y no solo una contratación temporal.

Se debe considerar la capacidad e idoneidad de las personas para la incorporación y ubicación de las mismas en los puestos de trabajo y no debe ser considerada la discapacidad como factor principal para la concesión del empleo. La evaluación de las capacidades deberá ser resultado de tests psicotécnicos acordes a las necesidades específicas de esta población y deberán ser administrados por profesionales capacitados para el efecto.

Es importante desarrollar programas educativos y de formación profesional para las PCD, que consideren sus deficiencias y potencialidades, con el propósito de mejorar sus oportunidades laborales y maximizar sus capacidades.

Es necesario incluir en los programas de capacitación del personal de recursos humanos, aspectos referidos a la gestión de las Personas con Discapacidad, además los gerentes, jefes y entorno inmediato del funcionario con discapacidad, deben recibir información precisa sobre el abordaje de la problemática.

Se impone la descentralización del INPRO, en base a las necesidades reales de la población con discapacidad y no a intereses sectoriales. Se debe dotar al INPRO de los recursos necesarios a fin de que pueda cumplir a cabalidad con su función de institución rectora del sector.

Se requiere un mayor compromiso de la Secretaría de la Función Pública para el cumplimiento de la Ley 2479/04, dando soluciones concretas a las demandas de las PCD y a las Instituciones Públicas responsables de dar cumplimiento a la Ley.

Se deben considerar las partidas presupuestarias, no solamente en base a los cálculos destinados al pago de salarios de las PCD, sino realizando un análisis detallado de los costos que requerirá la incorporación y permanencia eficiente y efectiva de las mismas en sus puestos de trabajo. El análisis de los costos debe ser realizado a través de una mirada holística de la problemática a fin de dar respuesta efectiva a las necesidades específicas de las mismas.

Por lo expuesto y con el objeto de disminuir la prevalencia de discapacidades en la población de nuestro país se requiere la formulación y aplicación efectiva de políticas sociales públicas con énfasis preventivo por parte del Estado Paraguayo.

BIBLIOGRAFÍA

- AMNISTÍA INTERNACIONAL. 2004. *Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas. Hacia la Responsabilidad Legal*. Madrid: AI.
- ABC COLOR, 2 de octubre de 2005. *Alarmante Empobrecimiento del Departamento Central*. Pág. 7. Asunción: ABC Color.
- BABBIE, E. 1996. *Manual para la Práctica de la Investigación Social*. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer, S.A.
- CASCO VERON, A. *Antecedentes de la Salud Ocupacional en el Paraguay. Principios de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Laboral*. Asunción: AQUIDABAN.
- CAZÉS, D. 1999. *La perspectiva democrática de género*. Disponible en: www.conocimientosweb.net/dcmt/ficha3986.html.
- CANO, M. 2002/2003. *Políticas Públicas Municipales desde una Perspectiva de Género*. En Proyecto Gestión Local de Mujeres Organizadas. Programa Iniciativas Ciudadanas. Coordinación y compilación: Carmen Colazo. Asunción: Asociación Tiempo Nuevo, CIRD, USAID.

- CLAROS SAAVEDRA, R. 2004. *La Desmitificación de la Educación de Sordos. Hacia una Pedagogía de Éxito*. Chile: Mística Limitada.
- CODEHUPY, 1996. *Derechos Humanos en Paraguay 1996*. Asunción: CODEHUPY.
- CODEHUPY, 1997. *Derechos Humanos en Paraguay 1997*. Asunción: CODEHUPY.
- CODEHUPY, 1998. *Derechos Humanos en Paraguay 1998*. Asunción: CODEHUPY.
- CODEHUPY, 1999. *Derechos Humanos en Paraguay 1999*. Asunción: CODEHUPY.
- CODEHUPY, 2000. *Derechos Humanos en Paraguay 2000*. Asunción: CODEHUPY.
- CODEHUPY, 2002. *Derechos Humanos en Paraguay 2002*. Asunción: CODEHUPY.
- CODEHUPY, 2003. *Derechos Humanos en Paraguay 2003*. Asunción: CODEHUPY.
- CODEHUPY, 2004. *Derechos Humanos en Paraguay 2004*. Asunción: CODEHUPY.
- CONSTITUCIÓN NACIONAL DEL PARAGUAY.
- DGEEC. 2002. *Censo Poblacional 2002*. DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS ENCUESTAS Y CENSOS. Py.
- DGEEC: *Atlas de Desarrollo Humano del Paraguay 2005*. DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS ENCUESTAS Y CENSOS. Py.
- DIBEN. 1991. *Propuesta de Plan de Actuación Integral para Personas con Discapacidad (1992-1995)*. Asunción: DIBEN, PNUD.
- DISPOSICIONES Y LEYES VIGENTES SOBRE EL SEGURO SOCIAL I.P.S.
- FRUTOS DE ALMADA, C. 2002. *Discapacidad en el Paraguay*. Asunción: DGEEC. Sin Publicar.
- FOGEL, R. 1999. *La Investigación Acción Socioambiental*. Asunción: Centro de Estudios Rurales Interdisciplinarios, Centros de Acción Ambiental.
- GUASH, A. y Ortiz, D. 2001. *Diccionario Castellano-Guaraní, Guaraní-Castellano*. Asunción: CEPAG.
- LEY 2479/04.
- NACIONES UNIDAS. 1966. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Ginebra: NU, Consejo Económico y Social. Disponible en: www.unhcr.org/spanish/html.
- Naciones Unidas. 1975. *Declaración de los Derechos de los Impedidos*. Ginebra: NU. Disponible en: www.unhcr.org/spanish/html.
- NACIONES UNIDAS. 1996. *Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad y Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con Discapacidad (1982)*. Nueva York: NU.
- NACIONES UNIDAS. 1999. *Informe del Secretario General del período de sesiones de 1999: La función del empleo y el trabajo en la erradicación de la pobreza: la potenciación y el adelanto de la mujer*. Ginebra: NU, Consejo Económico y Social. Disponible en: www.unhcr.org/spanish/html.
- OIT. 1983. *Convenio 159: Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*. Ginebra: OIT.
- OIT. 1992. *Creación de Empleo para Personas Discapacitadas. Guía para Organizaciones de Empresarios*. Ginebra: OIT.
- ORDENANZA MUNICIPAL N° 26.104/90.
- OMS, 1980. *Internacional Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps (ICIDH)*.
- OPS. 1994. *Metodología de la Investigación. Manual para el Desarrollo de Personal de Salud*. Serie PALTEX para Ejecutores de Programas de Salud, N° 35. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- O'REILLY, ARTHUR. 2003. *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Disponible en: WWW.ILO.ORG/PUBLIC/ENGLISH/EMPLOYMENT/SKILLS/DISABILITY/DOWNLOAD/RTDWSPAN.DOC.
- PNUD. 2003. *Informe Nacional sobre Desarrollo Humano Paraguay 2003*. Asunción: PNUD, DGEEC, ID.
- RIVEROS, LAURA. 2.000. Investigación: *Situación laboral y condiciones de vida de personas discapacitadas físicas y sensoriales del Gran Asunción*. UNA 2.000.
- SILVA R. 2002. *Primer Diccionario Neológico Guaraní. Para el Estudiante*. Asunción: Artes Gráficas G.M. S.R.L.
- SCHORN, M. 2002. *Discapacidad, una Mirada Distinta, una Escucha Diferente*. Buenos Aires: Lugar Editorial.

ANEXOS

TABLA 1
ASISTENCIA A EDUCACIÓN ESPECIAL SEGÚN SEXO, 2002

Población	Cifras Absolutas	%
Varones	1.086	59,6
Mujeres	735	40,4
TOTAL	1.821	100,0

Fuente: DGEEC: Censo Nacional de Población y Viviendas. Año 2002

TABLA 2
ACCESO A EDUCACIÓN ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR SEXO, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA (%)

Área	Varones	Mujeres
Rural	54,2	45,8
Urbana	58,4	41,6

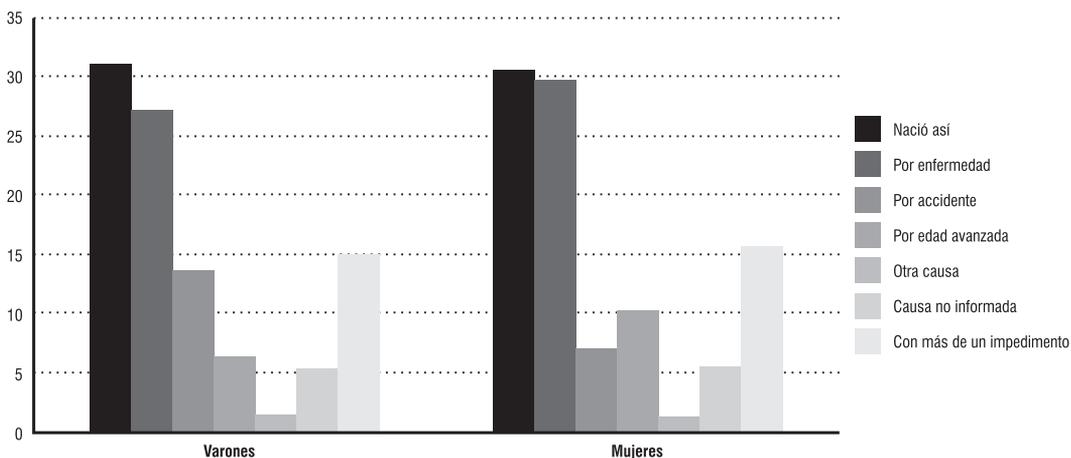
Fuente: DGEEC: Censo Nacional de Población y Viviendas. Año 2002

TABLA 3
TIPO DE OCUPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TIPO OCUPACIÓN	Personas con y sin Discapacidad. Total Nacional		Ocupación de las PCD		PCD en Relación al Total Nacional	Personas sin Discapacidad en Relación al Total Nacional
	Cifras Absolutas	%	Cifras Absolutas	%	%	%
Agricultores, agropecuarios y pesqueros	468.787	24,4	2680	36,0	0,6	23,8
Trabajadores no calificados	338.038	17,6	1477	19,8	0,4	17,2
Operarios y artesanos	327.395	17,1	1429	19,2	0,4	16,7
Trabajadores de Servicios, vendedores de comercio	257.055	13,4	714	9,6	0,3	13,1
Profesionales científicos e intelectuales	115.740	6,0	234	3,1	0,2	5,8
Empleados de oficinas	113.625	5,9	199	2,7	0,2	5,7
Operarios de maquinas y montadores	99.885	5,2	158	2,1	0,2	5,0
Trabajadores públicos del poder Judicial, legislativo y Ejecutivo	82.600	4,3	215	2,9	0,3	4,0
Técnicos y profesionales de Nivel Medio	78.779	4,1	253	3,4	0,3	3,8
Busca empleo	17.569	0,9	56	0,8	0,3	0,6
Fuerzas armadas	5.411	0,3	1	0,0	0,0	0,3
No informado	14.068	0,7	38	0,5	0,3	0,4
Totales y promedios de ocupación:	1.918.952	8,3	7.454	8,3	0,4	8,0

Fuente: DGEEC: Censo Nacional de Población y Viviendas. Año 2002 / DGEEC. Discapacidad en Paraguay, 2002.

GRÁFICO 1: CAUSAS DE LA DISCAPACIDAD EN PARAGUAY, POR SEXO (%)



Fuente: DGEEC: Censo Nacional de Población y Viviendas. Año 2002

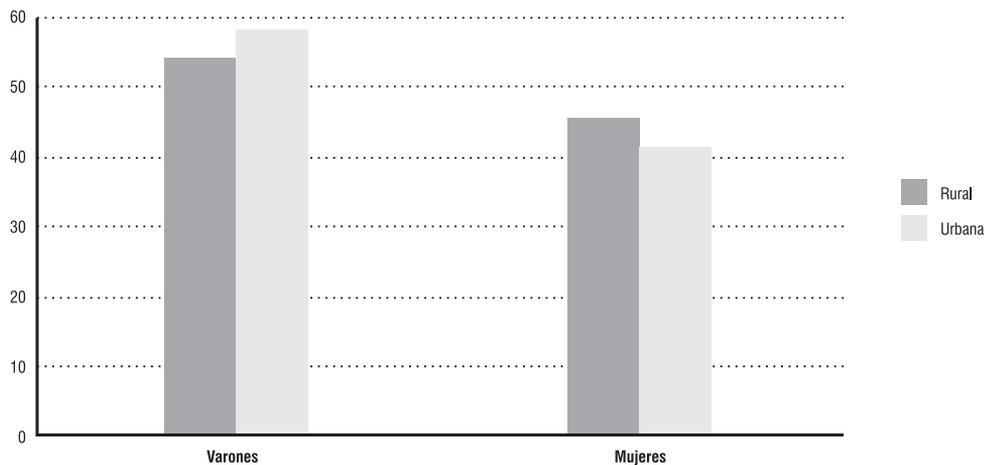
ANEXOS

TABLA 4
POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR GOBIERNO GENERAL (2002)
SEGÚN DEPARTAMENTO Y ESTIMACIÓN DE LA PCD
A INCORPORAR EN BASE A LA LEY 2479/04

Departamento	Cifras Absolutas	Estimación de las PCD a incorporar en Base a la Ley 2479/04
Alto Paraguay	298	6
Alto Paraná	5.310	106
Amambay	1.539	31
Asunción	22.693	454
Boquerón	484	10
Caaguazú	2.242	45
Caazapa	781	16
Canindeyú	1.024	20
Central	33.804	676
Concepción	1.625	33
Cordillera	2.371	47
Guairá	1.713	34
Itapúa	3.313	66
Misiones	1.643	33
Ñemebucú	1.202	24
Paraguari	2.059	41
Presidente Hayes	1.233	25
San Pedro	1.722	34
Total	85.056	1701

Fuente: DGEEC: Atlas de Desarrollo Humano del Paraguay 2005

GRÁFICO 2: ACCESO A EDUCACIÓN ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR SEXO,
SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA (%)



Fuente: DGEEC: Censo Nacional de Población y Viviendas. Año 2002.