

Guía para la inserción de **personas con discapacidad** en la **administración pública**

Observatorio de la Gestión Humana del Estado

Prefacio

Por Dr. Alberto Scavarelli
Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil
Presidencia de la República

Como Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil es un orgullo presentar esta Guía para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en la Administración Pública.

Es el reflejo fiel del compromiso que tenemos con el tema de la inclusión social en sentido amplio y esperamos que sea un instrumento que sume esfuerzos a otras iniciativas, fundamentalmente las del Programa Nacional de Discapacidad (Pronadis) del Ministerio de Desarrollo Social, en conjunto con la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad.

Cuando se trata del fortalecimiento de la gestión humana del Estado siempre hay nuevos desafíos y mucho por hacer, no puede ser de otro modo, en tanto necesitamos de hombres y mujeres que se desempeñen con idoneidad, ética y conocimientos actualizados, con una visión compartida de la Administración.

El concepto de que los funcionarios públicos deben garantizar los derechos humanos de las personas está en los cimientos de lo que hacemos, desde ahí partimos para contribuir al logro de una Administración más inclusiva y más equitativa.

Comprender las claves de la inclusión y trabajar para hacerla posible es un tema que forma parte de la agenda del desarrollo y formación de los funcionarios públicos porque requiere muchas veces cambiar ideas y actitudes, pero es sobre todo un tema de derechos humanos. Cuando ampliamos los espacios de inclusión estamos en el camino correcto para superar la pobreza y la exclusión que esta inevitablemente genera. Estamos en definitiva conquistando un futuro más promisorio y más humano.

Este trabajo ha sido realizado en estrecha colaboración con la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, en consulta con organizaciones civiles de referencia en el tema, aportándonos valiosísimas sugerencias para lograr este producto, por lo cual vaya nuestro especial agradecimiento a:

Comisión Honoraria del Patronato del Psicópata
Federación Nacional de Instituciones de la Comunidad Sorda
Federación Autismo Uruguay
Unión Nacional de Ciegos del Uruguay

Presentación

Este Manual pretende constituirse en una herramienta dirigida a todas las personas que trabajan en la Administración Pública, en particular las que se desempeñan en las áreas de gestión humana.

Proporciona algunas claves conceptuales e instrumentales para facilitar una plena inserción laboral y social de las personas con discapacidad en los organismos del Estado.

Los contenidos de esta guía han sido elaborados en base a la consulta de manuales, recomendaciones e informes utilizados por organizaciones públicas y privadas de diferentes países iberoamericanos y de organismos internacionales con probidad en el tema.

Nos anima contribuir al fortalecimiento de una gestión humana de calidad, procurando el logro de una mirada común y un lenguaje compartido sobre la inserción de personas con discapacidad en el trabajo, y en última instancia generar espacios de consulta y reflexión.

I. Principales conceptos

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (CDPD, 2006) tiene como objetivo «promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente».

Esta Convención reconoce 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 la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

La Convención marca un hito, en tanto refleja un cambio de paradigma desde un modelo médico de la discapacidad a un modelo social y de derechos, que prioriza la persona antes que la discapacidad y pone el acento en las limitaciones de la sociedad antes que en las que posean las personas.

En este sentido, las causas que originan una situación de discapacidad, más allá de la diversidad funcional de las personas, se encuentran en su entorno social y es allí donde deben encontrarse o procurarse las soluciones para traspasar las barreras que suponen esa discapacidad.

Esas barreras del entorno, pueden estar presentes en los edificios, en sus accesos, espacios públicos, pero también lo son las que provienen de las actitudes y prejuicios, las que generalmente son las más difíciles de superar.

En este sentido son necesarias las acciones afirmativas para lograr una mayor toma de conciencia de la sociedad en su conjunto y garantizar condiciones de equidad para acceder plenamente a los derechos.

La discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

En nuestro país, la Ley N° 18.651 (19.2.2010), considera a la persona con discapacidad como “toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral”.

Accesibilidad universal

La accesibilidad universal es la posibilidad de que todas las personas puedan acceder y disfrutar de los bienes y servicios con independencia de sus capacidades, mejorando su satisfacción y su integración.

La concepción de los puestos de trabajo con criterios de accesibilidad universal, aseguraría que un mayor número de personas podrían desempeñarlos. Además, implementar un ajuste o adaptación específico en un entorno accesible es mucho más sencillo y se obtendrán resultados más satisfactorios.

El objetivo del diseño universal es simplificar la vida de todas las personas, haciendo que los productos, las comunicaciones y el entorno construido sean más utilizables por la mayor cantidad posible de usuarios con un costo nulo o mínimo. Además, el diseño universal debe ofrecer un margen adicional de seguridad.

Ajuste razonable

Los ajustes razonables se deben aplicar a las funciones esenciales de un puesto de trabajo, y deben hacerse en función de la tarea a desarrollar y de acuerdo a la demanda de la persona para desarrollar de la mejor manera su trabajo. Un ajuste razonable no es necesariamente un producto, ni tiene por qué tener un coste económico.

En un caso podrá ser un ajuste en los procesos implicados en la tarea, en otro caso podrá ser en los horarios de trabajo o también una distribución diferente del mobiliario, es decir el tipo de ajustes que se pueden hacer es muy variable.

Productos de apoyo para el empleo

Los productos de apoyo, dentro de un proceso de adaptación de puestos de trabajo, constituyen una de las propuestas que se pueden hacer, además de comprobar si existen ajustes razonables que se puedan realizar.

Los productos de apoyo son dispositivos que responden principalmente a las exigencias del lugar de trabajo.

Refiere a cualquier producto, incluyendo dispositivos, equipo, instrumentos y software, fabricado especialmente o disponible en el mercado, destinados a ser utilizados por las personas con discapacidad o dirigidos a las mismas para:

- Facilitar la participación.
- Proteger, apoyar, entrenar, o sustituir funciones/estructuras corporales y actividades.
- Prevenir limitaciones o restricciones en la actividad o en la participación.

Existen diferentes tipos de productos:

- Los que facilitan el desplazamiento: bastón, andador, silla de ruedas, calzado ortopédico, soportes, soporte universal, barrales de seguridad, etc.
- Ayudas auditivas para comunicarse: audífonos, Intérprete de Lengua de Señas, etc.
- Apoyos en lectura y escritura: programas de software especiales, documentos en braille, calculadora financiera parlante, puntero articulado.
- Productos específicos para el desempeño laboral: mobiliario, amplificador del timbre telefónico con luz, etc.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ha creado un Centro Tecnológico para favorecer la autonomía personal de adultos mayores y de las personas con discapacidad de los países iberoamericanos: Centro Iberoamericano de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CIAPAT) y cuenta con la asistencia técnica y colaboración del Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) de España.

Tanto el CIAPAT como CEAPAT tienen en sus páginas web catálogos de Productos de Apoyo, los cuales recopilan información sobre productos de apoyo que se fabrican o distribuyen en Iberoamérica y Europa.

II. Diversidad de la capacidad

No es posible generalizar acerca de la “discapacidad” o de las “personas con discapacidad” en tanto cada persona se relaciona de una forma singular frente al hecho de la discapacidad, y las respuestas ante ella varían según la mayor o menor restricción que esto implica para cada persona. Es posible que dos personas con la misma discapacidad tengan experiencias y necesidades muy diferentes.

Las personas con discapacidad pueden realizar productivamente casi cualquier tipo de trabajo en un ambiente adecuado.

Se puede afirmar que muchos de los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad son evitables y provienen de prácticas estigmatizantes y discriminatorias que impiden su participación en condiciones de equidad en la sociedad.

Es necesario cambiar pautas y estereotipos para lograr una sociedad inclusiva, que reconozca y de lugar a las diferentes experiencias humanas en la que cada persona tenga la oportunidad de desarrollar su autonomía y tenga acceso a cualquiera de las actividades y servicios que se brinda a toda la población.¹

¹ Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011) de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Guía para la incorporación Laboral de personas con discapacidad

Las personas con discapacidad han sido históricamente discriminadas en el acceso al trabajo, y aún cuando existen acuerdos y convenciones internacionales que lo regulan, siguen persistiendo barreras culturales y actitudinales cuya base se encuentra en preconceptos asociados a la condición de la discapacidad y no a las posibilidades reales de la persona para ejercer alguna actividad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas.

Algunas de las actitudes de discriminación que se presentan con mayor frecuencia en nuestra sociedad son:

- Ejercer acciones de sobreprotección/ paternalismo.
- Tratar deliberadamente a las personas con discapacidad en forma diferente.
- Tratar a las personas con discapacidad en forma igualitaria y no equitativa, es decir sin contemplar las necesidades específicas que la persona pueda tener, lo que termina perjudicándola.
- Atribuir a la persona con discapacidad que trabaja o estudia una imagen de "ejemplo de vida." Esta comparación no sólo incomoda a la persona sino que tampoco contribuye a su inclusión.

La inclusión se consigue mediante la eliminación de los preconceptos en las relaciones interpersonales y profesionales y por la adecuación de los servicios que permite el uso de todos.

Esto significa que en el lugar de trabajo se debe tratar a las personas con discapacidad **equitativamente** -no igualitariamente- para que a nadie le sea negada la oportunidad de trabajar en relación a sus capacidades, habilidades y destrezas.

No discriminar significa aceptar las diferencias e integrarlas desarrollando condiciones que permitan participar en igualdad de condiciones.

Orientaciones generales de relacionamiento

Varias investigaciones revelan que muchos de los prejuicios en la sociedad se fundan en el desconocimiento acerca de aquello que las personas con discapacidad pueden realizar y también sobre cuáles son sus necesidades.

El temor por no saber cómo actuar ante una persona con discapacidad perjudica el buen relacionamiento. Muchas veces para evitar un “mal momento” se termina excluyendo a la persona o se caen en actitudes de sobreprotección, ambas son igualmente perjudiciales.

¿Por qué el término adecuado es personas con discapacidad?

La Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU) dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población sea Personas con Discapacidad (PCD) o Personas en Situación de Discapacidad. Por tanto, su utilización se considera el único correcto a nivel mundial.

La discapacidad no es definida como una cuestión de salud o de rehabilitación, sino de Derechos Humanos, por lo cual no tiene un enfoque asistencialista.

Por tanto no debe referirse nunca a una persona con discapacidad como:

1. Discapacitado, este término sugiere que la discapacidad es parte de su definición como ser humano y no lo es.
2. Eufemismos: como por ejemplo “sordito”, “cieguito”, etc, términos que sustituyen a la persona por una condición determinada, además de que resulta infantilizador.
3. Enfermo: la discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.
4. Minusválido: literalmente significa “de menor valor”, todas las personas en tanto seres humanos tienen el mismo valor.

5. Personas con Capacidades Diferentes, Personas con Capacidades Especiales, Personas con Necesidades Especiales: no existen las capacidades diferentes o necesidades especiales. Como humanos tenemos las mismas capacidades (potenciales, reales, en desarrollo) y necesidades.
6. Incapaz: la persona con discapacidad es capaz de trabajar, estudiar, ejercer su ciudadanía y tomar decisiones, si disminuimos o eliminamos las barreras del entorno y entregamos un buen apoyo social para esta inclusión.
7. Impedido: Las personas con discapacidad pueden hacer todo lo que quieran, si eliminamos las barreras del entorno. La discapacidad no es un impedimento, es una diferencia.

Usos correctos: No tener miedo de decir sordo, ciego. Las personas sordas y ciegas muchas veces prefieren este término en vez de persona con discapacidad auditiva o visual. El mejor término para personas que utilizan silla de ruedas es persona usuario de silla de ruedas.

Para empezar a eliminar estos prejuicios, es necesario tener en cuenta las siguientes recomendaciones²:

- Adoptar una mentalidad positiva al tratar con personas con discapacidad. La discapacidad no es la característica principal de ninguna persona.
- Ofrecer ayuda preguntando primero si necesita o desea ayuda y cómo se la puede brindar.
- Respetar siempre la autonomía e independencia de la persona con discapacidad. Por tanto no se ofenda si al ofrecer su ayuda la persona la rechaza.
- No tratar con condescendencia a las personas con discapacidad intelectual, ni a ninguna otra.
- No dirigirse al acompañante de la persona con discapacidad a menos que no pueda seguir la conversación, ya que la estaría marginando.

² Tomado de "Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad". ADECCO - ONG CILSA.

Discapacidad auditiva

La capacidad auditiva de una persona se evalúa por el grado de pérdida de audición en cada oído en función de diferentes frecuencias, presentándose:

- 1) **Sordera:** cuando la deficiencia del oído es severa (total o profunda), no existe capacidad de oír y escuchar palabras.
- 2) **Hipoacusia:** Se presenta un déficit parcial o leve del oído. No impide, en muchos casos, adquirir la palabra porque perciben la voz humana emitida a una intensidad normal o un poco más fuerte. En la mayoría de los casos la persona tiene audición residual que mejora con el uso de audífono.

Más allá de la situación de sordera, estas personas tienen una forma de percibir y vivir en el mundo diferente, ya que tienen una lengua específica y única llamada lengua de señas, en nuestro país es la Lengua de Señas Uruguay (LSU). Adquirirla es el único medio que permite a la persona sorda estar en las mismas condiciones en la comunicación con los oyentes.

En este sentido se destaca la importancia de que los compañeros de trabajo aprendan el vocabulario que generalmente se utiliza en el entorno laboral más próximo en la Lengua de Señas Uruguay, aprobada como lengua oficial por la Ley N° 17.378.

Si todos supiéramos lengua de señas, la discapacidad se vería eliminada, ya que las personas sordas no tendrían obstáculo alguno en la comunicación con los oyentes.

Algunas personas con discapacidad auditiva se comunican con señas y/o leen los labios. Muchas veces pueden hablar aun sin escuchar, por lo cual hay que tomar en cuenta que la comunicación visual es la base fundamental de su entendimiento.

Sugerencias para un buen relacionamiento:

- Solo alzar el tono de voz si la persona se lo indica.
- No pasar rápidamente de un tema a otro.
- Hacerle saber si no entendemos lo que nos quiere comunicar.
- Las expresiones corporales, faciales y la lectura de los labios son de suma importancia para completar los sonidos del habla.
- Las personas sordas deben ser incluidas en la participación plena para la toma de decisiones, reuniones y actividades afines.
- En una reunión las sillas deben disponerse en forma de "U" para que pueda ver las intervenciones de sus compañeros.

Mirar de frente a la persona sorda para facilitar la lectura labial.

LLamar su atención tocándole levemente el hombro en caso de estar cerca de la persona.

No cubrirse la cara al hablar para que pueda ver la vocalización.

Hablar directamente a la persona sorda en vez de dirigirse al intérprete.

Ser paciente en la comunicación y hablar en forma clara.

Personas con limitaciones en la expresión oral

Algunas manifestaciones relacionadas con estas dificultades son: afasia, disartria, disfemia, disfonía, mudéz/afonía, laringectomía, discapacidad expresiva, etc.

Sugerencias para un buen relacionamiento:

- Reducir los ruidos ambientales al mínimo para facilitar la comunicación.
- Dirigirse a la persona utilizando un tono de voz normal.
- No hay que aparentar haber comprendido si no ha sido así.
- Proporcionar alternativas de comunicación al lenguaje oral (escritura, correo electrónico, sms, símbolos, etc.).
- Proporcionar productos de apoyo personales que mejoren la capacidad de habla del trabajador (amplificadores portátiles, filtros de frecuencia, generadores de voz, etc.) o que la sustituyan si no es un requisito esencial del trabajo (comunicadores).

Evitar corregir el habla de la persona.

Permitirle a la persona un tiempo adicional para expresarse.

No terminar las frases en su lugar.

Evitar asignarlo a un puesto de trabajo aislado.

Si es posible proporcionar productos de apoyo personales que mejoren la calidad del habla.

Personas con discapacidad visual

La discapacidad visual puede implicar una disminución total o parcial de la vista. Existen diferentes graduaciones en la disminución de la visión, por ello se la clasifica en:

- 1) **Ceguera o amaurosis:** pérdida completa del sentido de la vista.
- 2) **Baja visión:** pérdida parcial del sentido de la vista.

La formación de toda persona con discapacidad visual implica básicamente:

- Sistema Braille de lecto-escritura: este sistema permite leer y escribir. Se trata de un método de impresión basado en un sistema de puntos en relieve grabados en papel, a mano o a máquina, para ser leídos al tacto.
- Utilización de computadoras con lector de pantalla: por este medio la persona con discapacidad visual accede a toda la información que se puede trabajar en una PC, especialmente con el sistema operativo Windows.
- Letra ampliada: las personas con baja visión muchas veces utilizan una letra grande (macrotipo), según las necesidades de cada una.
- Uso del bastón para orientación y movilidad personal: muchas de las personas con discapacidad visual utilizan el bastón blanco o verde, según corresponda.

El bastón blanco es utilizado por las personas ciegas, y las personas con baja visión utilizan el del color verde.

Hay personas que no utilizan bastón y prefieren perros-guía y otras deciden no utilizar ninguno de ellos.

Las personas con discapacidad visual que no utilizan bastón son las que tienen un buen remanente visual, que les permite moverse sin bastón verde, pero de igual manera no pueden corregir con ayudas ópticas la disminución visual o baja visión. Las personas ciegas se ven limitadas pero no impedidas en manejarse en forma independiente en la vida cotidiana.

Sugerencias para un buen relacionamiento:

- Cuando le vaya a hablar llame a la persona por su nombre.
- Cuando le vaya a hablar, toque ligeramente su brazo
- No tome del brazo a la persona para dirigirla, puede provocarle sensación de que la están empujando y confundirla, así como generar inseguridad física y psicológica en su desplazamiento.
- Permítale tomarse de su brazo para guiarla. Ud. debe mantenerse medio paso más adelante. En sitios estrechos tome la delantera para pasar primero.
- Si se encuentra frente a una escalera, indíquele si sube o baja y ubíquese su mano en la baranda.
- Cuando se incorpora al lugar de trabajo por primera vez, acompáñela a hacer un reconocimiento espacial, enseñándole la ubicación de escaleras, sanitarios, rampas, etc.
- Es importante mantener el orden de los muebles y cosas.
- Las referencias para orientarla se dan en relación al cuerpo de la persona con discapacidad visual con la que estamos tratando.
- Facilitar el acceso a la información y la comunicación con carteles en braille o relieves y software adecuados, como los programas lectores de pantalla, con el cual puede leer textos impresos (libros, revistas, documentos, etc) o digitalizados (archivos de texto o audio) a través de un sintetizador de voz. También existen magnificadores de imagen que son de mucha utilidad a las personas con baja visión.

Algunas sugerencias para orientar a una persona con discapacidad visual:

- El bastón blanco o verde es el instrumento que le envía información a la persona con discapacidad visual para orientarse por el camino que está recorriendo, por lo tanto no se debe tomar el bastón y el brazo que lo sujeta cuando la persona lo está utilizando.
- No se preocupe por sustituir palabras tales como "ver", "mirar" y "ciego".
- Al referirse sobre las personas con discapacidad visual en relación a si no ven o ven poco, utilice los términos ciegas o baja visión. No deben utilizar los términos "no videntes", "deficientes visuales", "limitados visuales", "invidentes" o similares.
- Advierta de posibles obstáculos que haya a su paso, indique el lugar en el que se está o por dónde camina.
- No debe dejar a la persona sola sin advertirle, podría pensar que sigue acompañada y hablar al vacío.
- La persona y el perro-guía forman un equipo de trabajo muy compenetrado. No distraiga al perro de su tarea.
- Cuando ofrezca un objeto indique a la persona dónde está colocado.
- Al ofrecer un asiento coloque la mano de la persona con discapacidad en el respaldo de la silla o en el brazo del sillón, informando su posición respecto al asiento.
- En caso de tener que firmar documentos oficiales en general la persona con discapacidad visual tiene una guía, de lo contrario se le debe brindar una ayuda técnica adecuada (una plantilla para que la persona pueda realizar con autonomía este tipo de trámites), pero siempre consultar primero a la persona si lo necesita.

Consultar siempre con el usuario los apoyos que requiere.

Identifíquese antes de tener un contacto físico.

Avísele cuando Ud. llega y cuándo se retira.

Siempre preguntarle a una persona ciega si desea ser ayudada.

No la tome del brazo para dirigirla.

Prevéngale sobre cualquier obstáculo que se encuentre en el camino, ya sea en el piso o en el espacio aéreo.

Orientarla en relación a su cuerpo (izquierda, derecha, adelante, atrás).

No tocar el bastón de una persona ciega.

El lugar de desplazamiento debe estar libre de obstáculos.

Personas con discapacidad motriz

Las discapacidades motrices implican limitaciones para la movilidad de diferentes partes del cuerpo, que dificultan la realización de las actividades de la vida diaria, sobre todo las que involucran el desplazamiento y/o la manipulación de objetos.

La mayor dificultad que se les presenta a estas personas son las barreras arquitectónicas, que impiden y complican su desplazamiento, como por ejemplo cordones de vereda, escalones, puertas angostas, rampas mal diseñadas, alfombras, baños no adaptados, etc.

Sugerencias para un buen relacionamiento:

- Antes de ayudarla preguntarle si necesita o desea ayuda.
- No empujar ni tocar la silla de ruedas de la persona si ésta no lo indica, pues es parte de su espacio personal.
- Colocar al alcance de la persona todos los elementos que necesite utilizar.

Los accesos o rampas o los lugares por los que circula una persona en silla de ruedas deben estar libres de obstáculos.

Al brindar apoyo a una persona en silla de ruedas, es ella quien decide e indica los movimientos y traslados que desea.

Las muletas o bastones cumplen una función de apoyo, sostén y equilibrio. En este caso no tome a la persona del brazo.

Personas con discapacidad intelectual

“Es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades conceptuales, sociales y prácticas”. Es decir, implica una limitación en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder en distintas situaciones y en lugares (contextos) diferentes.³

La discapacidad intelectual se expresa cuando una persona con limitaciones significativas interactúa con el entorno. Por tanto, depende tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que tiene el entorno. Según sea un entorno más o menos facilitador, la discapacidad se expresará de manera diferente. A las personas con discapacidad intelectual les cuesta más que a las demás aprender, comprender y comunicarse. Y mantienen la atención durante menos tiempo.

Sugerencias para un buen relacionamiento:

- Deben recibir un trato acorde a su edad, pero ajustado a su capacidad. No hablar a un adulto como si fuese un niño.
- Se debe hablar en forma natural y llana, usando un vocabulario sencillo, asegurándonos de que nos ha comprendido.
- Si tenemos que explicarle algo, nos dirigiremos a ella con instrucciones claras y concisas, acompañadas, si podemos con ejemplos o demostraciones.
- No dar más de una indicación por vez.
- Ayudar solo en lo necesario, dejando que se desenvuelva sola en el resto de las actividades.
- Cuando se introduce una tarea o una cuestión nueva puede ser necesario explicarla más de una vez.
- Elogiar cuando una tarea está bien realizada y corregir cuando no la está haciendo correctamente.
- Los materiales, herramientas, etc., deben ser diferenciados utilizando códigos simples como colores, formas, etc.

En una conversación pueden responder lentamente, por lo que hay que darles tiempo para hacerlo.

Brindar instrucciones claras y concisas, acompañadas con ejemplos o demostraciones.

Sea paciente, flexible y muestre siempre apoyo.

No dar más de una indicación por vez.

Proporcionar todos los datos concretos para que puedan cumplir con la tarea.

No hablar de ella con otros como si no entendieran.

Establecer una rutina de actividades.

³ Definición de American Association on Intellectual and Developmental Disabilities disponible en <http://www.feaps.org>

Producto de apoyo para personas con discapacidad intelectual

Las tecnologías de la comunicación son útiles para lograr mayor autonomía. Un ejemplo de productos de apoyo es la aplicación informática TUTOR-DIS que ha elaborado el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) en España, junto con la Asociación FEAPS para el empleo (AFEM).

TUTOR-DIS es una aplicación informática para teléfonos móviles y tablets con sistema operativo Android, que funciona desde internet, cuyo objetivo es facilitar la adaptación al puesto de trabajo de personas con discapacidad intelectual. Para ello incluye las siguientes prestaciones:

- Instrucciones de trabajo o tutoriales “paso a paso” para aquellas tareas o actividades que el trabajador necesita aprender, y para aquellas en las que tenga dificultades.
- Cuestionarios para reforzar la formación (por ejemplo, para aprender a identificar las partes de una máquina, las herramientas de trabajo, los lugares, la forma correcta de hacer las tareas, etc.).
- Listas de comprobación para que el trabajador revise y marque actividades que tiene que realizar (por ejemplo, comprobar que ha recogido todo el material, que ha realizado todos los pasos de una tarea, etc).
- Alarmas y citas que le indiquen al trabajador cuando tiene que hacer algo (por ejemplo, la hora del almuerzo, el inicio o el fin de una tarea, un recordatorio...).
- Lista de contactos que le permitan, mediante una interfaz adaptada, mandar mensajes (SMS) o realizar llamadas.
- Mensajes adaptados para enviar SMS ya elaborados.

Se accede mediante la página <http://tutor-dis.ibv.or> previo registro para poder usarlo. Una vez completado el proceso de registro, se puede acceder al programa de manera personalizada, mediante el inicio de sesión (introduciendo el nombre de usuario y la contraseña).

Los teléfonos inteligentes constituyen otra herramienta que presta la posibilidad de colaborar, de acuerdo a distintas aplicaciones, en la adquisición de independencia, por ejemplo, alarmas, recordatorios, calendarios, etc.

Personas con discapacidad psicosocial

“Las personas con discapacidad psíquica o psicosocial tienen dificultades en su forma de pensar, de sentir y expresar sus emociones, en su motivación, su aprendizaje, su conducta y percepción de las cosas, por lo que pueden tener problemas para relacionarse con otras personas”⁴.

Entre los trastornos mentales que pueden derivar en una discapacidad psicosocial temporal o permanente se encuentra: depresión, trastorno bipolar, trastorno obsesivo-compulsivo, esquizofrenia, autismo, entre otras.

Sugerencias para un buen relacionamiento:

- Trabajar con las personas del entorno laboral en la desestigmatización.
- Facilitar siempre su participación en todas las actividades.
- Proporcionar jornadas de trabajo estables, sin cambios de turnos o rotaciones, evitando turnos nocturnos.
- En una situación de crisis asegurar que reciba la asistencia necesaria, facilitando el acceso a los controles médicos que la persona necesite.
- Mantener la calma y hablarle tranquilamente.
- Ubicar su espacio de trabajo en áreas donde se limiten las posibilidades de distracción sin que ello suponga aislar a la persona.
- Proveer material escrito: ayuda a estructurar el pensamiento y le sirve como recordatorio de datos importantes.
- Dar instrucciones concretas utilizando un lenguaje claro y actuando como modelo para el aprendizaje de la tarea. Tenga en cuenta las posibles limitaciones para el mantenimiento de la atención.
- Reducir los niveles de estrés (discusiones, críticas gratuitas, etc.) y de urgencia temporal.

Muchas veces les cuesta expresar sus ideas pero es importante demostrar interés y tomarse el tiempo para escuchar lo que quieren decir.

Es fundamental que su entorno inmediato de compañeros y jefes sepan claramente cómo actuar y a quién recurrir en caso de crisis.

⁴ Pautas para el trato adecuado hacia personas con discapacidad. Secretaría de la Función Pública Paraguay Fundación Saraki – USAID del pueblo de los Estados Unidos de América.

Trastornos del Espectro Autista (TEA)

Dentro de las discapacidades psicosociales, cada vez más son frecuentes los llamados Trastornos del Espectro Autista.

Estos incluyen Autismo, Síndrome de Asperger y otros no especificados. Los grados de severidad con que se presentan van desde formas casi imperceptibles hasta cuadros muy severos.

Las personas con TEA presentan trastornos en la comunicación verbal (mutismo, habla escasa, lenguaje hiperformal o con entonación particular), también en la comunicación no verbal (dificultad para reconocer gestos).

Se asocian también dificultades en la interacción social, como no comprender algunas reglas sociales. Son personas que tienen apego a sus rutinas y demuestran intereses especiales y restringidos.

Sugerencias para un buen relacionamiento:

- Dirigirse a estas personas con un lenguaje claro, acotado y preciso, evitando uso de bromas, dobles sentidos y frases complejas.
- Las indicaciones deben ser dadas de una a la vez porque el procesamiento de las mismas puede ser lento.
- Son pensadores visuales por lo que está indicado el apoyo visual con pictogramas, carteles y notas y software de apoyo.
- El trabajo ordenado y con una rutina establecida los favorece.
- Deben evitarse las improvisaciones y los cambios, tanto locativos como de función, sin una preparación previa.

Personas con Acondroplasia

La acondroplasia es la forma más frecuente de enanismo. Se trata de una alteración ósea de origen cromosómico, caracterizada porque todos los huesos largos están acortados simétricamente, siendo normal la longitud de la columna vertebral, lo que provoca un crecimiento disarmónico del cuerpo.

La enfermedad es progresiva, provocando problemas de columna, dificultades respiratorias, oído y mandíbula a lo largo de la vida.

En ausencia de complicaciones, el acondroplásico puede no presentar discapacidad significativa. La expectativa de vida y el coeficiente intelectual de las personas con acondroplasia son los mismos que los de las personas sin discapacidad.

Sugerencias para un buen relacionamiento:

- No infantilice su trato ante personas de baja talla. No prejuzgue su capacidad intelectual.
- El tamaño de las piernas en las personas con enanismo da lugar a una longitud de paso muy corta por lo que deberá aminorar el ritmo al desplazarse y acomodarse al que pueda seguir esta persona.

Personas con discapacidad Visceral

Esta categoría comprende a aquellas personas que debido a alguna deficiencia en su aparato físico, están imposibilitadas de desarrollar sus actividades con total normalidad, por ejemplo, el cardíaco o el diabético, que, pese a tener la mayoría de las veces su total capacidad intelectual, sensorial o motora, su problema les impide desarrollar su vida con total plenitud.

Implica el daño y la limitación en la función de órganos internos. Ejemplo: fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, etc.

Ventajas de la inserción laboral de personas con discapacidad

Beneficios personales

El trabajo constituye una de las principales vías para lograr el pleno ejercicio de los derechos y un mecanismo fundamental de inclusión social, que genera identidades y roles. Desde la perspectiva de las personas con discapacidad el trabajo permite:

- Dar sentido a sus vidas y sentir que contribuyen a la sociedad, en contraposición al estigma tradicional que las ve como una carga para sus familias y el Estado.
- Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad con otras personas, les permite autoafirmarse y desarrollarse.
- Contar con una remuneración les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida, contribuyendo de esta forma al desarrollo de toda la sociedad.

Beneficios organizacionales

- Dar cumplimiento a la normativa referida a personas con discapacidad.
- La diversidad es un valor, por lo cual contar con personas con discapacidad en la organización permite su desarrollo frente a sus clientes y la sociedad, en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales de los distintos grupos de la población.
- Cuando la persona se encuentra en el puesto de trabajo adecuado, el nivel de rendimiento y calidad del trabajo es igual a la de cualquier otra persona trabajadora. La experiencia demuestra que una persona con discapacidad tiene el mismo compromiso de trabajo que cualquier otra persona del equipo.
- Contar con equipos más respetuosos de la diversidad.

Discriminación:
Una barrera a superar

Beneficios sociales

- Dar cumplimiento al derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad.
- El contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país.
- Permite reasignar los recursos gastados en pensiones de invalidez, entre otros, a otras áreas que los requieran, en la medida en que mayor cantidad de personas adquieren autosuficiencia e independencia a través de una remuneración.

Modelo para la inserción laboral de personas con discapacidad

Es recomendable adoptar un modelo para abordar los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento posterior que resulte claro para todos los involucrados. Como todo modelo, se deberá valorar su utilidad, permitiendo rectificarlo o sustituirlo.

Reclutamiento y selección

La organización debe generar perfiles de cargo que consideren las competencias reales que requiere el o los puestos a cubrir. El perfil del cargo debería contener explícitamente:

- Funciones y tareas principales del cargo. Demandas cognitivo-sociales (expresión escrita, habilidad verbal, trabajo a presión, memoria, movilidad, etc.)
- Demandas físicas (por ejemplo estar de pie "x" cantidad de horas, estar sentado, llevar, subir "x" cantidad de escaleras por día, manipular peso, etc.)
- Condiciones ambientales: luz, viento, frío-calor, interior-exterior, contacto con materiales específicos.
- Condiciones de accesibilidad: describir el equipo de trabajo que va a utilizar, accesos y puntos de interés dentro y fuera del lugar de trabajo, transporte, etc.
- Criterios de equidad, es decir se tiene que considerar la equidad y no la igualdad de condiciones, lo cual puede requerir de flexibilidad, por ejemplo en el horario a cumplir, lugar de desempeño de tareas, etc.

Incorporación e integración

En cuanto a la integración laboral existen algunos elementos diferenciadores:

- Contar, previamente a su incorporación, con un informe de las cosas que puede hacer la persona.
- Asignar o reasignar a la persona en su lugar de trabajo, teniendo tener en cuenta sus preferencias profesionales, evaluando las competencias y su experiencia laboral. Si es preciso se pueden introducir modificaciones en las tareas que realizan o en el entorno laboral.
- Contactar candidatos y coordinar entrevistas mediante acciones inclusivas, ello puede ser realizar llamadas telefónicas directas al aspirante, asegurarse de proveer información accesible, considerar los apoyos requeridos por los candidatos, etc.
- Brindar información general acerca de la integración de personas con discapacidad. En particular con sus jefes inmediatos y compañeros mediante talleres de sensibilización.
- Brindar inducción. La inducción debe ser 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad (intérprete de lengua de señas, accesibilidad a su puesto de trabajo, recorrido en el edificio y lugar de trabajo, etc.).
- Buscar el apoyo de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad o de otros organismos que orienten para el proceso de reclutamiento, la selección e inserción de las personas, con el fin de aclarar todas las dudas que se generan en cuanto a la perspectiva de trabajar con una persona con discapacidad.

El Empleo con apoyo es otra alternativa, esto es contar con la ayuda de un operador laboral que acompañe el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad.

Procedimiento para solicitar el asesoramiento de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad relativo a llamados a concurso para personas con discapacidad

La Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado fue creada en 1989, por la Ley 16.095 y ratificada como Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, en febrero de 2010, por la Ley 18.651 de febrero de 2010. Está integrada por representantes gubernamentales y no gubernamentales, siendo el organismo encargado de promover la aplicación y el cumplimiento de las disposiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el ámbito nacional.

Tiene a su cargo la elaboración, el estudio, la evaluación y la aplicación de los planes de política nacional de promoción, desarrollo, rehabilitación biopsicosocial e integración social de la persona con discapacidad, a cuyo efecto deberá procurar la coordinación de la acción del Estado en sus diversos servicios.

Entre sus funciones se encuentran el prestar asesoramiento a los organismos de la Administración Pública que lo demanden así como colaborar en los procesos de reclutamiento, selección e ingreso de personas con discapacidad, para cubrir aquellos cargos que estén en cumplimiento con el artículo 49 de la Ley No. 18.651. a través de la Subcomisión de Trabajo.

Procedimiento

- Solicitar una entrevista a la Subcomisión de Trabajo de la CNHD a efectos de informarla del inicio del proceso y recibir asesoramiento y orientación general para elaborar el diseño de los llamados a Concurso o del Sorteo a realizar. Esta entrevista se solicita a través de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad vía mail al correo cnhd@adinet.com.uy o al teléfono 24024412, dirigiéndose a la Secretaría.

- Siguiendo este proceso de asesoramiento posteriormente se deberá enviar a la misma dirección de correo electrónico la propuesta de llamado con destino a la Subcomisión de Trabajo.
 - En las bases del mismo se deberá especificar claramente la descripción y los perfiles necesarios de los cargos a ser cubiertos (literal f del Art. 51 Ley N° 18.651).
 - Es fundamental detallar las tareas específicas que requieren cada uno de estos cargos, teniendo como premisa que el perfil de las tareas no se realiza en función de la discapacidad, sino en función de las competencias y habilidades laborales que dicho perfil requiere para ser desarrollado de forma adecuada.
 - Se deberá tener en cuenta la inscripción en el Registro de Personas con Discapacidad, que funciona en la CNHD (Art. 768 de la ley N° 16.736 de 1996) ya que es un requisito excluyente para tener derecho a este sistema de cuotas ⁵.
 - Aquellas personas con discapacidad interesadas en acceder a un puesto de trabajo dentro de esta normativa deberán estar inscriptas en el referido Registro Nacional de CNHD a la fecha de cierre de las inscripciones al llamado.
- Recibido el proyecto de las bases del llamado la Subcomisión estudia sus contenidos y dispone de un plazo de 60 días para la aprobación de las mismas, para proponer sugerencias o para convocar a una nueva entrevista de ajuste de contenidos. (Se genera entonces un espacio de intercambio y de asesoramiento sobre las medidas adecuadas en todos aquellos aspectos que se planteen y en relación a la información enviada) .
- La Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad propone además las adaptaciones necesarias para llevar adelante las pruebas en caso de selección por concurso ofreciendo un formulario para entregar a los futuros concursantes al momento de su inscripción, a efectos de que estos describan el tipo de apoyo que necesitan para que el desarrollo de las pruebas les sea accesible. (Ver Anexo 2)

⁵ La inscripción al Registro Nacional de Personas con Discapacidad se realiza a nivel nacional para todas aquellas personas que presenten discapacidad -de acuerdo con lo definido en el artículo 2 de la Ley N° 18.651 y tengan entre 15 y 69 años.

A solicitud del organismo interesado la CNHD podrá hacer las gestiones para intermediar con las entidades que brindan y facilitan estos tipos de apoyo.

- Sólo después de haber atendido en cada llamado, las recomendaciones realizadas por la CNHD, el Organismo podrá dar inicio al llamado.
- El Organismo obligado, en coordinación con la CNHD deberá dar al llamado la más amplia difusión posible.
- La Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, -en acuerdo con el Organismo obligado-participará del proceso de selección de funcionarios, integrando, en calidad de Veedor los Tribunales, tanto en los concursos como en los sorteos respectivos al llamado.
- Culminado el proceso de selección, la Subcomisión de la CNHD también podrá apoyar la creación y funcionamiento del dispositivo previsto en el literal h del art. 51 de la Ley N° 18.651, el cual refiere a contemplar las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones, eliminación de barreras físicas y del entorno social que puedan ser causantes de actitudes discriminatorias.

Comisiones Departamentales Honorarias de la Discapacidad ⁶

Depto.	Presidente/a	Teléfono	Dirección	Mail
ARTIGAS	Sr. Roberto Do Santos Bella Unión	47726753	Treinta y Tres 371	artigas@mides.gub.uy rodos@adinet.com.uy bellaunion@mides.gub.uy
CANELONES	Mstra. Mariela Urtizberea Mónica Abad	43323208 43323934 int. 2001/2009 43323934 int. 2001/2009	Joaquín Suárez 161	integracion.participacion@imcanelones.gub.uy monica.abad@imcanelones.gub.uy
C. LARGO	Sr. Facundo Quevedo	46432907	Gral. Artigas 760	facuquevedoro@gmail.com
COLONIA	Directora Deptal. Ana María Prieto	45229730	Odrizozola 469	colonia@mides.gub.uy rosario@mides.gub.uy
DURAZNO	Directora Deptal. Sra. Magdalena Recoba	43620129	19 de abril 829	durazno@mides.gub.uy
FLORES	Directora Deptal. Sra. Serrana Rubini Sra. Sara Suárez	43645764 43645997	Dr. Luis A de Herrera 324	flores@mides.gub.uy mariasarasuarez@gmail.com
FLORIDA	Sra. Alix De Lucca-Mides	43526563	Diagonal Guglielmetti 618 (Mides)	florida@mides.gub.uy
LAVALLEJA	Sra. Perla Morandi	44432300	Domingo Pérez 431	lavalleja@mides.gub.uy
MALDONADO	Sra. Alicia Vázquez	42258533	Román Guerra 671	maldonado@mides.gub.uy
PAYSANDÚ	Sr. Carlos Damico	47242070	Florida 1066	paysandu@mides.gub.uy cdamico@mides.gub.uy
RÍO NEGRO	Sra. Marylin Mazzanti	098973164	25 de mayo 1204	fraybentos@mides.gub.uy
RIVERA	Sr. Millel Lima	091239530 46234917	Agraciada 728 MIDES	millielolivera59@hotmail.com rivera@mides.gub.uy
ROCHA	Psic. Mónica Correa	099254308		mocorrea@mides.gub.uy
SAN JOSÉ	Sra. Ivonne Sellanes	099341286 43431918	25 de Mayo 381 (MIDES)	sanjose@mides.gub.uy
SALTO	Marcela Azambuya	47331813 47336372	Uruguay 388	salto@mides.gub.uy
SORIANO	Director Deptal Sr. Federico Sanzberro	45328722	Artigas 434	soriano@mides.gub.uy
TACUAREMBÓ	Sra. Zully Padilla	46327231 098572086	Sarandí 357 (MIDES)	tacuarembom@mides.gub.uy zpadilla@mides.gub.uy
T. Y TRES	Directora Deptal.	44521069	Lavalleja 1251	treintaytres@mides.gub.uy

⁶ Información brindada por la Sub-Comisión de Trabajo de la CNHD

Normativa aplicable en nuestro país

Los estudios en el mundo muestran que existe un círculo vicioso entre discapacidad y pobreza y es que la pobreza aumenta las probabilidades de discapacidad en las personas, y –a su vez– las personas con discapacidad y sus familias están más expuestas a la pobreza.

Promover mejores condiciones de vida para personas con discapacidad es importante para el desarrollo social y económico de toda la sociedad. En la medida en que las sociedades tienden a alcanzar mayores expectativas de vida, se puede afirmar que todos somos y/o seremos en forma transitoria o permanente personas con discapacidad en el transcurso de nuestra vida ya sea por factores del entorno o de la salud.

Nuestro país cuenta con un marco jurídico específico así como la ratificación de acuerdos y convenciones internacionales en materia de derechos humanos de personas con discapacidad, entre los cuales destacan:

- Programa de acción mundial para las personas con discapacidad (Asamblea General de Naciones Unidas, 3/12/82).
- Convenio Organización Internacional del Trabajo N° 159: Readaptación profesional y empleo de personas inválidas, aprobado por ley 15.878 de 12.8.1987.
- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, 1999 (ley 17. 330 de 9.5.2001)-
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Protocolo Facultativo, 2006. (Ratificado por Ley 18.418 de 20/11/2008)-
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (aprobado por Ley N° 18.776 de 15/07/2011).
- Creación de un Sistema de Protección Integral de Personas con Discapacidad (Ley 18.651 de 19/02/2010).

A la Oficina Nacional del Servicio Civil le compete suministrar información al Parlamento de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 9 de la Ley N°18.719 de 27 de diciembre de 2010 y la Ley 18.651 de 19/02.2010 y de acuerdo a lo reglamentado por el Decreto 79/014, sobre la cantidad de vacantes que se hayan generado y provisto en el año con personas con discapacidad en el Estado, incluyendo tanto los Incisos de la Administración Pública como las Personas Jurídicas de Derecho Público no Estatales (PJD PNE).

Bibliografía

- 1)** Estudio sobre armonización legislativa conforme a los Tratados De Derechos Humanos ratificados por Uruguay u otras normas legales con fuerza vinculante IELSUR (Instituto de Estudios Legales y Sociales del Uruguay) 2006.
- 2)** Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. Artículo 1. ONU. 2006.
- 3)** Gestión de las Discapacidades en el lugar de trabajo. Organización Internacional del Trabajo Ginebra, 2002 1ª. Edición.
- 4)** Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad. ADECCO - ONG CILSA
- 5)** Pautas para el trato adecuado hacia personas con discapacidad. Secretaría de la Función Pública Paraguay. Presidencia de la República del Paraguay. Diciembre 2011.
- 6)** Integración laboral de personas con discapacidad. Guía Práctica para Empresas Acción RSE. Setiembre 2005.
- 7)** Informe Mundial sobre la Discapacidad Organización Mundial de la Salud Banco Mundial, 2011.
- 8)** Manual de buenas prácticas para el trato y la atención al público de personas con discapacidad. División Protección Social, Dirección Nacional de Políticas Sociales. Ministerio de Desarrollo Social.
- 9)** População com deficiência no Brasil. Fatos e percepções. Coleção Febraban de Inclusão Social. Agosto 2006.
- 10)** Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Ministerio de Relaciones Laborales. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS) Ecuador, 2013.
- 11)** Consejos para un trato adecuado a las personas con discapacidad.
<http://www.feafesgalicia.org/pdf/consejostratoadecuado.pdf>
- 12)** Protocolo Accesible Para Personas con Discapacidad. Ma José Fluja Leal. Fundación ONCE. Noviembre 2006.
- 13)** Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad. Fundación Once. Fondo Unión Europea. 2008
- 14)** Discapacidad y Trabajo en Uruguay. Perspectiva de derechos. Volumen I. 2015 Mides, Pronadis, UdelaR.
- 15)** Medidas para la promoción del Empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica” OISS (2014).

Oficina Nacional del Servicio Civil:

Director: Dr. Alberto Scavarelli
Subdirectora: Dra. Gabriela Hendler

Observatorio de la Gestión Humana del Estado:

Soc. Analía Corti
Ps. Cecilia Clara
Soc. Bruno Minchilli
Soc. Valentina Pereira
Est. Lic. Historia Florencia Coronel

Diseño Gráfico : Federico Martínez
Corrección: Yanina Meirelles



Presidencia de la República | Oficina Nacional del Servicio Civil

Plaza Independencia 710 - 3° y 4° Piso | Tel.: (598) 2 150 | Torre Ejecutiva | C.P. 11000
www.onsc.gub.uy