

Guía para la inserción de **personas con discapacidad** en la **Administración Pública**





Presidente de la República

Dr. Tabaré Vázquez

Oficina Nacional del Servicio Civil

Director: Dr. Alberto Scavarelli

Subdirectora: Dra. Gabriela Hendler

Observatorio de la Gestión Humana del Estado

Equipo Técnico:

Soc. Adriana Novo

Psic. María Cecilia Clara

Est. Lic. Historia Florencia Coronel

Est. Ciencia Política Soledad Galeano

Coordinadora: Soc. Analía Corti

Oficina Nacional del Servicio Civil

Plaza Independencia 710, pisos 3 y 4

Teléfono: (598 2) 150

Observatorio de la Gestión Humana del Estado

Teléfono: (598 2) 150 int 3147

observatorio@onsc.gub.uy

**© Diciembre 2017 - OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Presidencia de la República**

LABORATORIO DE INNOVACIÓN Y OBSERVATORIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Torre Ejecutiva - Plaza Independencia 710 - 3° Piso - Montevideo - Uruguay
Tel. 150 - Int. 3147 - www.onsc.gub.uy

Diagramación y Armado
Departamento de Comunicación Institucional - ONSC

D.L. N°

*Impreso en Uruguay
Made in Uruguay*

Índice

Prefacio	7
Presentación	9
Principales conceptos	9
Diversidad de la discapacidad	13
Guía para la inserción laboral de personas con discapacidad ---	15
Orientaciones generales de relacionamiento	16
Personas con limitaciones para oír	18
Personas con limitaciones en la expresión oral	20
Personas con limitaciones para ver	21
Personas con limitaciones para la movilidad	25
Personas con limitaciones para el aprendizaje y aplicación de- los mismos	27
Productos de apoyo para personas con limitaciones en el ----- aprendizaje	29
Personas con limitaciones para el relacionamiento	30
Trastornos del espectro autista	32
Personas con acondroplasia	33
Ventajas de la inserción laboral de personas con discapacidad	34
Modelo para la inserción laboral de personas con discapacidad	36
Procedimiento para solicitar asesoramiento de la CNHD en --- llamados a concurso para personas con discapacidad	39
Normativa aplicable en nuestro país	41
Bibliografía	43

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 valioso 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 , acercándonos al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible acordados por los Estados miembros de las Naciones Unidas.

Este trabajo ha sido realizado en estrecha colaboración con la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad y Pronadis, en consulta con organizaciones civiles de referencia en el tema, aportándonos valiosas sugerencias para lograr este producto.

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

Esta Guía pretende oficial como 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 solvencia en el tema.

Tiene como fin 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, generando espacios de consulta y reflexión.

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.

Este modelo prioriza la persona antes que la discapacidad y pone el acento en las limitaciones que provienen del entorno antes que en las que poseen las personas.

Desde esta conceptualización 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 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 en las actitudes y prejuicios, las que generalmente son las más difíciles de superar.

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.

En nuestro país, la Ley 18.651 (19/02/2010), considera a la persona con discapacidad como “toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica), 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”.

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.

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.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que ***“la discapacidad no es un atributo de la persona sino que es fruto de la interacción entre condiciones de salud y factores personales y ambientales, por lo que se puede mejorar la participación social abordando las barreras que impiden a las personas con discapacidad desenvolverse en su vida cotidiana.”*** (Informe Mundial sobre la Discapacidad, 2011, p.4).

Este concepto propone un modelo bio-psico-social de la persona con discapacidad, integrando el modelo médico y el modelo social.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la OMS (2001) trata sobre el funcionamiento y la discapacidad asociados con condiciones de salud. El término genérico **«discapacidad»** se refiere a las dificultades que se presentan en cualquiera de las siguientes tres áreas de funcionamiento vinculadas entre sí:

- Deficiencias: Son problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal; por ejemplo, parálisis o ceguera.
- Limitaciones de la actividad: Son dificultades para realizar actividades; por ejemplo, caminar o comer.
- Restricciones de participación: Son problemas para participar en cualquier ámbito de la vida; por ejemplo, ser objeto de discriminación a la hora de conseguir empleo o transporte.

Ello significa que se pueden lograr mejores condiciones en la medida en que se mejoran las barreras físicas y sociales del ambiente para mejorar las condiciones de salud, prevenir las deficiencias y mejorar los resultados para las personas con discapacidad.

Las condiciones de nutrición, pobreza, saneamiento, clima, acceso a la atención médica, son todos factores que afectan las condiciones de salud y en consecuencia repercuten sobre el grado y la experiencia de la discapacidad.

Los factores ambientales van más allá del mero acceso físico y la información; por ejemplo las políticas, los sistemas de prestación de servicios y su regulación, pueden facilitar o resultar obstáculos para las personas.

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

Para la integración de las personas al puesto de trabajo se puede contar –además de los ajustes razonables - con productos de apoyo.

Los productos de apoyo para el empleo son dispositivos que responden principalmente a las exigencias del lugar de trabajo, ej. dispositivos, materiales, programas informáticos, mobiliario, etc. (EASTIN, s/d).
Son utilizados para:

- facilitar su inserción y participación laboral;
- 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 de apoyo:

- 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 CIAPAT como CEAPAT tienen en sus páginas web catálogos de Productos de Apoyo, el cual recopila información sobre productos de apoyo que se fabrican o distribuyen en Iberoamérica y Europa.

Diversidad de la discapacidad

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, dando lugar a que todas las personas tengan la oportunidad de desarrollar su autonomía, con acceso a las mismas actividades y servicios que se brinda a toda la población. (Informe Mundial sobre la Discapacidad, 2011).

DISCRIMINACIÓN:
UNA BARRERA A SUPERAR

Guía para la inserción laboral de personas con discapacidad

Las personas con discapacidad han sido históricamente discriminadas en el acceso al trabajo, y aun 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 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 pre-conceptos 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 cae 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 es así.
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

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 o necesidades especiales: como humanos todos tenemos las mismas capacidades (potenciales, reales, en desarrollo) y necesidades.
6. Incapaz o impedido: 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.

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 usuaria de silla de ruedas.

Para empezar a eliminar estos prejuicios, es necesario tener en cuenta las siguientes **recomendaciones** (ADECCO, 2009):

- 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.
- Al comunicarse con una persona con discapacidad, diríjase a ella y no a su acompañante.
- Deben ser participadas de las actividades extra laborales que tienen lugar, como cumpleaños, reuniones sociales, salidas en grupos, etc.

Personas con limitaciones para oír

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 diferente de percibir el mundo ya que tienen una lengua específica y única llamada lengua de señas, en nuestro país es la lengua de señas uruguaya (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 uruguaya, aprobada como lengua oficial por la Ley 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 limitaciones auditivas se comunican con señas y/o leen los labios. Muchas veces pueden hablar aún sin escuchar, por lo cual hay que tomar en cuenta que la comunicación visual es la base fundamental de su entendimiento.

A la hora de comunicarnos hablar directamente a la persona con discapacidad, no a su acompañante, guía, intérprete, etc.

Sugerencias para un buen relacionamiento

- Se debe alzar el tono de voz solo si la persona 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.

Productos de apoyo para personas con limitaciones para oír

ManaTab es un software basado en comunicación aumentativa y permite la transmisión de necesidades como así ser un soporte para la comunicación no verbal. Otro producto es ManaTec, es un editor de texto accesible que permite el uso de predicción de palabras, frases y síntesis de voz. Es una herramienta para facilitar la comunicación y permite configurar el entorno del usuario.

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

Mire de frente a la persona sorda para facilitar la lectura labial

No cubra su cara al hablar para que pueda ver la vocalización

Háblele directamente a la persona sorda en vez de dirigirse al intérprete

Sea paciente en la comunicación y háblele 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

- En lo posible intente reducir los ruidos ambientales al mínimo para facilitar la comunicación.
- Dirigirse a la persona utilizando un tono de voz normal.
- No debe aparentar haber comprendido lo que la persona le ha dicho si no ha sido así.
- Proporcíónele alternativas de comunicación al lenguaje oral (escritura, correo electrónico, sms, símbolos, etc.).
- Pregúntele si necesita alguno de los productos de apoyo personales que mejoren su capacidad de habla (amplificadores portátiles, filtros de frecuencia, generadores de voz, etc.)

Evitar corregir el habla de la persona.

Permitirle a la persona un tiempo adicional para expresarse.

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

Evitar asignarlo a un puesto de trabajo aislado.

No terminar las frases en su lugar.

Personas con limitaciones para ver

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 de color verde.

Hay personas que no utilizan bastón y prefieren perros-guía y otras deciden no utilizar ninguno de ellos. La utilización de perros-guía se promueve en Uruguay con la Ley N° 18.875 de 23/12/2011 y su decreto reglamentario 297/013 de 11/09/2013, por el cual se le reconoce a la persona con discapacidad el derecho a acceder, junto con el perro guía o de asistencia, a cualquier lugar público, de atención al público, lugares privados de acceso público y a establecimientos o transportes de uso público.

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.
- Si hay otras personas, comuníquese la presencia de las mismas.
- Cuando la persona ciega participa de una reunión general, es deseable que los interlocutores se identifiquen en cada una de sus intervenciones.
- Toque ligeramente su brazo para hacerle saber que Ud. se encuentra con ella, pero identifíquese primero, no la sorprenda.
- 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 ubíquese su mano en la baranda.
- Cuando se incorpora al lugar de trabajo por primera vez, acompañela a hacer un reconocimiento espacial, enseñándole la ubicación de escaleras, sanitarios, rampas, etc.

- Es importante mantener el orden de los muebles y cosas y avisarle cuando éstos se cambian de lugar.
- Las referencias para orientarla se dan en relación al cuerpo de la persona con discapacidad visual con la que estamos tratando. (Ej.: a su izquierda)
- 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 limitaciones para ver:

- 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 persona acompañante, 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.

Siempre pregúntele a una persona ciega si desea ser ayudada.

Identifíquese antes de tener un contacto físico.

No la tome del brazo para dirigirla.

Avísele cuando Ud. llega y cuando se retira.

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

Cuando la oriente que sea en relación a su cuerpo (su izquierda, su derecha, adelante suyo, detrás suyo).

No toque el bastón de una persona ciega sin su permiso.

El lugar de desplazamiento debe estar libre de obstáculos.

Personas con limitaciones para la movilidad

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.

- Para hablar hay que colocarse siempre frente a la persona, nunca detrás o en una posición que le obligue a girarse, ya que quizá tenga alguna dificultad para hacerlo
- Cuando le hable, dirijase a la persona y no a su acompañante.
- Sitúese a una distancia que no la fuerce a levantar la cabeza y, si es posible, sentándose enfrente para quedar a su nivel.
- Cuando concurre al baño pregunte si necesita ayuda (para la transferencia; para el uso del lavatorio y del jabón si no es un baño accesible totalmente, etc.)
- A la hora de comer recordemos, que aunque tenga movilidad de brazos y manos puede ser necesario, por un problema de espacio, acercar utensilios y ayudar en el manejo de los alimentos

Sugerencias para un buen relacionamiento:

- Antes de ayudarla debe preguntarle si necesita o desea ayuda, porque puede no ser necesaria.

- No se debe tocar la silla de ruedas de la persona si ésta no lo indica, pues es parte de su espacio personal.
- Coloque al alcance de la persona todos los elementos que necesite utilizar, si la persona así lo requiere.
- Al acompañar a una persona que camina despacio y/o utiliza muletas, debe ajustar su paso al suyo.
- No aleje los productos de apoyo de las personas: bastones, andadores, etc. sin pedir permiso antes.
- La silla de ruedas es parte del espacio corporal de la persona que la utiliza. No es un lugar de apoyo de personas ni de cosas.
- Situar a estas personas, si es posible, en lugares cercanos a las escaleras o los ascensores, para que no tengan que recorrer pasillos de manera innecesaria. Además, esto facilitará su acceso y salida, incluso si por cualquier motivo o por seguridad hay que desalojar el edificio.
- Cuando las limitaciones de la movilidad no influyen en la deambulaci3n, como es el caso de las personas con discapacidad en los miembros superiores, se pueden presentar dificultades en el alcance, aprehensi3n y manipulaci3n de objetos, por lo que tambi3n es recomendable que les ofrezcamos ayuda para subir y bajar escaleras o entrar y salir de los veh3culos, ayudarles a llevar paquetes u objetos pesados.

Los accesos o rampas o los lugares por lo que circula una persona en silla de ruedas deben estar libres de obst3culos.

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

Las muletas y bastones cumplen una funci3n de apoyo, sost3n y equilibrio. En este caso no tome a la persona de los brazos.

Personas con limitaciones para los aprendizajes y la aplicación de los mismos

La Sociedad Americana para la Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo define a la discapacidad intelectual como “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en el comportamiento adaptativo, que abarca muchas habilidades sociales y prácticas cotidianas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años de edad” (AAIDD).

Es decir, la persona tiene limitadas sus habilidades para dar respuestas adaptativas en el funcionamiento de su vida cotidiana.

Según la persona se desenvuelva en un entorno más o menos facilitador, la discapacidad se expresará de manera diferente.

A las personas con discapacidad intelectual les cuesta más que a los 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 hablarle a un adulto como si fuese un niño.
- Cuando se comunique utilice una forma natural y llana, usando un vocabulario sencillo, asegurándose de que ha comprendido.
- Se debe darle participación en las actividades sociales, recreativas y/o gremiales del grupo de trabajo.
- Respete la autonomía de la persona con discapacidad como trabajadora, evitando en lo posible la intermediación familiar.

- Si tenemos que explicarle algo, nos dirigiremos a ella con instrucciones claras y concisas, acompañadas con ejemplos o demostraciones.
- No es efectivo brindar más de una indicación por vez.
- Ayude 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.
- Elogie a la persona con discapacidad cuando una tarea está bien realizada y corríjala 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 se le debe dar más de una indicación por vez.

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

No hable con otros acerca de la persona con discapacidad, como si no entendiera.

Es beneficioso establecer una rutina de actividades.

Productos de apoyo para personas con limitaciones para los aprendizajes

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 tabletas 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 tiene a su disposición 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 prestan la posibilidad de colaborar, de acuerdo a distintas aplicaciones, en la adquisición de independencia, por ejemplo, alarmas, recordatorios, calendarios, etc.

Personas con limitaciones para el relacionamiento

“Los hombres y mujeres 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”. (Pautas para el trato adecuado hacia personas con discapacidad, 2011, p. 12)

Entre las deficiencias de las funciones 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:

- Se debe trabajar con las personas del entorno laboral en la desestigmatización.
- Facilite siempre su participación en todas las actividades laborales, sociales, recreativas y gremiales.
- Proporcione 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. Mantenga la calma y háblele tranquilamente.
- Ubique el espacio de trabajo de la persona en áreas donde se limiten las posibilidades de distracción sin que ello suponga aislarla.
- Provéale de material escrito: eso le ayudará a estructurar el pensamiento y además le sirve como recordatorio de datos importantes.
- Se le deben 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.
- Procure mantener un ambiente amigable y sin presiones extras, por ejemplo donde no se produzcan discusiones ni críticas gratuitas.
- No es aconsejable que se le asignen tareas que requieran una urgencia o plazo temporal, ya que añade un factor de stress.

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.

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.

Sugerencias para un buen relacionamiento:

- Dirijase 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.

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.
- Es necesario considerar las necesidades de la persona en materia de mobiliario y objetos, para permitirle tanto un espacio adecuado como la realización de sus tareas, ejemplos son: sillas con alturas regulables, banco de apoyo para pies, extensores para alcanzar objetos, 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 contra posición 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 y promueve su independencia.
- 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.

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.

Discriminación:

Una barrera a superar

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.
- Ubicación del puesto de trabajo dentro de la estructura institucional.
- Relacionamiento con usuarios y/o clientes de la institución.
- Demandas cognitivo-sociales (expresión escrita, habilidad verbal, trabajo bajo 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 en algunos aspectos, por ejemplo en el horario, lugar de desempeño de tareas, etc.

INCORPORACIÓN E INTEGRACIÓN

En cuanto a la integración laboral existen algunos elementos diferenciadores:

- Preguntarle, previamente a su incorporación, si requiere de algún tipo de apoyo o de alguna adaptación en el lugar de trabajo.
- Asignar o reasignar a la persona en su lugar de trabajo, teniendo en cuenta sus capacidades y 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, preguntar los apoyos requeridos por los candidatos, etc.
- Brindar información general acerca de la integración de personas con discapacidad. En particular con sus jefes inmediatos, subordinados 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, de Pronadis, es otra alternativa que consiste en 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, 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.institucional@gmail.com o al teléfono 24024412, dirigiéndose a la Secretaría (secretariaejecutiva.cnhd@gmail.com)

- 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.¹
 - Aquellas personas con discapacidad interesadas en acceder a un puesto de trabajo dentro de esta normativa deberán estar inscritas en el referido Registro Nacional de CNHD a la fecha de cierre de las inscripciones al llamado.

¹ 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.

En Montevideo, el trámite se lleva a cabo en la sede de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (Eduardo Acevedo 1530 – Teléfono: 2402.4412 / 2402.6403) y en el interior del país las Comisiones Departamentales contribuyen en el trámite de la inscripción. En todos los casos la documentación está centralizada en Montevideo y sólo la CNHD es el organismo autorizado a otorgar las correspondientes constancias de inscripción.

- 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 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)

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 para los concursos como para 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.

NORMATIVA APLICABLE EN NUESTRO PAÍS

Los estudios en el mundo demuestran 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 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)

- Ley 18.875 de 23/12/2011 por la que se promueve el derecho al acceso a diversos instrumentos de orientación y movilidad (Bastón blanco, bastón verde, perros de asistencia) para facilitar el desplazamiento de personas con discapacidad visual. (Decreto reglamentario 297/013 de 11/09/2013),

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 (PJDPE).

BIBLIOGRAFÍA

Definition of Intellectual Disability, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD), recuperado de <http://aidd.org/intellectual-disability/definition#.WYtSddIjGUm> el 09 de agosto de 2017.

Búsqueda guiada - Productos de apoyo, EASTIN, recuperado de <http://www.eastin.eu/es-es/searches/products/iso/28> el 09 de agosto de 2017.

Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Versión Abreviada. Organización Mundial de la Salud. Organización Panamericana de la Salud, 2001.

Consejos para un trato adecuado a las personas con discapacidad. Zaragoza: Ayuntamiento de Zaragoza, Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad de Aragón, s/d.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. ONU, 2006.

Discapacidad y Trabajo en Uruguay. Perspectiva de derechos. Volumen I. Montevideo: Mides, Pronadis, UdelaR, 2015.

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.

FLUJAS, Ma José, Protocolo Accesible Para Personas con Discapacidad, Madrid: Fundación ONCE, 2006.

Gestión de las Discapacidades en el lugar de trabajo, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2002.

Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad, Buenos Aires: ADECCO-CILSA, 2009.

Informe Mundial sobre la Discapacidad. Organización Mundial de la Salud. Banco Mundial, 2011.

Integración laboral de personas con discapacidad en las entidades financieras. Personas con limitación del habla. Instituto de Biomecánica de Valencia, recuperado de <http://bancadis.ibv.org/index.php/recomendaciones-de-adaptacion/recomendaciones-generales-por-tipo-de-discapacidad/75> el 09 de agosto de 2017.

Integración laboral de personas con discapacidad. Guía Práctica para Empresas, Santiago de Chile: Acción RSE, 2005.

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.

Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ecuador: Ministerio de Relaciones Laborales, Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS), 2013.

Medidas para la promoción del Empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica, Madrid: Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación de España, OISS, 2014.

Pautas para el trato adecuado hacia personas con discapacidad: el derecho a un trato justo y digno como primer paso para una sociedad inclusiva. Asunción: Secretaría de la Función Pública. Presidencia de la República del Paraguay, 2011.

Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad, Fundación Once, Fondo Unión Europea, 2008.

População com deficiência no Brasil. Fatos e percepções. San Pablo: Coleção Febraban de Inclusão Social, 2006.



Oficina Nacional del Servicio Civil
Presidencia de la República

Torre Ejecutiva Norte - subsuelo, pisos 3 y 4
Torre Ejecutiva Sur - piso 1
Plaza Independencia 710
Tel: (598 2) 150 | www.onsc.gub.uy