

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**  
**Tesis Licenciatura en Sociología**

**Exclusión-integración-inclusión: la tríada en la  
empleabilidad de las personas con discapacidad.**

Etudio de caso: Securitas Uruguay

**María Soledad Collazo**  
Tutora: Inés lens

**2012**

# Índice

- 1- Introducción: presentación y descripción del objeto de estudio.
- 2- Justificación, Marco conceptual: mirada desde la RSE
- 3- Capítulo I: El mundo de la Discapacidad y la discapacidad en el Mundo:
  - Mitos y paradigmas sociales que han predominado en el imaginario colectivo sobre la discapacidad
  - Marco Legal internacional: Declaración Universal de Derechos Humanos, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, consideraciones desde la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF),
  - Definición de discapacidad, datos y estadísticas a nivel mundial que representan a las personas con discapacidad y su relación con algunas variables económicas, sociales y educativas.
- 4- Capítulo II: Iniciativas que desde el gobierno se vienen desarrollando en lo referente a la población con discapacidad, Antecedentes.
  - La teoría de la exclusión-inclusión social como marco que identifica a las personas con discapacidad; diferencia inclusión-integración social, y definición de vulnerabilidad social y grupos vulnerables.
  - Referencia a datos de Uruguay que indiquen la relación discapacidad y pobreza; discapacidad y educación; discapacidad y trabajo; discapacidad y sanidad; discapacidad y vivienda.
  - Legislación y reglamentaciones nacionales en materia de protección de los derechos de las personas con discapacidad.
  - Iniciativas y Proyectos nacionales que apuntan a la inclusión de Personas con Discapacidad en la sociedad, y especialmente al mercado laboral. Acciones impulsadas desde el gobierno, Ministerios (Mides, Pronadis, Ministerio de Salud Pública, MTSS, Ministerio de Educación y Cultura), Intendencia de Montevideo a través de la Secretaría de la Gestión Social para la Discapacidad, Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, Programas promovidos desde el sector público y privado.
- 5- Capítulo III: La Responsabilidad Social Empresarial y los “negocios inclusivos”
  - Referencia a la Responsabilidad Social Empresarial, sus inicios y presente.
  - Los negocios inclusivos y su correspondencia con la RSE.
  - Definición de empleabilidad y su vinculación con la inserción laboral de personas con discapacidad.
  - Securitas emplea personas con discapacidad en el desarrollo de la seguridad privada.
  - Referencia a la experiencia, conocimiento adquirido y replicabilidad en los países donde tiene presencia la organización.
  - Tipo de discapacidad que aplica y tarea que se realizan.
  - Algunos indicadores de desempeño laboral aplicados al rendimiento de las Personas con discapacidad contratadas: productividad, ausentismo, rotación, etc.
  - Entrevista a informantes calificados y responsables de la implementación del programa de inclusión en Securitas.

## 6- Conclusiones

### 1- Introducción: presentación y descripción del objeto de estudio

El presente trabajo se propone describir el contexto que rodea y moldea la realidad de las personas con discapacidad en el Uruguay de los últimos años, haciendo énfasis en uno de los aspectos esenciales que hacen a la igualdad de derechos y oportunidades de toda la sociedad: la empleabilidad y las oportunidades laborales. Con ese objetivo, se hará un recorrido por la temática de la discapacidad y su relevancia en la agenda internacional y nacional de las últimas décadas, pudiéndose visualizar al final de este trabajo el desarrollo de su trayectoria y evolución hasta el presente. Haciéndose referencia a la teoría de la exclusión-inclusión social, se podrá percibir a las personas con discapacidad como parte de los grupos vulnerables que requieren de estrategias específicas para su integración e inclusión en la vida en sociedad, punto en que se darán a conocer algunos de los proyectos y oportunidades que actualmente se ofrecen a las personas con discapacidad en Uruguay, que aluden a las políticas sociales en desarrollo y otras iniciativas que desde distintos ámbitos y organismos se están llevando a cabo. En específico se hará referencia a algunos proyectos de inclusión laboral promovidos por el sector privado y un análisis detallado de uno de los programas que bajo la Responsabilidad Social Empresarial, la empresa Securitas desarrolla en los países de la región Latinoamericana donde opera, denominado “Vigilancia Inclusiva” que implica la inserción laboral de personas con discapacidad en el desempeño de la vigilancia física.

Para ello en el capítulo uno se hará un recorrido por “el mundo de la discapacidad” y la “discapacidad en el mundo”, presentando los mitos y paradigmas sociales que han predominado en el imaginario colectivo sobre la discapacidad, los conceptos y definiciones que promueven y abalan distintos organismos internacionales, y los datos y estadísticas que representan a las personas con discapacidad y su relación con algunas variables económicas, sociales y educativas.

En el siguiente capítulo, se exhibirán las iniciativas que desde el gobierno se vienen desarrollando en lo referente a la población con discapacidad, enmarcando estas acciones desde la teoría de la exclusión-inclusión social, los grupos vulnerables, las políticas públicas y las políticas sociales. Una vez desplegado el abanico de políticas sociales que se impulsan, y a modo de reflejar la realidad del discurso con la práctica se hará una reflexión sobre la coherencia y vinculación entre los principios teóricos de las Declaraciones de derechos humanos que Uruguay ha ratificado y el reflejo en cifras que expresan su materialización en la sociedad.

En el entendido de que el trabajo dignifica a todos los seres humanos, y en apoyo a los preceptos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud y otros documentos afines, al final de este capítulo se podrá visualizar la existencia de un escenario teórico de oportunidades para las personas con discapacidad que suscita su inclusión en la vida en sociedad y otro escenario existente, visible a

través de las tasas de actividad, empleo y desempleo de las personas con discapacidad, entre otras variables, que señalan su grado de cumplimiento.

En referencia a las instituciones y organismos que colaboran y promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad en Uruguay, en el tercer capítulo se presentarán algunas experiencias de “negocios inclusivos” que distintas empresas han sumado como parte de la estrategia y plan de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de su organización, y especialmente se hará referencia al caso de Securitas y su programa de inserción laboral de personas con discapacidad en la seguridad privada. El análisis de caso permitirá conocer en detalle un proyecto que desde el sector privado se crea para incentivar el ingreso de personas con discapacidad en el mercado laboral formal. Familiarizarse con el proceso que ha transitado Vigilancia Inclusiva en los países de la región, permitirá analizar el proyecto desde la visión del marco teórico planteado con anterioridad.

## 2- Justificación, Marco conceptual: mirada desde la RSE

La elección de la temática de esta Monografía responde al interés generado a partir de una experiencia laboral que surge a principios de 2011. Un programa denominado “Vigilancia Inclusiva”, que implica la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector de la seguridad privada, se adquiere como lineamiento institucional de trabajo para todos los países donde el grupo Securitas tiene presencia a nivel Latinoamericano, circunstancia que inmediatamente me sedujo para comenzar a investigar y conocer al respecto. El “mundo de la discapacidad” era una cuestión desconocida y “ajena” a mi realidad, lo que derivó en una paulatina y constante inquietud por averiguar y descubrir la situación actual que viven las personas con discapacidad en el Uruguay del siglo XXI, conocimiento que se intentará transmitir a lo largo de todo el documento.

Al indagar los antecedentes y datos que figuran sobre las personas con discapacidad a nivel mundial y local, se observan desigualdades, incongruencias entre el decir y el hacer, distancias entre lo expresado en documentos y la realidad de la cotidianeidad, pero también se vislumbran cambios, esperanzas, proyectos de inclusión real para las personas con discapacidad en la vida en sociedad, que auguran espacios nuevos y oportunidades para este grupo social, muchas veces relegado y excluido de la agenda política.

Algunas de las oportunidades y desafíos que se prometen, pueden asociarse a la nueva modalidad que adopta el sector público y privado de desarrollar su negocio, vinculada a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), herramienta que busca gestionar el negocio considerando no sólo los aspectos económicos, sino también los sociales y ambientales.

Se hace necesario entonces y según lo pronunciado en líneas anteriores, empezar a introducirnos en la temática de la discapacidad, intentando exponer sus alcances y limitaciones. Comenzar por el marco regulatorio y legal vigente que desde los organismos internacionales y nacionales se ha acordado emprender y promover en pos de su cumplimiento permitirá conocer los fundamentos teóricos que sostienen el abordaje de la

discapacidad a nivel mundial y será la base para contrastar con las estadísticas disponibles actualmente. Esta información será vital para en una segunda instancia presentar el contexto de las personas con discapacidad en el Uruguay contemporáneo, datos que serán analizados conjuntamente con las oportunidades y proyectos que recientemente se han entablado e impulsado para elevar y mejorar la capacidad de empleabilidad de las personas con discapacidad uruguayas.

## Capítulo I: EL MUNDO DE LA DISCAPACIDAD Y LA DISCAPACIDAD EN EL MUNDO:

Conocer “el mundo de la discapacidad” implica manejar los conceptos y definiciones que rigen a nivel mundial y apropiarse de este vocabulario de tal manera de transmitir la visión que predomina en las Declaraciones y Convenciones internacionales en lo concerniente a las personas con discapacidad. Es también revelar los proyectos que persiguen fortalecer y ampliar las oportunidades de inserción de este grupo social en todos los ámbitos de la sociedad y contrastar en la práctica la manifestación y realización de cada una de las propuestas declaradas.

Por consiguiente, es necesario hacer un relevamiento de las clasificaciones y definiciones que los principales organismos internacionales han elaborado en lo referente a la discapacidad, para señalar sus avances, alcances y limitaciones.

La Declaración Universal de Derechos Humanos es el primer reconocimiento universal de que los derechos básicos y las libertades fundamentales son inherentes a todos los seres humanos, inalienables y aplicables en igual medida a todas las personas. A decir textual en la Declaración, “...todos y cada uno de nosotros hemos nacido libres y con igualdad de dignidad y de derechos. Independientemente de nuestra nacionalidad, lugar de residencia, género, origen nacional o étnico, color de piel, religión, idioma o cualquier otra condición, el 10 de diciembre de 1948 la comunidad internacional se comprometió a defender la dignidad y la justicia para todos los seres humanos”<sup>1</sup>. Este principio guía todos los programas y designios de las Naciones Unidas y persigue que cada nación replique en su territorio el respeto por garantizar la igualdad de dignidad y de derechos de todas las personas, sin aceptar ningún tipo de discriminación bajo ninguna condición.

Considerando entonces que su ideal es la democratización y universalización de la libertad, la justicia y la paz en el mundo, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) reconoce la dignidad intrínseca y los derechos iguales e inalienables de *todos* los miembros de la familia humana, haciendo énfasis en cada artículo que la compone, en el respeto y vigilia por el cumplimiento de estos derechos que cada Estado Miembro se ha comprometido a fomentar y proteger con su ratificación.

---

<sup>1</sup> Tomado textual de: “LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS: FUNDAMENTO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS” : <http://www.un.org/es/documents/udhr/law.shtml>

Se observa entonces, que data de 1948 el compromiso escrito por luchar a favor de los derechos humanos de todos los hombres y mujeres, obligación asumida voluntariamente por todos los Estados, pero que a pesar de los esfuerzos aun no tiene un cumplimiento total a nivel mundial. Ello ha conducido a la elaboración de nuevos documentos que en conjunto con la DUDH, se proponen duplicar esfuerzos y generar una sinergia entre los Estados y organismos internacionales que apuntalen a garantizar su cumplimiento en la práctica. Uno de estos documentos es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, redactada especialmente para promover y hacer cumplir estos derechos humanos “inalienables” de todos los seres humanos.

Pasaron casi 60 años para que en abril de 2007 se apruebe la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), documento donde se reconoce en el literal *b* que: “las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole”. Asimismo, en la CDPD se recuerdan y reconocen entre otros puntos, los distintos Pactos Internacionales que hacen referencia a grupos sociales vulnerables, como ser el Programa de Acción Mundial para los Impedidos y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. En ella se observa con preocupación que, pese a los diversos instrumentos y actividades, las personas con discapacidad (PcD) siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas partes del mundo, afirmando que aun no se reconoce el valor de las contribuciones que las PcD realizan y pueden realizar al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades.

Por estos motivos, la CDPD se plantea el siguiente propósito: “...promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”, el que se deberá implementar en la práctica a través, por ejemplo, del reconocimiento del derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en comunidad, con opciones iguales a las de las demás, adoptándose medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las PcD y su plena inclusión y participación en la comunidad.

Los principios que deben servir de guía para cualquier iniciativa que promueva la inclusión se enumeran en la Convención, estableciéndose a su vez obligaciones generales que deben cumplir los Estados Partes, entre las que se encuentran el asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los DDHH y libertades fundamentales; el tomar todas las medidas pertinentes, incluidas las legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las PcD; el adoptar medidas para sensibilizar a la sociedad para que tome mayor conciencia respecto de las PcD; la lucha contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las PcD; el promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad, etc. Para ello los Estados deben a su vez poner en marcha campañas efectivas de sensibilización pública destinadas a fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad, promover percepciones positivas y una mayor conciencia social

respecto de ellas, así como también estimular el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral. Se entenderá a partir de entonces “discriminación por motivos de discapacidad”, cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

En cuanto a qué debe entenderse por “discapacidad”, en el literal e) de la CDPC se presenta la siguiente definición: “...la discapacidad es un *concepto* que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencia y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”. Se explicita así que la discapacidad responde a 3 conceptos claves presentes en su definición: deficiencia, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. La deficiencia refiere a los problemas en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona; las dificultades que un individuo puede tener en el desempeño o realización de actividades hacen referencia a las limitaciones en la actividad, y las restricciones en la participación implican los problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales<sup>2</sup>.

Se expresa por tanto, que la discapacidad no es una característica definitoria de la persona (la persona *es* discapacitada) sino que es su *deficiencia* (disminución de alguna capacidad sensorial, mental, intelectual, motriz, etc.) quien en contacto con la vida en sociedad, puede *restringirle el acceso o la participación en la vida social en igualdad de condiciones que otras personas*, respondiendo esta concepción al paradigma que prevalece actualmente donde se afirma que la discapacidad es una construcción social que se refleja en las barreras a la participación y las restricciones al acceso en igualdad de condiciones que las demás personas, mediadas por un entorno físico, social, económico, cultural, educativo, etc., no accesible.

De modo similar, se observa en las clasificaciones de las Organización Mundial de la Salud<sup>3</sup>, una concepción de la discapacidad basada en el principio de universalismo, entendida como un rango de aplicación universal de los seres humanos y no un identificador único de un grupo social. Este principio de universalismo afirma que los seres humanos tienen de hecho o en potencia alguna limitación en su funcionamiento corporal, personal o social asociado a una condición de salud y que la discapacidad, en todas sus dimensiones, es siempre relativa a las expectativas colocadas sobre el funcionamiento de las personas (lo que se espera o no que hagan). Esta visión de la discapacidad responde a un concepto del “yo” más integrado, con una mirada hacia la sociedad que será integradora, interpretable y holística, que difiere y se opone a las visiones anteriores donde la ciencia, la burocracia y la religión jugaban un importante papel en la construcción de la discapacidad como un yo roto, imperfecto o incompleto, como un caso en el que es preciso intervenir y como objeto de lástima y caridad.

---

<sup>2</sup> Documento de trabajo para el debate: Sistema de Cuidados 2011, Autores María José Bagnato, Hebert Da Cunha, Beatriz Falero, MIDES.

<sup>3</sup> Tomado de “Clasificaciones de la OMS sobre Discapacidad”, Carlos Egea García y Alicia Sarabia Sanchez, Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad, Murcia, noviembre 2001

Como sostiene Pignolo<sup>4</sup>, históricamente las personas con discapacidad han sido objeto tanto de la ignorancia como del temor, la vergüenza o la compasión, resultando así marginados y sometidos a procesos de “normalización social”, entendida ésta como la puesta en práctica de diferentes formas de control social respecto a aquellas personas que se alejan de los parámetros definidos como “normales”, de manera de lograr su asimilación a la vida social.

Es a fines del siglo XIX que puede identificarse la conformación de la conciencia biomédica acerca de las personas que presentaban alguna forma de discapacidad, surgiendo en ese momento diferentes instituciones con el fin de “ayudar” a aquellos que se distanciaban de lo considerado “normal”. Bajo esta concepción la persona con discapacidad ya no era objeto de vergüenza sino de protección, entendida ahora como “disminuida” y objeto de caridad y asistencia.

Este enfoque que identifica a la persona a través de la discapacidad (el inválido, impedido, minusválido, incapacitado, etc.) desconoce la identidad integral como sujeto que toda persona posee, lo que ha llevado a su sustitución por un nuevo paradigma de la discapacidad, que la ve como una construcción bio-psico-social de la propia sociedad y no del individuo.

Como podrá observarse con el avance de este trabajo, desde comienzos de la década de 1990 se han experimentado cambios significativos en el abordaje de las personas con discapacidad, pasando desde un enfoque que consideraba a las personas con discapacidad como víctimas, objetos de caridad y beneficiarios de programas, hacia una mirada que las concibe como sujetos de derechos, participantes y actores, reconociendo su contribución a la sociedad y reclamando su integración.

Por todo lo expuesto, es este nuevo paradigma que considera a la discapacidad como construcción social, en tanto y cuanto la descripción y definición de “discapacidad” no centra la deficiencia en la persona sino en las limitaciones en la actividad y las restricciones en su participación en la vida en sociedad, el que será adoptado en el desarrollo de todo el trabajo. Desde esta visión, y como podrá verse a través del cambio en las clasificaciones CIDDM y CIF, se enaltecen y consideran las capacidades y posibilidades de las personas con discapacidad, mirada que favorece las condicionantes de su empleabilidad.

---

<sup>4</sup> “Las personas con discapacidad y el mundo del trabajo. Del discurso reconocer de derechos a políticas integradoras”, Valeria Pignolo, UdeLaR, FCS, Departamento de Trabajo Social; 2007.

## Las clasificaciones internacionales sobre Discapacidad

En 1980 la OMS presenta la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), la cual fue creada con el objetivo de traspasar las barreras de la enfermedad, yendo más allá del proceso mismo de la enfermedad, en el entendido de que ésta deja en el individuo consecuencias tanto en su propio cuerpo, como en su persona y en su relación con la sociedad.

Su esquema lineal planteaba que la *enfermedad* (entendida como una situación intrínseca que abarca cualquier tipo de enfermedad, trastorno o accidente), exterioriza sus consecuencias directas y se manifiesta tanto en los órganos del cuerpo como en sus funciones a través de una *deficiencia*. Esta deficiencia se objetiva en el sujeto y repercute en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados “normales” para cualquier sujeto con sus características; a esto se le denomina *discapacidad*. Finalmente la CIDDM planteaba a la *minusvalía* como la socialización de la problemática causada a un sujeto por las consecuencias de una enfermedad, manifestadas a través de la deficiencia y/o la discapacidad, y que afecta al desempeño del rol social que le es propio.

Dentro de la “experiencia de la salud”, como expresaba la CIDDM, se definía a la deficiencia como toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, debida a una consecuencia de enfermedad. A una discapacidad como a toda restricción o ausencia de la capacidad -debida a una deficiencia-, de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, y a la minusvalía como una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limitaba o impedía el desempeño de un rol que es “normal” en su caso, en función de su edad, sexo u otros factores sociales y culturales.

Pero si bien la Clasificación de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías describía qué sucedía y podía darse en cada una de las etapas que planteaba como sucesivas, fue su pensamiento lineal la razón por la cual recibió muchas críticas. A su vez, los avances e investigaciones en la década de los ochenta y principios de los noventa generaron la necesidad de una revisión a fondo de la CIDDM, pues al aplicarse sus términos en la práctica, podía apreciarse un uso incorrecto en la terminología y algunas veces la no linealidad efecto- causa que se expresaba en su interior.

Este proceso de revisión culminó, luego de presentarse otras versiones intermedias, con la creación por parte de la OMS y otros organismos internacionales afines, de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud en 2001.

La CIF como se la denomina a nivel mundial, pertenece a la “familia” de clasificaciones internacionales desarrolladas por la OMS, y describe la salud y los estados relacionados a ella. Esta familia de clasificaciones proporciona el marco conceptual para codificar un amplio rango de información relacionada con la salud como por ejemplo el diagnóstico, el funcionamiento y la discapacidad, y emplea un lenguaje estandarizado y unificado, que permite la comunicación sobre la salud y la atención sanitaria entre diferentes disciplinas y ciencias en todo el mundo.

A diferencia de la CIDDM que planteaba la secuencia deficiencia, discapacidad y minusvalía, en la CIF el término Funcionamiento se incluye como término neutro y término que abarca: Función Corporal, Actividad y Participación. Ya no se enuncian 3 niveles de consecuencias de la enfermedad, sino que se habla de *funcionamiento* como término genérico para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano.

El término Discapacidad aparece en el título abarcando: Deficiencias, limitaciones en la Actividad y Restricciones en la Participación. Es decir, abarca las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en participación social del ser humano.

La incorporación del término de Salud se propone en el título dada la necesidad de enfatizar el hecho de que la CIF se concibe dentro de un marco conceptual que evalúa salud y estados de salud, elemento clave que relaciona a los otros 2.

Un elemento novedoso que distingue a la CIF es que se apoya en una identificación positiva de las capacidades humanas, midiendo la discapacidad como un continuo en función del grado en que esa capacidad es limitada y no pone el acento en la causa de la discapacidad, sino en el modo en que esa limitación de la capacidad incide en la interacción de la persona con su estado de salud, sus factores personales —la edad, el género, el nivel educativo, su personalidad— y elementos contextuales, ya sea el propio ambiente físico o los factores sociales, económicos y culturales que influyen en su experimentación vital de la discapacidad.

Se evidencia así, que la CIF se pronuncia con un enfoque bio-psico social y ecológico, considerando a la discapacidad como las desventajas que presenta una persona a la hora de participar, en igualdad de condiciones en la vida social, económica y cultural de su comunidad, desventajas que son debidas tanto a sus déficits y limitaciones personales como también y muy fundamentalmente, a los obstáculos restrictivos del entorno.

El paradigma biomédico imperante hasta ese momento, es superado de este modo por esta nueva ideología que representa el pasaje desde la definición de la discapacidad centrada en el déficit y a partir de condiciones médicas, hacia una concepción más dinámica e integral, que la piensa como un complejo proceso que abarca la salud, lo económico, sociocultural y también lo político, en el que la discapacidad se conforma en la interacción entre las capacidades funcionales de la persona y su entorno físico y social.

Por lo expuesto, puede verse que para la CIF, y en forma similar a lo expresado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la discapacidad representa “deficiencias a nivel de la estructura o las funciones corporales, limitaciones de las actividades al nivel de la persona y restricciones en la participación al nivel de las situaciones vitales en un contexto social”, características y definición tomados como guía para el presente trabajo.

La discapacidad en el Mundo:

Luego de este recorrido por los paradigmas y concepciones de la discapacidad que reinaron a nivel mundial en distintas épocas, y de exhibir las principales clasificaciones que a lo largo de las últimas décadas han prevalecido en los colectivos sociales, ha llegado el momento de presentar los datos numéricos que estadísticamente representan a las personas con discapacidad en el mundo y en especial, atender aquellas variables que hacen a la satisfacción de sus necesidades básicas. El cumplimiento o incumplimiento de los derechos humanos proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, podrá deducirse al considerar el análisis de dichos resultados.

En el Informe Mundial sobre la Discapacidad presentado en 2011 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial, se afirma que más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad, cifra que representa al 15% de la población mundial. De ellas casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento, y debido a que su prevalencia está en aumento, se estima que en los años futuros la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor.

También se observa a nivel mundial que los niños con discapacidad tienen peores resultados académicos, menos probabilidades que sus homólogos no discapacitados de ingresar en la escuela, permanecer en ella y superar los cursos sucesivos y peores niveles de salud que la población general, pudiendo experimentar mayor vulnerabilidad a enfermedades secundarias prevenibles y trastornos relacionados con la edad. En cuanto a la participación económica, las personas con discapacidad tienen más probabilidad de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan. Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus semejantes no discapacitados, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la tasa de empleo de las personas sin discapacidad (75%) y la tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente).

Considerando justamente el mercado laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hay en la actualidad 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, con un gran porcentaje de este grupo de población, sin empleo.

Por su parte, un informe presentado por el Secretario General de las Naciones Unidas sobre el grado de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) para las personas con discapacidad revela que 426 millones de ellas viven por debajo del umbral de la pobreza en los países en desarrollo, y suelen representar entre el 15% y el 20% de la población pobre más marginada de estos países. Hay también evidencias de que su participación en la fuerza de trabajo es muy inferior a la de las personas sin discapacidad, y la Organización de las Naciones

Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) estima que más del 90% de los niños con discapacidad de los países en desarrollo no asiste a la escuela<sup>5</sup>.

En América, según una investigación de 2004<sup>6</sup>, sólo un 20 por ciento de los niños con discapacidad van a la escuela, el 70% de las personas con discapacidad está desempleada y únicamente cuatro de los países de la región tienen transporte público accesible en algunas ciudades.

Este panorama general de desigualdad manifiesta ha conquistado mayor visibilidad y presencia en el debate y discurso público en las últimas décadas gracias a la celebración del Año de los Impedidos en 1981, el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992) y las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993), y ha tenido un nuevo realce en la agenda pública con la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad la que como instrumento de derecho que es, ha condensado y transmitido la necesidad y premura de asegurar y promover la igualdad para este grupo social.

Sin embargo, y como también se expresa en el Informe inicial<sup>7</sup> que Uruguay presentará al Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad sobre las medidas que ha adoptado el país para cumplir con las obligaciones contraídas por la Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los esfuerzos realizados hasta la fecha no logran resolver el escenario de exclusión que viven las personas con discapacidad global y localmente, representando a la población con las tasas más altas de pobreza y privaciones -como inseguridad alimentaria, condiciones deficientes de vivienda, falta de acceso a agua potable y salubridad, y acceso deficiente a atención de salud- y que posee menos bienes que las personas y familias sin una discapacidad. A esto se suma, mayor dependencia y participación limitada en la vida en sociedad.

---

<sup>5</sup> Informe de las Naciones Unidas, 2009.

<sup>6</sup> Datos recogidos en el Monitoreo Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad-Informe Regional de las Américas 2004 (IDRM), realizado por el Centro para la Rehabilitación Internacional (CIR), junto con otras organizaciones nacionales e internacionales.

<sup>7</sup> Este Informe fue elaborado y estructurado en base al Documento de Naciones Unidas CRPD/C/2/3 de fecha 18 de noviembre de 2009 titulado "Directrices relativas al documento específico sobre la Convención que deben presentar los Estados partes con arreglo al párrafo 1 del artículo 35 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad". Su redacción estuvo coordinada por la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Humanitario del Ministerio de Relaciones Exteriores del Uruguay. Para elaborar este informe se llevó a cabo un amplio proceso de consultas con los diferentes organismos del Estado involucrados en esta temática, fundamentalmente con el Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Educación y Cultura, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, el Poder Judicial, el Poder Legislativo (Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados), el Banco de Previsión Social, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) y la Secretaría de Gestión Social para la Discapacidad de la Intendencia de Montevideo.

## Capítulo II: La exclusión-inclusión social y los grupos vulnerables: Las políticas sociales nacionales y el escenario de oportunidades para las PcD:

Las cifras que representan a la población con discapacidad a nivel mundial, reflejan que la discapacidad y sus alcances han sido -y lo siguen siendo-, temas de abordajes y desarrollos insuficientes desde el ámbito educativo, laboral, social, sanitario y político, lo que ha ocasionado durante mucho tiempo que las cuestiones concernientes a las personas con discapacidad quedaran relegadas a un segundo plano en la agenda de prioridades. Esta situación conllevó a este grupo social a ocupar una posición de *exclusión social*, entendida ésta como aquel fenómeno producido por la falta de interacción entre factores que afectan a los individuos o grupos humanos, que impide el acceso a un nivel de calidad de vida decente y/o la utilización plena de sus capacidades. Medida según el grado de exposición de las personas a los llamados “riesgos sociales” o “factores de exclusión”, como ser la dificultad de acceso a un empleo, a los servicios sociales y/o la instrucción, el analfabetismo, la pobreza, la discriminación, etc., la situación de exclusión de las personas con discapacidad se aprecia en tanto ellas constituyen y representan a la población con mayor pobreza, con educación deficiente y desempleo abierto, con ocupaciones de baja productividad y empleos en condiciones precarias, y no tienen gran participación social y política. En este sentido se evidencia que la exclusión social puede manifestarse de diversas maneras, identificándose no sólo con la carencia de ciertos atributos fundamentales para la inserción en el mercado, como es la falta de escolaridad o de ciertas habilidades profesionales, sino también con la falta de acceso a ciertos bienes y servicios, como el crédito, la vivienda, la alimentación básica, el sistema de seguridad social, etc.

En el estudio “Exclusión social y reducción de la pobreza en América Latina” patrocinado por el Banco Mundial en el año 2000, puede leerse: “La exclusión social se puede definir como la imposibilidad de un sujeto o grupo social para participar efectivamente a nivel económico, social, cultural, político e institucional”. En este sentido, la exclusión social se asocia con los aspectos multidimensionales que nos permiten comprender y explicar los procesos que generan la pobreza y la desigualdad social. En esta misma dirección, en un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo<sup>8</sup> (BID) se define la exclusión social como “un proceso social, político y económico dinámico, ineficiente y disfuncional, por el cual se deniega a las personas y grupos el acceso a oportunidades y servicios de calidad para que puedan tener vidas productivas fuera de la pobreza”. Como dice A. Sen<sup>9</sup>, estos procesos sociales, políticos y económicos, limitan los funcionamientos de las personas y grupos sociales, y disminuyen su bienestar y su capacidad de optar por la vida que tienen.

---

<sup>8</sup> Gustavo Márquez, ¿Los de afuera? Patrones cambiantes de exclusión en América Latina y el Caribe, BID, Washington, 2007

<sup>9</sup> Extraído de: “Exclusión social, inclusión social y Desarrollo Humano” Mario Posas, Boletín Nº 46 - julio 2008 [www.revista.desarrollohumano.org](http://www.revista.desarrollohumano.org)

Asociado a los procesos de exclusión social, encontramos la *inclusión social*, entendida como el proceso mediante el cual los individuos y los grupos o colectivos sociales salen de la exclusión social y son integrados a la sociedad en que viven, tanto desde el punto de vista económico y social como político y cultural. En este camino hacia la inclusión social, el esfuerzo debe centrarse en tratar de garantizar que cada persona, independientemente de su experiencia y circunstancias, tenga acceso a los servicios y facilidades que necesita para desarrollar la condición ciudadana y sus propias potencialidades en la vida. Es decir, este proceso requiere al menos mejorar los logros educativos, incrementar las perspectivas de empleo, reducir el desempleo y los empleos precarios, disponer de redes de apoyo familiar y comunitario, tener acceso a las nuevas tecnologías de información y conocimiento y participar activamente en asociaciones de la sociedad civil y en organizaciones políticas para tener voz en los asuntos públicos y participar en la toma de decisiones. La idea básica de la inclusión social se identifica con la noción de “oportunidades para todos”, slogan que las personas con discapacidad se apropiaron bajo la consigna “nada sobre nosotros, sin nosotros”, cuando se discuten y proponen planes inclusivos que les competen.

Pero esta aparente antítesis exclusión-inclusión social es objeto de activa controversia actualmente, planteándose en algunas oportunidades que lo opuesto a la exclusión social no es la inclusión, sino la integración social, es decir, el proceso mediante el cual los miembros de una sociedad van siendo paulatinamente considerados como miembros de derecho pleno en términos económicos, institucionales y culturales. Es necesario entonces hacer un paréntesis y plantear la diferencia entre inclusión e integración, pues si bien algunas veces pueden utilizarse como sinónimos, en la teoría se identifican con dos escenarios distintos.

El origen del término *inclusión* se sitúa en el foro internacional de la Unesco, celebrado en 1990 en Tailandia, donde se promovió la idea de una Educación para todos, que ofreciera satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje al tiempo que desarrollara el bienestar individual y social de todas las personas dentro del sistema de educación formal. En la conferencia internacional de 1994 que concluye con la llamada Declaración de «Salamanca», se produce una amplia adscripción a esta idea de inclusión, y se pone énfasis en la urgencia de impartir la enseñanza a todos los niños, jóvenes y adultos, con y sin necesidades educativas especiales dentro un mismo sistema común de educación.

El concepto de *integración*, dominante hasta ese momento en la práctica educativa no daba respuesta a la enseñanza en la diversidad, lo que hacía prioritario rever su aplicación. Así surge en los años 90 la idea de inclusión, con la pretensión de sustituir ese obsoleto criterio pedagógico por una opción consciente y deliberada a favor de la heterogeneidad en la escuela. Su supuesto básico es que hay que modificar el sistema escolar para que responda a las necesidades de todos los alumnos, en vez de que sean los alumnos quienes deban adaptarse al sistema, integrándose a él. En este sentido, la educación inclusiva se presenta como un derecho de todos los niños, y no sólo de aquellos calificados como con necesidades educativas especiales (NEE), pensando las diferencias en términos de normalidad (lo normal es que los seres humanos sean diferentes) y de equidad en el acceso a una educación de calidad para todos. La educación inclusiva así entendida, no sólo postula el derecho a ser diferente como

algo legítimo, sino que valora explícitamente la existencia de esa diversidad. La inclusión total significaría la apuesta por una escuela que acoge la diversidad general, sin exclusión alguna, ni por motivos relativos a la discriminación entre distintos tipos de necesidades, ni por motivos relativos a las posibilidades que ofrece la escuela.

Se manifiesta así que la inclusión comienza aceptando las diferencias, celebrando la diversidad y promoviendo el trato equitativo entre las personas, y que es un proceso que pretende minimizar las barreras para que todos participen sin importar sus características físicas, mentales, sociales, contextos culturales, etc. En cambio, para la integración el principio que rige es la normalización de la vida del alumnado con necesidades educativas especiales, para los que se habilitan determinados apoyos, recursos y profesionales, y se proponen adaptaciones curriculares como medidas de superación de las diferencias del alumnado con necesidades especiales. En lugar de basarse en un modelo sociocomunitario en el que el centro educativo y la comunidad escolar estén fuertemente implicados, desde la integración se supone la existencia de una anterior separación o segregación, con una parte de la población fuera del sistema educacional regular que debe ser integrada en este, permaneciendo el sistema educativo más o menos intacto, con la tarea de adaptación a lo establecido, por parte de quienes quieran integrarse a él. Esta concepción se opone al pensamiento desde la inclusión, donde se plantea el reconocimiento y valoración de la diversidad como una realidad y como un derecho humano, y la heterogeneidad es entendida como lo normal. A tal punto es la brecha entre estas terminologías, que la inclusión propone un currículo inclusivo, común para todo el alumnado, en el que implícitamente se vayan incorporando las adaptaciones necesarias. Pero este currículo no debe entenderse como la posibilidad de que cada alumno aprenda cosas diferentes, sino más bien que las aprenda de diferente manera, con la visión de conformar una organización inclusiva en sí misma, en la que se considera que todos los miembros están capacitados para atender la diversidad, lo que conduce a la mejora de la calidad educativa en su conjunto y para todo el alumnado.

Se confirma entonces que aun cuando tengan objetivos aparentemente iguales, la integración y la inclusión social son filosóficamente diferentes. Transfiriendo sus definiciones teóricas a la práctica de la inserción de las personas con discapacidad en la sociedad, podemos visualizar sus diferencias en las siguientes situaciones. Mientras que desde la integración se defiende el derecho de las personas con discapacidad, adaptándose sus necesidades a los modelos que ya existen en la sociedad, en la inclusión se defiende el derecho de todas las personas, con y sin discapacidad, siendo la propia sociedad la que debe adaptarse para atender las necesidades de las personas con discapacidad y, con esto, volverse más atenta a las necesidades de todos. En lugar de asignar espacios específicos, aislados y especiales para las personas con discapacidad como implica la mirada desde la integración, la inclusión promueve una inserción total e incondicional, que exige transformaciones profundas en los sistemas sociales, económicos, educativos, etc., con cambios que benefician a toda y cualquier persona. Se aprecia así que la gran diferencia entre estos términos no sólo es conceptual, sino que se materializa en cuanto que incluir implica insertar dentro de los sistemas a los grupos “excluidos” transformando los propios sistemas para que se vuelvan de calidad para todos, mientras que en la integración se inserta a los sistemas, grupos de “excluidos” para “probar” que son aptos de participar en los mismos sistemas que los demás.

Por otra parte, y retomando la concepción desde la exclusión-integración social, subyace en el desarrollo de estos conceptos, la presencia de otro aspecto importante que refiere a determinados grupos sociales y es la noción de vulnerabilidad social. Ésta es el resultado de los impactos provocados por el patrón de desarrollo vigente y se expresa en la incapacidad de los grupos más débiles de la sociedad para enfrentarlos, neutralizarlos u obtener beneficios de ellos. Abarca a toda condición social de riesgo o de dificultad, que inhabilite e invalide, de manera inmediata o en el futuro, la satisfacción del bienestar -en tanto subsistencia y calidad de vida- de personas y/o grupos sociales en contextos sociohistóricos y culturalmente determinados. Puede observarse con ello que la vulnerabilidad social es multidimensional y hace referencia al carácter de las estructuras e instituciones económico-sociales y al impacto que éstas provocan en comunidades, familias y personas en distintos planos de su bienestar, afectando de diversas formas y con diferentes intensidades varias dimensiones de la vida social. En base a esta afirmación puede decirse que todos los seres humanos y comunidades, en mayor o menor medida, son vulnerables ya sea por ingresos, patrimonio, lugar de residencia, país de nacimiento, discapacidad, enfermedad o por una infinidad de motivos que implican riesgos e inseguridades.

Una investigación sobre vulnerabilidad social<sup>10</sup> sostiene que ésta se expresa en 4 ámbitos principales, ellos son el trabajo, el capital humano, los activos productivos y los activos intangibles como las relaciones sociales y el capital social. Para cada una de estas dimensiones se deben elaborar políticas públicas que apunten a potenciar los recursos y a complementar las estrategias que tienen las propias familias y la sociedad civil en general, para posicionarse de mejor manera frente al patrón de desarrollo vigente. Desde este abordaje, las políticas públicas alcanzan el imperativo de actuar para prevenir, reducir o eliminar el impacto de los choques adversos externos y se diseñan de modo tal de disminuir las condiciones de vulnerabilidad de ciertos grupos. A escala nacional y local las políticas públicas se convierten así, en una fuente de reducción y prevención de riesgos, fortaleciendo la capacidad de respuesta de los hogares expuestos a los cambios del entorno, a la par que contribuyen a generar un entorno socioeconómico más proclive a la integración social y a eliminar factores de riesgo que moldean el destino de grupos y poblaciones

Reforzando lo antedicho, se pone de manifiesto que la atención a situaciones de exclusión, integración, inclusión y vulnerabilidad social debe ocupar el centro de la agenda social y política del Estado, y que es éste quien debe impulsar y proponer iniciativas que se orienten a captar el proceso social que hace que individuos y colectivos sociales sean marginados de las oportunidades económicas, sociales, educativas, culturales y políticas que permiten llevar una vida digna y decorosa. Para ello es necesario elaborar nuevas políticas sociales dirigidas a promover el desarrollo humano y eliminar paulatinamente todas las fuentes de privación de la libertad que restringen la participación de los individuos en la vida social, política y económica de la comunidad.

---

<sup>10</sup> Ver: "Vulnerabilidad social: Nociones e implicancia de políticas para Latinoamérica a inicios del Siglo XXI", Seminario Internacional, Las diferentes expresiones de la vulnerabilidad social en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, junio de 2001, Autor Gustavo Busso, pág. 11.

Se advierte en este contexto, que deben investigarse las políticas sociales que se están desarrollando para paliar y contrarrestar las condiciones de vulnerabilidad social que inhiben el desarrollo de las capacidades de las personas con discapacidad en el Uruguay actual, pues como se ha podido observar en el análisis de los datos que reflejan la incidencia de la discapacidad a nivel mundial, y de acuerdo a lo declarado sobre el contenido de los términos recién expuestos, es evidente que ellas pertenecen a uno de los grupos sociales considerados vulnerables, ya que sus tasas de empleo, educación y sanidad, entre otros, demuestran claramente la presencia de factores de riesgo que impiden la obtención de resultados beneficiosos en el actual patrón de desarrollo. Es decir, se reconoce en las personas con discapacidad, la proximidad y exposición a riesgos de deterioro, pérdida o imposibilidad de acceso a condiciones habitacionales, sanitarias, educativas, laborales, previsionales, de participación, y el acceso diferencial a la información y a las oportunidades, características todas que hacen a la vulnerabilidad social.

#### La Discapacidad en Uruguay:

Como se señala en el capítulo uno, a nivel mundial se observa que las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. Entre las causas varias, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a la satisfacción de sus necesidades básicas, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte y la vivienda.

Esta misma situación de desigualdad se observa en Uruguay, con una incidencia a nivel país de población con discapacidad del 7,6% en 2004, cifra que aumenta según el Censo de 2011. En números absolutos la población con al menos una discapacidad se estimaba en 2004 en 210.400 personas, mientras que actualmente más de medio millón de uruguayos/as declaran tener alguna "discapacidad" (deficiencia o dificultad) para ver, oír, caminar, aprender y/o entender. De ellos, 300.000 personas son mujeres, unos 35.000 son niños y niñas menores de 15 años y unos 45.000 son adolescentes y jóvenes entre 15 y 30 años. A su vez, de este total, 365.462 personas presentan discapacidad leve, 128.876 una discapacidad moderada, y 23.433 tienen una discapacidad severa.

De acuerdo a cifras del Censo 2011, 517.771 personas, o sea un 15.9% de la población uruguaya está formada por personas con discapacidad.

## **Incidencia de la discapacidad en el Uruguay del 2004<sup>11</sup>**

Según datos del Censo 2004, el 57% de las personas que declaran tener al menos una deficiencia son mujeres. Algo más de la mitad de la población con al menos una discapacidad (50.8%) tienen 65 años o más de edad, seguido de la población de 50 a 64 años con un 18.4% y los adultos de 30 a 49 años con una prevalencia del 12.9%, en tanto que los niños, adolescentes y jóvenes representan el 17.9% de las personas con discapacidad censadas.

La mayoría de la población con discapacidad (66%) padece una sola discapacidad, en tanto el 34% presenta dos o más discapacidades. Respecto a la discapacidad declarada como principal, el mayor porcentaje (31.3%) refiere a las dificultades para caminar, ya sea el no caminar o el tener limitaciones para movilizarse. En orden de importancia le siguen la visión (ceguera o limitaciones para ver) y la audición (sordera o limitaciones para oír) que representan el 25% y el 13.6% respectivamente. Al respecto, vale hacer alusión a los datos correspondientes al Censo 2011, que señalan un cambio en la discapacidad predominante a nivel país: 120.000 personas tienen discapacidad auditiva (25.000 de ellos con discapacidad severa o sordera total), 83.000 personas con discapacidad intelectual (29.000 personas con dificultades severas), 210.000 tienen discapacidad física (47.000 con dificultades severas) y unas 310.000 personas tienen discapacidad visual (61.000 con dificultades severas o ceguera total). Estos datos si bien no están desagregados y puede corresponder una o más deficiencias por cada persona, sí sirven para visualizar el crecimiento de la discapacidad visual en el periodo 2004-2011, relegando a un segundo orden a las deficiencias físicas que predominaban anteriormente.

En cuanto a la distinción de la discapacidad por sexo, y volviendo a datos de 2004, se observa que es mayor el porcentaje de mujeres que presentan discapacidad visual y motora, lo que resulta acorde con una población envejecida en la que predominan las mujeres, y que las limitaciones mentales que dificultan el aprendizaje se presentan con mayor peso entre los varones. En lo que refiere al origen de la discapacidad declarada por las personas como principal, más de la mitad (51.2%) considera que la misma se origina en una enfermedad y el 20.8% la considera de nacimiento; el 17.5% atribuye su origen al envejecimiento y un 9.4% como secuelas de accidentes. En relación a la cobertura de las necesidades de asistencia o ayuda que las personas con discapacidad demandan para desarrollar algunas actividades funcionales del diario vivir, el desplazarse fuera del hogar concentra el mayor porcentaje (40%), seguido de la necesidad de ayuda de otra persona tanto para cuidarse a sí misma como para integrarse al aprendizaje.

En relación a cuánto afecta la discapacidad a las personas en su vida, en el Informe inicial<sup>12</sup>, que Uruguay presentará al Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, se establece que de acuerdo a estudios llevados a cabo por PRONADIS para un alto porcentaje de la población estudiada no hay mayor incidencia en las actividades de cuidado personal, trabajo

---

<sup>11</sup> Se manejan datos del Censo 2004 por ser los datos disponibles más actualizados hasta el momento. Lo relevado mediante el censo 2011 aun no está procesado para su análisis.

<sup>12</sup> Op. Cit. Informe inicial que Uruguay presentará al Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

doméstico y recreación dentro o fuera de la casa. Sin embargo un 50% se ve muy afectado para sus estudios y un 31% señala que lo afecta para el trabajo. Si consideramos por tipo de discapacidad, quienes presentan discapacidad motriz se ven afectados mayormente para las actividades de recreación y las tareas dentro del hogar. Las personas con discapacidad psíquica manifiestan mayores dificultades para la recreación fuera del hogar. En cuanto a las ayudas técnicas, menos del 50% de las que declaran necesitar una ayuda técnica la han recibido. Considerados por tipo de discapacidad, menos del 70% de personas con discapacidad mental y auditiva, el 65% de personas con discapacidad intelectual y un 60% de discapacidad auditiva no la recibieron.

De acuerdo a las consultas realizadas por PRONADIS, las Asociaciones de Personas con Discapacidad identifican carencias de sus usuarios en varias áreas: salud, educación, trabajo, recreación. Esto permite suponer que las personas con discapacidad en general requieren el rediseño de las políticas para garantizar el acceso de los bienes y servicios.

Además se detecta un problema importante en relación al tipo de discapacidad que manifiestan las personas, y es que más del 50% de las personas con discapacidad de aprendizaje son pobres. Si se toma en cuenta que la población pobre representa el 13,7% de la población total, es extremadamente alarmante que este 13.7% de la población contenga al 50% de la población con discapacidad de aprendizaje.

Considerando ahora las variables señaladas como de difícil o insuficiente cobertura por parte de las personas con discapacidad a nivel mundial, haremos una breve mención de la situación nacional existente al 2004, en lo referente al nivel educativo de las personas con discapacidad, su acceso al mercado de trabajo y actividad económica, su cobertura de salud y su vivienda.

Con respecto a la educación, se observa una diferencia porcentual de 7 puntos menos al comparar la asistencia a establecimientos educativos para la población de edades entre 4 y 15 años con y sin discapacidad, que abarcan el ciclo primario con educación inicial y el secundario básico (88.0% contra 95%), brecha que aumenta a 9 puntos si se excluye la educación inicial y se adicionan las edades correspondientes al ciclo secundario completo (6 a 18 años). A su vez, el porcentaje de personas con discapacidad de 25 años o más de edad que carecen o tienen muy bajo nivel de instrucción (37.7%), triplica con el observado para la población sin discapacidad (12.6%). Al aumentar el nivel de instrucción las diferencias entre las poblaciones con y sin discapacidad se acentúan, llegando al nivel secundario completo o más con 19 puntos porcentuales de diferencia. Parece ser que la enseñanza primaria completa, nivel educativo completo por el 32% de las personas con discapacidad, es su primer límite educacional.

En una proporción similar encontramos su participación en el mercado laboral, con una tasa de actividad del 19.6% frente al 62.4% que presentan las personas sin discapacidad. Solamente la quinta parte de la población con discapacidad de 14 años o más años participa en el mercado de trabajo, con una marcada diferencia de participación en la actividad económica entre hombres y mujeres con discapacidad. En cuanto al empleo, solamente un 16.5% de la población con discapacidad económicamente activa está empleada, porcentaje que contrasta con el observado para la población sin discapacidad (53.4%). Al igual que lo observado para la

tasa de actividad, las diferencias de género en el empleo también son significativas, donde la tasa de los varones con discapacidad se sitúa en 22.4% mientras que para las mujeres se registra un valor de 12.3%.

Otro dato importante lo constituye el promedio de ingresos por trabajo de la población con discapacidad. En esta variable la cifra es de un 37% inferior al que percibe por este concepto la población no discapacitada.

En lo relativo a los servicios de salud, al igual que para la población total la cobertura para la población con discapacidad es casi universal alcanzando al 99%. En relación a los centros de asistencia, el sector público (MSP u Hospital de Clínicas) atiende casi la mitad de la población con discapacidad, las Mutualistas dan atención al 42%, en tanto que el 9% se atiende en otros centros. El 38.2% de la población con discapacidad se encuentra afiliada a un servicio de emergencia médica móvil, independientemente de que posea cobertura total o parcial de algún centro de asistencia, porcentaje un 24% superior al registrado para el resto de la población.

En cuanto a la composición de los hogares particulares, la quinta parte tiene entre sus integrantes al menos una persona con discapacidad y casi la mitad (48%) de las personas con discapacidad pertenecen a los hogares de menores ingresos ubicados en el primer y segundo quintil de ingresos y solamente un 30% se ubican en el cuarto y quinto quintil.

Estas cifras y datos referentes a la situación de las personas con discapacidad en el Uruguay del 2004 no presentan una diferencia sustancial en el censo de 2011, confirmando que todavía hoy las personas con discapacidad forman parte de las personas en condición de vulnerabilidad social, lo que exige de acciones y políticas que apunten a su integración e inclusión en el patrón de desarrollo económico actual. Este conjunto de actividades e iniciativas, deben intentar asegurar que las PcD que se encuentran en situación de riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven.

Al decir del Informe inicial mencionado anteriormente, esta situación que representa a las personas con discapacidad y su participación en los distintos ámbitos sociales, educativos, culturales, etc., refleja la coexistencia del modelo biomédico de la discapacidad con el modelo bio-psico-social, señalando la necesidad y urgencia de vivenciar el proceso de transición institucional, a partir de cambios que se comienzan a impulsar desde el propio Estado.

Pasemos entonces a describir y conocer cuáles son las leyes y reglamentaciones que rigen a nivel nacional en materia de protección de los derechos de las personas con discapacidad, haciendo referencia también a las políticas sociales que distintos organismos estatales y no estatales están llevando adelante para facilitar mecanismos de inclusión social de las personas con discapacidad en la vida en comunidad, creando redes de trabajo entre ellos y con el sector privado.

## LAS POLITICAS SOCIALES EN URUGUAY:

A lo largo de este trabajo puede apreciarse el estudio de la discapacidad a nivel mundial, en referencia a la evolución teórica y abstracta que predomina en las últimas décadas. Se observa que las personas con discapacidad pertenecen a las poblaciones excluidas socialmente, siendo asimismo, un grupo poblacional vulnerable a los impactos del patrón de desarrollo actual. Estas y otras razones, conllevan al desarrollo de políticas sociales a nivel nacional, que buscan promover la inclusión y mejora de las condiciones de la vida de las personas con discapacidad.

Si bien se ha nombrado el término “política social” con anterioridad y se ha hablado de política pública en reiteradas ocasiones, ahora se debe hacer referencia a qué se entiende específicamente por ella. Según una de las definiciones que se encuentran al “googlear” *política social*, ésta abarca al “conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a la preservación y elevación del bienestar social, procurando que los beneficios del desarrollo alcancen a todas las capas de la sociedad con la mayor equidad<sup>13</sup>”. En otra acepción, se identifica como “la forma que por medio de estrategias y políticas concretas tiene el Estado para construir una sociedad cohesionada y equitativa. En una perspectiva de mayor equidad e integración social, la política social tiene como fin principal facilitar la convergencia entre los intereses individuales y los intereses comunes de la sociedad”.

De estas concepciones se desprende que una política social depende de sus objetivos, extensión y límites. Por un lado están las definiciones que la limitan a los programas de bienestar social y a las políticas que sustentan o conforman dichos programas. De acuerdo con ello, *política social* hace referencia a un conjunto de medidas que contribuyen al mejoramiento de una situación determinada y por lo tanto su “política” es transitoria y sus objetivos son los de aminorar o de regular los embates de las políticas económicas. En este razonamiento la política social tiene que ver con las fallas de la política económica, es de carácter asistencial y se le asigna, por tanto, una función residual.

Un segundo concepto considera que la función principal de la política social es la reducción y eliminación de las inequidades sociales a través de la redistribución de los recursos, servicios, oportunidades y capacidades. Este concepto incluye todas aquellas actividades que contribuyen a la salud, educación, asistencia pública, seguridad social y vivienda de la población, y también aquellas que afectan, en general, la redistribución y distribución del ingreso y las dirigidas a construir y conservar el capital social.

Es bajo esta concepción que el economista Daniel Olesker<sup>14</sup> se inscribe, afirmando que “en una economía capitalista y más aún en un país dependiente, las políticas sociales se diseñan sobre la base del cumplimiento de dos objetivos: la integración de la sociedad y la amortiguación de las desigualdades propias de las relaciones de producción capitalistas”. En el primer campo de acción están las políticas de prestación de servicios públicos como ser salud, educación, vivienda, seguridad social, luz, agua, etc. En el segundo terreno están aquellas políticas que tienden a compensar los efectos de la exclusión como ser las políticas de empleo, el seguro de

---

<sup>13</sup> Definiciones extraídas de: “POLÍTICA SOCIAL: ELEMENTOS PARA SU DISCUSIÓN” Autor Galo Viteri Díaz en <http://www.eumed.net/libros/2007b/297/define-politica-social.htm>

<sup>14</sup> En: <http://www.laondadigital.com/laonda/laonda/001-100/50/que%20son%20las%20politicassociales.htm>

desempleo, los subsidios de alimentación, la protección a la infancia, etc. Dentro de estas últimas a su vez están aquellas que están dirigidas a los sectores de mayor exclusión y que no pueden quedar en el marco del proceso social y económico capitalista. Por lo tanto podemos entender las políticas sociales como una combinación de políticas de prestación de servicios públicos, políticas de amortiguación de las desigualdades sistémicas y políticas de reducción del impacto de la exclusión.

En el plano nacional las políticas sociales se visualizan a través del Estado en la medida en que sus leyes y reglamentaciones proporcionan un marco de ley y orden en el que su población pueda vivir de manera segura. Todos los estados tienden así a crear ciertas instituciones (legislativas, ejecutivas, judiciales, etc.) para uso interno que se encargan de implementar en la sociedad los mecanismos y modalidades de participación y organización allí previstos, los que abarcan una extensa gama de programas sociales como ser políticas de salud, seguridad social, vivienda, educación u ocio.

Se desprende en este punto, que toda política social comprende los llamados “servicios sociales”, entendidos éstos como la prestación de servicios sanitarios y educativos, la protección social del trabajo y la vivienda, los seguros y subsidios de renta, y la asistencia social individual. En un sentido restringido, los servicios sociales son actividades técnicas organizadas por las administraciones públicas y enmarcadas dentro de las políticas de bienestar social, cuyos objetivos son la prevención, rehabilitación o asistencia de individuos, de familias o de grupos sociales con amplias carencias y demandas, en pro de la igualdad de oportunidades, la realización personal, la integración social y la solidaridad. La finalidad global de los servicios sociales es la satisfacción de determinadas necesidades humanas dentro de una comunidad, abarcando en general los siguientes sectores de población: mujer, familia y menores, juventud, tercera edad, minusválidos, toxicómanos, delincuentes y reclusos, minorías étnicas, emigrantes y personas en situación de pobreza y marginalidad<sup>15</sup>.

Presentado entonces el contexto marco que engloba los rasgos y cualidades de una política social y los servicios sociales, pasemos ahora a desplegar el abanico de normas, leyes y programas que Uruguay establece en específico para la atención y cuidados de un grupo social muchas veces marginado y excluido: el grupo de las personas con discapacidad.

---

<sup>15</sup> Extraído de definiciones de Política Social: <http://www.monografias.com/trabajos7/poso/poso.shtml>

Reglamentaciones y legislación nacional en materia de protección de derechos de las personas con discapacidad.

Con la ratificación y adhesión de Uruguay a la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros tratados internacionales, el país ha asumido los deberes y obligaciones en virtud del derecho internacional, y se ha comprometido a partir de entonces a respetar, proteger y promover el cumplimiento de los derechos humanos. Esta obligación de respeto supone no sólo abstenerse de restringir los derechos humanos universales o de interferir en su realización, sino también la obligación de proteger a las personas o grupos de personas de las violaciones de los derechos humanos, adoptando medidas positivas para facilitar su realización. Desde entonces, el gobierno se ha comprometido en poner en práctica medidas y leyes nacionales compatibles con los deberes y obligaciones inherentes a esos tratados, modificando el sistema jurídico interno en pos de proveer la principal protección jurídica de esos derechos. Como muestra de ello, se sancionaron leyes y se formularon políticas dirigidas a integrar a las personas con discapacidad al mercado laboral, especialmente en el sector público. El sector privado también se ha sumado a esta nueva corriente inclusiva, elaborando políticas de no discriminación en el trabajo que apuntan a la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, particularidad que abordaremos en el capítulo siguiente.

En noviembre de 1989 se publica en el Diario Oficial, una de las primeras leyes que hace alusión al “Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas”: la Ley Nº 16.095. Veinte años más tarde esa ley se actualiza conceptualmente y se sustituye por la Ley Nº 18.651, publicada con fecha marzo de 2010 bajo el nombre de “Protección Integral de Personas con Discapacidad”. Puede apreciarse en esta nueva Ley una serie de consideraciones existentes en la antigua Ley Nº 16.095, a la vez que también se presentan nuevos parámetros que evidencian el cambio de paradigma y de definición que Uruguay ha adoptado con la ratificación de los convenios internacionales.

En este sentido y sin intención de hacer un análisis exhaustivo de cada artículo de la Ley Nº 18.651, es relevante hacer mención a algunos de ellos que por su contenido, se relacionan directamente con el objeto de este trabajo.

En la redacción de esta Ley se halla el reconocimiento por escrito de la adhesión a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas por Resolución 61/106, de diciembre de 2006, y ratificada por Ley Nº 18.418, de 20 de noviembre de 2008 (otra Ley pertinente al respecto pero no expresada en el texto de la Ley Nº 18.651, es la Ley Nº 18.776 que aprueba la adhesión al Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptado en la ciudad de New York, Estados Unidos de América, el 13 de diciembre de 2006, con fecha de aprobación en la Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, a 5 de julio de 2011)

En su Artículo 8º la Ley Nº 18.651 dispone al Estado como el organismo que debe prestar asistencia coordinada a las personas con discapacidad a fin de que puedan desempeñar en la sociedad un papel equivalente al que ejercen las demás personas. Para ello deberá proveer los siguientes beneficios: atención médica, psicológica y social; rehabilitación integral; programas de seguridad social; programas tendientes a la educación en la diversidad propendiendo a su integración e inclusión; formación laboral o profesional; prestaciones o subsidios destinados a facilitar su actividad física, laboral e intelectual; transporte público; formación de personal especializado para su orientación y rehabilitación; estímulos para las entidades que les otorguen puestos de trabajo; programas educativos de y para la comunidad a favor de las personas con discapacidad; adecuación urbana, edilicia y de paseo público, sea en áreas cerradas o abiertas; accesibilidad a la informática incorporando los avances tecnológicos existentes. Estas acciones y actividades serán desarrolladas desde los Ministerios, las Intendencias Municipales y otros organismos involucrados, quienes por esta ley están facultados a incluir en sus presupuestos las partidas necesarias para cubrir los gastos de su ejecución.

En respuesta a dicho artículo, se establece en el Artículo Nº 13 la creación de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, organismo que funciona bajo la jurisdicción del Ministerio de Desarrollo Social y se integra por el Ministro de Desarrollo Social que la preside y un delegado de cada uno los siguientes ministerios y organismos: Salud Pública, Educación y Cultura, Trabajo y Seguridad Social, Facultad de Medicina, Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública, Congreso de Intendentes, Facultad de Odontología, Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, Banco de Previsión Social, Banco de Seguros del Estado, Comisión Honoraria del Patronato del Psicópata, Facultad de Ciencias Sociales, delegado de las asociaciones de segundo grado de personas con discapacidad, que posean personería jurídica vigente o en trámite y otros delegados por Facultades o áreas cuando así lo requiera la Comisión Honoraria.

Las tareas que le corresponden a la Comisión refieren a 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, funciones que entre otros, se desarrollan desde el Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) que funciona bajo la jurisdicción del MIDES. Estas acciones deberán tender al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad, ser impulsadas desde la perspectiva de la inclusión social y promoverse con una óptica de la rehabilitación integral apoyada en la comunidad.

Específicamente, fue el artículo 256 de la Ley 18.172 de septiembre de 2007 el que creó el Programa Nacional de Discapacidad, el cual tiene entre sus propósitos principales la transversalización de la discapacidad en las políticas sociales centrales y descentralizadas, fomentar y promover la participación de la sociedad civil en la implementación de propuestas, programas y proyectos innovadores que promuevan la inclusión de personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, apoyar y articular programas y propuestas para la promoción de derechos con la participación de organizaciones privadas de o para personas con discapacidad, participando en la elaboración y evaluación de iniciativas destinadas a tales fines y efectivizar acciones con el objeto de evaluar el cumplimiento de la Convención sobre los

Derechos de las Personas con Discapacidad. Todas y otras tareas que le competen al Pronadis, responden a su misión de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, entendiendo que a través de la capacitación de estas se puede lograr su inclusión social y en el mercado laboral.

En el capítulo dedicado a Trabajo, la Ley N° 18.651 enuncia como responsables del fomento del trabajo para las personas con discapacidad al Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales, quienes están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción mínima no inferior al 4% de sus vacantes. También prevé para la actividad privada (empresas industriales, agropecuarias, comerciales o de servicios) incentivos, beneficios y exoneraciones del pago de los aportes patronales de carácter jubilatorio correspondientes a las personas con discapacidad que sean contratadas, que al día de hoy no están vigentes y disponibles, dado que la ley no ha sido reglamentada y por tanto no puede hacerse uso de los beneficios que promete.

En apoyo a que las PcD realicen actividades formales y remuneradas, y en pos de incentivar la actividad productiva de las personas con discapacidad, en el año 2000 se crea la Ley N° 17.266 que autoriza la compatibilidad entre la actividad del “discapacitado”, en cualquier forma pública o privada, con la pensión por invalidez y asegura que la jubilación común generada por esa actividad del “discapacitado”, también será compatible con dicha pensión. En noviembre de 2004 otra ley se aprueba para explicitar el monto tope de la compatibilidad de la pensión por discapacidad con la actividad remunerada. Es la Ley N° 17.847 que en su Artículo 1° establece: “los beneficiarios de pensión por invalidez que a partir de la vigencia de la presente ley, ya se hubieren amparado o amparen a los beneficios previstos por la Ley N° 17.266, de 22 de setiembre de 2000, y cuenten con ingresos por actividad remunerada, sea la misma pública o privada, tienen derecho al cobro de la totalidad del monto de la prestación no contributiva en tanto que dichos ingresos no superen el monto equivalente a tres pensiones por invalidez. A los efectos del cobro de la totalidad del monto de la pensión por invalidez y frente a lo percibido por dichos pensionistas por invalidez por concepto de jubilación por causal común, generada por la actividad del discapacitado reseñada precedentemente, regirá el criterio dispuesto en el inciso anterior”.

Este tipo de reglamentación busca que la persona con discapacidad se integre en el mercado laboral, favoreciendo el régimen de prestación social no desde el asistencialismo puro, sino a favor de la contraprestación de sus servicios desde lo positivo de sus capacidades.

#### ACCIONES DE INCLUSION DESARROLLADAS DESDE OTROS ACTORES SOCIALES:

A partir de 2008 con la ley N° 18.418 referente a la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Uruguay contrajo el compromiso de impulsar y promover las acciones presentes en la Convención, entre las que se encuentra como uno de los principios generales la accesibilidad. En su artículo 9, dedicado expresamente a la accesibilidad se establecen algunas medidas que los Estados Partes adoptarán para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las

tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Dentro de esas medidas se encuentra el ofrecer formación a todas las personas involucradas en los problemas de accesibilidad a que se enfrentan las personas con discapacidad, para que éstas puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida.

En apoyo a lo antedicho, 2011 fue bautizado como el año del “Compromiso de Accesibilidad” según un programa establecido en las órbitas conjuntas de las Intendencias de Maldonado, Canelones y Montevideo, en asociación con el PRONADIS<sup>16</sup>. Ellos se unieron para fomentar la accesibilidad mediante la transformación de sus departamentos, favoreciendo así el ejercicio de los Derechos en las ciudades. Dicha iniciativa convoca a actores, instituciones públicas, privadas y a la sociedad en su conjunto, a participar de este compromiso ya que las barreras nos involucran a todos y todas.

*“La accesibilidad universal, es el primer paso hacia una sociedad inclusiva y no discriminatoria. Es la posibilidad de que todas las personas puedan hacer uso de un servicio, de un objeto o de visitar un lugar, independientemente de sus capacidades técnicas, físicas o cognitivas. Las limitaciones de una persona, sean permanentes o temporales, se convierten en discapacidad sólo como consecuencia de su interacción con un ambiente que no le proporciona el adecuado apoyo para reducir sus limitaciones”* se afirma en la revista digital Empresas del Uruguay.

Se pretende que instituciones y empresas de la actividad privada participen, motivando a que se sumen al “Compromiso” desde la perspectiva de la accesibilidad física, social, de la información, de derechos, etc. 2011 fue el primer año en que se llevó adelante el compromiso, declarándose el “Año de la Accesibilidad”; 2012 tiene como centro de las acciones los espacios públicos, en el entendido de que las ciudades deben respetar los derechos vigentes en nuestra Constitución, las leyes nacionales y las recomendaciones internacionales, convirtiéndose en ciudades inclusivas y democráticas.

En la “mesa Montevideana de la Discapacidad”, encuentro del que participan la directora departamental del Ministerio de Desarrollo Social, el coordinador ejecutivo de la Secretaría para la Gestión Social de la Discapacidad de la Intendencia de Montevideo<sup>17</sup> y la directora del Programa Nacional de Discapacidad (MIDES-Pronadis), Federico Lezama de la IMM, destacó que “siempre ha sido un desafío fundar una política de discapacidad desde la Intendencia de Montevideo, puesto que hay una atomización del trabajo con la discapacidad que se traduce en resolución de situaciones concretas e individuales pero sin llegar a todo el mundo de forma sistematizada”. Se afirma que el esfuerzo y desafío desde el Compromiso de Accesibilidad se centra en la intención de incluir la temática de la discapacidad en lugares donde no se trabaja, eliminando la existencia de esas barreras invisibles que llevan a pensar que trabajar con personas con discapacidad le corresponde a determinadas áreas y ámbitos específicos. La falta de políticas públicas transversales con relación a la temática, evidencian la carencia de

---

<sup>16</sup> El Compromiso de Accesibilidad es un proyecto impulsado especialmente por el Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS), la Secretaría de Gestión Social para la Discapacidad de la IMM, el Área de Políticas Diferenciales de la IM de Maldonado y la Dirección General de Desarrollo y Cohesión Social de la IMC.

<sup>17</sup> La Secretaría de la Gestión Social de la Discapacidad es el organismo municipal de Montevideo cuya función es coordinar, articular y ejecutar programas y servicios vinculados al área operativa de trabajo con personas con discapacidad.

espacios de integración y que una parte de la ciudadanía no está siendo atendida, situación que busca ser remediada con el trabajo en red que se está llevando a cabo.

Con ese mismo afán de inclusión y democratización de los derechos y oportunidades, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) hace foco en el fenómeno del empleo y del trabajo, relevando especialmente los intereses de los sectores empleador y trabajador, así como de los sectores de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación. Su misión es ser la institución referente para trabajadores, empresarios y Poder Ejecutivo en la ejecución de políticas públicas de Empleo y Formación Profesional del sector privado, propiciando activamente el Sistema Nacional de Cualificaciones y actuando a través de una amplia red de instituciones articuladas. Sus programas de formación e inserción laboral apuntan a mejorar la empleabilidad<sup>18</sup> de las personas, siendo sus programas: PROJOVEN (programa dirigido a jóvenes de ambos sexos, entre 18 y 24 años, provenientes de hogares de bajos ingresos que no han completado su educación formal y con limitada o nula experiencia laboral, y que al momento de inscribirse no estén trabajando y ni estudiando); EMPRENDE URUGUAY (programa de apoyo a la creación y fortalecimiento de micro y pequeños emprendimientos que agreguen nuevo valor, generen nuevos puestos de trabajo y contribuyan al incremento real del PBI); FOMYPES (programa que ofrece apoyo económico a las micro y pequeñas empresas para la contratación de asistencia técnica, o para participación de sus propietarios y trabajadores en actividades de capacitación, que contribuyan a mejorar la competitividad de las MYPES mediante la calificación de su capital humano); PROIMUJER (constituye el primer programa a nivel nacional de capacitación laboral con enfoque de equidad de género, su finalidad es la de contribuir a la igualdad de oportunidades y de trato en la formación profesional y en el empleo mediante el desarrollo de acciones de formación con calidad y equidad); TRABAJADORES RURALES (programa de capacitación laboral que se propone mejorar la situación laboral de los trabajadores que residen en el medio rural, aumentar la calificación de la mano de obra y favorecer la creación de puestos de trabajo); TRABAJADORES EN SEGURO DE DESEMPLEO (se propone mejorar las competencias laborales de dichos trabajadores, a través de cursos de capacitación transversal y específicos, vinculados a la demanda del mundo del trabajo; y mediante nuevas oportunidades de ingreso al sistema educativo) y PROCLADIS (programa de capacitación laboral para personas con discapacidad, que tiene como objetivo promover su inclusión social, contribuyendo a formar su identidad como trabajador).

Mención especial merece PROCLADIS por la gran participación y acompañamiento que hace al proyecto de inclusión laboral de personas con discapacidad que la empresa Securitas promueve en Uruguay, denominado “Vigilancia Inclusiva”, caso que será expuesto en detalle más adelante-.

---

<sup>18</sup> Más adelante se tratará con detención el significado de “empleabilidad”, sin embargo es conveniente ahora explicitar qué se entiende por ella: “... hace referencia a las posibilidades que tiene un profesional de encontrar empleo. Entre los factores que entran en juego se encuentra la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales” extraído de: <http://graduados.universia.ad/mercado-laboral/empleabilidad/>

## PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: PROCLADIS

PROCLADIS es un programa de capacitación laboral dirigido a personas con discapacidad, con cobertura nacional, que privilegia a aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social y laboral, incorporando a las PcD del medio urbano y rural al empleo convencional, con los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador. Se subdivide en 3 Modalidades de capacitación laboral que se diferencian en relación al objetivo final del curso: “PROCLADIS LABORAL”: cursos con población de Personas con Discapacidad solamente y con un compromiso de inserción laboral del 30% de las personas que aprueban; “PROCLADIS EMPLEABILIDAD”: cursos con población de Personas con Discapacidad solamente, cuya inserción laboral es responsabilidad de la persona. Son cursos que intentan aumentar el nivel de empleabilidad; “PROCLADIS INCLUSIVO”: cursos de población “con” y “sin” discapacidad tanto del medio urbano como rural. Son cursos inclusivos en tanto incorporan personas de otros programas del INEFOP (Projoven, Rurales, Trabajadores en Seguro de Desempleo, Proimujer), y al igual que los otros cursos de capacitación laboral no tiene costo para los participantes<sup>19</sup>. Pueden participar de PROCLADIS todas las Personas con Discapacidad con cualquier tipo de deficiencia, mayores de 18 años que estén en condiciones de autonomía como para integrarse al mercado abierto de trabajo. Uno de los puntos a favor que tiene este programa es que, tanto las personas que tienen “Pensión por Invalidez” como “Subsidio Transitorio” otorgado por el BPS, pueden realizar estos y otros cursos y trabajar legalmente sin perder el beneficio, bajo el amparo de la Ley N° 17.266 (que permite la compatibilidad entre la actividad laboral de la persona con discapacidad, en cualquier forma pública o privada, con la pensión por invalidez) y la Ley N° 16.713 (que estipula el ámbito previsional del BPS).

Su modalidad de trabajo consiste en la convocatoria de Entidades de Capacitación (ECA) que imparten los contenidos de las competencias transversales y específicas, con una práctica laboral de entre 40 y 80 hs en el posible puesto de trabajo. La aprobación del curso no significa que la persona con discapacidad sea seleccionada para ocupar el puesto en que se capacitó, pero sí lo presenta y prepara para poder acceder a esa vacante con mayores posibilidades y condiciones en el futuro. Para el caso de Securitas y su programa de inclusión socio-laboral, Inefop asignó una ECA especialista en capacitación a personas con discapacidad, y en conjunto los 3 (Securitas-Inefop-ECA) acordaron los contenidos a dictarse, los que sin duda son una gran oportunidad para elevar las posibilidades de empleabilidad de este grupo social. Algunos de los cursos se refieren a las competencias transversales que se asocian al mundo del trabajo, como ser orientación laboral, legislación laboral, salud ocupacional, trabajo en equipo, etc., y otros contenidos refieren específicamente a la seguridad y todo lo que a ella le compete desde el ámbito privado.

---

<sup>19</sup> Todos los Programas de INEFOP cubren todos los gastos de capacitación otorgando además un viático para transporte durante la formación. Además todos los cursos incluyen un Taller de Orientación Ocupacional y Vocacional que prepara a los jóvenes para comprender las lógicas, códigos y requerimientos del mundo del trabajo.

### Capítulo 3: Los “negocios inclusivos” y la Responsabilidad Social Empresarial

Hasta aquí, hemos recorrido el mundo de la discapacidad con una mirada teórica, cargada de definiciones y datos consensuados y vigentes a nivel mundial, que nos permitieron adentrarnos en la temática de la discapacidad con una visión objetiva y fuera de las prenociones y los prejuicios existentes. Luego desembarcamos en Uruguay, y allí pudimos conocer nuestra legislación referente al sistema de protección integral para las personas con discapacidad y hacer mención a algunas organizaciones que promueven la inclusión social y laboral con políticas y programas institucionalizados, que se focalizan en mejorar las condiciones de vida de nuestra población con discapacidad, quien lejos está de pertenecer y vivir en una sociedad inclusiva, según lo expresado en cuanto al contenido y definición de *inclusión social* detallada en otro capítulo anterior. Pero aun nos falta conocer la visión de otro actor muy importante en la cadena inclusiva y productiva, y es el sector privado, el empresariado que lentamente y paso a paso comienza a sumarse a estas iniciativas promovidas desde el Estado y que hoy se denominan de “negocios inclusivos”.

Además, hicimos referencia cuando hablamos de la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad a la adopción de medidas positivas contra la discriminación que ofrecen un gran punto de partida para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral. Entre ellas figura la promoción a los empleadores para que realicen adaptaciones razonables –como ser el facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares-, que en forma paulatina significará una reducción del índice de discriminación en el empleo, una mejora en el acceso al lugar de trabajo y/o un cambio en las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos.

Esas modificaciones en el entorno, que promueven la inclusión de personas con discapacidad en actividades de la vida cotidiana y productiva, y que repercuten directamente en la percepción que se tiene del “otro” son, desde la mirada actual de negocio, iniciativas que las empresas privadas emprenden bajo la órbita de la Responsabilidad Social Empresarial y que apuntan a generar beneficios en la comunidad donde operan.

Pero ¿qué es Responsabilidad Social Empresarial?, ¿qué relación tiene con las políticas de inclusión y cómo se vincula con las personas con discapacidad?, estas y otras interrogantes deberán ser analizadas en el marco de este trabajo, con el objetivo de explicitar y describir algunas oportunidades reales y concretas que apuntan a la mejora de la situación de empleabilidad de las personas con discapacidad en el Uruguay contemporáneo.

La Responsabilidad Social Empresarial como promotora de oportunidades de inclusión social.

La terminología Responsabilidad Social Empresarial (RSE) llegó a Uruguay hace no mucho más de 12 años y parecía ser una moda que las empresas adoptarían y luego pasaría de largo. Pero su aplicación en la práctica dio resultados que distan mucho de su diagnóstico inicial, siendo ahora una herramienta de gestión del negocio, que se ha adoptado como línea transversal de trabajo tanto por el sector público, las universidades, las organizaciones de la sociedad civil y las grandes empresas, así como también tiene gran impulso en la pequeña y mediana empresa.

Diversas son las definiciones de RSE que podemos encontrar, pues depende de la propia naturaleza del negocio cuáles serán sus principales grupos de interés y por tanto sus públicos específicos de atención, pero hay generalidades compartidas que servirán de base para comprender a qué se refiere.

En términos generales por responsabilidad social se entiende a aquellas acciones voluntarias que las empresas hacen en beneficio de la comunidad, sus empleados, el medio ambiente y los accionistas. En wikipedia encontramos que la RSE puede definirse como “la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido”. También se indica que “hacer” RSE es ir más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento, abarcando al conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales, que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental.

Para el Instituto Ethos de Brasil, la RSE es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con los accionistas, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. Para el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) la Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa tanto en lo interno, como en lo externo, considerando las expectativas de todos sus participantes en lo económico, social o humano y ambiental, demostrando el respeto por los valores éticos, la gente, las comunidades y el medio ambiente y para la construcción del bien común.

Para la Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas (ACDE), la responsabilidad social empresarial llega a Uruguay por el año 2003, cuando la comunidad empresarial debía afrontar determinados retos cruciales por la coyuntura económica que se vivía. Principalmente había que generar valor para el accionista, mantener y generar fuentes de trabajo, transmitir confianza a la comunidad y al inversor, y lograr que la empresa sea percibida como algo valioso para la comunidad. Así fue que ACDE elabora su definición de RSE afirmando que “todos los

agentes productivos, inclusive el Estado, han de asumir que la economía está al servicio del hombre y no a la inversa y en que los dirigentes de empresa han de lograr con su conducta y manera de actuar la difícil conjugación de la búsqueda de la eficiencia económica, la justicia social y el máximo bienestar de la comunidad en su conjunto<sup>20</sup>". Con estas palabras enuncia que en la RSE debe priorizarse la capacidad de la empresa para generar nuevos puestos de trabajo, el compromiso de formar a sus empleados preparándolos para las nuevas exigencias de mercado aumentando la empleabilidad de las personas, convirtiendo el lugar de trabajo en una comunidad de personas respetadas en sus individualidades y en sus derechos, implementando los principios de solidaridad, subsidiariedad y participación, incidiendo en la sociedad en la que actúa, mediante acciones concretas que más que apuntar al asistencialismo, colaboren en la construcción de la ciudadanía. A su vez, se deben promover iniciativas empresariales que apunten a la mejora continua de sus productos y servicios, articulando estas acciones concretas con el respeto por el medio ambiente.

Otro actor que tiene gran participación en la difusión y promoción de la RSE es DERES (De Responsabilidad Social), institución que desde 1999 trabaja con y para la comunidad empresarial, para instalar y desarrollar el concepto de responsabilidad social en el Uruguay. Su visión es ser reconocidos como la organización líder y referente del Uruguay en la promoción de prácticas empresariales sustentables que colaboren con el desarrollo sostenible del país, y su misión es lograr que el empresariado uruguayo desarrolle una gestión inclusiva y sustentable a través de la incorporación de conceptos y prácticas de Responsabilidad Social Empresaria.

DERES define la RSE como "una visión de negocios que integra en forma armónica a la gestión empresarial, el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente". Sostiene que entre las diferentes definiciones de RSE que pueden existir, se halla la común identificación de ésta con la capacidad de las empresas de responder a los intereses legítimos de sus grupos de interés, en base a una estrategia que integre los aspectos económicos, sociales y medioambientales.

En cada acción enmarcada dentro de la RSE, las empresas pueden hallar ventajas competitivas que faciliten su rentabilidad y sustentabilidad en el largo plazo, a la vez que las posiciona y alinea con las nuevas tendencias y exigencias internacionales. Esta es una de las razones por las que DERES fomenta que las empresas opten por desarrollar su negocio de una manera responsable, mejorando así su competitividad, la calidad de vida de sus colaboradores y de la sociedad en la que actúan, fortaleciendo también, el crecimiento económico y el desarrollo sustentable del país.

Según las definiciones señaladas la responsabilidad social busca contribuir al aumento del bienestar de la sociedad local o global, excediendo su aplicación al ámbito exclusivo de las empresas. Su incidencia se extiende y puede replicarse por parte de todos los miembros y actores sociales, en tanto se entiende que implica el compromiso de todos los ciudadanos, las

---

<sup>20</sup> Por mayor información: <http://www.acde.org.uy/rse>

instituciones -públicas o privadas- y las organizaciones sociales, a favor del desarrollo sustentable y sostenible de las comunidades en general.

Es en este punto donde vemos el nexo entre las políticas sociales elaboradas desde el Estado y las políticas de RSE elaboradas por las empresas. Ambas se vinculan y enlazan en la práctica, cuando deben aplicarse los conceptos y planes de mejora e inclusión para la población excluida o en condiciones de vulnerabilidad social.

Siendo uno de los principales propósitos de la gestión responsable del negocio, el desarrollar acciones de inclusión social, haremos ahora mención a las características de los negocios inclusivos y su relación con la RSE, especialmente con las oportunidades de empleabilidad de las personas con discapacidad en Uruguay.

Los Negocios Inclusivos: la RSE y las personas con discapacidad unidas por un mismo ideal.

Como afirma DERES en sus publicaciones recientes, “el concepto de Negocios Inclusivos está en pleno crecimiento en el mundo y Uruguay no es ajeno al mismo. Cada día existen más empresas que adoptan esta alternativa de negocios que permite cubrir necesidades inmediatas integrando a los individuos de bajos ingresos en su cadena de valor, logrando así un beneficio mutuo”. Sobre la visión de ganar-ganar que sostiene la RSE, esta modalidad de negocio busca integrar e incluir en su cadena productiva a grupos poblacionales que se encuentran en situación vulnerable. Es decir, caracteriza a los negocios inclusivos la voluntad de incorporar en el patrón de desarrollo económico actual a mujeres, personas poco calificadas, personas con discapacidad, adultos mayores, etc., con el objetivo de mejorar su calidad de vida y dignificar la base de la pirámide.

Lejos de la caridad y el asistencialismo, estos negocios son actividades comerciales innovadoras y rentables que mejoran la competitividad de mercado de la empresa y que permiten la participación de los más pobres en sus cadenas de generación de valor, de manera tal que los de más de abajo de la pirámide económica logran capturar valor para sí mismos. Además se caracterizan y aseguran la sostenibilidad en el tiempo cuando simultáneamente generan un impacto positivo en la reducción de la pobreza y en la sociedad, y son rentables económicamente para la empresa. Combinando la creación de “utilidad” financiera y social, generan sinergias entre desempeño eficiente y un bien común con una lógica de mutuo beneficio, que no subestima a los más débiles, sino que los considera como aliados de negocio, socios y que aportarán un valor superior a lo largo de esta cadena de valor. Otra distinción de este nuevo modelo de negocio, es su apertura a la creación de alianzas estratégicas con diversos actores que en conjunto sean eficaces en la producción de soluciones sustentables para las comunidades en general.

Con la misma consigna de las políticas sociales que actualmente el país está desarrollando, las empresas que tienen incorporadas en su ADN la gestión responsable de su compañía, están

sumándose cada vez más a los nuevos desafíos que el mercado está marcando, siguiendo los lineamientos propuestos por el patrón de desarrollo vigente. Trabajar responsablemente y a favor de la inclusión de grupos vulnerables, otorga un posicionamiento a la empresa que rápidamente puede transferirse a reputación y valor intangible, lo que hace que la RSE y los negocios inclusivos estén marcando tendencia. No sólo por la creación de empleo a sectores con mayores índices de desempleo, contribuyendo así a la reducción de la pobreza, sino porque indirectamente beneficia a las comunidades locales, en cuanto fomenta emprendimientos, desarrollo de capacidades, desarrollo local, educación y capacitación, transferencia de conocimiento y tecnología, hechos que se traducen en efectos positivos para el ambiente empresarial, el entorno de inversiones y a nivel gubernamental<sup>21</sup>.

Casos de negocios inclusivos:

En Uruguay hace ya varios años que se vienen impulsando distintos proyectos de inclusión social, laboral, de vivienda, de derechos. Con distinto nivel de permanencia y difusión, algunas iniciativas disfrutan hoy de su etapa de auge, siendo referentes cuando de proyectos inclusivos se trata. Tal es el caso del Centro de Promoción de la Dignidad Humana (CEPRODIH), cuya misión es generar e instrumentar iniciativas de asistencia y promoción, así como de defensa de los derechos de los más pobres y vulnerables de la comunidad, en especial mujeres y niños en situación de violencia doméstica, jóvenes en riesgo, ancianos desamparados. En su afán de brindar oportunidades reales de superación, especialmente a los grupos poblacionales más vulnerables como ser mujeres embarazadas y/o con niños a cargo, jóvenes con dificultades de inserción laboral, desocupados, sus diversos programas apuntan a satisfacer las necesidades básicas insatisfechas como ser alojamiento, alimentación y salud, así también ofrecer asistencia y las herramientas concretas que permitan una rápida inclusión en el mercado de trabajo y así lograr una integración social exitosa y sustentable. En su empeño por dignificar a la mujer víctima de violencia doméstica a través del trabajo, CEPRODIH tiene una campaña denominada “Invertir en la Mujer”, la cual se sustenta en los lineamientos de la ONU del 2011, donde se afirma: “invertir en la mujer, es sin duda una inversión rentable, pues trae como consecuencia niños más sanos, comunidades más prósperas y una convivencia más pacífica. Invertir en la mujer no sólo es correcto, es inteligente...”.

Varias son las organizaciones públicas (estatales y no estatales) y privadas que en el desarrollo de su negocio responsable, y haciendo alusión a sus políticas inclusivas, se han acercado a CEPRODIH buscando satisfacer alguna necesidad de su cadena productiva. Como socios estratégicos en la promoción de oportunidades inclusivas, actualmente este Centro trabaja articulado con INEFOP, IMM, INAU, INDA, MIDES y el MVOTMA. Asimismo, diversas marcas reconocidas han encontrado en CEPRODIH un nuevo proveedor de productos, que además de cumplir con las exigencias de precio y calidad de cualquier proveedor de plaza, tiene la diferencia y valor agregado de favorecer y beneficiar a un grupo de personas en condición de vulnerabilidad social que se transfiere directa e indirectamente en un beneficio para la comunidad local donde habitan. A modo de referencia, pueden citarse el Colegio Alemán,

---

<sup>21</sup> Por mayor información consultar: [www.guiteca.com](http://www.guiteca.com)

Friburgo, Goldfarb, Johnson & Johnson, Latu, Lolita, Montecable, Montevideo.com, Papelería Aldo, Unilever, Union Capital Afap, etc.

Pero los negocios inclusivos no sólo se refieren a la inserción laboral del grupo social-vulnerable “madre cabeza de familia”, sino que también incluyen a las personas con discapacidad y la creación de oportunidades formales de inclusión al mercado de trabajo. Tal como se expresa en la nota del diario El Observador de enero 2012<sup>22</sup>, “las empresas que incluyen personas con discapacidad han comprendido que su equipo humano se revitaliza y que aumentan sus índices de productividad y ventaja competitiva”. A su vez, “las personas con discapacidad suelen tener más adhesión a sus puestos de trabajo lo cual favorece que las empresas que incorporan personas con discapacidad en su organización, se sientan muy satisfechas con los resultados”.

Con estas razones suficientes y necesarias para incluir en la planilla de empleados a personas con discapacidad, es que encontramos distintas empresas que a lo largo del tiempo han incorporado trabajadores con discapacidad a su equipo de colaboradores. Los siguientes casos son testigos de esta realidad.

Varias son las iniciativas que desde el rubro supermercadismo se están desarrollando a nivel nacional, incluyendo en su planilla de empleados a personas con discapacidad intelectual. Uno de los ejemplos es el caso de Ta-Ta y la Asociación Down del Uruguay, quienes desde el año 2000 están trabajando en conjunto a favor de la integración social e inserción al mercado laboral de jóvenes con síndrome de Down. Con el principal propósito de lograr que estos jóvenes se inserten en la sociedad desde un rol productivo, desarrollando al máximo su potencial y capacidades, ambos cooperan y se esfuerzan para que este proyecto sea una realidad mantenida en el tiempo. En la actualidad, más de 18 chicos con síndrome de Down forman parte de Ta-Ta en las distintas sucursales del país.

Otro protagonista es Macro Mercado, quien desde 2010 está desarrollando de la mano de Inefop-Procladis cursos de Auxiliar de supermercado para personas con discapacidad, con la práctica laboral en sus propias instalaciones y la posterior integración formal a su equipo de colaboradores. Durante estos 2 años 11 fueron las personas con discapacidad se sumaron.

También Mr. Bricolage tiene un programa de inserción laboral y apoyo a jóvenes con discapacidad, trabajando en red con la escuela Alborada. Iniciado hace más de 10 años, este programa se crea al conocerse datos estadísticos referentes al desempleo de las personas con discapacidad intelectual que sí podían insertarse al mercado laboral. La cifra de que el 90% de quienes se sentían y demostraban estar capacitados para cubrir una vacante, no conseguían

---

<sup>22</sup> Ver: “Capacitados para trabajar”, publicado por Fernanda Muslera en diario El Observador, 29 de enero de 2012: <http://www.mides.gub.uy/mides/text.jsp?contentid=14609&site=1&channel=mides>

empleo y descubrir que ese 10% que consigue trabajo, lo retiene incluso luego de 60 meses<sup>23</sup>, fueron el aliciente para crear un programa de inserción laboral donde las personas con discapacidad demostraran que cuando las oportunidades se brindan, son capaces de rendir a las exigencias que se les asignan y mantener su trabajo más allá de la media de la población "normal" de su rango etario.

A partir de esa información, en Mr. Bricolage se propusieron que las personas con discapacidad intelectual pudieran generar una historia real de trabajo y antecedentes laborales disponible para cualquier empresa que desarrolle oportunidades de inclusión laboral. Desde ese momento asumieron el compromiso de cubrir entre el 5 y 10% de su plantilla con estos jóvenes, meta que pueden cumplir gracias al apoyo y acompañamiento del centro de formación y capacitación, escuela Alborada. Ellos educan, capacitan y preparan a los jóvenes para poder acceder al mercado laboral, en base al perfil del puesto a cubrir y las tareas a realizar que Mr. Bricolage les presenta. Una vez elegido el nuevo integrante, le hacen una introducción progresiva y monitoreada en la empresa, quedando de inmediato sujeto a las mismas normas, reglas y dependencia operativa que cualquier otro funcionario. Su premisa fundamental es buscar las competencias y habilidades necesarias del cargo a cumplir, sobre la base de la pregunta: ¿Cuántos de nosotros seríamos discapacitados si nos pusieran a conducir un avión? Esta interrogante se presenta en cada ingreso, no centrándose la selección de personal en la discapacidad, sino en las habilidades y capacidades que le habilitan para el desempeño de su trabajo.

También Banco Comercial cuenta con un Programa de Capacitación e Inserción Laboral de la Población Ciega, empleando actualmente a 7 personas en su call center. Esta tarea parece ser ideal para ser realizada por personas no videntes, quienes por su propia deficiencia desarrollan mayores habilidades en sus otros sentidos.

Estos son algunos ejemplos de empresas inclusivas, que animadas por gestionar su negocio desde la Responsabilidad Social Empresarial y motivadas por innovar en su cadena de valor y producción, han incursionado en este nuevo modelo de reclutamiento y selección de personal, apuntando a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad por medio de la generación de puestos de trabajo aptos para ser ocupados por ellos.

Distingue a todas ellas el apoyo, fortalecimiento y apuntalamiento que realizan desde sus organizaciones a un aspecto central que atraviesa y guía todo este trabajo: la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Uruguay actual, aspecto que será desarrollado a continuación.

---

<sup>23</sup> Por mayor información: <http://mrbricolage.com.uy/alborada.php>

Capacitación, capacidad y competencias: La empleabilidad de las personas con discapacidad y sus características.

La empleabilidad de las personas con discapacidad ha sido un tema presente y subyacente a lo largo de este trabajo, que marca el hilo conductor que enlaza cada capítulo con el siguiente.

Ella se refiere a grandes rasgos, a la capacidad que tiene una persona para conseguir, conservar y progresar en un empleo. También incluye las posibilidades de cambio de trabajo sin dificultades o encontrar uno nuevo en forma rápida y en las mejores condiciones posibles.

En su ponencia "Formación profesional, empleo y empleabilidad", Pedro Weinberg afirma<sup>24</sup>: "La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida".

Al decir de Pau Hortal<sup>25</sup>, una persona "empleable" posee los requisitos en términos de experiencia profesional, tiene los conocimientos que demandan los empleadores para su perfil y, al mismo tiempo, tiene un valor de mercado que le permite progresar en su carrera profesional.

En base a estas definiciones, y en relación a los datos estadísticos que representan a las personas con discapacidad, podemos aseverar que ellas no ocupan una posición prioritaria entre las personas con mayores condiciones y oportunidades de ser empleadas, ya que su nivel educativo máximo alcanzado y su tasa de empleo, así lo ratifican.

Sin embargo, y gracias a la difusión y promoción de la Responsabilidad Social Empresarial y la implementación de los negocios inclusivos, se vislumbran nuevos horizontes que parecen modificar el futuro de las personas con discapacidad, al menos a nivel nacional, en el mediano plazo.

Como puede leerse en los casos mencionados, cada iniciativa de las empresas que promueven la inserción laboral de PcD comprende una capacitación específica para los aspirantes a ingreso, en donde se evalúa entre otras cosas, la formación, experiencia, las cualidades y actitudes personales, la motivación y actitud hacia el trabajo que se realizará a posterior, con una visión positiva de la persona centrada en su capacidad y no es su "discapacidad". Este hecho responde no sólo a que la empresa requiere de colaboradores entrenados y comprometidos, sino también a que el realizar acciones de capacitación orientados a su negocio, satisface también las demandas de entrenamiento que realiza cada trabajador. A su vez, la inversión en capacitación les ofrece a las personas con discapacidad mayores posibilidades de ingreso a otros mercados de trabajo, ya que adquieren competencias transversales necesarias para mantener ese empleo o conseguir otro.

---

<sup>24</sup> En: Empleabilidad: <http://www.monografias.com/trabajos87/empleabilidad/empleabilidad.shtml>

<sup>25</sup> Pau Hortal: ¿Qué es la empleabilidad? En: <http://pauhortal.net/blog/que-es-la-empleabilidad/>

Entre los factores que entran en juego para elevar sus oportunidades de empleabilidad se encuentran las actitudes personales (actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso), la seguridad y competencia emocional (capacidad de interactuar con otras personas), el adquirir hábitos de trabajo, la experiencia laboral y el desempeñarse con eficacia en el lugar de trabajo<sup>26</sup>, los cuales dependerán exclusivamente de las competencias personales de cada uno.

Como se aprecia en el recuadro<sup>27</sup> siguiente, las competencias por empleabilidad necesarias para alcanzar una vacante laboral, comprenden conocimientos, habilidades, actitudes y conductas esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en un puesto de trabajo.

<i>Básicas:</i>	Saber leer y escribir; tener conocimientos básicos en matemáticas y un cierto desarrollo intelectual. Sin ellas, la persona no puede desarrollar otras competencias que por su complejidad, demandan mayor capacidad cognitiva.
<i>Transversales</i>	Son las necesarias para desempeñar diferentes tipos de trabajos o funciones en distintas áreas de una empresa porque son comunes a ellas, tales como: comunicación, interacción personal y social, trabajo en equipo, resolución de problemas, análisis crítico y otras relacionadas con la atención de público o clientes.
<i>Específicas:</i>	Comportamientos laborales de índole técnico o profesional vinculados a un área ocupacional definida y, normalmente, asociados a técnicas relativas al manejo de instrumentos y lenguaje técnico empleado en funciones productivas.

A través de su medición individual y objetiva, cada persona con y sin discapacidad puede demostrar que establece una diferencia respecto de otro trabajador, elevando con ello su condición de empleabilidad presente o futura.

Con estos parámetros de apertura e inclusión social en el mercado laboral formal, donde la selección de personal a emplear se centra en las competencias, capacidades y equiparación de oportunidades, es que en el apartado siguiente haremos una exposición detallada de otro Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad que se está desarrollando en la región y que resalta por la particularidad de la tarea a desempeñar: ser guardia de seguridad.

<sup>26</sup>Por mayor información al respecto ver: Empleabilidad, en:  
<http://www.monografias.com/trabajos87/empleabilidad/empleabilidad.shtml>

<sup>27</sup> Extraído de: Empleabilidad, competencias laborales y capacitación por Carlos Anfruns Dumont:  
<http://www.monografias.com/trabajos80/empleabilidad-competencias-laborales-capacitacion/empleabilidad-competencias-laborales-capacitacion.shtml>.

Securitas emplea a personas con discapacidad en el desempeño de la seguridad física: Vigilancia Inclusiva.

Securitas, es una empresa dedicada al servicio de la seguridad física y electrónica, con su casa matriz ubicada en Suecia. Nace en el año 1934 y a lo largo de las décadas se ha expandido a nivel mundial, teniendo presencia actualmente en 51 países, con más de 300.000 empleados.

En el año 2000 el grupo Securitas llega a América de Sur, instalándose primeramente en Argentina. Seis años más tarde desemboca en Uruguay adquiriendo 2 empresas de vigilancia (Proguard y Aseco), en 2008 compra otras 2 (SATS y Servicios de Seguridad) y a comienzos de 2012 adquiere Trust International Services.

En poco más de una década, Securitas logra presencia en 7 países de Latinoamérica: Argentina, Chile, Perú, Colombia, Uruguay, Costa Rica y Ecuador, posicionándose a un nivel de referente en el sector de la seguridad privada.

En 2011 tras resultar ganador en la Feria Anual de Innovación de Securitas, un proyecto de inserción laboral de personas con discapacidad que estaba desarrollándose en Securitas Colombia, los negocios inclusivos pasaron a formar parte de la cadena de valor y modelo de gestión, incorporándose a su plan de negocios en conjunto con las otras áreas operativas.

Con esta visión, y en pos de promover la dignidad y el respeto por los derechos humanos presentes en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Securitas considera que debe brindarse trato justo y equitativo a todas las personas sin excepción ni discriminación por condición de sexo, edad, género, nacionalidad o discapacidad, fundamento que la coloca entre los actores promotores de acciones y programas que apuntan a la mejora de la situación de personas en condición de vulnerabilidad social, especialmente aquellos dirigidos a grupos sociales compuestos por madres cabeza de familia, adultos mayores y personas con discapacidad.

Desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Corporativa, sus programas de inclusión procuran mejorar las condiciones de empleabilidad de los grupos vulnerables con los que trabajan -especialmente las personas con discapacidad-, capacitándolos para el desarrollo de actitudes y aptitudes personales y profesionales que favorezcan su inserción en el mercado laboral.

Así se definen: “Partiendo de nuestro modelo de Negocio Securitas, consientes de crear una empresa socialmente responsable, alineados al Código de Conducta Securitas (Ciudadanía Corporativa y Derechos Humanos) y sensibilizados con la situación actual en el mundo, Securitas LatAm ha desarrollado un programa incluyente, contribuyendo en la generación de empleos para personas con discapacidad, de acuerdo con su situación específica, en el cual se resalta el principio de Equiparación de Oportunidades, donde puedan desarrollar sus potenciales y así llevar una vida productiva participando activamente en el mundo laboral<sup>28</sup>”.

---

<sup>28</sup> Elaborado por Securitas Argentina, 2011.

De proyecto de inserción laboral a Programa de inclusión institucionalizado:

A comienzos de 2011, la región Latinoamericana (LatAm) de Securitas se reunió en Argentina para definir cuál sería el proyecto innovador que los representaría en Portugal con motivo de la Feria Anual de Innovación de Securitas a nivel mundial. Allí surgió el proyecto de Vigilancia Inclusiva, - inserción laboral de personas con discapacidad que se desempeñan en la seguridad física- que desde 2007 se estaba desarrollando en Colombia, a raíz de una adquisición de Securitas en ese país. Este proyecto resultó ganador de la Feria de Innovación y a partir de entonces se adquirió como línea institucional de trabajo que debe replicarse en todos los países donde Securitas tiene presencia, principalmente en los países latinoamericanos que lo presentaron.

En la presentación de esta nueva modalidad de generación de oportunidades de empleo se expusieron claramente los objetivos y el fin de incluir personas con discapacidad en la seguridad y vigilancia física: *“nuestro objetivo es generar oportunidades para la población más vulnerable, en especial para las personas discapacitadas... Además queremos promover un nuevo modelo de servicio en el sector, que puede generar valor añadido para la compañía, la sociedad y los accionistas, mediante la inclusión de personas con discapacidad en diferentes servicios”*, dijo la Coordinadora de Responsabilidad Social Corporativa de Colombia.

Vigilancia Inclusiva surge como una nueva forma de prestación del servicio, basada en la innovación y la creación de oportunidades de mejora e inclusión laboral para un grupo poblacional específico, pero también para toda la comunidad donde se implementa. Siendo el acceso al mundo laboral el paso más importante para la integración e inclusión social de cualquier persona y, más concretamente, para las personas con algún tipo de discapacidad, este nuevo modelo de Servicio de Seguridad tiene un valor agregado y es que es desempeñado por un **trabajador con Discapacidad**.

Luego de 3 años de trabajar en la incorporación de personas con discapacidad motriz al ámbito laboral, en 2010 Securitas Colombia comenzó a sistematizar y estandarizar el proceso de inserción laboral como un programa de negocio inclusivo, en apoyo con el Grupo Social Empresarial Arcángeles<sup>29</sup> y el cliente donde se desempeñan dichos guardias con discapacidad<sup>30</sup>. La alianza lograda durante ese periodo entre Securitas y sus 2 socios estratégicos, no sólo dejaba en evidencia que estas personas son parte integrante de la sociedad laboralmente activa, sino que también genera impactos positivos en la calidad de vida de las personas con discapacidad, situaciones que merecían ser replicadas en otros países del grupo. El desarrollar estrategias de inclusión laboral en el sector de la Vigilancia y Seguridad Privada, conllevaba asimismo para su puesta en funcionamiento e implementación, la articulación y trabajo en cooperación con el sector gubernamental, los gremios y las

---

<sup>29</sup> El Grupo Social Empresarial Arcángeles es una entidad colombiana sin fines de lucro, que desarrolla modelos de inclusión para las poblaciones más vulnerables, con especial énfasis en la atención a personas con discapacidad, cuya misión es ofrecer rehabilitación integral.

<sup>30</sup> El Centro Comercial Gran Estación es el cliente que lidera este programa de inclusión, haciendo inclusión laboral en todos sus servicios tercerizados, además de promover la participación y asistencia de personas con discapacidad en todas sus actividades.

organizaciones de la sociedad civil, asociaciones con las Securitas encontró una oportunidad de ser visualizada e identificada como una empresa que trabaja con responsabilidad social.

Ese mismo año Securitas Perú se sumó a Vigilancia Inclusiva, desarrollando este modelo inclusivo en forma integrada a su plan estratégico de gestión. Para su ejecución, el Grupo Social Empresarial Arcángeles también fue clave, asesorando y realizando el seguimiento de las distintas etapas por la que debe procesarse la inclusión laboral, a lo que se suma el MINDEF<sup>31</sup> que es quien proporciona la población a emplear. Al igual que en Colombia el primer cliente fue un centro comercial (shopping) que cumple con las condiciones de accesibilidad arquitectónica necesarias para el desarrollo de este programa.

En ese contexto y luego de resultar el proyecto innovador ganador, la División LatAm resolvió que debía estandarizarse la Vigilancia Inclusiva en un programa institucional que pudiera replicarse en cada país y que reflejara los pilares que le daban sustento y fortaleza. Se debía transferir el conocimiento adquirido por la experiencia a los países donde se desconocía su funcionamiento, de modo tal que los resultados fueran acordes a la realidad de cada cultura, pero bajo los mismos lineamientos generales.

Para ello, primeramente fue necesario transmitir los beneficios de implementar programas inclusivos, entre los cuales se destaca que su implementación provoca cambios positivos no sólo para la persona que obtiene una oportunidad de ingresar al mercado laboral, hallándole un nuevo sentido a su vida, sino que también repercute en su núcleo familiar en tanto la persona antes excluida encuentra ahora su propio medio económico de satisfacer sus necesidades básicas, además de favorecer a la relación y vínculo con la comunidad en general. Para la organización, los beneficios son el desarrollar un valor competitivo frente a los clientes y la sociedad y fundamentalmente, el que estas personas que se integran al equipo de colaboradores, son constantes en su trabajo, suelen ser puntuales y más productivos que los demás, a diferencia de la creencia popular que plantea que son personas poco productivas y enfermizas<sup>32</sup>. Adicionalmente, el contratar personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país y permite dar cumplimiento al principio de normalización, es decir, al derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad, recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes en educación, salud, empleo, ocio y cultura y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que al resto de la población. Esto último no sólo refiere al cumplimiento de los compromisos asumidos con la adhesión a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, sino que refleja el compromiso desde la inclusión, donde se afirma que todos somos diferentes y se celebra la diversidad, no como en la integración, que se segrega al diferente a un espacio específico para su desenvolvimiento aislado. Es decir, estos programas procuran lograr una inclusión socio-laboral que permita a las personas con discapacidad participar en la vida corriente de la comunidad, a través de actividades productivas adaptadas a sus capacidades y habilidades, pero bajo las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que para cualquier trabajador sin discapacidad.

---

<sup>31</sup> Securitas Perú firmó marco con el Ministerio de Defensa por lo que la primera captación de personal vinculado al proyecto son los ex miembros de las FF.AA o ex policías.

<sup>32</sup> Tomado de: Integración laboral de personas con discapacidad, Guía Práctica para Empresas, Acción RSE, Chile, Setiembre 2005.

Como segundo paso, se explicitaron los objetivos de desarrollar este programa, donde se consensó que el fin macro es generar oportunidades de formación, capacitación e inclusión laboral para personas con discapacidad en el sector de la Seguridad y Vigilancia Privada aportando a la mejor calidad de vida de esta población. Con el propósito de fidelizar al empleado con discapacidad con Securitas, los objetivos específicos que se establecieron fueron el empoderar a las PcD como capital humano competitivo elevando su autoestima y empleabilidad, mejorar su calidad de vida a través del empleo estable y en igualdad de condiciones que para trabajadores sin discapacidad, a la vez que posicionar a Securitas como una empresa socialmente responsable y crear sinergias con el sector gubernamental, los gremios y otras empresas del sector.

Asimismo, fue imprescindible transmitir qué tipo de discapacidad aplica para el correcto desempeño de las tareas de guardia de seguridad, ya que por la propia naturaleza del servicio, no todas las personas con deficiencias pueden ser incorporadas en el programa. Ni la deficiencia severa visual, ni la severa auditiva, ni la discapacidad intelectual pueden ser consideradas en las personas a incluir, ya que el desempeño en el puesto de trabajo requiere de ciertas competencias y habilidades que exigen que estos componentes se ubiquen en el 100% de su capacidad. Desde el componente cognitivo se requiere capacidad de observación, comprensión, memoria, atención, decisión, análisis y síntesis, adaptación e iniciativa, comunicación y seguimiento de instrucciones. En el componente sensorial se requiere de habilidades de agudeza visual, percepción del color, percepción de forma y tamaño, agudeza auditiva y ubicación de fuentes sonoras.

Por lo expresado, la inserción laboral de personas con discapacidad en la vigilancia se adecua preferentemente con la deficiencia motriz, que afecta principalmente a miembros inferiores y superiores, incluyendo a personas usuarias de silla de ruedas. Que puedan desarrollar un agarre a mano llena con el equipo de comunicación (handy) y tengan coordinación dinámica con movimientos simultáneos, superiores e inferiores alternos, son vitales para que en el desarrollo de la tarea, un guardia pueda comunicarle alguna novedad al resto de los compañeros y también realice recorridos por el servicio.

Una persona con amputación unilateral de miembro superior, que tenga un correcto funcionamiento en el otro miembro, puede comunicar sin ningún inconveniente cualquier novedad del servicio. Una persona usuaria de sillas de ruedas, también podrá utilizar el Handy sin problemas si no tiene afectados ambos miembros superiores (debe tener buen desenvolvimiento en al menos uno de los miembros superiores), además de poder desplazarse en el cliente con su silla como lo hace en su vida diaria, situación que debe estar garantizada por la accesibilidad de las instalaciones donde trabaje. Si la persona tiene amputado un miembro inferior y utiliza prótesis, el ingreso dependerá de su evaluación respecto del puesto de trabajo a cubrir, pues si la tarea a realizar requiere de recorridos periódicos, la jornada laboral terminará ocasionándole daños en su salud (lastimándole el muñón donde se ajusta la prótesis por ejemplo) y ello es perjudicial para la persona. Asimismo, otras deficiencias motrices como ser hemiparesias y hemiplejias pueden aplicar al ingreso, siempre que la persona demuestre poder realizar con excelencia las tareas asignadas de la vigilancia, las cuales son principalmente la disuasión y control de la seguridad en el cliente, sin perjudicar su condición de salud.

Por lo expuesto, en todos los casos es ineludible la realización de una evaluación exhaustiva y personalizada que exceda el diagnóstico médico mismo, analizando las competencias y capacidades de la persona según cada caso, ya que a priori pueden señalarse las generalidades pero no atenderse las individualidades de cada persona.

Consiguientemente, establecer el paso a paso para su implementación localmente fue condición para estandarizar procesos. De ello resultan las siguientes fases:

**Fase 1: Conocimiento y aplicación de la normatividad legal en discapacidad**

**Fase 2: Plan de acción**

**Fase 3: Análisis de seguridad**

**Fase 4: Selección de personal**

**Fase 5: Op. de servicios de vigilancia inclusiva**

**Fase 6: Seguimiento del programa**

**Fase 7: Medición**

La fase 1 establece la exploración de la normativa legal referente a la discapacidad y el ámbito laboral así como también la revisión de la ley que regula la prestación de los servicios de seguridad. En el caso de Uruguay además de averiguar cuáles leyes e instituciones están vigentes para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, datos que se presentaron en el capítulo 2, se investigó el decreto<sup>33</sup> que rige el funcionamiento de las empresas de seguridad, el cual es competencia de control y habilitación por parte del Ministerio del Interior desde el Registro Nacional de Empresas de Seguridad (RENAEMSE). Para que el programa pudiera desarrollarse en concordancia con lo establecido por el órgano regulador, era necesario conocer los requisitos de habilitación de una persona para desempeñarse como guardia de seguridad. Si se exigían aptitudes físicas determinadas, se debía constatar que ellas no impidieran la habilitación de personas con discapacidad para la función de guardia. Al respecto los Art. 6.2 y 14 expresan las condiciones y requisitos excluyentes para su habilitación, donde no se establecen observaciones referentes a si la persona tiene alguna discapacidad.

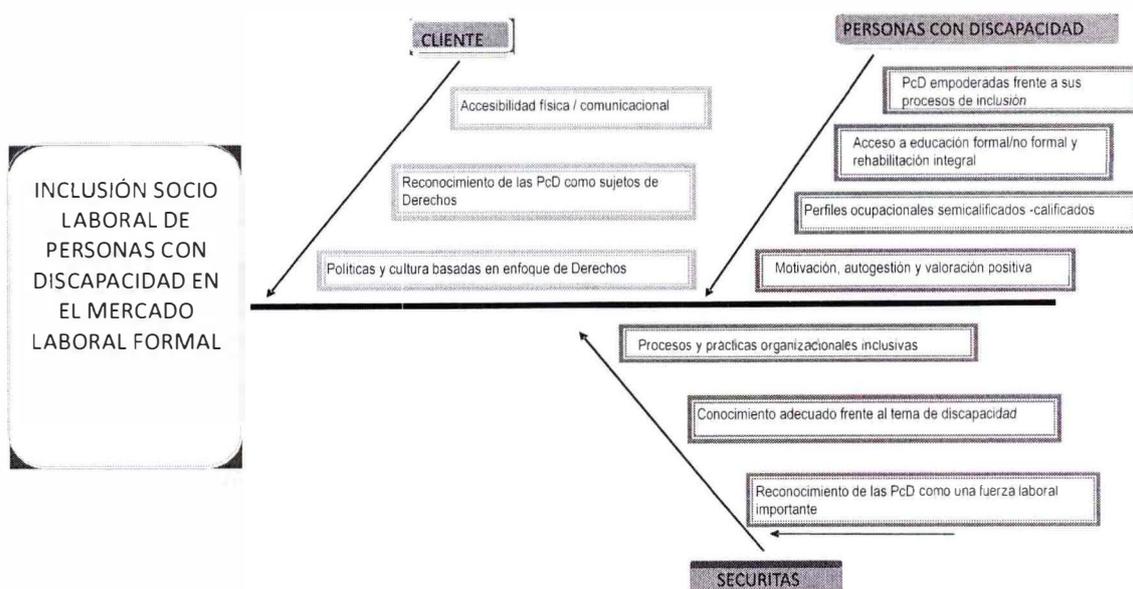
---

<sup>33</sup> Decreto N° 275/999 - Reglamentación de la actividad de empresas prestadoras de servicio de seguridad, vigilancia y afines, MINISTERIO DEL INTERIOR,

En la fase 2 se debe armar el plan de acción, es decir, una vez que se sabe que no hay impedimentos locales para insertar laboralmente personas con discapacidad en el desempeño de la vigilancia física, debe prepararse el contexto para la implementación efectiva del servicio. Para ello es necesario gestionar y desarrollar acciones con las instituciones y organizaciones que cuentan con el know how en materia de discapacidad, las cuales serán de suma importancia para el éxito del programa. Con estos socios estratégicos, se elabora el perfil ocupacional que debe tener la persona con discapacidad, evaluando las competencias como guardia de seguridad. Esta acción la realiza Securitas junto con la institución que “apadrina” el programa, intercambiando los conocimientos que cada uno tiene desde su experiencia.

El siguiente paso es el acercamiento a clientes donde Securitas presta su servicio de vigilancia para sensibilizarlos y participarlos de esta iniciativa de inclusión. Se les transmite la experiencia de los otros países donde el programa es una realidad y se los invita a sumarse a Vigilancia Inclusiva, como miembro imprescindible para que la tríada Securitas-socio estratégico en discapacidad-cliente se complete. Una vez que está definido el cliente donde trabajarán las personas con discapacidad, siempre en un sistema de trabajo mixto (personal con y sin capacidad trabajando en equipo), se realiza el análisis de seguridad correspondiente, evaluando la accesibilidad arquitectónica del lugar y el perfil requerido que debe tener el guardia. Este análisis de seguridad presenta las zonas donde mayormente debe centrarse la vigilancia, con el estudio detallado de las tareas que se realizan puesto a puesto. Con ello se busca que la persona con discapacidad motriz que se incluya, sea la más idónea para desempeñarse allí y pueda demostrar en el puesto de trabajo sus capacidades laborales y eficiencia productiva, en el ejercicio de la función de guardia de seguridad.

El cuadro siguiente elaborado por Securitas Perú y el Grupo Social Empresarial Arcángeles expresa las competencias y habilidades con que debe contar el programa de inclusión socio-laboral para una implementación exitosa del plan de acción.



En este avance paso a paso, el siguiente es el llamado y reclutamiento de aspirantes a guardias de seguridad con discapacidad, donde las instituciones expertas en la temática vuelven a ser el centro del programa, realizando la convocatoria entre las redes locales y organizaciones que nuclean a las personas con discapacidad. En el caso de Securitas Uruguay, y como se mencionó oportunamente, Inefop, a través de Procladis y la Entidad de Capacitación (ECA) elegida para capacitar en competencias transversales a los inscritos a ingreso, es el socio estratégico que realiza el llamado a aspirantes. Su conocimiento y experiencia en instancias similares, lo coloca en la posición de referente a nivel nacional que trabaja en pos de la accesibilidad de derechos y equiparación de oportunidades, circunstancias que otorgan mayor credibilidad y sostén al programa de Vigilancia Inclusiva.

Es esencial que la selección de personal con discapacidad sea realizada en conjunto por parte de la psicóloga de Securitas y la psicóloga de la institución referente, pues el perfil debe contemplar simultáneamente los requisitos para ser habilitado como guardia de seguridad (conocimiento propio de la empresa) y las cualidades de la persona para diariamente desempeñar una tarea remunerada (know how de la institución experta en discapacidad)<sup>34</sup>, a la vez que considerar lo expresado en el relevamiento y análisis de seguridad del cliente.

Concluido este proceso de selección, el servicio de Vigilancia Inclusiva ya puede implementarse en la práctica, incorporando a la persona con discapacidad en el mismo dispositivo de seguridad que los otros guardias sin discapacidad. Sensibilizado el equipo de guardias ya operativo en el cliente, sobre las capacidades y trato adecuado hacia una persona con discapacidad motriz, el servicio de seguridad y vigilancia que Securitas desarrolla se transforma en esta fase en un negocio inclusivo, contemplando desde sus inicios todas las cuestiones necesarias para que sea un programa exitoso y cuidadoso de las consideraciones personales de quienes muchas veces son marginados y excluidos de las oportunidades laborales reales.

Intrínsecamente este programa desarrolla una etapa de monitoreo continuo y evaluación constante, con el objetivo de detectar en el desarrollo diario de la prestación del servicio, oportunidades de mejora y disminución de riesgos.

Ello es posible gracias a la medición del programa según determinados indicadores que hacen exclusivamente a la calidad del servicio y al cuidado y retención del personal. Principalmente se mide el ausentismo, la rotación, los accidentes laborales, las sanciones disciplinarias aplicadas, el número de siniestros ocurridos en el cliente y cuantos fueron detectados por personal de Securitas, lo que permite conocer el desempeño de la persona con discapacidad como guardia de seguridad, en tanto ello señala su compromiso con la tarea y el empeño en su cumplimiento. En la evaluación de desempeño que se realiza a cada empleado de Securitas, se analiza también el clima organizacional y su adaptabilidad al lugar de trabajo, permitiendo a su vez la comparación con los guardias sin discapacidad y su respuesta ante los mismos parámetros.

---

<sup>34</sup> En Uruguay aun no se implementó el primer servicio inclusivo, ya que están en la fase de reclutamiento de personal. Ha cerrado el plazo de inscripción para realizar el curso a medida que Inefop realizará para Securitas y se está llevando a cabo la selección de participantes por parte de la Psicóloga de Securitas, la Ps. de Procladis y la Ps. de la ECA, quienes considerando el análisis de seguridad elaborado junto con el cliente, optarán por lo que mejor se ajusten a los requisitos y consideraciones.