
Por el camino de la inclusión

Abril 2019

Agenda



Gestión Humana
Por el camino de la inclusión



Legal
Análisis de la nueva normativa.



Pronadis
Acciones de inclusión



Inefop
Hacia la inclusión



Porque el momento es ahora...

16% de la población son personas en situación de discapacidad

50% se encuentra en edad de trabajar

58% son mujeres

70% de esta población posee una discapacidad visual

Por ello, desarrollar modelos de liderazgo que fomenten la diversidad y la inclusión.

En PwC entendemos que podemos comenzar trabajando en nuestros sesgos no conscientes.

De acuerdo a los datos del Censo 2011 del Instituto Nacional de Estadística.

Sesgos no conscientes

Nuestro cerebro opera en dos niveles:

Consciente

*opera intencionalmente con
nuestro cerebro*

Inconsciente

*La parte que ejecuta las
órdenes de manera
inconsciente, “piloto
automático”.*



El lenguaje importa

01

Referirse a la persona primero: el término correcto es personas con discapacidad, o persona en situación de discapacidad

02

Identificar primero a la persona y después a la discapacidad. La discapacidad es lo que una persona tiene, no lo que es. Por ejemplo: un gerente con discapacidad auditiva y no un gerente sordo.

03

También puede decirse persona con discapacidad: auditiva; motora; visual; psicosocial; intelectual.

¿Cómo podemos acompañar a nuestros colaboradores en situación de discapacidad?

¿Existe una vacante en la organización?

¿Existen organizaciones que puedan ayudar?

“No supongamos, preguntemos: es importante consultar qué es lo que la persona puede o no hacer, y no asumir que existen cosas que no puede hacer.”

¿Qué barreras identifico en la organización?

¿Cómo debemos trabajar con el equipo al que se incorpora?

Discapacidad: un concepto en evolución

RAE

1. Condición de discapacitado;
2. Manifestación de una discapacidad.

OMS

“Término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. (...)

Refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”.

OIT

“Toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida”.

Art. 2 Ley 18.651

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

El acceso a un trabajo digno, es un derecho humano fundamental
Normativa vigente

**Convención sobre
Derechos de las Personas
con Discapacidad (Ley
18.418)**

**Ley 19.729 licencias
especiales para
trabajadores de la
actividad privada con
hijos o familiares a cargo
con discapacidad**

**Ley 18.651 Protección
Integral de Personas con
Discapacidad**

**Ley 19.691 Promoción del
Trabajo para personas con
discapacidad y Decreto
reglamentario 73/019**

Ley 19.691 y Decreto 73/019



¿A quién aplica?: a empleadores de la actividad privada que tengan **25 o más trabajadores permanentes;**



Deberán emplear personas con discapacidad que reúnan **condiciones e idoneidad para el cargo;**

Ley 19.691 y Decreto 73/019

Etapas de la inclusión

Empleadores	1er. Año (18/11/2018 a 17/11/2019)	2º Año (18/11/2019 a 17/11/2020)	3er. Año (18/11/2020 a 17/11/2021)	4º Año (a partir del 18/11/2021)
500 o + trabajadores	3%	4%	4%	4%
150 a 499 trabajadores	2%	3%	3,5%	4%
50 a 149 trabajadores	1%	2%	3%	4%
25 a 49 trabajadores	-	1,5%	2%	4%

Ley 19.691 y Decreto 73/019



Sanciones: si la empresa no logra la accesibilidad en los 12 meses desde la incorporación del trabajador, la IGTSS podrá aplicar amonestaciones, multas, clausura, según el caso.



Los trabajadores que quisieran acogerse a los beneficios de la Ley 19.691, deberán inscribirse en el **Registro Nacional de Personas con Discapacidad**.



La discapacidad será certificada por el MIDES en coordinación con el MSP, a través de un Tribunal integrado por al menos un médico, un psicólogo y un trabajador social.

Contactos

María José Barreiro

Gestión Humana

maria.barreiro@uy.pwc.com

Milagros Eiroa

Servicios Legales

milagros.eiroa@uy.pwc.com

Ley 19.691 y Decreto 73/019



Despido: debe obedecer a una causa razonable (conducta del trabajador o necesidades de la empresa), caso contrario, se deberá abonar un despido tarifado: **la IPD que corresponda + 6 mensualidades.** La vacante debe ser cubierta.



Licencia extraordinaria sin goce de sueldo: hasta 3 meses continuos o discontinuos al año por motivos relacionados a la discapacidad (adicional a la licencia anual y por enfermedad).

Ley 19.691 y Decreto 73/019



Beneficios:

1. Aportes jubilatorios patronales

	1er. año (18/11/2018 a 17/11/2019)	2do. año (18/11/2019 a 17/11/2020)	3er. año (18/11/2020 a 17/11/2021)	4to. año (a partir del 18/11/2021)
Aportes jubilatorios patronales de trabajadores con discapacidad	25% del aporte	50% del aporte	75% del aporte	100% del aporte

2. Por obras de accesibilidad o adaptación de lugares de trabajo
3. Por contratación de producción derivada de Talleres de Producción Protegida y para Cooperativas Sociales integradas por personas con discapacidad

PROGRAMA NACIONAL DE DISCAPACIDAD (PRONADIS)

Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad para lograr su plena inclusión social.



Departamento de Empleo de Pronadis

OBJETIVO

Crear el marco y las condiciones favorables para que las PcD puedan ejercer su derecho al empleo: **acceder**, **sostener** y **promocionarse** dentro de un puesto de trabajo.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- Orientación Laboral
- Sensibilizaciones
- Apoyo a la inclusión laboral



Inclusión de Personas con Discapacidad en el ámbito privado





Difundir: tramites.gub.uy para PcD

Solicitud Entrevista de Orientación Laboral

Las personas con discapacidad interesadas en trabajar pueden solicitar una entrevista para elaborar un perfil profesional, con el fin de recibir orientación sobre posibilidades laborales y conocer otros recursos de empleo y capacitación a los que puede acceder.

Estas entrevistas se realizan desde 2013 y tenemos una BD de 1600 PcD

Zona de Influencia: Nacional





Difundir: tramites.gub.uy para Empresas Privadas Registro para Empresa Inclusiva (para Asesoramiento de Inclusión Laboral)

Las empresas interesadas en inclusión laboral de personas con discapacidad pueden recibir asesoramiento de un Operador Laboral de Pronadis, en: Reclutamiento y preselección de personal.

- Sensibilización a los equipos de trabajo.
- Asesoramiento sobre accesibilidad.
- Adecuación puesto/persona.
- Asesoramiento sobre el marco normativo vigente.
- Apoyo en la inclusión laboral del trabajador con discapacidad.

Zona de Influencia: Nacional





Difundir: tramites.gub.uy para Empresas Privadas

Registro para Empresa Inclusiva (Para Selección de Personal)

Las empresas interesadas en inclusión laboral de personas con discapacidad pueden recibir asesoramiento de un Operador Laboral de Pronadis. En este caso, el Departamento de Empleo de Pronadis, a través de un formulario que debe llenar con datos de la empresa, los ayudaría a encontrar a la persona adecuada una vez que aparezca el perfil.

Zona de Influencia: Nacional



Procedimiento de inclusión:

Protocolo de Inclusión

+ Formulario de descripción del puesto
Perfil Profesional

Compatibilización del Puesto

Preselección terna de candidatos

Ficha del Candidato

PoD trabajando

Seguimiento

Evaluación

Adecuación perfil/puesto:

Las PcD deben desempeñar una labor **acorde con sus competencias**.

Detallar las necesidades del puesto a ocupar (horarios, requisitos, demandas) para cotejar con el perfil profesional de la persona.

Es necesario una **planificación individual** teniendo en cuenta las particularidades de la persona.

Accesibilidad Universal:

Es la condición que deben cumplir los entornos, viviendas, servicios, transporte, instrumentos y herramientas entre otros para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas con autonomía.

Ajustes razonables:

Adaptaciones que no tienen porqué ser necesariamente técnicas ni implicar costo económico elevado, para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás.

- Modificar la ubicación del material de trabajo.
- Reorganizar tareas puntuales.
- Facilitar instrucciones y procedimientos.
- Preparar al equipo de trabajo.



Apoyos naturales:

Es relevante detectar en los equipos de trabajo los apoyos naturales que pueden resultar facilitadores de las tareas del puesto.

Equipo de trabajo:

Es importante que el equipo que va a recibir a la PcD se prepare para la inclusión.

Para ello: Orientar sobre buen trato.

Verbalizar los prejuicios y mitos existentes.

*“La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las **personas** con deficiencias y las **barreras** debidas a la **actitud** y al **entorno** que evitan su **participación** plena y efectiva en la sociedad, en **igualdad** de condiciones con las demás”*
(Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008, p.1)



Discapacidad física:

- 1) Causas motrices**
- 2) Por enfermedad**
- 3) Por accidentes**
- 4) Por envejecimiento**

Discapacidad Intelectual:

- 1) Alteraciones genéticas**
- 2) Agentes contextuales**
- 3) Accidentes/violencia**

Discapacidad Sensorial:

- 1) Visuales – ceguera /baja visión.**
- 2) Auditivas: sordera /hipoacusia.**
- 3) Sordo-Ceguera**

Discapacidad Psíquica:

Causada por trastornos mentales

Discapacidad consecuencia de enfermedad crónica:

Debido a alguna deficiencia en la función de órganos internos



Es un formulario que le permite a la persona iniciar el trámite para acceder a la valoración del registro laboral de la CNHD.

Es un trámite gratuito que puede solicitarse a partir de los 15 años

Es obligatorio para todas las personas con discapacidad que aspiran a concursar en la Administración Pública (Ley N°18651)

La ley N°19.691 Art. 8 de inclusión laboral en el ámbito privado también lo exige.



Grupo de Trabajo Discapacidad y Empresas

Orientar y promover en las empresas la inclusión laboral de PcD.
Elaboraron un documento -guía que sirva de **herramienta** para desarrollar sus propios proyectos de inclusión.
Compartir **experiencias de inclusión** laboral.



Foro de empresas “Iberoamérica Incluye”

El Foro de Empresas “**Iberoamérica Incluye**” es un espacio de intercambio de experiencias y buenas prácticas en el empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica entre empresas de la región, con el apoyo de las administraciones públicas, de las instituciones de seguridad social, de las organizaciones del tercer sector y de las entidades de personas con discapacidad y sus familias





Gracias

Comunicate con nosotros

WEB: pronadis.mides.gub.uy

FACEBOOK: PronadisMidesUy

TWITTER: @Pronadis

MAIL: pronadisempleo@mides.gub.uy

TEL.: (00598)24000302 int.**3182** y **3187**

INEFOP
Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional



Seguiremos derribando barreras,
seguiremos concretando derechos.



1002

INEFOP 



Hacia la
inclusión laboral
de las personas
en situación
de discapacidad.

Datos Estadísticos

Personas con Discapacidad
517.771 .16%.

INE. Censo 2011. Ajuste 2012

Incluye aproximadamente la Población total de los Dptos. de Tacuarembó Rivera, Artigas, Salto y Paysandú. (501.836)

Canelones (514.550)



La **población con discapacidad en edad de trabajar** está constituida por **278.051** personas considerando todos los Grados de Discapacidad: Leves Moderados y Severas o Graves y considerando en edad de trabajar a las personas con edades comprendidas entre 14 y 65 años

	Grado de Discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Con al menos una discapacidad como máximo leve	208.781	75,1
	Con al menos una discapacidad como máximo moderada	59.559	21,4
	Con al menos una discapacidad como máximo severa	9.711	3,5
	Total	278.051	100,0

**Tasas de Actividad, de Empleo y de Desempleo
Personas con y sin Discapacidad
(PcD aproximado)**

	PcD	PsD
T.A	32%	63%
T.E	38%	58%
T.D	<i>SIMILAR</i>	8,4%

Ajuste 2019.

Condiciones para el ingreso al empleo...

- Ley 19.6991. Art. 1 “... las personas con discapacidad, que reúnan las **condiciones y la idoneidad** para el cargo...”
- Reglamentación. Art. 1 y 3. “...persona con discapacidad que reúnan las **condiciones e idoneidad** para el cargo...”

Ley 18.406



- *Formación profesional para el empleo, en el subsector privado.*
- *“...relevando los intereses...de la población con mayor vulnerabilidad frente a la desocupación”*

INSTITUCIONALIDAD

1992
JUNAE

2008
INEFOP

2019...

haciendo un poco de historia.....

PROCLADIS OBJETIVO

1992
TSD Incorporación de otras poblaciones: mujeres, jóvenes y pob. rural

1998
Incorporación de Personas con discapacidad.
PROCLADIS

1999
1er. Curso. Salto

2012
PROCLADIS
X Pob. Vulnerables
Transversalización de la discapacidad

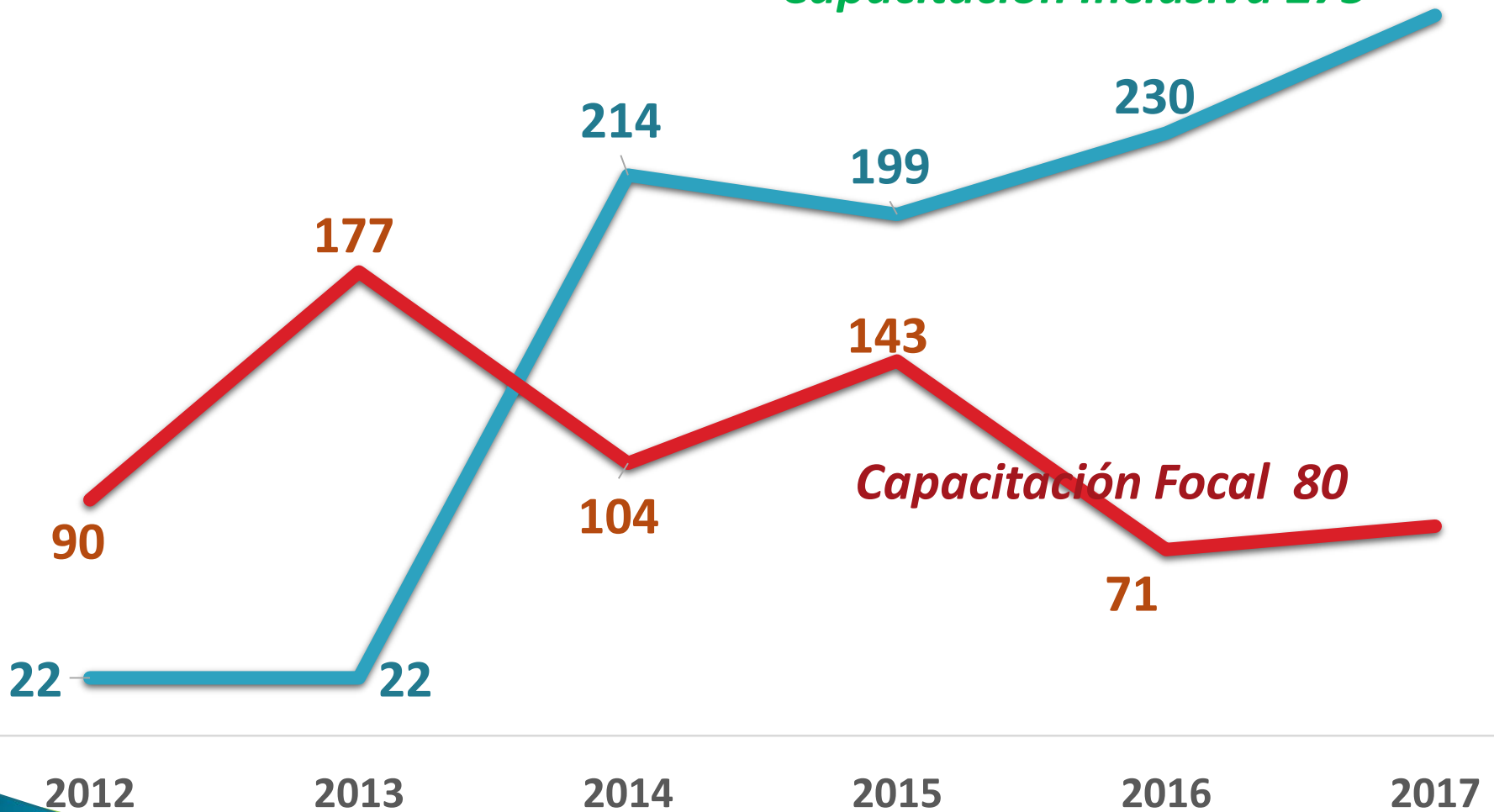
2019
GIT

Capacitación focalizada

Transición a modelo inclusivo

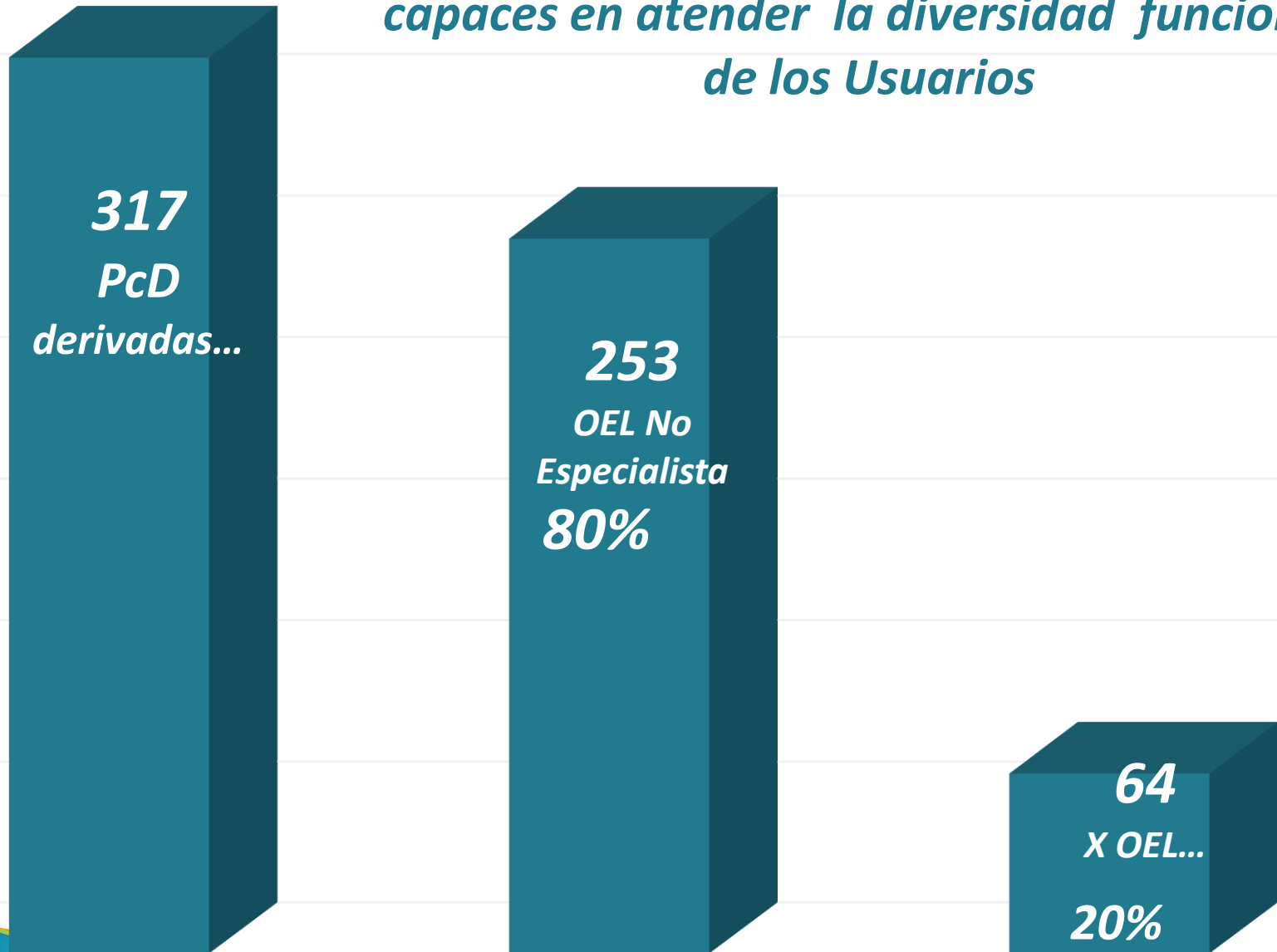
“es...capacitación...tan focalizada como sea necesaria y tan inclusiva como sea posible”

Capacitación Inclusiva 275



Capacitación Focal 80

*ES... la derivación a Cursos por técnicos
capaces en atender la diversidad funcional
de los Usuarios*



- *Generar igualdad de condiciones para la formación profesional*
- *Generar las condiciones en el entorno, que faciliten la inclusión laboral.*
- *Incorporar el principio de que “las Personas en situación de discapacidad **son** parte de **nuestra población objetivo** y **no... una población objetivo aparte”***

❖ Consultas.

discapacidadconsultas@inefop.org.uy

2917 0425. Int. 122

❖ Capacitación Trabajadores en actividad:

consultasempleo@inefop.org.uy

❖ Capacitación PcD:

Call Center. 0800 8786

091 921 216. P .Disc. Auditiva.

fin...
preguntas...

gracias...