

# 20

Setiembre  
2018

# rampa

**Informe especial: acceso al empleo**

**Avances en el Plan de Accesibilidad**

**Crean colectivo Mujeres y discapacidad**



Montevideo  
Igualitario

Intendente de Montevideo  
**Daniel Martínez**

Secretario General  
**Fernando Nopitsch**

Directora del Departamento  
de Desarrollo Social  
**Fabiana Goyeneche**

Director de la División Políticas Sociales  
**Julio Calzada**

Coordinador Ejecutivo de la Secretaría  
de Accesibilidad para la Inclusión  
**Federico Lezama**

Integrantes de la Secretaría de  
Accesibilidad para la Inclusión  
**Sebastián Fernández Chifflet,**  
**Tania Aguerrebere,**  
**Sebastián Domínguez,**  
**Matías Pereira, Fabiana Cairolí,**  
**Santiago Aristoy**

Grupo de Cultura Sorda  
**Sandra Balbela, Lucía García,**  
**Fabrizio Etcheverry**

Contenidos  
**Daniela Cadenas, Nicolás Cedrés,**  
**Carolina Alba, Martín Rosas,**  
**Mayda Burjel, Lorena Benítez,**  
**Cecilia Álvarez, Lucía Cuozzi,**  
**Mariana Paredes, Analía Roselló,**  
**Leticia Castro**

Corrección  
**Elisa Valerio**

Diseño  
**Atolón de Mororoa**

Fotografía  
**CdF/ Carlos Contrera**

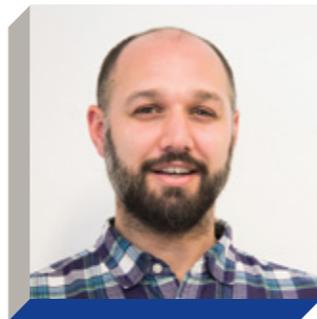
Para comunicarse con **rampa**  
[revistarampa@gmail.com](mailto:revistarampa@gmail.com)

- 4 Editorial.**
- 6 Auto adaptado.** Diseñan un simulador para aprender a conducir
- 8 Cooperación.** Se invertirán 400.000 dólares en un proyecto sobre discapacidad
- 12 Acceso al empleo.** Testimonios, datos, leyes y programas
- 30 Metropolitano.** Crean colectivo Mujeres y discapacidad
- 32 Plan de accesibilidad.** Avances cuando se llega al primer año de aplicación
- 34 Taxis accesibles.** Se amplía la flota

**Secretaría de Accesibilidad para la Inclusión**

Teléfonos 1950-8622 y 1950-8626  
[secrediscapacidad@gmail.com](mailto:secrediscapacidad@gmail.com)  
Edificio Anexo (Soriano 1426), 2° piso

# ¿Qué hago contigo?



Se puede pensar el tema del trabajo desde muchas perspectivas: filosóficas, políticas, históricas, institucionales, estadísticas y personales, entre otras. Luego de preguntar y escuchar a varias personas con discapacidad sobre sus experiencias y sentimientos sobre el trabajo, me quedó resonando una sensación común a todos los relatos: el miedo.

Hace 20 años José Luis Rebellato identificaba el miedo como factor central de los trabajadores en la década del 90. Miedo del que tenía trabajo y temía perderlo, miedo del que lo había perdido y temía no volver a encontrar, miedo del que nunca había trabajado y temía nunca conseguirlo.

Esa sensación vivida en pleno auge de las políticas desreguladoras, prescindentes de la intervención del Estado en el amparo del derecho al trabajo, es la sensación de una gran cantidad de personas que, por tener discapacidad, sienten que viven en una sociedad en crisis permanente. Quizás quienes tengan esa memoria en el cuerpo puedan, a través de sus experiencias, entender el punto de vista de quien quiere construir su vida independiente a partir de un trabajo, cuando las oportunidades son pocas, precarias o nulas. Desde esa realidad, es posible pensar y entender las distintas opiniones y análisis que se van a presentar en este número 20 de la revista **rampa**, que tiene como tema central el trabajo.

Hay investigadores que han identificado momentos de la vida que significan transiciones: terminar el ciclo educativo, tener el primer trabajo, independizarse, tener el primer hijo/a, entre

otras. Estas transiciones se dan en un orden diferente según sea la situación económica de la que se parte. Quienes tienen una posición social que permite las elecciones de vida, en general, viven sus transiciones en un orden que favorece el proceso (culminan los estudios, consiguen un trabajo, se independizan, tienen hijos). Pero los sectores sociales que no tienen esa base socioeconómica suelen vivir estos procesos en otro orden (tener el primer hijo/a, independizarse, conseguir un trabajo y, con suerte, terminar algún ciclo educativo, por ejemplo).

Este análisis permite aproximarse a los procesos vitales que tienen rasgos comunes al conjunto de la población, nos resulta significativo retomarlo para aproximarnos a las particularidades de los procesos de vida de las personas con discapacidad: ¿cuáles son esas transiciones?, ¿cómo se dan?, ¿en qué tiempos?, ¿están previstas para todas las personas?

Estas preguntas suponen un recorrido vital como el que tiene el común de la gente, pero están cargadas de particularidades para las personas con discapacidad. Cada momento de la vida y cada discapacidad tiene sus barreras particulares: la educación, la independencia, la sexualidad, la reproducción; son situaciones comunes que se viven de formas muy distintas, y las posibilidades de autonomía están únicamente centradas en acceder a un trabajo y tener un sistema de protección adecuado, ya que vivir con una discapacidad sale más caro para quienes viven de su salario.

Desde una mirada institucional y política aparece también el miedo y la desconfianza. Primero en estar convencido de

que las personas con discapacidad, además de ser asistidos, pueden aportar a la sociedad como fuerza de trabajo (aunque sea en la lógica mercantil del trabajo), que tienen la capacidad de contribuir en los procesos de desarrollo de la sociedad. También hay que romper con el miedo que genera esa sensación paternalista de que la persona para ser empleada tiene que tener “todas las condiciones resueltas”; en una actitud que pasa por proteccionista, aunque en el fondo sea la justificación de la postergación interminable de las contrataciones (este es un argumento frecuente en las oficinas públicas para no cumplir con el cupo de 4 % de las vacantes). En todo caso el problema central está instalado en todas las personas, menos en las que viven una discapacidad: atribuirles el problema es la forma de cortar por el lado más fino. Cada uno luego tendrá su capacidad propia, su constancia, su devenir. Pero desde ahí es que consolidaremos esa utopía de la igualdad de oportunidades.

El desafío de nuestro país en esta circunstancia histórica está no solo en aprobar las leyes que faltan y en cumplir las que están, sino en comprender la realidad sobre la que se actúa para que las acciones den cuenta de las necesidades, y que la frase de los referentes de recursos humanos de las instituciones deje de ser: *¿qué hago contigo?*

**Federico Lezama**

El desafío de nuestro país en esta circunstancia histórica está no solo en aprobar las leyes que faltan y en cumplir las que están, sino en comprender la realidad sobre la que se actúa para que las acciones den cuenta de las necesidades, y que la frase de los referentes de recursos humanos de las instituciones deje de ser: *¿qué hago contigo?*

# Aprender a conducir de forma independiente



↑ Álvaro y Diego Abelenda, creador e instructor, respectivamente, del simulador. Autor: Daiana García / Comunicación Desarrollo Social

Álvaro Abelenda trabaja como mecánico automotriz desde hace más de 30 años. A lo largo de los años fue identificando la falta de elementos para que las personas con discapacidad puedan tener mayor independencia a la hora de aprender a conducir. Por eso, fue creando y desarrollando innovaciones hasta presentar el primer simulador de auto adaptado para aprender a manejar.



← Nicolás probando el simulador.  
Autor: Daiana García / Comunicación Desarrollo Social

## La sensación de poder manejar

**N**icolás experimentó el uso del simulador y contó su experiencia a **rampa**:

“Cuando me senté en el auto para manejarlo se creó en mi interior una atmósfera de realidad y virtualidad, porque estaba sentado en un auto real, donde apretaba el acelerador y este respondía a un programa que simula estar conduciendo en una ciudad real. Tenés que tener los mismos cuidados que en el tránsito de la vida real. Con las adaptaciones que tiene el simulador, como el acelerador y freno manual, podía manejar sin problema y vivir esa sensación. Me demostró que no existen barreras si uno se lo propone y trabaja para superarlas.”

**E**l simulador, que expuso por primera vez en la Diweek 2017, la Expoferia del Adulto Mayor y Personas con Discapacidad, consiste en la mitad de un auto, que fue adaptado e incorpora un software especial que simula estar conduciendo por la ciudad, con las mismas señales de tránsito que se encuentran en la vía pública. Álvaro buscó que el auto fuera de verdad para que cuando la persona se suba se cree una atmósfera de realidad integral. El auto también cuenta con un acelerador y freno manual, que facilita el manejo.

También se adaptó para que al momento de ingresar a la cabina de conducción la persona pueda acceder bien y comprobar si le queda cómodo. Si una persona es usuaria de silla de ruedas y quiere probar y experimentar la sensación de estar conduciendo, para facilitar la transición de la silla de ruedas al simulador, Álvaro cuenta con una grúa manual: la persona se sube a ella y pasa para el vehículo, dándole mayor independencia.

Hasta el momento una docena de personas han probado el simulador. La idea es poder llevarlo al interior del país para que todos los interesados puedan vivir la experiencia.

Diego, hijo de Álvaro, es el encargado de enseñar a manejar el simulador y dar las charlas de capacitación. Todas las personas que quieran probar el simulador y tener un primer acercamiento al manejo pueden contactarlo al 099 602 905. ▲

El simulador consiste en la mitad de un auto, que fue adaptado e incorpora un software especial que simula estar conduciendo por la ciudad.

# Proyecto de cooperación trabajará en tres aspectos vinculados a la discapacidad

*Acceso universal a la salud, violencia de género y sistematización de la información son los tres componentes fundamentales del proyecto “El derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad”, una iniciativa conjunta de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en Uruguay, el Estado uruguayo y la sociedad civil organizada.*

La multiplicidad de actores involucrados responde a la necesidad de un abordaje integral de la discapacidad, lo que los participantes consideran un logro y un desafío a la vez. Cada organización, desde su experiencia y especialidad, aporta para la implementación y planificación de políticas públicas intersectoriales, que deben ser inclusivas y con un enfoque de derechos humanos. El proyecto tiene como objetivo que todas las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de sus derechos, y para ello se busca fortalecer las capacidades del Estado y de la sociedad civil organizada.

A diez años de ratificada en Uruguay la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD),



↑ Chiara Oriti, coordinadora general del proyecto de cooperación.  
Autor: Cecilia Torres / Comunicación Desarrollo Social

siguen existiendo infinidad de barreras discriminatorias, físicas, actitudinales, de información y de comunicación, que las personas con discapacidad, sus familias y la sociedad en general tienen que enfrentar. “La sociedad sigue invisibilizando a la discapacidad por desconocimiento, por temor; creo que la clave está en considerarla una forma de diversidad más, otra riqueza de la sociedad”, explicó a **rampa**

Chiara Oriti, coordinadora general del proyecto, contratada por Naciones Unidas.

Para definir los tres componentes transversales del proyecto se tomaron en cuenta las recomendaciones de organismos internacionales, estudios realizados a nivel local y las necesidades y realidades de las personas con discapacidad. Así se priorizó trabajar sobre el acceso universal a la salud, violencia de género y discapacidad, y sistematización de la información.

## Acceso universal a la salud

Para garantizar un acceso universal a servicios de salud de calidad, con enfoque en la salud sexual y reproductiva, se pretende por un lado fortalecer a los equipos de salud a través de talleres de sensibilización y capacitación sobre discapacidad y trato humanizado. Por otro lado, también se proyecta trabajar con grupos de adolescentes y mujeres jóvenes con discapacidad, impulsando el conocimiento sobre los derechos en salud sexual y reproductiva.

“Las adolescentes y mujeres con discapacidad son consideradas prácticamente asexuadas o infantilizadas por parte de la sociedad y eso, claramente, crea un terreno fértil para el desconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos; el empoderamiento es clave en este proceso”, afirma Oriti.

## Violencia, género y discapacidad

Concientizar sobre la violencia que viven las personas con discapacidad, visibilizarla, mejorar la prevención y reforzar todos los sistemas interinstitucionales de respuesta son los objetivos sustanciales de este componente.

Oriti subrayó que en esta temática es fundamental comprender el concepto de interseccionalidad. Todas las personas viven en la sociedad en un contexto de intersección de género, clase, etnia; cuando entra la discapacidad todas esas intersecciones asumen un carácter bastante negativo, porque la sociedad tiene actitudes y barreras que no permiten que la discapacidad sea vivida como una forma de diversidad más. Esto es particularmente importante en el caso de la violencia de género y discapacidad, donde se generan formas de vio-

lencia distintas a las que sufren las mujeres sin discapacidad, explicó la coordinadora.

En esta área también se trabajará en formato de talleres de sensibilización y capacitación para los distintos actores involucrados.

### Sistematización de la información

El último componente del proyecto es fundamental para conocer la situación de las personas con discapacidad en Uruguay y las barreras que todavía existen.

La meta es organizar la información existente, que muchas veces se encuentra disgregada, y producir estudios en profundidad sobre temas específicos vinculados al proyecto (acceso a la salud sexual y reproductiva, y prevalencia de la violencia).

### Más sobre el proyecto

El proyecto tiene una duración de 30 meses; está previsto que termine en febrero de 2020. El financiamiento, unos 400.000 dólares, está a cargo de las Naciones Unidas y la inversión será destinada a actividades que buscan el fortalecimiento tanto de las capacidades del Estado uruguayo como de la sociedad civil. Además, incluye la producción de materiales informativos accesibles.

Está dirigido a todas las personas con discapacidad, con un foco específico en las niñas, adolescentes y mujeres jóvenes, por las características de los componentes. “A su vez los propios integrantes del proyecto constituyen un público objetivo en sí mismo, ya que muchas de las actividades propuestas sobre sensibilización y capacitación están dirigidas a ellos, buscando el fortalecimiento de sus competencias”, concluyó Oriti.

Los actores involucrados son la Organización Panamericana de la Salud, ONU Mujeres, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional, el Programa Nacional de Discapacidad y el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social; el Ministerio de Salud Pública, la Adminis-

tración de los Servicios de Salud del Estado, el Banco de Previsión Social, el Instituto Nacional de Estadística y la Alianza de Organizaciones por los Derechos de las Personas con Discapacidad en Uruguay.

“La sociedad sigue invisibilizando a la discapacidad por desconocimiento, por temor; creo que la clave está en considerarla una forma de diversidad más, otra riqueza de la sociedad”.

# Seguí a **rampa** en redes sociales

 Facebook: Revista Rampa



 Twitter: @Revista\_Rampa

## Buscándole la vuelta

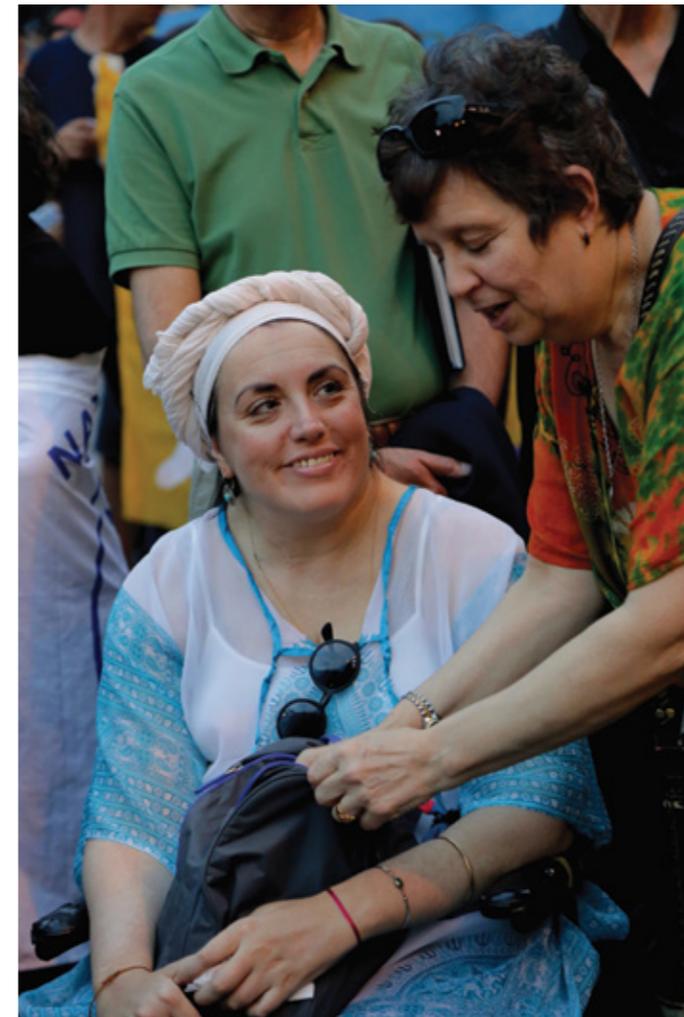
Tener un empleo digno es uno de los derechos fundamentales y una necesidad vital. En el caso de las personas con discapacidad, es uno de los derechos difíciles de concretar. Las dificultades para la formación que tiene el colectivo, junto con las barreras que todavía presenta la sociedad hacen que para muchas de las personas con discapacidad conseguir un empleo sea un problema. En el siguiente informe buscamos reflejar las dificultades que existen para lograr la inclusión laboral y compartimos testimonios de personas que lo han conseguido. También mostramos la labor de asociaciones que intermedian en la búsqueda laboral, informamos sobre el estado actual del proyecto de ley para promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado y contamos los distintos convenios laborales que tiene la Intendencia de Montevideo para atender esta situación.

**DIEVA LARROSA, EMPLEADA CON DISCAPACIDAD  
MOTRIZ**

## “Me siento mucho más segura”

*Para Dieva Larrosa, licenciada en Dirección de Empresas, trabajar en su silla de ruedas no significa un problema. La profesional es parte del equipo de la empresa Anda desde el año 2000. En diálogo con **rampa** contó cómo fue la experiencia de ingresar al campo laboral después de estudiar, su día a día como empleada, la adaptación que tuvo al trabajo y la de la empresa a su situación. Dieva dice que desde el principio se sintió muy cómoda en el puesto y se integró perfectamente con sus compañeros y jefes.*

**H**ace 18 años que Dieva se incorporó al mercado laboral. Cree que tuvo suerte, porque un contacto de la empresa sabía que ella estaba por recibirse de la licenciatura y le ofreció una suplencia, que luego terminó siendo un puesto fijo; por lo que nunca pasó por el proceso de buscar empleo. Trabaja en la sección de Compras, en tareas administrativas. Contó que su rutina tiene una serie de características particulares de su campo laboral, pero que básicamente se desempeña atendiendo el teléfono y trabajando frente a una computadora. Para ella no hay dificultades en su labor y tampoco cree que los demás tengan consideraciones especiales debido a su discapacidad. Al comienzo, como todos, tuvo que aprender a manejar los sistemas operativos que usaba la empresa



↑ Dieva Larrosa. Autor: Víctor Sevenco

y tuvo, al igual que sus compañeros, un período de adaptación.

Se integró muy bien y fue aceptada por todos, no tuvo problemas para incorporarse al equipo ni se encontró con grandes barreras para desempeñarse. Lo que sí observó a nivel físico es que el ascensor de la sucursal central tiene puertas muy estrechas, por lo que personas con sillas “un

poco más grandes de lo habitual” tienen dificultades para ingresar; antes ella debía sacarle las ruedas a la silla para poder ingresar. Más allá de eso, cree que es un espacio amigable para su movimiento.

Para ella empezar a trabajar fue un cambio importante a nivel interno, mucho más de lo que pudo haber sido para la empresa. “Me siento mucho más segura de que puedo ser una persona que aporta en un montón de sentidos; el trabajo no solamente aporta en el plano económico, lo que te lleva a trabajar también es querer interactuar con otras personas, conocer un montón de cosas que de repente si no salís todos los días al terreno laboral, no las conocés”, explicó.

Con respecto a la búsqueda de trabajo en general, ella sabe que su caso es la excepción a la norma. Para las personas con discapacidad suele ser más complicado acceder a un puesto de trabajo digno. Entiende que hoy en día la situación es “bastante difícil, aunque el tema se visualiza más. La gente sabe que las personas con discapacidad tienen sus capacidades para desempeñarse en el mundo del trabajo de forma útil y totalmente productiva.” Consideró que a pesar de los avances, “la discriminación sigue existiendo, por eso creo que es una buena idea la ley de empleo para personas con discapacidad en el ámbito privado, porque el mercado no ofrece garantías para que se cumpla con la cuota que tiene el sector público. Si la ley se aprueba va a ser muy positivo para las personas con discapacidad que quieran trabajar” ▲

➤ LAS OPCIONES EN EL SECTOR PÚBLICO

# La búsqueda de un empleo digno

*¿Cómo hace una persona con discapacidad para buscar trabajo? Las respuestas seguro serán tan diversas como la cantidad de personas que lo busquen, aunque algunas alternativas se repiten.*

En el sector público, desde 1989 rige en Uruguay la obligación de que el 4 % de las vacantes generadas en los distintos organismos públicos se cubran con personas con discapacidad. Históricamente, son muy pocos los organismos estatales que cumplen con esa cuota. Desde hace unos años el Poder Ejecutivo está obligado a informar cuántas personas con discapacidad ingresan al Estado al momento de presentar al Parlamento la Rendición de Cuentas. Según los datos de 2017, 85 personas con discapacidad obtuvieron un empleo público. Habrían sido 261 personas, si se cumpliera con el cupo mínimo del 4 %. Si se consideran aquellos organismos y unidades ejecutoras donde la cantidad de vacantes alcanzaba para dar cumplimiento al llamado, se hubiesen generado 256 ingresos. En ambos casos, según establece el informe del Poder Ejecutivo presentado al Parlamento, el porcentaje de cumplimiento fue de 1,3 % y no 4, como establece la Ley 18.651.

Los organismos que sí cumplieron con el cupo fueron las intendencias de Tacuarembó, Maldonado, Durazno, Montevideo y Canelones, la Administración Nacional de Educación Pública y la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias.

El Estado uruguayo posee un portal web a través del cual difunde y gestiona todos los llamados públicos a personal, incluidos aquellos destinados a personas con discapacidad. Cualquier persona puede hacerse un usuario con una cuenta de correo electrónico y registrarse en el portal [uruguayconcurso.gub.uy](http://uruguayconcurso.gub.uy), completar su currículum vitae y estar al tanto de los llamados públicos. Para ello, las personas con discapacidad deben estar registradas en la Comisión Nacional Honoraria de Discapacidad.

Sin embargo, los llamados públicos en su amplia mayoría implican una exigencia que en muchos casos es difícil de cumplir para las personas con discapacidad –en particular para las personas con discapacidad intelectual–: se requiere tener la educación obligatoria finalizada, es decir, haber terminado bachillerato, nivel al que solo alcanza el 15 % de las personas con limitaciones severas, según el Censo de 2011. ▲

## Algunos datos sobre el empleo de las personas con discapacidad

Las dificultades para encontrar un empleo entre las personas con discapacidad son mayores respecto de las personas sin discapacidad, y eso se refleja en los datos estadísticos recabados en el Censo 2011 realizado en Uruguay, el último estudio que aportó datos en este sentido.

La tasa de actividad de las personas con al menos una limitación para ver, oír o caminar en edad de trabajar es significativamente menor en comparación con el nivel de actividad de la población en edad de trabajar: apenas alcanza a 37 % entre quienes manifiestan tener una limitación y asciende a 62 % entre la población en general. Entre las personas con limitaciones severas, la tasa de actividad es aún más baja: 8,6 %.

Si se compara la tasa de desempleo, entre la población en edad de trabajar era de 6,3 % en 2011, mientras que entre quienes tenían una limitación era de 7,2 % y entre quienes tienen limitaciones severas de 10 %.

Esta situación afecta el nivel socioeconómico de las personas con discapacidad y sus familias: alrededor de la mitad de las personas con discapacidad (48 %), pertenecen a los hogares de menores ingresos.

➤ LEY DE PROMOCIÓN DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

# “A esta ley la impulsa la presión de la sociedad”

En octubre de 2016 la Cámara de Representantes votó el proyecto de ley de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el ámbito privado y el texto pasó a la Cámara de Senadores.

Pero en mayo de este año el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) presentó modificaciones al texto original, luego de consultar a diferentes actores de la sociedad, como representantes de los trabajadores y las cámaras empresariales. Durante dos años el proyecto estuvo en discusión, ahora el senador frenteamplista Juan Castillo (Partido Comunista, Frente Amplio), presidente de la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social, aseguró a **rampa** que el texto tendrá prioridad y que apenas se termine de votar la Rendición de Cuentas presentará a votación el proyecto en la comisión; según sus estimaciones se podría aprobar en octubre.

“Independientemente de cada artículo, la ley es un conjunto de normas que tiene como objetivo que las personas con discapacidad sean contempladas en sus derechos laborales”, resumió Castillo. En Uruguay está vigente la Ley 18.651, que define que el 4% de las vacantes del sector

público deben ser llenadas con personas con discapacidad. Este proyecto plantea extender la aplicación de ese sistema de cuotas al sector privado, con el objetivo de cumplir con lo que sugiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero también para potenciar “el cabal cumplimiento” de la ley aprobada para el sector público.

El proyecto que envió el Poder Ejecutivo tomó como base el texto con media sanción en Diputados, que establecía que las empresas con más de 25 trabajadores deberían “emplear a personas con discapacidad, en un porcentaje mínimo del 4 % de la totalidad de sus trabajadores en todo nuevo ingreso que se genere”. Además de contemplar el total cumplimiento de los derechos laborales, se establece que el lugar de trabajo debe contar con condiciones de accesibilidad.

El nuevo texto mantiene estos rasgos e incorpora otros aspectos. El ministro de trabajo, Ernesto Murro, explicó en junio en la Comisión de Asuntos Laborales de la cámara alta que unas 5000 empresas, que en total emplean a unas 550.000 personas, estarían obligadas a contratar a personas con discapacidad. “Estos números nos dan firmeza en cuanto a la racionalidad de esta propuesta”, afirmó.

El MTSS incorporó al proyecto que la contratación de personas con discapacidad sea un proceso gradual: las empresas tendrán hasta cuatro años, después de promulgada la ley, para llegar al 4 % de empleados con discapacidad. Asimismo, las empresas obtendrán ciertos beneficios fiscales: en el texto se marca una aportación gradual de los aportes jubilatorios patronales por cada trabajador con discapacidad que ingresa. El empresario comienza pagando el 25 % de los aportes correspondientes, al segundo año pasa a pagar el 50 %, en el tercero paga el 75 % y es recién en el cuarto año cuando comienza a pagar la totalidad de los aportes patronales por ese trabajador.

Otra de las modificaciones introducidas por el MTSS apunta a dar mayores garantías para los empresarios. En el nuevo texto se especifica que si el trabajador no cumple con los requerimientos de la empresa, el empleador puede rescindir la contratación por las mismas cláusulas que rigen a los demás trabajadores. De todas formas, se aclara que con el despido

de ese empleado se vuelve a abrir el cupo que corresponde para contratar a otra persona con discapacidad.

El artículo prevé un régimen de licencias especiales vinculadas directa o indirectamente a la discapacidad. Por un lado, establece un sistema de licencia extraordinaria, sin goce de sueldo, hasta por tres meses si el trabajador tiene una discapacidad. También aborda la situación de los padres que adopten hijos con discapacidad, otorgándoles diez días de licencia, con goce de sueldo.

El proyecto de ley crea la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, que funcionaría en el MTSS, dirigida por un delegado de esa cartera y otro del Ministerio de Desarrollo Social (Mides). Además estaría integrada por representantes del PIT-CNT, las cámaras empresariales, el Congreso de Intendentes, el Ministerio de Salud Pública (MSP), la Universidad de la República, la UTU, el Banco de Previsión Social y un miembro de organizaciones de la sociedad civil del área de personas con discapacidad. El objetivo de esta comisión sería “gestionar el fondo de vacantes, así como los fondos provenientes de las multas a empresas, aportes de Inefop, del MSP y del Mides, los cuales se destinarán exclusivamente a fomentar instituciones privadas o públicas que dediquen su objeto a la discapacidad”.

Con esta ley también se crea la figura del operador laboral, una persona que acompaña al trabajador, a su familia, a los compañeros de trabajo y a la empresa para lograr una mejor inserción laboral.

El proyecto establece que el Poder Ejecutivo tendrá 90 días para la reglamentación de la ley, pero Castillo especuló que tal vez esto no sea necesario: “hay algunas leyes que son tan claras que no hace falta, no queremos esperar más meses”. Comentó que ya hay sectores empresariales que sin la ley aprobada la están aplicando. “La ley es un instrumento, es una herramienta muy importante, pero atrás hay que ponerle carne, como lo están haciendo las movilizaciones, generando conciencia. Creo que a esta ley la impulsan la presión de la sociedad y, particularmente, la de los propios individuos involucrados, que están jugando un rol importante”, enfatizó. ▲

➤ **MARCO MORENO TIENE DISCAPACIDAD MÚLTIPLE Y CONSIGUIÓ EMPLEO AL LLEGAR AL PAÍS DESDE VENEZUELA**

## Derribar muros

*Marco Moreno tiene 40 años y discapacidad múltiple debido al síndrome de células falciforme tipo SC. Entre otros sentidos, este síndrome le afectó el oído, por lo que tiene un implante coclear. Es venezolano y hace un año y medio que vive en Uruguay. Actualmente, trabaja en Mapfre, empleo que obtuvo por intermedio de la Fundación Bensadoun Laurent.*

### ¿Te costó conseguir trabajo en Uruguay?

Sí, mucho. Actualmente, incluso, tengo un contrato semestral que se vence el mes que viene. Desde que llegué, trabajé en varios lugares; pero ha sido difícil, porque no logro estabilidad. Yo vivo en una pensión; quiero alquilar un departamento, pero con la inestabilidad que he tenido hasta ahora no puedo conseguir la garantía para alquilar.

### ¿Te pedían muchos requisitos en los trabajos?

No demasiados. Yo soy Contador Público, pero no logré permanecer en los empleos que conseguí. El primero era en una panadería, no duré mucho. Tenía que estar diez horas parado y no puedo, porque tengo prótesis de cadera y úlcera varicosa en la pierna. A la semana tuve que ser hospitalizado por una infección en la pierna.

Luego trabajé en el barrio de los judíos (La Comercial), de administrativo. Iba a empezar a trabajar en un estacionamiento, no era muy complejo, tenía que estar pendiente



↑ Marco Moreno. Autor: Cecilia Torres / Comunicación Desarrollo Social

de la caja sobre todo. Me dijeron que me iban a tomar, pero la persona que me estaba entrevistando en un momento me vio el aparato y me preguntó qué era eso, le expliqué que escuchaba por intermedio del aparato, y luego no me llamó más. Me imagino que por el hecho de ser un estacionamiento, que estás cuidando vehículos, si no escuchás un ruido a la gente no le gusta. Si una persona me habla muy rápido, también me cuesta entender.

### ¿Cómo conseguiste tu empleo actual?

Fue por medio de la Fundación Bensadoun Laurent. En Venezuela yo trabajaba en la parte contable de empresas de seguros. Cuando llegué aquí me inscribí en muchos sitios.

### ¿Ya conocías la Fundación Bensadoun Laurent?

Sí, antes de venirme hice un croquis de las fundaciones que existían, a dónde me tenía que dirigir por el tema del trans-

porte... Todo eso lo averigüé en Venezuela y me vine con mis informes del médico para no perder tiempo. Al llegar tramité la cédula y al tenerla me inscribí en la Comisión Honoraria de la Discapacidad y empecé a vincularme con varias instituciones. A los ocho meses de estar aquí fue que me llamaron de la fundación para el cargo que ocupo ahora.

#### ¿Te hicieron alguna entrevista en la Fundación?

Sí, claro. Tuvimos una entrevista para ver si según mi perfil profesional era apto para este trabajo. Me hicieron pruebas y varias entrevistas. La fundación ayuda a las empresas a romper con ese miedo que tienen de asumir una responsabilidad con nosotros.

#### ¿Cuáles son las principales inquietudes que le presentaste a la Fundación cuando llegaste?

Me estaba dando miedo que en tanto tiempo no pudiera conseguir trabajo. Sé que a veces la situación es complicada para todos, pero lo es más para las personas con discapacidad. Por ejemplo, estando aquí se me dañó el aparato del oído. Comprarle acá cuesta 250 dólares y la empresa me lo pagó, pero si estuviera sin trabajo no podía costear eso, y sin eso no escucho. También he tenido problemas con una medicina que me estaba funcionando bien para la pierna para evitar las úlceras, y ahora no me la dan más. Todavía estoy esperando una junta médica.

#### ¿Cómo es la relación con tus compañeros? ¿Te has sentido discriminado?

No, nunca. Mis compañeros y la empresa están muy pendientes de mí.

#### ¿Y en alguno de tus trabajos anteriores?

Sí, en una de las entrevistas que tuve creo que me discriminaron por el aparato, porque ya tenía el trabajo listo y cuando supieron que era sordo no me volvieron a llamar. En el trabajo que tuve en el barrio de los judíos tenía que hablar con muchos clientes por teléfono y a la mayoría no le entendía, y me

imagino que eso a la encargada no le gustaba. Yo atendía a los clientes de Mercado Libre y propuse que podía comunicarme por correo electrónico, pero me decían que tenía que atender el teléfono y, finalmente, cuando terminó la zafra, me dijeron que ya no iba a seguir trabajando.

#### ¿Sentís que acá en Uruguay hay mucha discriminación para las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Sí, siento que a Uruguay le falta mucho en cuanto a la inclusión laboral. Aquí se está recién legislando al respecto.

#### ¿Creés que si se sanciona la ley de empleo para personas con discapacidad va a haber más oportunidades?

Oportunidades hay. Pero todavía falta madurar mucho en la parte de la inclusión, porque de parte de las empresas sienten mucho pánico, mucho miedo de asumir la responsabilidad de tomar a una persona con discapacidad, y eso es como un muro para nosotros.

#### ¿Cómo es la inclusión laboral de personas con discapacidad en Venezuela?

Yo, aparte de trabajar en seguros, trabajaba para el Consejo de las Personas con Discapacidad y daba charlas de sensibilización y de inclusión a las empresas que no tenían personas con discapacidad. Las charlas las dábamos en grupo, yo era representante de las personas con discapacidad múltiple. Realizábamos una sensibilización a los gerentes y a todo el personal, y lográbamos que tomaran a personas. Aparte allá hay una ley que establece que el 5 % de la nómina debe ser de personas con discapacidad y si no cumplís te multan. ▲

#### INTERMEDIACIÓN LABORAL

## Colaborar con la inserción

*El acompañamiento en el acceso al empleo y en la inserción a un lugar de trabajo ha sido identificado como fundamental por las distintas organizaciones de personas con discapacidad; muchas de estas instituciones han creado programas específicos con este objetivo.*

 Si bien las distintas discapacidades implican diferentes necesidades, generalmente acceder al mercado laboral es difícil y se hace necesario trabajar no solo con la persona que busca empleo, sino también con las demás personas que trabajarán con ella para que puedan recibirla de la mejor manera. **rampa** entrevistó a varios referentes de programas de inclusión laboral para conocer cómo trabajan.

#### Asociación Down del Uruguay

Esta asociación cuenta con un Programa de Inclusión Laboral que trabaja en la búsqueda de oportunidades de empleo y promoción profesional de las personas con discapacidad, y brinda apoyo y acompañamiento en la búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo.

El programa cuenta con un equipo de inclusión laboral, conformado por madres de la asociación, una terapeuta ocupacional y una psicóloga. “Lo que hacemos es concientizar todo lo que podemos desde la asociación para que se puedan incluir a más personas y que las empresas puedan tener toda

la información necesaria para que no sea un impedimento la inclusión. Nuestro trabajo es hacer el seguimiento de toda la vida laboral de la persona”, contó la psicóloga Laura Cortés, integrante del equipo.

El grupo valora como muy positiva la respuesta que han tenido de las empresas. Han trabajado con más de 10 empresas, en las que se han insertado aproximadamente a 30 personas.

Cortés explicó que cuentan con un protocolo de acción: “cuando una empresa se presenta, lo que hacemos es darle toda la información posible; después visitamos la empresa y vemos si hay un puesto real para una persona con discapacidad, que no sea un puesto inventado. Lo pensamos en conjunto, elaboramos el perfil del trabajador a contratar con las tareas que tiene que realizar y damos charlas de concientización antes de que la persona empiece a trabajar”.

En el proceso de integración de la persona a su puesto laboral hay un acompañamiento por parte del operador laboral, que es quien negocia con la empresa el horario de trabajo de la persona, las condiciones del mismo y la acompaña durante su jornada laboral, ayudándola a aprender sus tareas. “En la discapacidad intelectual es muy importante mediar entre la empresa y la familia de la persona”, señaló Cortés.

Entre otras cosas, realizan charlas en la empresa para poder evacuar dudas y dar información para lograr una mejor adaptación de la persona al grupo de trabajo, y colaboran en la logística para que la persona se traslade desde su casa al trabajo.

En la asociación hay dos personas que cumplen con el rol de operador laboral, pero están trabajando para que haya más personas que tengan herramientas para cumplir ese rol (ver recuadro).

Cortés señaló que si bien el camino de la inclusión laboral es lento, se están abriendo varias puertas a personas con síndrome de Down, principalmente en el ámbito privado. “En el público es más complejo, porque los llamados no contemplan generalmente a la discapacidad intelectual, siempre queda relegada. En general, piden educación formal y en la

discapacidad intelectual el tema de la inclusión educativa sigue siendo un tanto complejo, al no tener el liceo terminado se hace difícil, porque la mayoría de los llamados públicos piden eso”

### Curso de operador laboral

En setiembre comenzó un curso de operador laboral en la Universidad ORT Uruguay, que cuenta con el apoyo de la Agencia Nacional de Innovación e Investigación (ANII), el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Inefop) y de la OIT Cinterfor. 20 personas (de las 80 anotadas) que actualmente se desempeñan como operadores, podrán capacitarse y adquirir herramientas para su trabajo.

La figura del operador laboral está prevista en el proyecto de ley de empleo para personas con discapacidad, como acompañante en el proceso previo y durante la inserción de una persona con discapacidad en el ámbito laboral. Si bien hay personas que actualmente cumplen con ese rol, no existe una acreditación formal al respecto. Fue por ello que técnicas de la Asociación Down del Uruguay presentaron un proyecto en 2017 a la ANII, que ahora se pondrá en marcha. La formación aborda los derechos de las personas con discapacidad y se centra en la discapacidad intelectual y el síndrome de Down, la misma tiene una duración de ocho semanas.

La gran barrera para la inserción laboral para las personas ciegas tiene que ver con la inaccesibilidad de las plataformas informáticas de trabajo. “Nos ha pasado de empresas que están abiertas a la inclusión, pero luego nos encontramos con que los sistemas con los que trabajan no funcionan con los lectores que usamos”. Silvia Iroldi, Ágora.

### Programa Ágora

Ágora es un programa que funciona en la órbita de la Unión Nacional de Ciegos del Uruguay (UNCU) y busca la inserción laboral de las personas con discapacidad visual, mediante acciones de capacitación, orientadas por demanda, y de intermediación frente al mercado laboral. El programa es financiado por la Fundación ONCE para América Latina (FOAL), y lo ejecutan UNCU y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Funciona desde 2006 y desde 2013 es coordinado por personas con discapacidad visual, lo que, según Silvia Iroldi, actual coordinadora, ha cambiado la forma de trabajo.

Ágora realiza capacitaciones, brinda asesoramiento a empresas y empleados, y apoya técnicamente la inserción de la persona con discapacidad. Respecto de las capacitaciones, Iroldi señaló que algunas de las más reiteradas son telemarketing, oficina y masajes. Desde hace varios años, el rubro por excelencia en la inserción laboral de personas ciegas han sido los *call center*, mencionó.

Al momento de insertarse en una empresa, una de las principales ayudas que se brindan son los programas informáticos, el lector de pantalla, que se instala de forma gratuita, asumiendo el pago de la licencia mientras la persona permanezca en su lugar de trabajo. También se realizan charlas en la empresa (generalmente tres talleres) para sensibilizar a las personas que van a trabajar con la persona ciega, que “ayudan a sacar miedos”, asegura Iroldi. Además, el programa acompaña al trabajador en los primeros días, “raramente el acompañamiento dura más de una semana”, acotó.

La gran barrera, que identifica Iroldi, para la inserción laboral tiene que ver con la inaccesibilidad de las plataformas informáticas de trabajo. “Nos ha pasado de empresas que están abiertas a la inclusión, pero luego nos encontramos con que los sistemas con los que trabajan no funcionan con los lectores que usamos”, dijo.

Ágora también brinda apoyo a emprendedores y ha desarrollado microemprendimientos en base a los Kioscos Solidarios; actualmente funcionan uno en Florida, uno en Montevideo y dos en Paysandú.

### Fundación Bensadoun Laurent

La Fundación Bensadoun Laurent trabaja por medio de diversos programas, cuyo propósito principal es generar autonomía y mejorar la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad a través de un empleo digno. Los programas van desde aquellos dirigidos a la preparación y formación académica de personas del colectivo, que no cuentan con las herramientas para acceder a un empleo, hasta los que colaboran en la búsqueda y promoción de cargos accesibles en empresas en general.

La organización trabaja con una base de datos donde pueden registrarse todas las personas con discapacidad que lo deseen, a través de la página web [www.fundacionbl.org](http://www.fundacionbl.org), y desde allí son contactadas en caso de que surja una vacante que se ajuste a su perfil. Para registrarse en la base de datos es necesario que el candidato sea mayor de edad y tenga cédula de identidad uruguaya; si se encuentra en la Comisión Honoraria de la Discapacidad (CNHD), también debe presentar constancia. Actualmente, la base cuenta con unas 700 personas registradas, y unas 60 personas han conseguido empleo a través de esta plataforma.

La fundación realiza talleres, charlas y encuentros con empresas, con el objetivo de generar conciencia y capacitar equipos de trabajo enteros dentro de las organizaciones, que permitan la inclusión real de una persona con discapacidad dentro del ámbito laboral. Estos encuentros pueden surgir por iniciativa propia de la empresa o por sugerencia de la fundación.

También cuenta con un programa personalizado de búsqueda activa de empleo. De este modo, ofrece asesoría y ayuda a los candidatos durante procesos de selección a llamados estatales o de empresas privadas. Además, se ofrecen talleres de búsqueda de empleo, que brindan al candidato la posibilidad de armar un currículum de forma adecuada, así como consejos para buscar y postularse a llamados laborales en páginas web y empresas en general.

En 2017 la fundación lanzó su programa *Sí*, que ofrece cursos teórico-prácticos dirigidos a jóvenes de entre 18 y 29 años en situación de discapacidad, y que tiene como objetivo la con-

tinuidad educativa y la formación en actividades y oficios de gran demanda para el mercado uruguayo, que permitan una rápida inserción laboral. En su año piloto inició con los cursos de Auxiliar en Logística Integral y Auxiliar en Alojamiento, de los que participaron 11 personas. Este año cuenta con cursos en Testing de Software y Auxiliar Administrativo (con 20 participantes), y Auxiliar en Logística Integral y Auxiliar en Alojamiento (en los que participan 15 personas).

En diálogo con **rampa**, el encargado de comunicación de la organización, Nicolás Chacal, dijo que una de las dificultades a la hora de conseguir empleo para las personas con discapacidad siguen siendo los requisitos educativos. “Desde la fundación consideramos que aunque se está trabajando arduamente para la inclusión real del colectivo en el ámbito social, aún persisten barreras actitudinales y de infraestructura en la educación en sus distintos niveles, así como en el transporte, que impiden que una persona en situación de discapacidad pueda completar su formación académica. Esto, sin duda, trae como consecuencia grandes dificultades para el acceso a empleos dignos y de calidad”. ▲

Una de las dificultades a la hora de conseguir empleo para las personas con discapacidad siguen siendo los requisitos educativos. “Desde la fundación consideramos que aunque se está trabajando arduamente para la inclusión real del colectivo en el ámbito social, aún persisten barreras actitudinales y de infraestructura en la educación en sus distintos niveles, así como en el transporte, que impiden que una persona en situación de discapacidad pueda completar su formación académica. Esto, sin duda, trae como consecuencia grandes dificultades para el acceso a empleos dignos y de calidad”. Nicolás Chacal, Fundación Bensadoun Laurent.

➤ **CONCIENTIZAR SOBRE LA INCLUSIÓN, LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, SU CONTROL Y CUMPLIMIENTO**

# La visión desde los organismos públicos

*En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y en el Banco de Previsión Social (BPS) se visualiza como un problema las dificultades de acceso al empleo del colectivo de personas con discapacidad. Según Eduardo Pereyra, director nacional de empleo del MTSS, para las personas con discapacidad existe “una restricción importante” al empleo. Si bien considera que en los últimos años “ha ido aumentando el nivel de sensibilidad de la sociedad y la visualización de esto como una barrera importante y un problema a resolver, obviamente hay dificultades reales”, evaluó en diálogo con **rampa**.*

Según Eduardo Sívori, asesor en discapacidad del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Inefop), este colectivo es una de las poblaciones “con más dificultades de acceso al empleo”, algo que se confirma al comparar las tasas de actividad y desempleo entre las personas con discapacidad y la población en general (ver recuadros). A su entender, en el caso de Uruguay esta situación no se genera porque no haya “políticas, directrices o normativas”, sino por las fallas en la supervisión: “la normativa está, lo que está fallando

Tasa de actividad (Censo 2011)  
 Personas en edad de trabajar: **62 %**  
 Personas con al menos una limitación: **37 %**  
 Personas con limitaciones severas: **8,6 %**

son los mecanismos de supervisión, de monitoreo y control”, aseguró a **rampa**. “La discapacidad es una situación en la vida de la persona, pero no debería ser un elemento que favorezca ni entorpezca el ingreso al mercado laboral”, opinó. Dada la evaluación de la situación del colectivo en Uruguay, Inefop considera a las personas con discapacidad una de las poblaciones más vulnerables a la hora de conseguir un empleo, por lo que tiene incorporado este tema en sus políticas públicas.

Según Ramón Ruiz, representante de los trabajadores en el directorio del BPS, es “imprescindible” la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, porque el trabajo “dignifica a la persona y le da la capacidad de acceder a otros derechos”. Las dificultades de este colectivo para acceder al mercado de trabajo, agregó, “generan a su vez más desigualdades e injusticias”.

### Población vulnerable

Pereyra informó que los técnicos del MTSS, que trabajan en los centros públicos de empleo de todo el país, están sensibilizados en el tema discapacidad: “están preparados para promover la inserción laboral de personas con discapacidad, recepcionarlas y acompañarlas a entrevistas laborales”. Además, el ministerio respalda el proyecto Ágora, de UNCU.

Sívori explicó que el Inefop toma como documentos base los aspectos vinculados a la capacitación, educación y trabajo de personas con discapacidad previstos en la Ley 18.651, la Convención de los Derechos de las Personas con

Discapacidad y los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el tema (en particular el convenio 159).

El asesor explicó que lo que se busca es que las personas con discapacidad puedan capacitarse en cualquiera de los cursos que se brindan: “tratamos de trabajar la capacitación desde una estrategia inclusiva. Solamente en aquellos casos en que es estrictamente necesario y de beneficio para el usuario con discapacidad hacemos cursos especiales con grupos formados con personas con discapacidad”. Esa es la metodología desde 2012; en 2017, casi 400 personas con discapacidad recibieron cursos, de las cuales la gran mayoría (80 %) lo hizo en los cursos convencionales. “Nuestro esfuerzo está en poner en igualdad de condiciones para el aprendizaje, no en formar grupos de personas con discapacidad. Si querés inclusión en el empleo, entonces empezá a hablar de la inclusión en la capacitación y formación para el empleo”, aseguró. De ahí que se trabaje, en las capacitaciones, en la accesibilidad del espacio físico, la accesibilidad comunicacional, accesibilidad curricular y metodológica para el aprendizaje.

Según Sívori, unas 3000 personas con discapacidad han recibido cursos en Inefop o en lo que era antes la Junta Nacional de Empleo. Según los datos, 30 % de los egresados se insertó laboralmente en las entidades de capacitación o llamados de empresas, y otro 30 % encontró trabajo por sí mismo. “Quiere decir que la persona con discapacidad que se capacita, que se forma, tiene más chances”, aseguró Sívori.

Otra línea de trabajo que implementó Inefop en sus capacitaciones es la transversalización de la perspectiva de la discapacidad: “desarrollamos una serie de actividades de concientización en el escenario donde nos movemos, que son los empresarios y los trabajadores. Entonces, cualquier curso de Inefop, existan o no personas con discapacidad en él, aborda en su currícula la temática discapacidad, en un 2 % de la carga horaria”, añadió. “Estimulamos y obligamos a nuestras entidades de capacitación a que esto esté en la

**85** personas con discapacidad ingresaron al Estado en **2017**, lo que significa **1,3 %** de las vacantes (la ley obliga a cubrir **4 %** de las vacantes con personas con discapacidad).

La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral es “imprescindible”, porque el trabajo “dignifica a la persona y le da la capacidad de acceder a otros derechos”. Las dificultades de este colectivo para acceder al mercado de trabajo “generan a su vez más desigualdades e injusticias”. Ramón Ruiz, director del BPS.

currícula”, señaló. Las entidades de capacitación deben proponer cursos que contemplen la accesibilidad para personas con discapacidad, haya o no personas con discapacidad entre los inscriptos.

Por último, una de las líneas de trabajo interna de Inefop es la capacitación de los recursos humanos en el tema, algo que se hace desde hace dos años. “Desde el auxiliar de limpieza hasta el gerente general, cualquiera que ingrese acá tiene un taller sobre discapacidad, porque hay un compromiso institucional; no importa el lugar que vos ocupes, esa es nuestra población objetivo”.

Inefop a su vez tiene convenios con el BPS, con el Banco de Seguros del Estado y organizaciones sociales para trabajar sobre lo que le sucede a los trabajadores cuando adquieren una discapacidad, ya sea por enfermedad profesional o por accidentes laborales.

### Yo Estudio y Trabajo

En el marco de la Ley de Empleo Juvenil, el Programa Yo Estudio y Trabajo, que gestiona prácticas formativas en organismos públicos para personas de entre 15 y 29 años, cumple con el cupo de 4 % para jóvenes con discapacidad. Si la persona no lo indica, el Programa Nacional de Discapacidad (Pronadis) hace la valoración de la discapacidad del joven y colabora en la búsqueda del empleo más adecuado para la práctica.

Además de hacer el “matcheo”, es decir, encontrar el puesto más apropiado para la persona entre aquellos disponibles; Pronadis también hace un acompañamiento al joven en la empresa para adaptar las tareas a sus posibilidades, generar diálogo con los jefes directos y orientar sobre cómo resolver algunas cuestiones de accesibilidad.

Si bien en muchos casos las empresas reciben positivamente a los jóvenes con discapacidad, según Pereyra, “ya sea por los mandos medios o lo que sea, no siempre está la buena voluntad, no es raro encontrarte con dificultades o que un mando medio diga: ‘¿Es posible que no venga?’ Eso pasa también”. En ese sentido apuntó que es un tema

Tasa de desempleo (Censo 2011)  
Personas en edad de trabajar: **6,3 %**  
Personas con al menos una limitación: **7,2 %**  
Personas con limitaciones severas: **10 %**

a trabajar con los empleadores: “no solamente diciéndoles que la persona tiene que entrar sí o sí, sino también generando cosas que generen condiciones para una integración plena”.

### El BPS y las pensiones por discapacidad

Las personas con discapacidad que reciben una pensión del BPS también pueden trabajar, pero la Ley 17.847 estableció que el tope de ingresos por empleo para poder seguir cobrando la pensión es el equivalente al monto de tres pensiones. Actualmente la pensión es de 10.297 pesos, por lo que el tope de ingresos laborales es de 30.891 pesos nominales.

Para Ruiz, el tope establecido es “bastante razonable”, en el entendido de que no han recibido reclamos de organizaciones del colectivo al respecto, y porque son contados los casos de personas que dejan de recibir la pensión por superar el tope.

Ruiz reconoció que el BPS no cumple actualmente con el 4 % de ingresos de personas con discapacidad previstos en la ley, pero acotó que se están “haciendo esfuerzos para mejorar esa situación”.

Por otra parte, destacó varias acciones destinadas a mejorar la inclusión en la institución. Mencionó que por segundo año consecutivo un grupo de funcionarios del BPS está capacitándose en el Centro de Investigación y Desarrollo para la Persona Sorda (Cinde) para ser idóneos en Lengua de Señas Uruguaya, un curso de tres años, por lo que el próximo año habrá funcionarios formados para facilitar la

comunicación con las personas sordas, que tengan que realizar trámites en el BPS.

También se están implementando cursos de formación inclusivos para que las personas sordas funcionarias del BPS puedan acceder a mejorar su carrera dentro de la institución. Antes, “por no tener cursos adaptados a esa discapacidad, esas personas quedaban postergadas”.

Ruiz aseguró que hay muchos “debes” en materia de inclusión en el BPS, pero reafirmó que se están haciendo esfuerzos para avanzar: “sería una contradicción no hacerlo”. “Somos testigos de que muchas personas no quieren cobrar una pensión, no quieren tener un beneficio del BPS, lo que quieren son derechos. En la medida en que esas personas trabajen, van a aportar al BPS y a generar derechos de previsión social, no de una pensión, sino de una jubilación”, consideró. Aseguró que para que eso pase, “necesitamos coordinación de nuestras políticas de protección con nuestras políticas de inclusión”.

### La discusión sobre la ley en el sector privado

De cara a la aprobación de la ley para promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, si bien los jerarcas señalan que ha habido avances en este último tiempo, todos aseguran que todavía falta mucho por hacer.

“En las empresas encontrás de todo. Hay empresas que realmente asumen lo que ellos llaman su responsabilidad social y empiezan a incorporar a trabajadoras y trabajadores con discapacidad, porque además se dan cuenta de que son sujetos competentes”, afirmó Sívori. El asesor del Inefop reconoció que una ley “por sí sola no resuelve un problema, pero es necesaria”, ya que si bien se puede hacer una tarea de concientización sobre la inclusión para convencer a los empleadores, “tampoco las personas con discapacidad pueden estar esperando que pasen diez años para convencerte. Entonces o te convencés o aplico la norma, y voy a vigilar que la apliques”. De todas maneras, aseguró que esta visión tiene como contraparte la necesidad de que algunas personas con discapacidad “rompan con el modelo de que tienen derecho

al trabajo simplemente por tener una discapacidad; no va por ahí la cosa” aseguró y reafirmó el rol de la capacitación y formación.

Según Pereyra, es importante que el sector público pueda hacer un seguimiento después de aprobada la ley. “La diferencia la termina haciendo el acompañamiento que pongamos desde el sector público. Si a las inserciones le podemos dar seguimiento para trabajar las mejoras que tienen que hacer las empresas, ya sea en infraestructura, la accesibilidad o sensibilización; eso es muy importante”.

Ruiz manifestó que es “preocupante” que todavía no se haya aprobado la norma y lamentó el tiempo que ha llevado la discusión. “Ya hay un acuerdo importante, esperemos que lo antes posible se apruebe este proyecto”, afirmó. ▲

“En las empresas encontrás de todo. Hay empresas que realmente asumen lo que ellos llaman su responsabilidad social y empiezan a incorporar a trabajadoras y trabajadores con discapacidad, porque además se dan cuenta de que son sujetos competentes”. Eduardo Sívori, Inefop.

➤ **LA SECRETARÍA DE EMPLEABILIDAD DE LA IM PROMUEVE CONVENIOS LABORALES PARA INCLUIR A COLECTIVOS VULNERADOS**

# Nuevas oportunidades

*Dentro de las políticas estatales para promover el trabajo entre las personas con discapacidad, la Secretaría de Empleabilidad para la Inclusión Social de la Intendencia de Montevideo (IM) hace su parte. Es el suborganismo que promueve la capacitación en diferentes áreas de conocimiento a través de una práctica profesional que siempre es “acompañada y temporal”, según explicó a **rampa** Andrea Bentancor, coordinadora técnica de la Secretaría. El objetivo principal de esta división es generar y promover convenios que tengan un eje tanto educativo como laboral y así poder darle oportunidad a las poblaciones más vulnerables (ver recuadro). Particularmente, se encarga de que las organizaciones con las que tienen contacto cumplan con el cupo del 4 % para personas con discapacidad en los llamados públicos que establece la ley.*

**P**ara Bentancor, la formalidad es la mayor ventaja que ofrecen los programas: “la mayoría de las personas que participan han estado trabajando en el mercado informal de trabajo desde que son niños y adolescentes. En el marco de la formalidad es clave la reglamentación horaria, contar con la indumentaria apropiada y sobre todo el respaldo de los Consejos de Salarios:

saber que se obtendrá el laudo correspondiente por la carga horaria que se está haciendo”

Asimismo, la coordinadora resaltó que “la posibilidad de interactuar con otros es lo más rico”. Aseguró que en los colectivos de trabajo de los distintos convenios se conforman grupos muy heterogéneos, porque no solo participan “personas en situación de discapacidad, sino también extranjeros vulnerados, privados de libertad o mujeres líderes de familia”. Subrayó que para las personas con discapacidad es “una linda oportunidad para que sean reconocidas sus capacidades; en ese lugar se genera la sinergia que permite que mejoren contundentemente su autoestima, porque se le busca una tarea, se le escucha en grupo y se le acompaña”.

El desempeño de todos los empleados “es bueno si se mira el punto de partida”, afirmó Bentancor, y aclaró: “no se le puede exigir a un joven, que nunca tuvo un trabajo formal, cierto nivel de rendimiento o de acatamiento de normas. La idea de este espacio es que sea de aprendizaje para que vayan incluyendo ciertas dimensiones de la cultura de trabajo; es como un ensayo para después pasar al mercado formal”.

Al momento de elegir las organizaciones para realizar los convenios, la Secretaría realiza un exhaustivo análisis. La coordinadora comentó que se tiene en cuenta la red de las organizaciones con las que trabajan, como por ejemplo las escuelas especiales de la Administración Nacional de Educación Pública. Además, tienen en cuenta las políticas de género y de inclusión que las compañías aplican con sus trabajadores. En contrapartida, la IM ofrece un monto económico que, en la mayoría de los casos, se vuelca en los sueldos.

Los convenios plantean reservar un mínimo del 4 % de las vacantes de los llamados para empleados con discapacidad, pero, según dijo Bentancor, muchas veces las organizaciones superan ese porcentaje. Por ejemplo, el convenio de reutilización de yerba tiene 100 % de empleados con alguna discapacidad intelectual, o Espacio Ganado, una de las opciones destinadas a la población más joven, tiene 8 % de empleados con discapacidad (de ese total, 62 % está en

situación de discapacidad psíquica, 19 % motriz, 14 % visual y 5 % auditiva).

Una de las dificultades con la que se enfrenta la Secretaría en este momento es el tiempo que duran los convenios. La mayoría garantiza el trabajo por un año, pero también hay casos de nueve o seis meses. “Muchas personas nos preguntan: ¿por qué tan poco tiempo? A veces medio año no es suficiente para que se adapten a la vida laboral, a los horarios, los uniformes, aceptar órdenes, a veces necesitan más tiempo para que la experiencia dé frutos”, destacó Bentancor. Aseguró que desde su división están trabajando al respecto; de hecho lograron que en el próximo llamado de Espacio Ganado se extendiera la cantidad de meses para llegar al año.

A pesar de esa situación, para la Secretaría, el mayor desafío a enfrentar está en la sociedad. “Después de que las personas pasan por este espacio no contamos con empresarios que acompañen el proceso, que estén dispuestos a abrirles un lugar”, comentó la coordinadora. A su entender, la aprobación de la ley de Promoción del Trabajo para Personas con Discapacidad será importante “para dar el siguiente paso, para que el empresario apueste por un joven en situación de discapacidad como lo hacemos nosotros”.

## Convenios

**Reutilización de yerba.** Es una propuesta dirigida a personas con discapacidad mayores de 18 años. La tarea consiste en la recuperación y transformación de yerba mate usada, que luego se utiliza como compostaje en varios productos, como el abono. El convenio está vigente desde 2010 y actualmente participan 11 personas con discapacidad.

**Barrido inclusivo.** El programa está dirigido a mujeres, particularmente a las jefas de hogar, a aquellas con discapacidad, a afrodescendientes, a mujeres trans, a liberadas y privadas de libertad, y a mujeres que están en procesos de

atención, con los servicios de Comunas Mujer, con personas a su cargo. Realizan el barrido de cordones, veredas, entornos de árboles y contenedores, limpieza de papeleras y paradas de ómnibus, en los principales centros comerciales y avenidas de Montevideo. Participan 75 mujeres, de las cuales un 10 % tiene discapacidad.

**Espacio Ganado.** Es una primera experiencia laboral para jóvenes de entre 15 y 29 años, que estén desvinculados del sistema educativo formal, sin inserción en el mercado de trabajo. Participan 120 personas por año y cerca del 10 % tiene discapacidad. La tarea consiste en la construcción, mantenimiento y recuperación de espacios públicos afectados por el manejo inadecuado de residuos sólidos urbanos.

**Limpieza de locales descentralizados y Parque de la Amistad.** El programa apunta a personas mayores de 29 años, con dificultades estructurales de acceso al mercado formal de trabajo. Realizan la limpieza y mantenimiento general de los locales, áreas verdes y tareas vinculadas a la gestión integral de residuos. Allí participan 39 personas, 4 % con discapacidad.

**Reparación de refugios peatonales.** Jóvenes de entre 18 y 29 años, desvinculados del sistema educativo formal, realizan tareas de construcción, mantenimiento y recuperación de refugios peatonales de la capital. Este año participaron ocho personas y uno de ellos tiene discapacidad intelectual.

**Salí jugando.** La iniciativa busca contribuir a la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de niños y adolescentes, a través de la intervención de los clubes de fútbol infantil de Montevideo, mejorando su infraestructura. La idea es poder fomentar el deporte adaptado para personas con discapacidad, busca su participación activa en la comunidad. Actualmente se está realizando un proceso de selección para 45 puestos de trabajo y el 4 % de estos está destinado a personas con discapacidad. ▲

## LA EXPERIENCIA DE CAROLINA FALCIANI, QUE TIENE SÍNDROME DE DOWN Y VA A CUMPLIR TRES AÑOS CON UN EMPLEO FIJO

# “Me siento cómoda y feliz”



↑ Carolina Falciani. Autor: Cecilia Torres / Comunicación Desarrollo Social

*Carolina Falciani tiene 26 años y desde hace varios años trabaja. Al comienzo lo hizo en pasantías y empleos zafrales, como envolver regalos en la temporada navideña en el Montevideo Shopping o en El Correo y en Movistar, pero en noviembre va a cumplir tres años como trabajadora de la cadena de supermercados TaTa, su primer empleo fijo.*

En diálogo con **rampa** Carolina contó que trabajó un tiempo en el área de frutas y verduras, donde pesaba la mercadería y colocaba los precios a los clientes. Cuando se incorporaron las autocajas, pasó a trabajar en la perfumería, donde repone los productos y los “frentea”, acomodándolos en las góndolas. De las áreas por las que ha pasado, esta es la que más le gusta, asegura.

Trabaja de lunes a viernes durante la mañana y va en ómnibus desde su casa hasta el supermercado, desde el Reducto a La Blanqueada. Su madre la acompaña a la parada, pero luego hace el recorrido de ida y vuelta sola.

“Somos diez compañeros de trabajo; me llevo bien con todos”, contó y dijo, “me cuidan todos, aunque la que más me cuida es la gerenta, Laura”, que siempre está pendiente. Carolina asegura que en el futuro le gustaría llegar a ser encargada del supermercado para “ayudar a los compañeros, estar con ellos”.

En el trato con el público nunca ha tenido problemas, dice. “Hay señoras que son amables, saben lo que yo tengo, la capacidad que yo tengo y todos me hablan bien. Hay alguno que no, pero lo dejo correr. Lo dejo así, porque me siento bien y puedo hacer el trabajo bien, que es lo más importante”.

A lo largo de toda la entrevista destaca que trabaja “cómoda”, en particular porque puede hacerlo “según mis tiempos”. Asegura que no le gusta faltar, ni siquiera cuando llueve: “Me siento contenta y feliz ahí adentro”.

Después de haber pasado algunas entrevistas y quedar seleccionada, en TaTa la capacitaron para la tarea. Por intermedio de la Asociación Down del Uruguay también está

acompañada por un grupo de amigos, con el mismo síndrome, que trabajan en distintos supermercados. Cada tanto realizan encuentros donde comparten su experiencia, las cosas nuevas que aprenden y los cambios que vivencian. ▲

“Hay señoras que son amables, saben lo que yo tengo, la capacidad que yo tengo y todos me hablan bien. Hay alguno que no, pero lo dejo correr. Lo dejo así, porque me siento bien y puedo hacer el trabajo bien, que es lo más importante”.

# Empoderadas



↑ “Somos mujeres. No nos invisibilicen detrás de la discapacidad”. Intervención organizada por mujeres con discapacidad en el marco de la feria Montevideo sin barreras 2017. Autor: Victoria Esteves / Comunicación Desarrollo Socia

*Desde junio funciona en la Intendencia de Montevideo (IM) un nuevo colectivo de mujeres que trabaja en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres con discapacidad de todo el país.*

**E**l colectivo Mujeres y Discapacidad es un proyecto de la Secretaría de Accesibilidad para la Inclusión y la Asesoría de Género de la IM. El grupo está integrado por 25 mujeres, con y sin discapacidad, que se reúnen todos los meses en el edificio anexo de la comuna (Soriano 1426) para trabajar contra la vulneración de los derechos vinculados con el género y la discapacidad. El proyecto busca vencer estas barreras y comprometer a la institucionalidad en la comprensión de la problemática y en la realización de acciones y articulaciones intra e interinstitucionales.

## Reconocerse mujeres

“Primero somos mujeres, con todo lo que eso conlleva en la sociedad, y después nos transversalizan otras problemáticas, que debemos visibilizar”, explica Fiorella Buzetta. Y enfatiza la importancia de identificarse primero como un colectivo de mujeres, que se enfrentan a una doble dificultad, por su género y su condición. Muchas de las problemáticas se dan en la esfera pública y privada, como la invisibilización, el acceso al empleo y a la educación, a los servicios de salud y a los derechos sexuales y reproductivos. Todo esto se suma a la persistencia de prejuicios y estereotipos generalizados en diferentes ámbitos de la sociedad.

Las integrantes del colectivo subrayan esta doble perspectiva y buscan abordarla desde la institucionalidad. “Faltaba dar luz a la perspectiva de género en la discapacidad. Los hombres y mujeres con discapacidad tienen diferentes problemáticas y necesidades. Por eso con este grupo buscamos la participación y el empoderamiento de las mujeres para asegurar derechos”, explica Tania Aguerrebere, integrante del colectivo y de la secretaria de la comuna.

Además de integrar este espacio de participación, el colectivo visibiliza sus reivindicaciones en las movilizaciones sociales, como en el Día de la Mujer y la Marcha por la Accesibilidad y la Inclusión, en la que volverán a estar el próximo 3 de diciembre.

Entre los derechos vulnerados, desde el colectivo se señala la falta de intérprete de señas en intervenciones médicas

## Participación e intercambio

**E**l colectivo propone la capacitación en temas de género y jornadas de intercambio con referentes de organizaciones sociales. El 24 de setiembre y el 5 de octubre realizarán un taller sobre mujeres y discapacidad, en conjunto con la Asesoría de Género de la comuna, en el edificio anexo de la IM (Soriano 1426), de 17.00 a 19.30 h, con entrada libre. La participación en el colectivo es abierta. Se reúnen una vez por mes en la sede de la Secretaría de Accesibilidad para la Inclusión (anexo de la IM). Para obtener más información hay que comunicarse a [secretaria.accesibilidad@imm.gub.uy](mailto:secretaria.accesibilidad@imm.gub.uy).

para mujeres sordas; mamógrafos y camillas ginecológicas accesibles; y el acceso a la salud sexual y reproductiva. “Junto a los prejuicios que existen sobre las personas con discapacidad, a las mujeres se les suma el imaginario de la infantilización y de ser asexuadas”, explica Fiorella. ▲

“Faltaba dar luz a la perspectiva de género en la discapacidad. Los hombres y mujeres con discapacidad tienen diferentes problemáticas y necesidades. Por eso con este grupo buscamos a participación y el empoderamiento de las mujeres para asegurar derechos”.

# Sin barreras

*En noviembre de 2017, la Secretaría de Accesibilidad para la Inclusión de la Intendencia de Montevideo (IM) lanzó el Primer Plan de Accesibilidad para la ciudad.*

**E**l plan, que trabaja en los ejes urbanismo y movilidad, igualdad, participación e inclusión, gestión de cambio e institucionalidad, fijó el cumplimiento de sus primeros objetivos para fines de este año. **rampa** conversó con Santiago Aristoy, coordinador del plan, sobre los resultados de la aplicación del mismo hasta el momento y las perspectivas de este trabajo.

El plan de accesibilidad llegó para unificar más de dos décadas de trabajo en la temática dentro de la IM. Actualmente, las distintas áreas cuentan con objetivos comunes y saben cómo orientarse dentro de su propia línea de trabajo.

Para fin de este año se espera alcanzar metas fundamentales, como la creación de la carrera de intérprete de Lengua de Señas Uruguaya (LSU) en la IM, la incorporación de taxis accesibles en la ciudad, la finalización de obras urbanísticas de accesibilidad y la capacitación de funcionarios en temas de discapacidad y accesibilidad.

## Primeras conquistas

La incorporación de la carrera de intérprete de LSU dará cumplimiento a una de las metas principales dentro de la primera etapa de implementación del plan. Según Aristoy, “era una gran limitante a la hora de contar con personal propio de la Intendencia para este tema tan sensible para la comunidad sorda,” y agregó que se realizará un llamado público para la contratación de intérpretes. Esa convocatoria será el primer

llamado público a intérprete por parte de una institución del Estado. La creación de la categoría laboral permitirá que la persona sea contratada como intérprete y no como administrativa. El paso “implica el reconocimiento de la carrera y será el primer antecedente para que el resto de las instituciones públicas puedan seguir el ejemplo,” consideró Federico Lezama, coordinador de la Secretaría de Accesibilidad para la Inclusión de la IM.

En el área del transporte público, y con el objetivo de ampliar las unidades de transporte accesibles, se incorporarán nuevas unidades de taxis adaptados para sillas de ruedas. Hoy en día circulan 5 unidades y la comuna apunta a llegar a 50 antes de fin de año. La IM financiará parte de la adaptación de los autos y se capacitará a choferes y funcionarios sobre el uso adecuado de las unidades y para brindar el servicio a personas con discapacidad. “Esto va a permitir que terminemos el año con un crecimiento importantísimo en la oferta de taxis accesibles,” agregó Aristoy.

En materia de espacios públicos, el coordinador del plan destacó que se están concretando una cantidad importante de obras de rebajes de cordón, reparación de veredas y creación o refacción de espacios públicos accesibles en la ciudad. Actualmente, gran parte del trabajo se concentra en el Municipio B: la meta es que la Ciudad Vieja sea 100 % accesible. A su vez, este año se inician las obras de ampliación del Parque de la Amistad.

En materia de capacitación, se realizarán talleres de sensibilización en temas de discapacidad y accesibilidad en los distintos departamentos y divisiones de la IM, un componente que Aristoy calificó como “fundamental y con impacto de largo plazo.” Cada departamento definió qué tipo de talleres de formación impartir a sus funcionarios, con énfasis en aquellas personas que trabajan con público.

## Cambios profundos y abordaje territorial

Consultado sobre la visión general del trabajo realizado, el coordinador comentó: “creo que estamos en una posición inmejorable para empezar a generar cambios profundos y de-



↑ Santiago Aristoy. Autor: Daiana García / Comunicación Desarrollo Social

finitivos, y ya hay aspectos en que se empieza a ver. Pero estamos seguros que en las sucesivas versiones estos impactos serán cada vez más fuertes.” Agregó que este año, además, se está elaborando la segunda fase del plan, que incluirá a los municipios de Montevideo. “Este abordaje territorial nos tiene muy contentos y auspiciosos, porque entendemos que lleva el tema a los barrios. Además, nos permitió saber que ya se están haciendo acciones desde los municipios que en muchos casos no conocíamos”

Lezama destacó la incorporación de los municipios al plan. “Con eso logramos articular dos niveles de gobierno con una

perspectiva estratégica. Cada municipio tiene sus propios lineamientos, su propia realidad, y el plan toma como base de trabajo esa identidad, de forma tal de que las metas sean adecuadas a las necesidades y capacidades de cada uno. Este es un aspecto central, porque el plan es un documento que articula derechos con metas concretas,” aseguró. ▲

## PLAN DE ACCESIBILIDAD

# Se amplía la flota de taxis accesibles

En el marco del Primer Plan de Accesibilidad, la Intendencia de Montevideo decidió favorecer la ampliación de los medios de transporte para personas con discapacidad. Para ello, destinará una partida de dinero a la transformación de taxis con condiciones de accesibilidad.

El coordinador de la Secretaría de Accesibilidad para la Inclusión, Federico Lezama, dijo a **rampa** que para este año la meta es llegar a los 50 taxis accesibles circulando. “En este mes se incorporaron 5 taxis y esperamos que antes de fin de año podamos llegar a los 50”. Adaptar estos vehículos también implica que los choferes tengan una capacitación para brindar un trato adecuado a las personas con discapacidad y realicen un buen uso de los elementos de accesibilidad del vehículo.

Además, para lograr una correcta identificación de los vehículos adaptados, se solicitó a los propietarios de los taxis que incluyan un distintivo, tanto en el vehículo como en las aplicaciones que se utilizan para solicitarlos.

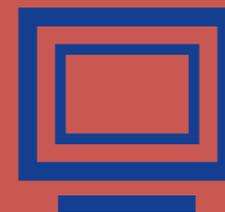
Según Lezama, “hasta el momento la respuesta de los usuarios es satisfactoria, aunque aún es difícil hacer una buena evaluación dado las pocas unidades que están en funcionamiento”.

Los usuarios pueden solicitar el servicio a través de los números convencionales, como el 141 y el 092 360 622 (de Radio Taxi Patronal) y por medio de las aplicaciones para celulares. ▲



↑ Taxi accesible. Autor: Victoria Esteves / Comunicación Desarrollo Social

“En este mes se incorporaron 5 taxis y esperamos que antes de fin de año podamos llegar a los 50”.



## Redes sociales

**rampa** está en las redes sociales, donde esperamos interactuar con ustedes y recibir sus consultas y sugerencias.

### Nos vemos en:

 Facebook: Revista Rampa

 Twitter: @Revista\_Rampa



## Suscripción

Si querés recibir **rampa** podés suscribirte a través de la página web de la Intendencia de Montevideo: <http://www.montevideo.gub.uy/formularios/suscripcion-a-revista-rampa> y recibirla por correo postal o electrónico.



## Información y orientación

La Intendencia de Montevideo ofrece información y orientación sobre todo tipo de discapacidad en un local ubicado en la terminal de ómnibus Tres Cruces, en la planta baja. Este servicio es prestado en coordinación con la Asociación Down del Uruguay. La atención al público es de lunes a viernes en el horario de 10.00 a 18.00.



# rampa

Con esta edición, **rampa** llega a su número 20 dando cuenta, desde distintas perspectivas, de la realidad de las personas con discapacidad, en Uruguay y particularmente en Montevideo. El recorrido comenzó en agosto de 2012 y hoy, seis años después, mantenemos nuestro compromiso por ofrecer un abordaje sobre la discapacidad que priorice la información, que visibilice las acciones del colectivo e impulse la presencia del tema en la agenda pública.