



**Debates y nudos críticos para
pensar las políticas de
inclusión laboral para
personas con discapacidad
desde Montevideo**

INTENDENCIA DE MONTEVIDEO.

Intendente de Montevideo:

Econ. Mauricio Zunino.

Directora del Departamento de Desarrollo Social:

Ps. Soc. Rosa Quintana.

Directora de la División Políticas Sociales:

Lic. Viviana Santín.

Director de la Secretaría de Discapacidad:

Mag. Martín Nieves.

Autoría:

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República:

Dr. Alejandro Milanesi.

Secretaría de Discapacidad, Intendencia de Montevideo:

Álvaro González.

Corrección de estilo:

Laura Zavala.

Diseño:

Lateral.

Edificio Sede, Intendencia de Montevideo
Av. 18 de Julio 1360, CP 11.200 Montevideo
Teléfono +598 1950
www.montevideo.gub.uy
Montevideo, mayo 2025

Intendencia de Montevideo

Índice

- 7. 1.
Introducción
- 13. 2.
Las políticas de inclusión laboral en Montevideo: breve repaso
- 21. 3.
Innovaciones desarrolladas por la Secretaría de Discapacidad
en el actual período: SUMA Innovación para la inclusión laboral

1. Introducción

El acceso al empleo para personas con discapacidad es un factor fundamental de su inclusión social y para el reconocimiento de sus derechos y acceso a oportunidades. Distintos estudios muestran cómo los individuos aumentan sus niveles de autonomía, motivación, la capacidad de generar una identidad y trayectoria vital positiva, así como el vínculo con la comunidad (Irisarri, 2021). Es, además, la vía más efectiva para ejercer sus derechos, y acceso a la protección social.

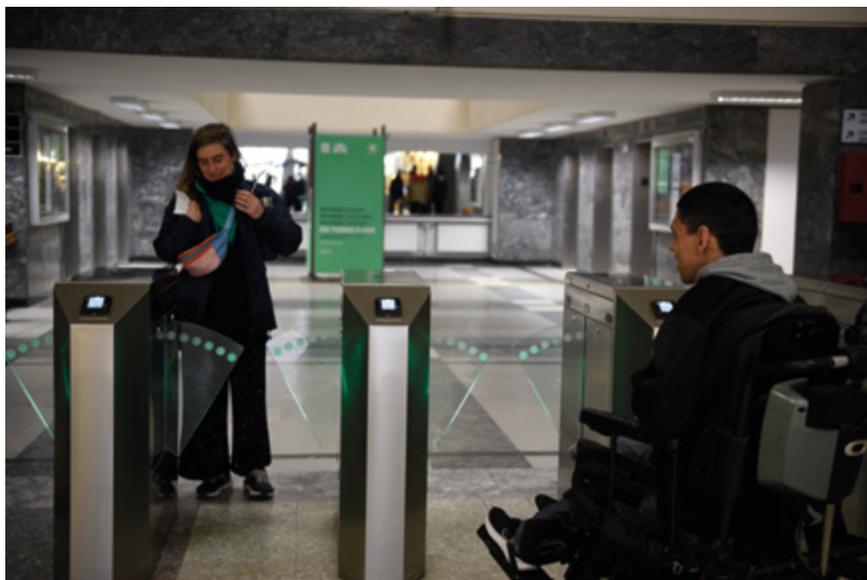


Foto: *Gianina Iglesias, IM.*

En primer lugar, la creencia de que las personas con discapacidad no son capaces de trabajar y producir en las mismas condiciones que otros trabajadores. Sin embargo, existe históricamente una serie de barreras que dificultan un acceso al empleo más efectivo. La evidencia internacional muestra que las personas con discapacidad tienen menores tasas de empleo y remuneraciones que otros trabajadores sin discapacidad, aunque estos varían según el tipo de discapacidad y cuando la afectación sobre la productividad es baja (Longhi *et al.*, 2012).

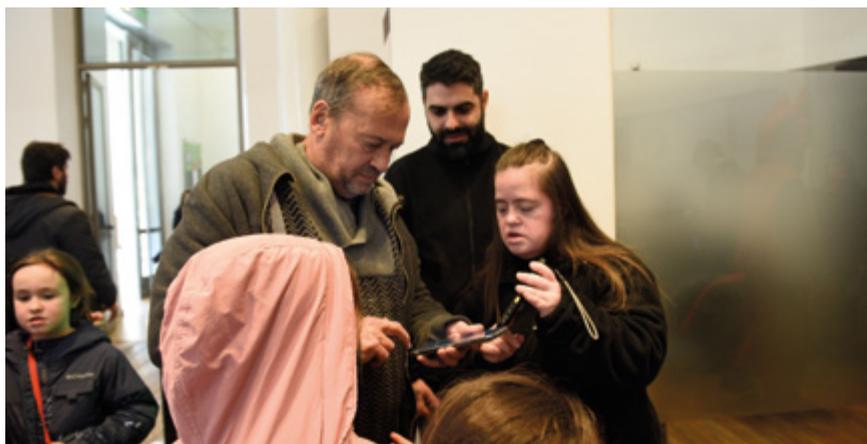


Foto: Gianina Iglesias, IM.

Así, aunque en principio esto es una política ampliamente aceptada en términos normativos (“es lo que se debe hacer”), en la práctica pocas empresas están abocadas a incorporar más personas con discapacidad en su plantilla aún cuando puedan existir, incentivos fiscales. En el caso del sector público, la normativa que prevé cuotas para el ingreso de personas con discapacidad está ampliamente aceptada y es frecuentemente objeto de atención política, sin embargo, ha tenido muchas dificultades para ser cumplida efectivamente por la mayor parte de los organismos públicos.¹

En aquellos casos en donde logran efectivamente incorporarse a puestos de trabajo, se cae fácilmente en la segregación laboral, destinando determinados tipos de tareas según el tipo de discapacidad (ej. personas con discapacidad intelectual reponedoras en supermercados; personas sordas en fabricas con ruido; personas ciegas en atención telefónica). En última instancia, esto genera tanto dificultades para la permanencia en el puesto como para la posibilidad de lograr una trayectoria laboral ascendente.

En segundo lugar, está el problema de las limitaciones en la formación de muchas personas con discapacidad. En parte, como resultado de un sistema educativo y de formación profesional no preparado ni adaptado para atender necesidades específicas, tanto en términos de infraestructura como de planes de estudio o la formación de los docentes. Se carece además de un abordaje que considere la vocación e intereses de las personas con discapacidad (aquello que les gusta o saben hacer) o su orientación hacia demandas existentes en el mercado laboral (Bietti, 2023).

1 Ver informes de la Oficina Nacional del Servicio Civil disponibles en www.onsc.gub.uy

En última instancia, estos factores operan sobre la motivación de las personas para volcarse al mercado de empleo y desarrollar trayectorias laborales que fortalezcan sus capacidades personales, y les permitan también mejor acceso a los sistemas de protección social, en especial la seguridad social.

Comprender entonces cuáles son las dificultades de acceso de las personas con discapacidad al mercado de empleo y qué puede hacer el sector público para atender estos problemas es, por tanto, un factor crítico para políticas más efectivas (Weller, 2022).

Las intervenciones públicas tienen la capacidad de cambiar la vida de las personas generando impactos positivos en términos de bienestar, pero esto no sucede naturalmente ni se alcanza solamente con crear una política. Políticas mal diseñadas pueden tener bajos impactos con la consiguiente deslegitimación y falta de apoyo, lo que hace más difícil aún el siguiente intento. De allí la necesidad de pensar políticas con un enfoque de derechos sólido, pero a la vez preocupadas por alcanzar resultados e impactos tangibles.

Para atacar el problema de la inclusión laboral, las respuestas normalmente han sido políticas o programas de intermediación laboral entre el trabajador con discapacidad y las empresas, así como sistemas de cuotas para el ingreso al sector público y el mercado laboral abierto. Sin embargo, estos programas han resultado insuficientes. No están articulados con esfuerzos para incrementar la formación y capital humano de los actores implicados (personas con discapacidad, equipos de trabajo, equipos de gestión humana, direcciones, etc.) y tienen dificultades para adaptarse a escalas mayores, operando frecuentemente como pilotos sobre un número pequeño de personas (García Mora *et al.*, 2021). Así también, las políticas para estos colectivos se suelen pensar desde un enfoque de derechos básicos o “mínimos” aceptables pero rara vez desde un enfoque más integral y universal que atienda a su vez las especificidades de cada caso (Bietti, 2023).

Aunque se ha avanzado en materia de políticas e institucionalidad vinculada a la discapacidad, algunos estudios han marcado las limitaciones de las políticas públicas orientadas a la discapacidad en Uruguay para presentar un conjunto coherente e integral de intervenciones (Van Rompaey y Perú, 2018). Normalmente se trata de iniciativas relativamente aisladas entre sí y con escasa universalidad e impacto. Dentro del sector público, la Intendencia de Montevideo fue, no obstante, una de las pioneras en diseñar políticas de empleo para los derechos de las personas con discapacidad ya desde 1990.

El presente documento busca fomentar el debate en torno a las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad. Su foco se centra en presentar discusiones o “nudos” en torno a las estrategias políticas y de gestión en Montevideo, aunque con referencias también a nivel nacional. El documento no pretende, desde ya, agotar la discusión ni presentar recetas únicas. Se trata sí de hacer notar que desarrollar un cambio de paradigma hacia un enfoque de derechos y un modelo social para la discapacidad con resultados e impactos requiere desarrollar capacidades públicas, así como estrategias de gestión más efectivas.

2.

Las políticas de inclusión laboral en Montevideo: breve repaso

La Intendencia de Montevideo (IM) ha sido históricamente una institución pionera en el sector público uruguayo en el abordaje de la inclusión laboral para personas con discapacidad. Ello se ha reflejado en distintas políticas e iniciativas a lo largo de las últimas décadas. A inicios de los años 90 la IM comienza un proceso de descentralización y promoción de un amplio espectro de políticas sociales, elaboradas con una perspectiva territorial y en articulación con actores de la sociedad civil (Villareal, 2024). Esto permitió la cobertura de espacios a los que las políticas sociales nacionales no accedían. Particularmente para el área de discapacidad, Villareal (2024) argumenta que un gran obstáculo fue la relación con actores sociales para el desarrollo de políticas públicas, dado que se encuentran fragmentados, tienen historias dispersas y poseen bajos recursos. Estos desafíos de las organizaciones vinculadas al área de discapacidad dificultaron posteriormente la continuidad de las políticas sociales.

En 1990 se crea la Comisión de Discapacidad —siendo el primer gobierno departamental en crear un espacio institucional sobre la temática— con el objetivo de implementar políticas que permitan la integración, inclusión e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Una de sus líneas principales de acción desde su fundación ha sido la capacitación e inserción laboral para personas con discapacidad. En este marco, se implementa por primera vez en 1992 la asignación del 4 % de las vacantes en concursos de la Intendencia a personas con discapacidad (IM, 1994), política que ha sido aplicada ininterrumpidamente desde entonces. Este mismo año comienza la adjudicación de puestos en ferias especiales y permanentes a personas con discapacidad (IM, 1998).

Entre 1994 y 1998 la IM implementó dos nuevos programas para afrontar la problemática de acceso y permanencia al empleo que afrontan las personas con discapacidad. En primer lugar, se celebró un convenio con la Organización Nacional Pro Laboral para Lisiados (ONPLI), con un emprendimiento comercial e industrial que empleó a aproximadamente 30 personas con discapacidad (IM, 1991; 1994). Pese a ser un convenio a término, es posible rastrear políticas similares en 2013 y 2016 basadas también en convenios entre la IM y ONPLI. En segundo lugar, se implementa el Servicio de Empleo Municipal, programa que tuvo como objetivo promover el acceso al empleo para hombres menores de 30 años, mujeres y personas con discapacidad sin límite de edad (IM, 1993/1994).

Respecto a la formación y capacitación laboral, en 1997 se inaugura el Centro de Estancias Diurnas en convenio con la Iglesia Anglicana. Este centro, que funcionó hasta el año 2005, se encargaba de la capacitación laboral de jóvenes de entre 15 y 28 años con discapacidad intelectual. Durante este período también funciona el Centro de Capacitación en Hotelería y Gastronomía, con el apoyo del Sindicato Único de Gastrónomos y el Instituto Psicopedagógico Uruguayo. Este instituto tenía como objetivo brindar formación básica para promover la inserción laboral de los jóvenes, a través de la cooperación estatal, privada y sindical (IM, 1997). En 1998 se promueve la formación de la población con discapacidad en diferentes áreas, entre ellas la fotografía, informática, cestería, cuero y cerámica a partir de convenios con empresas y organizaciones de la sociedad civil. La política de formación de la IM se mantiene relativamente estable hasta inicios de los años 2010, aunque con modificaciones en las áreas de formación.

A raíz de las jornadas “Montevideo en Foro”, en 1999 la Intendencia publicó un programa para abordar las problemáticas de empleo y formación de la población con discapacidad. Las líneas de acción fijadas fueron: i) reclamar cumplimiento de ley 16.095 en la Administración Pública, ii) ámbitos de formación específica para capacitación que facilite la inserción en el mercado laboral; iii) soluciones alternativas de empleo a través del fomento de microemprendimientos; iv) sensibilización de empresas privadas para la incorporación de personas con discapacidad (IM, 1999). La mayor parte de las políticas de empleo implementadas por la IM desde los años 90 al presente se enmarcan en alguno de estos cuatro ejes, siendo la política más persistente el cumplimiento de los cupos en concursos públicos.

A mediados de los años 2000 se crea Labora Montevideo que promovió el acceso en tres programas. En primer lugar, el programa Sembrando tuvo como objetivo la capacitación en cría de ganado y la estimulación de la plantación y comercialización de hierbas aromáticas. En segundo lugar, Leer es un boleto fue un programa que buscó emplear a jóvenes con discapacidad a partir de la adaptación de libros de autores uruguayos para acercarlos a esta población socialmente vulnerable. En el proceso de reedición de estos libros, publicados en la colección “Un libro, un abrazo” se empleó a aproximadamente veinte jóvenes con discapacidad. En tercer lugar, tuvo lugar a fines de la década de los años 2000 el programa de reutilización de yerba que en convenio con Centro Uruguay Independiente (CUI) que buscaba combinar la inclusión con el empleo sustentable (IM, 2010).

Cabe mencionar que en 2006 la IM estableció en algunos de sus convenios con empresas que debían garantizar cupos a personas con discapacidad, con el objetivo de afrontar los problemas de permanencia en el trabajo (IM, 2006) —en 2018 se promulgó a nivel nacional la ley 19.691 que fija cupos en empresas privadas. En este período, los planes de formación implementados por la Secretaría de Discapacidad permitían el acceso a “changas pasajeras” (sic), pero no a trabajos estables. Asimismo, este conjunto de políticas coexistió con los cupos y convenios preexistentes.

En 2017 se publicó el primer plan de accesibilidad donde se fijaron objetivos y acciones, entre ellos, algunos vinculados al empleo y formación.¹

El Lineamiento estratégico 2 se proponía: “Promover relaciones de igualdad, no discriminación y la inclusión de personas en situación de discapacidad, en los servicios de salud, educación y programas de empleo y vivienda a nivel departamental y municipal”. Entre algunas de las principales acciones a desarrollar pueden destacarse:

- Dar prioridad en la contratación de cooperativas de cuida parques, a aquellas que integren personas con discapacidad.
- Incluir a personas con discapacidad en el plan de ingresos de la IM.
- Asegurar una cuota de personas en situación de discapacidad en los cursos.
- Estrategia de ingreso y adaptación del puesto de trabajo (persona y entorno).

En 2021, la IM implementó tres programas vinculados al empleo para personas con discapacidad.

En primer lugar, el Plan ABC se encuentra dirigido a población con vulnerabilidad socioeconómica e incorpora los cupos como en sus otros llamados. Desde ese año también la IM fija los cupos para discapacidad en 8 % en los programas de empleo transitorio. Esto representó un hito muy importante, no solo porque eleva el cupo histórico desde 1989 de 4 % —y lo acerca al 15,9 % de la población que se encuentra en alguna situación de discapacidad permanente (datos Censo INE 2011)—, sino que marca una valorización de este tipo de instrumentos en la IM.



Foto: *Gianina Iglesias, IM.*

¹ El plan está disponible en: <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/1erplandeaccesibilidaddemontevideo-web.pdf>

En segundo lugar, se construyó un procedimiento por parte del Grupo de Apoyo al Funcionariado de nuevo ingreso (Res. No. 3639/17, actualizado por Res. No. 3049/21), que incorpora la articulación entre todos los actores involucrados en los procesos de inclusión laboral del funcionariado que ingrese por cupo de discapacidad, con un protocolo de seguimiento con la definición de las responsabilidades y tareas de cada uno de estos actores. En este proceso, la incorporación del “empleo con apoyo” como parte de la metodología de trabajo, tal como refleja la ley n.º 19.691, y la consecuente contratación de operadores laborales es una respuesta a la necesidad de apoyos para la permanencia en el trabajo (Irisarri, 2021). La figura del operador laboral se articula gracias a acuerdos por convenio con organizaciones de la sociedad civil con experiencia en el ámbito de la inclusión laboral de diferentes comunidades.

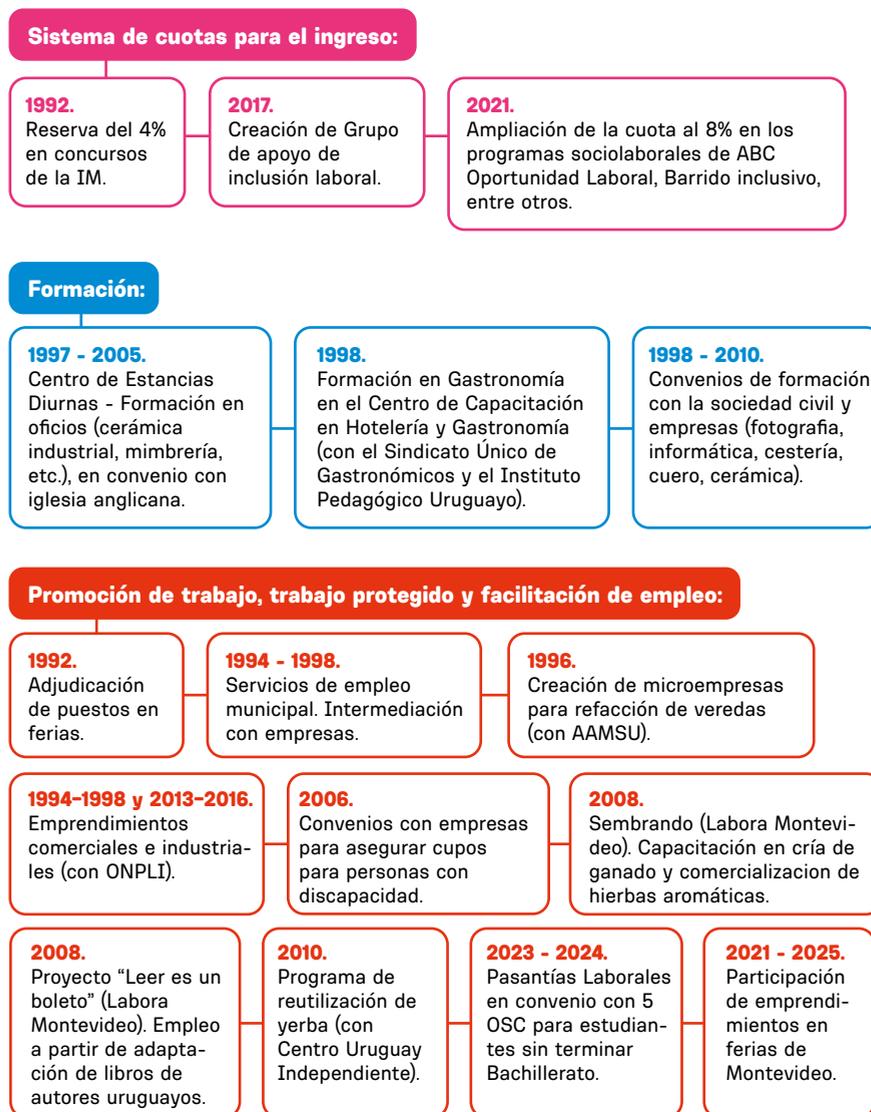
En tercer lugar, desde 2022 un área de trabajo se encuentra instalada en convenio con la Universidad de la República (Udelar) para la investigación, la producción de conocimiento y el desarrollo de productos de apoyo para la inclusión laboral bajo el nombre de SUMA Innovación para la inclusión laboral. Este proyecto diseña, desarrolla y fabrica tecnología asistiva dirigida a personas que adquirieron una discapacidad en su vida laboral activa que buscan retornar a su actividad laboral o reinsertarse en el mercado laboral. El proyecto se desarrolla en conjunto con las siguientes disciplinas de la Universidad: Ingeniería, Diseño Industrial, Terapia Ocupacional, Psicología y Medicina desde su especialización en Salud Ocupacional.



Foto: Gianina Iglesias, IM.

La siguiente tabla presenta un resumen histórico en base a los tipos de programas definidos y su año.

Tabla 1: Principales acciones de la Intendencia de Montevideo en inclusión laboral 1985–2023².



² La siguiente imagen es una recopilación de acciones realizada a partir de la revisión bibliográfica de informes, documentos y memorias en disponibilidad por la IM en su Centro de Documentación. En ese sentido, la recopilación puede no ser enteramente exhaustiva.

Tecnología Asistiva:

2022 - 2025.

SUMA Innovación para la inclusión laboral en convenio con 5 servicios de la Udelar para instalar un centro de diseño y desarrollo de tecnología asistiva en el PTIC.

2025.

Proyecto de Cooperación Técnica Sur con Brasil "Integración e inclusión: Fortaleciendo las políticas de tecnologías de asistencia a través de la cooperación Brasil-Uruguay".

Sistemas de Apoyo para el funcionariado con discapacidad de la IM:

2021.

Fortalecimiento de Grupo de Trabajo de inclusión laboral con ampliación de cometidos e incorporación de nuevos equipos.

2022.

Instrumentalización de ajustes razonables para el funcionariado con discapacidad.

2023.

Contratación de operadores laborales junto a la sociedad civil.

2023.

Procedimentación institucional de procesos de trabajo.

2024.

Articulación interinstitucional con equipos de Gestión Humana de otras instituciones para la mejora de los procesos de inclusión laboral.

En este breve repaso es posible reconocer continuidades y discontinuidades en la implementación de políticas de empleo y formación dirigidas a la población con discapacidad. Un elemento a destacar es la constancia en la implementación de cupos en llamados abiertos de la Intendencia. Asimismo, otra herramienta de promoción de empleo que la IM ha encontrado son los convenios con organizaciones de la sociedad civil y con empresas, previo a la aprobación en 2018 de la ley 19.691 que fija cupos en empresas privadas. Por su parte, se reconocen ciertas discontinuidades en las estrategias de formación a la población con discapacidad —con un *boom* de iniciativas de formación a fines de los años 90, que se extiende hasta inicios de los años 2010— y persisten los desafíos en el acceso y permanencia en el puesto de trabajo.

3.

Innovaciones desarrolladas por la Secretaría de Discapacidad en el actual período: SUMA Innovación para la inclusión laboral

El proyecto Suma iniciado en 2022 representa un esfuerzo de innovación y construcción de una política a largo plazo por parte de la Intendencia de Montevideo.

La puesta en marcha del proyecto SUMA surge de la identificación por parte de la sociedad civil y equipos de la Udelar en intercambio con la Secretaría de Discapacidad de la existencia de una problemática recurrente en torno a la actividad laboral de las personas con discapacidad adquirida. Al adquirir una discapacidad en la vida laboral activa, una persona se encuentra con una doble situación, la de aceptar una nueva realidad y la de aprender nuevas estrategias y herramientas para afrontar los desafíos de la vida cotidiana. En concreto, se encuentra la desinformación, la necesidad de orientación y/o asesoramiento, y el acceso a tecnología asistiva que en ocasiones requiere ser importada, tiene costos elevados o no se cuenta con recursos humanos especializados para su diseño y desarrollo. Sin olvidar que al retornar a la actividad laboral tras una certificación prolongada, la persona corre el riesgo de ser jubilada de forma prematura, ser desvinculada de la empresa, y en cualquiera de los casos, terminar trabajando de manera informal.



Foto: Gianina Iglesias, IM.

Por lo tanto, el objetivo principal de SUMA es brindar soluciones técnicas para el retorno laboral de personas que adquirieron una discapacidad en su edad laboral activa y requieren algún tipo de adaptación para el desempeño de una actividad específica. Esta discapacidad puede ser resultado de múltiples causas, ya sea accidentes de tránsito, domésticos, enfermedades crónicas u otras situaciones para las cuales la incorporación de tecnología asistiva puede ser una solución, sin solaparse con abordajes realizados desde otros actores del Estado vinculados con la asistencia en caso de accidentes laborales.

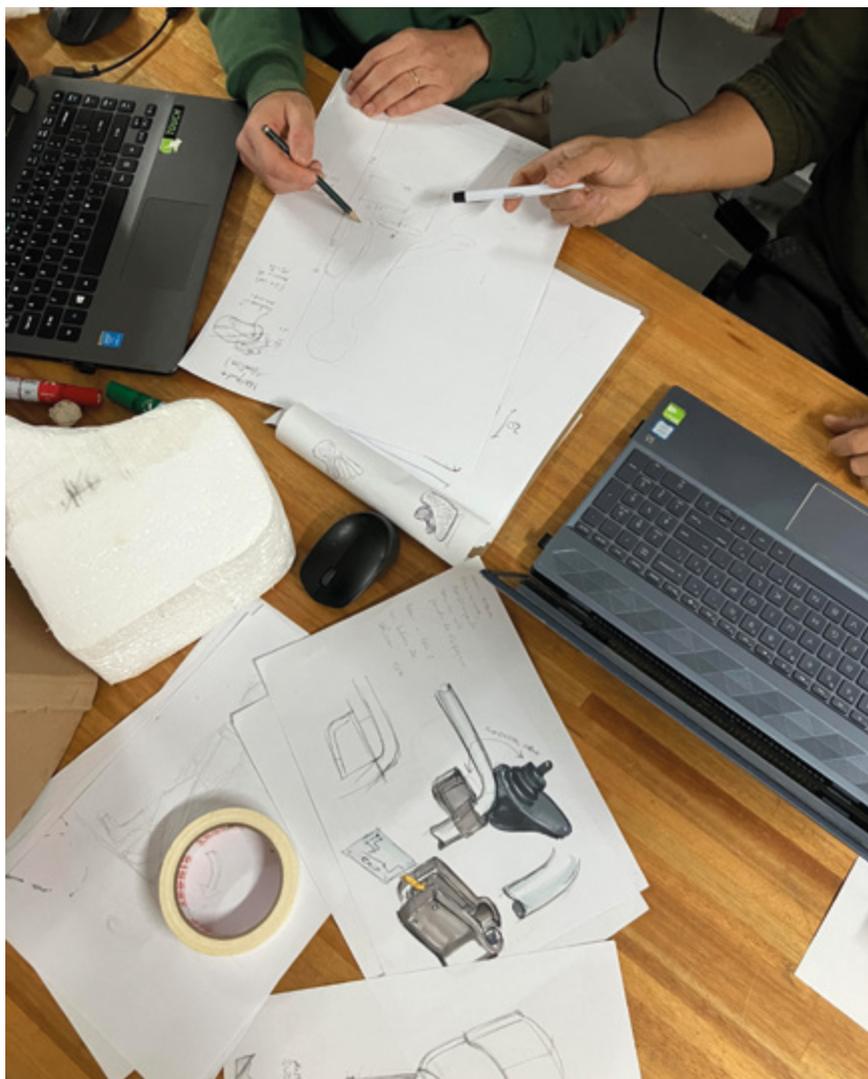


Foto: IM.

Las personas pueden encontrarse próximas al egreso —o haber egresado— de un proceso de rehabilitación. Al retornar a la actividad laboral, las soluciones técnicas pueden suponer productos de tecnología asistiva traducidas en recursos tangibles o estrategias intangibles.

SUMA funciona en el Parque Tecnológico Industrial del Cerro (PTIC), en el marco del Centro de Referencia e Innovación para la Inclusión Laboral, es impulsado por la Secretaría de Discapacidad y se lleva a cabo con profesionales de diferentes facultades de la UdelAR. El equipo está integrado por una coordinación general llevada adelante de forma conjunta entre la Secretaría de Discapacidad y el Laboratorio de Fabricación Digital del PTIC; un equipo de monitoreo compuesto por profesionales de la Secretaría de Discapacidad, Psicología e Ingeniería; y diferentes grupos operativos responsables del relevamiento, diseño, desarrollo y acompañamiento de cada uno de las situaciones abordadas.

El servicio es llevado a cabo por profesionales de las facultades de Ingeniería, Diseño Industrial (Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, FADU), Terapia Ocupacional (Facultad de Medicina, FMED), Psicología, y Medicina desde su especialización en Salud Ocupacional. Este equipo de trabajo utiliza la tecnología asistiva para resolver problemas vinculados al espacio de trabajo de personas con discapacidad.

Se han desarrollado, en una primera etapa, dispositivos para dar estabilidad motriz como bastones imantados, escritorios, sillas adaptadas a la movilidad de la persona con discapacidad, entre otras. La Secretaría de Discapacidad planifica producir a mayor escala los dispositivos diseñados, en la medida que los prototipos diseñados para personas específicas pueden ser útiles para una porción mayor de la población. Más allá del servicio concreto, se han abierto otras líneas de trabajo derivadas de la principal, consistente en el diseño y desarrollo de soluciones genéricas a partir de demandas comunes identificadas, el abordaje a grupos de trabajadores o emprendedores con discapacidad que requieran tecnología asistiva para la grupalidad o de forma individual; y la investigación para la fabricación de materiales no producidos en Uruguay.



Foto: *Gianina Iglesias, IM.*

Asimismo, se plantea generar un marco normativo respecto a estas tecnologías y avanzar en la producción de conocimiento entre las disciplinas participantes ya que los profesionales vinculados a SUMA además tienen una carga docente en la Udelar. De esta manera se continúa la formación de profesionales en el área, y el impacto va más allá de los productos tangibles que se puedan desarrollar.

Desde la Secretaría de Discapacidad se considera a SUMA un modelo replicable para otros departamentos y que incluso puede ser adaptado a escala nacional. Para esto es necesario una mayor articulación interinstitucional, más allá de la coordinación que existe actualmente con organizaciones de la sociedad civil y sindicatos. El objetivo es que SUMA se instale como política pública a largo plazo para colocar sobre la mesa la problemática de las personas que adquieren discapacidad durante su vida laboral activa. Es por esto que, además del desarrollo de prototipos con tecnología asistiva, desde SUMA existen también otros elementos más intangibles, pero igualmente centrales, como acciones de asesoramiento, orientación y derivación tanto a las personas como a otros involucrados.



Foto: *Gianina Iglesias, IM.*

En el marco del lanzamiento del programa SUMA, la IM organizó una jornada abierta a la ciudadanía de recepción de ideas para la inclusión laboral. Allí se abordaron cuatro ejes temáticos: *i)* el retorno al trabajo y la prevención de riesgos laborales en la construcción; *ii)* retorno al trabajo luego de ausencias prolongadas; *iii)* retorno al trabajo y tecnologías emergentes para la discapacidad visual; *iv)* retorno al trabajo y salud mental (IM, 21/08/2023).

A raíz de este proyecto promovido desde la Secretaría de Discapacidad de la Intendencia fue posible reconocer algunos problemas que afronta la población con discapacidad en relación al empleo. Entre ellas se encuentran las dificultades de retorno al trabajo luego de licencias médicas prolongadas, la debilidad del sistema de rehabilitación, los problemas específicos que afronta la población por asuntos relacionados con la salud mental, la escasez y poca diversificación de la oferta laboral para la población con discapacidad. SUMA tiene la virtud de conformar una alianza entre el Gobierno Departamental, la Universidad de la República y el sector privado como forma de generación de un círculo virtuoso de cooperación.

Durante la gestión de 2020 a 2025, la articulación con otras áreas de la IM se ha establecido como estrategia metodológica para garantizar resultados en los procesos de inclusión laboral del funcionariado de la institución. De esta manera, surge como resultado conjunto la propuesta de una nueva conformación del Grupo de Apoyo para el ingreso de funcionarios con discapacidad, con nuevas áreas involucradas y nuevos cometidos, así como la procedimentación institucional del trabajo que requieren los nuevos ingresos, y la incorporación de nuevas figuras de apoyo técnico.

En este sentido, el **Protocolo de seguimiento para trabajadores de la IM con discapacidad**, resultado del trabajo conjunto de las diferentes áreas implicadas, es señalado por la Secretaría como un logro relevante y como una buena práctica que puede ser incluso replicada en otras organizaciones públicas con una posible escalabilidad a nivel nacional. Del mismo modo, la figura del **Operador/a Laboral en la IM** a partir de una adecuada articulación interna de la IM aparece como un elemento diferencial en los procesos de apoyo. Este protocolo fue desarrollado por el Grupo de Trabajo de Inclusión Laboral (Res. 3639/17 y 3049/21), consta de diferentes etapas y procedimientos y prevé en caso que se requiera, la incorporación de un operador laboral en el proceso.

En síntesis, interpretar a las políticas públicas de discapacidad que la IM puede desarrollar como un espacio de innovación y escalabilidad, pero también con un fin político en el sentido de ubicar a la IM como una organización líder en la temática.

Referencias bibliográficas

- Bietti, María Fernanda (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social, Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/23), Santiago, CEPAL.
- García Mora, María Elena, Steven Schwartz Orellana y Germán Freire (2021). Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible. Washington, DC: Banco Mundial.
- González, Álvaro (2021). Integración de los derechos humanos de las personas con discapacidad en los planes de recuperación COVID-19. Montevideo, ONU.
- Intendencia de Montevideo (1991/1994), Montevideo se gobierna. pp. 33-34. Montevideo, Uruguay.
- Intendencia de Montevideo (1993/1994). Boletín "IMM Programas sociales al servicio de los vecinos".
- Intendencia de Montevideo (1994). Programas Sociales: balance de gestión. pp. 41-43. Montevideo, Uruguay.
- Intendencia de Montevideo (1997). Suplemento social de discapacidad: Informe Anual 1997. Montevideo, Uruguay. pp. 1-10.
- Intendencia de Montevideo (1998). Revista *Montevideo: una ciudad en la que vivimos mejor*. Montevideo, Uruguay.
- Intendencia de Montevideo (1999). Construyendo ciudadanías, Montevideo en Foro II. Montevideo, Uruguay, pp. 32-33.
- Intendencia de Montevideo (2006). Revista interna *El tambor*, 5 (15).
- Intendencia de Montevideo (2010). Informe gestión período 2005-2010, Departamento de Desarrollo Social. Montevideo, Uruguay, pp. 129-145
- Intendencia de Montevideo (2023, 12 de septiembre). "Intendencia lanzó proyecto SUMA de inserción laboral". Disponible en: <https://montevideo.gub.uy/noticias/sociedad/intendencia-lanzo-proyecto-suma-de-insercion-laboral>
- Intendencia de Montevideo (2023, 21 de agosto). "Intendencia recibirá ideas que faciliten trabajo de personas con discapacidad". Disponible en: <https://montevideo.gub.uy/noticias/participacion-ciudadana/intendencia-recibira-ideas-que-faciliten-trabajo-de-personas-con-discapacidad>
- Irisarri, Beatriz (2021). Identificación de barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Montevideo, ONU*.
- Longhi, Simonetta, Cheti Nicoletti, and Lucinda Platt (2012). *Interpreting Wage Gaps of Disabled Men: The Roles of Productivity and of Discrimination*. Southern Economic Journal 78, no. 3: 931-53. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/23057336>.
- Weller, Jürgen (2022). Tendencias mundiales, pandemia de COVID-19 y desafíos de la inclusión laboral en América Latina y el Caribe", Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/211), Santiago, CEPAL.
- Van Rompaey, Erika y Pieri, Diego (2018). *Public Policies Towards Disabled People*. Reflections About The Uruguayan Case. 'Oikos Polis', Revista Latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales (RLCES), 3(1).

Villarreal, Nelson (2023). Consultoría para el diseño de enfoque de Derechos Humanos.
Informe para Secretaría de Discapacidad de la División de Políticas Sociales del
Departamento de Desarrollo Social, abril/mayo 2023.

Villarreal, Nelson (2024) Relevamiento general y descriptivo del proceso histórico (1990-2020)
en Políticas de Discapacidad en la Intendencia de Montevideo - perspectiva de
gestión de la Política de las Políticas Públicas Sociales y su enfoque en DD. HH. Documentado
preparado para la Secretaría de Discapacidad de la División de Políticas Sociales del
Departamento de Desarrollo Social – versión final febrero 2024.

