DERES

PONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

GUÍA PARA EMPRESAS

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

GUÍA PARA EMPRESAS

INDICE

- **Introducción y Agradecimientos** 7
- **Reflexión y Visión de DERES** 9
- **Reflexión y Visión de Pronadis** 11
- **Los ODS y su importancia para las empresas** 13
- **Los ODS y Discapacidad** 14
- **El Grupo de Trabajo** 15
- **Objetivos** 16
- **Discapacidad** 18
  - » Diferentes visiones y modelos 18
  - » Concepto 19
  - » Clasificación 19
  - » Clasificación de Barreras 20
  - » Integración e Inclusión 20
- **Marco Normativo** 22
- **El Proceso de Inclusión Laboral** 26
  - » Beneficios para todos 26
  - » Sugerencias para la inclusión laboral 28
  - » Cómo empezar 28
  - » Mitos y Prejuicios 29
- **Experiencias de Inclusión Laboral** 31
  - » Securitas Uruguay 31
  - » CIEMSA 35
  - » Ta-Ta S.A. Supermercados 38
  - » Advice 41
- **Links de Interés y Recursos Disponibles** 43
- **Glosario** 47
  - » La Responsabilidad Social Empresaria 48
  - » Áreas de la RSE 49
  - » Emprendiendo el Camino de la RSE 51
  - » DERES y los ODS 54

INTRODUCCIÓN

Esta Guía para Empresas para la Inclusión laboral de Personas con Discapacidad pretende ser un material de fácil acceso y de comprensión rápida para las empresas públicas y privadas.
Se basa en el "modelo social" el cual se sustenta en el "Paradigma de Derecho".
En esta guía encontrará además, un marco de referencia conceptual y normativo, los posibles recursos y pasos a seguir, así como experiencias de empresas locales.

AGRADECIMIENTOS

La realización de esta guía ha sido un gran desafío y hoy tenemos la satisfacción de un objetivo cumplido. Hemos podido vivir y transmitir todo esto gracias a la confianza y el respaldo que cada una de las empresas ha brindado al grupo a través de sus representantes.
Agradecemos también a todas aquellas personas y organizaciones que de una manera u otra han realizado sus aportes y nos han apoyado en este trabajo, muy especialmente al equipo del Departamento de Empleo del Programa Nacional de Discapacidad (Pronadis) del Ministerio de Desarrollo Social, ya que sin su apoyo y aportes no hubiera sido posible este trabajo.

Del mismo modo agradecemos a las autoridades de DERES por haber tenido la iniciativa de crear el grupo y permitir viabilizar el proyecto.

Grupo de Trabajo Empresas y Discapacidad

REFLEXIÓN Y VISIÓN DE DERES

Para DERES es una satisfacción, una vez más, poder presentar una herramienta que facilite a las empresas avanzar en el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE).

Como en las anteriores publicaciones de DERES, consideramos que el principal valor de la misma consta en que ha sido desarrollada gracias a la participación activa de representantes de empresas socias las que, generosa y desinteresadamente, han volcado su tiempo, conocimientos y experiencias. La Guía parte de las vivencias particulares que las empresas han experimentado, que actúan en nuestro entorno, con las especificidades que esto conlleva.

En particular, queremos destacar que el trabajo desarrollado por el grupo responsable de la elaboración de esta guía, es una muestra más de cómo el sector privado puede trabajar en coordinación con el Estado y otras organizaciones con un objetivo común. En tal sentido, valoramos y agradecemos en forma muy especial, la participación activa en este proceso, de los responsables de PRONADIS.

Desde DERES, que definimos a la RSE como “la responsabilidad de las empresas por sus impactos positivos y negativos en la sociedad” y donde consideramos que una empresa responsable es “aquella que, cumpliendo con la normativa vigente, integra armónicamente el desarrollo económico con el respeto por la ética, las personas, la comunidad y el medio ambiente, en toda su cadena de valor”, la preocupación por la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos del negocio está claramente presente. Como se puede apreciar en las áreas de RSE que definimos, ésta preocupación es transversal y se visualiza entre otros aspectos, en la participación activa de la empresa en la comunidad, el trabajo hacia una mayor accesibilidad, mayor facilidad de acceso a productos y servicios y sin duda, en lo que hace a la inclusión en los lugares de trabajo. En definitiva y en un sentido más amplio, en la promoción de los Derechos Humanos.

Consideramos además que esta guía tiene especial relevancia por su oportunidad.

En nuestro país se está discutiendo a nivel parlamentario una propuesta respecto a la inclusión de personas con discapacidad en las empresas pero también a nivel global, la inclusión de personas con discapacidad ha cobrado una dimensión significativa, en particular gracias a los recientemente aprobados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), una agenda que DERES ha tomado como marco de referencia para promover la Sostenibilidad.

Es así que la preocupación por la inclusión de las personas con discapacidad está considerada no sólo, en la introducción de la llamada "Agenda 2030" de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, sino que además se hacen menciones y propuestas específicas en muchos de los ODS, en particular en el ODS 4 "Educación de Calidad", el ODS 8 "Trabajo Decente y Crecimiento Económico" y el ODS 10 "Reducción de las Desigualdades".

Esperamos por tanto, que esta guía sea de utilidad tanto para empresas, organizaciones de la sociedad civil, el Estado y otros actores, para que puedan trabajar en un tema tan sensible como importante.

Ing. Walter Dura
Presidente de DERES

REFLEXIÓN Y VISIÓN DE PRONADIS

mides
Ministerio de Desarrollo Social

pronadis
Programa Nacional de Discapacidad

Para el Programa Nacional de Discapacidad es una gran satisfacción poder estar colaborando en la presente guía conjuntamente con DERES, la misma busca brindar los recursos y conocimientos técnicos para que las empresas logren inclusiones laborales acordes a la realidad actual.

> *"Es vital que las empresas conozcan la temática, que entiendan cómo proceder frente a situaciones que diariamente se presentan, pensando que a mayor conocimiento, se va a lograr mayor éxito."*

El país se encuentra transitando respecto a la temática un momento de cambios, el avance de las tecnologías, nuevas normativas y nuevas profesiones hace que las empresas deban estar preparadas para contar con las herramientas necesarias a fin de lograr productividad y buenas inclusiones laborales.

Las personas con discapacidad, según el Censo 2011, de Población, Hogares y Viviendas del Uruguay, representan aproximadamente un 17,6% de la población uruguaya. Alrededor de 514.000 presentan alguna discapacidad y de ellas un 36,89% tienen posibilidad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute con igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente –la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

Es necesario contar con el compromiso del Estado y de las empresas para promover la justicia social y lograr trabajo decente para las personas con discapacidad. Este tipo de iniciativas buscan superar las desventajas o barreras particulares.
Es vital que las empresas conozcan la temática, que entiendan cómo proceder frente a situaciones que diariamente se presentan, pensando que a mayor conocimiento, se va a lograr mayor éxito.

Desde Pronadis estamos seguros que el presente trabajo será de gran utilidad para las empresas, también para técnicos y no técnicos que trabajan en discapacidad, buscando difundir conocimientos a fin de trabajar de forma mancomunada por la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Lic. Begoña Grau
Directora de Pronadis – MIDES

LA ODS Y SU IMPORTANCIA PARA LAS EMPRESAS

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 fueron aprobados en una cumbre histórica de las Naciones Unidas. Los países, Uruguay incluido, se han comprometido a esforzarse para poner fin a la pobreza en todas sus formas, reducir la desigualdad y luchar contra el cambio climático garantizando, al mismo tiempo, que nadie se quede atrás.

La participación e involucramiento del sector privado en los ODS tiene gran relevancia. Según el estudio "Agenda 2030: una ventana de oportunidades", realizado por Naciones Unidas que consultó a más de 1000 CEOS (Directores y Jefes de empresas) indica que:

» El 70% ve a los ODS como un instrumento que le da un marco ideal para sus esfuerzos de sostenibilidad;
» El 87% cree que los ODS presentan una oportunidad para repensar estrategias para crear valor sostenible;
» El 49% considera que las empresas serán el sector más importante que permitirá alcanzar los ODS

Asimismo, los ODS presentan para las empresas grandes oportunidades.

Según la Business & Sustainable Development Commission, alcanzar los ODS podrá generar, en sólo cuatro sectores, un valor anual de mercado de al menos 12 trillones de dólares al 2030 con el potencial adicional de crear 300 millones de puestos de trabajo.

Desde una perspectiva empresarial es importante entender las implicancias de los ODS a través de 4 pilares clave:

» El riesgo por inacción: no hacer nada es una opción costosa.
» La posibilidad de capturar oportunidades: las ventajas de alinear la estrategia de negocios con los ODS.
» La importancia de la Transparencia y Gobernanza: cuanto mejor informado se están, mejores decisiones se toman.
» La mutua colaboración: saber que la agenda de los ODS está más allá del alcance de las empresas.

LOS ODS Y DISCAPACIDAD

En la Declaración de los ODS, se enfatiza el concepto de inclusión en expresiones del tipo de "para todos", "que nadie se quede atrás" y similares, lo que demuestra que la preocupación por la inclusión de las personas con discapacidad está presente.

Y si bien hay muchos objetivos y metas que pueden considerarse transversales, podemos encontrar menciones y propuestas específicas sobre discapacidad en los objetivos siguientes:

EL GRUPO DE TRABAJO.
CONFORMACIÓN, METODOLOGÍA Y MOTIVACIÓN.

El Grupo de Trabajo Discapacidad y Empresas se inició en el 2016 a partir de la invitación de DERES a las empresas públicas y privadas, que tuvieran el interés en empezar a trabajar en la temática.

Luego de una primera etapa de compartir experiencias y recabar información, el Grupo de Trabajo se enfocó en la elaboración de esta Guía.

Con el fin de compartir las experiencias y elaborar un documento guía que sirva de herramienta para desarrollar sus propios proyectos de inclusión, se generó un espacio de retroalimentación, reflexión e intercambio de buenas prácticas y casos de estudio específicos de la región.

El Grupo de trabajo contó con el asesoramiento profesional y técnico del Programa Nacional de Discapacidad (Pronadis– Mides).
En una primera etapa, que consistió en recabar información e intercambiar ideas y propuestas, se contó con la participación y aportes de representantes de ADVICE, CORREO, UTE, IBM, SANTANDER, PORTO SEGURO, PRONTO!, DISCO, TA–TA, ACU, CIEMSA, SECURITAS y TEYMA.

Luego de esta primera etapa, se definió que uno de los productos resultantes del Grupo de Trabajo sería la elaboración de la presente guía.
Esta tarea, que requirió fijar los lineamientos de la guía, la identificación de información relevante, la preparación de casos y la búsqueda de materiales adicionales, estuvo a cargo de los representantes de ADVICE, ACU, CIEMSA, DISCO, TATA, TEYMA, SECURITAS y UTE.

Este Grupo se subdividió a su vez en 3 subgrupos, enfocados a cada temática de interés para lograr mayor profundidad:

» NORMATIVA.
» DEFINICIONES DE DISCAPACIDAD.
» INSERCIÓN, INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN.

OBJETIVOS DE ESTA GUÍA

El objetivo principal de esta guía es orientar y promover en las empresas uruguayas la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD).

Objetivos específicos:

» Plasmar en una publicación una guía que sirva como herramienta de apoyo para la planificación, gestión e inclusión en el proceso de inclusión laboral de PCD.
» Definir lineamientos aplicables en el corto plazo de los programas de inclusión de PCD en las organizaciones.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA (RSE)? [1]

Para comprender la dimensión del tema de inclusión de personas con discapacidad en el ámbito empresarial uruguayo, comenzaremos con una breve introducción de lo que es la Responsabilidad Social Empresaria:

> *"La RSE es la responsabilidad de las empresas por sus impactos positivos y negativos en la sociedad"*

La responsabilidad o el "hacerse cargo" por parte de la empresa de sus impactos no implica una actitud reactiva ni simplemente reparadora. Una empresa responsable es "aquella que, cumpliendo con la normativa vigente, integra armónicamente el desarrollo económico con el respeto por la ética, las personas, la comunidad y el medio ambiente, en toda su cadena de valor".

1_ *Para la definición de RSE así como las áreas, se han tomado como base las definiciones y conceptos manejados por: la Unión Europea en su "Estrategia de RSE 2011–2014", la ISO 26000 y AcciónRSE de Chile.*

DISCAPACIDAD

LA DISCAPACIDAD: DIFERENTES VISIONES Y LOS MODELOS

El concepto "persona con discapacidad" ha ido variando a través del tiempo, pudiéndose identificar tres modelos:

Un primer modelo, que se denomina de prescindencia: la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, ya sea a través de la aplicación de políticas eugenésicas, o situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres, con un denominador común marcado por la dependencia y el sometimiento, en el que asimismo son tratadas como objeto de caridad y sujetos de asistencia.

El segundo modelo, llamado rehabilitador. Considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas sino científicas no son consideradas inútiles o innecesarias en la medida en que sean rehabilitadas. Por ello, el fin primordial que se persigue desde este modelo es normalizar a las personas con discapacidad.

Finalmente, el modelo social, considera que las causas que originan la discapacidad son, en gran medida sociales. Se insiste en que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de personas –sin discapacidad–, pero siempre desde la valoración y el respeto de la diferencia. Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la asunción de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y basándose en determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros. [2]

Apunta a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades.

2_ "Discapacidad y trabajo en Uruguay" Perspectiva de Derechos, Dr. Pablo Marrero. Página 17– Palacios, Agustina: "El modelo social de la discapacidad, orígenes, caracterización y plasmación en la ConvenciónInternacional de Derechos de Humanos" – Colección Cermi –octubre 2008– página 25 y siguientes.)

Los modelos también pueden verse reflejados en la forma en que denominamos a la persona. Las palabras que usamos dan cuenta de cómo entendemos al mundo, de nuestra forma de pensar, sentir y hacer con las demás personas.

El lenguaje y su contenido condiciona el tipo de vínculo y relacionamiento para con los demás y las formas de comunicación.

Por ello, hacemos hincapié en proporcionar y en compartir los siguientes conceptos centrales para comprender desde dónde convocamos a pensar y actuar en discapacidad.

LA DISCAPACIDAD: CONCEPTO

El concepto de discapacidad que utilizamos es el que contiene la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006):

> *"La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás."*

Uruguay en el año 2008 adhirió a esta Convención reafirmando la concepción de la persona con discapacidad como sujeto de derecho, lo que orienta a emprender acciones para garantizar y fomentar la participación en diferentes ámbitos entre ellos el laboral.

LA DISCAPACIDAD: CLASIFICACIÓN

» **Discapacidad Física:** Pérdida o limitación para moverse, caminar, mantener algunas posturas del cuerpo o de una parte de éste.

» **Discapacidad Visual:** Incluye pérdida total de la vista (ceguera) o la dificultad para ver con uno o ambos ojos (baja visión).

» **Discapacidad Auditiva:** Pérdida o limitación de la capacidad para escuchar

» **Discapacidad Intelectual:** Deficiencias o limitaciones del funcionamiento intelectual.

» **Discapacidad Mental:** Responde a limitaciones de orden psíquico debido a pasaje por sufrimientos mentales instalados en la persona y con repercusiones claras en su forma de relacionamiento con el entorno y las demás personas.

» **Discapacidad Visceral:** Corresponde a aquellos individuos que, debido a alguna deficiencia en la función de órganos internos, por ejemplo, afecciones cardíacas o diabetes, se encuentran impedidas de desarrollar su vida con total plenitud. Puede afectar a las funciones del sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico y endocrino.

» **Discapacidad Mixta – Múltiple:** Responde a limitaciones de diferente índole, donde dos o más tipos de discapacidad coexisten.

CLASIFICACIÓN DE BARRERAS

» **Físicas:** Arquitectónicas, urbanísticas, en el transporte, entre otros.
» **Comunicación:** Medios de información y canales de comunicación, señalización, lingüística.
» **Actitudinales:** Valoración negativa, trato inadecuado, falta de información, desconocimiento del tema.

INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN

En el marco laboral, Integración e inclusión buscan el mismo objetivo de inserción laboral de la persona, pero la gran diferencia está en el alcance de ambas.

» **Integración** refiere a insertar a un grupo minoritario dentro de un grupo mayoritario, pero aun estando diferenciados. Un ejemplo de Integración sería abrir puestos laborales para personas con discapacidad (PCD) Intelectual en una empresa cualquiera, donde las PCD Intelectual deben trabajar en un espacio distinto dentro de las dependencias de la empresa con respecto a otros empleados.

» Por otra parte, la **Inclusión** busca que las personas no estén divididas en grupos por sus capacidades o diferencias funcionales. Se espera entonces que las personas convivan, e interactúen, sin que la discapacidad sea un factor determinante para generar una división. Así, son los contextos los que deben adaptarse a las personas y no las personas a los ambientes o situaciones. Desde la inclusión se promueve la diversidad como un valor positivo.

Es también objetivo de esta Guía poder dar herramientas para que las empresas elijan el camino de la inclusión.

MARCO NORMATIVO

Existe un marco regulatorio amplio vinculado al tema del empleo de personas con discapacidad. Podemos mencionar la Ley 18.651 "Protección Integral de Personas con Discapacidad" que es la norma madre en el tema, Ley 18.418 "Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad", también la Ley de Empleo Juvenil, la Ley de Monotributos Sociales, la Ley de Cooperativas Sociales, la Ley de Talleres de Producción Protegida, y actualmente el Proyecto de Ley para inclusión laboral en la esfera privada.

LEY Nº 18.651: INTEGRAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Dicha ley promueve y regula el empleo de personas con discapacidad en el sector público; fijando por primera vez una cuota en la dotación y los primeros lineamientos para que se tenga en cuenta la necesidad de hacer los ajustes para realizar la inclusión de la persona.
En el artículo 49 se reglamenta la ocupación en una proporción mínima del 4% de sus vacantes en el sector público.

LEY Nº 18.418 CONVENCIÓN SOBRE DERECHO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Sin dudas, uno de las textos normativos más importantes en materia de empleo y discapacidad es el primer tratado de Derechos Humanos del Siglo XXI, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ley en nuestro país N° 18.418 del año 2008.

TRABAJO Y EMPLEO

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

PROYECTO DE LEY PARA EL SECTOR PRIVADO: EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El proyecto presentado ante el Parlamento, que fue aprobado por mayoría en la cámara de diputados y se encuentra en Senadores para su aprobación, marca los lineamientos respecto al empleo y discapacidad en la órbita privada, siendo una futura norma que busca acercar a los empresarios con la discapacidad, entre otros aspectos se mencionan los organismos de regulación, herramientas como el empleo con apoyo, accesibilidad, beneficios a las empresas y otros. Los principales puntos a tener en cuenta sobre esta ley son:

» Se menciona que en el "ARTÍCULO 1º: Las empresas privadas, en cuyas planillas de trabajo revisten 25 o más trabajadores, deberán emplear a personas con discapacidad, en un porcentaje mínimo del **4% de la totalidad** de sus trabajadores en todo nuevo ingreso que se genere..."
» Para cumplir con esta cuota o porcentaje se considera persona o trabajador con discapacidad aquel que **esté inscripto en la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad**.
» Para acceder a los **incentivos y beneficios** que dispone la presente ley, las empresas del sector privado **deberán estar debidamente inscriptos en el registro** que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a estos efectos. Para que pueda realizarse la inscripción mencionada, las empresas deberán presentar informe de la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, respecto del cumplimiento del proyecto de ley. (Artículo 18).
» En el caso de no cumplir con la Ley se está sujeto a sanciones.

Otra ley a tener en cuenta para considerar la inclusión de personas con discapacidad en las empresas:

LEY Nº 19.133: EMPLEO JUVENIL

Tiene por objeto promover el trabajo decente a las personas jóvenes vinculando empleo, educación y formación profesional. Se realiza a través de **modalidad de empleo contractual sin discriminación de género, sexo, orientación sexual, étnica, nivel socioeconómico o de cualquier tipo, protección social y diálogo social, incluyendo a jóvenes con discapacidad (15 a 29 años)**. Intervienen algunos de los siguientes organismos: MTSS, MEC. MIDES, ANEP, INAU, BPS, INEFOP.

OTROS PUNTOS A TENER PRESENTE:

» La persona con discapacidad que **percibe una pensión no es ajena a la posibilidad de trabajar, pudiendo gozar de dos ingresos en simultáneo**. En este caso, se debe considerar que el sueldo no supere tres veces el monto de la pensión, en caso contrario la pensión será suspendida durante el tiempo que el trabajador perciba dicho salario.

» Aquellas personas que están **jubiladas por incapacidad total o tienen declaración de incapacidad judicial** (curatela total), no podrían suscribir contratos por ausencia de capacidad lo que impide poder trabajar.

» **Registro en Comisión Nacional Honoraria de Discapacidad (CNHD) y base de datos de Pronadis.** A través del Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay (MIDES) se propone una de las herramientas hacía el Registro Único de personas con Discapacidad.

Actualmente no centraliza el registro de personas con discapacidad ni los criterios para pensiones ni otros, pero es la referencia de la ley para Públicos y del proyecto de ley para Privados, además de ser también exigido en otras normativas y convenios como son los Convenios de Negociación Tripartita entre empresas, Trabajadores y Estado.

Por su especificidad, el mismo está a cargo de Pronadis, y consta de dos modalidades:

» La del registro en CNHD (para mayores de 15 años de edad y con el objetivo de la empleabilidad);
» Y el registro a la base de datos de Pronadis (sin importar la edad ni el nivel de discapacidad). Se trata de recursos de información para el Estado y para la regulación.

EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL

BENEFICIOS PARA TODOS

Ya son varias empresas las que se han visto motivadas a contratar trabajadores con discapacidad y los resultados han sido muy exitosos:

A) BENEFICIOS PARA LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU FAMILIA

» Mejora la percepción de bienestar: Las personas con discapacidad se sienten satisfechas con su situación laboral. Objetivamente mejoran su calidad de vida al estar trabajando, ya que aportan ingresos al hogar, tienen una nueva rutina y mejoran su estado de ánimo.

La inclusión de personas con discapacidad es un claro ejemplo de ganar-ganar

» Libertad e independencia: La familia libera tiempo, energía y recursos, ya que la persona con discapacidad tiene más autonomía, circula en otros espacios sociales y crea nuevas relaciones.

» Mejora la autoestima: La persona se siente útil y productiva, lo que genera mayor seguridad en sí misma y en sus capacidades.

B) BENEFICIOS PRODUCTIVOS PARA LA EMPRESA

» Más productividad: La adaptación de la persona con discapacidad a su tarea se traduce en aportes a la productividad general, especialmente en el caso de discapacidades asociadas a ciertas habilidades específicas.
» Ventajas globales: menor rotación, mejor asistencia y cumplimiento de horario, etc. que se obtienen al incorporar estas personas.
» Contagiar una actitud positiva: La disposición de las personas con discapacidad hacia el trabajo –y en algunos casos su nivel de productividad– irradian señales que llevan a otras personas a evaluar su propia labor.

C) BENEFICIOS INTERNOS PARA LA EMPRESA

» **Valoración positiva:** En las organizaciones con experiencia de inclusión, las personas con discapacidad son percibidas como trabajadores leales y estables, con baja tasa de rotación, ausentismo y accidentabilidad.
» **Mejora anímica y motivacional en los equipos:** La inclusión produce sentimientos de orgullo, mejora el clima organizacional e incluso aumenta la productividad general.
» **Valoración de la diversidad:** Los compañeros de la persona con discapacidad van realizando aprendizajes y encontrando la forma de relacionarse con ella. Este proceso, adecuadamente acompañado por una política inclusiva, puede llevar a la instalación de la diversidad como un activo de la organización.

D) BENEFICIO "REPUTACIONAL" PARA LA EMPRESA Y SUS MARCAS

» **Mejora la reputación corporativa:** La empresa adquiere capital simbólico por el solo hecho de contratar personas con discapacidad. Además una empresa inclusiva será más atractiva para inversionistas potenciales, fidelizará a sus clientes y consumidores, atraerá talentos humanos, y podrá tener acceso a nuevos mercados.

SUGERENCIAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Teniendo en cuenta las diferentes experiencias de las empresas participantes de este grupo de trabajo observamos que no hay una única forma de realizar programas o procesos de inclusión exitosos.

También hay que tener en cuenta que una persona con discapacidad puede llegar a un empleo por distintas vías:

1– Directamente a pedir trabajo.
2– Porque la empresa realizó un llamado público a través de distintos medios.
3– Porque Pronadis u otro organismo público o privado generaron el vínculo con la empresa.
4– Es un trabajador que ya integra la empresa y adquirió una discapacidad.
5– Por un convenio de la empresa con un organismo.
6– De forma tercerizada.

Es por ello que es necesario desarrollar algunas estrategias diferentes para cada caso de inclusión.

CÓMO EMPEZAR

» **1.** Interiorizarse en la temática y normativa vigente permite diagnosticar necesidades que surjan de las barreras detectadas en la institución o empresa. Puede ser significativo conocer si la empresa ha tenido alguna iniciativa al respecto y qué valoración hubo anteriormente.

» **2.** Recomendamos que las empresas definan un referente para coordinar los procesos, que puede ser de Recursos Humanos u otra área.

» **3.** Como en otro proceso de selección sugerimos detallar la vacante a cubrir. Para esto es importante que la descripción del puesto disponible tenga suficiente información respecto a la tarea, requisitos y competencias requeridas.

» **4.** Las empresas interesadas en inclusión laboral de personas con discapacidad pueden recibir asesoramiento de diferentes organizaciones, dentro de las cuales, Pronadis ofrece un Operador Laboral del Departamento de Empleo. A través de un formulario que debe llenar con datos de la empresa, accederá a encontrar a la persona adecuada una vez que aparezca el perfil. Ver links: https://tramites.

gub.uy/ampliados?id=432 Registro para Empresa Inclusiva (para Asesoramiento de Inclusión Laboral); https://tramites.gub.uy/ampliados?id=4355 Registro para Empresa Inclusiva (Para Selección de Personal) .

» **5.** Una herramienta útil para desarrollar un programa de inclusión es hacer un mapeo de alternativas y recursos con el fin de generar alianzas con Organizaciones/Instituciones idóneas en la temática. (Compartimos la Guía de Recursos de la IMM – http://www.montevideo.gub.uy/sites/default/files/guia_de_recursos_de_secretaria_de_discapacidad.pdf

» **6.** Para facilitar la inclusión, se considera como un factor importante el diseño de estrategias de sensibilización interna tanto con el grupo de trabajo directo (clientes internos y externos) como a nivel institucional, diseñar un plan de seguimiento y apoyo en el proceso de inclusión, coordinado por el referente designado por parte de la empresa. Dependería de la cultura de la empresa o sus características de cuáles son los canales más adecuados. Se sugiere también consultar por asesoramiento de las organizaciones especialistas en el tema, si es que los hubiere.

» **7.** Para que esto continúe exitosamente en el tiempo, es necesaria una evaluación de fortalezas y debilidades del proceso. Lo que permite elaborar indicadores para una nueva inclusión futura. Esta tarea la realiza el operador laboral con la empresa y la persona incluida.

MITOS Y PREJUICIOS

Existen algunos mitos en relación a la inclusión de una persona con discapacidad en el ámbito laboral. Sugerimos tenerlos presente en el periodo de sensibilización.

» **"Tienen un bajo rendimiento laboral, son poco productivos"**
En los casos que hemos analizado las personas demostraron motivación y entusiasmo que llevo a la eficiencia y eficacia en la tarea. Esto estuvo apoyado por el análisis exhaustivo previo del puesto y del perfil del candidato.

» **"Tengo problemas de accesibilidad para personas con discapacidad. No puedo invertir en este momento para adaptar los puestos de trabajo"**
No todos los tipos de discapacidades requieren que se adapte el entorno físico, o las adaptaciones requeridas son mínimas (por ejemplo: adaptación de un mouse o un software de voz, etc).

» **“El entorno de mi empresa no es adecuado para una persona con discapacidad”**
Podría analizarse con un técnico especializado en la materia las barreras del entorno y las medidas que podrían tomarse para adecuarlo a las necesidades.

» **“Faltan mucho debido a que se enferman reiteradamente”**
Puede enfermarse como cualquier otra, una persona con discapacidad no es una persona enferma.

» **“Temo por la no aceptación del resto de los integrantes de la organización”**
Se ha comprobado que en muchos casos la inclusión genera mejora en el clima laboral, motivación, solidaridad, compañerismo y fidelización con los objetivos de la empresa.

» **“Tendré inconvenientes legales si quiero desvincular a una persona con discapacidad”**
Como en cualquier otro caso si las causas están debidamente justificadas y existe seguimiento, apoyo y acompañamiento, no debería generar problema legal alguno.

» **“Los clientes pueden sentirse incómodos al tratar con personas con discapacidad”**
La gran mayoría tiene una actitud favorable y apoya este tipo de iniciativas empresariales.

EXPERIENCIAS DE INCLUSIÓN LABORAL

EMPRESA: SECURITAS URUGUAY

Sitio web: http://www.securitasuruguay.com/es-UY/rsc/

DESCRIPCIÓN BÁSICA DEL PROGRAMA/ O ACTIVIDAD

Vigilancia Inclusiva es el programa de inclusión laboral de personas con discapacidad física en seguridad privada, pionero en Uruguay y el sector. Surge en 2007 en Securitas Colombia y actualmente es replicado en 7 países de Latinoamérica.

En Uruguay, Vigilancia Inclusiva nace en el año 2013 con la inclusión de personas con discapacidad en la seguridad de grandes centros comerciales.
En Securitas promovemos la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad física a través de nuestro programa "Vigilancia Inclusiva".

Con ánimo de contribuir a la disminución de la exclusión social y el desempleo que viven las PcD, nuestro programa incentiva la inclusión y promueve la independencia y mejora de las capacidades de empleabilidad de estas personas.

Nuestra experiencia nos ha demostrado que las personas con discapacidad que forman parte de nuestro equipo, han minimizado siniestros en nuestra operación, favoreciendo la confianza de nuestros clientes aliados en Vigilancia Inclusiva.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA VIGILANCIA INCLUSIVA

Nuestro programa Vigilancia Inclusiva busca, a través del empleo formal y la capacitación:

» Generar empleo de calidad como Guardias de Seguridad a personas con discapacidad física.

» Contribuir a que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus potencialidades.
» Identificar y desarrollar estrategias de inclusión laboral junto a nuestros clientes.
» Crear sinergia con organizaciones de la sociedad civil y del Estado para promover la inclusión de personas con discapacidad.
» Generar valor a largo plazo, posicionando a Securitas y clientes como empresas socialmente responsables.

PRINCIPALES PUNTOS A DESTACAR

¿POR QUÉ IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

» Por el derecho a la vida independiente de todas las personas.
» Por el derecho a la igualdad de oportunidades y el trabajo decente para todos.
» Porque una discapacidad no anula las múltiples capacidades que puede tener un ser humano.
» Porque la discapacidad no es una incapacidad.
» Porque generar una cultura más inclusiva dentro de las empresas, depende de las alianzas con clientes y con la comunidad en su conjunto.
» Porque la inclusión nos hace crecer como sociedad.

BARRERAS QUE TUVIERON AL IMPLEMENTAR EL PROGRAMA

La primera barrera fue no contar con un registro nacional de personas con discapacidad donde pudiéramos conocer el perfil de las personas con discapacidad desempleadas. Este aspecto nos dificultó a la hora de hacer el nexo entre puesto de trabajo y postulante, teniendo demoras extras para conseguir un candidato. Otra de las principales barreras estuvo en el momento de instaurar un tema tan innovador en nuestros clientes, especialmente por el sector en el que trabajamos.

¿CON QUÉ APOYOS CONTARON? ¿QUÉ RECURSOS?

El involucramiento de la Gerencia General y liderazgo en la implementación de Vigilancia Inclusiva, fortaleció el trabajo en equipo y articulado entre distintas áreas. Todos los empleados de Securitas conocen del programa lo cual generó una sensibilización y pertenencia del programa en cada uno de los integrantes. Vigilancia Inclusiva llegó internamente a todos, logrando conocer aspectos personales y familiares de compañeros que antes no se conocían.
Para las capacitaciones se cuenta con un aliado estratégico, experto en discapacidad que sensibiliza y capacita a nuestro equipo y a los clientes.

¿CÓMO SE PLANTEÓ EL TEMA DE LA DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA? ¿SE COMPROMETIÓ LA DIRECCIÓN? ¿LOS COLABORADORES RECIBIERON CAPACITACIÓN PREVIA A LA IMPLEMENTACIÓN?

Como fase inicial, se realizaron múltiples capacitaciones internas sobre discapacidad: paradigmas, lenguaje acorde, trato adecuado, etc. para adquirir conocimientos y capacidades para identificar y desarrollar estrategias de inclusión laboral junto a nuestros clientes. Asimismo, fomentamos alianzas con el sector gubernamental y organizaciones de la sociedad civil, que pudieran apoyarnos y orientarnos en la situación país en materia de discapacidad.

Los ciclos de capacitaciones y sensibilización internas sobre discapacidad y trato adecuado se realizan periódicamente, extendiéndose a clientes con el fin de nivelar conceptos y conocimientos en la temática.

¿QUIÉNES TRABAJARON PARA IMPLEMENTAR LA ACCIÓN: RRHH, DIRECCIÓN, ESTADO?

El desarrollo del programa es de implementación transversal en la organización, con gran participación de Gestión Humana, Responsabilidad Social, Comercial, Gerencias y Áreas Operativas de Vigilancia y otros Sectores, Marketing y Comunicaciones y Gerencia General.

¿SE CONSIDERÓ LA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO VS. LAS CAPACIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

El programa está estructurado en 7 fases que permiten una implementación uniforme en toda Latinoamérica, demostrando su efectividad en cada país.
Para cada cliente que se suma a Vigilancia Inclusiva se realiza una evaluación de las condiciones de accesibilidad y la descripción exhaustiva de las tareas a desempeñar, seleccionando para ese puesto a la persona idónea según sus competencias, garantizando que su discapacidad no será una limitante para el buen desempeño de sus funciones.

- *Fase 1: Conocimiento y aplicación de la norma legal en discapacidad*
- *Fase 2: Plan de acción y Sensibilización Interna*
- *Fase 3: Análisis de seguridad en el cliente*
- *Fase 4: Selección de personal*
- *Fase 5: Op. de servicios de Vigilancia Inclusiva*
- *Fase 6: Seguimiento del programa*
- *Fase 7: Medición*

¿CUÁLES FUERON LAS EXPECTATIVAS CONSIDERADAS?

El éxito de Vigilancia Inclusiva en Colombia, más una metodología clara, favorecen el éxito del programa. Entre los resultados se encuentran:
Mayor capital humano: compromiso profesional y capacidad de superación.
Ambiente laboral inclusivo: contribuyen en la creación de un mejor ambiente laboral, que promueve la diversidad e igualdad de oportunidades.
Posicionamiento de la empresa: la empresa se reconoce a sí misma como un ámbito inclusivo e innovador de proyectos socialmente responsables.

Para ofrecer oportunidades laborales a personas excluidas del mercado laboral y contribuir a un cambio cultural en las corporaciones te invitamos a sumarte a nuestro programa Vigilancia Inclusiva.

EMPRESA: CIEMSA

Contacto CIEMSA: ciemsa@ciemsa.com.uy
Sitio web: www.ciemsa.com.uy

DESCRIPCIÓN BÁSICA DEL PROGRAMA O ACTIVIDAD:

Contamos en nuestra organización con dos experiencias diferentes de inclusión, ambos colaboradores con dificultades a nivel motriz, uno en una de nuestras Obras en el interior del país como ayudante en el comedor y la otra como cajero en uno de los peajes que gestionamos.

¿CON QUÉ APOYOS CONTARON? ¿QUE RECURSOS?

En ambos casos desde el comienzo trabajamos en conjunto con el equipo de PRONADIS quien nos brindó el apoyo técnico. Conjuntamente realizamos la evaluación del cargo, los apoyos y condiciones necesarias y el seguimiento de cada caso. También en ambos casos trabajamos en conjunto con el Sindicato.

¿CÓMO SE PLANTEÓ EL TEMA DE LA DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA?

Fue fundamental desde el comienzo involucrar a los líderes de cada área, y realizar una instancia de sensibilización sobre el tema con quienes serían referentes del proceso. Esto nos permitió poder trabajar las resistencias, inseguridades o miedos que podían surgir sobre la inclusión y lograr de esta manera el compromiso de todos en el éxito de esta gestión.

¿QUIÉNES TRABAJARON PARA IMPLEMENTAR LA ACCIÓN? ¿RRHH, DIRECCIÓN, ESTADO?

Fue un trabajo en conjunto desde el comienzo de todas las partes involucradas (Gestión Humana, RRLL, PRONADIS, Dirección, Sindicato) con la coordinación general del área de RRHH de la organización.

¿SE CONSIDERÓ LA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO VS. LAS CAPACIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

En ambas situaciones se analizó el puesto y las condiciones de trabajo para definir qué capacidades tenía que tener la persona que estuviera en ese cargo.

¿QUÉ REACCIÓN HUBO POR PARTE DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA? ¿QUÉ BARRERAS TUVIERON AL IMPLEMENTAR?

En general la actitud fue positiva pero en algún caso tuvimos que trabajar con algunos colaboradores para vencer sus resistencias. Se manifestaron algunos preconceptos incluso antes de que la persona ingresara "No va a poder con la tarea"
"Va a recargar el trabajo de los demás" "Va ir muy lento". Estas creencias fueron cambiando a lo largo del proceso a medida que fueron conociendo a la persona y sus aptitudes para desempeñar la tarea y de esta manera los miedos fueron desapareciendo hasta lograr la aceptación de la persona.

SEGUIMIENTO:

Fue muy importante para el éxito de estos procesos diseñar un plan de seguimiento para ir evaluando cada etapa del proceso y si era necesario realizar los ajustes correspondientes. Es fundamental evaluar cómo la persona se adapta al cargo y al grupo de trabajo y si surgen dificultades evaluar cuál es la mejor forma para enfrentarlas y qué apoyos se necesitan.

EL PLAN DE SEGUIMIENTO TUVO VARIAS ETAPAS:

Antes de ingresar la persona: Evaluar modificaciones como por ej en un caso la construcción de rampas para que la persona pudiera acceder al lugar de trabajo y trasladarse dentro de la obra. Definir cómo iba a ser su ingreso y quienes iban a ser las personas referentes en el lugar de trabajo. Realizar instancia de sensibilización sobre la temática.
Después de su ingreso: Instancias presenciales con la persona y otra con referentes Contacto telefónico/mail para realizar ajustes o intervenciones que pudieran ser necesarias en el día a día. En algún caso se hizo necesario realizar otra instancia de profundización sobre la temática. Evaluación de la adaptación de la persona al cargo, al entorno y las capacidades y potencialidades.

ALGUNOS INDICADORES OBSERVADOS:

Compromiso: En ambos casos no hubo ausentismo y mostraron un buen nivel de compromiso con la tarea y los lineamientos de la empresa.

TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN:
En ambos casos también pudimos observar actitudes de compañerismo y colaboración llevando a que importará más el resultado del equipo que el individual.

ASPECTOS A DESTACAR:
Estas primeras experiencias nos han permitido obtener un gran aprendizaje sobre la temática de la discapacidad y la inclusión en sí misma, pudiendo analizar fortalezas y debilidades que nos hacen sentir más preparados como empresa para futuras inclusiones. Nos han enseñado a focalizarnos más en las capacidades que en la discapacidad, en descubrir todo lo que las personas pueden dar cuando se les da la oportunidad de demostrar sus fortalezas y pertenecer a un equipo de trabajo.

Gracias a todos los que colaboraron para que estas experiencias hayan sido tan enriquecedoras para todos los que estuvimos involucrados ayudando a reforzar nuestros valores como organización y como personas.

EMPRESA: TA-TA S.A. SUPERMERCADOS

Contacto TATA: sacweb@tata.com.uy
Sitio web: http://www.tata.com.uy/

PROGRAMA DE INCLUSIÓN SUPERMERCADOS TA- TA S.A.

Desde el año 2000 Supermercados Ta–Ta S.A desarrolla el Programa de Inclusión de personas con Síndrome Down, contribuyendo al desarrollo laboral y personal de los jóvenes, aportando positivamente a la construcción de una organización donde la aceptación, el respeto de la diversidad y la fuerte mirada humana son pilares importantes que ayudan a dar sentido a nuestra función.

Llevamos 17 años trabajando conjuntamente con la Asociación Down, e iniciamos este programa con el objetivo de brindar a las personas con Síndrome de Down la posibilidad de desarrollarse a través del trabajo adquiriendo nuevas habilidades para alcanzar su máximo potencial. Buscamos abrir caminos, promoviendo la inclusión laboral que rompa con viejos paradigmas del estilo "ellos no pueden", por el **"¡SÍ SE PUEDE!"**, que se ha consolidado como el slogan de este programa, y que hemos logrado hacer vivencial en la mayoría de nuestros colaboradores.

Ta-Ta S.A. cuenta con un modelo de Gestión de Capital Humano basado en el modelo de "gestión por competencias", por lo cual quienes participan de este programa de inclusión tienen como desafío desarrollar competencias que les permitan: aprender, asumir responsabilidades, desarrollarse autónomamente, trabajar en equipo y aportar al cumplimiento de los objetivos.

Previo al ingreso de los chicos, se realiza en la sucursal, jornadas de información y sensibilización para derribar posibles barreras. Una vez que éstos ingresan a la compañía forman parte de un programa de entrenamiento, en donde los chicos cuentan con un referente del local que le enseñará las tareas a desempeñar y les explicará el funcionamiento del local. Estos referentes colaboran en la preparación del equipo, reciben al joven, acompañan su entrenamiento y son su figura de referencia cotidiana.

Las familias tienen un rol de apoyo y sostén, y complementan el programa para que su adaptación a los equipos sea óptima y productiva para su desarrollo personal y sus mejores logros. Por este motivo se programa conjuntamente con ellos la inclusión laboral del joven a la Compañía. Se les realiza seguimiento durante los primeros meses, y luego cuentan con dos instancias de evaluaciones de desempeño durante el año.

Actualmente 22 personas con Síndrome de Down forman parte de nuestro equipo; 11 en locales de Montevideo y 11 en locales del interior. Realizan tareas de reposición de mercadería en distintos sectores del local, revisión y colocación de precios, colocación de alarmas y atención al cliente, entre otras, y tanto ellos como sus compañeros lo consideran una experiencia enriquecedora y muy valiosa.

Anualmente se realiza un encuentro con los jóvenes para fomentar la confraternización y también para evaluar con ellos su valoración del trabajo y su evolución.

Este programa ha sido sumamente exitoso, y ha contado con la colaboración, respeto y aceptación de los grupos de trabajo.

EMPRESA: ADVICE

Contacto ADVICE: advice@advice.com.uy
Sitio web: http://www.advice.com.uy/

En Advice sabemos que nuestra área de expertIse, el mercado laboral y el mundo del empleo, es de alta sensibilidad social.
Volcar este saber hacia la comunidad, supone poder hacer una diferencia real. Y este no solo es un objetivo clave para ADVICE sino una demanda clara de este grupo de interés, prioritario para la compañía, la Comunidad.
Es con esta idea en mente, que año tras año desde Advice focalizamos nuestras principales actividades de Responsabilidad Social en el apoyo y la promoción de la inclusión laboral de colectivos o sectores de nuestra sociedad, que por diferentes motivos, tienen mayor dificultad de acceso al empleo.

El interés por la inclusión laboral de Personas con Discapacidad viene desde 2014, año que comenzamos a investigar la situación en el país. Una de las acciones que realizamos, desde el punto de vista comunicacional y con el fin de promover la Sensibilización en nuestros clientes y todos los grupos de interés de Advice en general, fue la realización de un video con testimonios de personas con discapacidad, con el fin de que cuenten su experiencia de inclusión laboral.

Para esto, se realizaron alianzas con empresas presentes en el mercado uruguayo y que cuentan con experiencia en inclusión: TA. TA. S. A., Mr Bricolage y ScotiaBank.
El video que resultó de este trabajo conjunto presenta testimonios de empleadores y de empleados y fue ampliamente difundido por Advice en los medios y en las redes sociales, buscando incentivar a otras empresas a seguir el ejemplo.

El compromiso de Advice es continuar trabajando en este proyecto, profundizando nuestras alianzas y aportando nuestro saber hacer a fin de lograr entre todos, una real y creciente inserción laboral de cada vez más personas con discapacidad.

LINKS DE INTERÉS Y RECURSOS DISPONIBLES

¿CON QUÉ APOYOS CUENTAN LAS EMPRESAS PARA COMENZAR A INCLUIR PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN URUGUAY?

ALGUNAS ORGANIZACIONES Y CONTACTOS DISPONIBLES, ENTRE OTROS:

Departamento de Empleo– Programa Nacional de Discapacidad
Ministerio de Desarrollo Social
Teléfono: +(598) 24000302 int. 3182
Mail: pronadisempleo@mides.gub.uy
Dirección: Avda. 18 de Julio 1453 –Piso 1– Of.105, Montevideo, Uruguay.
Página web: www.mides.gub.uy www.tramites.gub.uy
Contacto: pronadisempleo@mides.gub.uy

Fundación Bensadoun – Laurent
Teléfono: +(598) 2914 8912/8913
Mail: info@fundacionbl.org
Dirección: Piedras 522 al 524 CP 11.000 – Montevideo, Uruguay.
Página web: http://www.fundacionbl.org/quienes–somos
Contacto: fundacion@fundacionbl.org

Integra Innovación Inclusiva
Teléfono: +(598) 2605.3094
Mail: in@uruguayintegra.com
Dirección: Av. de las Américas 8939. Parque Miramar, Uruguay.
Página web: https://www.uruguayintegra.com/
Contacto: in@uruguayintegra.com

Asociación Down del Uruguay
Teléfono: +(598) 2409 7299 – 2924 3908
Mail: asocdownxxx@adinet.com.uy
Dirección: Minas 2046, Montevideo, Uruguay.
Página web: www.downuruguay.org
Contacto: asocdownxxx@adinet.com.uy

Mapeo de la Sociedad Civil
Teléfono: +(598) 2901 1646– 2902 4423
Mail: contacto@mapeosociedadcivil.uy
Página web: http://www.mapeosociedadcivil.uy/

MATERIALES DE INTERÉS:

LINKS ONLINE VINCULADOS AL TEMA DE INTERÉS PARA EMPRESAS URUGUAYAS:

INTENDENCIA MUNICIPAL DE MONTEVIDEO

SECRETARIA DE DISCAPACIDAD:
http://www.montevideo.gub.uy/servicios-y-sociedad/discapacidad/planes-y-programas-de-la-secretaria-de-accesibilidad-para-la-inclusion

FOLLETO SOBRE EL BUEN TRATO: IMM SECRETARÍA DE DISCAPACIDAD:
https://drive.google.com/drive/folders/0B0a3mu540ukMS0pFVnczYUFwTHM

GUÍA MONTEVIDEANA DE RECURSOS Y SERVICIOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
http://www.montevideo.gub.uy/sites/default/files/guia_de_recursos_de_secretaria_de_discapacidad.pdf

REVISTAS RAMPAS DE LA IMM:
http://www.montevideo.gub.uy/formularios/suscripcion-a-revista-rampa

OTROS LINKS DE PRONADIS- MIDES:

REGISTRO PARA EMPRESA INCLUSIVA (PARA ASESORAMIENTO DE INCLUSIÓN LABORAL):
https://tramites.gub.uy/ampliados?id=4325

REGISTRO PARA EMPRESA INCLUSIVA (PARA SELECCIÓN DE PERSONAL):
https://tramites.gub.uy/ampliados?id=4355

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL TRATO Y ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PRONADIS MIDES:
http://deres.org.uy/wp-content/uploads/Material-Buenas-practicas-en-la-atencion-PRonadis.pdf

LINKS NORMATIVA PARA URUGUAY:

PROYECTO DE LEY INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 9.2016:

http://deres.org.uy/wp-content/uploads/PROYECTO-DE-LEY-INSERCIÓN-LABORAL-DE-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD-9.2016.pdf

LEY 18.651 PROTECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARLAMENTO:

http://deres.org.uy/wp-content/uploads/Ley-18.651-PROTECCION-DE-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD-PARLAMENTO.pdf

LEY 19133 EMPLEO JUVENIL. PARLAMENTO:

http://deres.org.uy/wp-content/uploads/Ley-19133-EMPLEO-JUVENIL.-PARLAMENTO.pdf

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/qanda.html

OTROS LINKS DE INTERÉS:

SOBRE EMPRESAS INCLUSIVAS OIT SOFOFA:

http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/empresa-inclusiva-web-2013.pdf

FUNDACIÓN NACIONAL DE DISCAPACITADOS CHILE:

http://www.fnd.cl/%20http:/www.fnd.cl/conceptosyestadisticas.html

GUIOTECA SOBRE INCLUSIÓN E INTEGRACIÓN DE PCD:

https://www.guioteca.com/discapacidad/%C2%BFinclusion-o-integracion-de-personas-en-situacion-de-discapacidad/

INCLUYEME: INFORMACIÓN SOBRE MITOS Y PREJUICIOS SOBRE PCD:

http://www.incluyeme.com/mitos-y-prejuicios-en-la-contratacion-de-trabajadores-con-discapacidad/

VENTAJAS Y BENEFICIOS DE CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

http://www.incluyeme.com/ventajas-y-beneficios-de-contratar-a-personas-con-discapacidad/

CONSIDERACIONES ANTE EL INGRESO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD A TU EMPRESA:

http://www.incluyeme.com/consideraciones-ante-el-ingreso-de-una-persona-con-discapacidad-a-tu-empresa/

DEFINICIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO:

http://www.incluyeme.com/evaluacion-del-puesto-de-trabajo/

DERRIBA TUS MITOS: CONSIGUE EL EMPLEO QUE QUIERES TENIENDO UNA DISCAPACIDAD:

http://www.incluyeme.com/derriba-tus-mitos-consigue-el-empleo-que-quieres-teniendo-una-discapacidad/

¿POR QUÉ CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD?:

http://www.incluyeme.com/por-que-contratar-a-personas-con-discapacidad/

EL OBJETIVO LABORAL EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

http://www.incluyeme.com/el-objetivo-laboral-en-la-busqueda-de-empleo-en-personas-con-discapacidad/

GLOSARIO

» ACCESIBILIDAD

Condición que cumplen los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.

» AJUSTE RAZONABLE

Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

» APOYOS NATURALES

Apoyo brindado por los compañeros en el lugar de trabajo, por los empleadores y por otras personas relevantes de la red profesional y particular del interesado/a.

Dos tipos de apoyos: la tarea y la socialización.

» PRODUCTO DE APOYO (AYUDA TÉCNICA)

Equipo, sistema de producto, hardware, software que se utiliza para aumentar, mantener o mejorar las capacidades funcionales de una persona con discapacidad.

Llámese también tecnología de apoyo o dispositivo de apoyo.

» DISEÑO UNIVERSAL

El diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptaciones ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

» RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA (RSE)

"La RSE es la responsabilidad de las empresas por sus impactos positivos y negativos en la sociedad." La responsabilidad o el "hacerse cargo" por parte de la empresa de sus impactos no implica una actitud reactiva ni simplemente reparadora. Una empresa responsable es "aquella que, cumpliendo con la normativa vigente, integra armónicamente el desarrollo económico con el respeto por la ética, las personas, la comunidad y el medio ambiente, en toda su cadena de valor".

» ÁMBITO DE APLICACIÓN (ÁREAS DE LA RSE)

Esto implica el compromiso de la empresa en desarrollar acciones que deben ir contemplando iniciativas en cada una de las siguientes cinco áreas:

* ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

Se refiere a las políticas de dirección que generen una gestión ética y transparente.

* MEDIO AMBIENTE

Se refiere al compromiso de la empresa para proteger y mejorar al medioambiente minimizando sus impactos en el mismo.

* CADENA DE VALOR

Se refiere a la responsabilidad y transparencia respecto a los productos y servicios brindados así como la relación con los consumidores, clientes, proveedores, etc.

* PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA COMUNIDAD

Se refiere a la forma en que la empresa interactúa y se involucra con la comunidad con el fin de mejorar su inclusión y desarrollo socio-económico.

* CALIDAD DE VIDA Y PRÁCTICAS LABORALES

Se refiere a las políticas dirigidas a los trabajadores que buscan un desarrollo seguro e integral de los mismos así como una mejor calidad de vida;

Gradualmente, estas acciones deben irse integrando en un futuro "Plan de RSE".

ÁREAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

» ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO

Se refiere a la forma por la cual la empresa toma sus decisiones integrando un conjunto de principios para las mismas, sus procesos y objetivos estratégicos. Estos principios se refieren a los ideales y creencias que sirven como marco de referencia para la organización. Esto incluye el reconocimiento y respeto de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. En suma, los Derechos Humanos. Esto se conoce como "enfoque de los negocios basados en los valores" y se refleja en general en la Misión y Visión de la empresa; los diferentes códigos de ética o conducta, declaración de valores o de principios de actuación que pueda tener la empresa y su aplicación.

El sistema de gobierno de la empresa debe permitir supervisar y poner en práctica la RSE así como establecer los procesos de comunicación con otros actores de la sociedad.

» MEDIO AMBIENTE

Es el compromiso de la empresa con el Medio Ambiente e implica una inclinación permanente y consciente del empresario para evaluar el impacto medio ambiental que tienen sus acciones así como los impactos generados en el ciclo de vida de los productos y servicios acompañando iniciativas que minimicen o compensen dichos impactos; abarca temas tales como la prevención de contaminación, optimización en el uso de los recursos naturales, su preocupación por el manejo de residuos, la reducción de emisiones, el uso de energías limpias, la capacitación y concientización tanto de su personal como de otros actores.

» CADENA DE VALOR[3]

Se refiere a la política que involucra un conjunto de decisiones de la empresa relacionadas con su cadena de valor (proveedores, trabajadores subcontratados, contratistas, clientes, consumidores y otros). Implica información sobre la integridad del producto, los procesos de atención y reclamos, la información transparente respecto a las características del producto así como su uso adecuado y los eventuales riesgos; incluye políticas respecto al marketing y la publicidad; las políticas y ética respecto a las prácticas comerciales y en la relación de la empresa con sus proveedores, los precios, la distribución incluyendo temas tales como políticas de Anticorrupción, competencia justa y la promoción de la responsabilidad social en la cadena de valor.

3_ *Según la ISO 26000, la cadena de valor es la secuencia completa de actividades o partes que proporcionan valor (proveedores, trabajadores subcontratados, contratistas, otros) o reciben valor (clientes, consumidores, miembros y otros usuarios) en forma de productos o servicios.*

» PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA COMUNIDAD

Es el amplio rango de acciones que la empresa realiza para maximizar el impacto de sus contribuciones, ya sean en dinero, tiempo y recursos (programas de voluntariado, etc.), productos, servicios, conocimientos u otros para mejorar la calidad de vida y el desarrollo de las comunidades en las cuales opera, sea en forma individual o en colaboración con otros actores; esto implica asimismo el brindar oportunidades de pasantías, tutorías y la incorporación de personas con discapacidad, etc. Incluye el apoyo al espíritu emprendedor y la inclusión de pequeños emprendimientos en la cadena de valor, apuntando a un mayor desarrollo y crecimiento económico de la sociedad.

» CALIDAD DE VIDA Y PRÁCTICAS LABORALES

Comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza dentro, por, o en nombre de la organización, incluyendo el trabajo subcontratado así como la promoción de relaciones laborales transparentes basadas en el diálogo y el respeto.

Abarca las políticas de gestión humana que afectan a los trabajadores, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, capacitación y desarrollo personal, el ambiente y condiciones en donde trabajan, "salud, seguridad e higiene", la diversidad, equidad de género y promoción de vida sana entre otros; asimismo incluye temas tales como el balance trabajo–tiempo libre y la preocupación por el trabajador y su familia, etc.

» EL CAMINO DE LA RSE

Para implementar la RSE dentro de la empresa no existe un único camino ni un plazo de tiempo determinado. Esto dependerá de aspectos tales como el sector de la empresa, su tamaño y estructura interna así como el alcance geográfico. También incidirán otros temas como ser la propia cultura de la organización y el nivel de involucramiento de los mandos gerenciales. Si bien muchas empresas han encontrado un camino propio para desarrollar la RSE, los siguientes puntos pretenden servir como guía orientativa para su implementación.

» Compromiso de la Dirección
» Definir los responsables de la temática en la empresa
» Autoevaluación
» Mapeo y diálogo con los grupos de interés
» Elaborar un plan de RSE
» Participación e involucramiento de los trabajadores
» Definir e implementar acciones
» Comunicación

EMPRENDIENDO EL CAMINO DE LA RSE

» EL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

El primer elemento fundamental, es que la dirección de la empresa se comprometa en trabajar para incorporar la RSE a la gestión.
La forma de manifestar este compromiso variará según la empresa. Ya sea a través de una Declaración de Valores, por la incorporación de conceptos de RSE en la Misión y Visión, desarrollar una definición propia de RSE o una comunicación interna, etc. Este compromiso deberá hacerse en forma explícita.
El *"Manual para la Implementación de Códigos de Ética en la Empresa"* desarrollado por DERES es un buen instrumento que permite profundizar en los temas de ética y valores dentro de la empresa.

» DEFINIR LOS RESPONSABLES DE LA TEMÁTICA EN LA EMPRESA

Al igual que todas las áreas de gestión de la empresa, la RSE debe tener un responsable.
Al tratarse de una actividad transversal a los negocios y operaciones de la empresa, esta responsabilidad puede ser ejercida por un directivo, un comité o, si el tamaño de la empresa, su actividad y características lo justifica, se podrá crear un cargo específico que debería reportar al nivel más alto de la empresa. En caso de que esta responsabilidad se integre bajo la órbita de una de las áreas operativas de la empresa, se deberá designar a un responsable y se recomienda la conformación de un "grupo o comité" de RSE integrado por personas de las demás áreas pudiéndose invitar a integrar el grupo a otras personas por sus características personales o interés en el tema.

» AUTOEVALUACIÓN

Si bien la empresa podrá o no haber abordado específicamente la temática de la RSE, seguramente ya viene llevando a cabo iniciativas, acciones o políticas tanto internas como externas vinculadas directamente con la RSE. No se estará por tanto, partiendo desde cero.
La realización de una autoevaluación en RSE le servirá a la empresa conocer su estado de situación: cuál es el grado de desarrollo que tiene en cuanto a la RSE y cuán integrada está en la planificación estratégica de la empresa.
La autoevaluación le permitirá a la empresa identificar oportunidades de mejora así como también posibles áreas de riesgo sirviendo como base para posibles correcciones y modificaciones de la estrategia.
Existen muchas herramientas de autoevaluación. DERES ofrece el Manual de Autoevaluación así como también el cuestionario IRSE (Indicadores de RSE) desarrollado conjuntamente por ACDE y DERES.

» MAPEO Y DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS[4]

Al tratarse la RSE de la responsabilidad por los impactos causados por la empresa en la sociedad, es necesario hacer un mapeo para identificar a los Grupos de Interés de la empresa y luego priorizarlos en función de la importancia de su relación con la empresa y los impactos respecto a la misma.

Luego de identificados y priorizados los grupos e interés, se recomienda planificar y generar instancias de diálogo con estos a los efectos de conocer sus necesidades y expectativas.
Las necesidades y expectativas identificadas, a su vez deberán ser priorizadas en función del grado de importancia que pueden tener tanto para los grupos de interés como para la propia empresa;
Se considera que una empresa responsable mantiene un diálogo fluido y permanente con sus Grupos de Interés como insumo para la toma de decisiones.

» ELABORAR UN PLAN DE RSE

Elaborar un Plan de RSE que contemple objetivos a alcanzar con cada uno de los grupos de interés identificados. El Plan de RSE, que se nutrirá de las acciones a definir, deberá ir integrándose a la estrategia de forma de llegar a ser uno de los componentes del Plan Estratégico de la empresa.

» PARTICIPACIÓN E INVOLUCRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Al estar la RSE integrada a la gestión y ser transversal en la empresa, es importante que no quede inmersa únicamente en la Dirección y en el responsable o grupo que trabajará el tema.

Se deberán buscar oportunidades e identificar acciones que incentiven la participación de los trabajadores en las distintas iniciativas y programas de RSE que se definan.
Si bien esta participación es importante y se puede dar en un inicio, se debe lograr un involucramiento de los trabajadores de forma tal que se sientan parte de las iniciativas y no meros espectadores o participantes. Esto implica que el diálogo con los trabajadores deberá ser continuo evaluando asimismo su percepción sobre la empresa y cómo esta desarrolla la RSE. Cuanto mayor es el involucramiento, más se integra la RSE en las actividades diarias de la organización y por tanto se consolida en la empresa.

4_ *Según R. Edward Freeman los "stakeholders" o "Grupos de Interés" son "personas u organizaciones que son impactadas por la empresa o que pueden impactar a esta"; la ISO 26000 define "Partes Interesadas" como "individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión o actividad de la organización"*

• DEFINIR E IMPLEMENTAR ACCIONES

Muchas empresas ya vienen desarrollando acciones que pueden ser consideradas de RSE. Es recomendable por tanto realizar un inventario de las acciones que la empresa ya viene realizando y analizar cuáles de estas podrían continuarse o ajustarse para responder a lo relevado en los puntos anteriores.
Seguidamente se deberán planificar las acciones de forma que colmen las expectativas y necesidades identificadas y generen valor tanto para el grupo de interés destinatario como para la empresa. Se deben establecer los objetivos para cada acción y definir los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan evaluar posteriormente el impacto y el grado de cumplimiento con el objetivo establecido.
Las acciones deben tener en cuenta y priorizar el grado de importancia que tiene el grupo de interés al que está dirigida, el impacto esperado y el valor que se genera.
Es importante procurar que las acciones se vinculen con la actividad de la empresa de manera que pueda generarse una vinculación natural o lógica entre la acción y la empresa.

» COMUNICACIÓN

Si bien lo ideal es que la empresa cuente en un futuro con un Reporte de Sostenibilidad, se deberá desarrollar un plan de comunicación, tanto interna como externa, sobre el compromiso respecto a la RSE y las actividades que la empresa desarrolla. La comunicación expone y por tanto compromete. La transparencia genera confianza y credibilidad: un atributo propio de una empresa responsable.
La comunicación deberá ser trabajada en forma conjunta entre el responsable o grupo de RSE y los responsables del área de comunicación de la empresa a los efectos de que la información transmitida sea la adecuada.

Para esto es importante aprovechar los canales existentes que pueda tener la empresa incorporando, de ser necesario, un espacio específico sobre RSE (pestaña en el sitio web, apartado en un boletín interno, etc.).
El Manual de Comunicación Interna de RSE publicado por DERES es un insumo que ayudará a la empresa profundizar en esta área.

Fuente: Documento Afinamiento Conceptual Actualización 24/07/2015.

DERES Y LOS ODS

DERES ha definido a los ODS como el marco dentro del cual las empresas deberían alinear sus políticas de RSE y Sostenibilidad colaborando de esta forma a que el Uruguay alcance las metas definidas.
En los siguientes links se puede acceder a diversos estudios, relevamientos y herramientas que permiten dimensionar la importancia de los ODS, el rol que pueden jugar las empresas y los beneficios que estos pueden generar para las mismas:

DERES SOBRE LOS ODS:
http://deres.org.uy/los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/

ODS Y SUS METAS
(DOCUMENTO FINAL DE LA CUMBRE DE LAS NACIONES UNIDAS):
http://deres.org.uy/wp-content/uploads/Resoluci%C3%B3n-Asamblea-25-09-15.pdf

CEO GUIDE TO THE SDGS:
http://deres.org.uy/wp-content/uploads/CEO-Guide-to-the-SDGs_INTERACTIVE.pdf

EL SECTOR EMPRESARIAL Y LOS ODS:
http://deres.org.uy/wp-content/uploads/WBCSD_SDGs-and-business_Sep-2016_SPANISH-2.pdf

SDG COMPASS – GUÍA EMPRESARIAL PARA LOS ODS:
http://deres.org.uy/wp-content/uploads/SDG_Compass_Spanish.pdf

CONTRIBUYENDO A LOS ODS: EL ENFOQUE DE LOS NEGOCIOS INCLUSIVOS:
http://deres.org.uy/wp-content/uploads/WBCSD_SDGs-and-business_Sep-2016_SPANISH-2.pdf

REPORTANDO SOBRE SOSTENIBILIDAD – TEMAS QUE MARCAN TENDENCIA:
http://deres.org.uy/wp-content/uploads/gri-clg_report-futuretrends2025.pdf

REPORTE "MEJORES NEGOCIOS – UN MUNDO MEJOR":
http://deres.org.uy/wp-content/uploads/Mejores-Negocios-Un-mundo-mejor.pdf

EVALUATING PROGRESS TOWARDS THE SDG'S:
http://deres.org.uy/wp-content/uploads/Globescan-2017-evaluating-progress-towards-the-sustainable-development-goals.pdf

ESTUDIO "AGENDA 2030: UNA VENTANA DE OPORTUNIDADES" (INGLÉS):
https://www.accenture.com/us-en/insight-un-global-compact-ceo-study

DERES AGRADECE MUY ESPECIALMENTE LA PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO DE LAS SIGUIENTES EMPRESAS QUE CONTRIBUYERON CON SU TIEMPO Y CONOCIMIENTO PARA LA GENERACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA PRESENTE GUÍA

ABENGOA TEYMA

Advice Connecting Opportunities & People

ACU Automovil Club del Uruguay

CIEMSA

Grupo Disco Uruguay

Securitas

Ta-Ta

AGRADECEMOS MUY ESPECIALMENTE EL APOYO Y APORTES DE

mides Ministerio de Desarrollo Social

pronadis Programa Nacional de Discapacidad

DISEÑO E IMPRESIÓN DE LA GUÍA A CARGO DE:

mides Ministerio de Desarrollo Social

pronadis Programa Nacional de Discapacidad

MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

DERES
PONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA

Buenos Aires 484 Piso 4 oficina 16. Montevideo, 11000 - Uruguay.
T. (598) 2916 7193 - www.deres.org.uy – deres@deres.org.uy