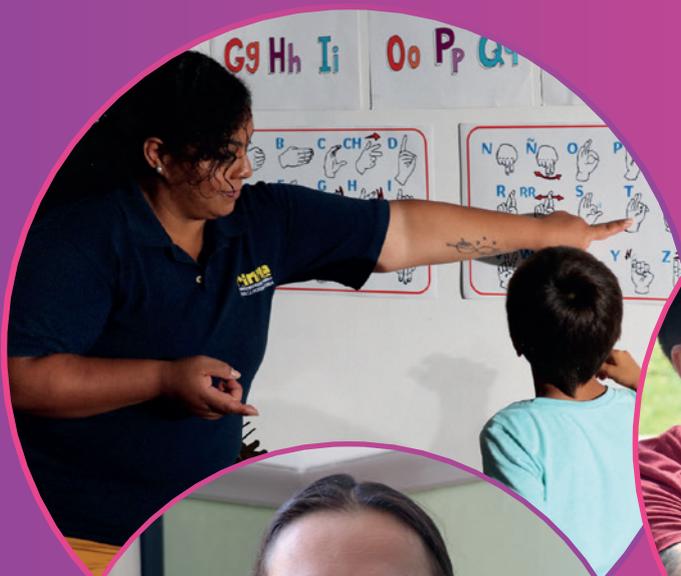


# Trabajar es un derecho, *disfrutar de sus beneficios* también



**Proyecto:** "Integración de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad en las acciones de recuperación COVID-19 y en el marco de cooperación ONU 2021-2025"



**Alianza**  
de Organizaciones por los Derechos  
de las Personas con Discapacidad  
en Uruguay



Uruguay  
**Presidencia**



Organización  
Internacional  
del Trabajo

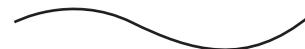


Ministerio  
de Desarrollo  
Social

# Índice

---

**1. Introducción**

 3

**2. Temática**

 4

**3. Talleres**

 8

**4. Tareas domiciliarias**

 18

**5. Bibliografía**

 22

# Introducción

---

El Proyecto "Integración de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad en las acciones de recuperación COVID-19 y en el marco de cooperación ONU 2021-2025" se desarrolla en forma conjunta entre diferentes agencias de Naciones Unidas (ONU Mujeres, UNFPA, OIT, OIM), la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI), el Ministerio de Desarrollo Social (Mides)-a través de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad- y la Alianza de Organizaciones por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Uruguay, como contraparte de la sociedad civil organizada.

En este contexto, Umuntu -consultora especializada en accesibilidad e inclusión de personas con discapacidad-, elaboró la presente guía. La misma tiene como objetivo el diseño e implementación de talleres de fortalecimiento de capacidades para el ingreso al mercado laboral para personas con discapacidad con enfoque de género.

Para definir los contenidos de los talleres, se consideró prioritario realizar dos encuentros de consulta previa: uno con las operadoras laborales de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad del Mides y otro con mujeres jóvenes con discapacidad, en Montevideo y en el interior del país.

Con estos dos encuentros, realizados de forma virtual, se buscó identificar cuáles son las herramientas que consideran necesarias para insertarse en el mercado laboral y cuáles son las barreras que les impiden mejorar su rendimiento luego de realizar las capacitaciones o pasantías.

Las operadoras laborales aportaron su visión desde su rol profesional y su conocimiento en inclusión laboral, mientras que las mujeres con discapacidad realizaron valiosos aportes al compartir su experiencia en primera persona.

En estos grupos también se realizaron consultas más concretas que permitieron obtener información clave para la elaboración de los talleres: ¿en qué tipo de talleres participarían? ¿cuál es la herramienta de videoconferencia que consideran más amigable y accesible? ¿cuánto tiempo podrían dedicar a estas instancias?

Los talleres estarán dirigidos prioritariamente a egresadas de diferentes cursos y pasantías del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Inefop) y del programa “Yo estudio y trabajo”, que tiene como objetivo ofrecer una primera experiencia laboral formal a jóvenes estudiantes de entre 16 y 20 años. En el caso de que no se completen los cupos con estas características se ampliará la invitación a jóvenes interesadas en la búsqueda de empleo.

## Grupos de consulta

---

A continuación, se compartirán las principales conclusiones extraídas de los grupos de consulta realizados junto a operadoras laborales de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad, por un lado, y a mujeres con discapacidad por otro. Se consideró clave contar con estos aportes y puntos de vista para la construcción de los talleres y sus temarios. Es clave escuchar la voz de las personas involucradas para que estas instancias sean fructíferas y valiosas.

### **Grupo de consulta con operadoras laborales**

El grupo de consulta realizado con las operadoras laborales de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad estuvo integrado por Fernanda Apud, Coordinadora del Departamento de Empleo, Antonia Irazábal, Referente de Género, las operadoras Lucía Sánchez, Sofía Monetti, Belén Dourado y María Laura Noguera. La moderación estuvo a cargo de la consultora Umuntu.

En este grupo se confirmó la necesidad de brindar a las interesadas en estos talleres herramientas “blandas” para su desempeño en el mercado laboral. También se manifestó que es clave aportar a las participantes información sobre sus derechos, dado que hay un gran desconocimiento sobre los mismos.

Las operadoras laborales consultadas manifestaron que muchas personas con discapacidad no consideran el trabajo como un derecho sino que lo ven como una “oportunidad” e incluso como un “favor” que les hace el empleador. Esto lleva a que muchas personas no exijan lo que corresponde como, por ejemplo, la implementación de ajustes razonables para que puedan llevar adelante su tarea de forma óptima.

Al mismo tiempo, se afirmó que es necesario abordar con las mujeres que participen en los talleres el hecho de que la discapacidad no es una “excusa” para no hacer el mismo trabajo que sus compañeras y compañeros, y evitar así que se coloquen en el lugar de “víctimas”. Es necesario trabajar en su empoderamiento como mujeres, dejando en otro plano la discapacidad. Esto implica que el foco esté en las capacidades, más que en la discapacidad.

Todas las operadoras laborales coincidieron en la necesidad de trabajar la identidad como mujeres y buscar su fortalecimiento como persona. Este trabajo permitirá, por ejemplo, que las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad puedan detectar situaciones como los “falsos reconocimientos”, que se dan por su discapacidad, y derribarlos.

También señalaron que muchos de los “problemas” identificados a la hora de realizar la tarea responden a barreras externas, que no dependen de la persona con discapacidad. Por este motivo se considera fundamental trabajar junto a las empresas para que sean conscientes de las barreras que generan y puedan empezar a transitar un camino para volverse más accesibles e inclusivas.

En el grupo de consulta se acordó que sería fundamental abordar en los talleres otros aspectos clave como el proceso de búsqueda laboral en sí mismo (etapas, desafíos y herramientas, entre otros). También se consideró necesario explicitar y abordar los casos de sobreprotección que pueden ir en detrimento del empoderamiento de la persona con discapacidad que está buscando empleo. “Muchas personas van a acompañadas por la mamá y eso ya marca cómo la ven después”, manifestó una de las profesionales.

Por último, sostuvieron que es necesario que las personas con discapacidad que están buscando empleo conozcan que existen operadores y operadoras laborales y cuál es su rol.

### **Grupo de consulta con mujeres con discapacidad**

Este grupo se realizó de forma virtual, en una plataforma accesible, con 6 mujeres con discapacidad, una experta en la temática, y la moderadora. Las mujeres que integraron este grupo de consulta han participado en cursos, talleres, pasantías e incluso han tenido experiencia en el ámbito laboral.

Este grupo estuvo integrado por mujeres de Canelones, Montevideo y Paysandú, con diferentes tipos de discapacidad. Se contó con intérprete de lengua de señas.

Para la realización de este grupo se tomaron como insumos los principales temas planteados por las operadoras laborales que participaron en la primera instancia de consulta.

Al ser consultadas sobre los posibles contenidos de los talleres, manifestaron la necesidad de trabajar en “la autoestima”, en la valoración de sí mismas. Afirmaron que para muchas mujeres es difícil sentirse “útiles” y por eso no terminan los estudios ni buscan una salida laboral. Para trabajar la autoestima como punto de partida, plantearon que sería interesante generar una red de mujeres para “darse fuerzas” y compartir experiencias específicamente en el ámbito estudiantil y laboral.

Para estas mujeres las principales dificultades están en las etapas de búsqueda y procesos de selección. Todas las participantes coincidieron en que no hay tanta dificultad luego de empezar a trabajar, pero sí en todas las etapas anteriores; consideran que las barreras en el trabajo están en las personas de las empresas que las contratan, no en las personas con discapacidad.

En lo que refiere a la búsqueda laboral, afirmaron que recurren principalmente a portales de llamados exclusivos para personas con discapacidad; sólo una de ellas se ha postulado en llamados generales y asegura que es muy complicado porque la empresa no espera a una persona con discapacidad y la descarta antes de conocerla. La falta de accesibilidad de los concursos y llamados es otra barrera que dificulta esta instancia del proceso. Todas coincidieron en que estas etapas son muy duras porque hay que saber manejar las expectativas y los rechazos continuos.

También se problematizó sobre el rol de las familias en los procesos de empoderamiento y autonomía. Muchas veces éstas son las que infantilizan a la persona con discapacidad y luego eso repercute en el empleo. Por ejemplo, si cuando se llama a la persona para un trabajo, responde a la llamada la madre y luego acompaña a esa persona a la entrevista, la está poniendo un lugar infantil. Ellas coinciden en “que no es lo mejor” pero que para muchas familias es un proceso difícil de “cortar”.

Las mujeres del interior indicaron, por su parte, que en las ciudades que viven no existen espacios de “lucha” por lo que consideran que hay que trabajar en generar conciencia sobre los derechos de las personas con discapacidad con las propias personas y con la población en general. Consideran que se está en un nivel inferior al de Montevideo con respecto a la perspectiva de derechos.

Sobre este tema, las mujeres con discapacidad que representan a organizaciones y participaron de este encuentro, concluyeron que esta necesidad es general y abarca también a las mujeres que se encuentran en Montevideo.

Para ellas, la desinformación y la sobreprotección son dos “grandes problemas”.

# Talleres

---

La realización de estos dos grupos de consulta -a mujeres con discapacidad y operadoras laborales- permitió delinear los talleres a realizar. Estos tendrán como objetivo brindar herramientas para el fortalecimiento y desarrollo de capacidades y autoconfianza para ingresar al mercado laboral. También buscarán capacitar en derechos.

Se realizarán 2 grupos –con un cupo máximo de 16 personas- y con cada grupo se realizarán 2 talleres. Uno de los grupos estará enfocado en personas radicadas en el interior del país, en zonas seleccionadas por el equipo de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad, según las necesidades manifestadas.

Cada uno de los talleres tendrá una duración máxima de 2 horas; se buscará que sean instancias prácticas y aplicables en su vida cotidiana.

Además del contenido compartido en cada una de las instancias, las participantes recibirán tareas para realizar en sus casas. Estas tendrán un seguimiento posterior por UMUNTU, vía mail, para que las participantes queden con materiales finales revisados en conjunto, que le sean útiles para sus procesos de búsqueda laboral.

Atendiendo la brecha de género existente en las oportunidades laborales donde las mujeres están en desventaja, los talleres serán especialmente diseñados para mujeres con discapacidad. Estos talleres buscarán abordar las desigualdades que implican esta interseccionalidad: género/discapacidad.

En cada taller habrá una instancia titulada “Un café de mujer a mujer”, donde tendrá lugar un encuentro entre las participantes y una mujer con discapacidad con experiencia en el mercado laboral con la que puedan conversar sin tapujos y que logre inspirarlas e impulsarlas en este camino. Esta instancia nace también como manera de cubrir la necesi-

dad de encuentro, fortalecer la identidad entre pares y de contar con una red de apoyo, manifestada por las mujeres en el grupo de consulta previa.

Los talleres serán virtuales y accesibles. Se contará con las herramientas de accesibilidad necesarias dependiendo de los requerimientos de las participantes.

**En líneas generales, los grandes ejes a abordar serán los siguientes:**

- Derechos y obligaciones en el ámbito laboral.
- Autoconocimiento y autoestima.
- Procesos de selección.
- Apoyo para mujeres con discapacidad en el ámbito laboral (normas sociales y laborales).

# Temario

---

A continuación, se detallan los módulos y temas propuestos para los dos talleres.

## TALLER 1

Como objetivo de este primer taller se busca que las participantes conozcan el contexto legal y la mirada actual de la discapacidad.

Además, fortalecer su autoconocimiento y autoestima para luego sumergirse en temas del mercado laboral y sus principales desafíos. Luego, se lleva a la práctica lo conversado a través de la creación de su Curriculum Vitae.

### Módulo 1

- A. Derechos y obligaciones en el ámbito laboral.
- B. Reconocimiento de fortalezas y debilidades propias.
- C. ¿Qué cosas personales me frena a superar esas barreras que me limitan?

### Módulo 2

- A. Mercado laboral: nuevos desafíos
- B. Armado de Curriculum Vitae y carta de presentación

## TALLER 2

El segundo encuentro tiene como objetivo general brindar a las participantes herramientas para enfrentar la entrevista laboral y lineamientos generales para fortalecer las habilidades blandas en esta instancia.

El café virtual “Encuentro de mujer a mujer” busca ser una instancia inspiradora, donde las mujeres que “empujaron los límites” puedan compartir su experiencia y generar así un espacio de escucha y consulta, empático e íntimo.

### Módulo 3

A. Me seleccionaron, ¿y ahora qué?

B. Café virtual: “Encuentro de mujer a mujer”

### Contenidos del Módulo 1

#### A. Derechos y obligaciones en el ámbito laboral

Se buscará entender el recorrido y la evolución del concepto de discapacidad a lo largo de la historia. De este modo, se podrá entender cuál es la perspectiva desde la que se aborda el tema hoy en día.

Para completar esta visión se propone realizar un recorrido por los siguientes temas:

- Modelos de abordaje de la discapacidad: modelo de prescindencia; modelo médico y modelo social, con foco en la perspectiva de Derechos.
- Marco legal y normativo en Uruguay. Foco en la ley de protección integral de las personas con discapacidad (N° 18.651) y la Ley de promoción del Empleo en el ámbito privado (N° 19.691).

- Uruguay y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas. Principales compromisos y desafíos.

En la instancia de “Mujer a mujer”, que se realizará en el taller 2, se hará foco también en estos temas a través de la experiencia de una mujer con discapacidad que pasó por situaciones similares a las de las participantes.

## **B. Reconocimiento de fortalezas y debilidades propias**

Conocer las fortalezas y debilidades es clave para transitar el proceso de búsqueda laboral.

En esta instancia, para favorecer este autoconocimiento, se propone utilizar la técnica denominada “La Ventana de Johari”. Se trata de una herramienta de la psicología cognitiva (creada por los psicólogos Joseph Luft y Harry Ingham) que permite un autoanálisis rápido, fácil y 360°.

**Esta técnica propone un abordaje por cuadrantes:**

- Área libre (pública): es el cuadrante de aquello conocido por uno mismo y por los demás.
- Área no visible: este cuadrante incluye aquello que desconocemos de nosotros mismos y nosotras mismas, pero que sí que conocen los demás (por ejemplo, algo que hemos descubierto por un comentario).
- Área oculta: en este cuadrante se incluirá todo aquello que conocemos, pero que desconocen los demás, que no se muestra públicamente, pero que también define quiénes somos.
- Área desconocida: este cuadrante incluye todo aquello que desconocemos y que también desconocen los demás. Aquí es donde hay un potencial, un área por descubrir, esta puede ser una posibilidad para salir del área de confort.



**Al final de este segmento se realizará la actividad práctica N° 1. Ver detalles en página 18.**

Una vez realizado este primer ejercicio, se propone que cada una de las participantes realice un análisis FODA personal.

El análisis FODA, del mismo modo que es útil para los negocios, puede ayudar a mejorar la situación de cada persona si se adapta la herramienta y se realiza un FODA personal.

Este análisis implica cuatro áreas: fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Se hará hincapié en el reconocimiento de sus propias fortalezas, de sus capacidades, sus potencialidades y en cómo desarrollarlas. Adicionalmente, se transmitirán ejemplos concretos y se demostrará como lo que puede ser una debilidad para algunas tareas, puede ser positivo para otras.

**Actividad práctica N° 2 (a domicilio y se corrige vía mail).  
Ver detalles en página 19**

**C. ¿Qué cosas personales me frenan para a superar esas barreras que me limitan?**

Luego o de hacer el ejercicio de conceptualizar las fortalezas y debilidades, de autoconocerse, llegó el momento de transmitir lo aprendido a la persona a cargo de realizar la entrevista en una posible vacante de trabajo.

Quien entrevista tiene como objetivo lograr una buena selección, saber si el perfil que tiene delante suyo es el adecuado para la vacante que está ofertando.

El tema con respecto a las fortalezas y debilidades suele aparecer casi siempre en las entrevistas laborales y es una de las claves para quien entrevista. Esta La persona debe saber que, como todas las personas, hay terrenos fuertes y otros más débiles y quiere conocer qué tan conscientes son de ello y cómo se trabaja para resolverlo.

## **Contenidos del Módulo 2**

### **A. Mercado laboral: nuevos desafíos**

En este módulo se hablará de los principales desafíos que presenta el mercado laboral actual y se ahondará en herramientas que se consideran clave para realizar una búsqueda de empleo competitiva.

En este momento el mercado laboral en Uruguay, al igual que el resto del mundo, está transitando una situación compleja debido a la pandemia generada por la COVID-19. Existe un entorno inestable, con incertidumbre, aumento del desempleo y cambio en las condiciones de trabajo.

En el informe “Desarrollo de habilidades para el mercado laboral en el contexto de la COVID-19”, realizado por el Banco Interamericano de De-

sarrollo (BID), se menciona que, en esta nueva normalidad, habilidades como la creatividad, resiliencia, trabajo en equipo, manejo de emociones, autorregulación, manejo del tiempo y empatía serán clave, no solo para sobrellevar el período de aislamiento, sino también para los períodos de recesión y recuperación que vendrán en el futuro.

El informe [mismo] también menciona [hace referencia] a que las nuevas tecnologías ganaron el terreno, y que ahora muchos de los y las profesionales, técnicos y técnicas, empleados y empleadas atenderán a sus clientes o pacientes haciendo uso de herramientas digitales para interactuar y trabajar, como es el caso del personal médico con sus pacientes en la telemedicina.

Es fundamental que las personas con discapacidad conozcan los desafíos y las oportunidades que vendrán asociados con los cambios que está atravesando el mercado laboral y que se preparen para ellos.

**Actividad práctica N° 3 (a domicilio y se corrige vía mail).  
Ver detalles en página 19**

**Actividad práctica N° 4 (a domicilio y se corrige vía mail).  
Ver detalles en página 20**

## **B. Armado de Curriculum Vitae y carta de presentación**

El objetivo de este bloque será compartir con las participantes cuáles son los principales criterios a tener en cuenta a la hora de elaborar un CV.

- Hacer el CV pensando en quien recluta
- Características fundamentales para lograr un CV que cautive
- Elaboración del CV bloque por bloque

- El diseño y la presentación
- La carta de presentación que acompaña al CV

## Contenidos del Módulo 3

### A. Me seleccionaron, ¿y ahora qué?

En este bloque se hablará sobre los diferentes aspectos que hacen a la preparación de la entrevista laboral, instancia fundamental en el proceso de selección, que implica un gran desafío.

A modo de resumen se presentan los principales puntos a tratar en este bloque:

- ¿Qué es una entrevista laboral? Tipos de entrevista
- ¿Para qué es la entrevista laboral?
- El rol del entrevistador/a y el rol del entrevistado/a.
- ¿Cómo se desarrolla una entrevista?
- Habilidades para “entrar, mantenerse y salir” de una entrevista.

### Encuentro de “mujer a mujer”

El objetivo de este encuentro es conocer la experiencia de una mujer con discapacidad en primera persona. Se abordarán los temas mencionados en los talleres previamente. En esta instancia, las participantes podrán hacer sus consultas en un “mano a mano” descontracturado. Además, los consejos y recomendaciones serán de mujer a mujer, conociendo

muchas de las barreras o situaciones que pueden mencionar las participantes, lo que genera un espacio empático, de confianza y de igual a igual.

En el informe final se presentará un relevamiento de los principales temas abordados en este encuentro.

# Tareas prácticas domiciliarias

---

El espacio de elaboraciones personales que se realizará entre el encuentro uno y dos es fundamental en estos talleres ya que será la manera de llevar a la práctica lo visto en los talleres. Será el espacio de retroalimentación y “coacheo” buscando que sea un espacio que genere aprendizajes y cambios reales en la vida de las participantes.

## Tarea práctica N° 1

- Haz una lista, escrita o grabada, incluyendo entre 8 y 12 características o rasgos que consideres que te definen como persona.
- Haz que otras personas de confianza (amigos/as, pareja, compañeros/as de trabajo, familia) con las que tengas relación habitualmente generen también una lista con los rasgos y características de tu persona.
- Una vez que tengas las diferentes listas, vas a poder crear tu propia Ventana de Johari.
- Clasificaremos como rasgos públicos, aquellos que hemos identificado nosotros y los demás en las diferentes listas
- Clasificaremos como rasgos ciegos aquellos que los demás han señalado, pero no nosotros.
- Clasificaremos como ocultos aquellos rasgos que hemos mencionado nosotros, pero no los demás.
- El resto de los rasgos que no encajen en ninguna categoría, los dejaremos por descarte en el área desconocida (podrían o no pertenecer a este cuadrante, pero no necesariamente).

## Tarea práctica N°2

Con respecto a fortalezas y debilidades:

Preguntar a 4 personas en qué creen que somos buenos y en qué consideran que deberíamos mejorar.

Anotar o grabar las respuestas y pensar cómo vamos a mejorar nuestras debilidades.

## Tarea práctica N° 3

Es importante que tengas claro a qué tipo de trabajo querés postular; identificar cuáles de tus antecedentes académicos y laborales (si los hubiere) te sirve para postular a ese trabajo y que tus fortalezas y habilidades te transformen en la persona correcta para el puesto.

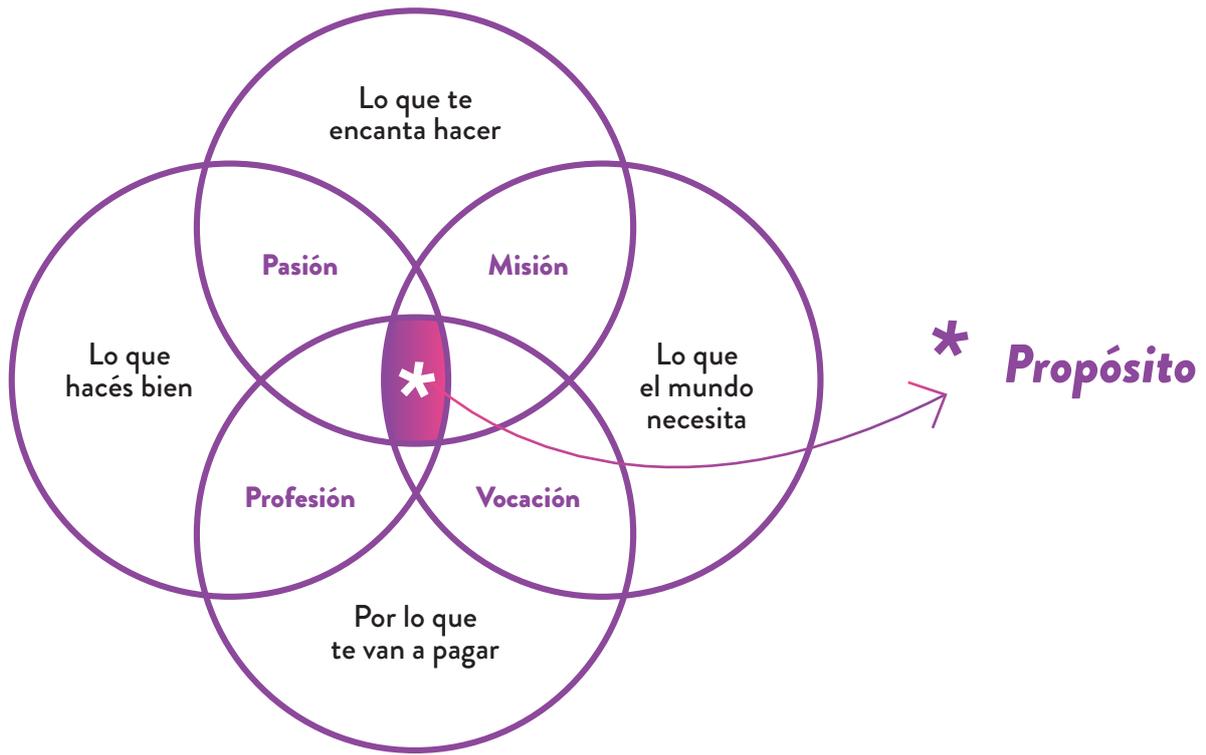
- Se propone realizar el siguiente ejercicio:
- Pensar cuál sería el puesto o los puestos de trabajo ideales.
- De acuerdo con el trabajo al que aspirás, se deben buscar avisos de vacantes y anotar los requisitos.
- Luego de tener una lista de los requisitos necesarios para conseguir el puesto, se hace una lista de los que cumples y lo que no.
- Se mide el grado de coincidencia y se hace una lista de lo que falta.
- Una vez construida la lista de lo que falta para aplicar al puesto de trabajo, comienza a clasificar si es formación, experiencia o algo más personal, como lo son las fortalezas y debilidades.



## Tarea práctica N° 4

Las personas con discapacidad suelen optar entre alguna de las (pocas) alternativas que se les presentan. Una mujer ciega afirmó que “las personas con discapacidad no decidimos, optamos entre lo que tenemos y lo que se nos da ya digerido”. Una mujer sorda afirmaba que desde chica eligieron por ella, por lo que no tiene el hábito de cuestionarse qué quiere y qué puede. Por tanto, el habilitar a pensar fuera de lo que “te toca” puede en sí mismo ser inspirador.

Con este objetivo, es que se propone un ejercicio para motivarlas a pensar “más allá de su discapacidad, de las limitaciones y barreras. El ejercicio busca cuestionarse diferentes aspectos y propone la búsqueda de un equilibrio entre ellos: pasión, misión, vocación y profesión. El mismo no procura (en este caso) la acción posterior, sino, como un primer paso, habilitar el cuestionamiento y permitirse visualizarse en un rol diferente.



# Bibliografía

---

- **Ley 19.691 – Inclusión Laboral**

(<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19691-2018>)

- **“Uruguay y la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad. Texto completo + primer informe país”, Pronadis – Mides.**

- **“Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas”**

(<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html#Fulltext>)

- **The Johari Window**

(<https://www.communicationtheory.org/the-johari-window-model/>)

- **“Inclusión social en Uruguay”, informe publicado por el Banco Mundial en 2020** (<http://bit.ly/3sopljg>)

- **“BID: 24 millones de trabajos se han perdido en América Latina y el Caribe por el COVID-19”**

(<https://www.iadb.org/es/noticias/bid-24-millones-de-trabajos-se-han-perdido-en-america-latina-y-el-caribe-por-el-covid-19>)