

DECLARACIÓN DE XXXX

UPR PRE-SESSION EN XXXX, GINEBRA, diciembre 2018

1- Presentación de la organización

Esta declaración se hace en nombre de la Alianza de Organizaciones por los Derechos de las Personas con discapacidad.

2- Consultas nacionales para la redacción del informe nacional

Las OSC fueron consultadas y en octubre de 2018 fueron convocadas para compartirles el borrador del Informe País de Uruguay, invitándoles a presentar los aportes que consideraran pertinentes. La consulta estuvo coordinada por la Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores.

3- Planteamiento de la declaración

Esta declaración hace referencia a los siguientes temas: (1) Discriminación hacia las personas con discapacidad, (2) Educación inclusiva, (3) Accesibilidad para las personas con discapacidad, (4) Derecho al trabajo.

4- Declaración

I. Discriminación hacia las personas con discapacidad

Del Censo 2011 (INE) surge que el 15,9% de la población del país presenta alguna discapacidad permanente para ver, oír, caminar o aprender.

El ordenamiento jurídico uruguayo prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad, por ej.: la Ley N° 17.817, de 2004, de Lucha contra el Racismo, Xenofobia y la Discriminación, y la Ley N° 18.651, de 2010, de Protección Integral de las Personas con Discapacidad.

Sin embargo, en la vida diaria, las personas con discapacidad se encuentran expuestas constantemente a situaciones de discriminación, con frecuencia vinculadas con la denegación de la implementación de ajustes razonables.

A. Seguimiento de ciclos EPU anteriores

Promover la igualdad entre mujeres y hombres ha sido una de las recomendaciones emergentes de EPU anteriores, y el Gobierno Uruguayo dio seguimiento a la implementación de la recomendación, generando estrategias en este sentido, contenidas en documentos normativos.

El compromiso voluntario que Uruguay presentó en su Informe País para el segundo ciclo del EPU consta en el documento "Informe nacional presentado con arreglo al párrafo 5 del anexo de la resolución 16/21 del Consejo de Derechos Humanos.

Uruguay” - A/HRC/WG.6/18/URY/, refiere a elaborar un Plan Nacional de Equiparación de Oportunidades y Derechos, pero éste no ha avanzado.

B. Nuevos desarrollos desde el último examen

El marco legal instalado y otras disposiciones y estrategias, no han logrado modificar los comportamientos sociales, y en consecuencia, la discriminación persiste.

Existe el prejuicio que las personas no serán capaces de tomar sus propias decisiones, y las demás personas se consideran autorizadas a sustituir su voluntad, impidiéndoles ejercer el derecho a decidir.

Esto ocurre con niñas, niños y jóvenes, y también con personas adultas y mayores. Es soportado por personas con discapacidades psicosociales y también por aquellas personas que usan silla o no ven o no oyen.

Esta grave actitud prejuiciosa permea los distintos ámbitos de la sociedad. Un ejemplo.: la normativa del Sistema de Cuidados desdibuja el derecho humano de la Asistencia Personal incluida en el art 19 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, adjudicándole al Asistente Personal funciones de Cuidador/a.

C. Recomendaciones:

- i)* el Estado debe modificar su legislación, y la denegación de ajustes razonables debe considerarse motivo de discriminación hacia las personas con discapacidad, porque impide la aplicación de mecanismos para el ejercicio de los derechos humanos,
- ii)* el Estado debe efectuar las correspondientes intervenciones destinadas a eliminar el lenguaje peyorativo y desactualizado (por ej.: incapacidad, discapacitado, etc.), así como las expresiones despectivas y discriminadoras (como debilidad mental, incapaz, etc.), que actualmente se encuentran en las disposiciones de la normativa nacional, en documentos académicos, en la terminología empleada en los cursos de grado y posgrado, entre otros,
- i)* que el Estado uruguayo comience a trabajar junto a la sociedad civil y en especial con las organizaciones de las personas con discapacidad, en la elaboración del Plan Nacional de Equiparación de Oportunidades y Derechos de las Personas con Discapacidad, reconociéndoles participación activa y no meramente consultiva,
- ii)* que se incorpore en la normativa y en las estrategias de todos los sistemas (de educación, salud, etc.) el concepto de acceso a la Justicia y que implique efectivamente otorgar a cada persona lo que le corresponde,
- iii)* que el Estado concrete, con los aportes de la sociedad civil, la creación de un Instituto Nacional de Discapacidad (INADIS) dotándolo de los recursos humanos y financieros necesarios para garantizar la

implementación de políticas públicas efectivamente dirigidas a las personas con discapacidad,

II. Educación Inclusiva (Recomendaciones 123.30, 123.31, 123.32, 123.33, 123.34, 123.35, 123.37, 123.64, 123.108, 123.109, 123.110, 123.111, 123.112, 123.113, 123.114, 123.115, 123.116, 123.146, 123.147, 123.148, 123.149, 123.150)

El colectivo de niñas, niños y jóvenes con discapacidad encuentra dificultades para acceder al derecho a una educación que desarrolle sus potencialidades y habilite su ingreso al mercado laboral.

Y aunque el derecho a la educación de las personas con discapacidad se encuentra contemplado en el ODS N°4, en el art 24 de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, y en diversas leyes; la educación adecuada a sus características y la educación inclusiva para las personas con discapacidad continúan siendo insuficientes y notoriamente limitadas.

Otro aspecto a establecer es la frecuente constatación de resultados no esperados. Un gran número de niñas, niños y jóvenes con discapacidad que cumplen su ciclo en educación primaria, encuentran barreras para continuar sus estudios medios, quedando sin las habilidades y competencias mínimas necesarias para ingresar al mercado laboral.

A. Seguimiento de ciclos EPU anteriores

En 2014 la implementación de medidas para garantizar el disfrute de los derechos humanos, fue una recomendación reiterada por varios Estados.

Malasia recomienda intensificar los esfuerzos para mejorar la calidad general de la educación de los niños y la recomendación de Yemen ha sido específica sobre educación inclusiva.

Asimismo Cuba recomienda a continuar profundizando las medidas en curso para garantizar una mayor inclusión social en el sistema educativo nacional.

B. Nuevos desarrollos desde el último examen

El Poder Ejecutivo aprobó en el Decreto 72/2017, el "Protocolo de actuación para la inclusión de personas con discapacidad en los centros educativos", el que se propuso aplicar para todos los centros que integran el sistema nacional de educación pública y privada, a los centros de educación no formal, así como a las bibliotecas públicas y privadas. Este Protocolo establece un marco de acción para orientar la actuación, constituyendo un avance significativo.

Sin embargo ha resultado exiguo e insuficiente para el logro de los objetivos para los que fue creado. Aun son necesarias definiciones concretas para su implementación, capacitación destinada a quienes deben aplicarlo, y mecanismos de contralor.

En junio de 2014, el Consejo de Educación Inicial y Primaria había aprobado un Protocolo de Inclusión Educativa de Educación Especial, y como el supra citado, también constituye

un marco, quedando las decisiones libradas a la ocasional disposición y fortuita conciencia de los responsables, constatándose frecuentes incumplimientos del Protocolo. Es oportuno mencionar que en el proceso de implementación, algunas organizaciones de la sociedad civil hicieron aportes que no se incorporaron a la implementación. La discapacidad no tiene la prioridad que debería tener.

Aun se dan las siguientes respuestas a las familias:

- a) el niño no puede continuar asistiendo al Centro Educativo pues la maestra no está preparada para enseñarle,
- b) el joven con TEA no puede permanecer en el Centro de Educación Media, porque no va a aprovechar el Curso,
- c) para que el estudiante con discapacidad acceda, o permanezca en el centro educativo, debe asistir con un Asistente Personal o Terapéutico, condición inducida por el Protocolo.

C. Recomendaciones:

- i)* que se garantice a todas las personas con discapacidad, el acceso a la educación, así como la participación activa en el progreso educativo, para completar la educación básica,
- ii)* que se implementen mecanismos claros de denuncia para las situaciones de discriminación (por ej.: cuando se impide el acceso a la educación, cuando se niega la realización de ajustes razonables, etc.),
- iii)* que se incluya en las currículas de grado de todos los estudios terciarios y universitarios, el abordaje conceptual de las temáticas sobre diversidad, género, discapacidad, vida independiente, dignidad, igualdad, derechos humanos, etc., con tratamiento transversal en la currícula,
- iv)* que se brinde capacitación en la actualización continua de docentes y profesionales de la salud, de la comunicación, así como del personal auxiliar, y administrativo, vinculados a los centros educativos, recreativos, deportivos, culturales, laborales, etc.

III. Accesibilidad para las personas con discapacidad

El transporte, el entorno físico, la información y la comunicación pública, continúan resultando escasamente accesibles para las personas con discapacidad, siendo muy notoria la insuficiencia de la accesibilidad en el interior del Uruguay en zonas urbanas y rurales.

Relacionando transporte y derecho al trabajo, las barreras en el transporte dificultan o impiden el acceso al mercado laboral (además del acceso a la educación, la recreación, etc.).

A. Seguimiento de ciclos EPU anteriores

Hubo una recomendación específica sobre accesibilidad realizada por España (123.185).

B. Nuevos desarrollos desde el último examen

La Intendencia de Montevideo, ciudad capital, lanzó en 2017 el 1er. Plan de Accesibilidad de Montevideo, y constituye el inicio de una herramienta de gestión para sistematizar y organizar las acciones de dicho gobierno departamental en temas de accesibilidad.

La mayoría de los departamentos del interior del país no han incorporado unidades de ómnibus accesibles y solo se constata alguna unidad en alguna ciudad.

En cuanto al acceso a la información y comunicación, es importante mencionar la Ley N° 19.307 de 2014 denominada Ley de Medios, que regula la prestación de servicios de radio, televisión y otros servicios de comunicación audiovisual. La Ley aún se encuentra en vías de reglamentación y en consecuencia, queda a entera voluntad de los medios de comunicación el aplicar los artículos 36 a 37, aplicación que en la práctica no se ha dado, salvo el caso puntual del Canal Nacional (TNU) en lo referente a interpretación de Lengua de Señas Uruguaya, para ciertos contenidos.

Asimismo, la Ley N° 19.307 en su artículo 28, establece que los servicios de comunicación audiovisual no podrán difundir contenidos que inciten o hagan apología de la discriminación, motivada por diferentes razones, incluyendo la discapacidad. Sin embargo, en la práctica aun se observa el uso de terminología peyorativa en ciertos medios, no armonizado con el modelo de discapacidad basado en los derechos humanos.

C. Recomendaciones:

- i) que el Estado uruguayo garantice la accesibilidad universal en el transporte, el entorno físico, las instalaciones, servicios, información y comunicación en el país,
- ii) implementar en forma urgente acciones para lograr el 100% de accesibilidad en el transporte en todo el territorio nacional en el corto plazo, con la correspondiente fiscalización y sanción ante incumplimientos,
- iii) que el Poder Ejecutivo reglamente en el corto plazo la Ley N° 19.307 Ley de Medios y fiscalice el cumplimiento, para que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho a la libertad de expresión y de información, y su derecho a la no discriminación.

IV. El derecho al trabajo (Recomendaciones 123.161, 123.162, 123.163, 123.164, 123.165, 123.166, 123.167, 123.168, 123.169, 123.170, 123.171, 123.172, 123.173, 123.174, 123.175, 123.176, 123.177, 123.178, 123.179, 123.180, 123.181, 123.182, 123.183, 123.184)

Si bien en 2017, considerando la población general de Uruguay, el índice de pobreza descendió a 7,9%, la indigencia a 0,1% y la desigualdad a 0,38% ; en los colectivos de personas con discapacidad aun se constatan las situaciones de desigualdad.

Según el artículo 49 de la ley N° 18.651, de 2010, el Estado debe ocupar a personas con discapacidad en una proporción mínima no inferior al 4% de las vacantes generadas. Sin embargo, de acuerdo al informe publicado por la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC)

de Presidencia de la República, en 2016, solamente ingresaron 36 personas con discapacidad en contrataciones permanentes en un marco de 219 vacantes. En 2017, ingresaron 85 personas en un total de 261 vacantes.

Según el Censo de 2011, 225.758 son jóvenes entre 15 y 29 años. De ellos, 175.892 son jóvenes con discapacidad ocupados, y 49.866 desocupados, inactivos y no incluidos.

A. Seguimiento de ciclos EPU anteriores

Si los hombres con discapacidad encuentran importantes barreras para ejercer el derecho al trabajo, las mujeres con discapacidad tienen mayores dificultades para lograr el trato en igualdad respecto a los hombres.

En el anterior Examen Periódico Universal de Uruguay, varios Estados expresaron la necesidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres, en particular con respecto al nivel de participación de las mujeres en la vida pública y en el sector empleo (Alemania). Importa mencionar la recomendación de España en este sentido.

A. Nuevos desarrollos desde el último examen

Dando seguimiento a las recomendaciones, Uruguay ha aprobado iniciativas que sin embargo constituyen menguados avances.

En agosto 2015, el Parlamento inicia el estudio de un proyecto de Ley de Inclusión laboral de Personas con Discapacidad en el ámbito Privado, que obtuvo media sanción en la Cámara de Representantes en 2016, y finalmente fue aprobado en octubre 2018, como Ley nº 19.691 de Promoción del Trabajo para Personas con discapacidad.

Establece que las empresas privadas con 25 o más trabajadores permanentes deberán emplear a personas con discapacidad, de acuerdo a porcentajes progresivos, en todo nuevo ingreso que se genere, así como también, entre otras disposiciones, el establecimiento de la metodología de Empleo con Apoyo para las situaciones que lo ameriten.

Preocupa que el porcentaje requerido de contratación al implementarse la gradualidad sea demasiado bajo en los primeros años, teniendo en cuenta que Uruguay cuenta con pocas empresas de más de 500 trabajadores mientras el 99% de las empresas del sector privado con actividad económica de nuestro país son catalogadas como MIPYMES (micro, pequeñas y medianas empresas).

Actualmente la contratación de personas con discapacidad en el sector privado queda a criterio de cada empresa, siendo muy pocas las que realizan dicha acción, y en caso de realizarla, lo hacen en su gran mayoría sin un asesoramiento sobre accesibilidad universal, sin preparación del entorno laboral, sin formación del Departamento de Recursos Humanos, muchas veces reproduciendo el modelo médico en los procesos de contratación, sin la implementación de ajustes razonables y sin una Metodología de Empleo con Apoyo.

Preocupa que las personas con discapacidad usualmente sólo pueden acceder a cargos zafrales o de baja calidad. Asimismo, no existen estadísticas, al menos disponibles

públicamente, sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad en el ámbito privado.

B. Recomendaciones:

- i)* que el Estado Uruguayo aplique de forma efectiva la cuota del 4% de contratación para las personas con discapacidad en todos los ámbitos del sector público, implementando controles más estrictos y sanciones para los organismos del Estado que no cumplen con esta cuota,
- ii)* que exista un único organismo fiscalizador, de carácter estatal, integrado por representantes de los tres sectores (público, privado y organizaciones de personas con discapacidad, incluyendo representantes sindicales) en igual proporción, con amplias potestades de sanción,
- iii)* que se concrete un dispositivo para la adecuada inclusión laboral de la persona con discapacidad en cada organismo del sector público para dar cumplimiento a lo dispuesto por el literal H) del art. 51 la Ley N° 18.651, contemplando la implementación de los ajustes razonables que se requieran, la concientización y sensibilización de los equipos de trabajo, y la accesibilidad universal, tanto a nivel de infraestructura, procesos de selección (incluyendo accesibilidad de llamados laborales, homogenización de criterios para pruebas de ingreso y demás), comunicación, información, etc,
- iv)* asegurar el logro de un empleo productivo y decente, y la implementación de la metodología de Empleo con Apoyo para aquellos casos que lo ameriten,
- v)* modificar la disposición del Sistema de Cuidados, para que las personas que lo requieran, puedan acceder a los Asistentes Personales en el tramo etario de trabajadores activos de 30 a 60 años; y en los siguientes 20 años,
- vi)* promover la capacitación en las empresas para contratar personal con discapacidad, para la adecuación del entorno laboral y para garantizar la implementación de los ajustes razonables necesarios.