



“TRANSVERSALIZACIÓN de la PERSPECTIVA de DISCAPACIDAD en los PROGRAMAS y PROYECTOS de DESARROLLO”. Naciones Unidas. (PNUD)

PROLOGO.

Se presenta este manual como material de reflexión y uso para todos los funcionarios de INEFOP y otros agentes relacionados a la capacitación y (re) inserción laboral-educativa de potenciales beneficiarios como pueden ser los trabajadores en actividad, seguro de desempleo y otras poblaciones vulnerables; pretende en ese sentido, ser un instrumento que colabore en la calidad de la gestión en el marco del Plan Estratégico 2017-2019 de INEFOP, particularmente enfocado a las Personas con Discapacidad.

Tomar conciencia, que la discapacidad y la diversidad es inherente a la condición humana, que está presente en nuestra vida cotidiana y que por tanto, debería estar considerada en todas las fases de una Política Pública en sus diferentes formas de concretarla: Programas, Proyectos, Planes, etc. Esta es la propuesta de este documento de la ONU sobre “Transversalización de la Perspectiva de Discapacidad en los Programas y Proyectos de Desarrollo”.

El manual trae, además, algunas definiciones conceptuales que interesa destacar pues nos ayudaran a unificar, por lo menos operativamente, de que estamos hablando cuando nos referimos a la “transversalización de la discapacidad”.

El documento plantea en este punto que: *“Transversalizar el enfoque de discapacidad implica insertar la perspectiva de la discapacidad en todas las etapas del ciclo de un proyecto, es decir, desde la identificación del problema, el diseño y la ejecución hasta el seguimiento y la evaluación”*. Destaca complementariamente como un principio de integralidad necesario que: *“la discapacidad no debe ser incorporada en los programas o proyectos de desarrollo como un componente independiente o adicional. Es necesario tomar en cuenta la población con discapacidad en los datos estadísticos al inicio de la propuesta, plantear las actividades de capacitación en asuntos de la discapacidad y organizar las actividades de manera que las Personas con Discapacidad no resulten excluidas”*.

Este enfoque, nos enfrenta al desafío de diseñar el “cómo” llevar adelante ese propósito desde un modelo “universalista” de gestión que de unidad a la diversidad humana.

El paradigma desde donde la discapacidad se piensa y gestiona en la actualidad, es el modelo bio-psico-social dentro del marco de los Derechos Humanos que, a su vez, modifica la caracterización entre “personas con y sin discapacidad” (como condición sustantiva) por la de “Ciudadanos”. Se intenta así, reivindicar a toda persona con discapacidad, como sujeto activo de un Estado, con derechos civiles y políticos inherentes a su condición de tal.

En este sentido, por tanto, entendemos a la “Discapacidad” como lo define 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”*; y específicamente, referido a las Personas con Discapacidad: *“...incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*.

En nuestro caso, transversalizar la perspectiva de discapacidad es considerar y actuar en dos dimensiones complementarias del problema y de las acciones a desarrollar:

- Facilitar la **capacitación** de las Personas con discapacidad (o “en situación de discapacidad”) desde una **modalidad inclusiva** (paradigma universalista).

- Incorporar la **temática discapacidad** en toda la gestión de la **política activa de empleo** que desarrolla la Institución, en tanto característica que hace a la convivencia humana en general y en el sector educativo-laboral en particular.

Ambos abordajes a su vez tienen que considerar acciones específicas como la concientización del entorno, trabajar en clave de equidad y, sobre todo, el cambio de actitud mental.

Cómo colaborar en concretar éstos aspectos en una política pública, es el propósito de este manual entendiendo que la vida es más compleja como para encuadrarla en un documento de estas características, pero si lo tomamos como instrumento operativo (perfectible y modificable) nos puede ser de utilidad.

Eduardo Sívori<sup>1</sup>  
Unidad de Asesoramiento Estratégico  
Asesor en Discapacidad.  
INEFOP. julio 2017

---

<sup>1</sup> Eduardo Sívori. Psicólogo. Master en Valoración de la Discapacidad. Prof. Adjunto. Fac de Psicología. UDELAR. Téc. Asesor en Discapacidad. Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. INEFOP. [esivori@inefop.org.uy](mailto:esivori@inefop.org.uy). Misiones 1352.