



Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco.

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales.

**Inclusión laboral de Personas con discapacidad en la Secretaria de Salud de la
Municipalidad de Comodoro Rivadavia periodo 2021-2023. Una mirada
desde la intervención profesional del Trabajo Social.**

Directora: Mg. Miranda María Verónica.

Alumna: Murúa Rocío Mariel.

Comodoro Rivadavia, 2023.

Inclusión laboral de Personas con discapacidad en la Secretaria de Salud de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia periodo 2021-2023. Una mirada desde la intervención profesional del Trabajo Social.

Resumen:

La presente tesina intenta contribuir a la visualización y sensibilización acerca de las dificultades que atraviesan las personas con discapacidad respecto a la inclusión laboral, adoptando un enfoque basado en los derechos. Se destaca la importancia del Trabajo Social en la reivindicación de los Derechos Humanos y la defensa contra las injusticias y desigualdades sociales que amenazan los derechos. En este contexto, el Trabajo Social es elemental en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Esta tesina de investigación está centrada en la Secretaria de Salud de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia, durante el periodo 2021-2023.

Índice:

Agradecimientos:	4
Introducción:	5
Capítulo I	9
Discapacidad: Concepción histórica y rol del Trabajo Social.	9
1.1 Modelo tradicional	11
1.2 Modelo rehabilitador	16
1.3 Perspectiva de la discapacidad desde el modelo social	19
Capítulo II	25
Marco normativo para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.	25
2.1 Leyes de protección a personas con discapacidad.....	25
2.2 Ordenanzas municipales de Comodoro Rivadavia: protección de derechos hacia las personas con discapacidad.	28
2.3 Trabajo como derecho	33
2.4 Análisis de datos laborales de personas con discapacidad	39
2.5 Desafíos relacionados con el trabajo y la cuestión social.....	44
2.6 Conceptos de inclusión y exclusión social	45
Capítulo III	51
Inclusión laboral de personas con discapacidad en la Secretaria de Salud	51
3.1 Municipalidad de Comodoro Rivadavia.....	51
3.2 Inclusión laboral de personas con discapacidad en la municipalidad de Comodoro Rivadavia	56
3.3 Inclusión laboral de personas con discapacidad en la Secretaria de Salud: barreras y desafíos.	60
3.4 Educación	64
3.5 Accesibilidad.....	67
3.6 Discriminación	69
3.7 Pobreza y discapacidad	71

3.8 Acompañamiento familiar	73
Capítulo IV	77
Rol de Estado, políticas sociales y una mirada desde el Trabajo Social.....	77
4.1 Responsabilidad del Estado.....	77
4.2 Rol de las políticas sociales:.....	79
4.3 Ciudadanía y discapacidad	81
4.4 Contribución del Trabajo Social en la inclusión laboral de personas con discapacidad	82
Reflexiones finales	85
Posibles aportes desde el Trabajo Social para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad	86
Referencias	89
Anexos:	98

Agradecimientos:

Esta etapa ha sido anhelada desde hace mucho tiempo y solo tengo palabras de agradecimiento.

La presente investigación se la dedico a quienes me acompañaron en este proceso, a mi familia, amigos/as, mi pareja, compañeros/as de estudio, docentes de la universidad que marcaron mi aprendizaje, compañeros/as de trabajo, a las personas con discapacidad con quienes comparto diariamente, las cuales fueron una parte fundamental de mi motivación. También quiero agradecer a todas aquellas personas que generosamente dedicaron su tiempo para brindarme relatos personales e información.

Un especial agradecimiento a mi Directora, Verónica Miranda, quien con mucho cariño, paciencia y dedicación, me acompañó y orientó, para que este sueño personal se haga realidad.

Y finalmente, gracias a mí misma por no rendirme.

Simplemente gracias.

Introducción:

La presente tesina se propone indagar acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Secretaria de Salud de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia durante el periodo 2021-2023, se parte del principio fundamental de que acceder a un puesto laboral es un derecho inherente de las personas. Para lograr el propósito de dicha investigación, se analizaron los relatos de las propias personas con discapacidad, lo cual permitió visualizar las dificultades que atraviesan. Además, se identificaron las normativas nacionales y locales vigentes, y las acciones estatales, determinando si se establecen las condiciones necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades laborales a las personas con discapacidad.

Este enfoque multidimensional y centrado en el Trabajo Social, permitió identificar posibles desafíos, barreras y áreas de mejora en las políticas y programas orientados a la inclusión laboral de personas con discapacidad, especialmente en el caso de las mujeres.

La elección del periodo de tiempo del cual parte la investigación, se debe a que previo al año 2021, según la información proporcionada desde el área de recursos humanos de la municipalidad de Comodoro Rivadavia, no se tenía registro de la cantidad de personas con discapacidad empleadas en las diversas áreas municipales, motivo por el cual el presente trabajo de investigación se propone dar cuenta de las posibilidades de acceso, de las personas con discapacidad, al trabajo formal en la Municipalidad de Comodoro Rivadavia, desde el año 2021 (fecha en la que comienza a haber información sistematizada a este respecto) hasta el año 2023 (fecha en que finaliza este proceso de investigación).

Los interrogantes personales acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad, han sido influenciados por la experiencia personal de la presente tesista y su trayectoria laboral en un centro educativo terapéutico y centro de día, estos ámbitos han sido primordiales para desarrollar una perspectiva crítica sobre la temática. La interacción cotidiana con personas con discapacidad, no sólo ha enriquecido la perspectiva personal respecto a sus habilidades y desafíos, sino que también han despertado un interés académico por investigar y comprender las barreras y dificultades que enfrentan en el ámbito laboral y la mirada social establecida por los diversos paradigmas.

La elección de centrar este estudio en la Municipalidad, específicamente en la

Secretaría de Salud, se debe a su relevancia, amplio alcance social y su rol como política de Estado.

Siguiendo el informe publicado por la Organización Mundial de la Salud (2011) la lucha constante del colectivo de personas con discapacidad por la defensa de sus derechos, la búsqueda de igualdad de oportunidades, autonomía y accesibilidad, son principios que guían esta investigación.

Las personas con discapacidad han tenido una histórica dificultad para el acceso al mundo formal del trabajo, situación que se agudiza en el caso de las mujeres con discapacidad. Este panorama ha desencadenado múltiples acciones de lucha para la reivindicación y ampliación de sus derechos laborales. Siguiendo a Mareño Sempertegui (2015) se trata de una temática a nivel mundial pero no ajena al país, ya que en los últimos veinte años ingresa a las agendas estatales y en Argentina, a partir de diversas políticas en favor de la igualdad y la inclusión, constituye una cuestión de agenda que involucra al Estado y a organismos no gubernamentales.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema relevante y de actualidad en nuestra sociedad, requiere un análisis completo, desde una perspectiva política, social y de derechos, por ello, es preciso pensar el rol del Trabajo Social desde la defensa y promoción de los derechos de las personas con discapacidad para que accedan al ámbito laboral y la contribución en el ejercicio pleno de ciudadanía, promoviendo la sensibilización, la eliminación de barreras y estereotipos relacionados con la discapacidad en el contexto laboral y abordar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres con discapacidad.

El acceder a puestos laborales les permite a las personas con discapacidad desarrollar sus habilidades y potencialidades, contribuir activamente al desarrollo de la comunidad, mejorar su calidad de vida, no solo desde una perspectiva financiera, sino generando mayor nivel de autonomía y contribuyendo a establecer nuevas relaciones sociales. En esta investigación se analizó el rol del de Estado y las políticas públicas, las cuales deben estar diseñadas para garantizar y acompañar procesos de igualdad de oportunidades laborales, establecido por la Declaración de Derechos Humanos (1948) la cual menciona “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y

satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art: 23).

La orientación de la presente tesina está posicionada desde el paradigma social, basado en la autodeterminación y la autonomía personal que busca generar igualdad de oportunidades y condiciones con respecto a los derechos.

En lo que respecta a la metodología utilizada, se centra principalmente en enfoques cualitativos, aunque se incorporaron datos cuantitativos que se interpretaron y utilizaron como herramientas para comprender el fenómeno social, respaldado por un análisis crítico de la recopilación de datos. Se llevaron a cabo un total de cinco entrevistas realizadas a las propias personas con discapacidad que trabajan en la Secretaria de Salud, así como a sus familias y a los/as referentes de los sectores orientados a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el área municipal.

Las preguntas de investigación se plantean de la siguiente manera:

1.¿De qué manera se promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Secretaria de Salud de la municipalidad de la ciudad de Comodoro Rivadavia durante el periodo 2021- 2023?.

2.¿Cuáles son las Políticas Públicas dirigidas a la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Comodoro Rivadavia?.

3.¿Cuáles son las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad en su proceso de inclusión laboral en la Secretaria de Salud?.

4.¿Cómo interviene el Trabajo Social para promover los derechos laborales de las personas con discapacidad en la Secretaria de Salud de la municipalidad de Comodoro Rivadavia?.

Objetivo General:

- Indagar sobre la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Secretaria de Salud de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia durante el periodo 2021-2023.

Objetivos específicos:

- Identificar las Políticas Públicas existentes en la ciudad de Comodoro Rivadavia para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Describir las dificultades de las personas con discapacidad al ser incluidas laboralmente en la Secretaria de Salud.
- Analizar la intervención del Trabajo Social en la promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad en la Secretaria de Salud de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

La estructura de la presente tesina se organizó de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se realiza un recorrido histórico que abarca la concepción de las personas con discapacidad desde diversas perspectivas, se analiza tanto la visión tradicional, el enfoque rehabilitador y el modelo social de discapacidad, relacionando estos modelos con la historia del Trabajo Social.

En el segundo capítulo, se exponen datos estadísticos a nivel nacional para contextualizar la situación de las personas con discapacidad en Argentina, se exploran leyes y tratados a nivel internacional, nacional y las políticas locales relacionadas con esta temática. Asimismo, se introducen conceptos claves que son fundamentales para comprender y visibilizar la problemática de la inclusión laboral de personas con discapacidad y los desafíos específicos que enfrentan las mujeres con discapacidad.

El tercer capítulo se centra en un análisis detallado de los diversos factores que pueden dificultar la plena inclusión laboral, con un enfoque centrado dentro de la Municipalidad, específicamente en la Secretaría de Salud de Comodoro Rivadavia.

El cuarto capítulo abarca temas relacionados con el rol del Estado, las Políticas Públicas, y las contribuciones del Trabajo Social para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

A modo de cierre se presentan algunas reflexiones finales y sugerencias acerca de posibles propuestas de intervención desde el Trabajo Social para abordar la problemática.

Capítulo I

Discapacidad: Concepción histórica y rol del Trabajo Social.

En la actualidad, se entiende a la discapacidad como una situación compleja que involucra tanto factores individuales como sociales.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011):

El término genérico “discapacidad abarca todas las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones de participación, y se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre una persona (que tiene una condición de salud) y los factores contextuales de esa persona (factores ambientales y personales)”. (p.4).

En consonancia con esta perspectiva Padilla- Muñoz (2010) afirma que “la discapacidad es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive” (p. 384). Dicha definición, surge a partir de concepciones que se han ido transformando a través de la historia gracias a las luchas sociales y participación de grupos y organizaciones de personas con discapacidad, un concepto que evoluciona, que se encuentra en permanente cambio y transformación.

Esta concepción contemporánea sobre discapacidad, se desarrolló en base a procesos de transformación, estos cambios han dado lugar a la formulación de distintos enfoques, los cuales han intervenido en la manera en que la sociedad conceptualiza y se relaciona con la discapacidad. Se conocerá en detalle los tres modelos históricos que han influenciado en el análisis de la discapacidad, los cuales surgieron en contextos particulares, cuyos elementos distintivos han dado forma a las políticas y prácticas actuales en la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el rol del Trabajo Social.

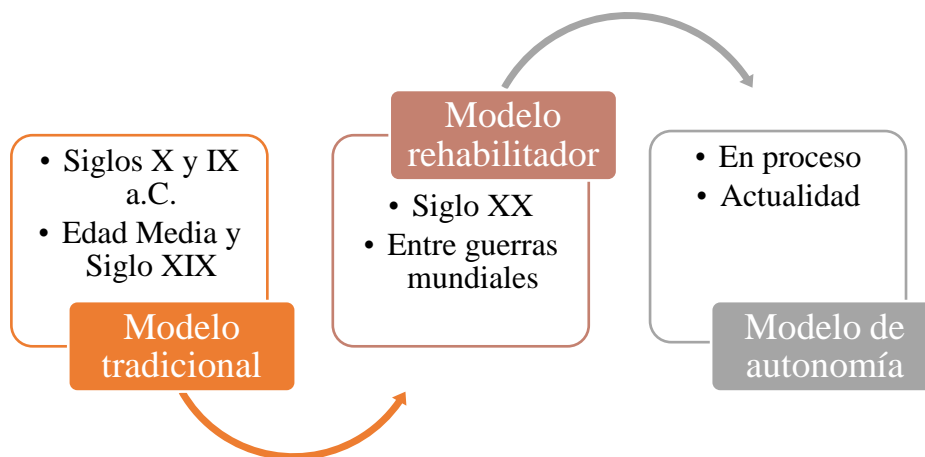
Las personas con discapacidad a través de la historia estuvieron estigmatizadas por la vergüenza y el repudio de la sociedad, en donde la culpa recaía en ellas y sus familias, por ello es crucial llevar a cabo un análisis histórico que nos permita comprender los movimientos, las revisiones y las reconceptualizaciones de los conceptos relacionados con la discapacidad a nivel nacional y local.

Al hacer este recorrido se podrá comprender de manera acabada los fundamentos de las prácticas actuales en el sistema laboral y también los obstáculos implícitos y explícitos que aún subsisten.

Siguiendo los aportes de Aguilar Montoya (2004) se puede identificar tres modelos históricos: Se trata del modelo tradicional, el modelo rehabilitador y el modelo de autonomía personal. Estos modelos se dieron en el marco político, social y económico de cada época.

En el estudio de la discapacidad se incorpora la idea de modelos para dar cuenta de una multiplicidad de fenómenos, prácticas, ideas, acontecimientos orientados por una perspectiva hegemónica específica. Es relevante realizar un análisis de estos modelos, ya que se evidencia cómo las percepciones dominantes influyen en áreas cruciales como la inclusión laboral.

Figura 1. Evolución de la discapacidad y sus modelos.



Fuente: elaboración propia a partir del texto de Aguilar Montoya (2004).

Estos modelos no fueron surgiendo de manera sucesiva o estrictamente escalonada, sino que se fueron desarrollando de manera recursiva.

1.1 Modelo tradicional

Retomando a López Bastias (2019) el modelo tradicional abarca desde sociedades antiguas en los siglos X - IX A.C. hasta el subperíodo de institucionalización a fines del siglo XVII e inicios del siglo XIX. El autor señala que este enfoque atribuía a la discapacidad causas religiosas o mágicas, asociando la discapacidad con castigos divinos o intervenciones malignas. Como resultado, las personas con discapacidad eran marginadas, socialmente aisladas y rechazadas, ya que no se las/os consideraba iguales o ciudadanos/as de plenos derechos. Esta etapa, algunos autores/as la denominaron como la “etapa de prescindencia”, ya que la sociedad en general tendía a prescindir de las personas con discapacidad, considerándolas como no contribuyentes a la comunidad.

Según lo señalado por Palacios (2008) el modelo de prescindencia se originó en la Edad Antigua, alrededor del 4.000 a.C., y persistió hasta la época medieval, finalizando con la caída del Imperio Romano en el siglo X. Durante esta fase, la discapacidad se consideraba un resultado de influencias malignas o condenas divinas que afectaban tanto a la comunidad como a las familias. Esta creencia religiosa asignaba un estigma de improductividad a las personas con discapacidad.

Siguiendo a López Bastias (2019) en este contexto histórico, surgió la idea de la eugenesia, una teoría que sostenía que la vida de las personas con discapacidad carecía de valor y, en consecuencia, justificaba el infanticidio de niños/as recién nacidos con discapacidad. Esta situación refleja la ausencia de autonomía en la toma de decisiones por parte de los progenitores, especialmente las mujeres, respecto a la vida y supervivencia de sus descendientes. Esta época estuvo marcada por la valoración de la perfección física, lo que llevó a la marginación y el rechazo de las personas con discapacidad. Las creencias religiosas y filosóficas influyeron significativamente en la percepción negativa de la discapacidad y su exclusión. Esto afectó la forma en que se trataba a las personas con discapacidad, limitando sus oportunidades y derechos en la sociedad de aquel entonces.

El autor hace mención a El Código de Manú, un influyente texto legal de la antigua India que data del siglo III a.C., reconocía que la discapacidad podía ser vista como consecuencia del destino, resultado de pecados cometidos por las familias o por la propia

persona con discapacidad. Esto llegaba al extremo del infanticidio como una forma de “lidiar” con la discapacidad.

Velasco (2012) señala que en la antigua Esparta, las leyes de Licurgo del siglo IX a.C. permitían el infanticidio de los/as niños/as recién nacidos que presentaban malformaciones o debilidades. En este contexto, se daba una importancia central a la perfección física, y aquellos niños/as considerados bien formados tenían derecho a ser criados, mientras que los deformados eran asesinados.

Aunque el infanticidio desapareció en la Edad Media, la discapacidad continuó siendo atribuida al pecado original o a intervenciones divinas, lo que resultó en la marginación y el menosprecio hacia las personas con discapacidad.

Valencia (2017) refiere que con la llegada del cristianismo, el infanticidio fue condenado, pero la discapacidad todavía era vista como una manifestación de posesión demoníaca y se sometía a exorcismos. A pesar de que la Iglesia rechazó el infanticidio, persistía la percepción de que la discapacidad estaba relacionada con causas sobrenaturales.

Retomando al autor Aguilar Montoya (2014) el cristianismo también influyó en el surgimiento de asilos y hospitales destinados a personas con discapacidad. Con el tiempo, estos asilos evolucionaron para brindar asistencia y refugio, mientras que las personas con discapacidad se convirtieron en objeto de estudio por parte de las disciplinas médicas, psicológicas y pedagógicas.

Este período histórico se caracterizó por la segregación y la discriminación hacia las personas con discapacidad. El modelo de prescindencia relegó a las personas con discapacidad a una posición de marginación y devaluación en la sociedad.

Siguiendo los submodelos del modelo de prescindencia señalados por Aguilar Montoya (2014), los mismos se puede clasificar en:

Submodelo de asistencialismo y caridad:

Retomando los aportes de Valencia (2017) con la aparición del cristianismo, se prohíbe el infanticidio y se institucionaliza la caridad, lo que marca el inicio hacia una atención más asistencial hacia las personas con discapacidad.

Siguiendo a Ander Egg (1994) este modelo, se remonta a los primeros indicios de la asistencia social, la cual se centró en la organización de la caridad para ayudar aquellas

personas en situación de necesidad, particularmente a causa de la pobreza. En ese contexto, las damas de la alta sociedad se involucraban en actividades de ayuda a las familias dentro de sus parroquias, promoviendo la caridad y la beneficencia. Esta situación reproduce la lógica de cuidados asociada a la figura femenina, en este caso vinculada a la caridad y asistencia, como rol asignado y asumido por el sistema patriarcal. Este sistema relegaba a las mujeres a dichos roles, asociados siempre a las tareas domésticas en el ámbito privado (los cuidados es una de ellas) y en el ámbito público se produce una transferencia, una proyección o reproducción de estos roles y funciones (asociados a las formas políticamente correctas del “ser mujer”, a la “sensibilidad femenina” o a sus aptitudes para “cuidar” a otros/as desde esta perspectiva caritativa, en contraposición a la perspectiva de los derechos). Vicente de Paúl, sacerdote Francés, organizó la asistencia a los/as necesitados/as y desvalidos/as, adoptando un enfoque individualista que buscaba ayudar al otro con el propósito de salvar su propia alma y ganarse un lugar en el cielo.

En esta época el trato a las personas con discapacidad estuvo influenciada por la asistencia y caridad, desde una perspectiva religiosa. Dejando de lado que sean considerados validos por sí mismo, en cuanto a su inclusión laboral.

Más adelante en la evolución histórica de la discapacidad, nos encontramos con lo que se conoce como el:

Submodelo de asilo:

El enfoque hacia las personas con discapacidad cambió hacia una perspectiva más redencionista. Las personas con discapacidad, también fueron objeto de burla y entretenimiento, como señala Arantxa (2012) “el monstruo al mismo tiempo que es excluido socialmente es convertido en espectáculo por y para esa sociedad que lo excluye” (p.2) se aplicaba a enanos, siameses, mujeres barbudas y a quienes presentaban alguna peculiaridad física. Estas personas no eran consideradas seres humanos y eran relegadas a funciones de bufones en espectáculos que resaltaban las diferencias. Aquellas/os que sobrevivían hasta la edad adulta a menudo eran exhibidas/os en ferias y círculos de bufones, y recibían el amparo de la iglesia.

En el análisis histórico sobre la profesión del Trabajo Social, Ander Egg (1994) destaca la adopción de un enfoque centrado en la asistencia en los inicios de esta disciplina. Este enfoque implicó la organización de la atención a las personas “pobres y desamparadas”.

En este contexto, se puede destacar que en el año 1597 “Se crean asilos para pobres, ancianos, ciegos, cojos y todos aquellos impedidos para trabajar. Se autoriza a los jueces de paz para nombrar a los guardianes de las iglesias como inspectores de los pobres”. (Ander Egg, 1994, p. 133).

Posteriormente, en 1601, se promulgó la Ley de Pobres, que tenía como objetivo establecer, supervisar y proteger los fondos destinados a obras de caridad. Esta ley también abordaba la situación de los "pobres incapacitados, que incluían a enfermos, ancianos, ciegos, sordomudos, cojos, dementes y madres con hijos pequeños. Para esta categoría de personas, se ofrecían dos alternativas: su ingreso a un asilo o la provisión de ayuda a domicilio en forma de comida y ropa" (Ander Egg, 1994, p. 134).

Estos pasos tempranos marcaron el comienzo de un enfoque más estructurado y regulado de la asistencia social en la historia del Trabajo Social, sentando las bases para la evolución posterior de la disciplina en su compromiso con el bienestar de los sectores vulnerabilizados de la sociedad.

En los comienzos de la profesión del Trabajo Social la asistencia que se brindaba se basaba en enfoques rudimentarios que, en ocasiones, implicaban la marginación y vulneración de lo que hoy se establecen como Derechos Humanos fundamentales.

Después del Renacimiento, los asilos pasaron a estar bajo la administración estatal y se establecieron hospitales. Con la llegada de la Ilustración, tanto las personas pobres como personas con discapacidad comenzaron a recibir asistencia en estas instituciones. Sin embargo, estos asilos funcionaban más como lugares de redención que solo evitaban la muerte, careciendo de otras finalidades.

Un evento histórico intrigante destacado por Valencia (2014) tuvo lugar en Viena en 1784, cuando se estableció la "Torre de los Locos" o "Narrenturum". Esta estructura, la primera de su tipo en Europa, marcó el inicio de los hospitales psiquiátricos. El edificio cilíndrico tenía cinco pisos con 140 celdas y empleaba el concepto del panóptico para mantener la observación constante de hasta 250 individuos.

El concepto del panóptico, según Foucault (1975) se interpreta como una torre de vigilancia que representa un dispositivo de control y corrección. El panóptico se convirtió en una herramienta de poder para la normalización y el control disciplinario, aplicado en diversas áreas de la sociedad a través de múltiples instituciones sociales.

La línea de investigación de Valencia (2014) revela que en Francia se tomaron los primeros pasos hacia la creación de asilos para personas consideradas alienadas o maniacas. La "Ley de Alienados", conocida también como "Ley Esquirol", se promulgó el 30 de junio de 1838 en Francia, estableciendo directrices para la internación y garantías de libertades individuales para aquellas personas consideradas alienadas.

Esta ley otorgaba a las personas calificadas como “alienadas” menos derechos que a otros/as ciudadanos/as, siendo consideradas personas peligrosas para sí mismas/os y para la sociedad. Por lo tanto, se permitió su internación sin su consentimiento y se despojó a estas personas de la administración de sus bienes. Además, se confirió a los psiquiatras roles de médico, juez y policía para tomar decisiones en relación con estas personas.

A raíz de esta ley, se establecieron alrededor de cincuenta “manicomios” en un período de quince años. Estos establecimientos, bajo la jurisdicción del Ministerio y la Policía, reflejaron una nueva perspectiva en el tratamiento de las enfermedades mentales. La creación de manicomios se expandió más allá de Francia, extendiéndose por toda Europa y marcando un cambio significativo en el abordaje de las condiciones de salud mental en la sociedad de la época, de allí surge:

Submodelo de la institucionalización:

Siguiendo el análisis de Aguilar Montoya (2004) se trata de un período que inicio a finales del siglo XVIII cuando se hizo una reforma de las instituciones, de manera que tuvieran una orientación más asistencial, con el objetivo que desarrollaran un tratamiento más humano hacia la discapacidad. Esta situación tuvo una fuerte influencia de movimientos como la Revolución Francesa. En el siglo XIX además estas personas pasaron de ser objeto de asistencia a ser objeto de estudio, dentro de las ramas médicas, psicológicas y pedagógicas.

En este período la sociedad comenzó a sensibilizarse sobre la necesidad de atender a las personas con discapacidad, pero su atención tenía características más asistenciales. Asimismo, en muchas oportunidades la concepción fue más la de proteger a las personas sin discapacidad, de aquellas que tenían una discapacidad, por lo que se las termina por considerar peligrosas o dañinas. Los asilos se terminaron ubicando fuera de las ciudades para que no pudieran verse ni tampoco “molestar”. En definitiva, se trata del modo de asistencia que segrega y discrimina la discapacidad.

En la institucionalización se proporcionó un tratamiento de tipo médico y asistencial en centros especializados, pero también comenzó a aparecer un modelo basado en pedagogías rehabilitadoras y curativas.

Esta percepción hacia las personas con discapacidad evidencia la marginalización e invisibilización histórica, no meramente por su situación de discapacidad, sino basándose en discriminación por género, clase, etnicidad, entre otros factores.

Esta situación era aún más compleja en relación a las mujeres con discapacidad, las cuales enfrentaban un doble desafío, no sólo por su discapacidad, sino también por las estructuras de poder patriarcales sobre las cuales se sustentaban políticas públicas y prácticas sociales opresivas, inhabilitando sus posibilidades laborales en la esfera pública, restringiendo sus derechos ciudadanos y estableciendo marcados estereotipos de género, los cuales determinaban roles muy específicos para las mujeres dentro del ámbito privado vinculado básicamente al trabajo doméstico y a los cuidados familiares. Así, para las mujeres con discapacidad, la institucionalización y/o el asistencialismo implicaron su absoluta anulación en los procesos de toma de decisiones en relación a sus propias vidas y cuerpos.

1.2 Modelo rehabilitador

Retomando a López Bastías (2019) este modelo surgió en el siglo XX, situado entre las dos guerras mundiales, y consolidado luego de la Segunda Guerra Mundial. La característica de este modelo, es que admitió que la discapacidad era un problema localizado en la persona, quien tenía una deficiencia que podía ser sensorial, física o mental o también que podía tener una falta de destreza, y todas ellas podían ser el origen de todas las dificultades.

Para aminorar estas dificultades se entendió como necesaria la intervención de un equipo de especialistas de distintas disciplinas: medicina, Trabajo Social, terapia ocupacional, terapia física, educación especial, entre otras. Este equipo era el que daba respuesta al problema diseñando un proceso de rehabilitación que era valorado de acuerdo al tipo de destrezas que se alcanzaban o se recuperaban, y además se comenzó a utilizar el

criterio de situar a la persona con discapacidad en un empleo con remuneración. El fin principal fue “normalizar” a las personas que tenían algún tipo de discapacidad.

Siguiendo a Palacios (2008) el tratamiento de la discapacidad se situaba en la persona, quien debía “curarse” para “adaptarse”, por ello, debía intervenir principalmente la medicina, para que pudiera ser apta y funcional en la sociedad. La discapacidad, fue definida como limitaciones funcionales, debido a una deficiencia, “la falta de algo”.

En este sentido las causas de la discapacidad abandonaron la sobrenaturalidad para luego pasar a ser causas científicas relacionadas con la enfermedad o la salud. Inclusive, las personas dejan de ser consideradas inútiles en tanto y en cuanto consigan un empleo que sea remunerado.

Retomando reflexiones de Joly (2011) el proceso de rehabilitación se caracterizaba por una actitud paternalista, en la cual la persona afectada tenía un papel pasivo en dicho proceso, siendo receptora de la rehabilitación. La narrativa médica y rehabilitadora tendía a trazar límites restrictivos en torno a lo que era posible, y a menudo omitía la importancia de la autodeterminación y la calidad de vida integral.

El modelo de rehabilitación se basaba en la idea de restaurar el cuerpo para cumplir con las normas sociales prevalecientes. Como observa Foucault (1976) los nosocomios de la época se concebían como lugares destinados a “rehabilitar” a las personas que no se ajustaban a los estándares de la normalidad. En el contexto de la "locura", la intervención médica tenía como objetivo “normalizar” al individuo.

La rehabilitación se consideraba capaz de transformar al individuo para que pudiera “reintegrarse” en la sociedad, “la noción de normalidad tenía una dimensión productiva, ya que establecía los parámetros para producir sujetos que se ajustaran a esas normas, incluyendo sus cuerpos”. (Rosato & Angelino, 2009, p. 78).

Si bien se trata de un modelo con límites evidentes, en alguna medida superó la lógica del modelo tradicional y representó un avance con respecto al enfoque sobre la discapacidad. También las propuestas dirigidas a las personas con discapacidad generaron mejoras relativas en su calidad de vida.

Retomando a Ale (2014) “El concepto de 'normalidad' se originó en Europa y América en los siglos XIX y XX, Este modelo influenciado por la corriente positivista de la época con el positivismo lógico como paradigma dominante de la ciencia”. (p. 22). Esta

corriente, como señala Alayón (2017), desempeñó un papel significativo en el desarrollo del Trabajo Social en Argentina y estuvo estrechamente relacionada con el contexto positivista de la época.

La producción del conocimiento en el trabajo social latinoamericano se ha caracterizado, en las últimas cuatro décadas, por la presencia de distintos posicionamientos teórico-metodológicos, técnico-operativos y ético-políticos, que han sido mediados principalmente por posturas de tendencia marxista y por posicionamientos de base positivista. (Bolaños Moreira & Cascante Vindas, 2022, p.4).

Las investigaciones de Caraballeda (2003), quien analizó las ideas de Emilio Coni (1867-1917) sobre la construcción del Estado Argentino, destacan la fuerte influencia del positivismo en las instituciones y políticas de ese período.

En particular, el higienismo, una corriente del positivismo, desempeñó un papel destacado en la intervención sobre la cuestión social en Argentina. Esta corriente se convirtió en una herramienta organizada que tenía como objetivo comprender el pasado, analizar el presente y proyectar el futuro del país basándose en conceptos de sociologismo biológico y ciencias naturales.

El higienismo buscaba establecer una sociedad ordenada y progresista desde una perspectiva médica y sanitaria. Su enfoque incluía la educación de la población en temas de salud y la promoción de la salud pública, prestando especial atención a características demográficas como “la raza” y las preocupaciones relacionadas con las multitudes. Estas influencias positivistas dejaron una huella profunda en la intervención del Trabajo Social durante este período histórico.

Asimismo Fernández, Goitia & Zelesqui (2019) argumentan que en el ámbito judicial argentino, bajo este paradigma, se observó un enfoque médico legal rehabilitador, y que las prácticas judiciales se basaron en un modelo médico-rehabilitador-normalizador de la discapacidad. En el ámbito judicial aparece la figura de la curatela, que privaba a las personas con discapacidad de su capacidad jurídica y las convertía en objetos de protección, negándoles derecho a tomar sus propias decisiones. Los/as autores siguiendo a Galende

(2006) mencionan que desde la promulgación del Código Civil en la segunda mitad del siglo XIX, en Argentina ha prevalecido un modelo tutelar para las personas con discapacidad, que establece estándares de “normalidad” basados en un discurso médico-legal centrado en la noción de “enfermedad” propia de la psiquiatría y fruto del positivismo biológico.

1.3 Perspectiva de la discapacidad desde el modelo social

Para abordar la problemática de inclusión laboral de las personas con discapacidad, la presente tesina, se adentra en la comprensión y análisis del modelo social de la discapacidad, explorando sus fundamentos teóricos, su aplicación en políticas y prácticas, y su impacto en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad. A través de una indagación crítica y una revisión de la literatura académica actual, se menciona los desafíos y oportunidades que este paradigma presenta en la actualidad y cómo puede contribuir al logro de una sociedad más inclusiva y equitativa.

Fernández, Goitia & Zelesqui (2019) en contraposición con el sistema tutelar, promueven el modelo social basado en los Derechos Humanos, tal como se establece en la Convención de Personas con Discapacidad, la cual en su artículo 12 menciona:

1. Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.
2. Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida. (Convención de Personas con Discapacidad, 2006, igual reconocimiento como persona ante la ley, art 12, p. 11).

Este enfoque plantea una evaluación multidisciplinaria ya que incluye a la psicología, el Trabajo Social, la enfermería, la terapia ocupacional y otras disciplinas o campos pertinentes, en consonancia al modelo social, el cual busca garantizar a la persona con discapacidad los apoyos necesarios para ejercer plenamente sus derechos y participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con sus vidas.

El modelo social de la discapacidad, según las reflexiones de Palacios (2008) representa un enfoque fundamental que lleva a reconocer que las raíces de la discapacidad

son primordialmente sociales. En este paradigma, la mirada sobre las personas con discapacidad, se focaliza en las potencialidades y en la capacidad de contribuir al bienestar de la comunidad mientras se respeta su identidad como sujetos autónomos. Esta perspectiva se basa en los valores esenciales de los Derechos Humanos, enfocados en fortalecer el respeto hacia la inherente dignidad de cada ser humano, promoviendo la igualdad y salvaguardando la libertad individual.

Dentro de este marco, se destacan los pilares de inclusión social, vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal y participación activa, entre otros aspectos esenciales. El objetivo central de este modelo es fomentar la autonomía de las personas con discapacidad.

Retomando la investigación de Aguilar Montoya (2004) una denominación alternativa para este enfoque es el "Modelo de la autonomía personal" que en esencia se refiere a la misma corriente de pensamiento. Los inicios de este modelo se sitúan en Estados Unidos alrededor de la década de 1970, coincidiendo con la lucha por los derechos civiles y el auge del movimiento feminista y en parte como respuesta a las secuelas físicas y mentales que sufrieron los soldados sobrevivientes de la guerra de Vietnam.

Siguiendo a Caballero Pérez (2018), los movimientos feministas habían identificado y tratado las opresiones interseccionadas que sufrían las mujeres afroamericanas, lo cual influyó en la manera en que las mujeres con discapacidad comenzaron a enfrentar sus propias luchas. El reflejo de las luchas de mujeres con discapacidad tuvo un rol muy importante en la Convención de Personas con Discapacidad desde una perspectiva de género. La Convención, en su artículo 6 menciona:

1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (Convención de las Personas con discapacidad, 2006, mujeres con discapacidad, art 6, p.8).

La incorporación de dicho artículo se considera de relevancia ya que pone de

manifiesto las necesidades específicas de las mujeres y niñas, en sociedades en las que sus demandas y potencialidades han sido históricamente invisibilizadas, bajo estructuras de dominaciones capitalistas y patriarcales en las cuales su rol laboral y sus capacidades autónomas han sido sistemáticamente cercenadas. El reconocimiento de las múltiples formas de discriminación que pesan sobre las mujeres y niñas en general y sobre las mujeres y niñas con discapacidad en particular, es fruto de las luchas de los activismos y movimientos sociales que luchan en pos de la eliminación de las diversas formas de violencias que sufren las mismas.

En este sentido la autora Fernández (et. al, 2019) plantea que la invisibilización histórica y estructural de las mujeres con discapacidad, se debe a la primacía de una lógica heteronormativa, capitalista, racista y patriarcal, que regula las relaciones políticas, económicas y sociales en nuestras sociedades actuales.

En palabras de dicha autora: “Las barreras que enfrentan las mujeres con discapacidad a la hora del ejercicio de sus derechos son la consecuencia del diseño de una sociedad pensada sólo para una persona estándar (hombre, heterosexual, sin discapacidad, blanco, propietario)”. (p.6)

Desde el modelo social, el desafío no radica en la ausencia individual de habilidades, sino en la dependencia que las personas con discapacidad experimentan frente a otros/as. Por lo tanto, el foco se desplaza hacia el entorno que rodea a estas personas. A pesar de que la rehabilitación puede ser parte del proceso, a veces puede conducir a la perpetuación de la dependencia.

Las bases principales de este enfoque incluyen la igualdad de oportunidades, la promoción de la autodeterminación, el empoderamiento de las personas con discapacidad y el desarrollo de soluciones de apoyo. Este enfoque demanda un cambio profundo en la forma en que la sociedad históricamente ha entendido la discapacidad, así como en la percepción de las personas con discapacidad mismas. El objetivo es transformar el entorno social, eliminando barreras que van desde prejuicios hasta obstáculos estructurales.

Siguiendo con lo que nos presenta Aguilar Montoya (2004), esta visión de la discapacidad también ha dado lugar al concepto de educación inclusiva, lo que ha llevado a

la reevaluación y reestructuración de los sistemas educativos para atender a la diversidad de los estudiantes desde una perspectiva de calidad. En última instancia, se trata de adoptar una nueva comprensión de la inclusión y la diversidad, basada en una perspectiva de derechos que fomenta la autonomía y el respeto por las diferencias.

En consecuencia con este modelo, siguiendo las ideas de Lisi (2009) las instituciones deben experimentar una profunda transformación que abrace la premisa de la inclusión, considerando la diversidad como una oportunidad en lugar de un obstáculo. Las problemáticas relacionadas con la inclusión abarcan aspectos pedagógicos, infraestructurales, comunicativos y actitudinales, todos los cuales se agrupan como limitaciones y se reconocen como barreras de acceso.

En última instancia, un análisis histórico de las concepciones sobre discapacidad se hace necesario para comprender su evolución y estado actual. La discapacidad no es un atributo individual, sino un resultado de la dificultad de las sociedades para ser inclusivas y abrazar la diversidad individual (ONU/OACDH, 2010).

A lo largo de los últimos años se han observado grandes avances hacia la consolidación de un nuevo paradigma social para comprender y atender las diversas situaciones que enfrentan las personas con discapacidad en las sociedades actuales. Este cambio se evidencia en la creación de nuevas normativas a nivel regional, nacional e internacional que establecen los derechos de las personas con discapacidad y recomiendan tanto al Estado como a la sociedad civil, la responsabilidad de garantizar su efectivización, incluyendo e incorporado este principio a las instituciones. Sin embargo, el paso de un paradigma o modelo al otro, no se da de manera espontánea o lineal, en la realidad coexisten prácticas, discursos y tendencias que se superponen en un mismo periodo de tiempo.

Pese a que se ha avanzado significativamente en el reconocimiento formal de derechos basados en el modelo social de la discapacidad, poniendo énfasis en la eliminación de barreras y en la inclusión plena, aún persisten prácticas vinculadas al modelo rehabilitador el cual se centra en la “normalización” de las personas con discapacidad a través de la intervención médica y terapéutica tendiendo a concebir la discapacidad como una deficiencia o problema individual a ser “corregido”. Estas prácticas rehabilitadoras, pueden ser necesarias para mejorar ciertas habilidades y la calidad de vida de las personas, pero también

pueden perpetuar una visión limitada y excluyente. El modelo social cuestiona la idea de “normalidad”, argumentando que es una construcción impuesta sobre una realidad diversa en la que las diferencias no son reconocidas, lo que genera desigualdades y vulnera derechos.

El enfoque social de la discapacidad, descrito en el modelo social de la discapacidad, tiene una relación profunda y significativa con el campo del Trabajo Social en la actualidad. Este enfoque desde una perspectiva de derechos se relaciona en la manera en que los/as profesionales de Trabajo Social abordan y comprenden la discapacidad, como diseñan intervenciones para promover la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad.

Desde esta perspectiva Eroles (2008) expresa:

El trabajo social como profesión tiene una finalidad transformadora puesta al servicio de la promoción y de la plena constitución de sujetos sociales, es decir de personas capaces de autogestionar su propia vida personal, familiar y comunitaria y generar formas organizativas que afiancen e pleno ejercicio de la soberanía. (p.25).

En Argentina, la profesión de Trabajo Social está regulada por la Ley Federal de Trabajo Social N° 27072, los objetivos de esta ley establece:

a) Promover la jerarquización de la profesión de trabajo social por su relevancia social y su contribución a la vigencia, defensa y reivindicación de los derechos humanos, la construcción de ciudadanía y la democratización de las relaciones sociales. (Ley N° 27072, 2014, art: 3, inc. a).

El campo de acción del Trabajo Social se extiende más allá de dificultades inmediatas. Los/as profesionales del Trabajo Social se comprometen a trabajar en procesos profundos de transformación de las estructuras y sistemas que perpetúan las desigualdad y las injusticias. Este compromiso está profundamente ligado a una perspectiva de desarrollo humano que abarca no solo aspectos económicos, sino también el bienestar emocional, social y cultural de las personas y comunidades.

La disciplina del Trabajo Social, en su búsqueda constante por promover el cambio social y mejorar la calidad de vida de las personas o poblaciones con derechos vulnerados,

ha evolucionado para abordar con mayor énfasis la cuestión de la discapacidad. Este enfoque social ha llevado a los/as profesionales del Trabajo Social a analizar y enfrentar las barreras sociales y estructurales que obstaculizan la plena y activa participación de las personas con discapacidad en la sociedad.

En este proceso, se ha fomentado la producción de conocimientos en Trabajo Social y una mayor profundización en la especificidad profesional y la teoría social. El Trabajo Social, comprometido con el movimiento de derechos de las personas con discapacidad, reconoce la capacidad de las personas con discapacidad para tomar decisiones y ejercer su autonomía. Esto implica promover activamente su participación en la toma de decisiones y su inclusión en todos los aspectos de la vida, ya sea en el ámbito educativo, laboral, comunitario o en la búsqueda de una vida independiente.

Esta correlación entre las incumbencias profesionales del Trabajo Social y su compromiso con la promoción de la igualdad y la justicia social sigue siendo fundamental en la transformación de las condiciones sociales y en la búsqueda de un entorno más equitativo y accesible para todas las personas, independientemente de sus habilidades.

Las luchas y debates que dieron lugar al modelo social permitieron la emergencia de un nuevo plexo normativo en la materia, destacando la importancia de este enfoque en la transformación de las condiciones sociales. Este conjunto normativo no sólo representa un avance legal, sino también un cambio de paradigma que busca garantizar un entorno más equitativo y accesible para todas las personas, independientemente de sus habilidades.

En el siguiente capítulo se analizará en detalle este marco normativo vigente, y su relevancia en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

Capítulo II

Marco normativo para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

2.1 Leyes de protección a personas con discapacidad

En la actualidad, Argentina cuenta con una serie de leyes vigentes que tienen como objetivo proteger los derechos de las personas con discapacidad y fomentar su bienestar y desarrollo de manera integral. A pesar de estos avances legislativos, la realidad práctica parece no cumplir completamente con las expectativas y aspiraciones de este colectivo, ya que aún se registran situaciones de carencia y necesidad que en algunos casos coinciden con condiciones de exclusión social.

A continuación, se realizara un recorrido sobre las regulaciones actuales relacionadas con la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

- La declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su artículo 23 menciona "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."(Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art:23).
- El Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que:

Las personas con discapacidad deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales, según lo estipulado en el en el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 de la OIT. (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 73).
- La Constitución de la Nación Argentina (1994) en su artículo 14 bis menciona:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial (Constitución Nacional, 1994, art:14 bis).

- La Resolución 249/2022 de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) establece, mediante el Decreto N° 698/17, que: “organismo descentralizado en la órbita de la Secretaria General de la Presidencia De La Nación, encargado de desarrollar, articular e implementar políticas públicas en discapacidad desde una perspectiva integral de promoción de derechos, facilitando el acceso de las personas con discapacidad al conjunto de las herramientas propuestas por el Estado Nacional en la materia”. (Resolución N° 249, 2022).
- Ley Nacional de Empleo N° 22.431: Esta ley fue sancionada en 1981 y estableció el régimen de protección integral de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Reconoció el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones y fomentó la implementación de medidas de acción positiva para su inclusión laboral. (Ley N° 22.431, 1982).
- Ley Nacional de Empleo para Personas con Discapacidad N° 25.689: fue promulgada en 2002, complementa la Ley N° 22.431 y establece la obligatoriedad de que las empresas empleen a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 4% de su planta laboral. Además, establece incentivos y beneficios fiscales para las empresas que cumplen con esta cuota. (Ley N° 25.689,2002).
- La Resolución Nacional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 1440/10 amplía la cobertura del programa de inserción laboral, al incluir entre sus destinatarias/os a trabajadoras/es desocupadas/os con discapacidad y

a trabajadoras/es desocupadas/os con dificultades de inserción en el empleo. (Secretaría de Trabajo, Resolución N° 1440, 2010).

- El artículo 30 de dicha resolución se menciona: “La Línea de Promoción del Empleo Asalariado para Trabajadores con Discapacidad tiene por objeto promover la inserción laboral de trabajadores con discapacidad desocupados en empleos de calidad dentro del sector público o privado”. (Secretaría de Trabajo Resolución N° 1440, 2010).
- El Programa Nacional de Inserción Laboral (PIL)¹ tiene como objetivo promover la inclusión laboral de los/as trabajadores y trabajadoras con mayores dificultades de empleabilidad, brindando a las empresas que los contrate una ayuda económica que podrán descontar del salario a abonar a la trabajadora o al trabajador. (Secretaría de Trabajo disponible en argentina.gob.ar).
- El Ministerio de Salud Nacional, resolución 1328/2006 menciona la incorporación del Marco básico de organización y funcionamiento de prestaciones y establecimientos de atención a personas con discapacidad al programa nacional de garantía de calidad de la atención médica. (Ministerio de Salud, Resolución 1328, 2006, disponible en argentina.gob.ar).
- Ley N° 18.910 (1970) Régimen de Pensiones a la vejez y por invalidez. Modificación de la ley 13.478. (Ley N° 18.910, 1970).
- Ley N° 24.147 (1992) de Creación y organización de Talleres Protegidos de Producción y grupos laborales. (Ley N° 24.147, 1992).
- Ley N. 24.314 (1994) Accesibilidad de personas con movilidad reducida: establece la prioridad de la supresión de barreras físicas en los ámbitos urbanos arquitectónicos y del transporte que remodelen o sustituyan en forma total o parcial sus elementos constitutivos con el fin de lograr la accesibilidad para las personas con movilidad reducida (Ley N° 24.314,1994).
- Ley N° 26.653 (2010) Ley de Accesibilidad de la Información en las páginas web. El diseño de las páginas Web respetando las normas y requisitos sobre

¹ Programa de Inserción Laboral

accesibilidad de la información que faciliten el acceso a sus contenidos, a todas las personas con discapacidad. (Ley N° 26.653, 2010).

Las leyes aquí mencionadas reflejan un avance significativo hacia la igualdad de oportunidades y derechos para las personas con discapacidad en Argentina sin distinción de género, ni ningún otro factor discriminatorio. Estas leyes y regulaciones abordan diversas áreas cruciales, desde el acceso al empleo hasta la accesibilidad y la atención médica. Sin embargo, es importante continuar trabajando para garantizar su plena implementación y promover una mayor sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad.

2.2 Ordenanzas municipales de Comodoro Rivadavia: protección de derechos hacia las personas con discapacidad.

La promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión activa de personas con discapacidad en la sociedad es un objetivo primordial del Estado municipal. En este contexto, las ordenanzas municipales desempeñan un papel esencial al establecer regulaciones y directrices que buscan garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales, culturales y sociales para este sector de la población. Es importante destacar que estas ordenanzas relacionadas con la discapacidad son relativamente recientes, lo que refleja un cambio significativo en la agenda pública de Comodoro Rivadavia. Su implementación y adopción muestran un compromiso reciente pero fundamental con la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad en la comunidad.

- Ordenanza 5168/94 (1994) adhiere a la Ley Nacional N° 24.341 "Accesibilidad de Personas con Movilidad Reducida". (Ordenanza N° 5168, 1994).
- Ordenanza 6202/96 (1996) adaptación de espacios urbanos en la ciudad de Comodoro Rivadavia para libre acceso de las personas con discapacidad.(Ordenanza N° 6202, 1996).
- Ordenanza 8550/05 (2005) elaboración de un padrón de personas con discapacidad que tengan bajos recursos, aplicación de encuestas socio-económicas. (Ordenanza N° 8550, 2005).

- Ordenanza 8767/06 (2006) plan Municipal de creación “plazas de la integración”, colocación de espacios verdes inclusivos, juegos adaptados para niñas/os con discapacidad. (Ordenanza N° 8767, 2006).
- Ordenanza N° 9652/10 (2010) reserva en forma exclusiva al menos un lugar de libre estacionamiento, en el ámbito de la Ciudad de Comodoro Rivadavia en todas las manzanas normadas por la Ordenanza N° 9035-2/07 (Sistema de Estacionamiento Medido) para personas con discapacidad motriz. (Ordenanza N° 9652,2010).
- Ordenanza N° 9997/11 (2011) acceso gratuito de personas con capacidades diferentes espectáculos públicos de carácter artístico, cultural, deportivo, recreativo y turístico que se realicen en tejido municipal de la ciudad de Comodoro Rivadavia. (Ordenanza N° 9997, 2011).
- La Ordenanza N° 10.925/13 (2013) adherir en todos sus términos a la Ley Provincial I N° 207 (antes Ley 4542), mediante las cual se instituye un Sistema de Protección Integral a Personas con Síndrome Autístico. (Ordenanza N° 10.925, 2013).
- Ordenanza N° 10924/13 (2013) Consejo Municipal de la Discapacidad en su artículo 2 menciona: “El Consejo es un órgano autónomo y no burocrático, consultivo, asesor y de planificación, integrado con la participación de los diversos sectores de la comunidad y del estado cuya actividad se refiera a la discapacidad”. (Ordenanza N° 10924,2013, art:2).
- La Ordenanza N° 11.418/13 (2013) sancionada por el Concejo Deliberante de la ciudad de Comodoro Rivadavia, por la cual se adhiere en todos sus términos a la ley I N°504 de la Provincia del Chubut de "Obligatoriedad de Instalaciones del sistema de aro o halo magnético para hipoacusicos". (Ordenanza N° 11.418, 2013).
- Ordenanza N°12.011/15 (2015) destinada a los comercios cuyo rubro principal es el gastronómico (bares, restaurantes, confiterías, pizzerías, pubs, rotiserías, casas de comidas y demás locales que se dediquen a tal fin) deberán tener a disposición del consumidor, además de sus cartas habituales una carta de menú en sistema Braille y Macrotipo.(Ordenanza N° 12.011, 2015).

- Ordenanza N° 12.376/16 (2016) programa de señalización urbana de la Ciudad de Comodoro Rivadavia “para personas con ceguera y disminuidos Visuales”. (Ordenanza N° 12.376, 2016).
- Ordenanza N° 12.693/17 (2017) La Secretaria de Salud Municipal creará y tendrá a su cargo el registro de electrodependientes por cuestiones de salud, en un todo de acuerdo a lo normado por la Ordenanza N° 12.343/16. (Ordenanza N° 12.693, 2017).
- Ordenanza N° 12.862/17 (2017) sancionada por el Concejo Deliberante de la ciudad, la cual establece en su artículo 1: “Estado Municipal, incluyendo los tres poderes, organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales y empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligados a emplear personas con discapacidad en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de su personal total, así como establecer reservas de puestos de trabajo exclusivamente para ellas”. (Ordenanza N° 12.862, 2017, art:1).
- La Ordenanza N° 15.743/21 (2021) implementar la "Hora Silenciosa Comodoro Rivadavia" para los comercios de la ciudad de Comodoro Rivadavia, dirigido a las personas con Trastorno de Espectro Autista (TEA). (Ordenanza N° 15.743, 2021).
- La Ordenanza Municipal N° 15.612/21 (2021) "El Poder Ejecutivo Municipal, por intermedio de la Secretaría de Gobierno, Modernización y Transparencia, diseñará un Proyecto de Capacitación en la Lengua de Señas Argentina a los agentes municipales que sean designados por cada Secretaría, Concejo Deliberante, Tribunal de Cuentas Municipal y Tribunales de Faltas" (Ordenanza Municipal N° 15.612, 2021).

A medida que se mencionan las diversas ordenanzas relacionadas con las políticas en materia de discapacidad en el contexto de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia, se hace evidente una discrepancia significativa entre las normativas y su aplicación efectiva en la realidad. Aunque estas ordenanzas establecen marcos legales importantes para la inclusión y el apoyo a las personas con discapacidad, en la práctica, muchas veces no se llevan a cabo de

manera efectiva. Esta brecha entre las intenciones de las políticas y su implementación efectiva plantea desafíos significativos en el camino hacia una inclusión genuina y equitativa.

En la ciudad de Comodoro Rivadavia, la accesibilidad a los espacios públicos es dificultosa y restringida dado que, pese a las regulaciones existentes, al transitar por las calles se evidencian veredas dañadas o en mal estado, junto con rampas frecuentemente obstruidas, que dificultan el acceso y la movilidad, teniendo una repercusión negativa en el desplazamiento cotidiano, impactando especialmente en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La ordenanza municipal, explicita la implementación de semáforos sonoros, pero la realidad refleja que sólo algunos sectores cuentan con este equipamiento, dificultando la autonomía de las personas ciegas o con baja visión.

Con respecto al libre estacionamiento para personas con discapacidad, a nivel social no suele respetarse, esto refleja una concepción social que no contempla adecuadamente sus derechos fundamentales. Es por ello que se observan prácticas sociales (pero también terapéuticas, políticas, económicas, etc.) que no se condicen con el paradigma social, ni se adecúan a los principios de la inclusión social que el mismo sostiene en el plano teórico y de derecho formal.

La inclusión debe constituirse como una realidad imperativa en todas las etapas de la vida y en todos los ámbitos sociales. Sin embargo, en lo que respecta a áreas recreativas, son escasas las plazas que disponen de juegos adaptados para personas con discapacidad. En cuanto a la oferta gastronómica, también se observa una falta de menús en braille, evidenciando una carencia en la inclusión de personas con discapacidad visual.

En cuanto al cupo laboral de personas con discapacidad, este tema será abordado en detalle en los próximos capítulos, pero cabe destacar que la existencia de las regulaciones mencionadas, no garantizan el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad de forma automática, encontrando aún resabios de los modelos anteriores, que afectan el avance real en materia de derechos, lo cual incide también en la inclusión laboral.

A través de los relatos brindados por personas con discapacidad entrevistadas a los fines de esta tesina, pudo observarse que predominan aún prácticas paternalistas y tutelares

en relación a las personas con discapacidad, tanto en los ámbitos familiares, como institucionales, sociales y laborales. Esto está relacionado a una perspectiva que cosifica o infantiliza a las personas con discapacidad, en función de miradas centradas en la carencia y no en los derechos. Las acciones de corte benéfico o caritativo también se encuentran vinculadas a antiguas concepciones que mantienen vigencia y a una dificultad social, política e institucional de comprender el paradigma de la inclusión social partiendo por el respeto a la dignidad humana, las potencialidades individuales y colectivas que subyacen en la heterogeneidad social que nos constituye, los principios de autonomía, autogestión y agencia, los derechos inherentes a las personas, como así también al desconocimiento de los principios de responsabilidad y co-responsabilidad, política, institucional y social para garantizar el efectivo goce de los derechos establecidos.

La pervivencia de representaciones sociales vinculadas a la mujer, históricamente “adoctrinada” bajo mandatos de sumisión y obediencia, y frecuentemente encasilladas en roles que enfatizan en los aspectos emocionales y sentimentales de la “feminización”, se traduce en una mayor exposición a prácticas tutelares y patriarcales que limitan su autonomía y participación plena en la sociedad. Las mujeres con discapacidad, en particular, frecuentemente se encuentran bajo un sistema tutelar que refuerza su dependencia y restringe su capacidad para tomar decisiones sobre sus propias vidas, incluyendo el control sobre su cuerpo y su derecho a la planificación familiar. Este sistema perpetúa una visión de las mujeres con discapacidad como sujetos pasivos que requieren protección, en vez de reconocerlas como sujetos de derechos. Además, el confinamiento al cuidado y tareas del hogar, subestiman su valor en el mercado laboral, limitando aún más sus oportunidades y derechos laborales.

En relación a las mujeres con discapacidad, este doble desafío de género y discapacidad, evidencia una necesidad de visibilizar y sensibilizar a la sociedad sobre esta problemática. Si bien, aún queda mucho por avanzar hacia la igualdad de género y la eliminación de barreras, especialmente para mujeres con discapacidad, gracias a las luchas sociales y al surgimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, junto con los avances normativos en el marco del paradigma social, que reconocen la vulneración de derechos de mujeres y niñas con discapacidad, se está desafiando

y rompiendo con la histórica cosificación de la mujer, reconociendo los derechos que históricamente les fueron negados, dando lugar a ocupar espacios que tradicionalmente han sido reservados para hombres.

Un aspecto igualmente relevante que merece destacarse es la evolución en la forma en que se hace referencia a las personas con discapacidad. Históricamente, las personas con discapacidad han sido nombradas de manera peyorativa o estigmatizaste en muchos casos. Sin embargo, en un contexto más actual, se ha avanzado hacia un lenguaje más inclusivo y respetuoso que coloca a la persona antes que la discapacidad. Esta evolución en la terminología refleja un cambio cultural importante hacia una mayor sensibilización y respeto por la dignidad y los derechos de las personas con discapacidad.

2.3 Trabajo como derecho

El acceso al trabajo es una cuestión esencial vinculada a los Derechos Humanos. Este concepto se desprende del reconocimiento universal de que todas las personas tienen derecho inherente a vivir con dignidad, lo cual incluye la posibilidad de acceder a oportunidades laborales que les permitan satisfacer sus necesidades básicas y desarrollarse plenamente. A continuación, se profundiza en la definición de este concepto, su importancia y la defensa que brindan los tratados internacionales.

Siguiendo a Garza Toledo (2000) el concepto de trabajo, ha ido evolucionando y cambiando, variando de acuerdo a la cultura, el significado del trabajo en la teoría social puede ser abordado desde dos grandes perspectivas.

Garza Toledo (2000) retoma la concepción hermenéutica del trabajo, tal como lo presenta Grint (1991) donde el trabajo es culturalmente construido y está influenciado por relaciones de poder en la sociedad y concepción objetivista del trabajo, esta idea considera al trabajo como una actividad que transforma conscientemente la naturaleza y al ser humano, independientemente de cómo sea valorado por la sociedad. Desde esta perspectiva, el trabajo tiene componentes objetivos, como la creación de riqueza, pero también puede estar sujeto a diversas valoraciones sociales.

El sistema capitalista ha modificado la percepción y la naturaleza misma del trabajo, lo cual ha tenido importantes repercusiones en los ámbitos sociales, políticos y económicos. Garza Toledo (2000) cita a Marx (reedición 1974) quien señala:

(...) el capitalismo ha escindido la vida de trabajo de la de la reproducción y a la vez ha subordinado la reproducción al trabajo. De tal forma que aunque el hombre es sobre todo por su trabajo, en el capitalismo es una actividad que se vuelve en contra de él mismo. No sólo la actividad de trabajar, también el producto de su trabajo y la relación productiva con otros hombres se encuentran alienadas al capital. Los productos del trabajo aparecen ante sus ojos como si tuvieran vida propia, fetichizados. A través de la revolución el proletariado podrá desencantar el mundo de los fetiches, desencantarse asimismo y constituir la sociedad de productores libres asociados. (p.5).

Esta distinción entre fuerza de trabajo y trabajo es esencial para entender el conflicto estructural entre el capital y el trabajo, ya que el capitalista compra la fuerza de trabajo pero no especifica la cantidad de trabajo que se debe realizar durante la jornada. El capitalismo aliena al trabajador de su propia actividad y de los productos de su trabajo. En base a este análisis, se concluye que el capitalismo promueve la idea de que el trabajo es la principal fuente de ingresos y riqueza, convirtiéndose en una esfera central en la vida de las personas.

A su vez, el sistema capitalista se encuentra profundamente arraigado a un método más amplio de opresión y jerarquía: el sistema heteropatriarcal. Este régimen no sólo se basa en la subordinación de las mujeres, sino que perpetúa la idea de que los hombres, especialmente aquellos heterosexuales, blancos, son sujetos dominantes con mayor autoridad en todos los aspectos de la vida social.

El capitalismo (...) no puede pensarse separadamente del sistema heteropatriarcal. Entendiendo a este último como sistema social, político, histórico, ideológico y cultural que se centra en la opresión de las mujeres, producto de la jerarquización de la división sexual y que considera a los varones (heterosexuales, blancos y

burgueses) como los sujetos capaces de ejercer la autoridad en los diferentes espacios de la vida social. (Calp, 2017, p.2).

Esta concepción plantea importantes interrogantes sobre las diversas barreras y la efectiva inclusión de las mujeres con discapacidad en el mundo laboral, ya que, como indican los datos publicados por el INDEC (2018) la tasa de actividad laboral de las mujeres es sustancialmente inferior a la de los hombres con discapacidad (con casi 15 puntos porcentuales menos), lo mismo ocurre para el caso de otros indicadores laborales como niveles de desempleo, inactividad, y empleo.² Bolaños Moreira & Cascante Vindas (2022) reflexionan en relación a cómo el sistema capitalista considera la capacidad laboral de las personas con discapacidad, principalmente hombres, como un medio de integración social, convirtiéndolas a partir de eso, en una población económicamente activa (productiva). Pese a que históricamente esta visión ha sido relevante y ha dejado su impronta a nivel social y laboral, desde el enfoque del modelo social, la inclusión laboral se concibe como una cuestión de derechos sin distinción de género. Sin embargo, se observa en los hechos, y a pesar de las obligaciones de incorporación laboral de personas con discapacidad que imponen las normativas vigentes, esto no sucede, existiendo grandes dificultades para el efectivo acceso a puestos de trabajo formal de las personas con discapacidad en general y de las mujeres en particular.

Carmona (2007) aborda las diversas dificultades por las cuales atraviesan las mujeres en relación a la inclusión laboral. Señalando que la inclusión laboral de la mujer se asocia frecuentemente con tareas de feminización, como la ayuda y el cuidado, perpetuando así el rol tradicionalmente asignado a las mujeres en el cuidado del hogar. La autora expone cómo esta concepción limita los espacios laborales “disponibles” para las mujeres, restringiendo su búsqueda a ámbitos como la asistencia, salud y educación.

Otra de las barreras a las cuales se enfrentan las mujeres, se relaciona a prejuicios relacionados a su desempeño y permanencia laboral, especialmente debido a la maternidad o cuidados familiares. Estos factores son discriminatorios, al igual que las expectativas sobre

² Estos datos serán trabajados en el punto siguiente.

su apariencia física y la manera en la que expresan su feminidad, las cuales pueden condicionar su acceso al mercado laboral.

Las barreras actitudinales, comunicacionales y arquitectónicas, complejizan el acceso de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, los estereotipos de género, la mirada social patriarcal que se tiene sobre ellas como mujeres “falladas”, “incompletas” e “incapaces” y la comparación con modelos y parámetros fuertemente arraigados, se evidencian como obstáculos para su inclusión laboral. En este contexto, bajo la mirada del modelo médico rehabilitador, se destaca la discriminación generada al rechazar un cuerpo que no se ajusta a los estereotipos dictados por los estándares sociales y que no “encajan” dentro en las nociones convencionales de “salud y normalidad”.

En una sociedad donde prevalecen concepciones patriarcales, aún arraigada en los vestigios del modelo médico rehabilitador que asigna tipo de trabajos basados en el género, las mujeres con discapacidad enfrentan un doble desafío, al ser subestimadas por su capacidad de desarrollarse en ámbitos históricamente dominados por hombres.

Aun cuando de que el derecho al trabajo está consagrado como un derecho fundamental, la realidad social nos revela una problemática significativa.

Al retomar los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), en su artículo 27, párrafo 1, se observa un compromiso claro por parte de los Estados Partes.

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”. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, art. 27, p. 22).

Este compromiso internacional también se encuentra en la Recomendación 168 de la OIT³ (1983) sobre la readaptación profesional y el empleo para personas con discapacidad, la cual menciona:

- a) medidas apropiadas para crear oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, incluidos incentivos económicos para alentar a los empleadores a proporcionar formación y empleo subsiguiente a las personas inválidas, así como a adaptar, dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar tal formación y empleo. (OIT, 1983, recomendación 168).

A lo largo de la historia ha habido una evolución significativa en la definición y concepción del trabajo. El concepto de trabajo, tal como lo señala la definición de la OIT⁴ (2015), engloba la realización de tareas organizadas que pueden o no generar remuneración, pero que no necesariamente están protegidas por la legislación de empleo o los seguros sociales relacionados con el salario. Por otro lado, la definición de "empleo" implica el trabajo remunerado que cumple con las regulaciones obligatorias de protección laboral y seguro social, y está sujeto al pago de impuestos sobre los ingresos.

Las personas con discapacidad deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales, según lo estipulado en el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 de la OIT' (OIT⁵, 2015, p. 73).

A continuación se indaga sobre las distintas formas de empleo y cómo se relacionan con la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Organización Internacional del Trabajo OIT (2015) Modalidades de Empleo:

³ Organización Internacional del Trabajo.

⁴ Organización Internacional Del Trabajo.

⁵ Organización Internacional del Trabajo.

Trabajo es la realización de tareas organizadas que puede dar lugar a algún tipo de remuneración pero que no está cubierto por la legislación de protección de empleo o por los seguros sociales relacionados con el salario. (p.82).

Empleo es el trabajo remunerado que cumple con los requisitos obligatorios de la legislación de protección de empleo y seguro social relacionado con el salario y está sujeto al pago de impuestos sobre los ingresos. (p.82).

Trabajo protegido es aquél que las personas con discapacidad llevan a cabo en talleres específicamente establecidos para tal propósito. Las personas que trabajan en talleres protegidos conservan sus prestaciones de seguridad social y generalmente, cada semana reciben un pequeño salario adicional del proveedor del trabajo. Los trabajadores protegidos no están empleados y no les ampara la legislación sobre protección del empleo. (p.82).

Empleo protegido es el empleo en una empresa creada específicamente para el empleo de personas con discapacidad y que recibe fondos del Estado. (p.82).

El empleo con apoyo se puede proporcionar de varias formas. Entre ellas podemos citar la colocación individual, los «enclaves», los equipos móviles y las disposiciones en pequeñas empresas (Parmenter, 1988). Un enclave es un grupo de individuos, generalmente entre tres y ocho, que trabajan en un grupo especial de formación dentro de una empresa. No todos los miembros del grupo pueden pasar a ser parte de la fuerza de trabajo regular de la empresa. (p.86).

Como indica Jürgen Weller (2001), el sistema de empleo es una estructura compleja que se encuentra vinculada a la economía de un país, las corrientes de riqueza y la dinámica de la oferta y la demanda de trabajo, la disponibilidad de trabajo no es homogénea y varía en función de la educación, el género, la experiencia, las habilidades, la edad y otros factores. Además, el proceso de producción requiere trabajadores/as con características específicas como parte de sus insumos. La concordancia entre la oferta y la demanda laboral determina qué grupos pueden enfrentar la exclusión laboral debido a una oferta de trabajo elevada pero

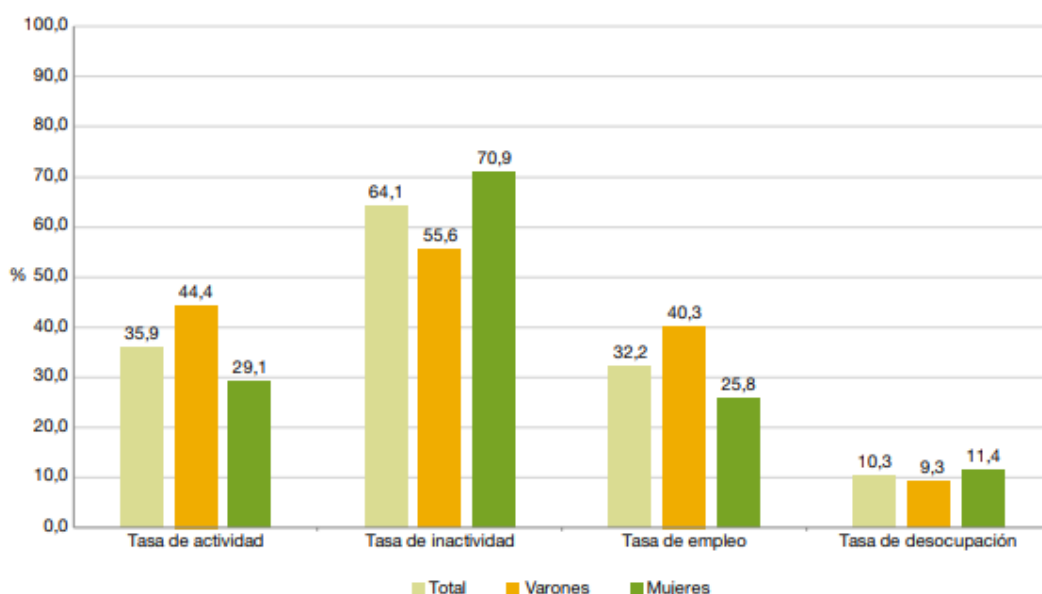
una demanda limitada, y qué grupos pueden obtener salarios más altos debido a una oferta de trabajo restringida pero una demanda fuerte. Se observa una relación compleja entre la oferta laboral, las necesidades del proceso productivo y cómo esto incide en los procesos de inclusión y exclusión laboral. Además, se subraya que la calidad de los empleos creados es un elemento crucial para lograr una verdadera inclusión en el ámbito laboral.

2.4 Análisis de datos laborales de personas con discapacidad

Para llevar a cabo un análisis sobre la problemática social de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es esencial basarse en datos poblacionales nacionales actualizados sobre la situación de empleo y desempleo en relación con este grupo a nivel nacional. Esto proporciona una base sólida para comprender y abordar la problemática, es importante destacar que, hasta la fecha, estos son los datos más recientes disponibles. A continuación, se presenta los datos obtenidos:

Según estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC, 2018) en Argentina se visitaron alrededor de 41.000 viviendas particulares, con respecto a la categoría de trabajo, los cuales arrojaron los siguientes datos:

Grafico 12.1 Población con dificultad de 14 años y más. Tasa de actividad, de inactividad, de empleo y de desocupación por sexo.



Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2018). Población con dificultad de 14 años y más. Tasa de actividad, de inactividad, de empleo y de desocupación por sexo. [Grafico 12.1]. En Trabajo (p. 125). Ciudad de Buenos Aires: INDEC.

Siguiendo con el grafico 12.1 INDEC⁶ (2018) “de la población con dificultad de 14 años y más, la tasa de actividad alcanza un 35,9 %, la tasa de inactividad presenta un 64,1%, la tasa de empleo un 32,2% y la tasa de desocupación representa un 10,3%”. (p.125).

Retomando el término de análisis utilizado por INDEC⁷ (2018) por dificultad se refiere:

Las personas con dificultad son aquellas con al menos una respuesta en las categorías “sí, mucha dificultad” o “no puede hacerlo” en las preguntas sobre dificultades para ver, oír, agarrar y levantar objetos con las manos o los brazos, caminar o subir escaleras, bañarse, vestirse o comer solo/a, comunicarse, aprender cosas, recordar, concentrarse o controlar su comportamiento y, en particular en el caso de los niños, jugar con niños/as de su edad. Esta definición también incluye a las personas que indicaron usar audífono o tener certificado de discapacidad vigente, hayan respondido o no tener mucha dificultad o no poder hacerlo. (p.28).

La información proporcionada por el INDEC (2018) subraya un problema estructural en el acceso al empleo para las personas con discapacidad, resaltando la necesidad de una profunda reflexión sobre las causas subyacentes que contribuyen a esta problemática social. Según el estudio, las tasas de actividad laboral varían significativamente según el género evidenciando una brecha sustancial, las mujeres con discapacidad muestran una tasa de actividad casi 15 puntos porcentuales más baja que la de los varones. Esta disparidad se mantiene en las tasas de empleo, donde los hombres alcanzan 40,3%, mientras que las mujeres solo llegan a al 25.8%.

Además, el análisis del INDEC revela que el grado de dificultad enfrentado por las personas con discapacidad afecta directamente su participación en el mercado laboral. Aquellas con sólo una dificultad muestran tasas de inactividad más bajas (57.5 %) en

⁶ Instituto Nacional de Estadística y Censos.

⁷ Instituto Nacional de Estadística y Censos.

comparación con aquellas que tienen dos (72.1 %) o tres o más dificultades (82.9 %). Este dato refuerza la urgencia de abordar las múltiples barreras que limitan la inclusión laboral, sobre todo de las personas con discapacidades más complejas y particularmente en los casos de las mujeres, quienes además sufren desventajas históricas acumulativas, no sólo por presentar algún tipo de discapacidad, sino también por las desigualdades de género a la hora de ingresar y permanecer en el mercado formal de trabajo.

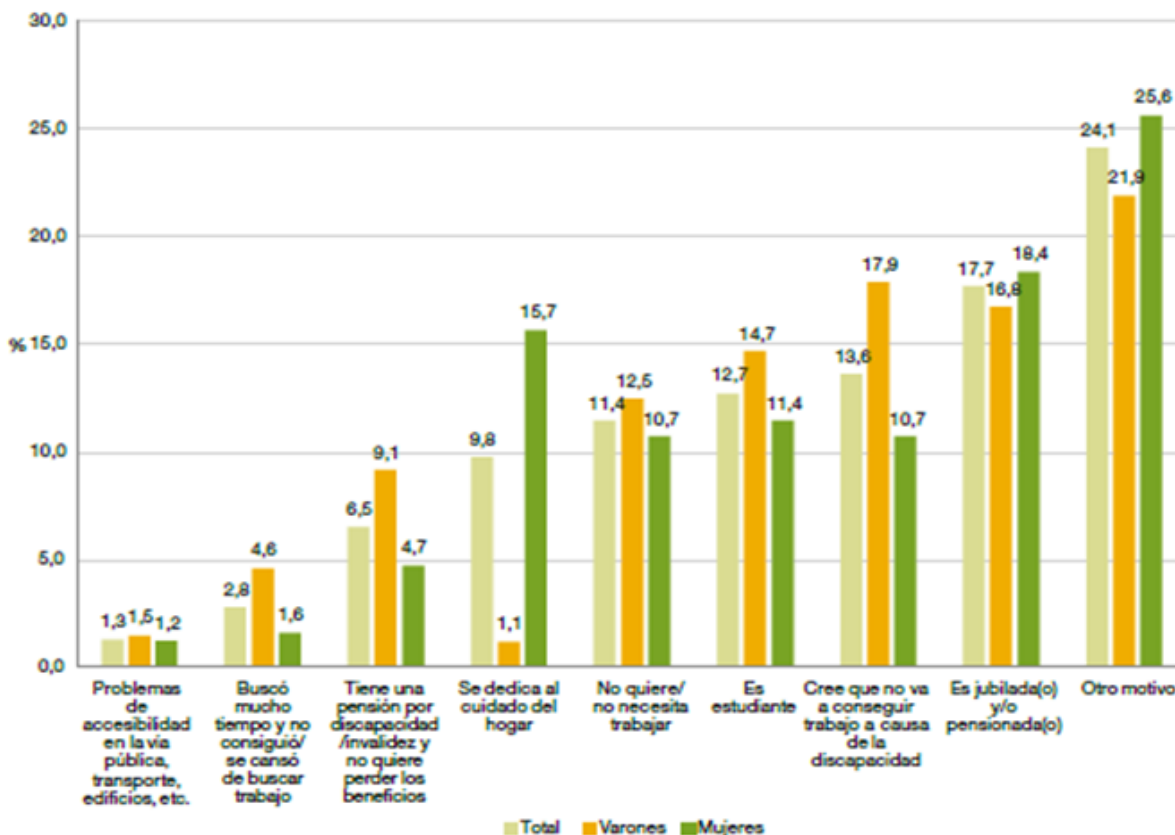
Las estadísticas revelan una realidad persistente que continúa proyectando patrones paternalistas, arraigados a las “normas” socialmente establecidas respecto al género, esto genera que menos mujeres con discapacidad accedan al mercado laboral. Estos patrones imponen expectativas y roles específicos sobre el comportamiento y desarrollo de las mujeres en la sociedad.

Las bajas tasas de inclusión laboral y de empleo para las mujeres respecto de los hombres, el análisis realizado concluye que las actitudes colectivas hacia las personas con discapacidad son en su mayoría negativas, están cargadas de prejuicios y catalogan a este grupo como inferior e incompetente para desarrollarse en el mercado laboral. (Pineda Duque & Luna Ruiz , 2018, p.163).

Estas normas de género rígidas y estereotipadas limitan las oportunidades laborales para las mujeres con discapacidad, perpetuando su exclusión del mercado laboral, y reforzando las desigualdades existentes.

A continuación se analiza la composición de la población con discapacidad, distinguiendo entre hombres y mujeres, y las razones por las cuales no participan en la búsqueda de empleo.

Gráfico 12.7 Población con dificultad que no trabaja y no busca trabajo de 14 a 64 años, por el motivo por el que no buscó trabajo en las últimas 4 semanas, según sexo



Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2018). Población con dificultad que no trabaja y no busca trabajo de 14 años a 64 años por el motivo por el que no busco trabajo en las últimas 4 semanas, según sexo. [Gráfico 12.7]. En Trabajo (p. 132). Ciudad de Buenos Aires: INDEC.

Desde una perspectiva de género es destacable observar que una proporción significativamente mayor de mujeres se dedica exclusivamente al cuidado del hogar, un fenómeno que refleja la pervivencia de un sistema que se sostiene aún en la división socio-laboral de género, a partir de la distribución de roles y funciones asignados y lo que de cada uno se espera. Las funciones de cuidado doméstico han recaído históricamente sobre las mujeres, y esta distribución desigual de tareas en el ámbito privado- doméstico implica a su vez una menor participación de los hombres en estas actividades de quienes se espera una mayor participación en el ámbito público-laboral, reforzando así la figura del “hombre protector y proveedor” (en el gráfico puede observarse que la población masculina en tareas

de cuidados domésticos representa sólo el 1,1 %, mientras que para el caso de las mujeres asciende al 15,7%). Si bien para los hombres con discapacidad también se presentan grandes dificultades en el acceso al mundo del trabajo formal, para las mujeres en general y para las mujeres con discapacidad en particular, estas dificultades se ven acrecentadas.

Analizar la inclusión laboral desde la perspectiva de la interseccionalidad permite identificar la presencia de una división patriarcal en el colectivo de personas con discapacidad asignadas por las normas de género. Una de las principales dificultades que enfrentan las mujeres para ejercer plena autonomía está relacionada con las labores domésticas y de cuidado, roles históricamente asignados a ellas. Se ha naturalizado la concepción de que las mujeres se dediquen al cuidado del hogar, y las tareas domésticas, considerándolas responsabilidades “exclusivas” para ellas, mientras que los hombres, en cambio, se logran desempeñar en ámbitos públicos. Esta segregación se refleja en la búsqueda de empleo, donde los hombres (14,75 %) buscan trabajo con mayor frecuencia que las mujeres (11.4%). Además, en cuanto el interés por incluirse en el mercado laboral, los hombres representan un 4,6% y las mujeres sólo un 1,6%. Esta disparidad puede atribuirse al mandato social de que el hombre es el principal proveedor.

Asimismo, esta diferencia se observa en el interés por la educación superior, donde los hombres representan un 14,7% y las mujeres un 11,45%. Tradicionalmente las mujeres han estado relegadas al ámbito doméstico, mientras que los hombres, debido a la percepción de proveedores, han tenido mayor acceso a la preparación profesional para un campo laboral más amplio. Actualmente las estadísticas revelan que existe un mayor interés de hombres con discapacidad hacia una educación superior.

Siguiendo a la autora Calvo Guirao (2019), las mujeres históricamente han recibido mayor protección por parte de sus familias o red de apoyo, considerándolas “débiles y vulnerables”, por ende, considerándolas más eficientes en el hogar, que en el mercado laboral. Esta percepción limita su capacidad para generar autonomía y se proyecta en la visión de cómo se perciben así mismas, moldeando su personalidad y autoestima.

El empleo es un componente esencial en la vida de las personas, no sólo como una fuente de ingresos, sino también como un medio para alcanzar la independencia, la

satisfacción personal y la inclusión social. Sin embargo, a pesar de su importancia innegable, los datos estadísticos actuales revelan una realidad preocupante: las personas con discapacidad enfrentan desafíos significativos en su búsqueda de empleo y participación activa en el mercado laboral, esta situación se complejiza aún más en mujeres con discapacidad debido a estereotipos pre establecidos. Ante esta problemática, el Trabajo Social emerge como una disciplina comprometida con la transformación social y la promoción de la igualdad de oportunidades.

2.5 Desafíos relacionados con el trabajo y la cuestión social.

Para el autor Caraballeda Alfredo (2008) la cuestión social se ubica en la modernidad, en el siglo XIX, y se asocia con la conflictividad específica que surgió debido a la Revolución Industrial y su impacto en la clase obrera europea. Esta clase obrera emergente se convirtió en un nuevo sector de la población que experimentó los efectos problemáticos de lo que se denominó la "cuestión social". El autor explora la noción histórica de la "cuestión social" en el contexto de la modernidad, menciona que hay aproximaciones que vincularon la cuestión social con los orígenes de la sociedad moderna desde la perspectiva de los condicionantes, y se relaciona con el cambio de una forma de sociedad a otra, coincidiendo con el paso del Medioevo al Renacimiento en Europa. La cuestión social emerge en este contexto como resultado de la crisis de los mecanismos de cohesión social, dando paso a nuevas formas de desigualdad y conflictividad. A su vez, el autor plantea que los problemas sociales se originaron cuando se perdieron los mecanismos de solidaridad y reciprocidad en grupos sociales que quedaron excluidos del proceso de modernización e integración.

Siguiendo al autor Caraballeda (2008) “Los problemas sociales, tal como son entendidos en la actualidad, nacen en escenarios donde básicamente se pierden los mecanismos de sostén, reciprocidad y solidaridad de diferentes grupos sociales que quedan fuera del proceso de modernización y de integración social”. (p.1).

Considerando lo social como una incógnita, como un conjunto de situaciones que involucran a la sociedad, no se limita únicamente a la pobreza, sino que también está relacionado con formas específicas de pobreza, que involucran otras cuestiones que generan

conflicto entre la integración y desintegración , como los mecanismos de cohesión, de derechos sociales y civiles.

Siguiendo a Rosas Pagaza (1998) la aparición de una nueva cuestión social surge como resultado de la expansión del capitalismo. En este contexto, el afán por la ganancia y la acumulación de capital conllevan a la precarización laboral, el desempleo y la exclusión social. El incremento en el mundo del trabajo, impulsado por la introducción de nuevas tecnologías, también se relaciona con esta nueva cuestión social. La autora menciona que se observa un crecimiento del capitalismo que se asocia con un aumento en las tasas de desempleo, la autora destaca la aparición de luchas sociales como respuesta a las desigualdades inherentes al sistema capitalista. En este escenario, surge un campo problemático para el Trabajo Social, donde la sociedad enfrenta empobrecimiento y necesidades sociales en áreas como la salud, el trabajo y la educación. Para el Trabajo Social, la inclusión laboral de personas con discapacidad se convierte en el foco de su intervención.

La nueva cuestión social aborda la realidad de grupos excluidos cuyos derechos fundamentales se ven comprometidos en la esfera de lo social, reflejando la “evolución” de los problemas sociales más allá de los tradicionales conflictos económicos “el reconocimiento de manifestaciones específicas de la “nueva cuestión social” como son las referidas a las subordinaciones vinculadas a las condiciones de género, edad o pertenencia étnica”. (Aguiló, 2023, p.3).

Lo antes expuesto influye negativamente en las oportunidades económicas y sociales, y también determinan su acceso a derechos básicos como el empleo, la educación, la salud, entre otros. Comprender la nueva cuestión social implica reconocer las complejidades de las desigualdades sociales y abordar no sólo las necesidades materiales, sino las dimensiones sociales y estructurales de la exclusión.

2.6 Conceptos de inclusión y exclusión social

El surgimiento del modo de producción capitalista ha estado intrínsecamente ligado a una serie de desafíos relacionados con la exclusión. A medida que este sistema económico

se ha consolidado y evolucionado, ha generado tensiones en términos de distribución de recursos, acceso a oportunidades económicas y equidad social. En el ámbito laboral, la exclusión de amplios sectores poblacionales representa hasta el día de hoy grandes desafíos para la consolidación democrática y el Estado de Derecho, pudiendo observar que el desempleo, el empleo precario, y la desigualdad salarial son elementos centrales en los debates públicos y políticos de nuestras sociedades actuales, ya que constituyen uno de los núcleos centrales de las desigualdades estructurales.

La crisis laboral en las sociedades capitalistas contemporáneas se caracteriza por el desempleo significativo, esta situación afecta principalmente a grupos con derechos vulnerados, personas con discapacidad y específicamente mujeres con discapacidad, quienes enfrentan desafíos adicionales debido a las múltiples violencias que padecen y que, en este caso, interseccionan género y discapacidad (pudiendo incluir otras violencias por raza y clase social por ejemplo).

La exclusión es un fenómeno dinámico, es decir, procesal, lo que hace que no se pueda hablar de exclusión en términos binarios (se está o no se está excluido), y haya que hacerlo más bien en términos de trayectoria social y personal por la que los individuos se desplazan por el eje inclusión exclusión en ambos sentidos. Por otro lado, la exclusión es un proceso multidimensional, poliédrico, que se genera desde distintos parámetros y se concreta en diferentes ámbitos o esferas de la vida interconectados entre sí (Subirats i Humet,2005, p.19).

Siguiendo al autor Jürgen Weller (2001) “inclusión y exclusión laboral se refiere a procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo” (p.13).

Con respecto al término inclusión y exclusión Jünger Waller (2001) señala:

el concepto de exclusión e inclusión no puede entenderse en forma dicotómica, sino se trata de un concepto multidimensional. Muchas personas pueden estar integradas

laboralmente respecto a ciertos aspectos, pero excluidas en otros, por ejemplo cuando una persona ocupada tiene un contrato de trabajo pero no se le pagan las contribuciones para la seguridad social. Esta multidimensionalidad de los procesos de exclusión e inclusión podría transformarse en una escala bipolar la cual, según la interpretación del significado de los diferentes aspectos de la exclusión laboral, representa la gradualidad que existe entre los polos de exclusión e inclusión completa. (Jürgen Weller, 2001, p18).

Sánchez Alías & Jiménez Sánchez (2013) citando a Castel (1995) mencionan:

(...) la exclusión, más que de un estado, se trata de un recorrido: el paso de una zona de vulnerabilidad o precariedad en el empleo y en las relaciones sociales, hasta una zona definida por la ausencia de trabajo y el aislamiento social. Así, la exclusión social no aludiría a una situación, sino a un proceso en el que los individuos van perdiendo el sentimiento de pertenencia a la sociedad a medida que aumenta su vulnerabilidad. (p.141).

Siguiendo a Subirats i Humet (2005) en las sociedades capitalistas actuales se experimenta una crisis laboral que se manifiesta en dos aspectos principales. En primer lugar, se observa un desempleo significativo que afecta a una parte sustancial de la población. Por otro lado, se presenta una disminución en la calidad de los trabajos disponibles, caracterizados por altas tasas de empleo temporal. En este contexto, el desempleo, el empleo insuficiente y la precariedad laboral se vuelven elementos comunes en estos nuevos focos de desigualdad que surgen o se intensifican debido a los cambios en los ámbitos económicos y sociales. La escasez de oportunidades laborales ha sido identificada como un factor crítico en los procesos de exclusión social.

En este punto, Mañero señala que las personas con discapacidad encuentran mayores dificultades relacionadas al mundo del trabajo tales como: “escasas oportunidades de empleo genuino, desventajas significativas en el mercado laboral, bajos ingresos, asignación de tareas no calificadas y de escasa productividad, omisión de derechos laborales, subocupación horaria, empleos de baja calidad y altamente inestables” (Mareño Sempertegui, 2015, p. 407).

La importancia de los ingresos salariales se extiende más allá de la mera supervivencia económica; también influye en la capacidad de acceder a servicios básicos, oportunidades de educación, atención médica y otros elementos que componen una vida digna y una participación plena en la sociedad.

En relación a la inclusión laboral se observa una marcada disparidad de ocupación y remuneración salarial entre hombres y mujeres. Datos recientes del Instituto Nacional de Estadística y Censos INDEC de Argentina (2023) respecto al Mercado de trabajo, obtenidos a través de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) proporcionan una visión clara del mercado laboral. Estos datos revelan que existe una brecha de género entre mujeres y hombres sin discapacidad, siendo los hombres quienes tienen una tasa de empleo más elevada.

Cuadro 1.4 Composición de la tasa de empleo. Total 31 aglomerados urbanos. Cuarto trimestre 2022-cuarto trimestre 2023

Indicador	Total 31 aglomerados urbanos				
	Año 2022	Año 2023			
	4° trimestre	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre
Tasa de empleo	44,6	45,0	44,6	45,5	45,8
Sexo y grupos de edad					
Mujeres hasta 29 años	4,3	4,4	4,4	4,5	4,5
Mujeres de 30 a 64 años	14,6	14,7	14,6	14,8	15,1
Mujeres de 65 años y más	0,7	0,7	0,7	0,9	0,8
Varones hasta 29 años	5,8	5,9	5,6	5,9	6,0
Varones de 30 a 64 años	18,2	18,3	18,3	18,3	18,2
Varones de 65 años y más	1,1	1,0	1,1	1,2	1,3

Fuente: Instituto Nacional De Estadísticas y Censos República Argentina (INDEC). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Primer trimestre de 2023, (p. 9).

En cuanto a la evolución de la distribución del ingreso (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo durante el cuarto trimestre de 2023, la misma pone de manifiesto que los “varones tuvieron un ingreso promedio de \$279.692, mientras que el de las mujeres fue de \$207.483” (p.4). Estos datos muestran una diferencia significativa en los ingresos entre hombres y mujeres.

Las concepciones sociales sobre roles y género tienden a determinar la disparidad de salarios entre hombres y mujeres. La Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2022) destaca que las mujeres tienden a incluirse laboralmente con mayor frecuencia en

sectores de la economía menos valorados socialmente, en consecuencia, suelen recibir salarios más bajos, tendiendo a buscar empleos de menor tiempo para poder dedicar más horas al cuidado del hogar y la familia. Esta situación se contrasta con la de los hombres, quienes generalmente pasan más tiempo fuera del hogar, en jornadas laborales más extensas.

Esta situación está vinculada a un componente cultural que naturaliza el rol de las mujeres en tareas de cuidado, perpetuando esta estructura en las oportunidades laborales. Esto las lleva a aceptar trabajos con menos carga horaria y mayor flexibilidad, que suelen tener salarios más bajos y condiciones de contratación más precarias. Como resultado, las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a puestos de mayor jerarquía, y aún dentro de la misma rama de actividad, obtienen salarios más bajos.

La diferencia en la distribución de tareas se refleja en la obtención de empleos, generalmente vinculados con cuidados y servicios sociales, mientras que los hombres predominan en sectores más dinámicos y estratégicos desde el punto de vista salarial y el empleo formal. Esta distribución desigual de roles y oportunidades laborales perpetúa las disparidades salariales y de condiciones laborales entre hombres y mujeres.

En una Encuesta Nacional a trabajadores/as sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) respecto a las desigualdades de género en el mercado laboral argentino (2021), los/as mismos/as mencionan que estas desigualdades, se evidencian en una menor proporción de mujeres trabajadoras en comparación con los varones, en la mayor carga de responsabilidades domésticas y familiares que influyen en esta brecha, en la existencia de una segregación horizontal, donde las mujeres predominan en áreas como el trabajo doméstico, la enseñanza y los servicios sociales y de salud, etc. Estos patrones reflejan la persistencia de la división tradicional del trabajo según el género, afectando no sólo a la distribución de ingresos, sino también a las condiciones laborales y la exposición a riesgos del trabajo.

En Argentina, los hombres no sólo presentan una mayor tasa de empleo, sino también salarios más altos que las mujeres. Esta situación se vuelve más compleja para las personas con discapacidad, en particular para las mujeres con discapacidad, quienes no sólo enfrentan barreras de género, sino desafíos adicionales debido a su situación de discapacidad. Al ser mujeres enfrentan costos adicionales relacionados con su género, a los cuales se le suman los gastos médicos y/u otros recursos necesarios para mejorar su calidad de vida.

La exclusión laboral es un problema real para numerosas personas con discapacidad, a pesar de que se han implementado leyes y políticas públicas destinadas a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es importante reflexionar sobre la efectividad de estas medidas y considerar si se están aplicando de manera adecuada.

Una de las principales cuestiones sociales relacionadas con la discapacidad es la vulneración de derechos respecto al acceso a diversas esferas sociales. Principalmente el acceso al empleo, muchas personas con discapacidades enfrentan dificultades para encontrar empleo, esto puede deberse a la falta de accesibilidad en el lugar de trabajo, la falta de capacitación adecuada para los/as empleadores/as, a barreras físicas y sociales. Esta exclusión no solo afecta a nivel económico sino también emocional y social.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un aspecto fundamental de la igualdad y la justicia social. Reconocer y valorar la diversidad en el lugar de trabajo contribuye a una sociedad más equitativa.

Capítulo III

Inclusión laboral de personas con discapacidad en la Secretaría de Salud

En siguiente capítulo, se analiza brevemente la situación de inclusión laboral en la Municipalidad de Comodoro Rivadavia, indagando sobre las dependencias municipales que se ocupan concretamente de la temática y luego se desarrolla un enfoque específico sobre la inclusión laboral en la Secretaría de Salud.

Durante este análisis, se indaga sobre la inclusión laboral y se presenta las entrevistas realizadas sobre la problemática, analizando las barreras y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad al acceder a un puesto laboral.

3.1 Municipalidad de Comodoro Rivadavia

El municipio de Comodoro Rivadavia desempeña un papel elemental en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de sus dependencias y normativas locales, este “compromiso” por la inclusión laboral queda establecido en la Ordenanza N° 12.862 sancionada en el 2017. A su vez, la Municipalidad cuenta con dos áreas específicas en las cuales se hace énfasis en la inclusión laboral: La Dirección de Promoción de calidad de vida de las personas con discapacidad y la Secretaria de Empleo.

En este contexto, se proporciona una visión crítica y reflexiva como base para futuras mejoras y decisiones políticas en favor de la inclusión y la diversidad en el ámbito laboral municipal.

La Dirección de Promoción de calidad de vida de las personas con discapacidad, dependiente de la Secretaria de Desarrollo Humano y Familia (2003) “tiene como objetivo, desarrollar acciones de asistencia, promoción y prevención, mediante el acompañamiento y asesoramiento a personas con discapacidad ante instituciones gubernamentales y no gubernamentales a fin de que puedan efectivizar sus derechos y garantizar accesibilidad a bienes y servicios”. (Dirección de Promoción de calidad de vida de las personas con discapacidad, 2023, disponible en comodoro.gob.ar).

La Ordenanza N° 12.862/17 sancionada por el Concejo Deliberante de la ciudad, la cual en su artículo 1° establece que:

El Estado Municipal, incluyendo los tres poderes, organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales y empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligados a emplear personas con discapacidad en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de su personal total, así como establecer reservas de puestos de trabajo exclusivamente para ellas. (Ordenanza N°12.862, 2017, art:1).

Y en su artículo 4° expresa:

Las vacantes que se produzcan, deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir a la Dirección de Promoción de Calidad de vida de las personas con discapacidad, dependiente de la Secretaria de Desarrollo Humano, quién actuará con la participación del Consejo Municipal de la Discapacidad, como veedor de los concursos al efecto de verificar el trato igualitario, la no discriminación de las personas discapacitadas que se presentan a los concursos y procesos de selección, correspondiendo a las prioridad en el ingreso a igual orden de mérito. (Ordenanza N°12.862, 2017, art:4).

Para indagar acerca de la aplicación de dicha Ordenanza se llevó a cabo una entrevista a las Trabajadoras Sociales de la Dirección de Promoción de Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad con respecto al proceso de selección del perfil laboral de las personas con discapacidad que establece dicha normativa.

En la entrevista realizada a la Trabajadora Social, C, en el mes de Marzo 2023⁸ se mencionó que:

imagínate que no tenemos ni siquiera terapeuta ocupacional, somos un área muy fuerte del área social, transporte, son las áreas más fuertes que tiene la Dirección, y en realidad, creo que lo más acertado sería terapeuta

⁸ Ver anexo entrevista N° 4.

ocupacional, un equipo interdisciplinario que pueda evaluar la particularidad, no solo la persona con condición de discapacidad, pueda evaluar puntualmente cual debería ser la función, sino también prepararnos a los compañeros que vamos a recibir a esa persona, porque también es algo que nos pasa en la misma dirección, que por ahí se ubica a la persona en funciones que no está preparado para realizar, eso trae una dificultad en cómo se siente la persona, por supuesto, porque estamos dando una función que no está preparada la dirección, que después impacta en los equipos de trabajo, porque si bien uno quiere ayudar y colaborar, es muy difícil porque no tenemos las herramientas de un terapeuta ocupacional, en la que pueda evaluar, que funciones en las que acotadas, pueda hacer, como cualquiera de nosotros, que tenemos funciones a evaluar, entonces no, no es real eso. (Entrevista N°4, ver anexo).

El relato de la Trabajadora Social destaca la necesidad de contar con un enfoque interdisciplinario dentro de la Dirección, que incluya terapeutas ocupacionales para evaluar y abordar las necesidades individuales de las personas con discapacidad. También resalta cómo la falta de estos recursos puede impactar negativamente en la satisfacción de los/as empleados/as y en la calidad del apoyo brindado. Esta relación subraya la importancia de asignar recursos adecuados y proporcionar formación para un enfoque más efectivo en la promoción de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Como se menciona, otra de las dependencias municipales vinculadas directamente con la inclusión laboral de personas con discapacidad es el Servicio municipal de empleo.

En la entrevista realizada a la Directora, VC, en septiembre 2023⁹ mencionó al respecto:

El servicio municipal de empleo, es un área municipal que depende de la secretaria de coordinación de gabinete, articula líneas con el ministerio de trabajo, empleo y seguridad social (MTEySS) con políticas de empleo, dirigidas a mejorar las condiciones de empleabilidad de los grupos en situación de vulnerabilidad. (Entrevista N°5, ver anexo).

⁹ Ver anexo entrevista N° 5.

Durante la “Expo Discapacidad”, realizada en el Predio Ferial de Comodoro Rivadavia el 2 de agosto de 2023¹⁰, la Directora del Servicio municipal de empleo llevó a cabo una exposición con el objetivo de dar a conocer las funciones del área. En este contexto, con respecto a los objetivos de esta oficina, expresó:

La oficina de empleo, es un servicio cuyo objetivo es la inserción laboral, reconocimiento y desarrollo de las personas trabajadoras y de los recursos, cuyo objetivo es vincular la demanda laboral dirigida a una población en situación de vulnerabilidad, a través de acciones concretas de cada municipio, a través de implementación de programas nacionales. Las líneas que articulamos desde la oficina de empleo con el ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para las personas con discapacidad. Los programas con los cuales nos vinculamos son; Promover la igualdad de oportunidades de empleo: el programa Promover ofrece acompañamiento a personas con discapacidad en el desarrollo de su proyecto ocupacional para insertarse en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos de manera independiente el cual de forma tutelada, permite desarrollar a las personas con discapacidad sus potencialidades y habilidades en el ámbito laboral, junto con un tutor/apoyo se establece el seguimiento de las habilidades que debe desarrollar. La oficina de empleo acompaña, desde el asesoramiento y acompañamiento, la función del tutor es orientar. Programa de Empleo Independiente (PEI) acompaña a personas desocupadas que deseen iniciar un emprendimiento, así como a trabajadores y trabajadoras independientes que buscan reforzarlo.

Esto se realiza a través de dos pilares: asistencia técnica y financiera. Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (ETP) para el sector privado, sector público e instituciones sin fines de lucro, análoga una pasantía, pasando la tapa del entrenamiento pasamos al Programa de Inserción Laboral (PIL) se apunta a que pasando las etapas previas, las empresas tomen a la persona con discapacidad, hay beneficios a las empresas, para que contraten a personas con discapacidad, cuyo destinatarios son trabajadores/as mayores de 18 años que cuentan con certificado

¹⁰ Ver anexo, exposición N° 1.

de discapacidad vigente, que no se encuentran percibiendo la prestación por desempleo ni ayudas económicas de otros programas sociales de empleo o capacitación laboral, este programa cuenta con ayuda económica al sector público y privado, con una duración de 12 meses y deberán estar inscritos en el REGICE¹¹ y presenta la solicitud de adhesión ante la oficina de Empleo Municipal de la red de Servicios de empleo o ante la Agencia Territorial del MTEySS¹². Todos los proyectos pasan por la secretaria de empleo. (Exposición N° 1, ver anexo).

En relación a dicha exposición, en agosto de 2023¹³, la Directora del Servicio municipal de empleo abordó el interés de las empresas en la contratación de personas con discapacidad, expresando que:

Si bien, hay muchos beneficios a las empresas, para que contraten a las personas con discapacidad, a través de estos programas, la realidad es que no se acercan, por eso nosotros desde la secretaria intentamos que esto se visualice. (Exposición N° 1, ver anexo).

A pesar de la existencia de programas y beneficios diseñados para fomentar la contratación de personas con discapacidad, la realidad presenta desafíos significativos en cuanto a su implementación efectiva. A pesar de los beneficios ofrecidos a las empresas, como asistencia técnica y financiera, así como la posibilidad de contratar a personas con discapacidad a través de programas específicos, es escaso el interés de las empresas que no aprovechan estas oportunidades. Esto plantea cuestionamientos sobre las barreras o percepciones que pueden estar impidiendo una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La promoción de igualdad de oportunidades en el empleo para personas con discapacidad no solo depende de la existencia de programas y políticas, sino también del interés y el compromiso de las empresas y empleadores/as. Puede haber una brecha entre lo que está disponible en términos de programas y lo que realmente sucede en el terreno. Es esencial no sólo tener políticas y programas inclusivos, sino también trabajar en la

¹¹ Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo.

¹² Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

¹³ Ver anexo exposición N°1.

sensibilización y educación de las empresas y la comunidad en general. Esto puede colaborar en eliminar estigmas y prejuicios, y fomentar un entorno laboral más diverso e inclusivo. Además, es importante seguir buscando formas de hacer que estos programas sean más visibles y accesibles para las empresas, de modo que se puedan aprovechar plenamente para el beneficio de las personas con discapacidad y de la sociedad en su conjunto.

3.2 Inclusión laboral de personas con discapacidad en la municipalidad de Comodoro Rivadavia

La inclusión laboral de personas con discapacidad representa un pilar esencial en la construcción de una sociedad basada en el respeto a los derechos fundamentales de todos/as sus miembros. En este contexto, la Municipalidad de Comodoro Rivadavia se presenta como un actor clave en la promoción de la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras que limitan la participación plena de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Retomando los datos recopilados por el área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia durante el año 2021-2023, se obtuvieron los siguientes registros de empleados/as:

- Personal en planta permanente: 1.895 empleados/as.
- Personal en planta transitoria: 175 empleados/as.
- Empleados contratados: 400 personas.
- Personas con discapacidad empleadas: 50 personas.

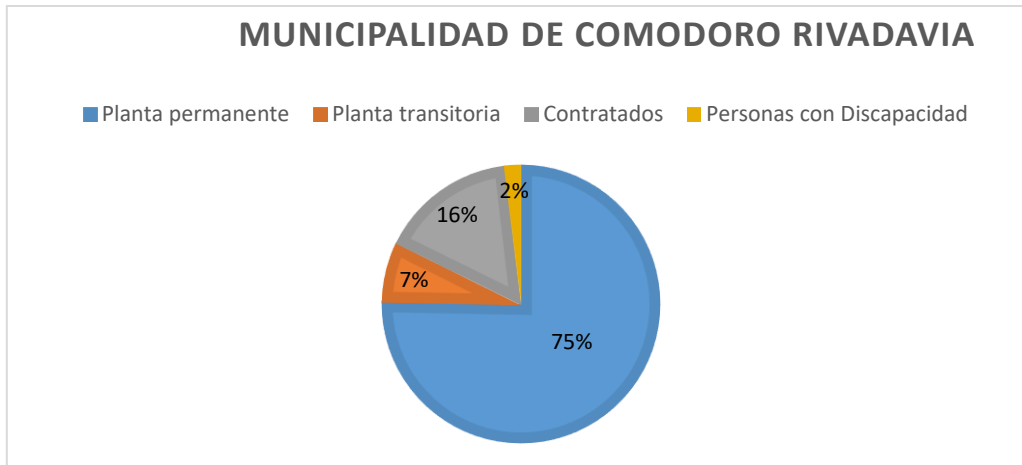


Gráfico 1. Elaboración propia. Nomina personal con discapacidad Municipalidad de Comodoro Rivadavia (2021-2023).

Para el procesamiento de la información se desarrollaron las siguientes categorías de análisis.

Porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad: Durante el periodo 2021-2023, se investiga el porcentaje de inclusión laboral en las diferentes dependencias de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia. Los resultados revelan un nivel de inclusión del 2% en este período.

En los datos relevados sobre el total de las personas con discapacidad de las 50 personas con discapacidad, 38 son hombres y 12 son mujeres.



Gráfico 2. Elaboración propia, nomina personal con discapacidad distinción por género. Municipalidad de Comodoro Rivadavia (2021-2023).

A nivel local se puede evidenciar una disparidad de género en la ocupación de puestos laborales, donde sobre el total de empleados/as con discapacidad, sólo el 24% de los puestos laborales son ocupados por mujeres con discapacidad. Esta situación evidencia una doble vulnerabilidad en términos de derechos: por un lado se constata que sólo el 2% de los puestos laborales de la Municipalidad son ocupados por personas con discapacidad (es decir la mitad de lo que indica la normativa), y por otro lado, se observa un porcentaje más de tres veces menor de mujeres con discapacidad. Este escenario no sólo pone de manifiesto las desigualdades existentes entre personas con y sin discapacidad, sino también una diferencia de género en el acceso al empleo. También permite observar que a pesar de las disposiciones vigentes, éstas por sí mismas no garantizan el acceso al trabajo. Se considera entonces que, si bien el modelo social ha aportado nuevas concepciones y perspectivas, las transformaciones y voluntades políticas e institucionales necesarias para su pleno desarrollo no son suficientes en nuestra comunidad.

La perspectiva de equidad de género: Es una postura política, que parte del reconocimiento de desigualdades e inequidades en las relaciones de género y se propone su transformación. Es decir, se propone romper con la dialéctica dominación/subordinación de los hombres sobre las mujeres y construir sociedades igualitarias. (Bareiro, 2001, p.17).

Esta desigualdad de género también se evidencia en la distribución por grupos de edades de los puestos ocupados por personas con discapacidad.

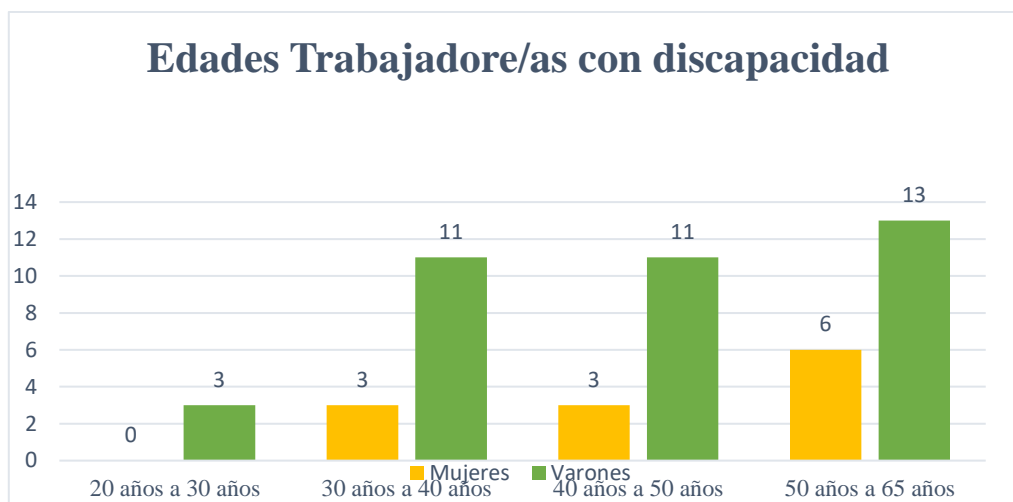


Grafico 3. Elaboración propia, nomina personal con discapacidad distinción por género y rango de edad. Municipalidad de Comodoro Rivadavia (2021-2023).

A partir del siguiente gráfico, se puede evidenciar que la mayor cantidad de personas con discapacidad incluidas laboralmente en la municipalidad de Comodoro Rivadavia, son hombres mayores de 50 años, esta tendencia resalta la escasa inclusión desde una perspectiva de género y una limitada presencia de jóvenes con discapacidad, lo que perpetúa la desigualdad de oportunidades, especialmente para mujeres jóvenes, en la municipalidad de Comodoro Rivadavia.

A continuación, se detallan las categorías agrupadas de tareas desempeñadas por las personas con discapacidad empleadas en la Municipalidad de Comodoro Rivadavia durante el período que se analiza.

Personal con discapacidad Municipalidad de Comodoro Rivadavia:		Cantidad de Personas
1	Personal de Seguridad y Vigilante	4 personas
2	Administrativo/a, aux. administrativo/a	14 personas
3	Mayordomía y maestranza	9 personas
4	Mantenimiento, tareas generales y pintor	5 personas

5	Radio Operador y Operativo:	2 personas
6	Atención al público y Aux. descripción histórica	3 personas
7	Personal en Audioteca y Refiere Archivo:	3 personas
8	DJ	1 persona
9	Personal Operativo, Atención telefónica, Archivo y Operador	3 personas
10	Informática y Estadística	1 persona
11	Chofer	1 persona
12	Recepcionista	1 persona
13	Placero	2 personas
14	Lic. En Trabajo Social	1 persona

Cuadro 1: Empleados/as Municipales con discapacidad según área de trabajo. Elaboración Propia en base a nomina proporcionada por el área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia (2021-2023).

De acuerdo a los datos recopilados por el Área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia, en relación a las funciones desempeñadas por personas con discapacidad, se observa que algunas de estas tareas, no demandan un nivel de educación terciaria. A medida que se avanza en la investigación, se indaga más a fondo la categoría educativa y su influencia en la obtención de empleos.

3.3 Inclusión laboral de personas con discapacidad en la Secretaria de Salud: barreras y desafíos.

Siguiendo las reflexiones de Joly (2011), el mismo destaca que la discapacidad con frecuencia se asocia con la falta de productividad. Según su testimonio, la sociedad tiende a

no reconocer a las personas con discapacidad como personas con potencialidades, sino que las percibe como cuerpos incompletos y sujetos no productivos. Esta percepción errónea ha generado obstáculos en el acceso de las personas con discapacidad a oportunidades significativas, como una educación adecuada y empleos remunerados.

Continuando con Joly (2011) se coincide en que una de las causas de este problema se encuentra en la histórica conexión entre la asistencia social y la discapacidad, lo cual ha llevado a considerar a estas personas como beneficiarias de apoyo financiero en lugar de reconocer y fomentar sus habilidades y capacidades. Esta perspectiva limitante ha resultado en la exclusión de muchas personas con discapacidad de oportunidades educativas y laborales, ya que no se les ha proporcionado el espacio necesario para desarrollar su potencial y contribuir plenamente a la sociedad. Aquí encontramos una vez más la superposición y coexistencia de los distintos paradigmas en relación a las personas con discapacidad, ya que, si bien se han producido algunos avances legales, institucionales y sociales, todavía perviven visiones, prácticas y discursos “discapacitantes”, es decir, que no reconocen en los hechos las verdaderas potencialidades de las personas con discapacidad y que las miradas asistencialistas, medicalistas e infantilistas hacia estos grupos poblacionales funcionan como barreras al acceso a puestos de trabajo en equidad de condiciones, imposibilitando así el ejercicio pleno de sus derechos, como así también el enriquecimiento social y laboral que implican entornos inclusivos, para toda la sociedad en general.

Existen diversas posibles razones por las cuales las personas con discapacidad pueden enfrentar dificultades para acceder a puestos de trabajo. En el transcurso de este análisis, se visualiza algunas de estas causas que pueden contribuir a esta situación. Entre ellas, se destaca la falta de acceso a oportunidades educativas, ya que la falta de formación académica puede limitar las opciones laborales disponibles. Además, las restricciones económicas también pueden ser un factor significativo, ya que las personas con discapacidad pueden carecer de los recursos necesarios para acceder a programas de formación, también la falta de adaptación del entorno laboral a sus necesidades, como las barreras edilicias, la falta de acompañamiento de las figuras de apoyo de las personas con discapacidad, son factores que pueden influenciar en que no accedan a puestos laborales.

A continuación nos adentraremos en el problema social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Secretaría de Salud durante el periodo que abarca desde 2021 hasta 2023. Para investigar este tema de manera más profunda, se realizaron 5 entrevistas semi-estructuradas con los/as propios/as participantes como método de recopilación de información.

La Secretaria de Salud de Comodoro Rivadavia en sí es una política pública, que brinda acceso gratuito a la salud.

En la entrevista realizada a la Subsecretaria de Salud, SG, en el mes de Marzo 2022¹⁴, mencionó que:

La Secretaría de Salud proporciona atención médica a toda la comunidad, independientemente de si tienen o no obra social, esta atención incluye la atención de médicos clínicos, pediatras y ginecólogos, así como la presencia de licenciados en nutrición, kinesiólogos, psicólogos y obstetras. Además de brindar atención médica general, se emiten carnés sanitarios para realizar controles de salud regulares en la población. En los últimos años, hemos ampliado nuestros servicios para incluir electrocardiogramas, ecografías, odontología, radiología y servicios de mecánica dental, especialmente enfocados en el cuidado de los adultos mayores que no cuentan con seguro de salud. Además, el servicio cuenta con un equipo de trabajadores sociales y comunitarios que ofrecen orientación a las personas que han recibido diagnósticos médicos de enfermedades crónicas. La farmacia proporciona medicamentos a la comunidad, y hemos implementado un tráiler de atención médica para llegar a aquellos que viven lejos de los centros de salud convencionales. También ofrecemos exámenes oftalmológicos a todas las personas y proporcionamos anteojos sin costo a quienes no tienen obra social. (Entrevista N°1, ver anexo).

¹⁴ Ver anexo entrevista N° 1.

En la entrevista realizada a la Subsecretaria de Salud, SG en Marzo 2022¹⁵ mencionó que "actualmente son 207 las personas las que trabajan en la Secretaria de Salud, tenemos en funcionamiento 11 centro de salud y una farmacia". (Entrevista N° 1, ver anexo).

En cuanto a la contratación de personal con discapacidad, durante la entrevista señaló: "Tenemos a Miguel con hemiplejia, es jefe del área de informática, y estadística del ministerio de Salud, él tiene gente a cargo. Tiene tres chicos a cargo, en estadística que es lo que más trabajo lleva". (Entrevista N°1, ver anexo)

Según el testimonio de la Subsecretaria de Salud, las personas con discapacidad que se encuentran trabajando, representan menos del 1% sobre el total de los/as empleados/as, la mayoría del personal no tiene discapacidad.

De acuerdo con los datos obtenidos en la entrevista, se ha confirmado que la Secretaría de Salud emplea a una persona con discapacidad. Durante la entrevista, se pudo constatar que M, quien ha estado trabajando en la Municipalidad durante 17 años, actualmente ocupa el cargo de jefe en el área de informática y posee capacitación en informática. Estos hallazgos sugieren que M es altamente competente para el puesto que desempeña. Además, la entrevista reveló que M ha invertido en su formación y especialización, lo que respalda su capacidad en relación con sus tareas y responsabilidades laborales.

Según la entrevista realizada a M, en Marzo 2022¹⁶, el mismo manifiesta que "he obtenido calificaciones como auxiliar técnico en reparación de PC y en el armado de redes". (Entrevista N° 2, ver anexo).

M ha demostrado compromiso en cuanto a su desarrollo profesional, habiendo completado una amplia gama de capacitaciones en diversas áreas, destacando su versatilidad y su disposición para adquirir habilidades en diferentes campos

¹⁵ Ver anexo entrevista N° 1.

¹⁶ Ver anexo entrevista N° 2.

3.4 Educación

De acuerdo al Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (2018) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), el cual se realizó sobre un total de alrededor de 41.000 viviendas particulares del territorio argentino, se destaca que "El acceso a la educación, la permanencia en el sistema escolar y la finalización del nivel secundario son indicadores representativos de la situación educativa de las personas en relación con su posicionamiento futuro como ciudadanos y su acceso al mundo laboral". (p. 99).

Las personas adquieren una ventaja significativa en el mercado laboral al contar con una sólida base educativa y formación profesional, el acceso a la educación es un Derecho Humano.

Así lo menciona la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su artículo 26:

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art: 26).

Con respecto a la educación la Convención sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad (2006) en su artículo 24 establece:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida.(Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, 2006,art: 24).

En Argentina, existen leyes que regulan el acceso igualitario a la educación de las personas con discapacidad. La Ley Nacional 26.206 de Educación establece en su artículo N° 8:

(...) la educación debe proporcionar las oportunidades necesarias para el desarrollo y fortalecimiento de la formación integral de las personas a lo largo de toda su vida. Asimismo, promueve en cada estudiante la capacidad de definir su proyecto de vida, fundamentado en valores como la libertad, la paz, la solidaridad, la igualdad, el respeto a la diversidad, la justicia, la responsabilidad y el bien común. (Ley N° 26.206, 2006, art: 8).

Por otro lado, la Ley de Educación Superior N° 24.521, establece en su artículo 2°, letra d), la obligación de "establecer las medidas necesarias para equiparar las oportunidades y posibilidades de las personas con discapacidades permanentes o temporarias". (Ley N° 24.521, 1995, art: 2,d).

Con respecto a la educación, el entrevistado MM, en Marzo 2022, mencionó:

Yo termine la secundaria, si bien no seguí una carrera universitaria, trate de capacitarme y continuo haciéndolo, pienso que la educación es fundamental para desempeñarme mejor en mi trabajo, además en la función que cumpla es importante que me capacite constantemente ya que actualmente tengo personal a cargo. (Entrevista N° 2, ver anexo).

El nivel educativo desempeña un papel clave en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Aquellas personas que han logrado niveles educativos más altos pueden tener más oportunidades de acceso a empleos mejor remunerados y calificados. Por otro lado, se sostiene que es crucial abordar las barreras que impiden que las personas con discapacidad completen su educación primaria y secundaria, ya que esto puede limitar sus perspectivas laborales.

(...) la importancia de desarrollar la conducta laboral de la persona con discapacidad desde los inicios de la escolaridad: la escolaridad primaria pondrá mayor énfasis en las habilidades de auto-cuidado, de vida independiente y las habilidades académicas. La escuela media se

concentrará en la preparación y orientación laboral para una posterior Formación Profesional (Fundación Par, 2005, p.269).

Con respecto a la educación Jürgen Weller (2001) menciona:

La educación adquiere un papel de especial relevancia en relación con la exclusión social, no sólo por cuanto se refiere a los procesos de marginación y/o rechazo social e institucional que pueden tener lugar a lo largo del trayecto formativo (especialmente escolar) de determinadas personas y/o colectivos, sino también, y específicamente, por cuanto que hace referencia a las funciones que desempeña la educación: otorgar competencias para facilitar la adaptación para la vida profesional y garantizar el desarrollo personal y social que facilite la cohesión y la lucha contra las desigualdades. Siendo así, la dimensión formativa de la exclusión se vincula a otras esferas de este proceso, entre las que destacan la económica y la laboral. (p. 70).

Siguiendo a Paz-Maldonado & Silva-Peña (2020) se plantea cómo la formación adecuada puede equipar a las personas con las habilidades necesarias para acceder a empleos adecuados.

La educación desempeña un rol fundamental en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La educación inclusiva, desde los primeros años hasta la educación superior, junto con la creación de entornos laborales accesibles y sensibles, son pasos esenciales para garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. La educación juega un papel importante en la preparación de las personas para el mundo laboral. Proporciona las habilidades técnicas y cognitivas necesarias para desempeñarse en una variedad de trabajos y campos. Además, la educación también es crucial para desarrollar habilidades sociales y emocionales, como la comunicación, la resolución de problemas y la adaptabilidad, que son esenciales para un desempeño exitoso en el entorno laboral. Las personas con discapacidad a menudo enfrentan obstáculos adicionales en el acceso a una educación, lo que puede repercutir en sus oportunidades de empleo.

3.5 Accesibilidad

Otro obstáculo crucial es la presencia de barreras de accesibilidad en el entorno laboral, que pueden dificultar la participación plena de las personas con discapacidad. Estas barreras se pueden manifestar en la falta de infraestructura adecuada, tecnologías asistidas o ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad realizar sus tareas laborales de manera efectiva.

A este respecto, la Subsecretaría de Salud, GS¹⁷, en la entrevista ya mencionada señaló que:

Nosotros estamos con una deuda, con las personas con discapacidad, en cuanto a lo que es accesibilidad, acá no, porque acá solamente tenemos en este espacio área administrativa, no es atención al público, de ser así, ya tenés escalón apenas ingresas, se podría con el espacio que tenemos proyectar una rampa, el edificio que tenemos en sarmiento, tenemos grandes dificultades de accesibilidad, la idea de ese edificio esta alquilado hace muchísimos años, el próximo proyecto de edificio municipal, ya sea de salud, ningún edificio no puede no ser accesible. El edificio esta alquilado hace más de 15 años, a nivel social, no había rampas años atrás, en ninguna esquina”. (Entrevista N° 1, ver anexo).

En esta dirección, el entrevistado MM¹⁸ nos comenta: “Si bien yo camino, y no utilizo silla de ruedas, se me dificulta cuando es un espacio con muchos escalones, ya que mi movilidad es lenta”. (Entrevista N° 2, ver anexo)

Las barreras físicas se manifiestan en diversas formas: la ausencia de rampas o ascensores, pasillos estrechos que dificultan la circulación de sillas de ruedas, falta de señalización en braille o auditiva para personas con discapacidad visual, entre otros obstáculos.

Retomando los aportes de la autora Werneck (2005), menciona los distintos tipos de condiciones que deben darse para que las personas se encuentren en un entorno accesible y

¹⁷ Ver anexo entrevista N° 1.

¹⁸ Ver anexo entrevista N° 2.

pueda brindarse igualdad de condiciones y oportunidades para que la persona aspire a determinado puesto laboral.

1. Accesibilidad Arquitectónica: sin barreras ambientales físicas, en las residencias, edificios, espacios urbanos, equipamientos urbanos, medios de transporte individual o colectivo.
2. Accesibilidad Comunicacional: sin barreras en la comunicación interpersonal (cara a cara, lengua de señales), escrita (periódico, revista, libro, carta, postal etcétera, incluyendo textos en braille, uso del computador portátil) y virtual (accesibilidad digital).
3. Accesibilidad Metodológica: sin barreras en los métodos y tecnologías de estudio (escolar), de trabajo (profesional), de acción comunitaria (social, cultural, artística etcétera.), de educación de los hijos (familiar).
4. Accesibilidad Instrumental: sin barreras en los instrumentos, utensilios y herramientas de estudio (escolar), de trabajo (profesional), de placer y recreación (comunitaria, turística, deportiva, etcétera).
5. Accesibilidad Programática: sin barreras invisibles incluidas en políticas públicas (leyes, decretos, anuncios oficiales gubernamentales etcétera.), normas y reglamentos (institucionales, empresariales etcétera.)
6. Accesibilidad Actitudinal: sin preconceptos, estigmas, estereotipos y discriminaciones, de las personas en general.

La accesibilidad tecnológica no es una accesibilidad aparte, pero debe interpolar las otras accesibilidades, excepto la actitudinal. (p.20).

En este contexto, es crucial destacar la relevancia de la legislación y las políticas públicas que respaldan y promueven la accesibilidad en todas sus dimensiones.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) en su artículo 9 sobre accesibilidad menciona:

- 1.A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al

entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, art: 9).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), en su artículo 20 de Movilidad personal señala: “Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad gocen de movilidad personal con la mayor independencia posible”. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, art:20).

Retomando a Lissi (2009) una institución verdaderamente inclusiva se destaca por su capacidad de valorar la diversidad como una fuente de oportunidades, en lugar de considerarla como un desafío o impedimento.

3.6 Discriminación

La inclusión laboral de las personas con discapacidad no es solo una cuestión de igualdad de oportunidades, sino también un cumplimiento de los Derechos Humanos. Las personas con discapacidad tienen el derecho de acceder al trabajo en condiciones de igualdad, sin discriminación y con adaptaciones razonables para garantizar su participación plena en la sociedad.

A este respecto, la Subsecretaría de Salud GS¹⁹, en la entrevista ya mencionada señaló que:

Cuando Miguel nos acompaña a reuniones, la gente se pone nerviosa cuando habla, no nosotros, porque nosotros sabemos de la discapacidad que tiene Miguel, pero a la gente le cuesta comprender esto, le cuesta esperar que

¹⁹ Ver anexo entrevista N° 1.

termine de hablar, igual que su discapacidad motora, que obviamente la traslada a su habla, a su lengua. (Entrevista N° 1, ver anexo).

Con respecto a esto, el entrevistado MM²⁰ nos comenta: “Cuando era adolescente algunos de mis compañeros, se reían y me hacían burla por como corría, pero de adulto, no lo noto”. (Entrevista N°2, ver anexo).

De acuerdo con las entrevistas, MM recibe un trato igualitario dentro de su entorno laboral, es importante reconocer que el desafío en cuestión recae en la percepción y actitud de las personas en general hacia la discapacidad. La no discriminación, en este contexto, se establece como un principio fundamental y se encuentra claramente respaldada por normativas legales que buscan garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su condición.

La igualdad de trato en el lugar de trabajo es un paso crucial hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad, y es positivo que M experimente esta igualdad en su entorno laboral. Sin embargo, es esencial entender que el desafío más amplio no se limita al trato individual que recibe M, sino a la sensibilización y actitud de la sociedad en su conjunto.

Las normativas legales desempeñan un papel fundamental en promover un cambio cultural hacia la no discriminación. Estas normativas establecen claramente los derechos y las protecciones de las personas con discapacidad, brindando un marco legal sólido para garantizar que no se les excluya o se les trate de manera injusta en ninguna esfera de la vida, incluido el ámbito laboral.

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (2000) en su artículo numero1 expone:

- a) El término "discriminación contra las personas con discapacidad, significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio

²⁰ Ver anexo entrevista N° 2.

por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales”. (Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, 2000, art:1).

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (2000) en su artículo numero 3: Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración; (Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad, 2000,art:3:1,inc: a).

3.7 Pobreza y discapacidad

La concepción de la discapacidad según Liliana Díaz (2005), abordada en la compilación de Eroles & Ferreres (2005) expresa:

la discapacidad es una circunstancia vital, que ya sea en forma definitiva o transitoria nos afecta a todos en algún momento de la vida, por lo tanto tiene

una transversalidad que hace depender de los factores sociales, económicos, culturales, laborales, educacionales y familiares. (p. 84).

La autora emplea un ejemplo para mostrar cómo la pobreza puede tener implicaciones en el contexto de la discapacidad. En este sentido, la progresión de una persona con múltiples fracturas dependerá de su situación laboral y social, y difiere según las circunstancias. Una persona con múltiples fracturas que está empleada podría acceder a una mejor atención médica y recursos en comparación con alguien que se dedica a la recolección de cartones, reside en una zona precaria y enfrenta incertidumbre en cuanto a su capacidad para afrontar problemas de salud. La variabilidad en las condiciones y los recursos disponibles puede ejercer un impacto significativo en la manera en que una discapacidad afecta la vida de una persona.

Siguiendo la perspectiva de Eroles & Ferreres (2005) se hace hincapié en que la falta de acceso a servicios de salud, atención temprana y tratamiento debido a la pobreza desempeña un papel crucial en el incremento de las discapacidades. La discapacidad se considera como una situación que puede ser parte de la experiencia de la vida, ya sea de manera permanente o temporal, y que podría afectar a cualquier individuo en algún punto de su vida. Su prevalencia está claramente influenciada por factores económicos, culturales, laborales, educativos y familiares.

Además se encuentra en esta relación entre la pobreza y la discapacidad, la importancia de abordar las desigualdades socioeconómicas y el acceso a servicios de salud y educación, reconociendo que la discapacidad es una cuestión que concierne a toda la sociedad y que puede afectar a cualquier persona en cualquier etapa de su vida.

Debido a que las personas en situaciones de pobreza suelen enfrentar dificultades para acceder a servicios médicos y de atención de salud de calidad. Esto puede llevar a retrasos en el diagnóstico y tratamiento de condiciones médicas que pueden causar discapacidades o empeorar su gravedad. La falta de acceso a atención preventiva y temprana puede aumentar el riesgo de discapacidades evitables.

Los/as niños/as que crecen en entornos empobrecidos pueden tener un acceso limitado a estimulación temprana y educación de calidad. Esto puede afectar su desarrollo

cognitivo y emocional y aumentar el riesgo de discapacidades relacionadas con el aprendizaje y el desarrollo.

Se puede analizar que la pobreza a menudo está vinculada a condiciones de vida precarias, como viviendas inadecuadas, falta de acceso a agua potable, saneamiento, y entornos insalubres. Estas condiciones pueden aumentar el riesgo de lesiones y enfermedades que pueden llevar a la discapacidad.

Los escasos de oportunidades laborales pueden llevar a la dependencia económica y a una mayor vulnerabilidad económica, puede agravar las barreras sociales y culturales que enfrentan las personas con discapacidad. Esto puede incluir la estigmatización, la exclusión social y la falta de participación en la comunidad, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar emocional y psicológico.

Para abordar esta compleja relación entre pobreza y discapacidad, es crucial implementar políticas y programas integrales que enfoquen en la inclusión, la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras económicas, sociales y culturales. Esto incluye garantizar el acceso a servicios de salud, educación de calidad, oportunidades de empleo inclusivas y medidas de apoyo para las personas con discapacidad y sus familias.

3.8 Acompañamiento familiar

El apoyo social y familiar también juega un papel primordial sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. Aquellas personas con discapacidad que carecen de una red de apoyo familiar y/o algún referente de apoyo, pueden enfrentar mayores dificultades para acceder a empleos, ya que no cuentan con el respaldo necesario para superar los obstáculos que puedan surgir.

Es esencial reconocer y valorar el papel fundamental que desempeña el acompañamiento familiar en el proceso de superación de barreras y limitaciones para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad. Esta dimensión se vuelve aún más evidente y relevante cuando escuchamos los testimonios de personas como MM y su familia, quienes enfrentan desafíos en la búsqueda por una vida plena e inclusiva.

En la entrevista realizada a la madre de MM, en Abril 2022²¹, con respecto al acompañamiento familiar expresa:

Nunca fuimos de quedarnos con lo que nos dijo el médico. Nosotros estimulamos a Migue, hasta que comenzó a caminar, todos los días. Así nos pasó, siempre, nos decían las cosas que no iba a poder hacer, pero nosotros nunca nos quedamos con eso. Migue hizo su vida normal, en la escuela, en el barrio, salía a bailar, se juntaba en casa con sus amigos, nosotros lo cuidábamos, pero siempre hicimos que el haga su vida.....Un día se le metió en la cabeza, que quería trabajar, y nosotros lo apoyamos, hablo con su médico, en aquel momento él lo hizo entrar en la municipalidad, y ahora vos lo ves, tiene su casa, su auto, vive solo, nunca dependió de nosotros. Los médicos, la gente, te pueden decir muchas cosas, pero no hay que quedarse con eso. Yo estoy muy orgullosa de Migue, por todo lo que logro, siempre con una actitud positiva, superadora, es muy valiente. (Entrevista N°3, ver anexo).

En esta entrevista con la madre de M, se hace visible cómo el apoyo familiar o los vínculos más cercanos, pueden marcar una diferencia significativa en el camino hacia la igualdad de oportunidades. La familia, en este contexto, se posiciona como un pilar elemental que proporciona no sólo el apoyo y acompañamiento, sino también la orientación, el estímulo y la comprensión necesarios para abordar las dificultades inherentes a la discapacidad.

Retomaremos una definición de la autora De Jong (2001)

La familia como organización social básica en la reproducción de la vida en sus aspectos biológicos, psicológicos y sociales, y en el mundo de la vida cotidiana, es un espacio complejo y contradictorio en tanto emerge como producto de múltiples condiciones de lo real en un determinado contexto socio-político, económico y cultural, atravesada por una historia de modelos o formas hegemónicas de conformación esperadas socialmente

²¹ Ver anexo entrevista N° 3.

y una historia singular de la propia organización, donde concluyen lo esperado socialmente, lo deseado por la familia y lo posible en el interjuego texto-contexto". (p.11).

En la entrevista realizada a la Directora del Servicio municipal de empleo y relacionista de empresas en el mes de Septiembre 2023²², VC, respecto al acompañamiento familiar expresó:

En mi opinión personal, el acompañamiento familiar nunca es positivo, ya que inhibe el autoestima de las personas con discapacidad. Hay que orientar a las familias de una manera específica para que no actúen de manera negativa en la motivación sobre la inclusión laboral. (Entrevista N° 5, ver anexo).

El acompañamiento que brinda la figura de apoyo de las personas con discapacidad, favorece la independencia y muchas veces lo obstaculiza por temores. Este acompañamiento incluye la promoción de la autonomía y la confianza en sí mismas/os. Cuando los familiares están comprometidos en fortalecer el entorno social y colaboran estrechamente con organizaciones y fundaciones, contribuyen significativamente a que las personas con discapacidad adquieran las habilidades necesarias para desenvolverse de manera libre y productiva en el ámbito laboral.

En una entrevista realizada a la Trabajadora Social de la Dirección de Promoción de Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad, L, en Marzo de 2023, nos comparte una opinión acerca de los miedos y sobreprotección que muchas veces están presentes en el entorno familiar con respecto a la inclusión laboral

le sumas los miedos y las incertidumbres que tiene el mismo grupo familiar, o sea, nos olvidamos de la base que es la familia, de un paradigma que no era el modelo social, sino que era el modelo de la sobre protección, que la persona con discapacidad no puede, no va a poder, que siempre tiene que estar en la parte recreativa, no puede salir de ahí, o hace un deporte o alguna cuestión recreativa, otra cosa no, todo el tiempo es como volver a tomarlos

²² Ver anexo entrevista N° 5.

como niños, por lo menos ahora a nivel familiar esto se ve más... que puedan efectuar algunas actividades por si solos, un trabajo, que también es difícil, porque por más que lo hablemos y podamos poner en palabras, a nivel familiar, no te da miedo la persona, sino te da miedo la sociedad , el cómo lo traten , como se pueda sentir, por ahí es un poco trabajar eso, con la familia, si bien es eso, si bien hablamos de la autonomía y que lo puedan hacer, sino más bien no es por el miedo de la persona con discapacidad, sino por el miedo al de afuera”. (Entrevista N° 4, ver anexo).

Es esencial considerar los temores y las incertidumbres que afectan al grupo familiar en el contexto de la discapacidad. Por otro lado, en algunos casos, la falta de acompañamiento, incluso actitudes negativas dentro de la familia pueden representar un obstáculo importante. Las expectativas limitadas o la sobreprotección pueden limitar las habilidades de las personas con discapacidad para desarrollar su autonomía y competencias laborales. Esto subraya la importancia de construir junto con las familias la inclusión y el empoderamiento de sus miembros con discapacidad.

Capítulo IV

Rol de Estado, políticas sociales y una mirada desde el Trabajo Social

4.1 Responsabilidad del Estado

A lo largo de la historia, el Estado ha desempeñado un papel fundamental en la atención de las demandas sociales a través de políticas sociales. En el siglo XIX, en Argentina, surge la sociedad de beneficencia como un componente esencial para abordar las necesidades sociales de la época. Más tarde, el concepto de Estado benefactor, definido por Bobbio (2008) se desarrolló con el propósito de mejorar la calidad de vida de la población y reducir las desigualdades causadas por el capitalismo. Este enfoque implicó un cambio significativo con respecto a las antiguas instituciones de beneficencia y las leyes de pobres, que solían ser discrecionales y estigmatizantes.

Bobbio (2008) menciona al respecto:

El EB²³ consiste es un conjunto de instituciones públicas destinadas a elevar la calidad de vida de la población y a reducir las diferencias sociales ocasionadas por el mercado. Ellas operan en el terreno de la distribución secundaria del ingreso mediante transferencias monetarias directas (pensiones, prestaciones por desempleo o asignaciones familiares) o indirectas (subsidio a productos y servicios de consumo básico), provisión de bienes y prestación de servicios. El establecimiento de regulación protectora de las condiciones de trabajo, del medio ambiente o de la calidad de bienes y servicios. Las acciones estatales ya existían pero se limitaban a dar respuestas a desastres naturales, así como la asistencia social estaba a cargo de la Iglesia.(p.11).

²³ Bobbio (2008) Estado Benefactor.

Siguiendo a Grassi (2003) la cuestión social se convirtió en un problema evidente en el siglo XIX debido a las desigualdades que surgen a partir del sistema capitalista moderno “con cuestión social se hace referencia a la puesta en escena de esa falla estructural del capitalismo moderno cuya emergencia, expresada en términos del problema del pauperismo” (p.21)

Para Grassi (2003) “El Estado Moderno se funda en la idea de igualdad y libertad; y como constitutivo del proceso de acumulación capitalista, se funda en la desigualdad estructural y la dependencia que resulta de la subordinación del trabajo al capital” (p.14).

Retomando a Chena (2013) en los años 90, en Argentina, surgió un bloque de poder neoliberal con la intención de apropiarse de los ingresos, para ello se implementaron reformas institucionales claves, como la independencia del Banco Central, la apertura comercial y una reforma monetaria-financiera. Estas reformas transformaron derechos sociales en deudas privadas, privatizaron empresas públicas y desfinanciaron al Estado, lo que resultó en recortes en el gasto social.

A lo largo de la historia argentina, el Estado ha pasado por diferentes fases, desde la atención de las necesidades sociales a través de instituciones de beneficencia hasta la implementación de políticas de bienestar social y, posteriormente, la adopción de políticas neoliberales que transformaron los derechos sociales en deudas privadas y llevaron a una crisis económica y social (Chena, 2013; Grassi, 2003).

En cuanto al empleo, Espejo (2011) sostiene que las reformas económicas y políticas neoliberales llevaron a una crisis en la condición salarial, lo que resultó en una nueva cuestión social. Esto plantea la necesidad de un nuevo rol del Estado y una revalorización del empleo como parte de la solución.

Estos cambios han tenido un impacto en cómo se abordan las necesidades de las personas con discapacidad. Desde las primeras etapas de caridad y beneficencia hasta la implementación de políticas de bienestar social y las políticas neoliberales y posteriormente el retorno a políticas más inclusivas, desde el modelo social, estas dinámicas han moldeado la forma en que se proporciona apoyo y se protegen los derechos de las personas con discapacidad en el país.

Venturiello (2017) cita a Oliver (1998) quien menciona “El Estado controla y disciplina el acceso de las personas a los sistemas de producción, consumo y ciudadanía.

Desde este punto de vista, la discapacidad se define a partir de la exclusión del sistema productivo y de la expulsión de determinadas corporalidades de la producción de bienes y servicios”. (p.150). Venturiello (2017) cita a Velandia & Hernández Jaramillo (2006) quien agrega “De este modo, también se restringe la posibilidad de las personas con discapacidad de acceder a su condición de trabajadores y asalariados, una de las figuras de acceso a la protección social” (p. 150).

El Estado, a través de sus instituciones gubernamentales, es responsable de la formulación y diseño de políticas públicas. Esto implica identificar problemas, establecer objetivos y desarrollar estrategias para abordarlos.

4.2 Rol de las políticas sociales:

Siguiendo a Montoro Romero (1997) la política social se centra en la creación y ejecución de programas destinados a atender las necesidades esenciales de la población, reflejando una preocupación compartida y pública por estos requisitos fundamentales que impactan a las/os ciudadanos/as. Estas necesidades abarcan áreas como la atención médica, la educación, la provisión de jubilaciones dignas, el derecho al empleo y, en términos generales, la creación de condiciones que prevengan la exclusión social en todas sus manifestaciones. Continuando con la idea del autor, la política social está estrechamente ligada al rol desempeñado por el Estado, considerado el principal instrumento de la sociedad moderna para abordar estas cuestiones. A lo largo del siglo XIX, el Estado moderno ha tenido un papel fundamental en la resolución de conflictos sociales y ha contribuido significativamente a fomentar una mayor igualdad social. Por lo tanto, la política social se refiere a las acciones gubernamentales orientadas a satisfacer las necesidades básicas de la sociedad y promover la equidad social en las sociedades avanzadas.

Soto (2005) con respecto a las políticas sociales expresa:

Las políticas sociales son mecanismos de intervención social del Estado moderno que surgen centralmente a mediados del siglo XIX como respuestas a las manifestaciones de la cuestión social. Así, la política social

se constituye en una fuerza activa (que se institucionaliza) que interviene en el ordenamiento de las relaciones sociales, participando en procesos de mantenimiento del orden social, y en procesos de construcción de legitimación de los proyectos sociales vigentes. Al mismo tiempo supone procesos de lucha por la definición de los problemas sociales que deben ser atendidos públicamente y por la distribución de recursos necesarios para atenderlos. (p.156).

Siguiendo con los que plantea Soto (2005) la ampliación de las políticas sociales está intrínsecamente ligada a la expansión de los derechos, y por ello, se relaciona con la noción de ciudadanía en la sociedad. Desde esta perspectiva se resalta cómo las políticas sociales no sólo se ocupan de cuestiones materiales y sociales, sino que también están conectadas con la idea más amplia de ciudadanía y pertenencia en la sociedad. En este sentido, las políticas sociales actúan como un componente para garantizar la igualdad de oportunidades y el bienestar de los miembros de la sociedad, contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

A partir de este análisis crítico se sostiene que, las políticas gubernamentales deben tener un enfoque en la accesibilidad. El Estado, como protector de los derechos y el bienestar de todos/as sus ciudadanos/as, debe promulgar leyes, decretos y programas que no sólo se consulten con personas con discapacidad, sino que también se diseñen para ser accesibles y garantizar sus derechos.

Esta tarea va más allá de la mera promulgación de normativas, implica la creación de un entorno inclusivo y equitativo donde todas las personas, independientemente de su condición, puedan acceder y disfrutar plenamente de los beneficios de estas políticas. La accesibilidad se convierte en el puente que garantiza que las políticas no sólo existan en papel, sino que se traduzcan en oportunidades tangibles y equitativas para todos/as los/as ciudadanos/as.

La accesibilidad debe ser el principio rector en la formulación de políticas, y el Estado debe asumir la responsabilidad de asegurarse de que estas políticas sean inclusivas en su

contenido, en su implementación y acceso universal, debe promover políticas y acciones que fomenten el ejercicio pleno de ciudadanía. La colaboración estrecha con personas con discapacidad es esencial para lograr este objetivo, y el Estado desempeña un papel esencial como garante de los Derechos de todos/as los/as ciudadanos/as.

Siguiendo los aportes que nos plantea Arcidiácono (2008) se puede decir que la inclusión social implica la entrega de recursos de carácter económico, social, político y cultural que fortalezcan las conexiones sociales de las personas actualmente marginadas, permitiéndoles alcanzar su desarrollo y autonomía socioeconómica y política. En otro aspecto, se hace necesario establecer estructuras gubernamentales accesibles y transparentes, además de fomentar la formación de una ciudadanía fundamentada en el respeto, tanto a los derechos individuales como a los derechos sociales.

4.3 Ciudadanía y discapacidad

Siguiendo a Danel (2011) la persona con discapacidad debe ser vista como un actor social con plenos derechos, en el conocimiento y reconocimiento de los mismos. La autora retoma a Marshall (1997) quien menciona:

los derechos civiles garantizan lo necesario para asegurar la libertad personal— libertad de expresión, pensamiento y religión, y básicamente derecho de trabajo—; los derechos políticos están referidos al sufragio— la capacidad de elegir y ser elegido—; por último los derechos sociales contribuyen al bienestar económico y a la seguridad, al participar del patrimonio social —sistema educativo y servicios sociales. (p.154).

Cuando se habla de ciudadanía, se hace referencia a la participación en la vida social y política dentro de un Estado, lo que implica considerar los roles que asumimos diariamente en distintos ámbitos como sujetos con derechos y responsabilidades. El concepto de ciudadanía, no ha sido estático, ha transitado cambios, como hemos visto en el desarrollo de esta investigación, las personas con discapacidad, durante mucho tiempo, han sido sujetos de la asistencia. El ejercicio pleno de la ciudadanía implica para las personas con

discapacidad, la participación plena, y eso requiere abordar de manera crítica su realidad y capacidad de agencia para contribuir, al diseño y ejecución de acciones y proyectos, que fomenten el fortalecimiento ciudadano y su empoderamiento.

Eroles & Fiamberti (2008) mencionan que el concepto de ciudadanía se refiere a una identidad fundamental que no puede ser negada a ninguna persona dentro de una sociedad democrática. Señalan además que la realización de los derechos de ciudadanía no sólo amplía las áreas de igualdad para aquellas/os que obtienen nuevas libertades, sino que también disminuye (entiendo que no puede ampliar las desigualdades sino reducirlas) la brecha entre desigualdades.

Siguiendo el análisis de los autores, transformar la ciudadanía en un derecho a tener derechos de manera completa requiere un cambio significativo en las dinámicas de poder en favor de aquella/os que han sido excluidas/os hasta ahora. La construcción de la ciudadanía, implica una lucha contundente y crucial para superar problemas como la pobreza, la exclusión social, la invisibilidad y la denegación del acceso a los derechos en amplios sectores de la población.

Eroles & Fiamberti (2008) exponen:

El Estado democrático tiene un objetivo político específico: avanzar hacia el logro de una síntesis entre libertad y justicia, a partir de la igualdad y participación. Hay sectores dentro de la comunidad que por su situación relativa de mayor desigualdad y debilidad para hacer sus demandas, requieren la acción afirmativa del Estado. (p.20).

4.4 Contribución del Trabajo Social en la inclusión laboral de personas con discapacidad

Como se menciona a lo largo de la investigación, se hace evidente que a pesar de la existencia de leyes, tratados y regulaciones que rigen el acceso al empleo, la inclusión laboral de las personas con discapacidad es restringida, el Trabajador Social Muyor Rodríguez (2011) menciona “La perspectiva social de la discapacidad no ha evolucionado lo suficiente

como para orientar las políticas sociales y eliminar las discriminaciones que sigue sufriendo el colectivo”. (p.30).

Los/as Trabajadores/as Sociales, desempeñan un papel crucial en el asesoramiento y defensa de los derechos de las personas con discapacidad, cuya principal responsabilidad es proteger los Derechos Humanos de las personas con derechos vulnerados.

Muyor Rodríguez (2011) respecto al rol profesional comparte:

El quehacer profesional en la acción-intervención social puede y debe articularse de modo que constituya una verdadera mediación entre las personas y los grupos sociales, las instituciones y la ciudadanía. Esto supone, de un lado, que las prácticas sociales que promuevan participen de una visión holística e integral, asegurando el máximo aprovechamiento posible de las potencialidades inherentes a los sujetos y de los recursos existentes en un determinado medio; y, de otro, que sus realizaciones se inscriban en un proceso donde las personas sean vistas como agentes activos y potenciales (...). (p.p 26-27).

Siguiendo los aportes de Custo (1994), el autor expresa:

El Trabajo Social orienta su intervención en la satisfacción de las necesidades materiales y no materiales de los sujetos sociales. Es decir que el objeto de intervención del Trabajo Social se ubica genéricamente, en las necesidades y satisfactores por un lado, en cuanto formas de expresión de las condiciones de una sociedad, y por el otro, en el campo de las representaciones y relaciones sociales que orientan el comportamiento de los sujetos sociales, y de los modos de percibir y de relacionarse para la satisfacción de sus necesidades. (p.2).

El Trabajo Social, por lo tanto, se centra en comprender y abordar estas dos dimensiones, brindando herramientas a las personas para que logren identificar y satisfacer

sus necesidades, teniendo en cuenta tanto los aspectos materiales como los aspectos sociales y emocionales.

El Trabajo Social comprometido con un proceso de realización humana, supone a nuestro juicio no solamente una acción hacia los sectores desposeídos en una percepción económico-social. En una perspectiva más amplia supone un compromiso con la acción afirmativa de derechos de todos los sectores discriminados o vulnerados en sus condiciones esenciales de dignidad humana. (Eroles, 2008, p.26)

Siguiendo las reflexiones de Eroles (2008) el Trabajo Social va más allá de proporcionar ayuda inmediata, su principal objetivo es motivar las transformaciones significativas en la vida de las personas y en las comunidades a las que se enfoca. Estas transformaciones pueden involucrar dimensiones sociales, económicas, emocionales y políticas, con la intención de fomentar el bienestar y el progreso de las personas. Esto no solo implica abordar problemas existentes, sino también promover el crecimiento a largo plazo y la autonomía de las personas, permitiéndoles tomar decisiones informadas y gestionar sus propias vidas. En esencia, el Trabajo Social acompaña a las personas para que se conviertan en agentes activos de su propio cambio, lo que incluye la capacidad de tomar decisiones informadas, acceder a recursos y servicios, teniendo las herramientas para resolver sus propias situaciones.

El Trabajo Social considera al sujeto de manera transversal, contemplando todos los aspectos de la vida, desde lo individual, hasta lo familiar y lo social. Las personas son parte de sistemas más amplios y el bienestar de una persona a menudo está relacionado al de su familia y comunidad, el Trabajo Social se enfoca en garantizar que las personas tengan la capacidad y los recursos para ejercer plenamente su ciudadanía y no se vulneren sus Derechos. Esto implica no sólo el derecho a participar en la toma de decisiones políticas, sino también a acceder a servicios públicos, salud, trabajo, educación y demás derechos que son fundamentales para una vida plena en la sociedad.

Los/as Trabajadores/as Sociales ejercen un rol fundamental en la defensa y promoción de los Derechos Humanos, en este sentido, con respecto a las incumbencias de la profesión, la Ley Federal de Trabajo Social N° 27072 en su artículo 9 menciona:

Siempre en defensa, reivindicación y promoción del ejercicio efectivo de los derechos humanos y sociales, los/as Licenciados/as en Trabajo Social están habilitados para las siguientes actividades profesionales dentro de la especificidad profesional que les aporta el título habilitante:

1. Asesoramiento, diseño, ejecución, auditoría y evaluación de:

a) Políticas públicas vinculadas con los distintos ámbitos de ejercicio profesional, tales como hábitat, salud, desarrollo social, discapacidad, educación, trabajo, medio ambiente, justicia, niñez y adolescencia, economía social, violencias sociales, género, minorías étnicas, ancianidad y adicciones, entre otros; (Ley Federal N° 27072, 2014, art: 9, inc: 1.a).

Reflexiones finales

La inclusión laboral en la Secretaría de Salud de la municipalidad de Comodoro Rivadavia durante el periodo 2021-2023, es limitada, evidenciada por la presencia de sólo un empleado con discapacidad. Cabe mencionar también la desigualdad de género, ya que de los datos presentados en relación a la incorporación de personas con discapacidad en las dependencias municipales, se observa que la inclusión de mujeres es muy inferior en relación con la inclusión de los hombres. Como se analizó a lo largo de la investigación, esta escasa inclusión puede atribuirse a diversas causas, como la falta de oportunidades de acceso al empleo para personas con discapacidad, que se relaciona con las barreras estructurales presentes en la ciudad y en los entornos laborales, la ausencia de equipos interdisciplinarios que evalúen adecuadamente los perfiles de quienes buscan empleo, los prejuicios de las/os empleadores/as hacia las habilidades de las personas con discapacidad, la falta de apoyo familiar o social, la limitación de recursos para acceder a atención médica de calidad que mejore la calidad de vida de estas personas y la falta de control en las políticas sociales relacionadas con la discapacidad. En tal sentido se considera que la intervención oportuna y

profesional de los/as Trabajadores/as Sociales se torna fundamental para acompañar los procesos vitales e institucionales de esta población.

El Trabajo Social posicionado desde el enfoque del modelo social contribuye a defender y promover sus derechos y a trabajar en pro de una inclusión laboral plena. Se considera pertinente hacer visible a nivel social, las dificultades con las que se enfrentan diariamente las personas con discapacidad, y poner en relieve la urgente necesidad de la creación de Políticas Públicas que se ajusten a sus necesidades, a través de un Estado presente, entornos amigables y sociedades empáticas. De este modo, se podrá pensar en una inclusión social y laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y de la población en su conjunto.

Posibles aportes desde el Trabajo Social para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad

En base al desarrollo de la presente tesina, a continuación se establecen una serie de posibles líneas de acciones de intervención desde el Trabajo Social, con el objetivo de acompañar y orientar a las personas con discapacidad en el proceso de inclusión laboral, y a la comunidad en general. Es preciso pensar la intervención desde el Trabajo Social, a partir del paradigma social, llevando a cabo acciones que trasciendan lo individual o familiar, ya que es una problemática que atraviesa a toda la sociedad, por ello es necesario pensar la intervención a nivel institucional y social.

Retomando la Ley Federal de Trabajo Social N° 27.072 sancionada en 2014, respecto al ejercicio profesional, en su artículo 4 menciona:

Se considera ejercicio profesional de trabajo social la realización de tareas, actos, acciones o prácticas derivadas, relacionadas o encuadradas en una o varias de las incumbencias profesionales establecidas en esta ley, incluyendo el desempeño de cargos o funciones derivadas de nombramientos judiciales, de oficio o a propuesta de partes, entendiéndose como Trabajo Social a la profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la

cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respalda por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar. (Ley 27.072, 2014, art: 4).

Desde la perspectiva de intervención del Trabajo Social, se proponen diversas líneas de acción para abordar la complejidad de esta problemática. Dado su carácter no lineal, la primera estrategia consistiría en diseñar políticas comunicacionales, destinadas a la sociedad en general con la finalidad de visibilizar y sensibilizar respecto de los desafíos diarios que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo, especialmente las mujeres con discapacidad. Una de las barreras más comunes es de índole social, arraigada a prejuicios preestablecidos y naturalizados sobre las “capacidades” de las personas con discapacidad. Desde la profesión es fundamental cuestionar estas ideas preconcebidas a través de asesorías a agentes municipales y/o decisores en materia de políticas destinadas a personas con discapacidad, con la participación necesaria y suficiente de estas mismas personas y de equipos interdisciplinarios. Las estrategias comunicacionales y de sensibilización resultantes de dicho proceso de consulta e intercambio deberían ir dirigidas también a instituciones públicas y privadas (desde instituciones de todos los niveles educativos, a empresas, ONG, entre otras) con el fin de que se visualice esta problemática y esto genere cambios profundos a nivel social.

Otra línea de intervención se enfocaría en la capacitación de los/as empleados/as de la Secretaría de Salud en materia de discapacidad. Esta capacitación abordaría la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, especialmente porque la Secretaría mantiene contacto constante con la comunidad, sería fundamental brindar las herramientas necesarias para intervenir adecuadamente ante situaciones de trato inapropiado hacia personas con discapacidad, en el ámbito interno y externo de la Secretaría, con el objetivo de eliminar la reproducción de conductas no inclusivas y asegurar que el personal esté receptivo a la diversidad e inclusión.

Otro aspecto esencial para promover la plena inclusión laboral, es garantizar la efectiva implementación de Políticas Públicas existentes. Esto implica supervisar de cerca el cumplimiento de estas políticas y asegurarse de que los organismos responsables tengan la capacitación y los recursos necesarios para llevar a cabo estas regulaciones, no deberían limitarse a ser solo formalidades por escrito. Para lograr esto, se propone la creación de un equipo interdisciplinario que incluya a profesionales de Trabajo Social, de diversas disciplinas y a personas con discapacidad, trabajando de manera colaborativa, pueda aportar una variedad de conocimientos en la temática de discapacidad. De esta manera se apostaría también a que estas personas desempeñen roles que se ajusten a sus habilidades y potencialidades, creando un entorno de trabajo cómodo, sin dejar de lado, los acondicionamientos edilicios necesarios para garantizar el desplazamiento autónomo de las personas con discapacidad, dentro del entorno laboral.

A su vez se considera de fundamental importancia proporcionar apoyo y acompañamiento a las personas con discapacidad y a los/as compañeros/as de trabajo, ante los inconvenientes y/o situaciones problemáticas que surjan. La colaboración de este equipo fomentaría la creación de un espacio de trabajo inclusivo, donde cada persona pueda contribuir de manera significativa y se sienta respaldado/a por sus colegas y superiores.

Estas sugerencias, podrían fortalecer el mantenimiento de las disposiciones y medidas legales destinadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad a lo largo del tiempo, asegurando que no sean acciones momentáneas, sino prácticas sostenibles y ajustables según las necesidades que surjan. La continuidad en la implementación de estas iniciativas es esencial para garantizar su efectividad a largo plazo. Es importante mantener una red institucional, dentro del ámbito municipal, cuyo fin sea abordar y promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y visibilizar la problemática a la comunidad. Eso implicaría la colaboración y coordinación de diversas instituciones dentro del ámbito municipal, para desarrollar estrategias y acciones conjuntas que fomenten el entorno laboral inclusivo y poder llevarlas a cabo.

Referencias

- Aguilar Montoya, G. (2004). *Del exterminio a la educación inclusiva: una visión desde la discapacidad*. V Congreso Educativo Internacional: De la educación tradicional a la educación inclusiva. Universidad Interamericana.
- Aguiló, J. C (2023). *Reflexiones en torno a las potencialidades heurísticas del concepto de cuestión social/nueva cuestión social*. Pre Congreso Nacional de Especialistas en Estudios del Trabajo. Universidad Nacional del Cuyo.
- Agudo, E. M. B. (2020). *Empleo y Discapacidad. Un análisis en perspectiva de género*. Universidad Carlos III de Madrid.
- Alayón (2017). Ficha de cátedra. *Fundamentos e Historia del Trabajo Social II*. Equipo de Cátedra Solla.L, Porto.F, Picco.D, Cuattromo.L, Lenz.S, Fidalgo.M, Seiffer.T, López.G, Besteiro.P, Sabatini.A. Universidad de Buenos Aires Facultad de Ciencias Sociales Carrera de Trabajo Social. UBA. Disponible en: <https://trabajosocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/13/2018/03/7705-Fundamentos-e-Historia-del-Trabajo-Social-II-Alayon-2017-1.pdf>
- Ale. A (2014). *Convivencia paradójica de paradigmas de discapacidad*. Secretaria de Extensión de la Facultad de Ciencia y Tecnología. Universidad Autónoma de Entre Ríos. Argentina.
- Ander Egg. (1994). *Historia del Trabajo Social*. Colección política, servicios y Trabajo Social. Editorial: Lumen. Argentina.
- Arantxa.A.C (2012). *El cuerpo monstruoso: dialéctica de la ocultación- des ocultación*. FILMHISTORIA Online, Vol. XXII, núm. 2.
- Arcidiácono. P, (2008). *Prácticas Profesionales y Prácticas Sociales Contemporáneas*. Escenarios. Editorial: espacio. Argentina.
- Bareiro.L. (2001). *Marco de referencia y estrategia para la integración desde la perspectiva de género en el IIDH*. Módulo II. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José. Costa Rica.

Bobbio Norberto (2008). Ficha de cátedra, resumen del módulo sobre ESTADO. Estado, Gobierno y Sociedad. Equipo de cátedra: Aznar. Disponible en: <https://www.altillo.com/Exámenes/uba/cbc/cspolíticas/cspolíticas2008resumodestp1azna.asp>.

Bolaños Moreira, M. F & Cascante Vindas F. (2022). *Trabajo Social y discapacidad: la producción de conocimiento en los trabajos finales de graduación en la Universidad de Costa Rica 1968-2021*. Revista Costarricense de Trabajo Social N° 41. Revista Costarricense de Trabajo Social | Semestral | segundo SEMESTRE 2022 | número 41 | ISSN electrónico: 2215-5120.

Congreso de la Nación Argentina. (1994). Constitución Nacional. Buenos Aires: Poder Legislativo Argentino.

Carrasco, V. (2023). (2 de noviembre de 2023). Proyectos y Líneas en Articulación Servicio Municipal de Empleo/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Conferencia Comodoro Rivadavia. Fundaexpo 2023.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIADDIS), 7 de junio de 1999, Asamblea General de la OEA mediante su resolución AG/RES. Disponible en: <https://www.oas.org>

Caballero Pérez, I. (2018). *Feminismo y discapacidad: El derecho humano a la educación inclusiva desde una perspectiva de género*. Journal of Feminist, Gender and Women Studies. Número 07. Disponible en: <https://revistas.uam.es/revIUEM>.

Carmona, T. P. (2007). *Desarrollo profesional femenino: la identidad de las mujeres en el mundo laboral*.

Calp, C. E (2017). *El Trabajo Social ¿feminista?. Aportes a la intervención del Trabajo Social desde una perspectiva de género*. Universidad Nacional de Rosario. Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Escuela de Trabajo Social.

Carballeda, A. (2003). *Las Memorias de un Viejo Medico Higienista de Emilio Coni: La autobiografías y sus rasgos prescriptivos*. Margen N° 30. Disponible en: <https://www.margen.org/suscri/margen30/carba.html#nota>

- Caraballeda. A. (2008). *La Cuestión Social como cuestión nacional, una mirada genealógica*". Edición N° 51. Primavera 2008. Disponible en: <https://www.margen.org/suscri/margen51/carbal.html>
- Chena. P. I. (2013). *El poder neoliberal en la Argentina democrática Cuestiones de Sociología*, N° 9. ISSN 2346-8904. Universidad Nacional de La Plata. Disponible en: <http://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar>
- Custo. E. (1994). *El Trabajo Social desde la particularidad del nivel de abordaje grupal. Hacia una estrategia teórico- metodológica*. Revista: acto social N° 8. Argentina.
- Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad. (2006). 13 de diciembre de 2006. Disponible en: <https://www.ohchr.org>.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). 10 de diciembre de 1948. Disponible en: <https://acnudh.org/>
- De Jong. E, Basso. R & Paira. M (Compiladoras). (2001). *La familia en los albores del nuevo milenio. Reflexiones interdisciplinarias: un aporte al Trabajo Social*. Editorial: espacio. Argentina.
- Dirección de Promoción de Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad. (2023). Descripción de la Dirección. Secretaría de Desarrollo Humano y Familia, Municipalidad de Comodoro Rivadavia. Disponible en: <https://www.comodoro.gov.ar>.
- Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. (2022). *¿Porque las mujeres ganan menos?. Las brechas de género en la economía Argentina*. Buenos Aires, Argentina.
- Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS). (2021). Desigualdades de género en el mercado laboral argentino. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Buenos Aires.
- Eroles & Ferreres (compiladores). (2005). *La discapacidad: una cuestión de Derechos Humanos*. Editorial: espacio. Argentina.
- Eroles. C (compilador). (2008). *Los Derechos Humanos. Compromiso ético del Trabajo Social*. Editorial: espacio. Argentina.

- Espejo Florencia. (2011) *Inclusión social y trabajo decente: el papel del estado*. V Pre Congreso Regional de Especialistas en Estudios del Trabajo. Mendoza. Argentina.
- Fernández, A. A. (2019). *Igualdad e inclusión educativa para transformar la sociedad*. Sociales y Virtuales, Vol N°6. Universidad Nacional de Quilmes. Argentina. Disponible en: <http://socialesyvirtuales.web.unq.edu.ar/articulos/igualdad-e-inclusion-educativa-para-transformar-la-sociedad/>.
- Fernández. Goitia. C & Zelasqui.I. (2019). *Género y Discapacidad: Análisis desde la interseccionalidad en un proceso de curatela*. XX CONGRESO NACIONAL y X LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA JURÍDICA “Los estudios sociojurídicos en Argentina y Latinoamérica en épocas de crisis. Recurrencias, alternativas y rupturas.” Comisión de trabajo 4: Organización judicial y acceso a la justicia: Distancias entre la retórica de los derechos y las resistencias institucionales. Disponible en: <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/94368>
- Fundación PAR. (2006). El trabajo. En F. Par, *La discapacidad en Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005* (págs. 277-298). Buenos Aires: Fundación PAR.
- Foucault M. (1976). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión*. Siglo veintiuno editores Argentina.
- Garza Toledo.E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. *Acta Sociológica* 20.
- Grassi. E. (2003). *Políticas y Problemas Sociales en la sociedad neoliberal*. Editorial: espacio. Buenos Aires. Argentina.
- Guirao. S. C. (2019). *La doble discriminación de la mujer y la discapacidad en el mundo laboral*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Madrid.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). (2018). *Estudio Nacional sobre el Perfil de las personas con discapacidad. Resultados definitivos 2018*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). (2023). *Evolución de la distribución del ingreso (EPH). Trabajo e ingresos*. Vol. 8, n° 4. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). (2024). *Valorización mensual de la canasta básica alimentaria y de la canasta básica total. Condiciones de vida*. Vol. 8, n° 8. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina.

Joly. E. (2011). *Derecho a la Salud y Protección Social*. Área de Salud y Población. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales. UBA. Argentina.

Jünger Waller. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: La expansión del empleo en el sector terciario*. Naciones Unidas. CEPAL ECLAC. Santiago de Chile.

Katz.S & Danel.P. (2011). *Hacia una universidad accesible. Construcción colectiva por la discapacidad*. Edulp. Editorial de la Universidad de La Plata.

Ley Nacional Argentina N. 24.314 de Accesibilidad de personas con movilidad reducida. 15 de marzo de 1994.

Ley Nacional Argentina N. 22.431 de 1981. Ley Nacional de Empleo régimen de protección integral de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. 16 de marzo de 1981.

Ley Nacional Argentina N. 25.689 de 2002. Ley Nacional de Empleo para Personas con Discapacidad. Las empresas empleen a personas con discapacidad. 28 de noviembre de 2002.

Ley Nacional Argentina N. 26.653 de 2010. Ley de Accesibilidad a páginas web. 3 de noviembre 2010.

Ley Nacional Argentina N. 27072 de 2014. Ley Federal de Trabajo Social. 10 de diciembre de 2014.

Ley Nacional Argentina N. 18.910 de 1970 de Régimen de Pensiones a la vejez y por invalidez. 15 de enero de 1970.

Ley Nacional Argentina N. 24.147 de 1992. Creación y organización de Talleres Protegidos de Producción y grupos laborales. 27 de octubre de 1992.

- Ley N° 27.072. (2014). Ley Federal de Trabajo Social. Disponible en: <http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar>
- Lissi, M. R. (2009). *Discapacidad en contextos universitarios: Experiencia del PIANE UC en la Pontificia Universidad Católica de Chile*. Calidad de la Educación, N° 30, 306-324. Chile.
- López Bastías, J. L. (2019). *La conceptualización de la discapacidad a través de la historia: una mirada a través de la evolución normativa*. Revista de la Facultad de Derecho de México, Tomo LXIX, Número 273, 837-855. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-2.68632>.
- Marco básico de organización y funcionamiento de prestaciones y establecimientos de atención a personas con discapacidad. (2006). Sistema de prestaciones básicas de atención integral a favor de las personas con discapacidad, resolución 1328, Buenos Aires, Argentina.
- Mareño Sempertegui, M. (2015). *Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario*. Trabajo y Sociedad, Núm. 25. NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet). 405-442.
- Muyor, R. (2011) *La (con)ciencia del Trabajo Social en la discapacidad: Hacia un modelo de intervención social basado en derechos*. Documentos de Trabajo Social, N° 49. Revista de Trabajo Social y Acción Social.
- Montoro Romero R. (1997). *Fundamentos Teóricos de la Política Social*. Cap II, pp 33-50. De Jorge Garces Ferrer y Estela Durá Ferrandis en Política Social de Carmen Bracho y Garces Ferrer. Ed. Mc. Graw Hill.
- ONU/OACDH (Organización de las Naciones Unidas / Oficina del Alto Comisionado para Los Derechos Humanos). (2010). *Vigilancia del cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Nueva York y Ginebra: OACDH.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*.
- Oficina Internacional del Trabajo (2015). *Trabajo decente para las personas con discapacidad, promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Ginebra.

Ordenanza Municipal N° 5168 de 1994. Accesibilidad de Personas con Movilidad Reducida. Ordenanzas de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Ordenanza Municipal N° 6202 de 1996. Adaptación de espacios urbanos en la ciudad de Comodoro Rivadavia para libre acceso de las personas con discapacidad. Ordenanzas de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Ordenanza Municipal N° 8550 de 2005. Elaboración de un padrón de Personas con Discapacidad que tengan bajos recursos, aplicación de encuestas socio- económicas. Ordenanzas de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Ordenanza Municipal N° 8767 de 2006. Plazas de la Integración. Ordenanzas de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Ordenanza Municipal N° 9652 de 2010. Libre estacionamiento para personas con discapacidad motriz. Ordenanzas de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Ordenanza Municipal N° 9997 de 2011. Acceso acceso gratuito a los espectáculos públicos. Ordenanzas de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Ordenanza Municipal N° 10.925 de 2013. Sistema de Protección Integral a Personas con Síndrome Autístico. Ordenanzas de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Ordenanza Municipal N° 11.418 de 2013. Instalación del sistema de aro o halo magnético para hipoacusicos. Ordenanzas de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Ordenanza N° 10924/13 Consejo Municipal de la Discapacidad (2013). Comodoro Rivadavia.

Ordenanza Municipal N° 12.011 de 2015. Carta de menú en sistema Braille y Macrotipo. Ordenanzas de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Ordenanza Municipal Ordenanza N° 12.376 de 2016. Programa de Señalización Urbana para Personas con Ceguera y Disminuidos Visuales. Ordenanzas de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Ordenanza Municipal N° 15.743 de 2021. Hora Silenciosa, dirigido a las personas con Trastorno de Espectro Autista (TEA). Ordenanzas de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Ordenanza Municipal N° 15.612 de 2021. Capacitación en la Lengua de Señas Argentina a los agentes municipales. Ordenanzas de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Ordenanza Municipal N° 12.862 de 2017. Emplear personas con discapacidad. Ordenanzas de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Padilla-Muñoz, A. (2010). *Discapacidad: contexto, concepto y modelos*. International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional, núm. 16, 3814-414.

Palacios. A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad*. Ediciones: cinco. Ed. Cinc. Madrid. España.

Paz-Maldonado .E & Silva-Peña. I (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Facultad de Humanidades y Artes. Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación. Tegucigalpa, Honduras.

Programa Nacional de Inserción Laboral (PIL). Secretaría de Trabajo. Disponible en: argentina.gob.ar.

Pineda Duque. J. A & Ruiz. A. L (2018). *Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad*. Sociedad y Economía On-line versión ISSN 1657-6357. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-63572018000200158&script=sci_arttext

Rosato. A & Angelino. M.A. (2009). *Discapacidad e ideología de la normalidad. Desnaturalizar el déficit*. Noveduc. Argentina.

Rozas Pagaza. M. (1998). *Una perspectiva Teórica Metodológica de la Intervención en Trabajo Social*. Editorial: espacio. Argentina.

Resolución 249 de 2022 de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS). Disponible en: argentina.gob.ar.

Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 1440 de 2010, amplía la cobertura del programa de inserción laboral. Disponible en: argentina.gob.ar.

Resolución 1328 de 2006 Ministerio de Salud. Disponible en: argentina.gob.ar.

Sánchez Alías & Jiménez Sánchez. (2013). *Exclusión social: fundamentos teóricos y de la intervención*. Trabajo Social global 2013, Vol 3, N° 4, 133-156. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/>

Subirats, J i Humet. Ricard Gomà Carmona & Joaquim Brugué Torruella (Coords.) (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. Generalitat de Catalunya. Disponible en: www.fbbva.es

Soto, S.F. (2005) *El trabajo Social y la cuestión social. Crisis, movimientos sociales y ciudadanía*. Editorial Espacio. Argentina.

Valencia, L. A. (2018). *Breve historia de las personas con discapacidad. De la Opresión a la lucha por sus derechos*. España: Editorial Académica Española.

Vallejos, A. (2014). *La historia o las historias (in)visibles de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina*. Margen N° 74 , 1-7. Argentina. Disponible en: www.margen.org

Velasco, E. (2012). *Esparta y su Ley*. Colección Orígenes

Venturiello, M.P. (2017). *Políticas sociales en discapacidad: una aproximación desde las acciones del Estado en Argentina*. REDIS. Revista Española de Discapacidad.

Werneck, C. (2005). *Manual sobre el Desarrollo inclusivo para los Medios y Profesionales de la comunicación*. WVA Editora. Rio de Janeiro.

Anexos:

Entrevista N° 1: Subsecretaria de Salud S. G.

Entrevista N° 2: trabajador con discapacidad Secretaria de Salud M. M.

Entrevista N° 3: Madre de M.M, señora L.

Entrevista N° 4: Dirección de Promoción y Calidad de Vida de Personas con Discapacidad:
Trabajadoras Sociales L,LA,C y M.

Entrevista N°5: Directora del Servicio municipal de empleo y relacionista de empresas V.C

Exposición N°1: Expo discapacidad Comodoro Rivadavia a cargo de Directora del Servicio
municipal de empleo y relacionista de empresas Carrasco Viviana.

Entrevista N° 1:

Entrevista a: Subsecretaria de Salud

Nombre: S.G.

Fecha: 26 de Mayo de 2022.

Subsecretaria de Salud.

Rocío: **¿Cargo que ocupa en la actualidad?**

G- Coordiné la junta evaluadora sobre discapacidad, presidente del consejo de discapacidad local, y presidente del consejo de discapacidad provincial, soy referente. Y actualmente soy subsecretaria de salud.

Rocío: **¿ Dentro del equipo que coordina, hay personas con discapacidad trabajando?.**

G- Tenemos a Miguel hemiplejia, es jefe del área de informática, y estadística del ministerio de Salud, él tiene gente a cargo. Tiene tres chicos a cargo, en estadística que es lo que más trabajo lleva.

Rocío: **¿Cuál es la función de la Secretaria de Salud?.**

G- La Secretaría de Salud proporciona atención médica a toda la comunidad, independientemente de si tienen o no obra social, esta atención incluye la atención de médicos clínicos, pediatras y ginecólogos, así como la presencia de licenciados en nutrición, kinesiólogos, psicólogos y obstetras. Además de brindar atención médica general, se emiten carnés sanitarios para

realizar controles de salud regulares en la población. En los últimos años, hemos ampliado nuestros servicios para incluir electrocardiogramas, ecografías, odontología, radiología y servicios de mecánica dental, especialmente enfocados en el cuidado de los adultos mayores que no cuentan con seguro de salud. Además, el servicio cuenta con un equipo de trabajadores sociales y comunitarios que ofrecen orientación a las personas que han recibido diagnósticos médicos de enfermedades crónicas. La farmacia proporciona medicamentos a la comunidad, y hemos implementado un tráiler de atención médica para llegar a aquellos que viven lejos de los centros de salud convencionales. También ofrecemos exámenes oftalmológicos a todas las personas y proporcionamos anteojos sin costo a quienes no tienen obra social

Rocío: ¿ El equipo recibe algún tipo de capacitación?.

G- Si, ahora estamos recibiendo capacitación con adultos mayores, capacitar al 70 por ciento de la planta municipal a la atención del adulto mayor, porque la pandemia ha demostrado que los viejos han sido maltratados un montón, Anses, el Pami, el banco, tiene que sacar un turno online y todas estas cuestiones, barbijo puesto y sabemos que todas estas cuestiones, tanto lo sensorial como auditivo se va deteriorando con los años, y la paciencia, nosotros estamos haciendo una capacitación, que se tiene q capacitar este 70 por ciento, sobre todo, los que están con atención al público, todos los funcionarios, que es muy importante, así como es la ley Micaela, es obligatoria para todo el personal, deben capacitarte.

Rocío: En cuanto a las personas con discapacidad, dentro de los equipos, ¿considera que perciben un trato igualitario?

G- Para mí, a Migue le vamos a sacar el certificado, tiene muy buen trato con los compañeros, Migue además nos acompaña en la secretaria, todo lo que es estadística e informática, en su vida personal es DJ, entonces cuando tenemos algún evento, la secretaria, que siempre son los sábados a la mañana, él nos acompaña también, con la música y estas cuestiones.

Rocío: ¿Cómo es el trato de la comunidad hacia las personas con discapacidad que trabajan en el equipo?

G- A veces es al revés, cuando Miguel nos acompaña a reuniones, la gente se pone nerviosa cuando habla, no nosotros, porque nosotros sabemos de la discapacidad que tiene Miguel, pero a la gente le cuesta comprender esto, le cuesta esperar que termine de hablar, igual que su discapacidad motora, que obviamente la traslada a su habla, a su lengua.

Rocío: ¿Considera que el establecimiento, en cuanto a su infraestructura, es accesible?

G - Nosotros estamos con una deuda, con las personas con discapacidad, en cuanto a lo que es accesibilidad, acá no, porque acá solamente tenemos en este espacio área administrativa, no es atención al público, de ser así, ya tenes escalón apenas ingresas, se podría con el espacio que tenemos proyectar una rampa, el edificio que tenemos en sarmiento, tenemos grandes dificultades de accesibilidad, la idea de ese edificio esta alquilado hace muchísimos años, el próximo proyecto de edificio municipal, ya sea de salud, ningún edificio no puede no ser accesible. El edificio esta alquilado hace más de 15 años, a nivel social, no había rampas años atrás, en ninguna esquina.

Rocío: ¿Hay programas de formación destinados a personas con discapacidad?.

G- Sabemos que las personas con discapacidad, es un bienestar de vida, y no un estado de salud. La discapacidad no pertenece a la secretaria de salud, porque las personas con discapacidad, en el noventa por ciento no están enfermas, pueden tener un niño con síndrome de Down, pero tiene síndrome de Down, eso no significa que este enfermo. Eso depende, básicamente, de la secretaria de desarrollo humano y familia, tienen un montón de programa pero ahí ya no me quiero meter, porque como no pertenece a la secretaria de salud. La dirección de discapacidad funciona en el barrio Roca.

Final de la entrevista.

Entrevista N°2:

Entrevista a: Persona con discapacidad.

Nombre y Apellido: M.M.

Fecha: 28 de Marzo de 2022.

Edad: 41 años.

Discapacidad: Parálisis cerebral infantil.

Nivel de Formación: Secundario completo. Capacitación en informática.

Rocío: **¿ Cargo que ocupa en la actualidad?.**

M: Encargado del área de Informática, en la secretaria de Salud, de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Rocío: **¿Función?**

M: Mantenimiento y control de equipos.

Rocío: **¿Hace cuánto trabaja en la municipalidad?**

M: Diecisiete años aproximadamente.

Rocío: **¿ Cómo accedió a este puesto laboral?.**

M: A través de mi Dr, ingrese a la Municipalidad.

Rocío: **¿ Cómo es el trato con sus compañeros?.**

M; Muy bueno, nos ayudamos.

Rocío: **¿Usted considera haber recibido en algún momento un trato desigual?**

M: Una compañera, hace un par de años, me peleaba, hablaba mal de mí, yo me enteraba, hasta una vez me acuso de robar dinero.

Rocío: **¿Recibió alguna vez un trato desigual por parte de la comunidad?**

M: Cuando era adolescente algunos de mis compañeros, se reían y me hacían burla por como corría, pero de adulto, no lo noto.

Rocío: **¿Considera que el entorno donde se desempeña laboralmente es accesible?**

M- Si bien yo camino, y no utilizo silla de ruedas, se me dificulta cuando es un espacio con muchos escalones, ya que mi movilidad es lenta

Rocío: **¿ Estudios con los que cuenta?.**

Yo termine la secundaria, si bien no seguí una carrera universitaria, trate de capacitarme y continuo haciéndolo, pienso que la educación es fundamental para desempeñarme mejor en mi trabajo, además en la función que cumple es importe que me capacite constantemente ya que actualmente tengo personal a cargo.

Final de la entrevista.

Entrevista N°3:

Entrevistada: Mamá de M M señora L.

Nombre: L

Edad: 60.

Ocupación: Vendedora.

Rocío: **¿Cuándo le diagnosticaron la discapacidad a su hijo? ¿Cómo transito ese momento?**

L: Cuando era chiquito, a los tres años, me dijeron que Migue nunca iba a prender a caminar. Con mucha incertidumbre, también preocupación

Rocío: **¿Cómo se sintió usted como mamá?**

L: Imagínate, mi primer hijo, en aquella época, era todo nuevo, recién comenzábamos con mi esposo una vida juntos, pero nunca fuimos de quedarnos con lo que nos dijo el médico. Nosotros estimulamos a migue, hasta que comenzó a Caminar, todos los días.

Así nos pasó, siempre, nos decían las cosas que no iba a poder hacer, pero nosotros nunca los quedamos con eso.

Migue hizo su vida normal, en la escuela, en el barrio, salía a bailar, se juntaba en casa con sus amigos, nosotros lo cuidábamos, pero siempre hicimos que el haga su vida.

Un día se le metió en la cabeza, que quería trabajar, y nosotros lo apoyamos, hablo con su médico, en aquel momento él lo hizo entrar en la municipalidad, y ahora vos lo ves, tiene su casa, su auto, vive solo, nunca dependió de nosotros. Los médicos, la gente, te pueden decir muchas cosas, pero no hay que quedarse con eso. Yo estoy muy orgullosa de Migue, por todo lo que logro, siempre con una actitud positiva, superadora, es muy valiente.

Rocío: ¿Sintió temor porque Miguel sintiera algún trato discriminatorio?

Si, en la escuela, pero yo siempre le hable, le dije que cualquier cosa nos diga, pero en realidad siempre se llevó bien con todos.'

Rocío: ¿Cómo fue cuando comenzó a trabajar? ¿Qué significado para ustedes como familia?

L: Al principio nos preocupaba que se maneje en colectivo, después ya nos fuimos acostumbrando, muy orgullosos, el siempre logro superarse y siempre con nuestro apoyo. Además nos dio la tranquilidad que él estaba siguiendo una vida, como la de cualquier persona.

Fin de la entrevista.

Entrevista N° 4:

Fecha: 10 de Abril de 2023.

Hora: 8:30 hrs.

Lugar: Dirección de Promoción de Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad.

Presentación del Equipo presente de la Dirección de Discapacidad Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

- M, soy trabajadora social, ingrese en Octubre 2022.
- Mi nombres C estoy en la dirección desde el 2016 (Trabajadora Social).
- Soy L estoy en la Dirección desde el 2020 (Trabajadora Social).
- Mi nombre es LA estoy desde Octubre también y estoy en proceso de Tesis, hago funciones como operadora.

Rocío: ¿Por ahora la dirección no cuenta con director/a?.

- **L:** Nosotras siempre la miramos a Cecilia porque ella es la más antigua, puede brindar más información desde que ella esta.

-**C:** Bueno, en realidad la situación de la Dirección es muy particular, hoy bueno la dirección está en funcionamiento, está la sub secretaria a cargo digamos la jerarquía mayor, está el área social, el área de transporte y el área administrativa. En realidad te podemos decir cómo está funcionando desde de la última Dirección, la realidad de la dirección ha ido variando, si bien hay un objetivo y particularidad, cada director va dando su dirección, su forma, o a donde apunta. Lo que es discapacidad todo es necesario porque hay muy poco, entonces todo lo que se haga va a hacer algo digamos, en el sentido que, en la primera época de la Dirección fue una cuestión más de difusión de derechos, cuestiones más puntuales, no asistenciales pero si como puntuales, un poco era la difusión de derechos, actividades recreativas, digamos, culturales de esparcimiento, era como la parte fuerte de la dirección, más a o menos, hace tres años, hubo un concurso gano una directora, el primero concurso fue un Trabajador Social, el segundo una Abogada, y bueno, la impronta de la dirección de modifíco, digamos, ella apunto más a intervenciones más complejas, en el escenario también, primero teníamos una función, y luego eso después se fue modificando, y ahora estamos, no te digo un mix, porque la parte recreativa no se está haciendo, porque después de la pandemia eso la verdad que luego tuvo una discontinuidad, pero tampoco estamos haciendo intervenciones de mayor complejidad porque la verdad nos falta condiciones, por ejemplo de la abogada que era la directora, entonces tampoco estamos haciendo cuestiones muy asistenciales, estamos en proceso ya que en los próximos días está el concurso, y bueno, ahí se definirá cual será la nueva impronta de la dirección. Las demandas son de todo tipo digamos de cuestiones puntuales, de asistencia, después hay cuestiones de orientación, eh al tema de cuestiones que tengan mayor complejidad, demandas del poder judicial, espontanea de las mismas instituciones de la secretaria por alimentos frescos, por cuestiones económicas, orientaciones a cuestión del CUD, orientación a derechos que tienen las personas en condición de discapacidad, de salud y a veces también tenemos personas sin discapacidad que quieren saber, digamos, cuales son los requisitos, o digamos que sería obtener una condición de discapacidad, la pensión contributiva por invalidez también piden

asesoramiento, eso se tramita por ANSES, pero bueno, nosotros también lo podemos asesorar.

- Rocío: **¿ Las personas son de acercarse a esta Dirección o se presentan en otras secretarías?.**

-M: Cuando es espontanea, vienen acá, o sea golpean acá.

-L: en verdad vienen acá, ya detonados, porque fueron allá y les dijeron que vayan a otro lado, fueron a ese otro lado, lo mandaron al otro, entonces llegan acá con ganas de romper todo, básicamente, entonces llegan acá en la última instancia, desgastados, esperando que le den una respuesta, desgastados de la mala información que se maneja institucionalmente. Entonces ahí es cuando nosotras intervenimos, a veces más fácil, otras veces más complejo, nosotras trabajamos con problemáticas de salud mental, entonces, tiene que ver con esto. Por ahí pensiones era lo más recurrente, desde ANSES muchas veces lo mandaban para acá, y nosotras o sea, somos municipales, no dependemos de Nación, es algo que no podemos resolver, más o menos orientarlos, decirle como hacer esa pensión, pero no somos quienes hacen el seguimiento, entonces por ahí se nos hacía bastante complejo realizar una intervención.

Después como decían las chicas, a nosotras derivaciones de todos lados, por ahí, es algo que nosotras no hacemos, no derivamos, eh, salvo que tengamos algún pedido concreto, sino la trabajamos y abordamos nosotras a la situación, no mandamos intervenciones para conocimiento. Si nos sucede que a nosotras nos mandan muchas de esas intervenciones, que son para conocimiento de intervención, y bueno, que hacemos con esto, porque en realidad no hay un pedido concreto, pero en ese sentido por eso decía que nosotras no hacemos eso, salvo que sea algún pedido concreto salvo que sea por ejemplo, emergencia socio habitacional por alguna transformación de la vivienda, alguna adecuación, pero nuestras intervenciones son mucho más concretas en ese sentido, no derivamos porque sí.

C: por ahí esto que dice Luciana, de las intervenciones de salud, también genera confusión, porque a nivel provincial la dirección de discapacidad, depende del ministerio de Salud, nosotros tenemos dependencia de Secretaria de Desarrollo Humano y Familia, por lo cual todo lo que es médico nosotros no tenemos injerencia, son los lugares descentralizados primera atención Municipal, área de mayor complejidad Hospital Regional, después digamos esto, también esta esto de Provincia, de estas áreas también viene mal derivado, se piensa que tenemos la misma dependencia, bueno, se genera mucha confusión, muchas veces en realidad hay cuestiones que se podrían evitar consultar, hay una cuestión que, las personas con condiciones de discapacidad pareciera que en pocos lugares se los puede atender, acá sería, y en el Hospital, una cuestión así, lo que en realidad nosotros podemos es que intervenir alguna cuestión más concreta pero en realidad es una persona, un ciudadano que tendría que tener el mismo acceso en la misma municipalidad en cualquier área, sin que nosotros hagamos algún filtro, como si fuera algo especial, para que se pueda, si tiene problemas habitacionales, cuestiones de emergencia, como dice Luciana, nosotros acá no tenemos chapa y tirantes digamos, esto es una cuestión como que, en realidad nos cuesta mucho, entre la misma secretaria, la misma municipalidad, ni hablar en instituciones en las que no tenemos tanto acercamiento.

- **Rocío: ¿quería consultar acerca de la ordenanza Municipal sobre la Ley de cupos laboral? ¿La dirección tiene alguna injerencia? Ya que en la ordenanza hace mención a esta dirección.**

- **C:** imagínate que no tenemos ni siquiera terapeuta Ocupacional, somos un área muy fuerte del área social, transporte, son las áreas más fuertes que tiene la Dirección, y en realidad, creo que lo más acertado sería terapeuta ocupacional, un equipo interdisciplinario que pueda evaluar la particularidad, no solo la persona con condición de discapacidad, pueda evaluar puntualmente cual debería ser la función, sino también prepararnos a los compañeros que vamos a recibir a esa persona, porque también es algo que nos pasa en la misma dirección, que por ahí se ubica a la persona en funciones que no está preparado para realizar, eso trae una dificultad en cómo se

siente la persona, por supuesto, porque estamos dando una función que no está preparada la dirección, que después impacta en los equipos de trabajo, porque si bien uno quiere ayudar y colaborar, es muy difícil porque no tenemos las herramientas de un terapeuta ocupacional, en la que pueda evaluar, que funciones en las que acotadas, pueda hacer, como cualquiera de nosotros, que tenemos funciones a evaluar, entonces no, no es real eso.

- Rocío: **¿ en esta Dirección hay personas con discapacidad que se encuentran trabajando actualmente?.**

- L: si, tenemos un compañero que es hipoacusico, que esta hace bastante años adentro de la municipalidad, y él tiene como función el área administrativa, en este momento, es el que digamos que tiene que comandar esa área, digamos de encargarse de todo lo administrativo, todo o que sale, todo lo que entra, del personal, del área nuestra, y ahí estamos bastante complicados, que es esto que nos decía Cecilia, no hay un Terapeuta Ocupacional, que haya evaluado esas funciones y si él está preparado para eso, y al no estar preparado para eso, sobrecarga al equipo, y en realidad, hace un tiempo lo estábamos haciendo, en realidad éramos nosotras las que en realidad supervisábamos esa tarea, y también teniendo acá la nuestra, y ahora ya dejamos que suceda, porque en realidad no es real, también tenemos nosotras acá, y no podemos estar atrás de él, entonces es un poco lo que dice Ceci, es bastante complicado, se piensa solamente en cumplir con la ordenanza, no es real, porque nosotras también sabemos que él no la pasa bien, para nosotras por ahí, por así decirte, es más fácil la comunicación con él, incluso él nos ha ensañado algunas cuestiones de lengua de señas, para poder comunicarnos con él, con lo cual no deja de ser complicado. También el celular es una buena herramienta, bueno, vos le mandas un mensaje, te lo lee, pero bueno, quedas a la interpretación de él, si lo entiende, es muy complicado, por ahí no se tienen en cuenta todo estos aspectos, no hay una verdadera inclusión.

- **C:** hay otro compañero, de planta permanente, en el cual yo ingrese y no tenía función definida, y se encuentra haciendo tareas pasivas. Pasa esto, que se incluye, pero no se integra.
- **LA:** pasa esto, que actividades va a desempeñar, que no, como se va a integrar al espacio laboral, como el equipo de trabajo puede manejar estas cuestiones, pero como no hay un profesional que haga todo ese diseño la verdad que no, se incluyen a las personas en distintos espacios, y no se contempla a la persona, digamos esas cuestiones que las personas requieren. Hay personas trabajando en espacios con silla de ruedas y el espacio no tiene accesibilidad.
- **M:** si también acá la accesibilidad de la entrada, acá no entra una silla de ruedas.
- **L:** si, es como paradójico, no nos ha pasado mucho, pero en realidad si, si viene una persona en silla de ruedas, nosotras vamos a tener que salir afuera a atenderlo, no va a pasar, porque la puerta es angostita, hay un escalón, es bastante dificultoso, también les pasa a las personas que tienen alguna dificultad motriz, pero que no están en sillas de ruedas, ya el escalón es un montón para poder subir, y también tienes que estar viendo que no se caiga, que no le pase nada, y que pueda bajar bien para que no se produzca ningún accidente.
- **LA:** Volvemos a lo mismo, de porque no tenemos un equipo integral, mas allá de tener alguna abogada/o, una terapeuta ocupacional dentro de nuestras funciones está contemplado poder abordar esto. Si, el recurso humano para dar respuestas.
- **Rocío: ¿Se podría decir que el personal de las diversas dependencias Municipales requiere mayor capacitación?**
- **LA:** en realidad, todas las áreas, deberían recibir capacitación en discapacidad.
- **Rocío: ¿ Me podrían comentar sobre el Centro De Día Socio Terapéutico?.**

- **M:** parte de nuestra dirección, el Centro de Día socio terapéutico que está ubicado en barrio Pueyrredón, ahí ellos cuentan con profesionales.
- Rocío: **¿las personas que quieran acceder van directamente allá?**
- **L:** por ahí, un poco, los que ellas tienen en cuenta, priorizan algunas cuestiones, si bien tienen un lineamiento para realizar esas admisiones, no es tan tajante, hay algunas cuestiones que la pueden evaluar el equipo, pero generalmente es mayores de 21 años, hasta los 59 años, lo mismo el municipio atendemos nosotras, de 0 a 59 años, a partir de esa edad ya es adulto, , mis compañeras del centro de día, también 21 años a considera, si es un poco antes, si es 18 años por ejemplo, ellas evalúan, pero en un principio 21 a 59 años, tienen las admisiones. Qué bueno, es un poco para aquellas personas en situación de vulnerabilidad, que no estén incluidas en el sistema, que ya hayan salido del sistema educativo, que no tengan ningún tipo de actividad, para aquellas personas generalmente, que no tienen obra social, que están en una situación bastante compleja, un poco el centro de día se encarga de eso, y está todavía en proceso de funcionamiento, es muy nuevo, entonces todo el tiempo se va probando que funciona que no, entonces es un poco eso, ahí va, no se ahora cuantos tiene incluidos, entre 11 y 4 más que están por ingresar, es discapacidad severa y profunda.
- Rocío: **¿Hace cuánto se inauguró?**
- **C:** Octubre 2021.
- **M:** y nosotras por ahí tenemos situaciones, que queremos que la persona ingrese al Centro de Día, y ellas desde ahí realizan una entrevista de admisión, ellas evalúan si pueden ingresar nos comunican por qué no.
- Rocío: **¿Me podrían brindar una opinión (personal y/o profesional) sobre inserción laboral de las personas con discapacidad?**

- **M:** para mí, sumamente importante, creo que el día que haya un director, debería hacer hincapié en esto, y obviamente que pase esto, que se realice el seguimiento, integrar a profesionales, porque obviamente es importante esto, el recurso humano, profesional y si, es idea, porque a nosotras nos viene a preguntar siempre donde se pueden insertar luego que terminan de estudiar en la secundaria, por ejemplo, si puede realizar un taller, por ahora solo contamos con el centro de día socio terapéutico, después no tenemos nada, y si, es una prioridad.

- **C:** si, en realidad seria la real inclusión, hay muchas personas que tienen deseo, lo pueden realizar, o un trabajo formar, o no pueden entrar al psicotécnico, o psicofísico, porque tienen alguna dolencia y ya se los considera excluidos de los espacios laborales privados, en lo público también, y también pasa esto que no están preparados los equipos de trabajo, hay que trabajarlo para que sea realmente cómodo para todos, como cualquier persona, pero digamos se necesita una serie de apoyo, que realmente debería, sino también son cuestiones de elemento, de cuestiones de funciones, sino también priorizar dentro de los grupos laborales quienes podrían ser esas figuras de apoyo, porque también confundimos a veces cuando somos varios, esto realmente seria trabajarlo en forma seria. En realidad esto y hacerlo en forma seria, no por dar cuenta que el cupo está garantizado, hacer digamos inclusiones laborales que no tienen un parámetro de función, no es digno a veces si no hay acceso, si no hay elementos, es subestimar la cuestión de la persona, incomodarla, es una cuestión que no esta buena, sería mejor no hacerlo, silo van a hacer mal, no hacerlo directamente.

- **M:** digamos esto del acceso, agregando esto que dice Ceci, el transporte, como le podes dar un trabajo a la persona, y como luego se traslada, a su trabajo, desde su vivienda.

- **C:** si, también evaluar taller protegidos, también hay que evaluar cuál es la posibilidad de cada persona, no todos podemos hacer todo, como cualquier espacio laboral. Pero bueno, con esto de la condición de discapacidad es muy particular porque nos falta

elementos y profesionales que evalúen en forma idónea, y real, las incorporaciones laborales.

- **L:** si, yo un poco, sumándome a lo que dicen las chicas, que tiene que ver con capacitar al personal, y también me parece un poco, viéndolo desde acá y viéndolo personalmente, es como que estamos bastante lejos, sería como lo ideal y es algo, es complicado, digamos puedes capacitar al personal, pero no solo al personal como dicen las chicas, sino a todos, nosotras lo vemos cotidianamente con Maxi nuestro compañero, que no hay un buen trato también por parte de la secretaria, y también eso aparte lo afecta a él porque sabe que no está cumpliendo con algunas actividades, entonces es algo bastante complejo, me parece que estamos bastante lejos de generar una buena inclusión y más que nada en lo que es la cuestión laboral, y es una falencia que hay a nivel Estado, no solo Municipal, porque uno puede escribir muy bonito, puede haber inclusión, que tenemos que hacer esto, pero, lo real es que no se da, y si se da puede que se de en ciudad grandes, como Buenos Aires, Córdoba, que son como ciudades que pueden tener incluidas a personas con discapacidad, lo real es que acá en Comodoro no, y es muy hostil para la sociedad, las personas con discapacidad, muchas veces, esto de hablar del trato digno, algo tan básico, que se tiene que tener en cuenta con cualquier persona, solo por el hecho de ser persona, no. Es como que la sociedad no tiene un tacto en ese sentido, es como que te siguen mirando raro, los siguen mirando raro, van a comprar y te saltan hablando de otra cosa y ya lo mirar raro y lo intentan esquivar como uh “que miedo”, entonces es como bueno, me parece que primero, tenemos que trabajar fuerte la prevención y promoción, para hacer un cambio a nivel social, por eso puede sr también que por estas cuestiones, lo laboral, o la cuestión laboral se dificulte, porque todos los que estamos en un espacio laboral, somos parte de una misma sociedad, entonces me parece que el punto fuerte es por ahí, que nosotros no estamos pudiendo abordar ahora, es ese, promoción y entender que es la discapacidad a nivel social, si se ve un poco más en lo que es las ONG y los padres auto convocados, a nivel Estado es por ahí, una falencia, si por ahí hay un montón de escrito, y si vos lo lees es súper bello, y vos decís “genial” pero no es real,

no llega a ser real, entonces, lo escrito esta, faltaría esto, activar la promoción, prevención, y más que nada eso a nivel sociedad.

- **LA:** bien, digamos, si nos basamos en la ordenanza, digamos, que si estaría en falta, bastante a nivel general, no solo al área que se enfoca en discapacidad, sino en los diferentes actores políticos que tienen función en la políticas que se formulan, se promueven, yo le apunto más, a que hace falta más eso, más allá de cumplir con un cupo, es también una cuestión de que haya mucho más políticas públicas para las personas con discapacidad, que no quede solamente en asistencialismo, solamente le damos por un tiempo, mientras esté tranquilo. Pero en realidad a futuro no se está logrando absolutamente nada, entonces esa sería una opinión personal, si hay una falta gravísima a nivel general de los actores políticos principales por el Municipio, que simplemente delegan a una sola área, además es un área que está bastante decaída, un poco, que no nos permite, digamos, nos tienen un poco las manos atadas digamos desarrollar, defender, obligar digamos a que se cumplan los derechos de las personas con discapacidad,
- **L:** además a todo eso, le sumas los miedos y las incertidumbres que tiene el mismo grupo familiar, o sea, nos olvidamos de la base que es la familia, también tiene que haber una actitud de cambio. Por ahí, ahora, es mucho más común, por así decirte, hablar de la autonomía que tienen que tener las personas con discapacidad, algo que hablábamos del Centro de Día Sol, por ahí son muy grandes las personas que concurren allá que por ahí vienen de una base familiar, de un paradigma que no era el modelo social, sino que era el modelo de la sobre protección, que la persona con discapacidad no puede, no va a poder, que siempre tiene que estar en la parte recreativa, no puede salir de ahí, y no era el modelo social, sino este modelo de la sobre protección, de que la persona con discapacidad no puede, que nunca va a poder, que siempre tiene que estar en la parte recreativa, no puede salir de ahí, o hace un deporte o alguna cuestión recreativa, otra cosa no, todo el tiempo es como volver a tomarlos como niños, como bueno, no hacen otra cosa que tener algo recreativo o algo deportivo, por lómenos ahora a nivel familiar esto se ve más que puedan efectuar

algunas actividades por si solos, un trabajo, que también es difícil, porque por más que lo hablemos y podamos poner en palabras, a nivel familiar, no te da miedo la persona, sino te da miedo la sociedad , el cómo lo traten , como se pueda sentir, por ahí es un poco trabajar eso, con la familia, si bien es eso, si bien hablamos de la autonomía y que lo puedan hacer, sino más bien no es por el miedo de la persona con discapacidad, sino por el miedo al de afuera.

Fin de la entrevista.

Entrevista N°5:

Fecha: 5 de Septiembre 2023.

Nombre Entrevistada: V. C

Profesión: Lic. En Ciencia Política.

Rocío: **¿Cargo que ocupa actualmente?**

V.C: A cargo de la dirección del servicio municipal de empleo y relacionista de empresas.

Rocío: **¿Cuál es la función del Servicio Municipal de empleo?**

V.C: El servicio municipal de empleo, es un área municipal que depende de la secretaria de coordinación de gabinete, articula líneas con el ministerio de trabajo, empleo y seguridad social (MTEySS) con políticas de empleo, dirigidas a mejorar las condiciones de empleabilidad de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Rocío: **¿Actualmente se encuentran trabajando personas con discapacidad en el servicio de empleo?**

Se está recibiendo inscripción de trabajadores/as discapacitados, todas las líneas van dirigidas a personas con discapacidad mayores de 18 años, con certificado único de discapacidad (CUD).

Rocío: **De acuerdo a la ponencia en FundaExpo, en relación al ingreso de uno de los programas, me surgió una duda, la figura del “tutor” ¿Quién lleva acabo ese rol?**

La figura del tutor es designado por los organismos que formulan proyectos (Organismo sin fines de lucro, asociaciones, empresas, entre otros).

Rocío: **¿Las personas con discapacidad se acercan a la oficina para buscar empleo? En caso que se acercan, ¿van solos o con algún referente de apoyo?**

V.C: En general se presentan con un referente de apoyo.

Rocío: **Me brindaría una opinión ¿considera importante el acompañamiento familiar para motivar la inclusión laboral de las personas con discapacidad?**

V.C: En mi opinión personal, el acompañamiento personal, el acompañamiento familiar nunca es positivo, ya que inhibe el autoestima de las personas con discapacidad. Hay que orientar a las familias de una manera específica para que no actúen de manera negativa en la motivación sobre la inclusión laboral.

Rocío: **¿ Las empresas y/o ONG se interesan en conocer sobre los programas de inclusión laboral de personas con discapacidad?.**

C.V: En mayor medidas solo las ONG, fundaciones, en menor medida las empresas.

Rocío: **¿Qué empresas y/o ONG actualmente están vinculadas a estos programas? En la ciudad.**

C.V: Empresas ninguna, se está articulando proyectos con fundación crecer y con la asociación nosotros también.

Rocío: **¿Se realiza trabajo vincular con otras instituciones/direcciones para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad?**

C.V: Si, con la dirección de discapacidad municipal, con todas las instituciones relacionadas a discapacidad y a las empresas se les propone formular proyectos.

Rocío: **¿Cuáles son los desafíos (si lo considera) para poder llevar a cabo una plena inclusión laboral de las personas con Discapacidad? (barreras sociales/culturales, económicas, edilicias, entre otras).**

C.V: Barreras sociales (en caso de las familias) y barreras culturales en el caso de las empresas (sector privado, ya que cuentan con muchos beneficios económicos para la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad.

Fin de la entrevista.

Exposición N°1:

FundaExpo Discapacidad

Lugar: Predio Ferial Comodoro Rivadavia.

Fecha: Sábado 2 de Agosto de 2023.

Hora: 14 hrs.

Disertante: Lic. Viviana Carrazco.

La oficina de empleo, es un servicio cuyo objetivo es la inserción laboral, reconocimiento y desarrollo de las personas trabajadoras y de los recursos, cuyo objetivo es vincular la demanda laboral dirigida a una población en situación de vulnerabilidad, a través de acciones concretas de cada municipio, a través de implementación de programas nacionales. Las líneas que articulamos desde la oficina de empleo con el ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para las personas con discapacidad. Los programas con los cuales nos vinculamos son;

Promover la igualdad de oportunidades de empleo: el programa Promover ofrece acompañamiento a personas con discapacidad en el desarrollo de su proyecto ocupacional para insertarse en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos de manera independiente el cual de forma tutelada, permite desarrollar a las personas con discapacidad sus potencialidades y habilidades en el ámbito laboral, junto con un tutor/apoyo se establece el seguimiento de las habilidades que debe desarrollar. La oficina de empleo acompaña, desde el asesoramiento y acompañamiento, la función del tutor es orientar. Programa de Empleo Independiente (PEI) acompaña a personas desocupadas que deseen iniciar un emprendimiento, así como a trabajadores y trabajadoras independientes que buscan reforzarlo. Esto se realiza a través de dos pilares: asistencia técnica y financiera. Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (ETP) para el sector privado, sector público e instituciones

sin fines de lucro, análoga una pasantía, pasando la etapa del entrenamiento pasamos al Programa de Inserción Laboral (PIL) se apunta a que pasando las etapas previas, las empresas tomen a la persona con discapacidad, hay beneficios a las empresas, para que contraten a personas con discapacidad, cuyo destinatarios son trabajadores/as mayores de 18 años que cuentan con certificado de discapacidad vigente, que no se encuentran percibiendo la prestación por desempleo ni ayudas económicas de otros programas sociales de empleo o capacitación laboral, este programa cuenta con ayuda económica al sector público y privado, con una duración de 12 meses y deberán estar inscriptos en el REGICE²⁴ y presenta la solicitud de adhesión ante la oficina de Empleo Municipal de la red de Servicios de empleo o ante la Agencia Territorial del MTEySS²⁵. Todos los proyectos pasan por la secretaria de empleo.

Estos programas apoyan la inserción laboral, pero si bien, hay muchos beneficios a las empresas, para que contraten a las personas con discapacidad, a través de estos programas, la realidad es que no se acercan, por eso nosotros desde la secretaria intentamos que esto se visualice.

²⁴ Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo.

²⁵ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.