



RÍO NEGRO  
UNIVERSIDAD NACIONAL

# Acceso de las personas con discapacidad al campo laboral.

**Informe final de Carrera.**



Alumna: RACHED, Lucia Alejandra.  
Tutora: Lic. DELGADO, Mónica Inés.  
Co- Tutora: Dra. VERCELLINO, Soledad.  
Carrera: Licenciatura en Trabajo Social.  
Año: 2023

## ÍNDICE DE CONTENIDOS.

1	<b>Resumen</b> .....	3
2	<b>Introducción</b> .....	5
3	<b>CAPÍTULO I: Antecedentes científicos</b> .....	12
4	<b>CAPÍTULO II: Marco Teórico</b> .....	18
4.1	Diferentes Modelos De Tratamiento De La Discapacidad.....	18
4.1.1	El Modelo De Prescindencia.....	19
4.1.2	El Modelo Médico - Rehabilitador .....	20
4.1.3	El Modelo Social .....	22
4.1.4	Modelo De La Diversidad .....	31
4.2	El Campo De La Discapacidad .....	33
4.2.1	Tipos De Discapacidad.....	39
4.3	Inclusión Social .....	41
4.3.1	El Trabajo .....	43
4.4	Barreras .....	48
4.4.1	Clasificación De Las Barreras .....	49
4.4.2	Eliminando Las Barreras Sociales .....	50
4.5	Trabajo Social y Discapacidad.....	52
4.5.1	Trabajo Social, Derechos Sociales, Autonomía y Empoderamiento De Las Personas .....	55
5	<b>CAPÍTULO III: Objetivos</b> .....	59
6	<b>CAPÍTULO IV: Metodología</b> .....	60
7	<b>CAPÍTULO V: La Administración Pública y La Inclusión Laboral De PcD</b> .....	65
7.1	Políticas Sociales En Discapacidad. Aproximaciones Desde Las Acciones Del Estado.....	65
7.2	Legislación y Programas Específicos En Argentina y En La Provincia De Río Negro .....	67
7.3	Programas y Acciones En Materia De Empleabilidad De PcD.....	69
7.4	Caracterización De Las Instituciones Que Conforman La Muestra En Relación a Los Procesos De Inclusión Laboral de PcD .....	75
8	<b>CAPÍTULO VI: Barreras y facilitadores ante la inclusión laboral de PcD</b> .....	135
8.1	Barreras Físicas .....	135

8.2	Barreras Actitudinales .....	136
8.3	Barreras De Comunicación .....	137
8.4	Barreras Educativas .....	138
8.5	Barreras En Los Procesos De Selección, Inscripción y Cubrimiento De Vacantes En Las Instituciones .....	139
8.6	Falta De Acompañamiento Profesional .....	141
9	<b>CAPÍTULO VII: Conclusiones</b> .....	144
10	<b>CAPÍTULO VIII: Prácticas Para La Inclusión: Algunas Recomendaciones</b> .....	148
11	<b>CAPÍTULO IX: Futuras Líneas De Investigación</b> .....	151
12	<b>ANEXOS.</b> .....	152
13	<b>Referencias.</b> .....	171

## 1 Resumen.

El modelo social de la discapacidad se presenta como nuevo paradigma, con un desarrollo teórico y normativo; considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales. Este modelo se relaciona con los valores esenciales que fundamentan los derechos humanos, como la dignidad, la libertad personal y la igualdad, que propician la disminución de barreras y dan lugar a la inclusión social, que pone en la base principios como autonomía personal, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno y diálogo civil, entre otros. Es por ello, que esta investigación tuvo como objetivo comprender las barreras que deben enfrentar las Personas con Discapacidad, al momento de ser incluidas en el campo laboral en las instituciones públicas de la localidad de Viedma, caracterizando los procesos de inclusión, en los organismos y exponiendo los principales factores que facilitan y obstaculizan dicha inclusión. A su vez, se identificó el papel de los/las trabajadores/as sociales ante la inclusión laboral. Esto se llevó a cabo a través del diálogo con las instituciones y sobre todo con las Personas con Discapacidad en un sentido dinámico de interacción con el entorno laboral y no tanto como una característica estática de la persona entrevistada.

**Palabras Claves:** discapacidad, barreras, inclusión laboral, administración pública, trabajo social.

## **Abstract.**

The social model of disability is presented as a new paradigm, with a theoretical and normative development; considers that the causes of disability are neither religious nor scientific, but are, to a large extent, social. This model is related to the essential values that underpin human rights, such as dignity, personal freedom and equality, which promote the reduction of barriers and give rise to social inclusion, which bases principles such as personal autonomy, not discrimination, universal accessibility, normalization of the environment and civil dialogue, among others. For this reason, this research aimed to understand the barriers that People with Disabilities must face when being included in the labor field in the public institutions of the town of Viedma, characterizing the inclusion processes in the organizations and exposing the main factors that facilitate and hinder such inclusion. At the same time, the role of social workers in labor inclusion was identified. This was carried out through dialogue with institutions and especially with People with Disabilities in a dynamic sense of interaction with the work environment and not so much as a static characteristic of the person interviewed.

**Keywords:** disability, barriers, labor inclusion, public administration, social work.

## 2 Introducción

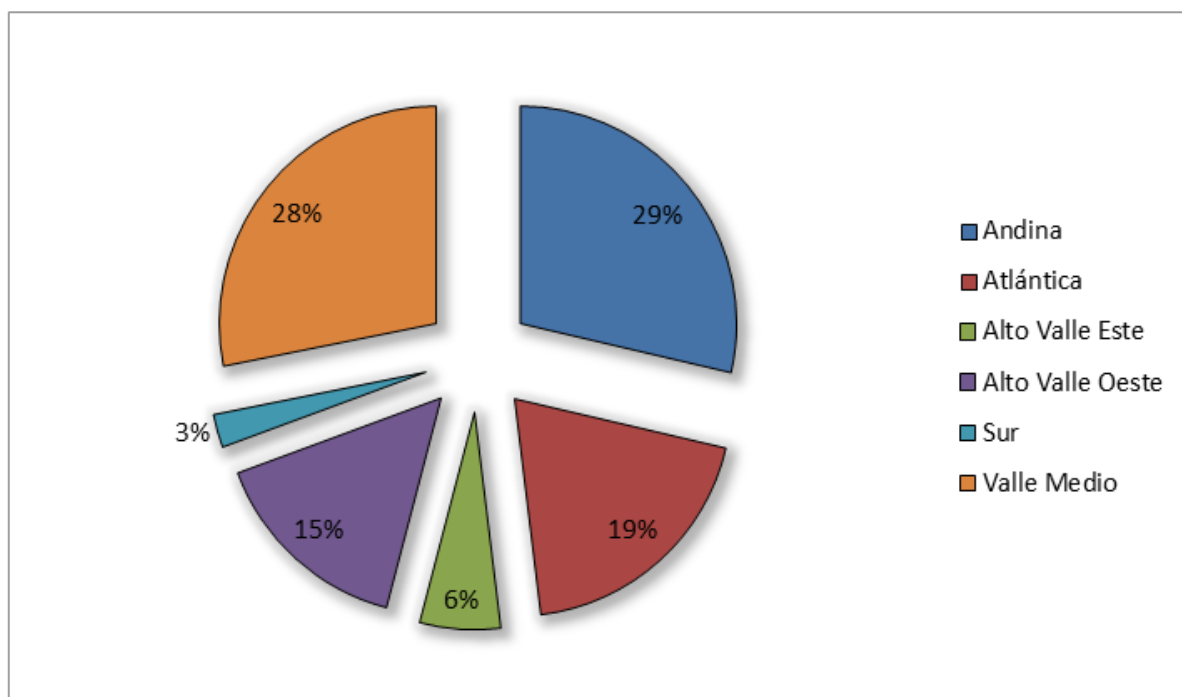
En el contexto socioeconómico actual, la inclusión laboral, no solo aporta los recursos económicos para el sustento de las necesidades básicas, sino que también proporciona a las personas su autorrealización personal y social e independencia, entre otros, siendo una fuente de estatus e identidad. Dado el potencial socializador y los ingresos que se desprenden del trabajo remunerado, éste “se ha erigido, en la sociedad contemporánea como un elemento decisivo en el proceso de integración social y participación comunitaria de la ciudadanía” (Mercado, Aizpurúa y García, 2013, p. 95).

En la Argentina, a pesar de los esfuerzos por garantizar la igualdad de derechos de todos los ciudadanos, el acceso al empleo de PcD continúa siendo una deuda. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) más del 80% de las PcD se encuentran desempleadas y existe una tasa de actividad del 30%, mitad que en el resto de la población. Esto refleja que un alto porcentaje de personas teniendo la edad para trabajar, ya ni siquiera busca empleo. Argentina no es la excepción a esta tasa de desempleo, confirma la regla, y para ello se aferra a criterios de producción que definen a las PcD como algo ajeno a todo proceso productivo, que no es capaz de producir ganancias. Según los datos registrados por la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), en el año 2020 en la Provincia de Río Negro se emitieron 23.925 certificados de discapacidad (CUD) lo que representa el 3,2% del total de la población Rionegrina, según se indica en la tabla N° 1. Es menester aclarar que muchas PcD de la provincia no cuentan con el certificado correspondiente ya que por un lado, este no es obligatorio, y por otro existen regiones donde la información de cómo tramitarlo es desconocida.

### Tabla y gráfico N° 1

*Personas con certificado vigente a diciembre de 2020*

Ord.	Zona de residencia.	Varones	Mujeres	Total	%
1	Andina	3.532	3.330	6.862	28,62
2	Atlántica	2.421	2.224	4.645	19,42
3	Alto Valle Este	755	684	1.439	6,01
4	Alto Valle Oeste	2.004	1.657	3.661	15,3
5	Sur	284	307	591	2,47
6	Valle Medio	3.562	3.165	6.727	28,12
	<b>TOTAL</b>	<b>12.558</b>	<b>11.367</b>	<b>23.925</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Registro Nacional de Personas con Discapacidad ANDis,

**Tabla N° 2.***Distribución de las localidades según zona de residencia.*

<b>Zona de Residencia.</b>	<b>Localidades.</b>
<b>Andina.</b>	Bariloche – El Bolsón – Pilcaniyeu – Comallo – Ñorquinco.
<b>Atlántica.</b>	Viedma - San Antonio Oeste - Gral. Conesa – Valcheta – Sierra Grande – Guardia Mitre – Las Grutas.
<b>Alto Valle Este.</b>	Gral. Roca – Villa Regina – Allen – Ingeniero Huergo - Cervantes - Adanil – Chichinales - El cuy.
<b>Alto Valle Oeste.</b>	Cipolletti – Cinco Saltos – Catriel – Fernández Oro – Campo Grande.
<b>Sur.</b>	Ingeniero Jacobacci - Maquinchao – Los Menucos – Sierra Colorada – Ramos Mexia.
<b>Valle Medio.</b>	Darwin – Pomona – Choele Choel - Coronel Belisle – Luis Beltrán – Lamarque – Chimpay – Río Colorado.

En la década de los años setenta del Siglo XX, surge una nueva concepción respecto de la discapacidad y comienzan a construirse, desde la sociología, bases teóricas que se denominaría en un principio, como el modelo de barreras sociales, para luego pasar a ser conocido como el modelo social de discapacidad. Esta concepción, aportó una nueva mirada, que puso el acento en las barreras sociales como causa u origen de la discapacidad, dejando de ser caracterizada como una limitación de personas, para ser concebida como una limitación social. A su vez, enfatizó en la necesidad de participación real y efectiva en las políticas públicas en materia de discapacidad y en las decisiones de la vida de las propias PcD (Barton, 1998).

Tener una discapacidad, no supone necesariamente una incapacidad para trabajar; para las PcD, la obtención de un empleo, acorde a sus conocimientos, capacidad y habilidades, supone un desarrollo humano vital, que le va a permitir, no solo el disfrute de un salario, sino que también le va a ofrecer una mayor autonomía, mejorando su calidad de vida, su autoestima y fomentando la inclusión en la sociedad.

Sin embargo, como se encuentra ilustrado en la tabla N° 3, del 100% de las personas que cuentan con CUD y que están en condiciones de trabajar por rango de edad, sólo el 7,3% se encuentra en estado de ocupación, mientras que el 92,70% se



encuentra sin ocupación alguna. El estado de ocupación, hace referencia a cualquier tipo de trabajo, ya sea formal o informal.

**Tabla N° 3.**

*PcD con ocupación y sin ocupación*

<b>Variable</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Varones</b>	<b>Total</b>
Con ocupación	2.485	2.920	5.405
Sin ocupación	6.386	6.112	12.498
<b>TOTAL</b>	<b>8.871</b>	<b>9.032</b>	<b>17.903</b>

*Fuente: Registro Nacional de Personas con Discapacidad ANDis.*

Es por ello que la importancia de este trabajo final de carrera, de la Licenciatura en Trabajo Social, radica en que la problemática del cumplimiento de la inclusión de las PcD al campo laboral, se encuentra actualmente en la agenda pública internacional y nacional, evidenciado en la creación de leyes específicas y programas de acceso a la capacitación y contratación formal de PcD. La temática de la discapacidad e inclusión laboral, se transforma en una cuestión de Derechos Humanos, que requiere de políticas del Estado y de la responsabilidad colectiva de la sociedad en general, para realizar las modificaciones necesarias dirigidas a la participación plena de las PcD en todas las áreas de la vida social.

Pese a los esfuerzos realizados en el país, aún falta mucho en lo cual trabajar para lograr una inclusión del 100% de las personas registradas con algún tipo de discapacidad, en materia laboral.

Ahora bien, es importante mencionar que la cantidad de oportunidades laborales que ofrece el mercado para PcD, han sido limitadas y de difícil acceso para esta población por falta de condiciones adecuadas a las necesidades específicas que las PcD presentan según su condición.

Muchas PcD han “demostrado que con oportunidades adecuadas junto con adecuaciones y apoyos, pueden hacer una importante contribución en todos los niveles de la economía y de la sociedad. Sin embargo, a menudo son excluidos y marginados, y son particularmente vulnerables” (OIT, 2009, p. 1).

El trabajo constituye una actividad fundamental y propiamente humana e inherente a la condición de la persona y de los seres vivos, que además constituye una necesidad existencial y un derecho, y que finalmente es un soporte para construir la realidad como también el lugar.

Las PcD reclaman su lugar en el mundo del trabajo con dignidad, no sólo para su autorrealización sino también como contribución desde la emocionalidad a una sociedad más abierta y plural, garantía para la convivencia pacífica entre los seres humanos.

Desde mis motivaciones personales y profesionales, considero que la intervención del Trabajo Social y su conocimiento en el campo de la discapacidad, debe ser construido junto a otras disciplinas, en una tarea tendiente a generar políticas públicas que propicien estrategias de inclusión para este colectivo, en post de aunar esfuerzos a fin de exigirle al Estado de la provincia de Río Negro, que se cumpla con el cupo de PcD que deberían estar incluidas laboralmente, para construir una sociedad con menos exclusión y al mismo tiempo mejorar la calidad de vida de una gran cantidad de rionegrinos y viedmenses.

Solamente desde la igualdad, la participación y el reconocimiento por parte del conjunto social, puede conseguirse la plenitud de ciudadanía. Es por ello que es intención, que la presente investigación realice un aporte en el diseño de las agendas públicas y su posterior construcción de políticas.

Este informe final de carrera se ha propuesto como objetivo general comprender las barreras que deben enfrentar las PcD al momento de ser incluidas en el campo laboral en las instituciones de la administración pública de la localidad de Viedma, y como objetivos específicos, caracterizar los procesos de inclusión laboral de PcD en las instituciones, exponer los principales factores que facilitan y obstaculizan la inclusión laboral e identificar el papel de los/las trabajadores/as sociales en dicho proceso.

Durante el desarrollo de la investigación, en el primer capítulo, abordaremos lo que constituye el marco teórico, con los siguientes temas: el campo de la discapacidad, entendido como un espacio social, relativamente autónomo. Como sostiene Bourdieu (1995):

Un campo puede definirse como una red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones se definen objetivamente en su existencia y en las determinaciones que imponen sus ocupantes, ya sean agentes o instituciones, por su situación (situs) actual y potencial en la estructura de la distribución de las diferentes especies de poder (o capital) y, de paso, por sus relaciones objetivas con las demás posiciones. (p. 64)

Otro de los temas a abordar será la inclusión social y laboral y las barreras con las que se encuentran las PcD al momento de ser incluidas en el mercado laboral.

También hablaremos sobre el Trabajo Social en el campo de la discapacidad, realizando una reflexión sobre las prácticas profesionales, pero también un posicionamiento personal de empoderamiento hacia la construcción ciudadanía de las PcD.

En el segundo y tercer capítulo, se presentarán los objetivos, general y específicos, de la investigación, como así también la metodología empleada para llegar a los resultados.

En un cuarto capítulo, se abordarán las normativas, es decir, las legislaciones existentes tanto a nivel nacional como provincial, puntualizando en la inclusión laboral de las PcD como así también el deber que tiene el Estado de garantizar que cumplan los derechos de todos los habitantes. También se examinarán las políticas sociales en torno a la temática, a fin de identificarlas, describirlas y analizarlas, permitiendo aumentar la comprensión acerca de la problemática y la construcción de dispositivos que permitan que las PcD sean incluidas en el ámbito laboral.

A su vez, se realizará un análisis descriptivo de las instituciones entrevistadas y de las PcD, a través del desglose de las entrevistas y tomando como punto de referencia las palabras, experiencias y consideraciones de las personas entrevistadas.

El quinto capítulo estará centrado en la interpretación de los resultados obtenidos mediante las fuentes de información y las entrevistas realizadas.

Por último, en el sexto y séptimo capítulo se presentarán una serie de recomendaciones o buenas prácticas para la inclusión laboral de PcD como así también, futuras líneas de investigación.

### **3 CAPÍTULO I: Antecedentes científicos**

Para dicha investigación, se realizó una búsqueda bibliográfica, y se llevó a cabo una revisión sistemática de documentos de sociedades profesionales y científicas con referencia al tema de “discapacidad” y el “acceso al mercado de trabajo”.

En primer lugar, se decide comenzar la búsqueda en Google Scholar, asegurando que las fuentes consistan en documentos y guías prácticas publicadas por diferentes sociedades y asociaciones profesionales, tanto en Argentina como en el contexto internacional. Es menester aclarar que esta búsqueda se realizó únicamente en idioma español.

Posteriormente se llevó a cabo una sistematización del material a través de la identificación de variables a investigar, lo que aseguró que la bibliografía contenga buen nivel de evidencia aplicado al tema de investigación, con teorías y apoyo empírico que lo sustentan. El material elegido se constituyó de un total de 22 documentos, excluyendo aquellos que no son relevantes para el objetivo de la investigación.

Se analizó cada artículo en función del año y autores, objetivos, muestras, metodologías, técnicas de recolección de datos y géneros de investigación. Esto, en función de asegurar que los mismos coincidieran con el objetivo planteado en la investigación, hallar coincidencias y diferencias. Para este fin, se elaboró un cuadro comparativo de doble entrada o una tabla de análisis y síntesis, identificando por un lado la numeración de cada artículo, y por otro, los conceptos de clasificación, en base al concepto central. Tras seleccionar un número determinado de artículos, se agruparon por: géneros de investigación, objetivos, metodologías utilizadas y clases de estudios.

Luego de un análisis crítico y sistemático de la información, se deduce que dentro de las investigaciones seleccionadas, predominan las investigaciones

bibliográficas, caracterizadas por la utilización de datos secundarios como fuentes de información, pretendiendo así, encontrar soluciones a problemas planteados por una doble vía: a) Relacionando datos ya existentes que proceden de distintas fuentes y b) Proporcionando una visión panorámica y sistemática de una determinada cuestión elaborada en múltiples fuentes dispersas. A su vez, otro de los géneros más utilizados son los artículos de investigación, donde se exponen resultados con diferentes objetivos, haciendo énfasis en las PCD y las instituciones.

En cuanto a las investigaciones, sobresalen aquellas que se enfocan en los aspectos referidos a la inclusión<sup>1</sup> y exclusión de las PcD y su relación con el mercado de trabajo desde una perspectiva macrosocial, con el propósito de abordar el estudio desde una estructura social, desde las instituciones, las sociedades y sus culturas, incluyendo cuestiones vinculadas a los procesos históricos, donde destacan aquellos aspectos relacionados con el mercado laboral y sus desigualdades, los procesos de inclusión laboral y las intervenciones de diferentes profesionales frente a la problemática de la discapacidad. Sin embargo, dos de las investigaciones (Mareño Sempertegui, 2015 y Muyor Rodriguez, 2011) hacen referencia a la toma de conciencia como problemática social. Esto, nos lleva plantearnos que los aspectos microsociales, como la experiencia individual y la interacción social como fuentes de creación de significados y de bases para la acción, no se estudian desde las PcD, sino desde las perspectivas de las instituciones y los trabajadores. A su vez, los objetivos son formulados longitudinalmente indagando el problema no en un tiempo determinado, sino con estudios anteriores.

En términos de resultados, las investigaciones coinciden en que las instituciones no cumplen con el porcentaje establecido previsto en las normativas en cuanto a la incorporación de PCD en actividades laborales y que además, aún existe

---

<sup>1</sup> Maximiliano Morales Mantelli. (2018/19) - Vidal-Espinoza, R., & Cornejo Valderrama, C. G. (2016) - Pallisera, M., Fullana, J., & Vila, M. (2005) - Ambroggio, Sara. (2017) - García, Esther Mercado, González, Eva Aizpurúa, y Garcia Vicente, Luis Mariano. (2013) - Alcoba, A. S., Pedreño, M. H., & Henarejos, M. I. F. (2016).

un desconocimiento frente al tema, ya que no cuentan con la infraestructura física adecuada para el acceso y con procedimientos de incorporación adecuados, lo que evidencia la necesidad de información y capacitación de las instituciones públicas frente al tema, con el fin de eliminar las barreras que obstaculizan su plena participación. A su vez, coinciden en que se deben promover políticas que integran la educación con las demandas de empleo, ya que por lo general las personas con discapacidad se acercan al mercado laboral por medio de otras instituciones (Mercado García, Aizpurúa González y García Vicente, 2012; Gómez, 2012; Cazallas Alcalde, 2005; Mareño Sempertegui, 2015; Recalde Álvarez, 2015; Vidal Espinoza y Cornejo Valderrama, 2016; Rubel Gurevich, 2016; Sánchez Alcoba, Hernandez 10 Maximiliano Morales Mantelli. (2018/19) - Vidal-Espinoza, R., & Cornejo Valderrama, C. G. (2016) - Pallisera, M., Fullana, J., & Vila, M. (2005) - Ambroggio, Sara. (2017) - García, Esther Mercado, González, Eva Aizpurúa, y Garcia Vicente, Luis Mariano. (2013) - Alcoba, A. S., Pedreño, M. H., & Henarejos, M. I. F. (2016). 10 Pedreño y Raya Díez, 2016; Castro Espinoza, 2017; Zapata Perez, 2019; Venturiello, 2017; Paz Maldonado y Silva Peña, 2020).

Por otro lado, en cuanto a los profesionales que abordan la problemática, se plantea la necesidad de fomentar el propio esfuerzo como medio de desarrollo en las personas, del sentimiento de confianza en sí mismas y su capacidad para afrontar las situaciones, con el fin de empoderarlos para conseguir la promoción de su autonomía e independencia en todas y cada una de las áreas de su vida. De igual modo, se hace hincapié en que la forma de abordar la problemática de la discapacidad no debe dejar de lado la concepción del nuevo modelo social, buscando un enfoque de derechos y ciudadanía.

Surge así la imperiosa necesidad de seguir avanzando en el propósito de una sociedad más igualitaria, mediante un marco regulador más inclusivo y que contenga mayores medidas de acción positiva para el colectivo de PcD y sus familias ya que esta constituye un factor de apoyo social y configura los cambios en las interacciones

sociales, que se extiende a las necesidades sanitarias y de cuidado, al apoyo educativo, a la ayuda en la movilidad, en la labor reivindicativa y el soporte económico, conviviendo así con la desigualdad.

Las metodologías más utilizadas son las cuantitativas, donde se plantea un problema delimitado y concreto, en base a teorías sustantivas del problema a investigar y conceptos teóricos que dan lugar a las variables. Estas postulan una realidad objetiva, donde los valores del investigador no influyen en el proceso de conocimiento. En cuanto a las metodologías cualitativas, las más utilizadas son las revisiones bibliográficas a través de la recopilación de información ya existente sobre el tema. En estas investigaciones, se plantea el problema sin un proceso definido y haciendo énfasis en las prácticas sociales cotidianas, como las instituciones y los trabajadores sociales, bajo una realidad subjetiva, donde esta debe descubrirse construirse e interpretarse.

En concordancia con lo mencionado anteriormente, las técnicas de recolección de datos más utilizadas son las encuestas, la búsqueda de programas nacionales y regionales, fuentes estadísticas ya existentes y revisión de literaturas, dando cuenta de los aspectos estructurales y/o atributos generales de una población, bajo un procedimiento estandarizado para la recolección de la información en relación a los aspectos estructurales. Los métodos de recolección de datos en estas investigaciones son de índole numérica y bibliográfica, y estudiados y analizados en su mayoría mediante procedimientos estadísticos. A su vez, los datos fueron fragmentados en partes con el fin de responder al planteamiento del problema, a la luz de las predicciones iniciales planteadas en las hipótesis y de estudios previos (teoría). Por ende, su interpretación, constituye una explicación de cómo los resultados encajan en el conocimiento existente.

En cuanto a las investigaciones cualitativas, los métodos más utilizados son las entrevistas, con el fin de recopilar datos de instituciones y trabajadores sociales recuperando y registrando las experiencias diarias en cuanto a su trabajo con PcD y



su conocimiento en relación a la problemática. A su vez, se fundamentan en un proceso inductivo, explorando, descubriendo y generando perspectivas teóricas. Por otro lado, los métodos son no estandarizados, y no se efectúan mediciones numéricas, sino que se obtienen perspectivas y puntos de vista de los participantes. Esto se logra a través de la interacción con los individuos, instituciones y profesionales. El proceso de indagación es flexible 11 con el propósito de “reconstruir” la realidad, las respuestas y el desarrollo de la teoría (Manoni, González y Fracchia, 2011; Mercado García, Aizpurúa González y García Vicente, 2012; Ducón Salas y Cely Torres, 2015; Vidal Espinoza y Cornejo Valderrama, 2016; Sánchez Alcoba, Hernandez Pedreño, Imbernón Fernández Henajeros, 2016; Ambroggio, 2017; Muñoz García, 2018; Linares Gonzalez, 2019; Aguayo Álvarez, 2019; Zapata Perez, 2019; Paz Maldonado, Silva Peña, 2020).

Por lo tanto, y en vista de lo expuesto anteriormente, se deduce que las muestras en su mayoría, si bien incluyen a las PcD, se hacen desde una interpretación bibliográfica o desde encuestas, estudios e investigaciones ya realizadas y tomadas como ejes de la investigación. Solo algunas, consideran a la PcD como eje central del estudio, desde su perspectiva personal y experiencia.

La literatura advierte que resulta de suma importancia no relacionar la discapacidad con la incapacidad para trabajar, ya que, entonces, sí es una persona que presenta alguna discapacidad no tendría relación con el mercado de trabajo o si en un momento dado se incorpora a la actividad laboral, dejaría de ser una PcD.

Por otro lado, se puede determinar que no ha sido hasta el año 2016 en adelante, cuando han empezado a surgir estudios del campo de la economía laboral y, más concretamente, de la relación de las PcD con el mercado de trabajo, aplicando el análisis económico para obtener conclusiones sobre las políticas económicas óptimas a desarrollar. A su vez en una revisión de la literatura internacional, también se observa el doble carácter, descriptivo y experimental, de los trabajos, si bien se

encuentran estudios más avanzados, fruto de un interés más temprano por el análisis económico de la discapacidad.

Por último, tal como lo considera la autora Cora Inés Forcada Rojkin (2015) en su artículo “La inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral privado”, la inserción laboral de las PCD no debe verse sólo como un beneficio para sí misma, sino también a través del reconocimiento de los aportes positivos que son capaces de brindar a las empresas o instituciones empleadoras.

## 4 CAPÍTULO II: Marco Teórico

### 4.1 Diferentes Modelos De Tratamiento De La Discapacidad

A lo largo de los años han surgido diferentes modelos explicativos de la discapacidad, que abarcan ámbitos como la filosofía moral, la política, la sociología y la bioética, los cuales han tenido una notable influencia en las actuaciones políticas y en la construcción del imaginario social en torno a la discapacidad.

Estas diferentes maneras, formas o modelos de entender la discapacidad no sólo han repercutido en las respuestas institucionales y sociales que se han dado, sino también en los condicionamientos que estos modelos han ejercido y ejercen, en la propia construcción de la identidad de las PcD.

Desde la antigüedad hasta la época actual, han existido concepciones contradictorias en la forma de pensar la discapacidad. Tradicionalmente ha oscilado entre dos extremos enfermedad y pecado<sup>2</sup>, sin embargo desde los años noventa diversos autores han planteado un modelo social de la discapacidad con críticas a las simplificaciones de los anteriores modelos (especialmente se han configurado numerosas aportaciones en el campo científico para rechazar el modelo médico imperante)<sup>3</sup>.

A lo largo del tiempo pueden distinguirse claramente tres modelos (*modelo de prescindencia, modelo médico- rehabilitador y modelo social*), y un novedoso modelo (*Modelo de la diversidad*<sup>4</sup>) que se refuerza en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y parte de una visión basada en los Derechos Humanos y considera el trabajo de la bioética como una herramienta fundamental para alcanzar la plena dignidad de las personas discriminadas por su

---

<sup>2</sup> Lain Entralgo, P. (1961). Enfermedad y pecado, Barcelona: Toray.

<sup>3</sup> Albrecht, Seelman y Bury, 2001; Barnes, Mercer y Shakespeare, 1997; Barton, 1998; Bradley, 1995; Corker, 1998; Davis, 1997; Imrie, 1997; Marks, 1997; Moore, Beazley y Maelzer, 1998; Oliver, 1990, 1992, 1998; entre otros de los más representativos.

<sup>4</sup> Palacios, A., Romañach. J. (2006). El Modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. España: Ediciones Diversitas-AIES.

discapacidad (Palacios y Romañach, 2006). Estos modelos no son compartimentos estancos, sino que coexisten en mayor o menor medida en la actualidad.

#### **4.1.1 El Modelo De Prescindencia**

Contextualizado en la antigüedad clásica y en las sociedades griegas y romanas, Agustina Palacios (2007, p.14) expone que en este primer modelo, se considera que las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso y las PcD son asumidas como innecesarias por diferentes razones: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, que albergan mensajes diabólicos, que son la consecuencia del enojo de los dioses o que sus vida no merecen la pena ser vivida (por lo desgraciadas). Por estos motivos, la sociedad decide prescindir de estas personas, ya sea a través de la aplicación de actuaciones eugenésicas o situándolas en el espacio destinado para los *anormales* y las clases pobres, con un denominador común marcado por la dependencia y el sometimiento, en el que son tratados como objeto de caridad y sujetos de asistencia.

Siguiendo a la autora mencionada anteriormente, dentro de este modelo, pueden distinguirse, dos especies de paradigmas o submodelos que si bien coinciden en los presupuestos respecto del origen de la discapacidad, no se ajustan en cuanto a sus características primordiales. Estos son:

- El submodelo *eugenésico*: tanto la sociedad griega como la romana, consideraban inconveniente el desarrollo y crecimiento de niños con deficiencias, basándose en motivos religiosos y políticos. La explicación era que las causas que daban origen a la discapacidad eran religiosas: el nacimiento de un niño con discapacidad era resultado de un pecado cometido por los padres en el caso de Grecia, o una advertencia de que la alianza con los Dioses se encontraba rota en el caso de Roma. Esto unido a la idea de que la vida de una PcD no merecía ser vivida y la consideración acerca de su condición de carga, originaba que la solución adoptada

por el submodelo fuera prescindir de las personas con deficiencias, mediante el recurso de prácticas eugenésicas, como el infanticidio en el caso de los niños.

- El submodelo de *marginación*: el tratamiento brindado a las PcD, durante la Edad Media, puede resultar un ejemplo ilustrativo. Estas se encontraban insertas dentro del grupo de los pobres y los marginados, y signadas por un destino marcado esencialmente por la exclusión. El rasgo principal que caracteriza a este submodelo es la exclusión, ya sea como consecuencia de subestimar a las PcD y considerarlas objeto de compasión, o como consecuencia del temor o el rechazo por considerarlas objeto de maleficios o como advertencia de un peligro inminente. Por lo tanto, ya sea por menosprecio o por miedo, la exclusión parece ser la respuesta social que genera mayor tranquilidad. Así a diferencia del submodelo Eugenésico, ya no se comete infanticidio, empero gran parte de los niños con discapacidad mueren como consecuencia de omisiones (falta de interés y recursos o por invocarse la fe como único medio de salvación). Por otro lado, la apelación a la caridad, el ejercicio de la mendicidad y ser objeto de diversión, se convierte en el medio de subsistencia (obligados).

#### **4.1.2 El Modelo Médico - Rehabilitador**

Tal como lo señala Agustina, Palacios (2008, p. 66) en este modelo que transcurre entre los siglos XVIII y XX, se considera que las causas que dan origen a la discapacidad son científicas. Desde este modelo las PcD ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean rehabilitadas. Por ello, el fin primordial que se persigue en este modelo es *normalizar* a las PcD, aunque ello implique forjar la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que la misma discapacidad presenta. El principal problema pasa a ser entonces, la persona, o mejor dicho sus limitaciones, a quien es imprescindible rehabilitar psíquica, física o sensorialmente. Los primeros indicios de este modelo datan de los inicios del Mundo Moderno, sin embargo la consolidación del modelo mismo, sobre todo en el ámbito

legislativo, puede ser situada en los inicios del siglo XX, al finalizar la Primera Guerra Mundial. Las causas que dieron origen a su plasmación son la guerra y los accidentes laborales. Al finalizar la Primera Guerra Mundial, un número alarmante de hombres, sufrieron heridas permanentes y fueron denominados *mutilados de guerra*, sobre la base de aquellas *discapacitadas* por accidentes laborales. El mutilado era una persona a quien le faltaba algo, ya fuera un órgano, un sentido o una función. Fue así como en este momento la discapacidad comenzó a ser vista como una insuficiencia, una deficiencia a ser erradicada.

En el plano del Derecho, esto significó en un primer momento, la implementación de políticas legislativas destinadas a garantizar servicios sociales para los veteranos de guerra con discapacidad, que reflejaba de algún modo la creencia acerca de la existencia de una obligación por parte de la sociedad, de compensar a estas personas mediante pensiones de invalidez, beneficios de rehabilitación y cuotas laborales. No obstante, por la década de los años sesenta, dichas medidas fueron extendidas a *todas* las PcD, dejando de lado la *causa* de las deficiencias. En este proceso de recuperación o “normalización”, los contenidos o herramientas esenciales para dichos fines, pasaron a ser la educación especial (en escuelas separadas), los beneficios de rehabilitación médica y vocacional (incluía el control de muchas áreas de sus vidas por parte de los *expertos*), las cuotas laborales y los servicios de asistencia institucional (se consideraba que las PcD no eran capaces de trabajar por sus propios méritos). Así las PcD recibían beneficios de los servicios sociales, ya que la discapacidad se veía exclusivamente como un problema individual de la persona, quien no era capaz de enfrentarse a la sociedad.

Estas medidas pueden ser fácilmente contextualizadas y entendidas si se tiene presente que desde el modelo rehabilitador se considera a la discapacidad exclusivamente como un problema de la persona, directamente ocasionado por una enfermedad, accidente, o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados por profesionales en forma de tratamiento individual. En consecuencia, el

tratamiento de la discapacidad se encuentra encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona, o un cambio en su conducta. De este modo, desde el punto de vista jurídico, la discapacidad es abordada exclusivamente dentro de la legislación de la asistencia y seguridad social, o como parte de ciertas cuestiones del derecho civil relacionadas con la incapacitación y la tutela.

Si bien ha significado en su momento un avance importante en el ámbito del reconocimiento de derechos de las PcD, el modelo rehabilitador es criticado por diversas razones. Fundamentalmente, en cuanto a su justificación teórica, se censura que el éxito de la integración que se persigue, si bien depende de una variedad de estrategias de asimilación denota la existencia de una perturbada ideología, a la que Sticker (1999, p. 12) denomina: el *ideal social de la goma de borrar* (the social ideal of erasure). El pasaporte de la integración, pasa a ser de este modo la desaparición, o mejor dicho el ocultamiento de la diferencia. Ello se debe a que la PcD se considera desviada de un supuesto estándar de normalidad.

#### **4.1.3 El Modelo Social**

Este tercer modelo, considera que las causas que dan origen a la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son preponderantemente sociales y que las PcD pueden aportar a las necesidades de la comunidad en igual medida que el resto de las personas sin discapacidad, pero siempre desde la valoración y el respeto de su condición de personas, en ciertos aspectos, diferentes. Siguiendo a Palacios (2007, p. 19) este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la asunción de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, dialogo civil, entre otros. Parte de la premisa de que la discapacidad es una construcción y un modo de opresión social, y el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a

las PcD. A su vez, apunta a la autonomía para decidir respecto de su propia vida y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades.

A diferencia del modelo anterior, uno de los presupuestos fundamentales del modelo social, radica en que las causas que originan la discapacidad no son individuales, sino que son preponderantemente sociales. No son las limitaciones individuales las raíces del fenómeno, sino las limitaciones de la sociedad para prestar servicios adecuados y para asegurar que las necesidades de las PcD sean tenidas en cuenta dentro de la organización social.

Es posible situar el momento en que emergen sus primeros síntomas, a finales de la década de los años sesenta o principios de la del setenta del siglo XX, en Estados Unidos e Inglaterra. Hasta dicho momento, en las sociedades occidentales la discapacidad era considerada como el resultado exclusivo de las limitaciones individuales de una persona, que implicaba una *tragedia personal* para el afectado/a y un *problema* para el resto de la sociedad. No obstante, desde finales de la década de los años sesenta, dicha consideración ortodoxa comenzó a ser el blanco de campañas iniciadas por las PcD tomando la iniciativa y buscando sus propios cambios políticos. De este modo, los activistas con discapacidad y las organizaciones de PcD se unieron para condenar su estatus como “ciudadanos de segunda clase” y reorientaron la atención hacia el impacto de las barreras sociales y ambientales, como el transporte y los edificios inaccesibles, las actitudes discriminatorias y los estereotipos culturales negativos que ellos alegaban, discapacitaban a las personas con deficiencias, abriendo un nuevo frente en área de los derechos civiles y la legislación antidiscriminatoria.

En Estados Unidos, hubo un considerable refuerzo en las luchas por los derechos civiles de los años sesenta, que fueron teniendo influencia en las actividades de las organizaciones de PcD. Así la lucha por los derechos civiles de las personas negras, en su combinación de tácticas de lobby convencional y acciones políticas de



masas, proveyó un mayor estímulo a un emergente “*movimiento de derechos de las PcD*”. De este modo, las piedras angulares de la sociedad americana (capitalismo de mercado, independencia, libertad política y económica), fueron reproducidas en el enfoque del denominado movimiento de vida independiente abogando por servicios de rehabilitación sobre la base de sus propios objetivos, métodos de reparto y dirección propia de programas.

Por otro lado, y desde una perspectiva un tanto diferente, el movimiento de PcD en el Reino Unido ha perseguido generar cambios en la política social o en la legislación de derechos humanos. De este modo, la prioridad estratégica ha sido realzar la existencia de los sistemas patrocinados por el Estado de bienestar para cubrir las necesidades de las PcD. Así en el Reino Unido, las organizaciones de PcD movilizaron inicialmente la opinión contra su categorización tradicional como un grupo vulnerable necesitado de protección. Sostenían el derecho a definir sus propias necesidades y servicios prioritarios, y se proclamaban contra la dominación tradicional de los proveedores de servicios.

Por otro lado, el movimiento de vida independiente podría ser considerado el antecedente inmediato del nacimiento del modelo social, que luego evolucionaría tomando su propio vuelo.

#### 4.1.3.1 ***El Movimiento De Vida Independiente***

Siguiendo a Shapiro (1994), el nacimiento del movimiento de vida independiente podría situarse cronológicamente el día en que Ed. Roberts (un alumno con diversidad funcional) ingresó en la Universidad de California, Berkeley<sup>5</sup>. El autor destaca que Roberts, tuvo que superar muchas dificultades para ingresar a la Universidad, las cuales de algún modo, pueden considerarse coherentes con el modelo rehabilitador de tratamiento de la diversidad funcional imperante por aquel entonces. Cómo Roberts tenía una diversidad funcional denominada “*severa*”, desde

---

<sup>5</sup> SHAPIRO, J. *No Pity. People with Disabilities Forging a New Civil Rights Movement*. Times Books. Random House. New York, 1994.

sus primeros años de vida su entorno familiar y médico habían considerado que no le sería posible aspirar a determinados proyectos vitales (como casarse, asistir a la universidad, u obtener un empleo). A pesar de dicho pronóstico, Roberts pudo asistir al Colegio aunque superando muchas barreras como por ejemplo: durante mucho tiempo, como consecuencia de no poder asistir personalmente, tomó las clases vía telefónica. No obstante, al finalizar la escuela, tuvo problemas para obtener el diploma, ya que el Director del Colegio alegaba no poder otorgarlo debido a que Roberts no había superado la asignatura de Educación Física. Luego de una lucha burocrática, consiguió que las sesiones de rehabilitación fueran consideradas equivalentes a dicha asignatura y así obtuvo su diploma.

En la etapa siguiente, pudo asistir al College, donde se preparó para ingresar en la Universidad. En dicho momento las mujeres y hombres con movilidad reducida solo podían aspirar a ingresar a cuatro Universidades en Estados Unidos, que cumplieran con los requisitos de accesibilidad. Sin embargo, Roberts decidió presentar su solicitud de ingreso a la Universidad que consideraba la mejor para el desarrollo de su proyecto académico, sin supeditar ni restringir la elección a la accesibilidad. De este modo, presentó la solicitud de admisión a la Universidad de California, Berkeley, en la licenciatura de Ciencias Políticas. Superando muchas barreras (arquitectónicas y mentales), Roberts logró la admisión, y se alojó en la enfermería de la Universidad, ya que no podía hacerlo como el resto de estudiantes en la Residencia.

Roberts terminó la Licenciatura en Ciencias Políticas, superó el título de Máster en Ciencias Políticas y comenzó a trabajar en su tesis doctoral. En la primavera de 1970, impulsado por Roberts El Physically Disabled Student's Program, PSDP, Programa para Estudiantes con Diversidad funcional Física, o PEDF como se lo conocía, abrió sus puertas en una nueva oficina en el Campus, equipada con rampas. Roberts y sus compañeros se fijaron en sus propias experiencias para diseñar lo que se necesitaba para vivir independientemente, y se elaboró un programa para

estudiantes que fue radical. Roberts redefinió el concepto de independencia como el control que una persona tiene sobre su propia vida.

Relata Shapiro (1994, p. 53) que, tras la experiencia de la Universidad, los líderes del Programa de Estudiantes con Diversidad Funcional Física discutieron el modo de implementar un programa similar, pero para no estudiantes. De este modo, señalaron que debían existir ciertos servicios para que las mujeres y hombres con diversidad funcional pudieran vivir independientemente en sus comunidades. Así nació la idea de un Centro de Vida Independiente, el que fue inaugurado en el año 1972<sup>6</sup>. El funcionamiento de dicho centro se planteó basándose en los mismos principios que el programa de estudiantes. Se encontraba dirigido por mujeres y hombres con diversidad funcional, abordaban sus problemas como cuestiones sociales, trabajaban con la más amplia gama de diversidad funcional y apuntaban a la integración en la comunidad como su principal objetivo.

Este movimiento fue extendiendo su filosofía por todo el país, para luego traspasar las fronteras nacionales. Cabe destacar que ha tenido una enorme influencia en países como Suecia, Canadá, Inglaterra y también España.

Tuvo también su influencia en España, a mediados del año 2001 donde se creó el denominado Foro de Vida Independiente (FVI), con la intención de debatir y difundir la filosofía del Movimiento de Vida Independiente.

El FVI se crea como aliciente (no sustituto) del movimiento asociativo tradicional español relacionado con la diversidad funcional. Para ello fue requisito imprescindible buscar y reunir a un conjunto de mujeres y hombres, con y sin diversidad funcional de cualquier tipo, que tuvieran formación e interés en este tipo de reflexiones, con el fin de romper con la tradicional división por diferencia médica que tanto ha debilitado al colectivo. El objetivo era tomar conciencia de que la discriminación es única y que toma muchas formas, habitualmente relacionadas con la diferencia funcional.

---

<sup>6</sup> SHAPIRO, op. cit.

Muchas de las actividades y publicaciones realizadas desde el FVI han hecho incursiones en campos hasta entonces desiertos de pensamiento propio desde la diversidad funcional. Así se realizó en 2004 un curso de verano en la Universidad Internacional Menéndez Pelayo dedicado a todos los aspectos tanto teóricos como prácticos de la Filosofía de Vida Independiente y se han publicado ya tres libros en castellano alrededor de esta filosofía, escritos o traducidos por miembros del Foro.

Ésta activa participación en los niveles intelectuales de la diversidad ha tenido como resultado que en el presente pueda afirmarse que el concepto de Vida Independiente es conocido (aunque quizá no muy bien comprendido) por todos los sectores relevantes de la diversidad funcional, dentro y fuera del propio movimiento asociativo español. Así, el concepto ha sido incorporado en la Declaración de Madrid, en la LIONDAU<sup>7</sup>, en cuyo artículo 2 se define la Vida Independiente como principio inspirador y en el Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012 del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, IMSERSO.

Además, tuvo un rol relevante en la evolución de la finalmente llamada “Ley de promoción de la autonomía y atención a las personas en situación de dependencia”<sup>8</sup>, que partía de un enfoque rehabilitador y que finalmente incorporó conceptos básicos para la Vida Independiente como la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la figura del asistente personal y el pago directo.

También, para apoyar cambios en esta Ley estatal, los miembros del FVI desarrollaron diversas campañas de participación ciudadana directa, como la de “apadrina a un político, ayúdale a comprender”. Más de 30 mujeres y hombres “apadrinaron” a políticos de diferentes ámbitos, estableciendo un vínculo directo entre la ciudadanía y sus representantes, a los que se les hizo llegar directamente documentación relacionada con la Ley elaborada.

---

<sup>7</sup> Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad.

<sup>8</sup> Ley aprobada en el Congreso de los Diputados el 5 de octubre de 2005 y en trámite en el Senado a la hora de escribir este texto el 14 de diciembre de 2006.

La labor del Foro fue reconocida públicamente en el Congreso de los Diputados por miembros de algunos políticos el día de aprobación de la Ley<sup>9</sup> y a finales del año 2006 ya son varias las Oficinas de Vida Independiente aprobadas por todo el territorio.

#### 4.1.3.2 ***De La Vida Independiente Al Modelo Social***

Siguiendo a Palacios y Romañach (2006, pp.56-59), el nacimiento del movimiento de vida independiente representó un cambio significativo en la percepción de las mujeres y hombres con diversidad funcional dentro de Estados Unidos, que asimismo actuó como una guía para la legislación antidiscriminatoria en otros países. En especial, ello tuvo grandes repercusiones en el Reino Unido. Precisamente desde la década de los años setenta, las organizaciones británicas, controladas y dirigidas por mujeres y hombres con diversidad funcional, venían aspirando a similares objetivos que sus homólogos norteamericanos, a través de la persecución de los derechos de las mujeres y hombres con diversidad funcional como meta primordial. La situación paternalista a la que se encontraban sometidos las mujeres y hombres con diversidad funcional en el Reino Unido condujo a que un número de éstas buscaran informarse acerca de la vida independiente. De este modo, un grupo clave de mujeres y hombres con diversidad funcional, con ciertos rasgos de liderazgo, consiguió viajar para explorar las posibilidades del movimiento de vida independiente. A diferencia de sus compañeros norteamericanos, quienes iniciaron su vida independiente mientras estudiaban en la Universidad, el primer objetivo perseguido en el Reino Unido se centró en permitir que las mujeres y hombres con diversidad funcional pudieran elegir salir de las instituciones. En dicho momento, las mujeres y hombres con diversidad funcional que no tuvieran familias que les apoyasen, o no dispusieran de dinero para pagar de forma privada el apoyo que necesitaban, carecían de otra alternativa que estar encerradas en una institución.

---

<sup>9</sup> *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados. Pleno y Diputación Permanente. Año 2006. Núm. 207. Sesión plenaria núm. 191, celebrada el jueves, 5 de octubre de 2006. Págs. 10.635 y 10.369.*

Al regresar de Estados Unidos, trayendo consigo la experiencia obtenida en el movimiento de vida independiente norteamericano, se propusieron introducir las ideas y principios de la vida independiente en el contexto británico. Como los sistemas sociales y políticos de los dos países eran diferentes, el Reino Unido, debió adaptar un sistema de vida independiente que se ajustara al modelo de Estado de Bienestar vigente.

No obstante, cabe destacar que el movimiento de vida independiente no actuaría de forma exclusiva en la formación del nuevo modelo, ya que en el Reino Unido los activistas con diversidad funcional venían abogando por un cambio paradigmático. Un grupo de activistas y académicos con diversidad funcional, entre los que se destacan sociólogos y psicólogos, venía preparando el terreno.

Relatan los autores, que en el año 1976 la Unión de Personas con Deficiencias Físicas contra la Segregación *Union of Physically Impaired Against Segregation*, (UPIAS según sus siglas en inglés) propuso un conjunto de ideas a las que denominó "*Principios Fundamentales de la Discapacidad*". Más tarde, el activista y académico Mike Oliver presentó estas ideas como el *Modelo Social de la discapacidad*. De este modo, el modelo social nació apuntalando la filosofía de vida independiente, pero acompañada de los Principios Fundamentales que describen la diversidad funcional como una forma específica de opresión social.

Los "*Principios Fundamentales*" también enfatizaban la importancia de que las mujeres y hombres con diversidad funcional tomaran el control. En este sentido, el documento condena la segregación y la institucionalización, que considera son violaciones directas de los derechos humanos de las mujeres y hombres con diversidad funcional, y se aboga por que los gobiernos elaboren legislaciones que protejan sus derechos humanos, particularmente a través de la garantía jurídica de la igualdad de oportunidades.

Básicamente, el modelo social, considera a la discapacidad como un fenómeno complejo, que no se limita simplemente a un atributo de la persona, sino que es el

resultado de un conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto social. En consecuencia, esto requiere la realización de todas las modificaciones y adaptaciones necesarias, a los fines de alcanzar la participación plena de las PcD en la totalidad de las áreas de la vida en comunidad. Esto requiere la introducción de cambios sociales, lo que en el ámbito de la política constituye una cuestión de derechos humanos. Este modelo, relacionado con la consideración de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, se centra en la dignidad intrínseca del ser humano, y de manera accesoria (solo en el caso de que sea necesario) en las características médicas de la persona, situando al individuo en el centro de todas las decisiones que le afecten y situando el centro del problema no en la persona sino en la sociedad.

De este modo, las soluciones frente a la situación de desventaja de las PcD se plantearían a partir del respeto a los valores esenciales que son el fundamento de los derechos humanos, ya que el modelo social presenta muchas coincidencias con los valores que los derechos humanos sustentan, esto es: la dignidad, la libertad entendida como autonomía que exige entre otras cosas que la persona sea el centro de las decisiones que le afecten, la igualdad inherente de todo ser humano, la cual asimismo exige la satisfacción de ciertas necesidades básicas, y la solidaridad.

Gracias a ello, en las últimas décadas se vienen gestando diferentes modos de ofrecer respuestas a las necesidades de las PcD, que se basan en los valores intrínsecos que fundamentan a los derechos humanos, lo que ha generado una mirada diferente hacia la PcD, centrada en primer término en su condición de ser humano en igualdad de derechos y dignidad que los demás, y en segundo lugar en una condición (la discapacidad) que le acompaña y requiere en determinadas circunstancias, de medidas específicas para garantizar el goce y ejercicio de los derechos, en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

Por ellos, desde el derecho se utilizan una serie de técnicas promocionales, como así también la plasmación de ciertos principios que tienen una importante

repercusión sobre las políticas en la materia como la no discriminación, vida independiente, accesibilidad universal, dialogo civil, diseño para todos, transversalidad de políticas en materia de discapacidad, entre otros. Estos principios, en realidad, persiguen un mismo objetivo: **que las PcD puedan tener iguales oportunidades que el resto de personas en el diseño y desarrollo de sus propios planes de vida.**

#### **4.1.4 Modelo De La Diversidad**

Si se comparan los elementos detectados que conforman el modelo social y el modelo de vida independiente, se observa que algunos como la desmedicalización, la desinstitucionalización y la transversalidad, forman parte de estos modelos. Por lo tanto, lo único realmente novedoso que aporta el modelo es el valor de la diversidad, el concepto de dignidad como elemento clave para la plena participación y aceptación social de las personas con diversidad funcional, y el uso de la bioética como herramienta para conseguir la plena dignidad intrínseca de las mujeres y hombres con diversidad funcional.

Así como en el modelo social, los principios fundamentales eran la capacidad de las personas con diversidad funcional y su posibilidad de aportación a la sociedad, en el modelo de la diversidad, estos principios básicos son la dignidad humana y la diversidad.

El modelo social y el de vida independiente se han basado en la concepción de los derechos humanos de las personas con diversidad funcional, provocando en los últimos años un cambio radical en su visión social. Partiendo de estos modelos, las mujeres y hombres con diversidad funcional han dado un salto más y han empezado a realizar reflexiones en el campo de la bioética. Al entrar en ese ámbito, se ha detectado que el modelo social resulta incompleto a la hora de abordar un enfoque holístico de la dignidad del ser humano. Si bien el enfoque basado en derechos humanos dota al colectivo de una poderosa herramienta a la hora de abordar las cuestiones relativas a la dignidad extrínseca, la aproximación actual basada sólo en el



apoyo de esta, se muestra insuficiente para resolver asuntos relacionados con la dignidad intrínseca de las mujeres y hombres con diversidad funcional.

Por lo tanto, resulta imprescindible introducir el estudio y debate bioético en el marco de un modelo teórico de la diversidad funcional, con el fin de abordar y desmitificar las posiciones bioéticas tradicionales, desconocedoras de la realidad vital de las mujeres y hombres con diversidad funcional. Con la reflexión y la participación en el debate bioético, las personas con diversidad funcional abrirán nuevas vías de desarrollo personal y serán capaces de encontrar toda la dignidad en su realidad.

En resumen, este modelo partirá de la búsqueda de la plena dignidad, tanto la extrínseca, como la intrínseca, de todas las mujeres y hombres, incluidas aquellas que tienen una diversidad funcional. Para ello utilizará dos herramientas que ya están bastante desarrolladas en la sociedad occidental moderna: los Derechos Humanos y la Bioética. Estos dos ejes deberán ser suficientes, de momento, para iniciar una revolución en dos vías: por un lado la plena consecución de la dignidad de las mujeres y hombres con diversidad funcional y por otro, la apertura de la conciencia de que esa dignidad resulta necesaria para toda la humanidad, si quiere aceptar plenamente la diversidad inherente a su propia existencia y al desarrollo de las sociedades modernas.

Partiendo de la dignidad, y utilizando como instrumentos la bioética y el Derecho, se puede llegar a todos los principios y a cada una de las realidades cotidianas que conforman la no discriminación y la igualdad de oportunidades de las mujeres y hombres con diversidad funcional.

Una vez establecido y difundido este concepto, será más fácil tomar conciencia de la discriminación que sufren y que han ignorado durante siglos. Desde esa toma de conciencia, será posible encontrar la fuerza y la autoridad moral para desarrollar una lucha efectiva e instrumental por sus derechos. La sociedad, especialmente aquellos que la diseñan y el poder judicial, ante el cambio de percepción del valor de las vidas de las personas del colectivo de mujeres y hombres con diversidad funcional, deberá

empezar a percibir esa discriminación y adoptar medidas efectivas para erradicarla, utilizando el diseño para todos en un sentido amplio. Esto es, no solo en el diseño del entorno arquitectónico o de la prestación de bienes y servicios, sino en el diseño de políticas públicas. Ello significa que, las políticas públicas deben estar dirigidas al conjunto de la sociedad y no a una supuesta “*mayoría*” estándar. Esta última razón es el origen de la necesidad de plantear posteriormente políticas “*especiales*” para aquellas personas que fueron excluidas desde el inicio a la hora de la planificación. Debe comprenderse que ello es el origen de una discriminación estructural que crea las necesidades especiales que suele aducirse son necesarias para las personas con diversidad funcional.

#### **4.2 El Campo De La Discapacidad**

En el año 1980 la Organización Mundial de la Salud (OMS) elaboró la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y minusvalías (CIDDDM)<sup>10</sup>, que contemplaba tanto la visión de sus orígenes médicos hasta sus manifestaciones últimas en todos los aspectos de la vida humana. Definió y distinguió tres conceptos: deficiencia, discapacidad y minusvalía.

Según la citada Clasificación:

Por *deficiencia* se entiende cualquier pérdida o anomalía permanente o transitoria- psicológica, fisiológica o anatómica- de estructura o de función (Exteriorizada)

Por *discapacidad* se entiende una restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia, en la forma o dentro del ámbito considerado normal para un ser humano. (Objetivada)

Finalmente, la *minusvalía* es la incapacidad que se traduce en una desventaja para una persona, en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que se es

---

<sup>10</sup> Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad. Servicio de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. INSERSO (Instituto Nacional de Servicios Sociales- Ministerio de Asuntos Sociales): “... publicada para ensayo de acuerdo con la resolución WHA 29.35 de la 29ª Asamblea mundial de la Salud. Mayo de 1976”

considerada común para esa persona según la edad, el sexo, y los factores sociales y culturales. (Socializada)

Esta visión más abarcativa (enfermedad-deficiencia-discapacidad-minusvalía) representó un enorme aporte a las áreas de la rehabilitación, educación, estadística, política, legislación, demografía, sociología, economía y antropología.

No obstante, esta primera Clasificación Internacional provocó críticas considerables provenientes de organizaciones de PcD<sup>11</sup>, ya que consideraban que esta clasificación además de contener ciertas connotaciones negativas, podían ser interpretadas como de carácter médico y centrado en la persona, relacionando de manera ineludible y concatenada, la enfermedad con la discapacidad y la minusvalía y no eran útiles a la hora de aclarar la relación recíproca entre las condiciones o expectativas sociales y las capacidades de la persona.

El mayor problema que presentaba este primer esquema de la OMS era que, si bien admitía que la discapacidad contenía dimensiones sociales, y eso resultaba ser un avance, no consideraba la posibilidad de que la misma surgiera muchas veces de manera directa como consecuencia de causas sociales, sino que tanto la discapacidad como la minusvalía serían consecuencia directa de la deficiencia.

Por esta razón la OMS decide someter la clasificación a una reformulación conceptual radical que se expresó en una CIDDM, llamada CIDDM-2. La OMS la puso a disposición de los interesados, cuyos comentarios y sugerencias fueron valorados en la redacción del texto definitivo de esta clasificación, aprobado en el 2001 por 191 países.

La nueva versión recibe el nombre en español de “Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud” (CIF)<sup>12</sup>. Su objetivo principal es brindar un lenguaje unificado y estandarizado y un marco conceptual para la

---

<sup>11</sup> Entre las organizaciones que la criticaron, Disabled People's International se ha opuesto al esquema de la OMS desde su inicio.

<sup>12</sup> *International Classification of Functioning, Disability and Health* (Geneva: World Health Organization, 2001), aprobada por la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, celebrada del 17 al 22 de mayo de 2001.

descripción de la salud y los estados “relacionados con la salud”. En esta nueva Clasificación, el término *discapacidad* engloba al de “*deficiencia*”, “*limitaciones en la actividad*” y “*restricciones en la participación*”.

En la CIF, los términos *funcionamiento* y *discapacidad* son concebidos como resultantes de la interacción dinámica entre los estados de salud y los factores contextuales y son extensibles a la vida de cualquier persona.

A grandes rasgos, podría decirse que la estructura de la clasificación es la siguiente:

Parte 1. Funcionamiento y discapacidad: el funcionamiento y la discapacidad de una persona se conciben como una interacción dinámica entre los estados de salud que incluyen tanto factores personales como ambientales (constituidos por el efecto facilitador o de barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal) (CIF, 2001, p.20). La misma incluye las funciones (funciones fisiológicas de los sistemas corporales, incluyendo las funciones psicológicas) y estructuras corporales (estructuras corporales sin las partes anatómicas del cuerpo tales como los órganos, las extremidades y sus componentes), y las actividades (realización de una tarea o acción por una persona) y participación (acto de involucrarse en una situación vital).

Parte 2. Factores contextuales: los factores contextuales representan el trasfondo total tanto de la vida de un individuo como de su estilo de vida. Incluye los factores ambientales (constituidos por el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y desarrollan sus vidas) y los factores personales (constituyen el trasfondo particular de la vida de un individuo y de su estilo de vida) (CIF, 2001, p.183).

A diferencia de la primera clasificación, la CIF desde un enfoque biopsicosocial, busca conseguir la integración de las diferentes dimensiones del funcionamiento, y proporcionar una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud, desde una perspectiva biológica, individual y social. Ello porque parte de la idea de que

ninguna de las dos perspectivas (biológica ni social) resuelve por sí sola todas las cuestiones inherentes a esta realidad tan compleja que es la discapacidad.

Este era el panorama internacional al momento de elaborar la Convención. El Primer Tratado Internacional de Derechos Humanos del Siglo XXI: la *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)*<sup>13</sup>, ha sido el resultado de un largo proceso, en el que participaron varios actores: Estados miembros de la ONU, Observadores de la ONU, Cuerpos y organizaciones importantes de la ONU, Relator Especial sobre Discapacidad, Instituciones de derechos humanos nacionales, y Organizaciones no gubernamentales, entre las que tuvieron un papel destacado las organizaciones de PcD. La Convención y su Protocolo facultativo, fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 y entraron en vigor el 3 de mayo de 2008.

Teniendo presente el modelo social descrito anteriormente, la Convención pretende promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente (Art. 1° CDPC). Esto significa que la Convención, en aplicación del principio de no discriminación, uno de sus objetivos fundamentales ha sido adaptar las normas pertinentes de los Tratados de derechos humanos existentes, al contexto específico de la discapacidad.

Sin embargo, este tema fue objeto de debate durante el proceso de elaboración, ya que algunas Delegaciones y expertos, como por ejemplo la Unión Europea, entendían que la Convención debía limitarse a contener cláusulas generales de no discriminación, ya que los derechos humanos de las PcD ya se encontraban previamente reconocidos en los Tratados de Derechos Humanos anteriores. Por otro lado, se entendía que la mera cláusula de no discriminación era suficiente y se abogaba respecto de la necesidad de una Convención que contuviera derechos

---

<sup>13</sup> Ley 26.378. Promulgada en Junio 6 de 2008.

sustantivos. Una tercera opinión, defendida entre otras Delegaciones por Nueva Zelanda, consideraba necesario un enfoque mixto, que contuviera ambas estrategias.

Finalmente, la fórmula adoptada en la Convención fue mixta o integral, abordando la protección contra la discriminación y proporcionando herramientas con el fin de que el goce y ejercicio de derechos de las PcD no se quede solo sobre el papel y resulte aplicable en cada derecho o área particular. El objeto, por tanto, no fue crear nuevos derechos, sino asegurar el uso del principio de no discriminación en cada uno de los derechos<sup>14</sup>, para que puedan ser ejercidos en igualdad de oportunidades por las PcD. Si bien, la no discriminación es un principio vital de la Convención, no debe olvidarse que dicho principio interactúa con cada uno de los derechos sustantivos que el instrumento regula (Quinn, 2006).

La Convención celebra la diversidad y la dignidad humana, transmitiendo primordialmente el mensaje de que las PcD están facultadas para ejercer toda la gama de derechos humanos y libertades fundamentales sin discriminación, lo que se pone de manifiesto en el preámbulo y los artículos. A su vez, promueve la participación plena en todos los ámbitos de la vida y cuestiona la costumbre y el comportamiento basados en estereotipos, prejuicios, prácticas nocivas y estigmas en relación a las PcD, al establecer la obligación de promover percepciones positivas y una mayor conciencia social.

En consecuencia, siguiendo la estructura de la Convención, es importante que las definiciones que orienten las políticas y leyes, se hagan eco del modelo social de la discapacidad, en el sentido de que el problema que una PcD se mide en función de las barreras existentes.

En su artículo 1, se define su propósito, ya mencionado, como así también quienes son consideradas PcD. Ambas cuestiones han sido debatidas largamente durante el proceso de elaboración de la Convención, siendo la última (la definición de

---

<sup>14</sup> El Tratado aborda una serie de derechos sustantivos, como el derecho a la educación, el derecho a la salud, el derecho al empleo, entre otros, pero dichos derechos son abordados desde la perspectiva y desde la fórmula de la no discriminación, utilizando las herramientas del derecho antidiscriminatorio.

PcD) uno de los puntos más difíciles a la hora de llegar a un consenso por parte de las Delegaciones. No obstante, para una interpretación sistemática de la Convención, no solo debe leerse el artículo 1, sino también el preámbulo de la misma.

La Convención reconoce, por un lado, en el Preámbulo, que:

...la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Preámbulo, inc. E)

Así mismo, entiende según el artículo 1 que:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Artículo 1, párrafo 2)

Por un lado, se desprende la asunción del modelo social de discapacidad, al asumir que la discapacidad resulta de la interacción con barreras debidas a la actitud y al entorno. Y por otro, que la definición no es cerrada sino que incluye a las personas mencionadas, lo que no significa que excluya a otras situaciones o personas que puedan estar protegidas por las legislaciones internas de los Estados. Veamos cada uno de estos puntos.

La Convención no contiene una definición cerrada de la discapacidad, sino que afirma que la discapacidad es un concepto que evoluciona. Podría agregarse también que es un concepto cultural, que varía diferentes culturas y sociedades. El concepto de discapacidad no puede ser rígido, sino que depende del entorno imperante y varía según el tipo de sociedad. Por otro lado, afirma que la discapacidad es el resultado entre las limitaciones individuales de las personas (deficiencias) y las barreras actitudinales y del entorno. Incluso resalta que estas barreras limitan e impiden la participación de las PcD en igualdad de condiciones que el resto de las personas. Por

lo tanto, a los fines de la protección de este instrumento, las PcD incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Para finalizar, este enfoque de derechos humanos, reconoce que las PcD son sujetos de derechos y que el Estado y otras entidades tienen responsabilidades frente a estas personas.

El enfoque de la discapacidad, basado en los derechos, no se ve impulsado por la conmisericordia, sino por la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar decisiones y la independencia de las personas, valorando sus experiencias y opiniones. Busca los medios de respetar, apoyar y celebrar la diversidad humana, mediante la creación de condiciones que permitan una participación significativa de una gran diversidad de personas.

Es un acuerdo y un compromiso entre las PcD, los Estados y el sistema internacional de derechos humanos para poner en práctica algunos de los aspectos primordiales del enfoque social.

Siguiendo a Palacios (2013, p.29), el Primer Tratado de Derechos Humanos del Siglo XXI supone importantes consecuencias para las PcD y entre las principales, se destaca la visibilidad de este colectivo dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas, la asunción indubitada del fenómeno de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos y el contar con una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de estas personas.

#### **4.2.1 Tipos De Discapacidad**

Se aborda aquí, solamente a modo de información ya que resulta un material que puede observarse en algunos documentos institucionales, la concepción de tipologías de la discapacidad. En este sentido, siguiendo a Helga, Ticac (2008) "las



discapacidades se pueden clasificar, según el área que se halle comprometida en físicas o neurolocomotoras, mentales, sensoriales y viscerales” (pp. 24-25).

Las **discapacidades físicas** (neurolocomotoras) corresponden a los motóricos y pueden deberse a lesión medular traumática, esclerosis múltiple, espina bífida, parálisis cerebral, hemiplejias, miopatías, poliomielitis, artritis reumatoidea y otras afecciones.

Las **discapacidades sensoriales** implican pérdida o disminución de la función de algunos de los órganos de los sentidos, congénitas o adquiridas (ceguera, disminución visual y enfermedades de la visión; sordera, disminución auditiva y enfermedades de la audición; otras combinadas)

Las **discapacidades viscerales** orgánicas se deben a la alteración de algún órgano, tales como: enfermedades cardiovasculares, diabetes y otras producidas a consecuencia de extirpaciones que culminan en la pérdida o desfiguración de alguna parte del cuerpo, como la enterostomía, mastectomía, histerectomía.

La **discapacidad mental** –leve, moderada, severa o profunda- puede estar causada por alteraciones metabólicas, cromosómicas, de formación, lesiones cerebrales, epilepsias y factores socioculturales.

La discapacidad abarca una gama de patologías y se manifiesta en distintos niveles: el de la deficiencia, el de las limitaciones de la actividad y el de las restricciones de la participación. (C.I.F)

Las **deficiencias** consisten en alteraciones físicas y psíquicas que afectan la autonomía y el funcionamiento humano de modo prolongado o crónico. Estas alteraciones son amplias y diversas, y entrañan riesgos de limitaciones en las actividades: comer, beber, deambular, ver, oír, conversar o “gestionar la propia vida”. Estas pueden ser tan graves que lleven a situaciones de dependencia funcional y en gran medida depende de los entornos circundantes.

La dependencia funcional se refiere a las restricciones que derivan de las propias deficiencias y pueden venir dadas por las **limitaciones para diferentes**

**actividades.** Los instrumentos toman como referencia la noción de Actividades de la Vida Diaria (A.V.D) y se combinan con otros factores: Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD) o autocuidado; Actividades Instrumentales de la Vida Diaria (AIVD) o instrumentales o de desenvolvimiento en el medio social; Actividades Avanzadas de la Vida Diaria (AAVD) o avanzadas que permiten la participación social.

El C.I.F abarca resolver problemas, tomar decisiones, manejo del estrés, y otras demandas psicológicas, cuidado de la propia salud, adquisición de un lugar para vivir, interacciones personales complejas, relaciones familiares, conseguir, mantener y finalizar un trabajo, autosuficiencia económica.

Desde la perspectiva social, la discapacidad se refiere, así, a posibilidades limitadas o **restringidas de desarrollo humano**, dadas por carencias físicas, mentales o de otro tipo pero también por la misma comunidad a la que pertenece, en tanto y en cuanto no siempre ofrece los medios alternativos de superación y/o promoción.

#### **4.3 Inclusión Social**

La inclusión social, según el Banco Mundial (2004) se constituye como:

Un proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. Da voz a las personas en las decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos. (citado por Muñoz-Pogossian y Barrantes, 2016, p. 17)

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014) define a la inclusión social como:

El proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad. (citado por Muñoz-Pogossian y Barrantes, 2016, p. 17)

Por lo expuesto anteriormente, la inclusión social es un proceso que busca asegurar que todas las personas, sin importar su condición, tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, en las mismas condiciones que los demás ciudadanos, sin que su discapacidad genere ninguna limitación.

Este concepto sin duda tiene mayor relevancia para el desarrollo de la investigación que se pretende llevar a cabo, ya que procura visualizar la importancia y el impacto que tiene el hecho de generar opciones laborales en las instituciones de la administración pública para las PcD, las cuales constituyen un factor importante en temas de inclusión social, además de estar contemplada como uno de los pilares fundamentales para el cumplimiento de políticas públicas.

La inclusión social, no solo está relacionada con disponer de rampas de acceso, baños, sillas especiales en el transporte para PcD, entre otros aspectos de infraestructura que limitan solo a pensar que eso es todo lo que se puede gestionar en relación con el tema de inclusión social, sino que por el contrario, se debe empezar a entender, aceptar y aplicar que la inclusión social hace referencia a que todas las personas, sin importar su condición, tenga las mismas oportunidades.

Sin embargo, en la actualidad, existen barreras que influyen en la inclusión laboral de las PcD. Destaca Colin Barnes (2000), que las PcD, deben enfrentarse a una serie de barreras económicas, medioambientales y culturales, que incluyen la inaccesibilidad en la educación, en los sistemas de comunicación e información, en los entornos de trabajo, sistemas de beneficencia inadecuados para las PcD, servicios de apoyo social y sanitarios discriminatorios, transporte, viviendas y edificios públicos y de entrenamiento inaccesibles y la devaluación de las PcD por la imagen y su representación negativa en los medios. Desde esta perspectiva, las PcD son “discapacitadas” como consecuencia de la negación por parte de la sociedad de

acomodar las necesidades individuales y colectivas dentro de la actividad general que supone la vida económica, social y cultural.<sup>15</sup>

#### 4.3.1 El Trabajo

Para ahondar en la problemática de la inclusión laboral de las PcD, se destaca la necesidad de poner en discusión el concepto de trabajo. A lo largo de la historia, se lo ha definido desde diferentes perspectivas. Desde la asociación con una “actividad física penosa, que moviliza un saber productivo, utiliza herramientas apropiadas y se sirve de una tecnología con el fin de satisfacer las necesidades vitales” (Neffa, 1999, p. 3), pasando por la concepción marxista, que lo define como una realidad social, hasta una noción con las funciones de ser fuente de identidad personal e integración social. Afirma, este autor, que recién en las últimas décadas el trabajo ha sido progresivamente concebido como una actividad donde los seres humanos se descubren, se construyen a sí mismos y se relacionan con otros. Pasó a ser considerado un espacio para la integración social, la construcción de identidad y realización personal. Es por ello que Noguera (2002) plantea una dicotomía: “*concepto amplio vs. concepto reducido*” de trabajo. El amplio considera que una actividad laboral puede tener recompensas intrínsecas. En cambio, el reducido sólo consideraría recompensas extrínsecas (dinero, supervivencia, reconocimiento social, etc.).

Esta discusión sobre el sentido del trabajo aporta un marco para la interpretación de la información recogida. Si se considera al trabajo únicamente como una fuente para obtener los medios necesarios para la subsistencia, no serán necesarios los esfuerzos por incluir laboralmente a las PcD puesto que podrían obtenerse vía asistencia. Pero, si se considera al trabajo desde un concepto amplio, tiene sentido el esfuerzo desde los programas de gobiernos y las organizaciones civiles.

---

<sup>15</sup> BARNES, C., Disabled People in Britain and Discrimination.

Hoy en día, el trabajo es considerado un derecho humano fundamental. En la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), se explicita:

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 salvaguardan 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. (Art. 27)

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo al hablar de trabajo decente afirma que:

El trabajo no es una mercancía y todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. El trabajo es un elemento que define nuestra existencia. Nuestra existencia material, por cierto, ya que nos permite satisfacer nuestras necesidades básicas y ser consumidores. El trabajo también es fuente de creatividad y dignidad. Es un elemento crucial de cohesión social. Nuestra capacidad de elección en lo personal, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades dependen del trabajo. Y el trabajo es la ruta más segura para salir de la pobreza. (Citado en Somavia, 2014, p. 25)

El empleo, no solo es una herramienta para satisfacer necesidades, sino que nos facilita ser miembros activos de la sociedad, presentándose como un espacio para desarrollar aptitudes y talentos, es decir, forma parte de la dignidad de una persona. El ámbito laboral es, sin lugar a dudas, el espacio que permite desarrollarse, integrarse

socialmente, sentirse satisfecho, contar con ingresos, entre otros. Todas las personas deberían tener la libertad de elegirlo, en condiciones equitativas y satisfactorias.

Promover el ejercicio pleno del derecho al trabajo de las PcD, a través de acciones específicas que aseguren la autonomía, desarrollo y desempeño en las instituciones, atendiendo a las individualidades, requerimientos y potencialidades tanto de la persona como de su entorno laboral.

#### 4.3.1.1 ***Inclusión Laboral De PcD***

Las autoras Castillo Orue, Guiumar y Mazzei (2013), refieren que el trabajo es:

...el gran organizador de la sociedad, a través de él los seres humanos expresamos nuestras habilidades y capacidades, poniendo en juego nuestra singularidad, vocación, intereses y experiencias. Las personas al trabajar se desarrollan y progresan con el fin de alcanzar su plena autonomía y se convierten en sujetos protagonistas de la sociedad en la que viven. (p.3)

Según Cutuli (2014, p.59), el trabajo es identificado como un factor crucial de integración social para las personas que permite estructurar el tiempo cotidiano, ampliar el ámbito de las experiencias sociales, participar en objetivos colectivos, ocupar un lugar y construir una identidad a partir del trabajo que se tiene y organizar las rutinas.

Por otra parte, pese a la legislación existente y los derechos reconocidos a las PcD a nivel nacional e internacional, actualmente muchas de ellas son excluidas del mercado laboral, no existiendo el acceso y la permanencia en el mismo. Al respecto, diversos autores, evidencian que las PcD:

Tienen escasas oportunidades de empleo genuino, desventajas significa 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. Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad, un estudio del año 2010 de la Organización para la

Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas definidas como discapacitadas en edad de trabajar, en comparación con el resto de la población de la misma edad, tienen peores oportunidades de empleo. Las tasas de empleo se corresponden con un 44% y un 75% respectivamente (Mareño Sempertegui, 2015, p. 407).

El reconocimiento del derecho al empleo de las PcD encuentra su mayor inspiración en la Convención de Naciones Unidas (2006) donde expresamente se hace referencia a la importancia del goce de todos los Derechos Humanos y libertades fundamentales consagrados por Naciones Unidas por este colectivo del cual diversos textos constitucionales de diferentes estados han hecho eco.

Según la citada Convención, en su artículo 27 (Trabajo y empleo) el derecho de acceso a un empleo debe hacerse en condiciones iguales que las de cualquier persona, que su elección sea libre, prohibiéndose la discriminación e incentivando la participación de manera activa en la protección de sus derechos, como así también a las posibilidades de formación y capacitación. Es decir, el ejercicio del derecho en todas sus formas de expresión. De la misma manera, los Estados se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo. Entre estas medidas se encuentran las de promover una igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones seguras y saludables, incluida la protección y prohibición de actitudes discriminatorias como el acoso, y a la reparación por agravios sufridos, así como en la medida de lo posible al momento de emplear PcD prohibir que por su condición o cualquier otra circunstancia sean sometidas a esclavitud, servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso y obligatorio.

Si bien los elementos normativos y de medidas son importantes no se puede desconocer que existe una condición adicional a la que son expuestas las PcD, ante las bajas tasas de participación en el mercado laboral ya que se afirma, constituye una

de las razones importantes por las cuales la discapacidad puede conducir a la pobreza (Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial, 2011). De manera general, la pobreza es un fenómeno que agrava la situación de las PcD. Sin embargo, lo que debe ser visible al mismo tiempo que preocupante, es cómo estas dos entidades, discapacidad y pobreza, se definen en un entramado que promueve y potencia el riesgo de desafiliación del individuo de la sociedad (Castel, 1997)

Las PcD, en mayor medida pertenecen a los grupos poblacionales en situación de pobreza o extrema pobreza, donde muchas de ellas viven aisladas y limitadas por la indiferencia y a la discriminación que predomina en la sociedad, siendo esta la principal causa de la existencia de barreras físicas, sociales y culturales, que colocan a estas personas en una situación de especial vulnerabilidad.

Esta situación afecta, no solo a las PcD, sino también a sus familias, comunidades, sociedades y los Estados. El no reconocimiento de sus derechos y de su condición como parte de la diversidad que componen el mundo, hace que estén excluidas y vistas desde su discapacidad y no desde sus múltiples potencialidades.

Uno de los mecanismos que tradicionalmente se han desarrollado para reducir este riesgo, es el desarrollo de programas de asistencia social. Bajo esta lógica, las PcD son vistas como beneficiarios de las políticas del Estado, que se operacionalizan mediante la entrega de subsidios ya sea en especie o con transferencias directas. La discusión sobre la pertinencia de este tipo de acciones de política está aún en duda, principalmente si pensamos que la asistencia social es el mecanismo por excelencia para la inclusión plena de las PcD.

Por otro lado, las PcD son estigmatizadas por el solo hecho de ser “*diferentes*” y colocadas en una posición de inferioridad, lo que genera actitudes de rechazo, lástima, angustia e incomodidad; conductas derivadas de mitos, creencias y supersticiones que, es una palabra – ignorancia- dan como resultado una forma de trato vejatorio.



Las PcD reclaman su lugar en el mundo del trabajo con dignidad, no sólo para su autorrealización sino también como contribución desde la emocionalidad a una sociedad más abierta y plural.

La inclusión laboral de personas con discapacidad implica la eliminación de las barreras (físicas, comunicacionales y actitudinales), y el compromiso institucional para consolidar mecanismos y procesos que aseguren el involucramiento de las y los agentes con y sin discapacidad en la transformación institucional que asegure el desarrollo laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

#### **4.4 Barreras**

Diversos autores (Parietti, Eroles, Pantano, 2003) coinciden en que es necesario considerar dos cuestiones: las PcD y la comunidad en la que viven. La comunidad puede hacer el medio más aceptable para una mayor gama de aptitudes, o negar las diferencias y obstaculizar los procesos de integración de las PcD.

Justamente la definición de problema social que se atribuye a la discapacidad remite a las dificultades que presenta la sociedad para incluirlos. Al respecto, la responsabilidad de la inclusión y de la disminución de las barreras debe ser compartida por todos los miembros de la sociedad. Siguiendo a Mary Mac Donagh (1995):

Contenida en ese todo. Cada parte es diferente y se la acepta y considera como diversa. Dentro de ese universo, se le brinda todo lo que necesita para desarrollarse, pero sin separarla ni segregarla, porque está dentro de una concepción en la que la sociedad es responsable de todos sus miembros y respeta los derechos de cada uno. (Citado por Helga Ticac, 2008, p. 28)

Por su parte, Eroles (2003), nos interpela, al expresar que el incumplimiento de la normativa vigente y los prejuicios culturales de la sociedad, son los principales factores, de la exclusión laboral de las PcD, junto con una sociedad que rechaza estas

personas en sus reclamos de justicia, igualdad y respeto a sus necesidades de autonomía.<sup>16</sup>

#### 4.4.1 Clasificación De Las Barreras

Al hablar de barreras, no solo existen las físicas o “*visibles*”, sino también aquellas “*invisibles*” (culturales o de comunicación) que son potencialmente las más peligrosas ya que por lo general, vulneran los derechos.

Para López (2011) “las barreras son los obstáculos que dificultan o limitan el aprendizaje, la participación y la convivencia en condiciones de equidad” (p. 42)

**Barreras Físicas:** competen a la accesibilidad y uso del espacio urbano, edificios públicos, privados y vivienda. Además de las barreras en el transporte, incluyendo todas aquellas trabas, impedimentos u obstáculos que limitan la libertad de movimientos dentro del espacio urbano.

**Barreras actitudinales:** estas barreras están relacionadas con los prejuicios, discriminaciones, puntos de vista, ideas y expectativas que tiene cada sujeto sobre las PcD. Estas serían las de mayor relevancia, al considerarlas como una barrera previa que podría influir en las otras y como una de las más difíciles de cambiar, al encontrarse arraigadas culturalmente.

Siguiendo a Barton (2008) estas barreras actitudinales, conducen a otros aspectos de índole **social y cultural** que:

...se pueden considerar como barreras, como construcciones e interpretaciones (actitudes, conductas, creencias, valores, etcétera) que las personas con y sin discapacidad puedan presentar y sean un impedimento para la realización de cualquier actividad en igualdad de condiciones entre las personas con y sin discapacidad. (Citado en Pérez, 2015, p.5)

---

<sup>16</sup> Prof. Carlos Eroles, “Discapacidad, una cuestión de Derechos Humanos”, Conferencia en las Jornadas Universidad y Discapacidad, Neuquén, septiembre de 2003.

Estas, a su vez, dependen en gran medida de la falta de información y asesoramiento que modifique actitudes hacia las PcD. Implican en este punto las psicológicas, propias de la PcD y las socioeconómicas, factor que suele no incluirse en las clasificaciones y en gran medida permiten un mayor o menor grado de inclusión.

**Barreras en la comunicación:** es la deficiencia en el uso de los medios de comunicación. Se incluyen aquí la ausencia o uso indebido de códigos, pictogramas, mapas de relieve, etc. Señalética adecuada, subtitulación de mensajes en castellano en la televisión, acceso a espectáculos públicos culturales y deportivos.

**Barreras políticas:** están ligadas a la falta de concientización o al incumplimiento de las leyes y regulaciones existentes que exigen que los programas y actividades sean accesibles para las PcD.

#### 4.4.2 Eliminando Las Barreras Sociales

Es importante poner el foco en el papel activo que juega toda la sociedad, en la temática de la discapacidad. Como bien lo expresa Demetrio Casado Pérez (1987):

La sociedad, en efecto, no es sólo el escenario en el que acontece el problema sino que es un personaje importante del drama. La sociedad discapacita y rehabilita, segrega y agrega. La sociedad, por ello, ha de ser objeto de intervenciones que la hagan cada vez menos agresiva y más accesible, menos áspera y más hospitalaria, menos normativa y más tierna. (p. 12)<sup>17</sup>

De esta manera aparece **la sociedad como actor**, como incidente, como agente provocador de resultados (positivos o negativos, justos o injustos) y **no sólo como lugar del acontecer**. Y la sociedad actúa a través de las instituciones o asociaciones que le dan vida, a través de las personas (en su carácter social) y de todas sus entidades representativas.

---

<sup>17</sup> Pantano, L., La discapacidad como problema social (Prólogo de Demetrio Casado Pérez), Buenos Aires, EUDEBA, 1987.

Existe un punto de partida: “abandonar la concepción de las personas con discapacidad como sujetos de caridad [...] y tomar conciencia de las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos” (Declaración de Madrid. Marzo de 2002)

La falta de información, de una comunidad receptiva, abierta y técnicamente preparada para las diferencias, incluyendo a las instituciones de y para PcD, contribuye a la necesidad urgente de normalización de criterios y un conocimiento más acabado de lo que la palabra “*accesibilidad*” encierra en su concepto: en el estado actual de las cosas, la noción de accesibilidad se limita a la persona usuaria de una silla de ruedas. Esto es una barrera social.

Se trataría, entonces, de poder abordar el problema desde un ángulo distinto: desde la persona como sujeto activo dentro del medio físico y no desde la visión asistencialista y contenedora que propone el modelo reduccionista médico.

Un ejemplo clásico de los procesos sociales excluyentes es, por ejemplo, el diseño de sistemas de transporte y de edificios públicos basados en los estándares del “*ciudadano medio*”, los cuales no toman en cuenta a las PcD, a las personas de edad avanzada o a los niños. Esto implica que muchos ciudadanos, que no se ajustan a ese patrón medio, no tienen acceso a las mismas oportunidades de las que disfruta la mayoría.

En consecuencia, la concientización, la difusión y el asesoramiento deberían ser acciones básicas de todo organismo gubernamental y de las ONGs dedicadas al tema de la discapacidad, tendiendo a eliminar la segregación, la conmisericordia y el asistencialismo.

Hoy en día el énfasis se desplaza desde el control, la asistencia y la tutela hacia la gestión de los apoyos y la adaptación del entorno. **El diagnóstico pasa de ser una etiqueta que se pone a las personas a ser una descripción de sus puntos fuertes, de sus limitaciones y de sus necesidades de apoyo.** La planificación no se

centra en los servicios, sino en la persona. No importan tanto los protocolos como los resultados.

**Los nuevos conceptos conducen a la valoración de la diversidad humana** como un factor positivo para la sociedad y productivo para la economía. Ahora sabemos que es necesario que los problemas se formulen en el ámbito colectivo para que empiecen a ser reconocidos como tales y puedan ser objeto de intervención.

Por ello, **DERRIBEMOS LAS BARRERAS SOCIALES:** las del desconocimiento, las de la discriminación, las del incumplimiento, las del no-respeto, las del no-derecho, las de la negligencia, etcétera.

#### **4.5 Trabajo Social y Discapacidad.**

El Trabajo Social, comprometido con este sector vulnerado históricamente, debe expresar las dimensiones de la persona, por lo que su intervención requiere como condición sine qua non un trabajo interdisciplinario e intersectorial. En este caso, los objetivos serán promover el bienestar intersubjetivo y social de la PcD teniendo como finalidad el desarrollo de su calidad de vida, este último entendido por Schalock, Verdugo (2003) como el reflejo de:

...las condiciones deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales, que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. (p. 6)

El Trabajo Social, hace más de un siglo, “ha venido participando en la construcción de los enfoques teóricos de la discapacidad y el desarrollo de los derechos sociales, junto con otras disciplinas y en el mestizaje profesional” (Barranco, 2009, p. 92).

Siguiendo a Helga, Ticac (2007, p. 70), sus objetivos serán promover el bienestar intersubjetivo y social de la PcD teniendo como finalidad el desarrollo de su

calidad de vida; propiciar la inserción de las PcD a su ambiente familiar y social contribuyendo a potenciar la eliminación de las barreras que impiden una integración plena; incentivar a grupos y PcD a la participación en la generación de proyectos y actividades que interesen aspectos de su vida; impulsar y apoyar la investigación, aplicada al estudio y solución de problemas; favorecer el desarrollo de conductas solidarias, humanas y proactivas que apunten a impactar en las políticas públicas y en la conciencia colectiva, contribuyendo a la paulatina y total desaparición (en el proceso de equiparación de diferencias y oportunidades), de la discriminación, la marginación y el aislamiento; e intervenir en las situaciones de vulneración de los derechos de las PcD, interponiendo la mediación en la resolución de conflictos declarados y la denuncia cuando no se cumplan los derechos.

Por otro lado, el/la Trabajador/a Social cuenta con distintas herramientas de intervención en los distintos niveles de abordaje, aunque la planificación es la herramienta por excelencia. La planificación es un proceso lógico, coherente, consecutivo, mediante el cual se alcanzan los objetivos, anticipándose a los hechos, previendo situaciones y acontecimientos del ámbito social.

Al elaborar una planificación, la comunidad y sus personas se encuentran ante situaciones pensadas, previstas, debatidas en un plano mental y concreto que derivan en un menor grado de incertidumbre hacia lo que está por venir, en un aspecto determinado de la realidad (Ticac, 2008, p. 34).

Según algunas autoras (Pereyra y Paez, 2017), aunque es verdad que la profesión surge y se reproduce en la contrariedad de intereses y necesidades entre los sectores que dominan y los que son dominados, el Trabajo Social debe ser problematizado amplia y profundamente, para detectar cuándo, o en qué constancias y circunstancias, la profesión opera a favor de los intereses y necesidades de quienes dominan, y cuando y en qué circunstancias lo hace a favor de los dominados.

En este sentido, es útil tener en cuenta, para reflexionar sobre la intervención profesional del Trabajo Social, la manera en que Boaventura de Sosa Santos (2009)

caracteriza al colonialismo como “el conjunto de intercambios extremadamente desiguales que establecen una privación de la humanidad en su parte más débil como condición para sobreexplotar o excluirla como descartable” (p. 351)

Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente, Pereyra y Pez (2017), nos invitan a pensar en praxis anticoloniales desde el Trabajo Social entendiendo esto último como:

...todos aquellos movimientos de pensamiento y acción efectuados en la diversidad de actividades del quehacer profesional, que facilitan, o procuran establecer la existencia de una ecología de saberes a través de la cual es posible construir unidad de sentido en la diversidad con y desde las múltiples expresiones populares para la transformación de las realidades injustas. (p. 212)

Por lo tanto, el Trabajo Social, debe pensarse en un obrar de lucha y resistencia y debe estar muy atento para poder ver y escuchar el grito, muchas veces silencioso o silenciado e impronunciable, de miles de personas abrumadas. Para esto, es necesario concebir la intervención profesional desde una perspectiva ontológica, antes que institucional, lo que es un verdadero y justo punto de partida que hace al reconocimiento del otro en los procesos de intervención. A su vez, este reconocimiento facilita, en el amplio y diverso marco del quehacer profesional, el intento de construir procesos de traducción mutua (Santos, 2006 y 2014) que buscará encontrarse con una inteligibilidad mutua de saberes y experiencias diversas, encontrando significados parecidos o comunes que nos permitan decidir mutuamente, el curso y dirección para conformar estrategias de transformación de la realidad. Siguiendo a Helga Tictac (2007):

La actuación profesional del Trabajo Social debe ejercerse éticamente en todos los ámbitos y niveles de intervención, pero en discapacidad y salud mental adquiere características particulares por el nivel de compromiso y por

tratarse de procesos en los que se debe propender hacia la autonomía de la persona, grupo o familia de la que se trate. (p. 71)

#### **4.5.1 Trabajo Social, Derechos Sociales, Autonomía y Empoderamiento De Las Personas**

Dahrendorf (1990), tras un estudio histórico del conflicto social moderno, describe los derechos y obligaciones asociados a la capacidad de ser miembro de una unidad social y, de manera especial, al ejercicio de la ciudadanía. Una obligación obvia del ciudadano es cumplir la ley, las obligaciones no deberían incluir solamente obediencia, sino también el “*civismo*”, la “*actividad y competencia*”. Las obligaciones comunes del ciudadano abarcan tanto los deberes políticos como los sociales, existe pues, una relación entre derechos y deberes. El concepto de ciudadanía no se limita, por tanto, a la participación en el poder político, sino que se extiende al disfrute de los derechos civiles y sociales. Esto significa que el mero reconocimiento de los derechos no es suficiente. Es necesario un claro compromiso para erradicar la discriminación indirecta.

Siguiendo a Barranco (2009):

El Trabajo Social, a lo largo de sus más de cien años, ha venido participando en la construcción de los enfoques teóricos de la discapacidad y el desarrollo de los derechos sociales, junto con otras disciplinas y en mestizaje profesional. (p. 92)

Los/as trabajadores/as sociales defienden los derechos humanos fundamentales de los individuos, los grupos y las comunidades, reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y otros acuerdos internacionales derivados de dicha Declaración. En julio de 2001, la Asociación Internacional de Estudios de Trabajo Social (AIETS) y la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) aprueban la siguiente definición internacional de Trabajo Social, que establece la relación de esta profesión con los



Derechos Humanos contemplando el empowerment (empoderamiento) como uno de los resultados de la intervención profesional:

...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. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar. (FITS 2000)

El empoderamiento preconiza al individuo como actor principal en la actuación sobre su situación. La lucha por los derechos de las PcD como ciudadanos de pleno derecho debe ser uno de los objetivos de los y las trabajadoras sociales en este contexto.

A su vez, lleva consigo un cambio que conlleva la aceptación de responsabilidad y autoridad de las personas, confiriéndoles el sentimiento de que son dueños de sus decisiones, lo que supone un gran esfuerzo para todas las personas involucradas en aceptar que su decisión significa un reto y no una carga, con ello aumenta tanto el compromiso de las personas como la calidad de las relaciones. Este empoderamiento que se establece desde el Trabajo Social con el reconocimiento de derechos y deberes como ciudadanos como se ilustra en la tabla 4.

**Tabla N° 4.**  
*Trayectoria hacia el empowerment- Autonomía.*

<b>Empowerment.</b>			
<b>Trabajo Social</b>	<b>Derechos</b>	<b>Deberes</b>	<b>Ciudadanía</b>
Comprensión de las necesidades y potencialidades de las PcD como imperativo de justicia básica.	Participación social: información de sus derechos. Respeto a la dignidad de la persona.	Utilización de los medios disponibles de participación social.	Valoración de su participación como co-gestión o co- ejecución.

Fortalecimiento de la red social de las personas desde la consolidación de las individualidades y grupos.	Accesibilidad a los servicios fundamentales: medios para reclamar.	Adecuada distribución de los recursos y eliminación de barreras.	Legitimación de sus aportaciones.
Respeto a la autodeterminación, desarrollo personal, derechos, justicia, tolerancia étnica y religiosa y seguridad familiar.	Igualación de oportunidades: nuevas propuestas de políticas públicas.	Accesibilidad al trabajo, educación, etc.	Asunción de los actos realizados y de sus consecuencias.
Se logra el respeto a los valores, la ética y la práctica del Trabajo Social.	Se favorece un ciudadano participativo en la comunidad democrática y solidaria.	Corresponsabilidad: dando lugar a un ciudadano respetuoso con la comunidad.	Genera una comunidad democrática, participativa y solidaria.
<b>Autonomía.</b>			

*Fuente: Maria del Pilar Manguera Gomez.*

El concepto de empowerment, al igual que el de ciudadanía, se vincula directamente con la autonomía, es decir, con la capacidad de las personas para adoptar sus propias decisiones. El logro de la autonomía desde el empoderamiento va más allá de la mera independencia (entendida como sentimiento subjetivo), ya que precisa que sea asumido por la propia persona y por la sociedad en su conjunto valorando sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse.

Los y las trabajadores/as sociales confieren a las personas el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo y de sus vidas. Los principios de la ética del Trabajo Social respetan los derechos de la persona a la individuación, la aceptación, la participación y a la autodeterminación entre otros derechos. “La individuación se basa en el derecho de los seres humanos a ser individuos y a ser tratados no sólo como “un” ser humano sino como “ese” ser humano con todas sus diferencias personales” (Biestek, 1965, p.27), este principio configura el derecho al respecto de la dignidad humana que toda persona tiene por el hecho de haber nacido. Desde estos principios se genera el empoderamiento de las personas dirigido hacia el fortalecimiento del yo, en tres dimensiones: a) mayor desarrollo del sentido del yo, más positivo y poderoso,

b) construcción de una capacidad de comprensión más crítica de la red de las realidades sociales y políticas y del medio, y c) potenciación de recursos y estrategias personales para alcanzar objetivos individuales y colectivos. Dimensiones que se consiguen desde el ejercicio de la autonomía en la toma de las decisiones.

La intervención de los/las Trabajadores/as sociales es y debe ser participativa<sup>18</sup>, constituye un deber de la ética social, deber de justicia, el contribuir, el colaborar según la propia capacidad y la necesidad ajena. Los requisitos para una participación responsable y eficaz son: que la persona sea libre, que esté informada, que esté capacitada y, por último, que la participación esté organizada y subordinada al bien común<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Participar etimológicamente significa “tomar parte”. A nivel personal es decidir lo que conviene a su propia vida y a nivel social decidir sobre el proyecto histórico y destino de la comunidad

<sup>19</sup> Podemos comprobar que se establece como derecho en la Ley Ley 13, 7 de abril de 1982. La Ley de Integración Social del Minusválido conocida como LISMI en su art. 50 dice que es “[...] derecho de todos los minusválidos [el acceso] a los Servicios Sociales [y la] participación [...] de los minusválidos adultos en las tareas comunes de los Servicios Sociales”.

## **5 CAPÍTULO III: Objetivos.**

### **Objetivo General.**

- Comprender las barreras que deben enfrentar las PcD al momento de ser incluidas en el campo laboral en las instituciones de la administración pública de la localidad de Viedma, Río Negro en el año 2021.

### **Objetivos Específicos**

- Caracterizar los procesos de inclusión laboral de PcD en las instituciones de la administración pública de la localidad de Viedma.
- Exponer los principales factores que facilitan y obstaculizan la inclusión laboral para PcD.
- Identificar el papel de los/las trabajadores/as sociales ante la inclusión laboral de las PcD.

## 6 CAPÍTULO IV: Metodología

La siguiente investigación, aborda el cumplimiento del acceso de las PcD, en el mercado laboral. Se plantea como objetivo general, comprender las barreras que deben enfrentar las PcD al momento de ser incluidas en el campo laboral en las instituciones de la administración pública de la localidad de Viedma en el año 2021.

Visto que la mayoría de las investigaciones hacen hincapié en los aspectos macrosociales, esta investigación buscará comprender las barreras, desde las miradas o voces de las PcD en un sentido dinámico de interacción con el entorno laboral y no tanto como una característica estática de la persona entrevistada.

Para esto, se realizó una investigación transeccional exploratoria, con el propósito de detectar cuales son las barreras que existen en las instituciones de la administración pública de la localidad en las que se ha incluido a PcD. Por lo antes expuesto, la investigación exploratoria permitió un acercamiento para un mejor manejo del objeto de estudio, lo cual es muy importante para comprender la magnitud del problema.

Para que los datos tengan mayor fiabilidad y validez, la investigación tiene una perspectiva metodológica cualitativa.

Para alcanzar los objetivos de la presente investigación, se realizó un relevamiento en cuarenta y seis organismos de la administración pública de la localidad de Viedma, (Anexo 1) identificándose que solo veinte de ellas han informado contar en su planta con personal con discapacidad. De esas solo nueve de las instituciones accedieron a participar.

<b>Institución.</b>	<b>Personas empleadas en la institución.</b>	<b>PcD empleadas en la institución.</b>
Instituto de Planificación y Promoción de la Vivienda de Río Negro (IPPV)	250 agentes.	4 personas.
Ministerio de Educación.	580 personas a nivel central.	5 personas.
Agencia de Desarrollo Económico de la Provincia de Río Negro (CREAR)	20 agentes.	1 persona.
Poder Judicial.	2500 agentes.	20 personas
Instituto Provincial del Seguro de Salud (I.Pro.S.S.)	400 agentes.	2 personas.
Lotería de Río Negro.	83 agentes.	8 personas.
Instituto de Desarrollo del Valle Inferior (IDEVI)	54 agentes.	3 personas.
Municipalidad.	652 agentes.	12 personas.
Defensoría del Pueblo.	48 agentes.	1 persona.

Para la recolección de datos se realizaron entrevistas semi- estructuradas a los referentes de RRHH, los cuales fueron claves para recolectar la información que se pretendía recabar. Las entrevistas, permitieron una comunicación y construcción conjunta de significados respecto al tema de investigación (Janesick, 1998). A su vez, las entrevistas semi- estructuradas estaban basadas en una guía (Anexo 3), que permitió introducir preguntas adicionales para precisar conceptos y obtener mayor información sobre el tema deseado, dejando una mayor libertad a la iniciativa de la persona entrevistada, y teniendo como característica principal la ausencia de una estandarización formal. Por su parte, el/la entrevistado/a pudo responder de manera exhaustiva y con sus propios términos.

Por tratarse de una investigación cualitativa, se requirió de una muestra flexible, no probabilístico, la cual se fue evaluando y redefiniendo continuamente. A su vez, las muestras fueron mixtas, ya que se utilizaron de tipo diversas o de máxima

variación, buscando mostrar las distintas perspectivas y representaciones del objeto de estudio, con el fin de localizar diferencias y similitudes y al mismo tiempo fueron homogéneas ya que para la recolección de datos se seleccionaron exclusivamente a los referentes de RRHH.

Una vez definida la muestra y seleccionados los individuos que serían entrevistados se realizó una visita a todas las instituciones que contaban con personal con discapacidad informando verbalmente y por medio de nota formal (a quien lo requiriera) acerca de los objetivos de la investigación.

Definidas las instituciones que accedieron a participar, se concertó una fecha y horario de encuentro, en la cual se procedió a la firma del consentimiento informado (Anexo 1) y se aplicó la entrevista. Para el registro de las respuestas, se utilizó un grabador, pidiendo consentimiento al entrevistado/a con el fin de recoger con fidelidad y veracidad la información proporcionada.

A su vez, se llevó a cabo como método, la observación, no como mera contemplación sino con el fin de estar atenta a los detalles, sucesos, eventos e interacciones, como también contemplar los espacios físicos (entorno), visualizando los arreglos espaciales o distribuciones del espacio, señales, accesos, sitios con funciones centrales, etc., como así también las formas de organización en grupos y subgrupos, patrones de interacción o vinculación.

Las entrevistas fueron desgrabadas y la información fue plasmada en un cuadro de doble entrada, con las variables y ejes planteados, con el fin de ordenar la información recabada, incluyendo citas textuales tomadas de las entrevistas con los datos más relevantes o significativos. Por lo tanto la recolección y el análisis ocurrieron prácticamente en paralelo.

Los propósitos centrales del análisis, se basaron en darle estructura a los datos (Patton, 2002), lo cual implicó organizar las unidades, las categorías, los temas y los patrones (Willig, 2008); describir las experiencias de las personas estudiadas bajo su óptica, en su lenguaje y con sus expresiones (Creswell, 2009); comprender en

profundidad el contexto que rodea los datos (Daymon, 2010); encontrar sentido a los datos en el marco del planteamiento del problema y relacionar los resultados del análisis con la teoría fundamentada o construir teorías (Charmaz, 2000) (Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, 2010)

Por otro lado, se realizó una revisión bibliográfica, que contribuyó a un conocimiento más específico de las instituciones mediante leyes, cartas orgánicas y acordadas provinciales, con el propósito de indagar acerca del motivo de su creación y las funciones que cumplen en la comunidad.

Las PcD, que conforman parte de la muestra, fueron seleccionadas de acuerdo a la información brindada por las instituciones. Por lo tanto, la muestra no fue aleatoria. Para realizar una comparación de experiencias, se pretendía entrevistar a PcD que se encuentren desempleadas o en busca de empleo, empero por motivos de desencuentro e incluso falta de interés, no pudieron concretarse.

A las PcD que accedieron a participar de la investigación, se les realizó una entrevista en profundidad (Anexo 4), donde no había un guión prefijado sino una serie de temas con posibles cuestiones que puedan plantearse y dependiendo hacia donde iba la entrevista, la persona entrevistadora podía hacer uso de los diferentes temas trabajados. Por tanto, la entrevista se construyó simultáneamente a partir de las respuestas de la persona entrevistada. Las respuestas fueron abiertas y sin categorías de respuesta establecidas a priori.

Las entrevistas, permitieron acceder a las perspectivas de los actores, para conocer cómo ellos interpretan sus experiencias en sus propios términos.



## Descripción De La Muestra

<b>Institución.</b>	<b>PcD empleadas.</b>	<b>Funcionarios entrevistados.</b>	<b>PcD entrevistadas.</b>
Instituto de Planificación y Promoción de la Vivienda de Río Negro. (IPPV)	4 personas.	Jefe de Dpto. de Recursos Humanos.	1 persona.
Ministerio de Educación.	5 personas.	Directora de Personal.	2 personas.
Agencia de Desarrollo Económico de la Provincia de Río Negro (CREAR)	1 persona.	Referente de Recursos Humanos.	1 persona.
Poder Judicial.	20 personas.	Referente de Recursos Humanos en el ingreso de PcD.	1 persona.
Instituto Provincial del Seguro de Salud (I.Pro.S.S)	2 personas.	Responsable de Recursos Humanos.	1 persona.
Lotería de Río Negro.	8 personas.	Gerente General de Administración y Recursos Humanos.	1 persona.
Instituto de Desarrollo del Valle Inferior (IDEVI)	3 personas.	Responsable de Recursos Humanos.	
Municipalidad.	12 personas	Jefa de Recursos Humanos.	
Defensoría del Pueblo.	1 persona.	Jefa de Recursos Humanos.	1 persona.

## **7 CAPÍTULO V: La Administración Pública y La Inclusión Laboral De PcD**

En este capítulo a fin de avanzar en la comprensión de las barreras que deben enfrentar las PcD al momento de ser incluidas en el campo laboral en las instituciones de la administración pública de la localidad de Viedma, se indagan las características de esas respecto a los procesos de inclusión laboral de PcD.

Para ello, en primer lugar se contextualiza indicando la legislación y programas específicos en Argentina y en la Provincia de Río Negro. Luego se presenta un análisis de las instituciones que conforman la muestra de esta investigación.

Los datos que se presentan proceden del análisis de las normativas que regulan a cada estamentos, de las entrevistas con los referentes de Recursos Humanos y las PcD entrevistadas las cuales, aportan datos relevantes sobre los elementos que influyen en la inclusión laboral.

Para el análisis, se tuvieron en cuenta los siguientes ejes o dimensiones: el conocimiento y/o apropiación que la institución tiene de la normativa y políticas específicas a la empleabilidad de PcD, los procesos de selección, la capacitación, la carrera administrativa, experiencia laboral de PcD, impacto en las instituciones, barreras identificadas, intervención de profesionales, reconocimiento institucional y el significado del trabajo para las PcD.

### **7.1 Políticas Sociales En Discapacidad. Aproximaciones Desde Las Acciones Del Estado**

Si pretendemos abordar la discapacidad desde el modelo social y de la diversidad, debemos volver la mirada hacia las estructuras sociales y agentes cuya influencia y actividades inciden en las vidas de estas personas. Desde este punto de partida, la discapacidad surge de la negación de ciudadanía, una negación de creación social, que hace evidente la necesidad de que la investigación (y la práctica diaria) se realice en el ámbito social y político, más que en el individual (Drake, 1998).

La ciudadanía debe entenderse tanto como un estatus formal (el conjunto de derechos civiles, políticos y sociales que otorga el ordenamiento jurídico) como una condición sustantiva (la práctica efectiva de esos derechos). Asimismo, ha de concebirse como proceso social instituido en el que resalta la importancia de la participación en las prácticas sociales relacionales que configuran la ciudadanía (accesibilidad y universalidad de los espacios de participación).

Las PcD han ocupado un papel destacado en las políticas sociales democráticas. No obstante, se han desarrollado históricamente ocupándose de la protección y provisión de unos recursos mínimos (en muchos casos insuficientes) y no a la accesibilidad real. Esto se debe, fundamentalmente, a la concepción social adoptada conforme a unos parámetros rehabilitadores, en los que lo fundamental es favorecer la adaptación. La noción de dependencia ha orientado las políticas sociales dirigidas al colectivo, por lo que han disfrutado de una ciudadanía de segunda clase- pasiva, receptiva, dependiente- (Díaz, Jiménez y Huete, 2009, pp. 297-298).

Las políticas sociales pueden colaborar en la producción de un estigma basado en la imposibilidad de que las PcD se desarrollen plenamente en la sociedad en la que viven.

En cuanto a los esfuerzos por mejorar la inclusión laboral, Bertranou y Paz (2007) presentan una enumeración de las distintas políticas dirigidas a las personas desempleadas en general, algunas utilizadas en nuestro país específicamente para PcD: Servicios de colocación; Capacitación y entrenamiento; Creación directa de empleo y subsidios a la contratación, transferencias hechas por el Estado -reducciones impositivas o cobertura de algunos costos laborales- a las firmas que contraten miembros de determinado grupo vulnerable; creación directa de empleo en el sector público y el fomento a la creación de proyectos productivos. También refieren a la articulación entre políticas y programas. Otros son los seguros por desempleo, las prestaciones por jubilación anticipada y las indemnizaciones por despido. En general, en la administración de las políticas, las personas de mayores ingresos logran acceder

a los servicios privados, mientras que las de menores ingresos son usuarios de servicios públicos.

## 7.2 Legislación y Programas Específicos En Argentina y En La Provincia De Río Negro

La Constitución Nacional en los artículos 14 y 14 bis establece que todos los habitantes de la Nación tienen el derecho a trabajar y a “condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital móvil, igual remuneración por igual tarea”. En forma sintética, en la Tabla 5, se muestra en orden cronológico las convenciones internacionales y la legislación más relevante en nuestro país para la inclusión laboral PcD de acuerdo al paradigma que responde, los compromisos que implica para el Estado y los dispositivos instrumentados para cumplir su objetivo.

**Tabla N° 5.**

*Convenciones internacionales y leyes de protección y promoción a la inclusión laboral de PcD en Argentina.*

<b>Año.</b>	<b>Legislación, Convención, Organismo.</b>	<b>Paradigma.</b>	<b>Compromisos en relación a la empleabilidad.</b>	<b>Dispositivos que incluye.</b>
1981	Ley 22.431. Sistema de protección integral de las personas discapacitadas y sus modificaciones.	Médico.	Mismos derechos y obligaciones de la PcD que el trabajador normal. Coerción a emplear PcD en instituciones públicas.  <hr/> (1983) deducción impuesto a las ganancias a empresas.	Franquicias y estímulos. Talleres protegidos.
1985	Ley 2.055. Régimen de protección Integral de Personas Discapacitadas. (Provincia de Río Negro)	Médico.	El Estado se compromete a promover la igualdad de oportunidades para las PcD , respecto de inserción en los mercados de trabajo.	
1991	Ley 24.013. Ley Nacional de Empleo.	Médico.	Certificación de discapacidad por la Secretaría de Estado de Salud Pública. Promoción de dispositivos.	Talleres protegidos de producción, trabajo a domicilio, pequeños comercios.

			Beneficios impositivos y previsionales para empleadores.	
1992	Ley 24.147 sobre los Talleres Protegidos de Producción y Grupos Laborales protegidos.	Médico.	Compatibilidad con pensiones.	Talleres protegidos y grupos laborales protegidos.
1997	Ley 24.901. Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad.	Tránsito a social.	Cobertura total de prestaciones (Obras Sociales y Estado). prestaciones educativas en todos sus tipos: laboral, talleres de formación laboral y otros.	
1997	Ley 13.478. Decreto 432/97- Reglamento.	Tránsito a social.	requisitos para el otorgamiento de la pensión no contributiva, incompatibilidad con empleo en el mercado competitivo.	Pensión no contributiva.
1998	Creación de Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables, Unidad de empleo selectivo; posteriormente Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad.		Facilitar la inserción en el mercado de trabajo de las PcD. administra los diferentes programas.	
2000	Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, OEA. Ley 25.280.	Tránsito a social.	Eliminar la discriminación en todas sus formas y manifestaciones contra las PcD. Adoptar medidas de carácter legislativo, social, educativo y laboral. Promover la integración en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, como el empleo, entre otros.	
2002	Ley 25.689. modificatoria de la Ley 22.431	Tránsito a social.	Modificación de la ley nro. 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de PcD por parte del estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del estado y las empresas privadas	

			concesionarias de servicios públicos.	
2008	Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ley 26.378.	Social.	A emplear PcD, en el sector público y promover el empleo en el sector privado. En el art. 27: Derecho de las PcD a trabajar en igualdad de condiciones.	
2013	Ley 26.816. Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. Deroga Ley 24.147.	Social.	Acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso de un empleo protegido. Fortalecimiento técnico y económico de organismos.	Taller protegido especial para el empleo. Taller protegido de producción. Grupos laborales protegidos.
2013	Ley Provincial D N°4886. (Río Negro). Adhiere Ley nacional 26816 - Régimen Federal de Empleo Protegido para Persona con Discapacidad.	Social.	Acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso de un empleo protegido. Fortalecimiento técnico y económico de organismos.	
2014	La Provincia de Río Negro adhiere a la Ley Nacional N° 25.689	Social.	Establece la obligación del Estado a ocupar PcD que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.	
2015	Reglamentación de la Ley 26.816, modificación de los decretos 893/2012 y 491/1997.	Social.	Aplicación de la Ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo, como trabajadores vinculados por relaciones no laborales a PcD	

### 7.3 Programas y Acciones En Materia De Empleabilidad De PcD

Además de la legislación que regula el trabajo y empleo de las PcD nuestro país y la provincia (bajo adhesión) cuenta con una serie de programas y acciones destinadas a mejorar la empleabilidad y promover el empleo de las PcD, así como la

capacitación y formación necesarias. La tabla 6 sistematiza la información más relevante de estos.

**Tabla 6.**

*Programas destinados a la inclusión laboral para PcD nacionales a las cuales (algunas) adhiere la provincia de Río Negro.*

Nombre del programa.	Ámbito.	Acciones	Año de puesta en vigencia.
Concesión de pequeños comercios para personas con discapacidad.	MTySS	En organismos públicos dentro del Estado nacional, entes descentralizados y autárquicos y empresas mixtas donde concurra un promedio diario de 300 personas. Prioriza a PcD visual.	1993
Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo para Personas con Discapacidad.	MTySS	Cursos de Capacitación.	2002. Ampliado para PcD en 2004.
Programa de Asistencia a los Talleres Protegidos de Producción.	MTySS	Apoyos económicos a PcD en TPP y a instituciones inscriptas en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE) para herramientas, insumos y asistentes.	2006
Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad. Líneas para trabajadores con discapacidad.	MTySS	Incentivos económicos a empleadores públicos y privados para la contratación de PcD. Abona al trabajador lo que el empleador podrá descontar de las remuneraciones.	2006
Acciones de Entrenamiento para el Trabajo. Línea de trabajadores con discapacidad.	MTySS	Prácticas calificantes en ambientes de trabajo con tutorías especializadas. Incentivos económicos a empresas. Garantiza la adecuación de las instalaciones, cursos y herramientas.	2010
Programa Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo.	MTySS	Financia proyectos formulados y ejecutados por organismos públicos o entidades privadas sin fines de lucro e instituciones de formación profesional que incluyan 8 a 12 personas, durante 12 y 24 meses de duración. Actividades de apoyo a la inserción laboral. Perciben una	2011

		ayuda económica.	
Programa de Empleo Independiente para Personas con Discapacidad.	MTySS	Apoyo al desarrollo y formalización de emprendimientos productivos y fortalecimiento de redes asociativas locales. Asistencia sobre gestión, formulación y acompañamiento. Subsidio no reembolsable como capital inicial.	2011.

A pesar de la legislación y programas existentes, tanto a nivel nacional como provincial, es necesario realizar algunas observaciones.

En nuestro país, el Estado ha generado normativas tendientes a la inclusión de PcD. Nuestra Constitución Nacional, declara:

Legislar y promover medidas de acciones positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. (Art. 75, inc. 23) <sup>20</sup>

Por su parte la Ley Nacional 26.378<sup>21</sup> y la Ley Provincial 2055<sup>22</sup> han previsto en su ordenamiento interno, la incorporación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las PcD. De esta manera, se viene produciendo un cambio de paradigma acerca de las concepciones sobre la discapacidad y las PcD hacia un modelo social transitando un nuevo camino, que deja atrás la mirada médico-hegemónica, para pasar a una más holística y transversal, que se ha reflejado definitivamente sobre todo a partir de la aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> Constitución de la Nación Argentina. Ley Nº 24.430. Promulgada en Enero 3 de 1995.

<sup>21</sup> Convenciones. Ley 26.378. Promulgada en Junio 6 de 2008.

<sup>22</sup> Ley Nº 2055. Sancionada: 22/11/1985 por la Legislatura de la provincia de Rio Negro. Promulgada: 11/12/1985 - Decreto: 2113/1985. Modificatoria Ley Nº 3.980 del año 2005.

<sup>23</sup> Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, entró en vigor el día 3 de mayo de 2008.



El propósito de la Convención, es el de "...promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente"<sup>24</sup>. A su vez, alega que se entenderá la discriminación por motivos de discapacidad a:

...cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. (Art. 2)

Por su parte, en la provincia de Río Negro, desde el año 1985, se sostiene una política de promoción e inclusión de las PcD, reflejada en la Ley Nº 2.055 y su modificatoria Ley Nº 3.980 del año 2.055 ampliando derechos a través de la modificación de una serie de artículos<sup>25</sup>. Desde este momento, el Estado provincial queda responsabilizado de promover la igualdad de oportunidades para las PcD, respecto a la inclusión a los mercados de trabajo. A su vez, la ley expresa que "las personas con discapacidad, para ingresar a la administración pública provincial o municipal, serán admitidas en las pruebas selectivas en igualdad de condiciones con los demás aspirantes" (Art.19.).

Ahora bien, a pesar de que las normativas a nivel provincial, sin desconocer las nacionales, enfatizan en la regulación del empleo, ampliando niveles de equidad (Ley 2.055. Capítulo 2, Trabajo y Previsión social, art. 17 al 28), en la actualidad, aún existen dificultades para que esto acontezca. En consecuencia, en el año 2017 se presentó el Proyecto Ley Nº 674 que fue aprobado por Ley 5.325<sup>26</sup> del 2018, el cual

---

<sup>24</sup> Artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

<sup>25</sup> Tales como: 1º, 2º, 2º bis, 4º, 5º, 6º, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 50, 51, 52, 53, 54 y 56.

<sup>26</sup> Boletín oficial Nº 5725 del 26 de noviembre de 2018.

modifica los artículos 17, 18, 19, 21 y 22. Aquí el Estado promueve la inclusión en los mercados de trabajo, imponiendo la obligación de ocupar PcD en proporción no menor al 4 % de las incorporaciones anuales de personal; igualdad en el acceso a todos los agrupamientos del escalafón contemplado en la Ley 1.844.<sup>27</sup>

A pesar de todas estas reglamentaciones, y de que el trabajo sigue siendo uno de los aspectos más regulados por el derecho, es donde aún se registra uno de los principales ámbitos de discriminación de las PcD (Palacios y Bariffi, 2007). Si bien se han aprobado instrumentos vinculantes para prevenir y castigar la discriminación por motivos de discapacidad en el trabajo, los indicios no parecen disminuir. (Organización Internacional del Trabajo, 2015)

Un claro ejemplo se da en el incumplimiento de lo establecido en el artículo 8 de la Ley 22.431<sup>28</sup> y su modificatoria Ley N° 25.689, con respecto a las convocatorias para cubrir puestos de trabajo y el relevamiento y actualización de los datos sobre la cantidad de cargos cubiertos por PcD, las instituciones públicas de la localidad de Viedma, no cuentan con sus datos actualizados. Esto queda demostrado, ya que al momento de realizar el relevamiento de instituciones, los datos informados por la Secretaría de la Función Pública, no coinciden con los relevados en las entrevistas con las instituciones incurriendo en incumplimiento de los deberes de funcionario público.

Por otro lado, en la mayoría de las instituciones, no se toman en cuenta los ajustes razonables, establecidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Se entiende por ajuste razonable a:

...las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; (Art. 2)

---

<sup>27</sup> Estatuto y Escalafón Personal de la Administración Pública de la Provincia. Sancionada el 19/07/1984. Promulgada el 26/07/1984 por Decreto N° 1221/1984.

<sup>28</sup> Sistema de protección integral de los discapacitados. Buenos Aires 1981.

La Ley N° 5.325, en su modificación del artículo 19 de la Ley D N° 2.055, expresa que:

La idoneidad para el ejercicio de las funciones correspondientes se acredita, en su caso, mediante dictamen vinculante expedido por un equipo interdisciplinario de profesionales. Las personas con discapacidad tienen prioridad respecto de otras personas con mayores posibilidades de ubicación laboral para acceder al desempeño de aquellas funciones que signifiquen un adecuado aprovechamiento de su capacidad residual, cuando quede establecida su idoneidad.... (Mod. Art. 19)

Sin embargo, más allá de lo establecido en la Ley, las instituciones, en los procesos de selección, no contemplan dichos ajustes al momento de incluir una PcD, ni cuentan con sectores capacitados para llevar a cabo dicho proceso, sin realizar exámenes que determinen el grado de competencia, conocimientos o habilidades.

Por su parte, y en cuanto a lo educativo, la Ley 24.901<sup>29</sup>, en su artículo 23 define a la formación laboral como “el proceso de capacitación cuya finalidad es la preparación adecuada de una persona con discapacidad para su inserción en el mundo del trabajo”. Por su parte a nivel provincial, la Ley D, 2.055 en su artículo 6, estipula que el Estado, a través de sus organismos dependientes, debe fomentar la participación de la comunidad en la búsqueda y provisión de soluciones, a varios problemas, entre ellos “formación laboral o profesional que comprenda la preparación básica para aquellos personas con discapacidad sin actividad laboral, anterior a su discapacidad; ... y reeducación profesional para las personas con discapacidad que no pueden reintegrarse a su actividad laboral anterior” (Art. 6 Inc B). Además, la Convención sobre los Derechos de las PcD Ley 26.378 en su artículo 24, reconoce que el Estado de asegurar que “las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el

---

<sup>29</sup> Ley 24.901. Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad. Promulgada en diciembre de 1997 por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina.

aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás” (Art. 24 Inc. 5).

Por último, y en base a todo lo expresado anteriormente, es menester aclarar que si bien se ha avanzado en normativas que obligan al Estado a responder a las necesidades de la población con discapacidad mediante la incorporación de adhesiones a tratados internacionales de derechos humanos, la privatización de las responsabilidades conduce a profundizar en las desigualdades estructurales y dificulta el acceso igualitario a los derechos reconocidos.

Tal ambivalencia en el funcionamiento burocrático del Estado parte de su legitimación del modo de producción que construye las “incapacidades” a la vez que reconoce las necesidades y brinda “ayudas” específicas para favorecer la “*integración social*” de aquellos que el mismo excluye (Vallejos, 2009)

#### **7.4 Caracterización De Las Instituciones Que Conforman La Muestra En Relación a Los Procesos De Inclusión Laboral de PcD**

##### ***Instituto De Planificación y Promoción De La Vivienda De Río Negro (IPPV)***

El Instituto de Planificación y Promoción de la Vivienda (IPPV) fue creado mediante Ley K N° 21 sancionada el 16 de septiembre de 1.958. Es un organismo autárquico y su misión es promover y ejecutar una Política Habitacional, garantizando el derecho de acceso a la tierra y la vivienda digna.

En su artículo 2 establece que:

La acción del Instituto se manifestará en tres aspectos fundamentales: 1. Planificación, urbanización y difusión de conceptos esenciales de interés público y privado en materia de vivienda. 2. Construcción con carácter experimental de viviendas para uso de obreros y empleados, urbanas o rurales,

mediante los recursos de que pueda disponer. 3. A su cargo estará todo plan de Obras Públicas Social de Viviendas.<sup>30</sup>

En la actualidad cuenta con una planta de 250 agentes. Cuatro de ellos presentan Certificado Único de Discapacidad (CUD) y se encuentran realizando tareas administrativas, de cadetería y una jefa de área en la localidad de Gral. Roca.

El proceso de selección de personal, se realiza a través del sitio de convocatorias del Gobierno (<https://convocatoriarn.rionegro.gov.ar/>), un sistema de inscripción, selección y cubrimiento de vacantes en el ámbito del Poder Ejecutivo, sin excepción de las PcD, ya que a la hora de la búsqueda de personal para ocupar un determinado puesto, desde la institución, no se realiza ningún procedimiento, ni convocatoria específica para que se presenten PcD, sino que en palabras del referente: “En el caso de las personas con capacidades diferentes, generalmente vienen de una pasantía y nosotros conocemos al chico ahí y más o menos le damos un lugar” (Entrevista instituciones N° 1. p. 4)<sup>31</sup>. Por lo expuesto anteriormente y en concordancia con lo informado por el referente, no se realiza ningún tipo de examen que determine el grado de competencia, conocimientos y/o habilidades.

En cuanto a la evaluación de las PcD, el responsable de RRHH, expresa que los evalúa de acuerdo a su discapacidad, evitando que su trabajo se convierta en algo mecánico y rotándolos de acuerdo a sus necesidades. En palabras del entrevistado:

...a mí no me gusta que el pasante o el chico con capacidades diferentes se queden en un solo puesto, que sea algo mecánico... la idea mía es que vayan rotando. [...] Yo trato de evaluarlos de acuerdo a su discapacidad [...] Dentro de su discapacidad uno trata de ver la evolución que tuvieron. Yo soy muy de tener en cuenta los que tengo cerca, de evaluarlos permanentemente, hablar mucho con ellos. [...] le voy chequeando los trabajos, como los hace, les voy cambiando de trabajo. (Entrevista N°1, pp. 4-5)

---

<sup>30</sup> Ley K N° 21/58. Creación del Instituto de Planificación y Promoción de la Vivienda (IPPV). Promulgada el 26/09/1958, por Decreto N° 582.

<sup>31</sup> Entrevistado del Instituto de Planificación y Promoción de la Vivienda (I.P.P.V)

En lo que refiere a la capacitación, el Instituto dispone de la plataforma del IPAP (Instituto Provincial de la Administración Pública), quienes publican los cursos disponibles, y los agentes se inscriben de acuerdo a las tareas inherentes del área. Esto es igual para toda la planta, sin excepción de las PcD. En cuanto a la temática de discapacidad, no han recibido capacitación alguna.

El entrevistado informa que las PcD, cumplen con el mismo régimen normativo establecido por la institución y no existen diferencias en el trato cotidiano con sus compañeros. En palabras del entrevistado:

...si nosotros cumplimos seis horas ellos también las tienen que cumplir. Si tienen que hacer el 2% se hará el 2%... Es igual, normal, se los incluye... incluso la misma planta del personal los tratan con mucho cariño. Salvo el caso especial que tenemos. La gente los quiere mucho. Los tratan de igual a igual... (Entrevista N° 1, p. 5).

Con base a las descripciones de los puestos de trabajo, se le preguntó al referente si se establecía algún cambio, a lo que este responde que tres de las PcD, comparten espacios físicos con sus compañeros de trabajo, a excepción de uno de ellos que por su patología debe trabajar en un espacio separado del resto del personal, ya que, en palabras del referente: "En el caso del chico psiquiátrico que tenemos acá, le armamos una oficina aparte, porque se deja estar un poco... no es limpio, viene sucio a trabajar" (Entrevista Instituciones N° 1, p. 5).

El entrevistado considera que las PcD son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales de la administración pública, y que pueden desarrollar en iguales condiciones las tareas propuestas, pero en concordancia con lo expresado anteriormente, se denota en las respuestas del referente, que una de las PcD mental, presenta conductas erráticas, reaccionando de mala manera frente a situaciones de estrés e incluso tiene cierto miedo a crisis que pueda tener durante el desempeño de sus labores. Sin embargo, al contrario de eliminar estigmas y además buscar

estrategias y adaptaciones necesarias para que la inclusión pueda llevarse a cabo sin dificultades, el agente se encuentra aislado de sus compañeros.

Al preguntarle qué problemas considera que se produce con la incorporación de PcD al Instituto, este alega que no se encuentran preparados y que se requiere de más capacitación por parte de la provincia a los departamentos de RRHH. En palabras del referente:

Nos ocurre una cosa que es que nosotros no estamos preparados. Por decir la sociedad o el empleado público, los servidores públicos, nos cuesta manejar chicos con capacidades diferentes. [...] yo creo que la provincia debería trabajar un poco también en capacitar a los recursos humanos para que tengan tacto para poderlos manejar. (Entrevista Instituciones N° 1, p. 7)

Por otro lado, en el caso de que se requiera intervención de un profesional para una mejor inclusión, el referente informa que si bien la institución cuenta con Trabajadores Sociales, ellos acudirían a su médico de cabecera.

Para el entrevistado la accesibilidad de las PcD es un beneficio para la administración pública, a excepción de las PcD mental:

Ellos nos enseñan muchas cosas. Yo soy un convencido y un fanático de traer chicos con discapacidad y de hecho lo hemos demostrado, con distintos tipos de discapacidades. Y el crecimiento que ha tenido, en este caso de la chica que trabaja con nosotros, es notable. [...] Salvo las personas que tienen discapacidades de tipo con tratamiento psiquiátrico, esas si son más complicadas de insertarlas, porque son más agresivos. Pero después los chicos que tienen capacidades distintas son personas que solo les cuesta hilar bien las frases o entenderlas y a mí me sorprende la capacidad que tienen... (Entrevista Instituciones N° 1, p. 8)

Es de destacar que la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU) dispuso que el término adecuado para referirse al colectivo es Personas con Discapacidad (PcD), sin embargo el

entrevistado, sigue utilizando eufemismos como “**personas con capacidades diferentes**” para referirse a las PcD, tomando en cuenta que desde el principio de igualdad de las personas, no existen las capacidades diferentes. Todas y todos tenemos las mismas capacidades (potenciales, reales, en desarrollo). “En el caso de las **personas con capacidades diferentes...** [...] ...los chicos con **capacidades diferentes...** (Entrevista N° 1, pp. 2-4).

Desde la institución, solo se me permitió entrevistar a Pilar, ya que según el referente la otra PcD constituye un “*caso psiquiátrico*” de poca accesibilidad.

**C.P.**, tiene 27 años, cuenta con el secundario completo y se encuentra desempeñando tareas administrativas en el Instituto hace 4 años, en el departamento de Personal, donde se siente reconocida por la institución y sus compañeros de trabajo. Presenta una discapacidad visual.

La independencia económica y personal, fue su principal motivación a iniciar su búsqueda laboral, a través de su padre quien había trabajado en el organismo y conocía al referente de RRHH. Desde el Instituto le solicitaron los estudios analíticos y el CUD. No hubo entrevista previa con el referente de Recursos Humanos, si no que este la recibió para informarle que la esperaban para trabajar. La entrevistada alega que se sintió muy contenida. Por otro lado, no ha participado en otros procesos de selección.

El régimen de la carrera administrativa, es igual para todo el personal incluidas las PcD. Sin embargo, a pesar de trabajar en el departamento de Personal, desconoce las normativas sobre dichos procedimientos.

Al momento de preguntarle sobre su relación con las demás personas que trabajan dentro de la institución, esta responde: “Buena. Yo igual trato de no involucrarme en los problemas que pasan fuera de la oficina” (Entrevista PcD N° 5, p. 29).

En cuanto al conocimiento sobre legislación o políticas específicas a la empleabilidad de PcD, el referente de RRHH hace alusión únicamente al cupo del 4%



establecido en la Ley provincial y alega que su implementación “*está bien*” ya que el trabajar constituye un derecho para las PcD para darles herramientas e igualarlos socialmente. En el caso de la agente, esta expresa desconocer la legislación y políticas en cuanto a la empleabilidad.

Si bien la entrevistada, no identifica barreras dentro de la institución, el referente de Recursos Humanos, advierte que la falta de capacitación para la planta del personal respecto a la discapacidad, constituye una de las barreras que se producen en la institución. A su vez, hace referencia a las barreras arquitectónicas o físicas que presenta el organismo, las cuales se pueden visualizar al entrar al edificio. No cuenta con el acceso correspondiente para sillas de ruedas y los pasillos son angostos. En la actualidad se encuentran construyendo un edificio nuevo, el cual será adaptado para PcD.

Asimismo, ella siente que no se debe modificar o mejorar alguna cuestión, y que a lo largo de su historia laboral ha tenido las mismas oportunidades que sus compañeros, desarrollando sus tareas en iguales condiciones. Al preguntarle qué dificultades se le han presentado a lo largo de su carrera laboral esta contesta: “Al principio me costaba mucho entender cómo era el trabajo, pero después fui aprendiendo y listo” (Entrevista PcD N° 5, p. 30).

Por su parte, alega que el referente de Recursos Humanos y sus compañeros de trabajo han sido de gran apoyo para su inclusión laboral.

Para finalizar, se le preguntó qué significado tenía para ella su trabajo y que ha cambiado en su vida, a lo que contesta: “El trabajo es muy importante, porque ahora tengo mi propia plata, y he podido conocer mucha gente” (Entrevista PcD N° 5, p. 30).

### ***Ministerio De Educación***

El Ministerio de Educación, se encuentra regulado por la Ley de Ministerios N° 5398, sancionada por la Legislatura de Río Negro, con la intervención de un Consejo Provincial de Educación que tiene participación necesaria en la determinación de los

planes y programas educativos, orientación técnica, coordinación de la enseñanza y los demás aspectos del gobierno de la educación que se establecen por la presente de acuerdo a lo establecido en el art 65 de la Constitución Provincial.

En su artículo 2, establece que es competencia del Ministerio de Educación y Derechos Humanos "...asistir al Gobernador en todo lo atinente a la gestión política en las áreas de educación y derechos humanos..."

En la actualidad en el nivel central, cuenta con 580 personas. En la planta central cinco de ellos presentan CUD y se encuentran desempeñando tareas administrativas y cadetes.

El proceso de selección de personal, se realiza a través del sitio de convocatorias del Gobierno, incluidas las PcD, ya que a la hora de la búsqueda de personal para ocupar un determinado puesto, no se realiza ningún procedimiento, ni convocatoria específica para que se presenten PcD. En palabras de la entrevistada:

El proceso es el mismo. Todavía nos falta un trabajo más arduo para poder definir antes de que ingrese, o una persona que ya es personal o le ocurre algo... [...] No se realiza ningún examen, sólo el preocupacional, y uno desde el conocimiento o alguna persona que lo conoce o su jefe inmediato, va mirando y se va revisando sin haber tenido alguna instancia mejor de evaluación de sus capacidades. (Entrevista N° 2, p. 13)<sup>32</sup>

Por lo expuesto anteriormente y en concordancia con lo informado por la referente, al momento de incluir una PcD al ámbito laboral no es posible determinar cuáles son sus capacidades a la hora de asignarle un puesto laboral.

En lo que refiere a la capacitación, el Ministerio dispone de la plataforma del IPAP, donde los agentes se inscriben de acuerdo a las tareas inherentes del área donde se encuentren trabajando, siendo requisito para el pase de categoría contar con un curso aprobado. Esto es igual para toda la planta. En cuanto a la temática de discapacidad, esta desconoce si se ha realizado alguna capacitación.

---

<sup>32</sup> Entrevistada del Ministerio de Educación.

En cuanto a la carrera administrativa, el régimen es igual para todos los empleados, sin procedimientos especiales para las PcD.

La directora de personal, identifica que una de las barreras que se producen en el Ministerio, son de índole arquitectónicas o físicas, ya que es un edificio que cuenta con muchas escaleras, las cuales no son accesibles para PcD motriz. Esto se puede notar en las descripciones de los puestos de trabajos, ya que la referente informa que si bien no se han requerido cambios por parte de las PcD:

Una persona que tiene problemas de movilidad, que por ahí podríamos ubicarla en otro espacio, pero como él manifiesta que se maneja bien... pero podría ser que lo podríamos modificar para que no tuviera que caminar tanto para acceder al baño por ejemplo. Pero bueno, tendríamos que cambiarlo de oficina pero también la oficina que se le propuso una vez no le convenció, y él no quería cambiar de lugar. (Entrevista Instituciones N° 2, p. 14)

Por otro lado, en el caso de que se requiera intervención de un profesional para una mejor inclusión, la referente informa, que si bien el Ministerio cuenta con Trabajadores Sociales en los equipos Técnicos de Apoyo Pedagógica (ETAP) en las escuelas, el organismo cuenta una Coordinación General del Departamento de Salud en la Escuela, que tiene un área de salud laboral, por lo que en primera instancia recurrirían a dicha coordinación.

Al preguntarle a la referente si las PcD son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en la administración pública, esta realizó una significativa diferencia entre las PcD físicas e intelectual:

Ya te digo, de la persona que es física, si está bien. Las que yo creo particularmente que no, es en las personas que tienen Síndrome de Down, que no puedo, ni pude evaluar si la tarea que le estamos dando, le estamos asignando, son las pertinentes, o si pueden más o no pueden. Ahí estaríamos medios limitados me parece. (Entrevista Instituciones N° 2, p. 16).

Lo mismo ocurre al preguntarle sobre los problemas que considera con la incorporación de PcD: “Depende de la discapacidad. Las personas con discapacidad mental es muy difícil de tratarlos, porque no sabemos cómo” (Entrevista Instituciones N° 2, p. 16).

Otro aspecto a destacar, es que la referente, toma como un derecho y una obligación de parte del Ministerio, el hecho de tomar PcD en la administración pública. Sin embargo desconoce muchas cuestiones relacionadas laboralmente con las PcD, ya que informa que no trabaja directamente con ellos, desconociendo si se lleva a cabo un trabajo en equipo para una mejor inclusión.

En cuanto a las PcD, si bien la referente no hizo alusión sobre los docentes con discapacidad empleados, se ha podido entrevistar a una docente en servicio y otra que debió dejar su profesión producto de su discapacidad. A su vez, tuve la oportunidad de entrevistar a Iván, quien presenta Síndrome de Down y se encuentra cumpliendo tareas en la planta central del Ministerio.

L.I, tiene 36 años, cuenta con el secundario completo y hace 15 años que se encuentra trabajando en el Ministerio como cadete. Al momento de la entrevista se encontraba con él un compañero de trabajo, quien fue de gran ayuda al momento de responder algunas preguntas. Cabe aclarar que hasta el día de la fecha, este ha sido su único trabajo, ya que no ha participado en más de un proceso de selección.

En cuanto al conocimiento sobre legislación o políticas específicas a la empleabilidad de PcD, expresa no conocerlas.

El querer hacer más amigos, fue su principal motivación para comenzar a trabajar. Su incorporación al Ministerio, se debió a su papá, quien a través de conocidos logró el ingreso de su hijo a la institución. Desde el organismo, en palabras del entrevistado, solo le solicitaron “*los papeles de la escuela*”.

Como se mencionó anteriormente, y en concordancia con lo informado por la referente de RRHH, no se le realizó ninguna entrevista previa ni se le efectuó ningún

examen para determinar su grado de competencia, conocimiento o habilidades, sino que, fue ayudado por su padre durante el proceso de ingreso al ámbito laboral.

En su inclusión laboral, según lo expresado por su compañero de trabajo, requirió de apoyos y adecuaciones, que no fueron brindadas por la institución:

Yo creo que sí las necesitó, porque nosotros no sabíamos cómo actuar ante él.

En realidad no sabíamos si había cosas que le iban a molestar o no, o cómo tratarlo para que no se sintiera diferente. Lo necesitaba él y creo que sobre todo nosotros... pero no se le brindó esa herramienta. (Entrevista PcD N° 4, p. 24)

Si bien, el Ministerio dispone de la plataforma del IPAP para las capacitaciones, su compañero de trabajo expresa que debido a que le cuesta utilizar la computadora, no ha realizado muchas capacitaciones, incluso estima que no ha realizado ninguna. En consecuencia con lo expresado, y de acuerdo con lo informado por la referente de RRHH, la capacitación es un requisito para el pase de categoría, por lo que se estima y según lo expresado por su compañero de trabajo, que este desconoce acerca del procedimiento de la carrera administrativa, la cual como se dijo anteriormente es igual para todo el personal.

También me cuenta que se lleva bien con su compañero de trabajo el cual expresa que todos en el organismo lo quieren mucho y se llevan muy bien con él “Bien. Me llevo bien con mi compañero que trabaja acá, toma mate conmigo, conversamos. Pero con la señora que está en la otra oficina no”. Su compañero de trabajo agrega:

Sí, es verdad. Por ahí a esta chica, le tenemos que decir que trate de cambiar las formas, o que no le dé a L.I cosas que no le corresponden. Pero después todos lo queremos mucho. Se lleva bien con todos. (Entrevista PcD N° 4, p. 26)

Para finalizar, se le preguntó, qué significado tiene para él su trabajo y que ha cambiado en su vida, a lo que él responde: “Es muy importante. Yo me levanto

temprano, me tomo el cole y vengo a trabajar contento y feliz” (Entrevista PcD N° 4, p. 26).

**I.K**, tiene 33 años, presenta una discapacidad auditiva, cuenta con el secundario completo y se encuentra cumpliendo labores hace 07 años, como docente de un taller de lengua de señas para niños sordos en la Escuela Especial N° 7, con una carga horaria de 10 horas semanales. La principal motivación para presentarse al puesto laboral, fue la independencia personal y económica.

Tiene conocimiento sobre la legislación acerca de la temática de discapacidad, pero desconoce la legislación o políticas específicas para la empleabilidad de PcD.

Para su ingreso al ámbito laboral, presentó un proyecto a la dirección de la escuela, donde le solicitaron que adquiriera más conocimiento sobre lengua de señas. A lo largo del proceso de selección, se sintió muy ansiosa y preocupada por la aceptación de su proyecto y por si cumplía con los requisitos para la realización del taller: “Muy ansiosa y preocupada por si aceptaban el proyecto. Además me preocupaba que las capacitaciones que yo tenía en el currículum eran las adecuadas para el taller” (Entrevista PcD N° 8, p. 48)

En lo que refiere al procedimiento de la carrera administrativa, tiene poco conocimiento, ya que expresa que la información es poco difundida y en algunos casos es difícil de comprender. A su vez y en concordancia con lo informado por la referente de RRHH, alega que el régimen es igual para toda la planta sin procedimientos especiales para las PcD.

Su inclusión laboral, requirió de adecuaciones, tanto de sus compañeros de trabajo y directivos como de ella. Ella se comunica a través de lengua de señas, por lo que debió adaptarse a un medio oyente, sin embargo para comunicarse con sus compañeros de trabajo debe utilizar un celular donde escribe lo que necesita y quiere comunicar. Empero el apoyo de sus compañeros y directivos fue fundamental para su inclusión laboral: “Al principio fue difícil. Se me complicó mucho comunicarme con mis compañeros y los niños. Pero entre todos pudimos salir adelante, crecimos y seguimos

sosteniendo este proyecto con mucho apoyo entre los compañeros y directivos” (Entrevista PcD N° 8, p. 49).

Si bien el organismo utiliza la plataforma del IPAP, alega que ha buscado sus propias herramientas para formarse, y al día de hoy, cuenta con varias capacitaciones referidas a la educación de PcD:

Si he recibido capacitación. Sobre legislación educativa, modalidad especial en Río Negro, también sobre inclusión de alumnos con discapacidad de tipo presencial. Pero no desde el organismo, sino por mi cuenta. Siempre me ha gustado formarme y he buscado mis propias herramientas. (Entrevista PcD N° 8, p. 49)

Por otro lado, trabajó en la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires (ARBA) en el año 2012, a través de un proyecto de pasantías de la Escuela de Educación Especial para la Formación Laboral N° 28 (Dr. Bartolomé, Ayrolo). También informa que ha participado de entrevistas de trabajo, que le han resultado muy difíciles, ya que debía ir acompañada de sus padres por no contar con personal que hablara lengua de señas. Por consiguiente, se le preguntó qué le modificaría a los procesos de selección y por qué, a lo que responde: “Para incluir PcD, las instituciones deberían capacitar al personal de Recursos Humanos porque los trámites se tornan muy complicados. Las formas, los términos, están hechos para personas sin discapacidad. No se contempla a las PcD.” (Entrevista PcD N° 8, p. 50)

Su relación con las demás personas que trabajan dentro de la institución es buena y cordial, y se siente reconocida por la institución y sus compañeros de trabajo. Sin embargo aún siente que: “las PcD siempre van a estar en desventaja respecto a las oportunidades que se presenten”, siendo esta una realidad que se debería superar.

Si bien la referente de RRHH solo hace alusión a las barreras físicas, en su caso, la comunicación es una de las barreras más comunes que se le presentan y no solo por su discapacidad, sino porque esta no es visible y además estima que no todas aquellas PcD auditiva, se encuentran alfabetizadas. Además representa para ella una

de las dificultades que se le han presentado a lo largo de su carrera laboral. En palabras de la entrevistada:

La barrera más común que se nos presenta es la comunicación. En mi caso uso un celular donde escribo y pido lo que necesito, pero no todos los sordos estamos alfabetizados. Pero por lo general, si no te entienden te pasan de uno a otro hasta que te vas porque sentís hasta que te discriminan. Incluso muchas veces al no tener una discapacidad visible, dudan de si tenes una discapacidad... Un ejemplo es cuando tomo el colectivo, me mira preguntándose cuál es mi discapacidad. (Entrevista PcD N° 8, p. 50)

A lo largo de su historia laboral, siente que no ha tenido las mismas oportunidades, ya que expresa que como su discapacidad no es visible, esto le significa una barrera en todos los ámbitos. Sin embargo, en la Escuela ha contado con el apoyo y acompañamiento necesario para su inclusión, desarrollando sus tareas en iguales condiciones.

No obstante, a pesar de las dificultades que se le han presentado, ella considera que se puede construir auténticamente un proyecto de inclusión laboral que atienda a sus necesidades reales:

Poder hacer un proyecto de inclusión si se puede, pero siempre existe ese estigma de la PcD, de que no va a poder, o le va a costar y si cuesta, pero con un buen acompañamiento y esfuerzo entre todos se puede. (Entrevista PcD N° 8, p. 52).

Al finalizar, se le preguntó qué significado tenía para ella su trabajo y que ha cambiado en su vida, a lo que responde:

Para mí el trabajo es lo más importante que me ha pasado. Poder tener un sueldo, saber que puedo disponer de mi dinero, para mi familia, no depender económicamente de mis padres y desarrollar mi vida, ha sido un gran avance propio y de mis padres que me han acompañado siempre. Hoy vivo con mi



esposo, que es sordo y mi hijo oyente, en nuestra casa propia. Tengo una casa, una familia y sobre todo tengo un futuro. (Entrevista PcD N° 8, p. 52)

Además agrega como comentario que “Las PcD somos capaces de trabajar, solamente necesitamos que nos incluyan en los proyectos laborales y nos faciliten el acceso al conocimiento en la escuela y la universidad” (Entrevista PcD N° 8, p. 52).

### **Agencia de Desarrollo Económico de la Provincia de Río Negro (CREAR)**

La Agencia de Desarrollo Económico de la Provincia de Río Negro (CREAR), fue creada mediante la Ley N° 3.464, el 10 de Noviembre de 2010, por el Gobierno de Río Negro, como ente autárquico, con el fin de brindar asistencia a las micro, pequeñas y medianas empresas, (MiPyMEs) de las diferentes regiones de la provincia, con el objetivo de fortalecerlas y mejorar su competitividad, propendiendo a la creación de nuevas empresas, a través del fomento de una cultura emprendedora.

En la localidad de Viedma, la agencia cuenta con 20 personas empleadas, de las cuales solo una de ellas presenta CUD.

En cuanto a la legislación o políticas específicas a la empleabilidad de PcD, la referente, solo hace alusión, parcialmente, a las vacantes de la Ley Provincial, desconociendo el cupo y el número de dicha Ley. A su vez, estima que las instituciones están cumpliendo con el cupo, y cuentan con PcD cumpliendo funciones acordes a su discapacidad. Se hace una observación en este punto, tomando en cuenta que la mayoría de las instituciones no cumplen con el 4% establecido en la Ley.

El proceso de selección de personal, se realiza a través del sitio de convocatorias del Gobierno, incluidas las PcD. En palabras de la entrevistada:

Nunca se hace una diferenciación... si cumplen con los requisitos... es decir, de que tengan algún tipo de conocimiento... en el momento que se hace la entrevista, si alguna persona tiene una discapacidad, pero esa discapacidad

permite que sea encuadrado dentro del perfil que el organismo está buscando, puede ingresar tranquilamente. (Entrevista Instituciones N° 3, p. 19)<sup>33</sup>

Con referencia a lo expuesto anteriormente, y considerando que los ingresos se realizan por la página de convocatorias, no se realiza ningún tipo de examen que determine el grado de competencias, conocimientos y habilidades. Según lo expresado por la referente, solo se les exige la presentación del currículum, y el examen preocupacional.

Si bien la agencia dispone de la plataforma del IPAP, también desde el organismo se realizan capacitaciones, coordinadas por la agente con discapacidad. Los ejes temáticos tratados en el último tiempo tienen que ver con mujeres emprendedoras, la Ley Micaela y prevención del abuso sustancias en el ámbito laboral a través de la Agencia para la Prevención y Asistencia del Abuso de Sustancias y Adicciones (APASA). No han realizado cursos sobre la temática de discapacidad.

Si bien, en el puesto de trabajo no se ha establecido ningún cambio físico o de estructura, el organismo, por su estado de salud, le contempla mayor licencia, siempre y cuando ésta se encuentre justificada médicamente. A su vez, según lo expresado por la referente, se le han adaptado las tareas:

...por ejemplo, ella tiene mayor cantidad de licencia o cuando se siente mal se le dan mayores permisos, siempre que ella certifique que realmente no fue a trabajar porque se encuentra mal de salud. También se le dio trabajo que no requiera demasiado estrés, que puede hacer que su salud se deteriore más. Se le acomodaron las tareas para que ella pueda prestar sus servicios de la manera más cómoda y eficiente posible. (Entrevista Instituciones N° 3, p. 23)

Según lo informado por la referente de RRHH, su relación con las personas dentro de la institución es buena, aludiendo que esto se debe al "*tipo de discapacidad*" que la agente presenta:

---

<sup>33</sup> Entrevistada de la Agencia de Desarrollo Económico de la Provincia de Río Negro (CREAR)

Es buena. Es muy buena. Pero también tiene que ver con el tipo de discapacidad que tiene. Yo creo que en aquellos organismos donde las personas discapacitadas que estén trabajando o que tengan otro tipo de discapacidad, por ahí el trato o los vínculos deben ser más difíciles o tal vez no. La verdad no lo sé. [...] Pero en el caso nuestro, como la agente con discapacidad es por salud que va avanzando no hemos tenido complicación con ella, con su trato, con su trabajo, ni con nada de eso. (Entrevista Instituciones N° 3, pp. 23-24)

Una de las barreras que identifica la referente de RRHH dentro de la institución, es la comunicación, que se ha ido perdiendo con la emergencia de la pandemia, lo cual ha provocado la falta de reuniones grupales. Empero, al ingreso del organismo se pueden observar dos escalones, sin rampa, ni acceso para PcD motriz.

En cuanto a las consideraciones o valoraciones de la entrevistada sobre la empleabilidad de PcD, alega que son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en la administración pública, de acuerdo a la discapacidad que presenten. En palabras de la referente:

Depende de la discapacidad que tenga. Yo creo que igualmente hay que tener mucho cuidado y evaluar qué tareas se les pueden encomendar. Yo he visto personas con discapacidades en mesa de entrada, de cadetería, trabajando en archivos... que bueno, a lo mejor por su discapacidad, intelectualmente no pueden hacer otra cosa porque tampoco les ayuda a veces. [...] pueden desarrollar las tareas, siempre y cuando se les asigne una tarea acorde con su discapacidad. Obviamente si vos pones a dos personas una con discapacidad y otra sin discapacidad trabajando, haciendo el mismo trabajo, siempre va a haber algo que va a ser distinto. Puede que la persona con discapacidad tarde más tiempo o se puede llegar a equivocar más veces. Pero no es que no puede. Pero se supone que la tarea que él está haciendo, no es que se

desmerezca la tarea, pero a lo mejor permite que pasen estas cosas.

(Entrevista Instituciones N° 3, p. 25)

Por otro lado, considera que no se producen problemas con la incorporación de PcD, ya que según lo manifestado por la referente, si la Ley establece un cupo para PcD, los organismos deben brindar ese recurso, y "...dar la posibilidad de ayudar a esa persona con discapacidad a que no se sienta menos y pueda desarrollarse también y hacer una vida lo más normal posible..."

A su vez, enuncia que su institución, puede construir auténticamente y con libertad un proyecto de inclusión laboral de PcD, pero que aún quedan herramientas por implementar, para plantearse como metas y proyectos.

Por su parte, la referente, no considera la accesibilidad de las PcD como un beneficio, sino como una forma de incluir: "No sé si es un beneficio... pero si es una forma de incluir determinado grupo de personas para que no queden fuera del sistema y que se les permita tener un trabajo" (Entrevista Instituciones N° 3, p. 26).

También, al igual que en IPPV, la referente de RRHH, utiliza la expresión "**personas discapacitadas**" que hace referencia a una característica o cualidad de la persona, pero no define lo que esta es integralmente. "...donde las **personas discapacitadas** que estén trabajando..." (Entrevista N° 3, p. 23)

Para finalizar, se le pidió que describiera en pocas palabras cómo es trabajar con una PcD, a lo que esta responde que su inclusión ha posibilitado un enriquecimiento en el ambiente de trabajo respecto de las relaciones, que la agente pudo sentirse parte del equipo en poco tiempo, y que su ingreso les ha permitido generar un ambiente de compañerismo y comprensión. Además agrega como comentario que es necesaria la capacitación:

Esto nos permite abrir un poco más nuestras cabezas y saber cómo actuar, cómo tomar todas estas situaciones, a donde recurrir, qué leyes leer, cómo llevarlo a cabo, qué beneficios y qué cuestiones tienen a favor ellos, creo que eso está bueno. (Entrevista N° 3, p. 27)

**C.N.**, tiene 60 años, trabaja en el CREAR hace 12 años, en el área de capacitaciones, y fue maestra especial de taller, por 29 años, pero debido a su discapacidad visceral, dejó la docencia.

En cuanto a las normativas o políticas específicas a la empleabilidad de PcD, hace alusión a la Ley de Inclusión laboral N° 21.015 del gobierno de Chile, sin mencionar normativas provinciales o nacionales. A su vez estima que todavía faltan herramientas para una mejor implementación y que dicha normativa no garantiza los derechos de las PcD, ya que las instituciones, en su mayoría, no cumplen con el 4% establecido en la Ley.

En su momento, la necesidad de trabajar y poder sustentar a su familia fue la principal motivación de iniciar su búsqueda laboral, sin embargo, en sus comienzos como docente, no presentaba ninguna discapacidad. Su ingreso a la docencia, se llevó a cabo producto de las asambleas y se le solicitó realizar un muestrario de sus conocimientos. Sin embargo, producto de su discapacidad y la falta de contemplación desde el organismo, debió cambiar de lugar de trabajo, pasando así al CREAR:

Mi discapacidad se produjo muchos años después de ingresar al ámbito laboral. Al principio la verdad fue muy negativo. Porque yo era docente, y la verdad me sentí muy marginada por el área de Recursos Humanos docente, porque el sistema no contempla el estado de deterioro del docente, aun estando en riesgo la vida del mismo. (Entrevista PcD N° 1, p. 4)

En el CREAR, ya que se trataba de un pase directo, no hubo ninguna entrevista con la referente de RRHH, ni se le realizó ningún examen para determinar su grado de competencia, conocimiento o habilidades.

Dentro del CREAR, se encuentra trabajando en el área de capacitación, realizando acompañamiento a todos los agentes de la provincia que quieran concluir sus estudios. Esto le permite el contacto permanente con otros agentes a través de las capacitaciones que realiza. Empero, producto del COVID- 19 y su patología, debió dejar su lugar trabajo, realizando home office.

En lo que respecta a los procedimientos administrativos, si bien el régimen es igual para toda la planta, y se realiza de forma automática, estima que debería realizarse de acuerdo a la discapacidad de cada agente.

Su inclusión laboral en el Ministerio de Educación, requirió de acompañamiento en los inicios de su discapacidad, sin embargo no recibió el apoyo de parte del departamento de RRHH, vulnerando sus derechos y debiendo dejar el cargo. Por el contrario, en el CREAR, su inclusión fue de manera diferente, hasta la llegada del COVID- 19. En palabras de la entrevistada:

En cambio en CREAR, recibí mucho apoyo de parte de Recursos Humanos, cuando ingresé, porque comprendió mi situación de discapacidad. Incluso yo les enseñe a mis compañeros que hacer, o donde llamar, en caso de que me ocurra algo estando en el trabajando. Pero cuando apareció el COVID, lo primero que hicieron fue enviarme a mi casa, con lo que yo no estuve de acuerdo. (Entrevista PC. N° 1, p. 4)

Por otro lado, luego de una lucha con la Justicia, fue incluida en el Programa de Asistencia Integral del paciente con diagnóstico de enfermedades neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo, (Ley N° 5059)<sup>34</sup> a través de la cual se otorgan licencias especiales garantizando:

...la asignación de una licencia especial, cuya vigencia se asigna en función del tiempo requerido para culminar el tratamiento médico en su estadio incapacitante. [...] Esta licencia es independiente de cualquier otra licencia que corresponda al trabajador según el estatuto o ley de su actividad. (Art. 7)

En cuanto a la capacitación, como se dijo anteriormente, la agencia cuenta con la plataforma del IPAP y además realizan sus propias propuestas. La agente, se encuentra trabajando en dicha área. Si bien no han tenido formación sobre la temática de discapacidad, la agente considera que: “Sería buenísimo... porque como te decía,

---

<sup>34</sup> Ley N° 5059. Programa de asistencia integral de los agentes dependientes del Estado provincial, con diagnóstico de enfermedades neoproliferativas malignas o enfermedades graves con carácter progresivo. Sancionada: 21/08/2015. Promulgada: 17/09/2015 - Decreto: 1496/2015

los organismos no están preparados para recibir personas con capacidades especiales y que supieran que hacer y cómo actuar ante esas situaciones sería ideal” (Entrevista PcD N° 1, Pág. 4)

En los procesos de selección, haciendo referencia a los docentes, ella considera que el organismo cuando el docente presenta una discapacidad, debería buscar los medios o recursos que aseguren su estabilidad laboral. En palabras de la entrevistada:

La verdad que cuando un docente no es titular del cargo y de repente pasa a tener un agravamiento de salud, que termina en una discapacidad permanente, automáticamente tendrían que buscar los medios para que esa persona pueda conservar el cargo, asegurando su trabajo y tranquilidad emocional. Es inconcebible obligar a que asista o envíe a un representante para retener un cargo cuando está atravesando un problema grave de salud. Me pasó de estar en Terapia Intensiva a 1.000 km y justo estaba la asamblea de cargos. (Entrevista PcD N° 1. p. 5)

Su relación con sus compañeros, es fluida y su ingreso a la planta laboral ha generado un ámbito de atención y ayuda en los momentos de crisis, lo que permitió que todos trabajen con más compañerismo y generando un ámbito donde ella se encuentre incluida.

En lo que refiere a las barreras, la agente, hace referencia a que las instituciones, no se encuentran preparadas para recibir PcD:

Creo que la barrera que hay y que debe pasar en todos los organismos, es más cultural, por no saber que hacer frente a una persona discapacitada. Es decir, como actuar si pasa algo, o realizar una charla antes para avisar que va a llegar una PcD al trabajo. Cosas simples pero que por ahí harían a una mejor inserción. (Entrevista PcD N° 1, p. 5-6)

A lo largo de su carrera laboral, ha tenido que pasar por exclusiones, y hoy en día debe ausentarse de ese espacio, sin embargo estima que aún, se puede construir auténticamente un proyecto de inclusión laboral que atienda a sus necesidades reales.

Por último, para la agente:

...el trabajo es esencial. Tengo hijos grandes y la verdad que trabajar me ayuda a mantener la mente ocupada en las tareas y no pensar en el problema de salud. [...] En su momento me ayudó a poder sostener a mi familia, y hoy es como mi cable a tierra. (Entrevista PcD N° 1, p. 7)

A su vez, agrega como comentario:

Me gustaría que las personas que adquieren una discapacidad después de años de trabajo y que no afecta a su intelecto, pero si a su permanencia en el ámbito laboral, como por ejemplo estar conectado a una bomba de alimentación, puedan realizar los trabajos en los horarios de oficina, obviamente que el horario para estas personas podría o debería tal vez, ser reducida a 4 horas diarias. También podría ser a través de algún sistema operativo virtual... algo así como “estar en la oficina desde un monitor”. Solo cambia el ámbito, no la consigna del trabajo. (Entrevista PcD N° 1, p. 7)

### ***Instituto Provincial Del Seguro De Salud (I.Pro.S.S.)***

El Instituto fue creado mediante la Ley N° 2.753, sancionada por la Legislatura de Rio Negro en el año 1993. Esta es una entidad autárquica, que tiene como finalidad principal:

...organizar y administrar un seguro integral de salud, formando parte y ejecutando en su materia las acciones sanitarias que, globalmente, establezca el Poder Ejecutivo, brindando cobertura a sus afiliados obligatorios y a todo ciudadano que voluntariamente adhieran al sistema, en forma grupal o individual. Los agentes públicos dependientes del Estado Provincial y



Municipal, que se encuentren en actividad o pasividad, integran, necesariamente, este sistema de atención de la salud. (Art. 1).

En la actualidad cuenta con una planta de aproximadamente 400 agentes, de las cuales, según lo expresado por el referente, dos de ellas son PcD y se encuentran desarrollando tareas administrativas.

En lo que refiere a la legislación o políticas específicas a la empleabilidad de PcD, el referente, tiene un conocimiento parcial sobre las normativas. Sin embargo alega que la inclusión dentro del ámbito laboral es muy restrictiva y la Ley en la práctica no es llevada a cabo.

El proceso de selección del personal, se realiza a través de la entrega de curriculum, convocando cuando existen vacantes disponibles. A su vez, utilizan el sistema de convocatorias del Gobierno, únicamente cuando se necesita personal para puestos específicos.

Por otro lado, a la hora de la búsqueda de personal para ocupar un determinado puesto, no se realiza ninguna convocatoria específica para PcD, sino que el referente alude que por lo general, es por pedido de los padres y que a su vez el instituto está obligado a tomarlos. Esta obligación de contratación se refleja en la imposición de un cupo del 4% establecido en la Ley, lo cual no se encuentra evidenciado en la planta del Instituto. Por otro lado, tampoco se realiza ningún tipo de examen para determinar el grado de competencias, conocimientos o habilidades. En palabras del referente a las PcD, "...donde hay un lugar disponible se lo ubica" (Entrevista Instituciones N° 5, p. 42)<sup>35</sup>.

En cuanto a la capacitación, el instituto dispone de la plataforma del IPAP, donde los agentes se inscriben de acuerdo al área y categoría que ocupan. No se han realizado cursos sobre la temática de discapacidad.

El régimen de la carrera administrativa es igual para todos los empleados, sin procedimientos especiales en el caso de las PcD, haciendo hincapié el referente en

---

<sup>35</sup> Entrevistado del Instituto Provincial del Seguro de Salud (I.Pro.S.S.)

que “su discapacidad no les hace tener beneficios sobre los demás empleados”.  
(Entrevista Instituciones N° 5, p. 43)

En el instituto no se han producido despidos de PcD, sin embargo en la delegación de Bariloche se contaba con una persona con discapacidad intelectual, la cual sufría de pánico ante las exigencias de los afiliados, por lo que la familia decide buscar otra institución donde no esté expuesta con las personas. A su vez otra de las PcD al adquirir su certificado decide acogerse a la Ley 24.241<sup>36</sup> bajo el beneficio de retiro por invalidez.

El referente de Recursos Humanos, refiere que uno de los chicos presenta una discapacidad auditiva, por lo cual el uso del barbijo se transformó en una barrera de comunicación:

Una de las barreras que tuvimos este año, con uno de los chicos que es hipoacúsico, fue el tema de los barbijos... porque él lee los labios y con el barbijo no podía. Él escucha, por el implante, pero a veces no escucha bien y entonces se puso un poco nervioso... (Entrevista Instituciones N° 5, p. 44)

En cuanto a las barreras físicas, el instituto cuenta con varias escaleras, sin ascensores y a su vez es un edificio de años de construcción que no cumple en la actualidad con las normas de seguridad y adaptación dispuestas en el Art. 21 de la Ley 22.431<sup>37</sup>.

En el caso de que se requiera intervención de un profesional para una mejor inclusión en el ámbito laboral, el organismo, si bien cuenta con Trabajadores Sociales, recurriría a la Junta Médica o al Consejo Provincial para las Personas con Discapacidad.

En cuanto a las consideraciones o valoraciones del referente sobre la empleabilidad de PcD, este considera que son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en la administración pública, tomando en cuenta el tipo de

---

<sup>36</sup> Ley 24.241. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Sancionada en septiembre de 1993.

<sup>37</sup> Ley 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados. Buenos Aires 1981.

discapacidad que el agente presente. A su vez considera que las PcD pueden desarrollar en iguales condiciones las tareas propuestas, cuando existe una capacitación y acompañamiento permanente.

La falta de aceptación y acompañamiento, son uno de los problemas que se producen con la incorporación de PcD. En palabras del referente:

La principal, es la no aceptación de la gente... a la gente al principio le cuesta... le cuesta mucho. Pero en realidad todos los tendrían que acompañar, no una persona en particular, sino todos... El tema está en que esas personas pueden tener o no, esa capacidad de paciencia, de tolerancia, de soportar... porque no es fácil explicarle a una persona con discapacidad de repente determinadas tareas. Porque no es fácil para estas personas, en algunos casos, lograr entender lo que se le dice de entrada. (Entrevista Instituciones N° 5, pp. 45-46)

Para finalizar, se le pidió al entrevistado que describiera en pocas palabras, cómo es trabajar con PcD y si su inclusión ha posibilitado un enriquecimiento en el ambiente de trabajo, respecto de las relaciones, a lo que este responde:

Creo que es enriquecedor, porque nos ayuda a crecer y aprender cosas que por ahí no estábamos preparados, como esto del barbijo que te decía del chico. Pero a veces nos cuesta. Nos cuesta entender y ponernos en el lugar del otro. Algunos se enojan, porque tienen que repetirle varias veces las cosas, porque le cuesta entender, o se olvida de las cosas. Y se enojan y reniegan, pero bueno, nos cuesta entender, que el otro no es igual y que esta persona no eligió ser discapacitada, sino que tuvieron esa dificultad. (Entrevista Instituciones N° 5, p. 46)

Al igual que anteriores instituciones, el entrevistado utiliza la expresión “**personas discapacitadas**” que, como se mencionó, hace referencia a una característica o cualidad de la persona, pero no define lo que esta es integralmente.

“...nos cuesta entender, que el otro no es igual y que esta persona no eligió ser **discapacitada**, sino que tuvieron esa dificultad” (Entrevista Instituciones N° 5, p. 46)

Es menester aclarar que la Institución, por conocimiento propio, cuenta con más de 2 PcD empleadas, sin embargo solo una de ellas accedió a la entrevista.

**F.J**, actualmente tiene 40 años, cuenta con secundario completo y presenta una discapacidad auditiva e intelectual. Se encuentra desempeñando labores en el Instituto hace 12 años y cumplió funciones en distintos sectores del organismo, pero dado que no se sentía a gusto, fue asignado al departamento de Personal, donde actualmente se encuentra cumpliendo funciones de cadete, espacio donde se siente reconocido.

En cuanto al conocimiento sobre legislación o políticas específicas a la empleabilidad de PcD, este alega desconocerlas, sin embargo tiene presente algunas cuestiones: “No. Conozco algunas como los pasajes gratis, el estacionamiento por ejemplo. Muchas cosas no sé. También que tenemos prioridad en el trabajo. Mucho no sé” (Entrevista PcD N° 2, p. 8).

Relacionarse con otras personas, fue su principal motivación a iniciar su búsqueda laboral, la cual comenzó repartiendo currículum y por el apoyo de una persona de la Fundación a donde asistía. Desde el Instituto le solicitaron el currículum, el CUD y el analítico de sus estudios secundarios. Sin embargo, no hubo ninguna entrevista previa con el referente de Recursos Humanos, sino que fue notificado a través de su papá. Tampoco se le realizó ningún examen para determinar su grado de competencia, habilidades o conocimiento. Al preguntarle cómo se sintió a lo largo del proceso de selección refiere: “Yo estaba contento, porque iba a trabajar” (Entrevista PcD N° 2, p. 9).

Por otro lado, si bien no ha participado de procesos de selección como tal, su experiencia laboral comenzó, a través de la Mutual Vivir, donde su función era la venta de ticket de estacionamientos.

Si bien el régimen de la carrera administrativa, es igual para todo el personal, sin excepción de las PcD y, considerando que trabaja en el departamento de personal, el agente desconoce las normativas sobre dichos procedimientos.

En lo que refiere a la capacitación, el instituto cuenta con la plataforma del IPAP. Él solo ha participado de un Curso dado que era condicionante para su ascenso de categoría.

Al momento de preguntarle sobre su relación con las demás personas que trabajan dentro de la institución, este responde: “Ahora bien. Antes yo me enojaba mucho, porque no me trataban bien, o me decían cosas. Pero acá con mis compañeros me llevo bien” (Entrevista PcD N° 2, p. 10).

El agente identifica como barrera, la comunicación, ya que debido a su discapacidad se le dificulta comunicarse. Sin embargo en la actualidad, le ha sido colocado un dispositivo que le permite escuchar mejor, facilitando el trato con sus compañeros.

Asimismo, el siente que no se debe modificar o mejorar alguna cuestión, y que a lo largo de su historia laboral ha tenido las mismas oportunidades que sus demás compañeros, desarrollando sus tareas en iguales condiciones. A pesar de esto, una de las dificultades que se le han presentado a lo largo de su carrera laboral es la discriminación. En palabras del entrevistado: “Al principio sentía que me discriminaban, porque yo no escucho. Pero también yo hacía muchos chistes y me enojaba mucho. Pero ahora me dijeron que no haga tantos chistes” (Entrevista PcD N° 2, p. 11).

Para finalizar, se le preguntó qué significado tenía para su trabajo y que ha cambiado en su vida, a lo que contesta: “Antes no tenía amigos, ahora estoy con gente. Voy a la iglesia gracias a Dios, y ahí tengo más amigos. También me pude comprar el auto y vivir solo” (Entrevista PcD N° 2, p. 12).

### ***Instituto De Desarrollo Del Valle Inferior (IDEVI)***

El instituto se crea mediante la Ley K N° 200, como persona de derecho público, a la que se otorga también personería jurídica de derecho privado. Como persona de derecho público es una repartición autárquica del Gobierno de la Provincia de Río Negro y tiene domicilio legal en la ciudad de Viedma. Este es el encargado del desarrollo agrícola del valle inferior de Río Negro.

En la actualidad cuenta con una planta de 54 agentes, de las cuales tres de ellas son PcD y se encuentran desarrollando tareas administrativas.

En lo que refiere a la legislación o políticas específicas a la empleabilidad de PcD, la referente, si bien las conoce, solo hace alusión al cupo del 4% establecido en la Ley. A su vez, estima que si bien establece muchos derechos, aún la sociedad sigue excluyendo a las PcD:

Creo que si bien establece muchos derechos, bien fundados obviamente, como sociedad todavía nos cuesta aceptar a las PcD. En mi caso yo lo vivo en carne propia con mi hija... los catalogan como pobrecitos, cuando en realidad solo tienen una discapacidad, sigue siendo una persona con los mismos derechos que los demás. [...] La normativa garantiza los derechos a las PcD, pero las instituciones, que deben garantizar esos derechos, su burocracia, hacen que esos derechos se vean vulnerados. Aunque la normativa tiene que debería pensar en garantizar esos derechos, que no sé si cumplen. (Entrevista instituciones N° 7, pp. 56-57)<sup>38</sup>

El proceso de selección se realiza a través de la página de convocatorias del gobierno, pero también, al ser un organismo pequeño se efectúan contrataciones directas. Si bien, no se realiza ningún procedimiento específico para que se presenten PcD, la referente expresa que al momento de realizar una convocatoria, si se presenta una PcD que cumpla con las condiciones, haría cumplir la normativa correspondiente.

---

<sup>38</sup> Entrevistada del Instituto de Desarrollo del Valle Inferior (IDEVI).

Por otro lado, no se realizan exámenes que determinen el grado de competencias, conocimientos o habilidades.

En cuanto a la capacitación, la referente alega que es escasa y que no han recibido ninguna sobre la temática de discapacidad.

La relación laboral que se establece para las PcD es igual que para toda la planta, con un contrato de un año, sujeto a evaluación y posterior pase a planta. Lo mismo ocurre con la carrera administrativa, siendo el régimen igual para todos los empleados de la planta, sin excepción de las PcD.

En lo que refiere a los puestos de trabajo, si se debiera establecer algún cambio, la referente se muestra dispuesta a realizarlos. Hasta el momento, solo pudo mostrar una descripción: “el señor de recepción, la silla que tiene que usar es especial, porque tienen que tener un almohadón. Tratamos también de que no salga tanto, porque utiliza bastón, pero es lo único” (Entrevista instituciones N° 7, p. 59).

Las PcD, según lo expresado por la entrevistada, tienen una relación fluida con las demás personas que trabajan dentro de la institución y debido a que se encuentran bien integrados, no han tenido que llevar a cabo un trabajo en equipo para una mejor inclusión.

Al igual que en las demás instituciones una de las barreras que se identifican, son de índole edilicias ya que si bien cuentan con ascensor, la construcción del edificio no se encuentra adaptada a PcD motriz

Sin embargo si tuviéramos que tomar una persona con discapacidad motriz, este edificio, si bien tiene ascensor, no está adaptado para una PcD, porque fíjate que por esos pasillos no entra una silla de ruedas. Ya de por sí, este edificio, le está diciendo que no a un montón de gente. (Entrevista Instituciones N° 7, p. 60)

La entrevistada expresa que en el caso de ser necesaria una intervención de profesionales para una mayor inclusión, este organismo tomaría como referencia el Consejo de Discapacidad, ya que no cuenta en su planta con Trabajadores Sociales.

La referente de RRHH, alega que las PcD, son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en la administración pública y que para que las PcD puedan desarrollar sus tareas en iguales condiciones, el entorno debería ser accesible tratante de que la discapacidad no sea un obstáculo

Las condiciones deberían ser otras para que puedan desenvolverse. La discapacidad desaparece cuando el entorno es accesible... si el entorno no es accesible, esas personas no pueden mostrar toda su idoneidad. Si les ponemos barreras no van a poder llevar adelante la tarea... las tienen que poder llevar adelante en condiciones que su discapacidad pueda desaparecer de alguna manera. Que no sea la discapacidad un obstáculo, ni el entorno.

(Entrevista Instituciones N° 7, p. 61)

A su vez, expresa que su institución no puede construir auténticamente un proyecto de inclusión laboral de PcD ya que las condiciones de infraestructura no son las adecuadas y no se aplica la Ley en su totalidad. Sin embargo sostiene que la institución debería estar preparada para el caso de que algún agente de la planta adquiriera una discapacidad o de nuevos ingresos de PcD, generando un entorno donde todos puedan desarrollar sus tareas en iguales condiciones.

Por último, se le pidió que describa en pocas palabras cómo es trabajar con PcD y si su inclusión ha posibilitado un enriquecimiento en el ambiente de trabajo respecto de las relaciones, a lo que la referente responde:

Creo que su inclusión nos ayuda a todos a entender un poco más el tema de la discapacidad, que es algo que si no nos toca de cerca nos cuesta comprender. Y si, enriquece el ambiente de trabajo, porque trabajamos con gente que tiene una mirada distinta. (Entrevista N° 7, p. 62)

A su vez, agrega como comentario:

Como organismo me parece que tendríamos que prepararnos para que si llegado el caso, alguno de nosotros adquiere una discapacidad... o el día de mañana, en una convocatoria que hagamos, ingresa una PcD, nosotros



podamos tener las herramientas para que la discapacidad no sea un problema, no para mí, sino para todo el organismo y que podamos no ver a esa persona a través de su discapacidad, sino darle la oportunidad de generar el entorno para que pueda mostrar lo que realmente es la persona y lo que es capaz de hacer. Si por su discapacidad vamos a tomar distancia porque no sabemos manejar la situación, o porque el edificio no está en condiciones, me parece que el desafío es anticiparnos a esas cuestiones. (Entrevista Instituciones N° 7, pp. 62-63)

En lo que respecta a las PcD, no se pudo acceder a ninguna entrevista, ya que dos de ellas, no se encuentran prestando servicios en la actualidad y otro de ellos no accedió a participar.

### ***Lotería De Río Negro***

Lotería para Obras de Acción Social de la Provincia de Río Negro, fue creada mediante Ley K N° 48 como entidad autárquica del Estado Provincial, con función en la jurisdicción del Ministerio de Economía. Según la Ley mencionada, Lotería tiene a su cargo:

...la explotación de una lotería, del sistema de juego conocido como tómbola o quiniela, como así también y en forma exclusiva todo lo relacionado con la autorización, supervisión y administración de los juegos de azar en general y en todas sus manifestaciones. (Art. 1)

En la actualidad cuenta con una planta de 83 agentes, de las cuales 8 de ellas son PcD y se encuentran desarrollando diferentes tareas como jefes de áreas, administrativos, servicio de apoyo y sereno.

Respecto a la legislación o políticas específicas a la empleabilidad de PcD, la referente solo menciona la Ley Provincial N° 2.055, y considera que garantiza sus derechos, aunque aún las instituciones sólo los emplean por ser PcD. "Creo que sí garantiza sus derechos, pero muchas personas u organizaciones, aún hoy en día, las

siguen tomando por el solo hecho de ser PcD y no porque es un derecho” (Entrevista Instituciones N° 6, p. 48)<sup>39</sup>

En cuanto a la selección de personal, además del ingreso por la Ley 1.844<sup>40</sup>, Lotería tiene la facultad de contratar bajo la Ley 20.744, correspondiente a la Ley de Contrato de Trabajo. A quienes ingresan bajo esta Ley, se les realiza un contrato de tres meses, quedando sujetos a evaluación para su continuidad.

Si bien no se realizan procedimientos específicos para la selección de PcD, ni se realizan exámenes para determinar el grado de conocimientos, habilidades o competencias, la entrevistada alega que estas vienen referidas por otros organismos o fundaciones, las cuales elevan un informe acerca de sus aptitudes y de acuerdo a eso se les otorga una tarea. “...las PcD vienen recomendadas de otros organismos. Y si no vienen con un informe de alguna fundación...” (Entrevista N° 6, p. 50)

La capacitación, al igual que otros organismos, se realiza a través del IPAP, y de acuerdo al área y tarea que realiza cada agente. También, según lo informa la entrevistada, el organismo realiza sus propios cursos y al contar con PcD auditiva se han formado en lengua de señas.

El régimen de la carrera administrativa, es igual para toda la planta y no existen procedimientos especiales para las PcD. Sin embargo, una de las cuestiones a las que refiere la entrevistada, es que estas personas han finalizado su educación secundaria, pero no acceden al escalafón profesional debido a que no cuentan con formación universitaria.

En los puestos de trabajo, cuando la referente de RRHH se hace cargo del área de personal de la institución, advierte que las PcD se encuentran ubicadas en una oficina, cumpliendo todos una misma tarea y aislados del resto del personal con

---

<sup>39</sup> Entrevistada de Lotería de la Provincia de Río Negro.

<sup>40</sup> Ley 1844. Estatuto y Escalafón Personal de la Administración Pública de la Provincia. Estatuto y Escalafón Personal de la Administración Pública de la Provincia. Sancionada por la Legislatura de Río Negro en el año 1984.

escaso contacto, por lo que tomando en cuenta sus capacidades, fueron reubicándolos en otros lugares. En palabras de la entrevistada:

Quando nosotros llegamos al área de personal, las PcD estaban todas ubicadas en una sola oficina, haciendo el mismo trabajo que era revisar las loterías de la provincia. Como que eso era lo único que podían hacer, sólo tenían contacto con el personal, cuando llevaban los informes. Después, al ingresar nosotros, fuimos reubicándolos en diferentes lugares, obviamente tomando en cuenta sus capacidades, y la verdad que funcionaron muy bien. (Entrevista Instituciones N° 6, p. 51-52).

Otra de las PcD debió ser reubicada de su lugar de trabajo, ya que según lo expresado por la referente, "...le costaba mucho relacionarse con sus compañeros de trabajo, entonces pidió estar en recepción, y recibir a la gente que llegaba..." (Entrevista Instituciones N° 6, p. 52). También en un principio, se le permitió asistir a su puesto de trabajo con su mamá, ya que al no contar con el proceso de adaptación correspondiente, no se pudieron realizar las modificaciones necesarias que garantizaran su autonomía. Por otro lado, el edificio, se encuentra adaptado para PcD, ya que cuenta con ascensores amplios para sillas de ruedas, rampas y baños adecuados. De acuerdo a lo expresado anteriormente, la referente alude que las barreras que identifica dentro de su institución no son físicas, sino culturales y de comunicación.

Por otro lado, la referente expresa que la relación con las demás personas que trabajan dentro de la institución es excelente. A su vez, Lotería cuenta con PcD auditiva que hablan lengua de señas, las cuales, según lo expresado por la entrevistada, han brindado las herramientas para una comunicación más fluida dentro del entorno laboral. Se realiza esta distinción ya que anteriormente la referente, informa que se habían capacitado en lengua de señas: "Hemos tenido, sobre lengua de señas y esas cuestiones porque tenemos PcD auditiva" (Entrevista Instituciones N° 6, p. 49), lo cual se contradice con lo antes mencionado:

Incluso muchas veces, ellos nos enseñan a nosotros a cómo tratarlos, porque en el caso de las chicas sordomudas, un ejemplo es que hemos aprendido muchas palabras en lenguaje de señas, que son del uso cotidiano, porque ellas nos las han enseñado para hacer más fluido el trabajo. (Entrevista Instituciones N° 6, p. 52)

A su vez, si bien el organismo cuenta con Trabajadores Sociales, la entrevistada expresa que no se recurre a ningún profesional para una mejor inclusión, sino que los referentes de RRHH evalúan la situación para llegar a una resolución.

En lo que respecta a las condiciones y/o valoraciones de la entrevistada sobre la empleabilidad de PcD, esta considera que son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en la administración pública. A su vez, expresa que para que las PcD puedan desarrollar las tareas en iguales condiciones, la institución debe estar dispuesta a salirse de lo establecido para poder brindarles un mejor ámbito laboral, a través de herramientas necesarias y con el acompañamiento tanto de sus compañeros como de los jefes de área. Uno de los problemas que se producen con las PcD, según alega la referente de RRHH es el desconocimiento a cerca de la discapacidad

...el desconocimiento de lo que es la discapacidad nos lleva muchas veces a tratarlos como pobrecitos y buscar todo el tiempo de que no se equivoquen, o que no se frustren. Sin embargo, eso es parte de la vida, y ellos también lo saben. Pero al desconocer no sabemos cómo tratarlos y eso se convierte en un problema porque no los dejamos crecer. (Entrevista Instituciones N° 6, p. 54)

Por último, describió en pocas palabras cómo es trabajar con PcD: “La verdad que es muy enriquecedor. Son sumamente prolijos, por lo que su trabajo también es prolijo. Como te decía, nos enseñan muchas cosas” (Entrevista Instituciones N° 6, p. 55). A su vez, agrega como comentario:

Como idea, estaría bueno que las PcD después de terminar el secundario, pudieran hacer una especialización de dos años en la universidad porque muchos tienen el secundario, pero después se les complica en la universidad, y

a lo mejor si las carreras universitarias fueran más cortas para las PcD, ellos podrían tener una especialización y así ascender al escalafón profesional y no quedarse siempre en el mismo. (Entrevista Instituciones N° 6, p. 55)

**C.R.**, tiene 42 años, cuenta con terciario incompleto, hace 12 años que trabaja en Lotería y actualmente se encuentra como fiscalizador en los Casinos con una carga horaria de 08 horas. Presenta una discapacidad motriz.

En cuanto a la legislación o políticas específicas a la empleabilidad de PcD, el agente alega conocerlas, ya que trabajo en el Consejo de Discapacidad, sin embargo estima que tanto a nivel nacional como provincial, se deben realizar más acciones para que las PcD, no tengan que depender únicamente del Estado :

Porque yo creo que a nivel nacional o provincial, se debería hacer algo más... yo estoy en desacuerdo con que nos tengan entre comillas encerrados en lo que es el ámbito provincial. [...] Yo lo que digo es que Argentina debería tener alguna política de discapacidad para que yo Ramiro, no tenga que depender del Estado, y trabajar en el Estado, sino también pueda trabajar en otro lugar. (Entrevista PcD. N° 6, pp. 32-33)

La independencia económica, fue su principal motivación a iniciar su búsqueda laboral, la cual se da producto del encuentro con una persona que le menciona que podría presentar su currículum en el Consejo de Discapacidad al cual ingresa luego de una charla con el presidente. Como el salario le era insuficiente, busca un ingreso extra levantando quinielas por la tarde, donde en palabras del entrevistado "*por casualidad*" conoce al interventor de Lotería, al cual le cuenta su historia y este le propone trabajar como fiscalizador en el Casino. Sin embargo por cuestiones de cambio de Gobierno, se queda sin trabajo, pero haciendo valer sus derechos se dirige al Consejo de Discapacidad los cuales intervienen para su reincorporación al puesto laboral. Desde entonces ha cumplido labores en Lotería, en principio en la mesa de entrada y actualmente en el Casino.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, y considerando la forma en que se enteró de los puestos laborales, no hubo una entrevista previa con el referente de RRHH, ni se le realizó ningún examen para determinar su grado de competencia, conocimiento o habilidades. A su vez, expresa que su incorporación al ámbito laboral, no requirió de apoyos o adecuaciones.

A su vez cuenta, con un vasto conocimiento acerca de los procedimientos de la carrera administrativa.

Ha recibido capacitación en lo que respecta a su área laboral, como por ejemplo Juego responsable. No así, en la temática de discapacidad.

El agente, cree pertinente que los procesos de selección deberían ser extensivos al ámbito privado, no quedando únicamente en el Estado. En palabras del entrevistado:

Yo creo que no se hace un buen proceso de selección. Lo que pasa que es todo muy complejo. Pero bueno yo creo que tiene que haber primero un proceso de selección... [...] Porque yo creo que estaría bueno que a nivel país, local o provincia las PcD no quedemos escondidos ahí en un lugar, en la familia... porque estaría bueno que vos vayas a comprar a la anónima y te atiendan yo o cualquier otra PcD. Que realmente esa sea la verdadera integración y no tenerlos a diez chicos o chicas encerraditos ahí una oficina haciendo no sabes qué. A veces sucede eso. (Entrevista PcD. N° 6, p. 37)

Su relación con las demás personas que trabajan dentro de la institución es buena, sin embargo alega que no se lleva a cabo un trabajo en equipo para una mejor inclusión, ya que estima que la institución no realiza correctamente los procesos de selección de personal con discapacidad, desestimando el potencial de las personas “...no sirve de nada tenerlos escondidos en una oficina. Para mí dentro de Lotería hay compañeros que están mal aprovechados. Yo lo planteé pero me dijeron, no déjalo... en definitiva nada” (Entrevista PcD. N° 6, p. 37).

La barrera más visible identificada por el agente dentro del organismo es el desconocimiento sobre discapacidad, lo cual genera diferentes actitudes como la discriminación y la indiferencia fruto del desconocimiento de lo que significa la discapacidad. En palabras del entrevistado:

La barrera más visible es que no saben, o no quieren saber qué hacer con una PcD. Yo siempre reniego de lo mismo... para la foto, para decir mira tenemos PcD trabajando y nada más. Capas que vos mañana vas y en Lotería decís que quieres hacer algo con las PcD y capas que nos juntan a todos y nos sacan una foto. Pero no es así, va mucho más allá. (Entrevista PcD. N° 6, pp. 37-38)

Como trabajador se siente reconocido por sus compañeros de trabajo, pero considera que aún se deben mejorar y modificar cuestiones como los procesos de selección, teniendo en cuenta los potenciales y capacidades de las personas. A su vez estima que la institución no ha construido auténticamente un proyecto de inclusión laboral que atienda a sus necesidades reales.

Los procesos de selección no existen. Y la otra es que solo toman PcD para la foto o para decir que los tienen, pero no saben aprovechar los potenciales o las capacidades que muchas PcD tienen. [...] Para la foto estamos todos perfectos, pero después al momento de implementar alguna política o hacer algo por las PcD no se hace nada, todo sigue igual. (Entrevista PcD. N° 6, p. 39)

Para finalizar, se le preguntó qué significado tiene su trabajo y que ha cambiado en su vida, a lo que este responde:

Yo creo que trabajar te dignifica, te hace sentir útil, te relacionas con más personas, amplias como tu grupo y a mí y a todos nos abre a un montón de cosas. El hecho de que uno se pueda comprar sus cosas, no tener que decirle a nadie para qué quiere el dinero, o que hace con la plata. Todo ese tipo de cosas te hacen sentir más independiente. (Entrevista PcD. N° 6, p. 39)

A su vez, agrega como comentario:

Mi anhelo es que a las PcD no las mantenga el Estado, entre comillas mantenga el Estado, sino que realmente sea una sociedad donde sea normal ver una PcD trabajando en un supermercado o en algún otro ámbito en montones de lugares y no en un solo lugar, dependiendo del Estado. Lo que pasa que para eso se debiera generar herramientas que permitan al privado tomar PcD también. De hecho mucha gente que me conoce me pregunta ¿Cómo haces para trabajar? Como si fuera algo raro. Me gustaría que eso que me pasa a mí que me sorprende, le pase a muchos, porque significaría que hay más PcD trabajando. (Entrevista PcD. N° 6, p. 39)

### ***Defensoría Del Pueblo***

La Defensoría del Pueblo de Río Negro fue creada a partir de la consagración de los artículos 167, 168 y 169 de nuestra Constitución provincial, sancionada y promulgada el 3 de junio de 1988 por la Convención Constituyente.

Por su parte, la ley reglamentaria de la Defensoría fue sancionada por la Legislatura Provincial el 22 de diciembre de 1993 y promulgada el 21 de febrero de 1994 bajo el N° 2.756.

De acuerdo al Artículo N° 167 de la Constitución Provincial de Río Negro, corresponde al Defensor del Pueblo

...la defensa de los derechos individuales y colectivos frente a los actos, hechos u omisiones de la administración pública provincial. Supervisa la eficacia en la prestación de los servicios públicos. De advertir infracciones o delitos en materia administrativa, da intervención al Fiscal de Investigaciones Administrativas. Sus funciones son reglamentadas por ley y su actuación se funda en los principios de informalismo, gratuidad, impulsión de oficio, sumariedad y accesibilidad.

La referente de RRHH, expresa que desconoce la legislación o políticas específicas para la empleabilidad de PcD.



En la actualidad la Defensoría cuenta con una planta de 48 agentes, de las cuales solo una de ellas es una PcD que se encuentra encargada de atender al público y el 0800.

Esta PcD, en su ingreso se encontraba trabajando sola en una oficina, hasta que manifestó su deseo de tener más contacto con sus compañeros, por lo que se realizó un proceso en conjunto y se la designa en la atención al público,

El proceso de selección de personal, se realiza de acuerdo a la Ley N° 838<sup>41</sup>. A su vez, es requisito indispensable, no contar con empleo Nacional, Provincial y/o Municipal y probar idoneidad para el cargo a proveerse, mediante concurso de oposición y antecedentes. La Defensora del Pueblo es la única encargada de definir cuáles van a ser las tareas a desarrollar por el agente.

En el caso de las PcD, no se realiza una convocatoria específica, sino que la metodología es la misma, mencionada en el párrafo anterior. A su vez, dicho proceso, no cuenta con exámenes para determinar el grado de competencia, conocimiento y habilidades de la persona sino que es a través de la evaluación del currículum. En un principio se establece un periodo de prueba de noventa días y luego se le realiza un contrato y posteriormente el ingreso a la planta permanente.

En cuanto a la carrera administrativa, el régimen es igual para todo el personal, ascendiendo de categoría cada cuatro años automáticamente.

Las capacitaciones son propuestas por el organismo para todos los empleados, sin diferenciaciones y estas se relacionan con las problemáticas que van surgiendo como por ejemplo, violencia de género, diversidad sexual, reanimación cardiopulmonar (RCP). No se han realizado capacitaciones acerca de la discapacidad.

En la descripción del puesto de trabajo de la agente con discapacidad se han realizado cambios solicitados por la misma, como por ejemplo un computador avanzado que lee los correos y archivos de lectura. A su vez para el pase a planta

---

<sup>41</sup> Ley L N° 838. Estatuto y Escalafón del Empleado Legislativo. Sancionada el 27-07-1973 | Promulgada el 07-08-1973 por Decreto N° 384

permanente solicitó se le imprimiera el material en sistema de braille. Si bien el proceso fue el mismo, la única diferencia que se efectuó fue la utilización de su propio computador.

Una de las barreras que identifica la entrevistada dentro de la institución, es de índole cultural, ya que alega que el ciudadano no está acostumbrado a ser atendido por PcD y que además las instituciones no se encuentran debidamente capacitadas. En palabras de la entrevistada:

Lo que nos sucede a nosotros es que el ciudadano no está acostumbrado a ser atendido por una persona con discapacidad... entonces lo que pasa es que vienen y por ahí le dicen que quiere que los atienda su compañero, lo manifiestan, se lo hacen ver y esto a ella varias veces la ha incomodado al principio y vino me lo dijo.” “Otra de las barreras creo que es que falta un poco más de capacitación, de hecho lo trabajamos con ella... (Entrevista Instituciones N° 9, p. 76)<sup>42</sup>

En el caso de que se requiera una intervención de un profesional para una mejor inclusión en el ámbito laboral, la defensoría cuenta con profesionales como psicólogos y psicopedagogos, que aportan y colaboran ante el surgimiento de un problema. Generalmente el asesoramiento se realiza con estos profesionales, y no se recurre a Trabajadores Sociales.

Por su parte, la entrevistada, considera que las PcD, son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en la Administración Pública, que pueden desarrollar las tareas propuestas en iguales condiciones, pero que es necesario que la administración pública cuente con las herramientas necesarias para una mejor inclusión de las PcD. A su vez no ve a las PcD como diferentes, sino como personas que pueden aportar como cualquier otra y que incluso se encuentran tan capacitados como los demás y que habría que implementar un cambio social, que si bien está en proceso, aún falta mucho por trabajar. “...hemos aprendido a comunicarnos y resolver

---

<sup>42</sup> Entrevistada de la Defensoría del Pueblo.

los problemas, por así llamarlo, porque son más que nada cuestiones que por desconocimiento no sabemos cómo afrontarlas, pero hemos aprendido a solucionarlos junto con ella. Escuchándola” (Entrevista Instituciones N° 9, p. 78).

Por último, describe cómo es trabajar con PcD y expresa que su inclusión ha enriquecido el ambiente de trabajo tanto a nivel personal como grupal e institucional:

He tenido que revisar yo, estructuras mías, como por ejemplo, no le digo esto porque ella se puede poner mal, o en el afán de ayudar también uno quiere como cuidarlos y en realidad ella misma me ha dicho, “tranquila que yo puedo”. Ella se maneja muy bien, como cualquier persona... de hecho yo no tengo que estar siguiéndola todo el día, qué lo hacía antes, como una cuestión de miedo. (Entrevista Instituciones N° 9, p. 78, 79)

Además agrega como comentario:

En realidad lo que a mí me gustaría es que hubiesen más herramientas o que hayan más personas con discapacidad trabajando en la administración pública... porque conozco de otros lugares donde creo que hay muchas cosas por modificar, me parece que es un cambio social lo que hay que hacer, una mirada social sobre todo esto, que hay que modificar... y se están en proceso de querer hacerlo pero cuesta todavía. (Entrevista Instituciones N° 9, p. 79)

**C.L.**, tiene 25 años, cuenta con secundario completo y en el año 2017, comenzó a estudiar abogacía en la Universidad, sin embargo por cuestiones con la carrera, debió abandonar y hoy se encuentra realizando la Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos en el IPAP. Hace años que trabaja en la repartición y actualmente se encuentra en la atención al público y recepcionando reclamos a través de la web. Ella presenta una discapacidad visual.

En cuanto al conocimiento sobre legislación o políticas específicas a la empleabilidad de PcD, alega que las conoce pero que debería ahondar un poco más en este aspecto. A su vez advierte que en el ámbito laboral se deben implementar muchas más normas. En palabras de la entrevistada:

Creo que todas las PcD tenemos derecho a un trabajo digno y muchas veces ese trabajo, si bien algunos de nosotros tenemos la suerte de tenerlo, genera mucha dependencia del otro. Y eso... creo que es un derecho el tener que tratar de ser independientes en la labor que cada uno de nosotros realice dentro del organismo. Eso sería lo fundamental, porque es un derecho... (Entrevista PcD N° 3, p. 13).

Consecuentemente, se le preguntó cómo creía ella que se podría ganar más independencia en el ámbito laboral, a lo que esta responde que cada PcD que ingresa a trabajar, requiere de una adaptación al lugar de trabajo, tanto de parte de sus compañeros como de la persona misma, que genera un vínculo más cercano y de confianza con los compañeros. A su vez expresa que se deberían evaluar las necesidades de cada PcD discapacidad ya que todas no son iguales y requieren de diferentes apoyos.

Sus ganas de trabajar y estudiar al mismo tiempo, fue la principal motivación de iniciar su búsqueda laboral. Esta se llevó a cabo ya que por cuestiones con su carrera universitaria, concurrió a la Defensoría del Pueblo, donde además de realizar un reclamo dejó su currículum. Desde la institución le solicitaron, los estudios analíticos, un curriculum nuevamente y constancia de la carrera que estaba realizando.

En el caso de la agente, si se le realizó una entrevista previa con el referente de Recursos Humanos, ya que en su labor debía recepcionar reclamos, por lo que se le tomó un examen para determinar su grado de conocimiento en cuanto a los dispositivos informáticos que debía utilizar. También se le sugirieron algunas formas de cómo brindar una buena atención.

Por otro lado, si bien no hubo un proceso de selección especial, si se llevó a cabo un proceso de adaptación, que fue vivido por agente con mucha ansiedad, nerviosismo y al mismo tiempo estresante, queriendo aprender nuevas cosas, pero que al mismo tiempo esto la fortaleció tanto en conocimientos como personalmente.

Por otro lado, sus compañeros de trabajo, en el desconocimiento, buscaban facilitarle las cosas ignorando su autonomía e independencia personal:

Al principio fue raro porque muchos de mis compañeros temían al acercarse, no sabían cómo dirigirse. En ese proceso de adaptación se les había dicho que yo tenía que estar sola en una oficina, que nadie me tenía que molestar... [...] Cuando yo empecé en 2019 a atender al público junto a una compañera, yo iba como prueba ahí por un tiempito y empecé a generar más vínculo aun con todos mis compañeros... [...] al ingresar a trabajar ellos no sabían cómo dirigirse hacia mí, y entonces me querían preparar todo. Yo quería ir a la cocina a prepararme algo y ellos no me dejaban. Entonces también fue romper con eso... el decir yo puedo, yo puedo ir sola, yo te voy a pedir ayuda si es necesario. (Entrevista PcD N° 3, p. 15-16).

Para una mejor inclusión, se realizó una charla informativa para todo el personal, donde se les informó cómo debían actuar. En palabras de la entrevistada: “Simplemente hubo una charla en la que se les pedía por favor que no dejen cosas en el medio... que por ahí me avisen si cambiaban cosas de lugar...” (Entrevista PcD N° 3, p. 17)

En lo que refiere a la capacitación, además de utilizar la plataforma del IPAP, el instituto realiza sus propios cursos obligatorios. Sin embargo no han tenido capacitación sobre el tema de discapacidad.

Por otro lado, no ha participado en más de un proceso de selección, ya que este es su primer trabajo en la Administración Pública. Empero anteriormente había estado buscando empleo de forma particular como de masajista y en quioscos pero sin resultados positivos.

En cuanto a los procesos de selección, la entrevistada refiere que las instancias de evaluación y adaptación son las más importantes:

Yo creo que el proceso de evaluación y adaptación son los más importantes. Analizar bien las necesidades de la persona. Consultarle, preguntarle, ¿qué

necesitas? ¿Cómo te ayudo? También ver y consultarle, cuáles son sus debilidades en cuanto al puesto que va a cubrir, en que quiere fortalecerse más, que es lo que necesita que quiera aprender, cómo es su manera de dirigirse hacia las personas, el trato que debe tener. Porque no toda PcD, es igual a la otra. Todos somos diferentes y todos tenemos distintas necesidades y distintas formas de relacionarnos también. Va más por la personalidad de cada uno, creo yo. Eso sí lo cambiaría en cuanto al proceso de evaluación y de adaptación. Porque de eso depende el cambio a futuro creo yo y la inserción en el ámbito laboral.” (Entrevista PcD N° 3, p.18-19)

Al momento de preguntarle sobre su relación con las demás personas que trabajan dentro de la institución, esta responde:

La verdad que a pesar de que costó al principio, como te contaba, hoy en día la relación con mis demás compañeros es muy buena. Sé que en lo laboral siempre puedo contar con ellos y que siempre están ahí para ayudarme. Con algunos por ahí tengo como la confianza de pedirles ayuda más que con otros... pero la verdad que todos están muy predispuestos siempre a ayudarme en lo que necesite y bueno para asistirme si es necesario. (Entrevista PcD N° 3, p. 19)

Tanto la agente como la referente de Recursos Humanos, identifican dentro del organismo barreras culturales o actitudinales, tanto de los compañeros de trabajo, como del ciudadano, que desconocen cómo tratar con una PcD, como compañero y como empleado. En palabras de las entrevistadas:

...no saben ni han tenido capacitación sobre cómo tratar la temática de discapacidad, no solo en mí caso que tengo una discapacidad visual, sino para todos los tipos de discapacidad. Es como que al principio se tiende a sobreprotegerlos o alejarse por no saber cómo lidiar con ese compañero o persona que tiene una discapacidad. O les dan una información que es errónea. (Entrevista PcD N° 3, p. 19)

Asimismo, ella siente que a nivel general, se debería colocar cartelería en el sistema de escritura Braille, con el fin de que el ciudadano perciba que una PcD está brindando la atención al público. Además, los dispositivos sonoros, serían una herramienta fundamental para generar autonomía e independencia a las PcD.

Como trabajadora, se siente reconocida por la institución y sus compañeros de trabajo, siendo tratada como una empleada más, sin distinción por su discapacidad y que ha tenido las mismas oportunidades y ha podido desarrollar sus tareas en iguales condiciones respecto a sus compañeros de trabajo.

Por otro lado, tanto la agente como la referente de Recursos Humanos, consideran que la institución puede construir auténticamente y con libertad un proyecto de inclusión laboral de PcD, a través de la escucha de estas personas. Sin embargo aún falta implementar algunas cuestiones relacionadas al conocimiento tanto interno de la institución, como del ciudadano que solicita un servicio.

Al preguntarle qué significado tiene para ella su trabajo y que ha cambiado en su vida, contesta:

Desde el momento que empecé, me ha generado mucha independencia. El saber que ya no va a estar mi familia siempre, es la parte fundamental... el poder entender que hay que separarse un poco de eso, de lo familiar. El saber que te tenes que valer por vos misma dentro del ámbito laboral, eso me ha generado muchísima autonomía y muchísima independencia en cuanto a mi trabajo. Yo vengo de una familia donde todo el tiempo estaba con ellos, y cuando empecé a trabajar me ha generado eso. En lo económico me ha ayudado muchísimo... me ha ayudado a lograr grandes cosas. Hoy puedo decir que tengo mi casa y eso para mí es un logro increíble. El poder haberme hecho mi casa pasito a pasito es algo increíble. (Entrevista PcD N° 3, p. 21)

Para terminar, la agente considera que es fundamental que se siga sumando gente al cupo laboral del 4%:

Todas las PcD tienen sus gastos, tienen sus responsabilidades, su familia y no por eso son distintos a los demás. Siempre voy a eso. El poder tener un trabajo digno hace que la persona se vaya formando día a día y constantemente, que eso está buenísimo. (Entrevista PcD N° 3, pp. 21-22)

### ***Municipalidad De Viedma.***

El municipio de la localidad de Viedma, dicta su Carta Orgánica y organiza sus instituciones bajo la forma del sistema representativo, republicano y democrático de gobierno, de acuerdo con los principios, declaraciones y garantías establecidos en las Constituciones de la Nación Argentina y de la Provincia de Río Negro. A su vez, cuenta con autonomía en el ejercicio de sus funciones institucionales, políticas, administrativas, económicas y financieras.

En la actualidad cuenta con una planta de 652 agentes, de los cuales 12 de ellos cuentan con CUD. Sin embargo existe personal, que aún no han tramitado el certificado. La mayoría de las PcD, se encuentran desarrollando tareas administrativas, a excepción de dos de ellas que se encuentran trabajando como jefa de departamento y otra profesora de educación física.

En cuanto a la legislación o políticas específicas a la empleabilidad de PcD, la referente, solo hace alusión, a la Ley N° 25.689<sup>43</sup>, desconociendo el cupo que estipula dicha Ley. Si bien estima que es correcta la formulación de las leyes y políticas, también expresa que estos derechos siguen siendo vulnerados debido a la falta de información sobre la discapacidad con la que cuentan las instituciones y la sociedad:

Creo que está bien que se formulen estas leyes o políticas para las PcD, aunque también creo que muchas veces esos derechos son vulnerados y estas personas o sus familias tienen que insistir y pelear para que sean cumplidos, lo cual no debería ser así, porque está estipulado por una Ley, ya sea provincial o

---

<sup>43</sup> Modificación de la Ley N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.



Nacional. [...] Si bien garantiza algunos derechos, creo que todavía falta que las instituciones nos informemos más sobre el tema. (Entrevista instituciones N° 8, pp. 79-80)<sup>44</sup>

El proceso de selección del personal se realiza de acuerdo a la Ordenanza N° 2.329<sup>45</sup>, que establece una serie de requisitos. Una vez cumplidos, el ingreso es aprobado por las máximas autoridades. A la hora de la búsqueda de personal para ocupar un determinado puesto, no se realiza ningún procedimiento especial para que se presenten PcD, ni se realiza ningún tipo de examen que determine el grado de competencias, conocimientos y/o habilidades. Sin embargo de acuerdo a lo expuesto por la referente de RRHH, las tareas son establecidas adecuándose a las capacidades de la persona y se las va evaluando, al igual que todo el personal, de acuerdo a su desempeño. “El proceso de selección es el mismo. [...] Si bien no se realiza ningún examen, a las PcD se las va adecuando...” (Entrevista N° 8, p. 66)

La relación laboral que se establece con las PcD, es igual que el resto del personal. Una vez aprobado el ingreso del agente, se le realiza un contrato que puede ser por un tiempo de 06 meses o un año, hasta el pase a planta permanente. En cuanto a la carrera administrativa, los agentes, sin excepción de las PcD y dependiendo del escalafón, acceden al cambio de categoría, cada dos o tres años.

La capacitación, se realiza de acuerdo a cada área y es igual para todo el personal del Municipio “Hacemos capacitación de acuerdo a la áreas, por ejemplo deporte, que tiene muchos profesores de educación física hacen capacitaciones sobre el cuidado de la salud o especialidades en deportes” (Entrevista N° 8, p. 80). Sin embargo no se han dictado cursos específicamente sobre el tema de discapacidad.

En las descripciones de los puestos de trabajo para las PcD, se han ido adecuando los ambientes a las sugerencias, necesidades y/o dificultades que presenten las personas. En palabras de la entrevistada:

---

<sup>44</sup> Entrevistada del Municipio.

<sup>45</sup> Ordenanza N° 2329. Estatuto y Escalafón del Agente *Municipal*, sancionada y promulgada el 23 de noviembre de 1988 por el Concejo Deliberante de *Viedma*.

Hemos adecuado el tema del ingreso, por ejemplo cuando tienen problemas de movilidad. Se han realizado diferentes cuestiones, como el tema de los asientos, las sillas, todo de acuerdo a las sugerencias que nos han pedido los empleados. Incluso hasta la luz hemos tenido que adecuar por pedido del empleado. Pero no hemos tenido casos graves, más que nada son casos leves. (Entrevista instituciones N° 8, pp. 82-83)

Según lo expresado por la entrevistada, la relación de las PcD, con las demás personas que trabajan dentro de la institución es buena, y alude que no se observa ningún tipo de discriminación, sino que son tratados todos por igual.

En el caso de que se requiera intervención de un profesional para una mejor inclusión, si bien el organismo cuenta con Trabajadores Sociales, la referente informa que recurrirán a la Junta Médica o en todo caso al Consejo de Discapacidad para una intervención. Por otro lado, la referente no identifica barreras dentro de su institución.

Si bien no hubo despidos o renunciaciones de PcD, si se han llevado a cabo retiros por incapacidad, solicitados por la persona y determinado por la Junta Médica y bajo las condiciones fijadas por el ANSES.

En cuanto a las valoraciones sobre la empleabilidad de PcD, la entrevistada considera que estas son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en la administración pública y que pueden desarrollar en iguales condiciones las tareas propuestas, siendo las PcD un beneficio para la administración pública. A su vez estima que no se produce ningún problema con la incorporación de estas personas, pero en ocasiones el desconocer sobre la temática de discapacidad, conlleva a tener actitudes erróneas.

Por último, la entrevistada describe en pocas palabras cómo es trabajar con PcD de la siguiente manera: “Es muy bueno, porque nos ha ayudado a entender al otro. Si bien algunos tienen limitaciones, desempeñan sus tareas igual que los demás o se las adecua a una actividad que pueden desarrollar. Aprendemos mucho de ellos también” (Entrevista instituciones N° 8, p. 85).

En cuanto a las entrevistas a PcD que trabajan dentro de la institución, se pudo contactar con una de ellas que se encuentra desempeñando labores de profesora de educación física, sin embargo se pactó una entrevista en reiteradas oportunidades, pero al momento de concretarlas no hubo respuesta positivas de parte de la agente, quedando sin efecto la entrevista.

### ***Poder Judicial De La Provincia De Río Negro***

El poder Judicial de la Provincia de Río Negro, es un órgano independiente que interpreta las leyes que dicta el Poder Legislativo y las hace cumplir a través de su sentencia. A su vez, tiene como función informar y dar orientación jurídica e institucional al público en general, brindándole los posibles caminos de acceso a la justicia y explicándole cada uno de ellos.

En la actualidad, a nivel provincial, cuenta con una planta de 2.500 agentes, de los cuales 20 de ellos cuentan con CUD. Estos se encuentran realizando tareas de escribientes, que integra la mínima categoría de la carrera administrativa.

La entrevistada, tiene un amplio conocimiento sobre legislación o políticas específicas referidas a la empleabilidad de PcD y considera que si bien la Ley garantiza los derechos en cuanto a la posibilidad de acceder a un empleo en igualdad de condiciones, aun en las instituciones, existe un desconocimiento sobre la discapacidad y barreras actitudinales, que impiden la total inclusión de las PcD. En palabras de la referente:

...por ahí cuando empiezan a trabajar, como que falta ahí un poquito más de acompañamiento, de receptividad por parte de los titulares de las oficinas. Todavía falta ahí un poquito. Y lo que serían las barreras actitudinales... todavía falta mucha concientización e información en cuanto a la discapacidad y las capacidades que tienen las personas con discapacidad... entonces por

ahí algunos son un poco reacios a tratar con personas con discapacidad.  
(Entrevista Instituciones N° 4, p. 29)<sup>46</sup>

El proceso de selección del personal, comprende las siguientes etapas:

1. *Examen de saberes generales.*
2. *Examen de resolución de problemas y comprensión de textos.*
3. *Examen sobre el funcionamiento del Poder Judicial y saberes específicos según ejes temáticos.*
4. *Calificación de antecedentes curriculares.*
5. *Evaluación mediante dinámica grupal.*
6. *Entrevista individual técnica.*
7. *Conformación de órdenes de mérito por ejes temáticos.*

El reglamento judicial del personal permanente y transitorio que integra la administración de Justicia, se encuentra establecido por Acordada N° 2/2021.

Las PcD, pueden presentarse en el concurso general, abierto al público, o en un concurso específico para PcD que se implementó por primera vez en agosto del 2022. El Superior Tribunal de Justicia, por Acordada N° 10/2021 aprueba el proceso de Inclusión Laboral para PcD en el cual se relevan los distintos puestos y perfiles para determinar cuáles son aptos para una PcD y para qué tipos de discapacidad. Luego se confeccionan los perfiles de competencias requeridos para que las PcD puedan desempeñarse de la mejor manera posible en el puesto de trabajo y se analizan los ajustes razonables necesarios.

A continuación el área de Terapia Ocupacional de la oficina de Derechos Humanos Y Género, conjuntamente con la de Infraestructura y Arquitectura Judicial y con el área de Seguridad e Higiene, realizan el análisis de las instalaciones y el lugar de trabajo de las PcD, con el fin de tener en cuenta aspectos tales como la accesibilidad, la infraestructura y todas aquellas condiciones asociadas a este que permitan un desenvolvimiento autónomo de las PcD.

---

<sup>46</sup> Entrevistada del Poder Judicial.

El concurso específico para PcD, consta de las siguientes etapas:

**a) Determinación de las vacantes.**

- *Definición de los puestos vacantes a cubrir por las PcD y el perfil laboral.*

**b) Inscripción y habilitación.**

- *Publicación del llamado a concurso público.*
- *Inscripción al concurso.*
- *Recepción de las solicitudes de inscripción.*
- *Control del cumplimiento de los requisitos de admisión.*
- *Revisión de antecedentes.*
- *Entrevista de preselección.*
- *Comunicación a los/las postulantes fuera del proceso.*
- *Determinación de los ajustes razonables.*

**c) Instancias evaluativas.**

- *Examen teórico general.*
- *Calificación de antecedentes curriculares.*
- *Dinámica grupal.*
- *Entrevista técnica.*
- *Examen práctico.*

**d) Orden de mérito.**

- *Publicación del orden de mérito provisorio.*
- *Aprobación.*
- *Publicación del orden de mérito definitivo.*
- *Proceso de admisión.*
- *Periodo de prueba: Aquí se inicia el proceso de adaptación al puesto y al*

equipo de trabajo. El periodo de prueba es de seis meses.

A su vez, encomienda a la Escuela Judicial de Capacitación y a la oficina de Derechos Humanos y Género la elaboración de un plan de capacitación dirigido para

aquellas áreas que reciban PcD, a los fines de facilitar la adaptación en el ámbito laboral.

El siguiente proceso de inclusión laboral, demuestra que las PcD, ingresan al ámbito laboral del Poder Judicial por idoneidad y no simplemente por contar CUD.

En cuanto a la carrera administrativa, los concursos internos son iguales para todos. En el caso de las PcD, se toman en cuenta los ajustes razonables, establecidos en el artículo 2, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

A su vez el Poder Judicial, cuenta con la Escuela de Capacitación Judicial, que depende en forma directa del Superior Tribunal de Justicia que funciona como una unidad académica destinada a prestar sus servicios de formación y capacitación continua a todos los integrantes del Poder Judicial. Los temas de capacitación, van de acuerdo a los diferentes ejes temáticos, como por ejemplo, capacitaciones específicas de las áreas judiciales o del área administrativa. En cuanto a la discapacidad, se han realizado capacitaciones en conjunto con ADAJUS (Acceso a la justicia para PcD), se han realizado talleres de concientización vivenciales, cursos de sensibilización de lengua de señas. Estos cursos y talleres, son de carácter obligatorio para toda la planta del personal incluyendo los cargos jerárquicos. La planificación se realiza de manera conjunta con la oficina de Derechos Humanos y Género que trabaja junto al área de Gestión Humana la temática de discapacidad.

Para las PcD, en las descripciones de los puestos de trabajo, se realizan adaptaciones de índole técnicas o físicas como por ejemplo un escritorio más amplio o la colocación de una pantalla más grande para PcD visual. La entrevistada alega que no se pone el foco en la PcD, sino que se trabaja junto a un equipo que acompaña, teniendo en cuenta todos los actores que intervienen a través de un trabajo de concientización.

Sin embargo en la institución se encuentran barreras de índole físicas, como los ascensores que no llegan a todas las plantas del edificio, teniendo que utilizar las

escaleras, por lo que para una PcD motriz, va a ver puestos que no van a ser accesibles y que constituye una barrera irreversible. Además, existen barreras actitudinales, que generan contextos desfavorables para la inclusión y contribuyen al desarrollo de otras barreras, que se encuentran arraigadas culturalmente y constituyen aspectos sociales que impiden la realización de las PcD.

Estas barreras actitudinales, muestran que no es fácil la adaptación de la PcD en la institución “Hay personas que se adaptaron muy bien y otras que les costó mucho y quizás como que hasta el día de hoy no logran mantener una relación muy fluida con su equipo de trabajo” (Entrevista Instituciones N° 4, p. 35).

En el caso de que se requiera la intervención de un profesional para una mejor inclusión laboral, el Poder Judicial cuenta con profesionales del área de gestión Humana, un equipo interdisciplinario, la oficina de derechos humanos y género, un terapeuta ocupacional y una profesora en letras y una psicopedagoga. La mediadora a los fines de resolver conflictos, que puedan surgir con el personal con discapacidad, es la trabajadora Social, junto con los profesionales mencionados anteriormente. La Trabajadora Social, es la encargada de promover la participación, desde una mirada holística e integral, asegurando el máximo aprovechamiento de las potencialidades inherentes a las PcD y de los recursos existentes brindados por el Poder Judicial. Esta es la única institución entrevistada, que cuenta con una Trabajadora Social realizando, entre otras, tareas de inclusión laboral para PcD.

En cuanto a las consideraciones y/o valoraciones personales de la entrevistada esta expresa que las PcD son tan idóneas como las demás personas, para desarrollar las actividades laborales, teniendo en cuenta, los ajustes razonables. Esto queda demostrado claramente en los procesos del concurso. Sin embargo, al momento de incorporar PcD considera que se genera incertidumbre en el equipo de trabajo, sumado a la falta de información y el desconocimiento. La referente de Gestión Humana, expresa que es necesario contar con más información, concientización y más trabajo en equipo.

...cada vez que se incorpora una persona con discapacidad a una oficina genera mucha incertidumbre en el equipo de trabajo y si a eso se suma la falta de información, muchas veces cometemos errores pero por desconocimiento. Creo que falta eso, por ahí más información, más concientización, más trabajo con el equipo y que deje de ser cada vez más un tema como tabú. Y así se va a sentir más cómoda la persona y también el equipo de trabajo. (Entrevista Instituciones N° 4, p. 37)

A su vez, informa que en su institución se ha producido un avance en las cuestiones de discapacidad, ya que en el año 2019, el Poder Judicial establece por acordada N° 19, que el porcentaje de ocupación de las PcD sea de una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad del personal. Al mismo tiempo en el año 2021, se firma la acordada N° 10, donde se aprueba el proceso de Inclusión Laboral para PcD.

La entrevistada, hace referencia a que trabajar con PcD, fortalece ciertos valores en el equipo de trabajo, ya que constituye un aprendizaje. También expresa que el ingreso de una PcD genera cierta incertidumbre dado que hasta el día de hoy siguen surgiendo inconvenientes al momento de la convivencia:

Como que cuesta al principio en general, hay muchas dudas, desde cómo tratarlos o como facilitarle algunas cuestiones. A veces en el intento de ayudar también se cometen errores... pero la base de todo creo que es la comunicación con la persona y creo que eso hace al buen trato. Un trato más fluido. (Entrevista N° 4, p. 38).

Por último, remarca que la idoneidad debería ser aplicada en otras instituciones, porque si la PcD no cumple con las expectativas de la institución o su experiencia no es favorable, queda marcada esa imagen de las PcD.

**M.D**, tiene 30 años, cuenta con secundario completo, y hace 07 años que se encuentra cumpliendo labores como administrativo en la biblioteca del Poder Judicial. Además se encuentra trabajando en la Asociación para Personas con Problemas de



Visión (APROVI) como representante de la Zona Atlántica, ante la asamblea general del Consejo Provincial de Personas con Discapacidad. Este presenta una discapacidad visual.

En cuanto a la legislación o políticas específicas a la empleabilidad de PcD, hace referencia a la Ley Nacional y la Provincial y considera que su implementación es demasiado lenta ya que no se capacita adecuadamente a las personas que deben hacer valer las leyes. A su vez agrega que: “En cuanto a si garantiza o no los derechos de las PcD en cuanto al empleo en realidad obliga, pero no tienen un agente que fiscalice si realmente se está cumpliendo o no la Ley” (Entrevista PcD N° 7, p. 40).

Su búsqueda laboral en la localidad de Viedma, comenzó hace 10 años, de forma autónoma. También trabajó como radio operador y en el Ministerio de Educación, hasta que concursó en el proceso de ingreso general en el Poder Judicial.

En su ingreso, se le realizó una entrevista con el gerente de RRHH, la cual él expresa que fue buena, pero que en cierto punto los utilizó de práctica, tomando sus sugerencias. En palabras del entrevistado:

Cuando yo ingrese si tuve una entrevista, que fue muy buena. Me entrevistó el gerente de recursos humanos y la verdad que en cierta forma practicó con nosotros... éramos un grupito de 4 PcD y tuvo muy en cuenta las sugerencias que nosotros podíamos aportar para que ellos pudieran adaptar el proceso de exámenes y demás. (Entrevista PcD N° 7, p. 41).

Durante el concurso de ingreso, se puso a prueba sus habilidades, conocimientos y competencia.

Por otro lado, tiene conocimiento acerca del procedimiento de la carrera administrativa, pero estima que no está claro si el régimen es igual para toda la planta o existen procedimientos especiales para PcD, ya que en palabras del agente: “Cuando vos quieres concursar dicen que podes pedir los ajustes razonables, pero como ahora la persona que se ocupa de esa área, entre comillas cree que sabe y no sabe, entonces es muy relativo” (Entrevista PcD N° 7, p. 42).

Su inclusión laboral no requirió de grandes adecuaciones o apoyos, sino que solamente se solicitó la compra de un software necesario para el uso de la computadora.

Diego ha participado de más un proceso de selección, en el ámbito privado y alega que en estos se evaluó su competencia como trabajador. A su vez, considera que es importante contar con gente capacitada al momento de realizar un proceso de selección, ya que es necesario conocer los tipos de discapacidad para realizar los ajustes razonables correspondientes.

Su relación con las demás personas que trabajan dentro de la institución es estrictamente laboral, y cree que no se lleva a cabo un trabajo en equipo para una mejor inclusión, ya que: "...hicieron en su momento un taller sobre sensibilización, pero es más lo que se capacitan conmigo el día a día, en el intercambio diario que lo que el área correspondiente hizo para intentar capacitar a mis compañeros de trabajo" (Entrevista PcD N° 7, p. 44).

En cuanto a las barreras, considera que la más importante que se produce en la institución es la falta de entendimiento de la verdadera capacidad de las PcD, ya que estima que se enfocan en la discapacidad de la persona y no en la capacidad que esta tiene para desarrollar las tareas. Esto también se le ha presentado como dificultad a lo largo de su carrera laboral, siendo una cuestión que él cree se debe modificar o mejorar dentro de las instituciones.

Si bien considera que su institución puede construir auténticamente un proyecto de inclusión laboral, aún estima que le faltan herramientas para atender a las necesidades reales de las PcD. En palabras del entrevistado:

Podría, pero le falta mucho. Por ejemplo, ahora el Poder Judicial, lanzó un nuevo concurso específico para PcD pero sin embargo quedó trabado porque no saben cómo seguirlo... ellos por querer hacerlo extremadamente inclusivo, no pueden abarcar todas las discapacidades y a su vez las discapacidades que sí pueden abarcar, no saben cómo hacerlo... por lo mismo, porque no se

capacitan realmente como debe ser. Creen que tener un terapeuta ocupacional arregla todo y en realidad vos haces la carrera, pero después tener que especializarte en las distintas discapacidades, entender su desenvolvimiento.

(Entrevista PcD N° 7, p. 45)

Por último, expresa que el trabajo es una herramienta fundamental para la independización y autonomía de las personas.

### ***A Modo De Síntesis***

En este capítulo se ha procurado dar respuesta al primer objetivo específico de esta investigación, indagando las características de los procesos de inclusión laboral de PcD en las instituciones del estado provincial de Viedma.

El análisis de la legislación y los programas específicos en Argentina y en la provincia de Río Negro nos muestra que si bien la legislación vigente existente si bien ha incorporado la perspectiva del modelo social, su cumplimiento efectivo debe analizarse en un marco institucional donde priman prácticas contradictorias y un contexto de desigualdad social. no obstante continúa siendo responsabilidad ineludible del Estado y de la sociedad recrear las condiciones de igualdad de oportunidades por medio de políticas diferenciales o políticas compensatorias que les garanticen iguales condiciones de acceso e inclusión a los bienes económicos, sociales y culturales (Velandia y Hernandez Jaramillo, 2006)

Las entrevistas con referentes de RRHH de las instituciones participantes y PcD empleadas en los mismos nos permitió adentrarnos en diferentes dimensiones de las instituciones y los procesos de empleabilidad. En el siguiente cuadro, diseñado en base a los ejes temáticos expuestos en las entrevistas, se sintetiza la información recolectada.

## Inclusión laboral de PcD.

Ejes temáticos.	Referentes de RR.HH	PcD
<p><b>Conocimiento sobre normativas generales sobre empleabilidad de PcD.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría, a excepción del Poder Judicial, tiene una vasta información acerca de las normativas, sobre cómo trabajar la temática, los beneficios impositivos, las formas de relacionarse con las PcD entre otras cuestiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si bien conocen las normativas generales, existe un desconocimiento sobre la legislación específica a la empleabilidad.</li> </ul>
<p><b>Procesos de selección.</b></p> <p><b>Exámenes para determinar el grado de competencias, habilidades y conocimientos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El Poder Judicial convoca a través de llamado a concurso externo. Sin embargo a partir del año 2022, se implementó por acordada 10/2021 un concurso específico para el ingreso de PcD.</li> <li>- El proceso de selección de personal, en la Defensoría del Pueblo se realiza de acuerdo a la Ley 838/73, bajo aprobación de la Defensora del Pueblo.</li> <li>- El Municipio realiza el proceso de selección de personal de acuerdo a la Ordenanza N° 2.329, bajo autorización de las máximas autoridades.</li> <li>- Los estamentos pertenecientes al poder ejecutivo se enmarcan en la Resolución N° 483/2018 del Ministerio de Economía de la Provincia de Río Negro, que establece un sistema de inscripción, selección y cubrimiento de vacantes. (<a href="https://convocatoriarn.rionegro.gov.ar/">https://convocatoriarn.rionegro.gov.ar/</a>).</li> <li>- No se realizan procedimientos ni llamados específicos para PcD, a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En su mayoría, alegan que no se les realizó ninguna entrevista previa con los referentes de Recursos Humanos, ni se les efectuó ningún examen para determinar su grado de competencia, conocimiento o habilidades.</li> <li>- En algunos casos, el ingreso al ámbito laboral, se produce debido a la influencia de un familiar que ha trabajado en la institución.</li> <li>- Solo una de las PcD (Defensoría del Pueblo) tuvo un proceso de adaptación.</li> </ul>

	excepción del Poder Judicial.	
<b>Procesos de selección para PcD.</b>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría de las PcD no tuvieron un proceso de selección apropiado ni entrevistas con los referentes de RRHH.</li> <li>- Algunas de las PcD alegan haberse sentido bien a lo largo del proceso de selección.</li> </ul>
<b>Aplicación de ajustes razonables.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En la mayoría de las instituciones, no se toman en cuenta los ajustes razonables, establecidos en el artículo 2, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se registran algunos <b>cambios en los puestos de trabajo para una mejor inclusión.</b></li> <li>- La mayoría de los cambios realizados en los puestos de trabajo, son solicitados exclusivamente por las PcD, no detectados por los empleadores.</li> </ul>
<b>Experiencia laboral.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los referentes, consideran que las PcD son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales de la administración pública, y que pueden desarrollar en iguales condiciones las tareas propuestas.</li> <li>- Existen ciertos prejuicios en cuanto a la inclusión laboral de PcD mental.</li> <li>- La inclusión de PcD ha posibilitado un enriquecimiento en el ambiente de trabajo respecto de las relaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría de las PcD, se siente reconocida por la institución y sus compañeros de trabajo y han podido desarrollar las tareas en iguales condiciones.</li> <li>- La mayoría de las PcD tiene buena relación con sus compañeros de trabajo.</li> </ul>
<b>Barreras identificadas dentro de la institución.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Barreras físicas: los edificios no cumplen con las normas de seguridad y adaptación dispuestas en el Art. 21 de la Ley 22.431.</li> <li>- Desconocimiento acerca de la temática sobre la discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desconocimiento acerca de la temática sobre la discapacidad.</li> <li>- Barreras físicas: edificios que no cumplen con las normas de seguridad y adaptación dispuestas en el Art. 21 de la Ley</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los estereotipos y prejuicios al respecto, tienden a infravalorar las capacidades de las PcD mental.</li> <li>- Falta de políticas inclusivas en las instituciones.</li> <li>- Falta de capacitación.</li> <li>- Barreras de comunicación.</li> </ul>	<p>22.431.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de capacitación.</li> <li>- Barreras de comunicación.</li> <li>- Falta de entendimiento de la verdadera capacidad de las PcD.</li> <li>- Barreras culturales.</li> <li>- Barreras actitudinales.</li> </ul>
<b>Intervención de Trabajadores/as Sociales en la inclusión laboral.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En las instituciones, a excepción del Poder Judicial, si bien cuentan con profesionales de Trabajo Social, estos no son convocados al momento de llevar a cabo la inclusión laboral de PcD.</li> <li>- En la mayoría de las instituciones, no se lleva a cabo un trabajo en equipo para una mejor inclusión laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una de las docentes se sintió muy marginada por el departamento de RRHH cuando se produjo su discapacidad.</li> <li>- Algunas PcD requirieron de adecuaciones y apoyos que no fueron brindadas por las instituciones o fueron solucionadas de manera pragmática.</li> <li>- Otras PcD no requirieron de adecuaciones o apoyos en el ámbito laboral.</li> </ul>
<b>Capacitación.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es igual para todo el personal de la planta. Las instituciones disponen de la plataforma del IPAP (Instituto Provincial de la Administración Pública), quienes publican los cursos disponibles, y los agentes se inscriben de acuerdo a las tareas inherentes del área.</li> <li>- El Poder Judicial y la Defensoría del Pueblo dictan sus propias capacitaciones.</li> <li>- No se han realizado capacitaciones sobre la temática de discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Algunas personas utilizan la plataforma del IPAP. Otras solo han realizado 01 (uno) curso durante su historia laboral. Uno de ellos no ha realizado ninguno.</li> <li>- También han buscado sus propias herramientas para formarse.</li> </ul>
<b>Carrera administrativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es igual para todo el personal de la planta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría de las PcD, desconoce los procedimientos acerca de la carrera</li> </ul>

		<p>administrativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La información es poco difundida y en algunos casos es difícil de comprender.</li> </ul>
<p><b>¿Cómo es trabajar con PcD?</b></p> <p><b>Enriquecimiento en el ambiente de trabajo.</b></p> <p><b>Cambios producidos en su vida.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Son colaborativos, prolijos y predispuestos.</li> <li>- Al no trabajar directamente con las PcD, no han sabido responder el eje establecido.</li> <li>- Su inclusión permitió trabajar en equipo, con compañerismo.</li> <li>- - Genera incertidumbre el trato con las PcD.</li> <li>- Es enriquecedor, ya que les ha ayudado a aprender y a crecer en cuestiones para las cuales la institución no estaba preparada.</li> <li>- Su inclusión les ha ayudado a todos a comprender un poco más el tema de la discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Independencia económica y personal</li> <li>- Relacionarse con otras personas.</li> <li>- Orientación hacia el futuro.</li> <li>- El trabajo es esencial, ayuda a mantener la cabeza ocupada en las tareas y no pensar en su problema de salud.</li> <li>- Autosuficiencia.</li> </ul>

## **8 CAPÍTULO VI: Barreras y facilitadores ante la inclusión laboral de PcD.**

En este capítulo procuramos dar respuesta al segundo objetivo específico, que refiere a la identificación de las barreras y los facilitadores que inciden en la inclusión laboral de las PcD.

Los datos recabados en esta tesis muestran que la inclusión al ámbito laboral de las PcD sigue siendo obstaculizada por la existencia de diversas barreras físicas, actitudinales, de comunicación, educativas y acompañamiento profesional, que limitan su participación en la sociedad contribuyendo a su invisibilización.

### **8.1 Barreras Físicas**

Una de las principales barreras de inclusión laboral de las PcD, tiene que ver con la accesibilidad desde el punto de vista arquitectónico y espacial. Las instituciones, en su mayoría, cuentan con instalaciones edilicias que no cumplen con los criterios de accesibilidad. Esto representa un obstáculo, que impide o bloquea la movilidad o el acceso. Entre las barreras físicas detectadas se encuentran: tanto en el acceso como en el interior de las instituciones, es frecuente la ausencia de rampas y de barandillas laterales; en algunas instituciones, si bien cuentan con ascensor, estos son de espacios reducidos, por lo que es de difícil acceso para una silla de ruedas y a muchos de ellos, se accede por medio de una escalera anterior; en otras ocasiones, el propio mobiliario y los escuetos pasillos, dificultan la plena inclusión de las PcD.

Una vez más, esta barrera se deriva de la concepción social de los espacios: desde el punto de vista normativo y teórico se parte del modelo social, que aboga normalizar la sociedad y diseñarla para atender a las necesidades de todas las personas; desde el punto de vista pragmático todavía persisten políticas y acciones propias del modelo rehabilitador que propugna que sea la persona con discapacidad la que se adapte a la sociedad.



## 8.2 Barreras Actitudinales

Las barreras actitudinales constituyen la mayor limitante que enfrentan las PcD a la hora de ser incluidas en el ámbito laboral. Estas barreras, están arraigadas culturalmente, y constituyen prejuicios, discriminaciones y actitudes poco favorables para la inclusión.

En las entrevistas, se detecta que el desconocimiento acerca de la temática, junto a la falta de experiencia, son factores que contribuyen a los diversos prejuicios. Si bien, a excepción de la Defensoría del Pueblo, que desconocía la normativa, y el Poder Judicial, la mayoría de los referentes de Recursos Humanos tiene una vasta información acerca de las normativas, sobre cómo trabajar la temática, los beneficios impositivos, las formas de relacionarse con las PcD entre otras cuestiones. Y para el Estado esta barrera se hace más evidente por la falta de claridad que hay con respecto a la legislación, lo cual hace que los controles sobre el cumplimiento de las mismas no sean eficaces.

Por otro lado, tanto en las instituciones como en las PcD, aún se siguen utilizando expresiones eufemísticas que refieren a “*capacidades especiales*” o “*capacidades diferentes*”, lo que alude a características excepcionales. Estas expresiones son discriminatorias, y es importante tener presente que detrás de este discurso, subyace la idea de “*normalidad*” de las capacidades humanas, siendo que las PcD no tienen capacidades “*distintas*” o “*extraordinarias*”.

Por otro lado, se utiliza la expresión “**discapacitado**” que hace referencia a una característica o cualidad de la persona, pero no define lo que esta es integralmente. Se trata de personas que tiene una discapacidad, de allí el termino correcto: “persona con discapacidad”, lo que enfatiza al individuo en todo su ser y a la discapacidad como una característica entre otras. La forma en que nos expresamos define y difunde maneras de ver el mundo y de entender a las personas. Esto tiene consecuencias en el respeto de los derechos de las PcD.

Las PcD intelectual y psicosocial, enfrentan en mayor medida este tipo de barreras vinculadas a representaciones y creencias socialmente compartidas sobre la discapacidad que tienden a ser negativas sobre sus características, ya que la falta de información, los estereotipos y prejuicios al respecto, tienden a infravalorar las capacidades de estas personas, al concebirlas como deficientes, incapaces, limitadas y/o problemáticas. Estas creencias son producidas y reproducidas por diversos actores (familia, institución escolar, empleadores) y suelen operar como barreras para el desarrollo de habilidades y competencias de las PcD a través de distintos mecanismos. Estos estereotipos, moldean las creencias y comportamientos de las distintas personas y actores que forman parte de su entorno y con quienes interactúan de diversas formas.

Como ya se ha dicho, a lo largo del tiempo pueden distinguirse claramente tres modelos del concepto de discapacidad: modelo de prescindencia, modelo rehabilitador y el modelo social. Este último, se encuentra relacionado con asunción de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad de la persona, propiciando la inclusión social y sentándose sobre la base de determinados principios, apuntando a la autonomía de las PcD para decidir respecto de su propia vida. Sin embargo en la actualidad y en las instituciones públicas, aún se perciben indicios del modelo médico, con una actitud paternalista y caritativa y potenciando la creación de espacios sobre- protegidos para las PcD y promoviendo servicios institucionalizados.

### **8.3 Barreras De Comunicación**

Estas barreras, afectan mayormente, a aquellas PcD visual y auditiva, ya que las instituciones, actualmente al momento de incluir una PcD al ámbito laboral, no cuenta con traductor de lenguaje de señas, lo que es clave, no solo para el empleado con discapacidad auditiva, sino para el ciudadano que requiera un servicio de parte de

la institución. En el caso de las PcD visual, las instituciones, no cuentan con dispositivos de braille.

Sin embargo se detecta aquí, un facilitador que son los ordenadores Software especializados, con los que cuentan las PcD visual, que les permiten el acceso a la lectura a través de este programa informático, que es un lector de pantalla. La utilización de estos programas depende de que el material esté digitalizado y permite a las PcD visual acceder a la lectura.

#### **8.4 Barreras Educativas**

Las PcD encuentran sistemáticamente barreras en la educación. Es menester aclarar que muchas de las PcD empleadas en las instituciones públicas, no han asistido a la universidad, ni han realizado una carrera terciaria. Sobre este aspecto, el trabajo realizado por la Fundación Par (2005) que toma los aportes realizados por la Comisión Nacional para la Discapacidad (CONADIS) en el año 1999, afirma que la formación de las instituciones educativas tienen que aportar a las PcD las competencias claves que demanda el sistema productivo actual. Además, en el trabajo, se destacan las críticas realizadas por dicha comisión tales como que:

...las instituciones formadoras tanto de la educación especial como de la educación común deberán garantizar a las personas con necesidades especiales una formación que les permita adquirir las competencias claves que demanda el sistema productivo actual, para lo cual se hace necesario redefinir perfiles profesionales para promover aprendizajes que se traduzcan en una buena práctica laboral. (p. 271)

Por otro lado, la falta de capacitación técnica en la formación laboral, sigue constituyendo una de las barreras para la inclusión laboral, ya que actualmente la formación que brindan las escuelas laborales, no toman en cuenta las necesidades reales del mercado, por lo que los egresados, que no pueden ubicarse en el mercado

laboral, son en ocasiones nuevamente aceptados en las escuelas de formación laboral, lo que termina generando la cronificación del alumno en la escuela.

Esto se convierte en un condicionante para la inclusión laboral en las instituciones, especialmente en aquellas que demandan perfiles profesionales o altamente calificados y acentúa la dificultad para el desarrollo e inclusión en puestos jerárquicos dentro de las instituciones.

En la localidad de Viedma, como un **facilitador**, se encuentra la Escuela de Formación Cooperativa y Laboral N° 1 “El Dique”, creada en el año 1.987 por Resolución N° 560 del Consejo Provincial de Educación, correspondiente a la modalidad Post Primaria de la Supervisión de Educación Especial y se emplaza en la Ex – Ruta Nacional N° 3. Su objetivo es promover la inclusión social de los/las adolescentes y jóvenes con discapacidad, a través de la capacitación y formación integral, que jerarquice el protagonismo de los/las estudiantes, sus familias y la comunidad y propiciando herramientas para una posterior inclusión laboral.

#### **8.5 Barreras En Los Procesos De Selección, Inscripción y Cubrimiento De Vacantes En Las Instituciones**

Siguiendo a Bayer, Kilsby & Sheam, 2000; Leach, 2002; Alomar & Cabré, 2005; Villa, 2007, existe la posibilidad de integrar exitosamente a PcD en los ambientes de trabajo, siempre y cuando se realice una serie de procesos específicos de apoyo, guiados por el área de Recursos Humanos. Pero hoy en día, existen dificultades en los procesos, selección e inscripción y cubrimiento de vacantes de las PcD.

Actualmente en las instituciones públicas de la provincia, a excepción del Poder Judicial y la Defensoría del Pueblo, por Resolución N° 483/2018 del Ministerio de Economía de la Provincia de Río Negro, se estableció un sistema de inscripción, selección y cubrimiento de vacantes en el ámbito del Poder Ejecutivo (<https://convocatoriarn.rionegro.gov.ar/>). Sin embargo, y en concordancia con lo expresado en el apartado anterior (barreras educativas) si uno se dirige a la página,

se puede observar que los perfiles solicitados son específicos, y en su mayoría para profesionales.

Esta falta de procesos específicos e inclusivos para PcD, demuestran que muchas de estas personas, no tienen la posibilidad de postularse a los empleos ofrecidos por el Estado. Por otro lado, dado que gran parte de los llamados a cargos, implican procesos que no están adaptados para PcD y/o no se realizan entrevistas personales con los referentes de RR.HH, gran parte de las PcD enfrentan mayores dificultades para la inclusión laboral, ocupando puestos, que no solo no están adaptados, sino que tampoco en muchas ocasiones son elegidos por ellos. Esto representa una barrera, ya que al momento de ingresar, no se les realiza exámenes que determinen el grado de competencia, conocimiento o habilidades de las personas. Incluso en dos de las instituciones entrevistadas, en sus comienzos las PcD empleadas fueron aisladas de sus compañeros de trabajo. A su vez, muchos de ellos, ingresan por intermedio de un familiar o conocido.

Se puede decir, que en su mayoría, a las PcD, no se las incorpora por su capacidad, habilidad o conocimiento, ni por lo que pueden aportar a la organización. Incluso, hemos visto que en varias instituciones, se hace hincapié en que la Ley los “obliga a tomarlos”. Así mismo, antes de comenzar a desarrollar las tareas, no se les pregunta qué es lo que les gusta hacer o con qué tareas se sienten más cómodos y seguros, siendo ubicados donde haya lugares disponibles .

A su vez, como explican Antezana y Linkimer (2015) una institución inclusiva está abierta a la diversidad en todos sus procesos, incluidos los de selección de personal. Estas instituciones inclusivas no solo basan esos procesos en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, sino que fomenta la contratación de personal con discapacidad derribando mitos. En su selección, las instituciones deberían estar dispuestas a realizar los ajustes razonables y a establecer las modificaciones necesarias para posibilitar que las PcD participen de sus procesos de selección e inducción. Sin embargo en la actualidad, las instituciones, no proveen un

proceso de selección inclusivo, siendo las mismas PcD, quienes solicitan los cambios necesarios.

Por otro lado, la falta de políticas inclusivas en las instituciones, impiden planificar un camino para los procesos de selección, ya que se requiere que al interior de las instituciones exista una cultura inclusiva y la apertura para crearla.

En este punto se hace necesario implementar adecuaciones tanto en la infraestructura como en la comunicación y capacitación para que sean adaptadas a la diversidad. Sin embargo, a excepción del Poder Judicial, las instituciones no han recibido ni han solicitado capacitación acerca de la temática sobre discapacidad. A su vez, los cambios que se han establecido han sido solicitados por las PcD. Adaptar los puestos de trabajo para las PcD no es solo una obligación legal, sino una ventaja competitiva para las organizaciones, que avanzan en su grado de inclusión y competitividad.

## **8.6 Falta De Acompañamiento Profesional**

Las instituciones deberían contar con un acompañamiento de profesionales que tengan conocimientos en todas las cuestiones relativas a la discapacidad. El Trabajo Social, como profesión comprometida con este sector vulnerado históricamente, debe expresar las dimensiones de la personas, para lo cual su intervención requiere como condición *sine qua non* un trabajo interdisciplinario e intersectorial. En este caso, los objetivos serán promover el bienestar intersubjetivo y social de la PcD teniendo como finalidad el desarrollo de su *calidad de vida*, este último entendido por Miguel Angel Verdugo Alonso como el reflejo de:

...las condiciones deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales, que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. (Citado en Ticac, 2007 p.69)

Sin embargo, en la mayoría de las instituciones entrevistadas, si bien cuentan con profesionales de Trabajo Social, estos no son convocados al momento de llevar a cabo la inclusión laboral de PcD.

Por su parte, la acción del Trabajador/a Social, no comienza después del diagnóstico, sino que su intervención se inicia desde el primer contacto con el individuo. El profesional se encuentra con el sufrimiento y encuentra en su camino problemas y dilemas, condicionado por sus propias experiencias y expectativas de las personas con las que se interviene.

El trabajador/a Social se convierte en aquel que va a descubrir una situación desconocida, que va a examinar esta realidad con los individuos, que va a interpelarlos para encontrar en conjunto las soluciones más acertadas y que en el curso de ese proceso va introducir cambios, pero al mismo tiempo va a ser el mismo modificado gracias al intercambio y al juego de reciprocidades.

Se alega a que se descubre una situación desconocida, ya que en el transcurso de nuestra formación como Trabajadores/as Sociales, no se nos brindan las suficientes herramientas teóricas para abordar la problemática de la discapacidad.

El modelo de intervención social desde el Trabajo Social, toma como base de apoyo los elementos positivos y dinámicos existentes, tanto en una intervención con individuos y familias como con unidades de vida social más amplias.

A su vez, y siguiendo a Paula Meschini - Maria Eugenia Hermida (2017), “uno de los indicadores más elocuentes del tipo de intervención social que se lleva a cabo es el grado de involucramiento en el mundo de la vida y la vida cotidiana de los sujetos sociales” (p. 116). Por lo tanto, un bajo nivel de involucramiento, es también un escaso nivel de conocimiento y comprensión de la situación y de la intervención social con un alto grado de superficialidad y falta de compromiso con la realidad, transformándose en un mero instrumento tecnocrático de convalidación del orden.

El quehacer profesional en la acción- intervención social puede y debe articularse de modo que constituya una verdadera mediación entre los individuos 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 individuos y de los recursos existentes; y del otro, que sus realizaciones se inscriban en un proceso donde las personas sean vistas como agentes activos y potenciales y no como pacientes de problemas o receptores de soluciones diseñadas por los/las profesionales.



## 9 CAPÍTULO VII: Conclusiones

En la presente investigación, se buscó comprender las barreras que deben enfrentar las PcD al momento de ser incluidas en el campo laboral en las instituciones de la administración pública de la localidad de Viedma, caracterizando los procesos de inclusión laboral, exponiendo los principales factores que facilitan y obstaculizan la inclusión laboral e identificando el papel de los/ las trabajadores/as sociales ante dicha inclusión.

De lo analizado en la investigación, se desprende la necesidad de cambiar el abordaje sobre las PcD. El modo en que se define y concibe la discapacidad determina las políticas públicas orientadas a esta población. Históricamente, se ha conceptualizado a la discapacidad como incapacidad para trabajar. A partir de la Convención se entiende que la discapacidad es el resultado de la interacción de las pcD y diversos factores que se constituyen en barreras que limitan o impiden una participación social plena y efectiva en igualdad de condiciones que los demás. Por ello resulta imperativo que se considere la discapacidad de manera transversal en el diseño de las políticas y programas. Debe abordarse la discapacidad como cuestión de derechos humanos, en el sentido de garantizar, entre otros, los ajustes razonables y apoyos adecuados que posibiliten la inclusión, en la participación en todos los ámbitos de su vida, en particular, en la esfera laboral y en la formación continua previamente y durante el desarrollo de sus labores.

Reconocer las necesidades que presentan las PcD implica diferenciar su particularidad de las de otros grupos para evitar barreras a la inclusión, no solo en lo laboral, sino en todos los niveles.

Por otro lado, además del monitoreo y certificación del cupo establecidos en la Ley, existen otras medidas destacables para la inclusión laboral en las instituciones públicas, que aún siguen teniendo falencias. Los procesos de ingreso, promoción y desarrollo en las instituciones, deben ser inclusivos y contemplar la accesibilidad y los

ajustes razonables requeridos. También se deberían difundir las vacantes disponibles en formatos accesibles de información y comunicación para que llegue a toda la población con discapacidad. Aún es necesario fortalecer diversos espacios institucionales que permitan garantizar el derecho pleno de esta población al trabajo decente. Progresar en materia de esto, requerirá de la coordinación de los distintos actores y sectores de la sociedad, asegurando la participación de las PcD en todo momento, y consolidar un pacto social centrado en la igualdad y los derechos que permita avanzar hacia procesos más inclusivos que no dejen a nadie atrás.

Como queda reflejado en las entrevistas, y siguiendo a la especialista en temas de discapacidad de la OIT Barbara Murria "... el miedo, la actitud y los conceptos erróneos de los empleadores [...] continúan presentando barreras a su plena participación en todos los ámbitos de la sociedad..." (Citado en Forcada Rojkin, 2015, p.92)

En el mundo entero las PcD han luchado por instalar un nuevo enfoque desde una perspectiva centrada en el respeto a los derechos humanos (Palacios; Romañach, 2006). un enfoque de estas características, debería impactar en un nuevo lenguaje institucional. De este modo se constituye una nueva realidad al interior de las organizaciones. Por tanto, los desafíos son cada vez mayores en distintas áreas de la sociedad, esto implica un cambio de paradigma institucional, evitando toda forma de discriminación hacia dicho colectivo. Es determinante una nueva mirada acerca de la discapacidad. Una visión centrada en las fortalezas, capacidades y habilidades de los trabajadores con discapacidad.

Nos encontramos en un mundo que reconoce cada vez más derechos pero a su vez, insertos en una realidad donde los derechos se vulneran cada vez más. Es en ese contexto en el que tenemos que construir un marco referencial, que nos permita ver qué es lo que hacemos, cómo lo hacemos y cómo intervenimos.

Estamos ante un conjunto complejo de condiciones, muchas de las cuales surgen del entorno social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere de acción

social, que implica la responsabilidad colectiva de la sociedad en general, para realizar las modificaciones necesarias dirigidas a la participación plena de las PcD en todas las áreas de la vida social. Siguiendo a Carlos, Ferreres (2002):

La participación solamente se logra desde una ruptura con el rol dependiente que se ha asignado tradicionalmente a las PcD, aun aquellas que han alcanzado niveles superiores de formación. Solamente desde la igualdad, la participación y el reconocimiento por parte del conjunto social, puede conseguirse la plenitud de la ciudadanía. (pp.47-48)

Como Trabajadora Social, es fundamental la defensa de los derechos humanos fundamentales de los individuos y es por eso que las intervenciones, son y deben ser participativas constituyendo un deber de la ética social, de justicia, de contribuir y colaborar según la propia capacidad y la necesidad ajena. A su vez, nuestra profesión, contribuye a potenciar a las PcD a través de la información en cuanto a sus derechos y obligaciones respecto a su condición de ciudadanía.

Es por ello, que el Trabajador/a Social, se configura como un profesional fundamental en la inclusión laboral de las PcD; El Trabajo Social promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas y fortalecimiento de las personas para incrementar su bienestar y autonomía.

El Trabajador/ra Social, puede y debe intervenir con la PcD apoyando individualmente el desarrollo de sus capacidades, de sus potencialidades, la mejora de sus conocimientos y habilidades y, con el entorno social, con la familia y con el mundo institucional para facilitar la inclusión laboral.

Desde esta mirada integral, se invita al colectivo profesional, a poner en práctica el reconocimiento de las capacidades y aportes que las PcD pueden hacer a la sociedad, modificando los viejos estereotipos que connotaban negativamente a estas personas, privándolas de la posibilidad de toda participación y desarrollo como ciudadano pleno.

Por último, siguiendo a Claudia Danani, las políticas públicas son “*intervenciones sociales del Estado*” y se configuran como un ancho campo de las intervenciones sociales al actuar sobre las condiciones de vida y las condiciones de reproducción de la vida de la sociedad. Así, esta denominación en palabras de Marshall (1981), hace referencia a la política de los gobiernos respecto a aquellas actuaciones que tienen impacto directo en el bienestar de los ciudadanos a través de proporcionarles servicios o ingresos. Desde esta conceptualización en esta investigación se considera el derecho al trabajo de las PcD, un problema social que exige la implementación de una serie de intervenciones/actuaciones públicas que garanticen que el mismo realmente se efectivice y a las cuales, la normativa nacional y provincial vigente dan legitimidad y significatividad social.

Por lo expuesto hasta aquí, es necesario militar este campo, no solo pidiendo que nuestra legislación tanto Nacional como de cada provincia, se ajuste a lo declarado en la Convención. Sino generar condiciones para que la discapacidad sea algo habitual, algo cotidiano. Generar empatía, entender que el otro, es eso, otro.

Poder pensar la discapacidad desde la diversidad, permite pensar en sociedades más justas, más solidarias, donde haya menos exclusión y más inclusión.

## 10 CAPÍTULO VIII: Prácticas Para La Inclusión: Algunas Recomendaciones

Existen diversas razones por las que la población con discapacidad debe ser colocada en un lugar de preferencia dentro de los debates sociales, y por tanto, de la proyección de medidas concretas de acción. El progresivo aumento de población con discapacidad es algo que debe traer a las diversas esferas de debate público mejores y reforzadas políticas públicas por parte de los gobiernos, pero poniendo énfasis en diversos aspectos.

A su vez, para favorecer un mejor nivel de vida, se deben eliminar las barreras que imposibilitan la participación en las comunidades, recibir una enseñanza de calidad, conseguir un trabajo decente y lograr aceptación de sus demandas (OMS, 2011)

Para esto, las instituciones deben implementar distintas acciones o buenas prácticas de inclusión que respeten las garantías individuales.

- *Adoptar la diversidad como estrategia:* las políticas y programas de inclusión laboral de PcD pueden anclarse en la estrategia de diversidad de la institución, siendo esta más amplia al contemplar todas las individualidades de las personas que son parte de ella. a la vez, posibilita la difusión de oportunidades de empleo digno, y oportunidades de trabajo en entornos accesibles, inclusivos y respetuosos, contribuyendo a una cultura organizacional mas inclusiva. de igual forma se necesita crear políticas inclusivas de Recursos Humanos, diseñar reglamentos de selección de personal, mejorar la accesibilidad y generar una conciencia crítica sobre la temática.

- *Buscar apoyo de los directivos:* para generar una cultura organizacional más inclusiva, es importante contar con el compromiso y apoyo de los directivos.

- *Trascender la estrategia de inclusión a otras áreas:* es importante que los esfuerzos inclusivos y las iniciativas trasciendan a otras áreas de la institución, fundamentalmente a la de Recursos Humanos, con el objetivo de motivar a los referentes y empleados a incluir PcD en sus equipos de trabajo.

- *Sensibilizar y capacitar:* la sensibilización y la capacitación resultan claves para trabajar preconceptos y generar mayor adhesión a los programas de inclusión. Para esto las instituciones pueden realizar varias actividades como talleres, charlas de sensibilización, capacitaciones sobre la temática, contribuyendo así a un mejor desarrollo de las relaciones interpersonales.

- *Desarrollo de redes:* las instituciones pueden fomentar la organización y desarrollo de redes con las Fundaciones y ONG de la localidad con un objetivo en común que guíen sus actividades con el fin de conocerse, compartir experiencias y realizar actividades en conjunto que busquen informar, capacitar y/o sensibilizar.

- *Proponer objetivos de incorporación de PcD:* plantear objetivos de incorporación anual de PcD puede motivar a las instituciones a mantener constantes los esfuerzos por incorporar PcD.

- *Prever un proceso de selección inclusivo:* para brindar igualdad de oportunidades, las instituciones deben asegurar que todo el proceso de selección sea accesible a los diversos tipos de discapacidad. La manera en que se conducen las entrevistas con los referentes de Recursos Humanos debieran ser inclusivas y para ello es necesario contar con personal capacitado en la temática.

- *Hacer foco en las competencias, habilidades y conocimientos:* durante el procesos de selección no debiera hacerse foco en la discapacidad que presente la persona sino que para contrarrestar los prejuicios que puedan

surgir basados en el desconocimiento, se deben realizar entrevistas adecuadas conforme a las competencias, habilidades y conocimientos de la persona a emplear.

- *Rediseñar ante discapacidades adquiridas:* cuando una persona adquiriera una discapacidad durante su relación laboral, las instituciones deben prever y asegurar que esta pueda reincorporarse a su puesto laboral, aunque se deban realizar ajustes necesarios. A su vez pueden brindar el acompañamiento necesario.

- *Realizar los ajustes necesarios:* las instituciones deben realizar los ajustes necesarios para cada puesto de trabajo en caso de que sean necesarios. Un ajuste puede ser implementar un sistema de software o lector de pantallas para PcD visual; estipular tiempos de descanso si la persona lo necesita; proveer un intérprete de lengua de señas para una PcD auditiva; asignar un tutor o apoyo a una PcD intelectual, entre otros.

- *Creación de equipos interdisciplinarios para una mejor inclusión:* se propone una intervención interdisciplinaria, a través del reconocimiento, valoración y presencia del otro/a, con su real papel estelar y transformador, con su enorme validez, legitimidad, e importancia real de sus saberes y experiencias. A partir de esto, el Trabajo Social podrá buscar que esta intervención mutua, se fortalezca, del modo más democrático posible, sin imponer nuestras intervenciones, utilizando la aplicación de un procedimiento complejo pero nunca imposible: el diálogo de traducción mutua (Santos, 2006). Pero además, es necesario abrir paso al debate sobre las diferencias desiguales, la conciencia crítica y la organicidad de los sectores populares diversos con el Trabajo Social para la transformación de la realidad.

## 11 CAPÍTULO IX: Futuras Líneas De Investigación

El presente trabajo de investigación, se ha enfocado en poder comprender las barreras que deben enfrentar las PcD al momento de ser incluidas en el campo laboral de las instituciones públicas de la localidad. Para tener conocimiento acerca de los mismos, se realizaron entrevistas a un número reducido de instituciones, 9 en total y 7 PcD . Es por ello que a continuación se expondrán una serie de líneas que pueden ser consideradas en futuras investigaciones, con el fin de ampliar el análisis y obtener un mayor grado de conocimiento sobre las PcD y la inclusión en el ámbito laboral.

Una posible línea de investigación consiste en ampliar el número de instituciones y PcD a entrevistar con el fin de obtener una perspectiva más amplia acerca de los diferentes procesos. También se podrían entrevistas no solo instituciones públicas sino también privadas para luego hacer una comparación más exhaustiva de las mismas, para conocer cuales son de más fácil acceso y conocer de qué manera se llevan a cabo los procesos de selección e inclusión en cada sector.

A su vez, otros de los puntos a indagar a futuro, podrían ser los medios de transporte que utilizan las PcD, ya que la movilidad, también puede llegar a representar una barrera, al momento de desplazarse a su espacio laboral ya que los en su mayoría, los colectivos y taxis de la localidad de Viedma, no cuentan con las condiciones necesarias para trasladar a PcD.

Por otro lado, otra línea puede constituir dar a conocer las experiencias de aquellas PcD que se encuentran sin trabajo o en búsqueda de empleo, lo que permitirá obtener un conocimiento más acertado sobre lo que sienten y viven estas personas al momento de enfrentarse a los procesos de selección. También brindarán un panorama más amplio, de cuáles son los ámbitos (público o privado) más accesibles al momento de incluir PcD. Cabe aclarar que en esta investigación se pretendía entrevistar y conocer las experiencias de dichas personas, sin embargo muchas de las personas contactadas no accedieron a participar.



## 12 ANEXOS.

### ANEXO 1.

#### **Relevamiento de las instituciones de la administración pública de la localidad de Viedma.**

	<b>Institución.</b>	<b>Contacto.</b>	<b>Objetivos de la institución.</b>	<b>Personal con Discapacidad</b>	<b>Dependencia.</b>
1	ANSES.	<b>Dirección:</b> Álvaro Barros 475.	Tiene a su cargo la administración de las prestaciones y los servicios nacionales de la Seguridad Social en la República Argentina.	Sin personal con Discapacidad.	Organismo descentralizado.
2	Agencia de Recaudación Tributaria.	<b>Dirección:</b> 25 de Mayo 99. <b>Teléfono:</b> (2920) 431429 / 425130 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:Viedma@agencia.rionegro.gov.ar">Viedma@agencia.rionegro.gov.ar</a>	Recaudación de la totalidad de los ingresos públicos de la Provincia	2	Estado. Ente descentralizado. Bajo la supervisión del Ministerio de Economía. Entidad
3	Agencia para el Desarrollo Económico Rionegrino CREAM.	<b>Dirección:</b> Buenos Aires y Saavedra. <b>Teléfono:</b> (2920) 414797 / 208991. <b>E- mail:</b> <a href="mailto:agenciarearviedma@crear.rionegro.gov.ar">agenciarearviedma@crear.rionegro.gov.ar</a>	Apoyar, asesorar, orientar e impulsar proyectos empresariales de los sectores productivos rionegrinos como así también a pequeños productores.	1	Estado. Ente descentralizado. Bajo la supervisión del Ministerio de Economía.
4	Agencia de Prevención y Asistencia de Adicciones (APASA)	<b>Dirección:</b> España 521. <b>Teléfono:</b> (2920) 15617309 / 15264398 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:observatorioviedma@gmail.com">observatorioviedma@gmail.com</a> <a href="mailto:ybecker@agenciaadicciones.rionegro.gov.ar">ybecker@agenciaadicciones.rionegro.gov.ar</a>	Garantizar una política integral y sistemática, abarcando la dimensión social, psicológica y biológica de personas, grupos y comunidades en lo referente al abuso y consumo de sustancias psicoactivas y de otras prácticas de riesgo	Sin personal con Discapacidad.	Ente descentralizado. Estado. Entidad autárquica. Bajo la supervisión directa del Gobernador de la provincia

			adictivo, a través de la puesta en práctica de un Plan Integral, con participación de actores públicos, privados y organizaciones no gubernamentales .		
5	Aguas Rionegrinas Sociedad del Estado (A.R.S.E.)	<b>Dirección:</b> Colon 719. <b>Teléfono:</b> (2920) 424900	Prestación y explotación de los servicios públicos de producción, transporte, distribución y comercialización de agua potable, a través de concesiones nacionales, provinciales, municipales o de particulares que se le otorgan.	Sin personal con Discapacidad.	Sociedad del Estado Con exclusión de toda participación de capitales privados.
6	Aguas Rionegrinas Sociedad Anónima. (A.R.S.A.)	<b>Dirección:</b> Alem 138. <b>Teléfono:</b> (2920) 420314 / 425020	Presta el servicio de agua potable y cloacas	Sin personal con Discapacidad.	Empresa Pública. Organismo Mixto.
7	ALTEC.	<b>Dirección:</b> 25 de Mayo 99 - 1er Piso. <b>Teléfono:</b> (2920) 420503 / 430482 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:info@altec.com.ar">info@altec.com.ar</a>	Investigación, desarrollo y provisión de tecnología	Sin personal con Discapacidad.	Empresa privada, que presta servicios de tecnología al Estado. Organismo Mixto.
8	Consejo de la Magistratura de la Provincia de Río Negro.	<b>Dirección:</b> Colon 154. <b>Teléfono:</b> (2920) 441008 / 441009 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:consejomagistratura@jusrionegro.gov.ar">consejomagistratura@jusrionegro.gov.ar</a>	Se encarga de seleccionar a los miembros del Superior Tribunal de Justicia y al Procurador General y aceptar sus renunciaciones	Sin personas con Discapacidad.	Dependencia del Poder Judicial.
9	Consejo de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (CONIAR)	<b>Dirección:</b> Ceferino Namuncurá 91. <b>Teléfono:</b> (2920) 432253.	Órgano responsable del diseño y planificación de todas las políticas públicas	Sin personal con Discapacidad.	Depende del Ministerio de Familia.

			de niñez y adolescencia, el que gozará de autarquía conforme lo determine la reglamentación.		
10	Consejo Deliberante.	<b>Dirección:</b> Buenos Aires N°320 <b>Teléfono:</b> 431400. Int. 8 <b>E-mail:</b> <a href="mailto:prensa@concejoviedma.gov.ar">prensa@concejoviedma.gov.ar</a>	Elaboración de las ordenanzas que rigen las actividades que se realizan en un municipio y que no son alcanzadas por la legislación provincial o nacional.	Sin personal con Discapacidad.	Dependencia del Municipio.
11	Consejo Provincial de la Mujer.	<b>Domicilio:</b> Irigoyen N° 430. <b>Tel.:</b> (2920) 427894 <b>E-mail:</b> <a href="mailto:coordinacionprovincialcpm@gmail.com">coordinacionprovincialcpm@gmail.com</a>	Implementar políticas públicas relacionadas a la erradicación de la violencia de género. Articular y fortalecer las acciones con diferentes instituciones, ongs y organizaciones de la sociedad civil. Transversalizar La perspectiva de género en ámbitos de decisión de las políticas públicas. Desarrollar acciones comunitarias dirigidas a la sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres.	Sin personal con Discapacidad.	Dependiente del Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria.
12	Contaduría General.	<b>Dirección:</b> 25 de mayo 99 <b>Teléfono:</b> (2920) 423516 / 425430 – Interno. 224/225 <b>E-mail:</b> <a href="mailto:mkirsch@contaduriagra.ri">mkirsch@contaduriagra.ri</a>	Órgano rector del sistema de control interno de la Administración Provincial.	1	Estado. Bajo la supervisión del Ministerio de Economía.

		<a href="http://onegro.gov.ar">onegro.gov.ar</a> <a href="mailto:wblaser@contaduriagral.ri">wblaser@contaduriagral.ri</a> <a href="http://onegro.gov.ar">onegro.gov.ar</a>			
13	Defensoría del Pueblo.	<b>Dirección:</b> 25 de mayo 565. <b>Teléfono:</b> (2920) 422045. <b>E- mail:</b> <a href="mailto:consulta@defensoria.rionegro.gov.ar">consulta@defensoria.rionegro.gov.ar</a>	Defensa de los derechos individuales y colectivos frente a los actos, hechos u omisiones de la administración pública provincial. Supervisa la eficacia en la prestación de los servicios públicos. Advierte infracciones o delitos en materia administrativa, dando intervención al Fiscal de Investigaciones Administrativas.	1	Ente constitucional. Dependencia de la Legislatura.
14	Departamento Provincial de Aguas. (DPA)	<b>Dirección:</b> San Martín 249. <b>Teléfono:</b> (2920) 425411. <b>E- mail:</b> <a href="mailto:dparionegro@dpa.rionegro.gov.ar">dparionegro@dpa.rionegro.gov.ar</a> <a href="mailto:jpizzio@dpa.rionegro.gov.ar">jpizzio@dpa.rionegro.gov.ar</a>	Organismo responsable del manejo integral del agua en la Provincia de Río Negro.	Sin personal con Discapacidad.	Ente descentralizado. Organismo autárquico, que se vincula al Poder Ejecutivo Provincial a través del Ministerio de Obras y Servicios Públicos
15	Dirección de Vialidad Rionegrina.	<b>Dirección:</b> Winter 70. <b>Teléfono:</b> (2920) 425490 / 423085 / 422512. <b>E- mail:</b> <a href="mailto:direccionrrhh@vialidad.rionegro.gov.ar">direccionrrhh@vialidad.rionegro.gov.ar</a>	Todo lo relacionado con la vialidad de la Provincia de Río Negro quedando facultada para celebrar y/o ejecutar toda clase de convenios con reparticiones de esta provincia y/o de otra jurisdicción, que vinculados a la	Sin personal con discapacidad.	Ente descentralizado. Entidad autárquica de derecho público, dependiente del Ministerio de Obras y Servicios Públicos, con capacidad para actuar privada y públicamente en la prestación del Servicio Público

			cuestión vial, hagan a su finalidad		Vial
16	Ente Provincial Regulador de la Electricidad (E.P.R.E)	<b>Dirección:</b> Colón 87 <b>Teléfono:</b> (2920) 428518	Controla el servicio público de electricidad en el territorio rionegrino, prestado por las Distribuidoras EdERSA, CEB y CEARC.	Sin personal con Discapacidad.	Ente descentralizado. Organismo autárquico provincial. El Poder Ejecutivo tendrá a su cargo la determinación de las políticas electroenergéticas en el ámbito de la jurisdicción provincial.
17	Fiscalía de Estado.	<b>Dirección:</b> 25 De Mayo 565. <b>Teléfono:</b> (2920) 428468. <b>E-mail:</b> <a href="mailto:fsigilli@fiscaliadeestado.rionegro.gov.ar">fsigilli@fiscaliadeestado.rionegro.gov.ar</a> <a href="mailto:fsegatori@fiscaliadeestado.rionegro.gov.ar">fsegatori@fiscaliadeestado.rionegro.gov.ar</a>	Defensa del patrimonio del fisco y el contralor legal de la actividad del Estado con el fin de asegurar la juridicidad de la actuación administrativa en cualquier ámbito.	Sin personal con Discapacidad.	Estado. Órgano exclusivo de asesoramiento jurídico del Poder Ejecutivo.
18	Fiscalía de Investigaciones Administrativas	<b>Dirección:</b> Belgrano 866. <b>Teléfono:</b> (2920) 43-2261 <b>E-mail:</b> <a href="mailto:contacto@fia.rionegro.gov.ar">contacto@fia.rionegro.gov.ar</a>	Organismo específico de investigación y lucha contra la corrupción. Corresponde la promoción de las investigaciones de todas aquellas conductas administrativas de los funcionarios y agentes de la administración pública, de los entes descentralizados, autárquicos, de las empresas y sociedades del Estado o controlados por él, cuando se presume cierta transgresión normativa o bien	Sin personal con Discapacidad.	Dependencia de la Legislatura.

			la existencia de perjuicio al erario público provincial.		
19	Función Pública.	<b>Dirección:</b> 25 de Mayo 394 esq. Garrone. <b>Teléfono:</b> (2920) 42-2010 - 421817 - 424218 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:cfromvich@funcionpublica.rionegro.gov.ar">cfromvich@funcionpublica.rionegro.gov.ar</a>	Organismo rector en la gestión de Recursos Humanos para la administración pública provincial.	1	Pertenece al Ministerio de Economía
20	Horizonte seguro.	<b>Dirección:</b> San Martín 442 <b>Teléfono:</b> 0800-222-0338 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:lserra@horizonte.com.ar">lserra@horizonte.com.ar</a>	Empresa de seguros de las personas y patrimoniales, orientada al desarrollo sostenible, que bajo principios éticos de comportamiento ayuda a prevenir y otorgar las mejores coberturas de riesgos.		Empresa Pública.
21	INNOVA.	<b>Dirección:</b> 25 de mayo 647. Torre 1. Piso 2.	Potenciar la innovación tecnológica en el territorio provincial.	Sin personal con Discapacidad.	Ente descentralizado. Ente autárquico, dependiente del Ministerio de Gobierno y Comunidad de la Provincia de Río Negro
22	Instituto Provincial de la Administración Pública (IPAP)	<b>Dirección:</b> Tucumán 127 Piso 1. <b>Teléfono:</b> (2920) 432335 / 432446 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:rrhh@ipap.rionegro.gov.ar">rrhh@ipap.rionegro.gov.ar</a>	Brinda ofertas académicas y de formación, entre ellos tecnicaturas presenciales virtuales y secundario para adultos.	Sin personal con discapacidad.	Estado. Ente descentralizado. Ente autárquico.
23	Instituto de Planificación y Promoción de la Vivienda de Río Negro (IPPV)	<b>Dirección:</b> Winter y Murillo. <b>Teléfono:</b> (2920) 422008 / 431491. <b>E- mail:</b> <a href="mailto:grodriquez@ippv.gov.ar">grodriquez@ippv.gov.ar</a> <a href="mailto:dcelis@ippv.gob.ar">dcelis@ippv.gob.ar</a>	Promover y ejecutar una Política Habitacional que tienda a satisfacer la demanda de los rionegrinos, garantizando el derecho de acceso a la tierra y la vivienda digna.	2	Estado. Ente descentralizado. Organismo autárquico.

24	Instituto Provincial del Seguro de Salud (I.Pro.S.S)	<b>Dirección:</b> Roca 250. <b>Teléfono:</b> (2920) 648411 <b>E-mail:</b> <a href="mailto:jmalfatti@ipross.rionegro.gov.ar">jmalfatti@ipross.rionegro.gov.ar</a>	Organizar y administrar un seguro integral de salud, brindando cobertura a sus afiliados obligatorios y a todo ciudadano que voluntariamente adhiera al seguro, en forma grupal o individual.	1	Estado. Ente autofinanciado. Entidad autárquica con individualidad financiera.
25	Instituto de Desarrollo del Valle Inferior del Río Negro (IDEVI)	<b>Dirección:</b> Belgrano 536. <b>Teléfono:</b> (2920) 423332 / 422365 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:rrhidevi@gmail.com">rrhidevi@gmail.com</a>	Ejecutar íntegramente todas las etapas del programa de desarrollo agrícola del Valle Inferior del río Negro y de manejar ese programa a través del IDEVI, como una unidad desde el punto de vista técnico-económico.	3	Estado Ente descentralizado. Repartición autárquica del Gobierno de la Provincia de Río Negro
26	Lotería para Obras de Acción Social de Río Negro.	<b>Dirección:</b> 25 de Mayo y Sarmiento. <b>Teléfono:</b> (2920) 422746 / 424185 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:roxana.torga@loteriaderionegro.gob.ar">roxana.torga@loteriaderionegro.gob.ar</a> <a href="mailto:Mauro.entraigas@loteriaderionegro.gob.ar">Mauro.entraigas@loteriaderionegro.gob.ar</a>	Tiene a su cargo la explotación de una lotería, del sistema de juego conocido como tómbola o quiniela, como así también y en forma exclusiva todo lo relacionado con la autorización, supervisión y administración de los juegos de azar en general y en todas sus manifestaciones. A su vez, debe velar que lo recaudado sea destinado a la comunidad en general, de manera	5	Entidad autárquica del Estado Provincial, en jurisdicción del Ministerio de Gobierno.

			transparente a los ojos de la comunidad.		
27	Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria.	<b>Dirección:</b> Belgrano y Buenos Aires. <b>Teléfono:</b> (2920) 425484 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:dzorrilla@desarrollohumano.rionegro.gov.ar">dzorrilla@desarrollohumano.rionegro.gov.ar</a>	Asistir al Gobernador en todo lo inherente a la promoción, desarrollo y asistencia de las personas, familias y grupos en situación de emergencia social	Sin personal con Discapacidad.	Dependencia directa del Gobernador de la provincia, con rango y jerarquía de ministerio
28	Ministerio de Economía.	<b>Dirección:</b> 25 de Mayo 99. <b>Teléfono:</b> 423022 / 423023 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:cmoyano@economia.rionegro.gov.ar">cmoyano@economia.rionegro.gov.ar</a> <a href="mailto:mamenendez@economia.rionegro.gov.ar">mamenendez@economia.rionegro.gov.ar</a>	Asistir al Gobernador en todo lo inherente a la gestión de la hacienda pública.	1	Dependencia directa del Gobernador de la provincia, con rango y jerarquía de ministerio
29	Ministerio de Educación.	<b>Dirección:</b> Álvaro Barros y Rivadavia. <b>Teléfono:</b> (2920) 450890 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:mdiego@educacion.rionegro.gov.ar">mdiego@educacion.rionegro.gov.ar</a> <a href="mailto:asoriano@educacion.rionegro.gov.ar">asoriano@educacion.rionegro.gov.ar</a> <a href="mailto:hpini@educacion.rionegro.gov.ar">hpini@educacion.rionegro.gov.ar</a>	Asistir al Gobernador en todo lo atinente a la gestión política en las áreas de educación y derechos humanos	5	Dependencia directa del Gobernador de la provincia, con rango y jerarquía de ministerio.
30	Ministerio de Gobierno y Comunidad.	<b>Dirección:</b> Laprida 212. <b>Teléfono:</b> (2920) 420362 / 427980 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:mcabezas@gobierno.rionegro.gov.ar">mcabezas@gobierno.rionegro.gov.ar</a>	Asistir al Gobernador en todo lo inherente al gobierno político interno, al orden público y al ejercicio pleno de los principios y garantías constitucionales, procurando asegurar y preservar el sistema republicano y democrático de gobierno	3	Dependencia directa del Gobernador de la provincia, con rango y jerarquía de ministerio.
31	Ministerio de Obras y Servicios Públicos.	<b>Dirección:</b> Buenos Aires 4. <b>Teléfono:</b> (2920) 424227 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:aperez@obraspublicas.rionegro.gov.ar">aperez@obraspublicas.rionegro.gov.ar</a>	Asistir al Gobernador en todo lo inherente a la gestión de planificación,	1	Dependencia directa del Gobernador de la provincia, con rango y



		<a href="http://negro.gov.ar">negro.gov.ar</a>	ejecución y control de obras de infraestructura, viviendas, puertos y vías navegables, emprendimientos viales, aeropuertos, obras sanitarias, edificios y bienes de dominio público, transporte, seguridad vial, logística y comunicaciones, distribución de gas, aprovechamiento , protección, preservación y control de efectos nocivos de los recursos hídricos		jerarquía de ministerio.
32	Municipalidad de Viedma.	<b>Dirección:</b> Roca 146. <b>Teléfono:</b> (2920) 431400. <b>E-mail:</b> <a href="mailto:atencionciudadano@viedma.gov.ar">atencionciudadano@viedma.gov.ar</a>	Garantiza, promueve, resguarda y vela por la vigencia de los derechos y garantías incorporados por la Constitución Nacional, las Leyes de la Nación y la Constitución de la Provincia de Río Negro en materia de Derechos Humanos	1	Es autónomo en el ejercicio de sus funciones institucionales, políticas, administrativas, económicas y financieras
33	Ministerio de Producción y Agroindustria.	<b>Dirección:</b> Belgrano 544. <b>Teléfono:</b> (2920) 257228. <b>E- mail:</b> <a href="mailto:ministerioagric@gmail.com">ministerioagric@gmail.com</a> <a href="mailto:lsegismondi@mpya.rionegro.gov.ar">lsegismondi@mpya.rionegro.gov.ar</a>	Asistir al Gobernador en todo lo atinente al desarrollo de las actividades económicas y productivas comprendidas en su área	Sin personal con Discapacidad.	Dependencia directa del Gobernador de la provincia, con rango y jerarquía de ministerio.
34	Ministerio de Salud.	<b>Dirección:</b> Laprida 240. <b>Teléfono:</b> (2920) 421543	Asistir al Gobernador en	2	Dependencia directa del

		/ 427750 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:lsanso@salud.rionegro.gov.ar">lsanso@salud.rionegro.gov.ar</a>	todo lo atinente a la salud de la población		Gobernador de la provincia, con rango y jerarquía de ministerio.
35	Ministerio de Seguridad y Justicia.	<b>Dirección:</b> Caseros 1425 / 25 de Mayo 1127. <b>Teléfono:</b> (2920) 425842 / 428649. RRHH: (2920) 420440 – Int. 125/126 <b>E- mail:</b> <a href="mailto:fbuceta@seguridad.rionegro.gov.ar">fbuceta@seguridad.rionegro.gov.ar</a>	Asistir al Gobernador en todo lo inherente a la seguridad, al orden público y al ejercicio pleno de los principios y garantías constitucionales	3	Dependencia directa del Gobernador de la provincia, con rango y jerarquía de ministerio.
36	Ministerio de Turismo, Cultura y Deporte.	<b>Dirección:</b> Zatti 287. <b>Teléfono:</b> (2920) 422150 / 420574 <b>E-mail:</b> <a href="mailto:culturaviedma@gmail.com">culturaviedma@gmail.com</a> <a href="mailto:rrhhculturamtcd@gmail.com">rrhhculturamtcd@gmail.com</a>	Asistir al Gobernador en todo lo atinente al desarrollo y promoción de las actividades turísticas, culturales y deportivas	1	Dependencia directa del Gobernador de la provincia, con rango y jerarquía de ministerio.
37	Poder Judicial.	<b>Dirección:</b> <b>Teléfono:</b> (2920) 441000. Int. 1383.	Ejercicio exclusivo de la función judicial. Tiene el conocimiento y la decisión de las causas que se le someten.	3	Independiente.
38	PROFARSE.	Dirección: Reconquista 431. <b>Teléfono:</b> (2920) 426427 <b>E- Mail:</b> <a href="mailto:contacto@profarse.com.ar">contacto@profarse.com.ar</a>	Realizar, por sí, por intermedio de terceros o asociada a terceros, la industrialización y comercialización de productos químicos, industriales y medicinales	Sin personal con discapacidad.	Sociedad del Estado. Bajo la supervisión del Ministerio de Salud provincial.
39	Secretaría General.	<b>Dirección:</b> Laprida 212. <b>Teléfono:</b> (2920) 431533 / 431186 / 425700 / 420301 / 428937	Ejecutar los planes, programas y proyectos de su área elaborados conforme las directivas que imparta el Poder Ejecutivo Provincial	1	Dependencia directa del Gobernador de la provincia
40	Secretaría de Energía.	<b>Dirección:</b> Sarmiento 560.	Entender en la determinación de	Sin personal con	Dependencia directa del

		<b>Teléfono:</b> (2920) 422645 <b>E-mail:</b> <a href="mailto:cescuer@energia.rionegro.gov.ar">cescuer@energia.rionegro.gov.ar</a> <a href="mailto:prios@energia.rionegro.gov.ar">prios@energia.rionegro.gov.ar</a>	objetivos y políticas en materias de energía eléctrica, minería, hidrocarburos y sus derivados	Discapacidad.	Gobernador de la provincia.
41	Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia.	<b>Dirección:</b> Belgrano 866. <b>Teléfono:</b> (2920) 425211. Int. 17. <b>E-mail:</b> <a href="mailto:secretariadeninezyadolescencia@gmail.com">secretariadeninezyadolescencia@gmail.com</a>	Entender en todo lo atinente a la protección integral de derechos de las niñas, los niños y los adolescentes en el territorio de la provincia	Sin personal con Discapacidad.	Dependencia directa del Gobernador de la provincia.
42	Secretaría de Trabajo.	<b>Dirección:</b> Rivadavia 55. <b>Teléfono:</b> (2920) 424167. <b>E-mail:</b> <a href="mailto:trabajorionegro@gmail.com">trabajorionegro@gmail.com</a> <a href="mailto:gcanullan@trabajo.rionegro.gov.ar">gcanullan@trabajo.rionegro.gov.ar</a> <a href="mailto:cliso@trabajo.rionegro.gov.ar">cliso@trabajo.rionegro.gov.ar</a> <a href="mailto:rrhh@trabajo.rionegro.gov.ar">rrhh@trabajo.rionegro.gov.ar</a>	Conocimiento de las cuestiones vinculadas con el trabajo en todas sus formas.	Sin personal con Discapacidad.	Dependencia directa del Gobernador de la provincia.
43	Secretaría de Planificación y Desarrollo sustentable.	<b>Dirección:</b> Buenos Aires 443. <b>Teléfono:</b> (2920) 422727 / 432244 <b>E-mail:</b> <a href="mailto:planificación@sepyds.rionegro.gov.ar">planificación@sepyds.rionegro.gov.ar</a>	Elaborar, en coordinación con las áreas competentes, la planificación estratégica, táctica y operacional de las acciones de promoción y desarrollo de la economía provincial y su interacción con el país y el mundo, en el marco de la planificación general y las directivas que imparta el Poder Ejecutivo Provincial	Sin personal con Discapacidad.	Dependencia directa del Gobernador de la provincia.
44	Subsecretaría de Adultos Mayores.	<b>Dirección:</b> Laprida 240. <b>Teléfono:</b> (2920) 427508 / 483644 <b>E-mail:</b> <a href="mailto:amayoresrn@gmail.com">amayoresrn@gmail.com</a>	Desarrollar políticas sociales destinadas a promover, proteger y garantizar la	Sin personal con Discapacidad.	Dependiente del Ministerio de Desarrollo Humano y Articulación Solidaria.

			igualdad de condiciones del adulto mayor como sujeto de derecho, a través de estrategias de acción que garanticen un abordaje integral.		
45	Tren Patagónico.	<b>Teléfono:</b> (2920) 422130 / 427413. <b>E-mail:</b> <a href="mailto:info@trenpatagonicosa.com.ar">info@trenpatagonicosa.com.ar</a>	Empresa de transporte ferroviario.	Sin personal con Discapacidad.	Propiedad de la Provincia. Empresa pública.
46	Tribunal de Cuentas.	<b>Dirección:</b> Moreno 263. <b>Teléfono:</b> (2920) 424911 / 421500 / 423847. <b>E-mail:</b> <a href="mailto:prensa@tribcuentas.rionegro.gov.ar">prensa@tribcuentas.rionegro.gov.ar</a>	Controla la legitimidad de lo ingresado e invertido en función del presupuesto por la administración centralizada y descentralizada, empresas del Estado, sociedades con participación estatal, beneficiarios de aportes provinciales, como así también los municipios que lo soliciten.	Sin personal con Discapacidad.	Órgano de contralor externo con autonomía.

## **ANEXO 2.**

### ***Consentimiento informado.***

Nombre de la investigación: **Acceso de las personas con discapacidad al campo laboral en Viedma, Rio Negro.**

La importancia del presente estudio de investigación, radica en la problemática del cumplimiento del acceso real de las personas con discapacidad al campo laboral, bajo el objetivo de comprender las barreras que deben enfrentar al momento de ser incluidas en el campo laboral en instituciones de la administración pública de la ciudad de Viedma, Rio Negro en el año 2021 y 2022.

Por lo antes expuesto la presente entrevista pretende recoger su opinión sobre la problemática a tratar. El principio de confidencialidad será absoluto, en virtud de que la información brindada, será utilizada estrictamente para los fines de esta investigación.

La realización de la entrevista, supone que acepta de manera voluntaria formar parte de la investigación mencionada anteriormente. Además, ha sido informado del procedimiento y propósito de su participación en esta investigación, así como el uso que se le dará a la información proporcionada, la cual cumple con los requerimientos éticos, de anonimato y confidencialidad.

A su vez, autoriza a que la presente entrevista sea grabada en audio por la investigadora.

Atentamente.

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

### **ANEXO 3.**

#### ***Entrevistas realizadas a las instituciones de la administración pública de Viedma.***

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nombre de la institución:

Función que ejerce en la institución:

Tiempo de trabajo en la repartición y en el Estado:

Experiencia de trabajo con personas con discapacidad:

#### **Ejes de la entrevista.**

##### **Normativas generales sobre empleabilidad de personas con discapacidad.**

- ✓ ¿Conoce legislación o políticas específicas a la empleabilidad de personas con discapacidad?

*(Si la respuesta es afirmativa)*

- ✓ ¿Cuáles? ¿Cómo evalúa su implementación?
- ✓ ¿Considera que la normativa actual garantiza los derechos de las personas con discapacidad? ¿Por qué?
- ✓

##### **Proceso de selección y carrera de las personas en el organismo.**

- ✓ ¿Cuántas personas en total trabajan en su institución?
- ✓ ¿Cómo es el proceso de selección del personal?
- ✓ A la hora de la búsqueda de personal para ocupar un determinado puesto laboral, ¿Qué es lo que hacen para que se presenten personas con discapacidad?
- ✓ ¿Qué tipo de exámenes se realizan para determinar el grado de competencias, conocimientos, habilidades?

- ✓ ¿Han recibido o reciben capacitación? ¿Cuáles? ¿Qué temas o ejes se tratan?  
¿Y específicamente sobre la temática de discapacidad han recibido?

### **Procesos de selección y carrera laboral de personas con discapacidad.**

- ✓ ¿Cuántas personas con discapacidad están empleadas en esta institución?
- ✓ ¿Qué cargos o puestos ocupan las personas con discapacidad dentro de la institución?
- ✓ En caso de las personas con discapacidad ¿Cómo es el proceso de selección?
- ✓ ¿Qué tipo de exámenes les realizan a estas personas para determinar el grado de competencias, conocimientos, habilidades?
- ✓ ¿Se les exige la presentación de algún tipo de documentación? ¿Cuál?
- ✓ ¿De qué manera se los evalúa?
- ✓ ¿Qué tipo de relación laboral establecen con estas personas? (*Tipo y periodo de tiempo*)
- ✓ En cuanto a la carrera administrativa ¿El régimen es igual para todos los empleados o existen procedimiento especiales en el caso de las personas con discapacidad?
- ✓ ¿Reciben capacitación? ¿Cuáles? ¿Qué temas o ejes se tratan?
- ✓ ¿En las descripciones de puestos se establece algún cambio? ¿Puede mostrarme una descripción en la que el puesto se lleve a cabo por una persona con discapacidad y otra por una persona que no tenga discapacidad?

### **Experiencia concreta de empleabilidad de personas con discapacidad en el organismo.**

- ✓ ¿Cómo es la relación con las demás personas que trabajan dentro de la institución? ¿Se lleva a cabo el trabajo en equipo incluyéndolas?

- ✓ ¿Qué tipos de barreras identifica usted dentro de su institución? (Físicas, de comunicación, culturales)
- ✓ ¿Hubo algún despido o renuncia de dichas personas? ¿Cómo se llevó a cabo?
- ✓ En el caso de que se requiera intervención de un profesional para una mejor inclusión en el ámbito laboral ¿Se recurre a los profesionales de trabajo social?
  - *En caso de ser positivo* ¿Cuál es la intervención que realizan?
  - *En caso de ser negativo* ¿A qué profesionales se recurre?

**Consideraciones / valoraciones de la persona entrevistada sobre la empleabilidad de personas con discapacidad.**

- ✓ ¿Considera usted que las personas con discapacidad son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en la administración pública?
- ✓ ¿Considera usted que las personas con discapacidad pueden desarrollar en iguales condiciones las tareas propuestas?
- ✓ ¿Qué tipos de problemas considera que se producen con la incorporación de estas personas?
- ✓ ¿Considera que su institución puede construir auténticamente y con libertad un proyecto de inclusión laboral de personas con discapacidad que atienda a sus necesidades reales, sin estar influenciado por el mercado y sus leyes?
- ✓ ¿Considera que la accesibilidad de las personas con discapacidad es un beneficio para la administración pública? ¿Por qué?
- ✓ ¿Me puede describir en pocas palabras como es el trabajar con personas con discapacidad? Su inclusión ¿Ha posibilitado un enriquecimiento en el ambiente de trabajo, respecto de las relaciones?
- ✓ ¿Quisiera agregar algún comentario, idea o inquietud, respecto a lo conversado?



## **ANEXO 4.**

### ***Entrevistas realizadas a PcD.***

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nombre de pila:

Edad:

Repartición en la que trabaja:

Tiempo de trabajo en la repartición:

Nivel de escolaridad alcanzado:

### **Normativas generales sobre empleabilidad de personas con discapacidad.**

- ✓ ¿Conoce legislación o políticas específicas a la empleabilidad de PCD?  
(Si la respuesta es afirmativa)
- ✓ ¿Cuáles? ¿Cómo evalúa su implementación?
- ✓ ¿Considera que la normativa actual garantiza los derechos de las PCD? ¿Por qué?

### **Proceso de ingreso al ámbito laboral.**

- ✓ ¿Cómo inicio su búsqueda laboral?
- ✓ ¿Cómo se enteró del puesto? ¿Qué lo motivo a presentarse?
- ✓ ¿Qué documentación le solicitaron?
- ✓ ¿Hubo una entrevista previa con el referente de Recursos Humanos?  
*Si es positivo. ¿Cómo fue esa entrevista?*
- ✓ ¿Se le realizó algún examen para determinar su grado de competencia, conocimiento, habilidades?
- ✓ ¿Cómo se sintió a lo largo del proceso de selección de la institución?

### **Carrera administrativa.**

- ✓ ¿Qué carga horaria realiza?
- ✓ ¿Qué cargo o puesto ocupa en la institución?
- ✓ ¿Tiene conocimiento acerca del procedimiento de la carrera administrativa?
- ✓ En cuanto a la carrera administrativa ¿Cree que el régimen es igual para toda la planta o existen procedimientos especiales para las PCD?
- ✓ Su inclusión laboral ¿Requirió de adecuaciones o apoyos en el ámbito laboral?  
*En el caso de ser positivo. ¿Cómo se llevó a cabo? ¿Cómo lo han hecho sentir?*
- ✓ ¿Recibe capacitación? ¿Sobre qué temas o ejes? ¿Por qué medio?
- ✓ ¿Ha participado en más de un proceso de selección?  
*En caso de ser positivo. ¿Cómo se han llevado a cabo?*
- ✓ ¿Qué le modificaría a los procesos de selección? ¿Por qué?

### **Experiencia laboral de la persona entrevistada.**

- ✓ ¿Cómo es su relación con las demás personas que trabajan dentro de la institución?
- ✓ ¿Cree usted que se lleva a cabo un trabajo en equipo para una mejor inclusión?
- ✓ ¿Qué tipo de barreras identifica usted dentro de la institución? (físicas, de comunicación, culturales, otras)
- ✓ Como trabajador ¿Se siente reconocido por la institución y/o sus compañeros de trabajo?
- ✓ ¿Siente que se debe modificar o mejorar alguna cuestión?
- ✓ A lo largo de su historia laboral ¿cree que ha tenido las mismas oportunidades que sus demás compañeros?

- ✓ ¿Ha podido desarrollar sus tareas en iguales condiciones respecto a sus compañeros?
- ✓ ¿Qué dificultades se le han presentado a lo largo de su carrera laboral?
- ✓ ¿Considera que la institución puede construir auténticamente un proyecto de inclusión laboral que atienda a sus necesidades reales?
- ✓ ¿Me podría contar qué significado tiene para usted el trabajo? ¿Qué ha cambiado en su vida?
- ✓ ¿quisiera agregar algún comentario, idea o inquietud, respecto a lo conversado?

## 13 Referencias.

- Ander- Egg, E. (1993). *Técnicas de investigación social*. Magisterio del Río de La Plata (23. Edición).
- Albrecht, G., Seelman, K., & Bury, M. (2001). *Handbook of Disability Studies*. London. Sage Publications.
- Antezana, P. y Linkimer, M. (2015). *Caja de Herramientas para Empresas Inclusivas. El proceso de reclutamiento, selección e inducción de una empresa inclusiva. Módulo N° 4. Costa Rica.* [Archivo PDF] [http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo\\_4.pdf](http://www.aedcr.com/redempresasinclusivas/files/cajaDeHerramientas/modulo_4.pdf)
- Barnes, C. y Mercer, G. (2018). *Exploring Disability (2nd ed.)*. Trabajo original publicado en 2018. [Archivo PDF] <https://www.perlego.com/book/1536177/exploring-disability-pdf>
- Barnes, C. (2000), *Disabled People in Britain and Discrimination. A case for Antidiscrimination Legislation*, Hurst and Company, London in association with the British Council of Organizations of Disabled People, United Kingdom, Third Edition.
- Barranco, C. (2009). "Discapacidad y Trabajo Social: una mirada sobre los enfoques y los derechos sociales". Revista de Treball Social de Catalunya, (186). Barcelona: Colegio Oficial de Treball Social de Catalunya.
- Barton, L. (1998). Discapacidad y sociedad. Madrid. Morata/Fundación Paideia.
- Bradley, E. (1995). "The ICIDH: Format, application in different settings and distinction between disability and handicap". International Disability Studies, 9, 122-125.
- Bayer, E., Kilsby, M. y Sheam, J. (2000). *The organisation and outcomes of supported employment in Britain. Journal of Vocational Rehabilitation* 12 (2), 137-146.

- Bellina Yrigoyen, J. (2013). *Discapacidad, mercado de trabajo y pobreza en Argentina*. Invenio, 16-30, 75-90.
- Bertranou, F. y Paz, J. (2007). *Políticas y programas de protección al desempleo en Argentina*. Buenos Aires: OIT.
- Bourdieu, P. y Wacquant, L. (1995). "Respuestas. Por una antropología reflexiva" 1995. Ed. Grijalbo . S.A. de C.V
- Castel R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires, Argentina: Paidós. Concejo de Medellín. Plan de desarrollo «Medellín cuenta con vos» 2016-2019, Pub. L. No. Acuerdo 003, 550 (2016). [Archivo PDF] [https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano/2/PlandeDesarrollo\\_0\\_17/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2016/GACETA%204383.pdf](https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano/2/PlandeDesarrollo_0_17/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2016/GACETA%204383.pdf)
- Castillo Orué, N., Guinard, L. y Mazzei, L. (2013). *La invisibilidad del desempleo en las personas con discapacidad en la Argentina*. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Cinalli, A. (2014). *La inserción laboral de jóvenes profesionales con discapacidad en el marco de la responsabilidad social empresarial y los indicadores no financieros en la gestión sostenible*. Anuario de la Facultad de Ciencias Económicas de Rosario.
- Corker, M. (1998). *Deaf and disabled or deafness disabled?* Buckingham, UK. Oxford University Press. Davis, L.J. (1997). *The disability studies reader*. NewYork. Routledge.
- Cutulí, R. (2014). *El debate sobre "El fin del trabajo", una relectura en clave de género*. Revista Plaza Pública. Año 7, N° 11, julio. Tandil. [Archivo PDF] <https://revistaplazapublica.files.wordpress.com/2015/03/11-5.pdf>
- Dahrendorf, R. (1990). *El conflicto social moderno. Ensayo sobre la política de la libertad*. Madrid: Mondadori.

- Danani, C. (2009) "*La gestión de la política social: un intento de aportar a su problematización*", en Chiara, M y De Virgilio, M: "*Gestión de la política social. Conceptos y herramientas*", Prometeo Libros, UNGS, Buenos Aires, 2009.
- Díaz, E., Jiménez, A. y Huete, A. (2009). *Sociología de la discapacidad: ciudadanía, diversidad e igualdad. Fundamentos teóricos y metodológicos*. En Verdugo Alonso, M.A. (Coord.) *Mejorando resultados personales para una vida de calidad: VII Jornadas científicas de investigación sobre personas con discapacidad*. (pp-289-307). Salamanca: Armarú.
- Drake, R.F. (1998). *Una crítica del papel de las organizaciones benéficas tradicionales*. En Barton, L. (com) *Discapacidad y Sociedad*. Pp. 161-180. Madrid: Morata.
- Eroles, C. (2003) "*La Discapacidad, una cuestión de Derechos Humanos*". II Jornadas Nacionales de Universidad y Discapacidad, Neuquén.
- Fundación Par (2005). Investigación. *La Discapacidad en Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005*.
- Hasler, F. (2003). "*Vida independiente: visión filosófica*", en *El movimiento de vida independiente. Experiencias Internacionales*. Fundación Luis Vives, Madrid.  
[Archivo PDF] <https://www.independentliving.org/docs6/alonso2003.pdf>
- Hermida. M, y Meschin. P. (2017) "*Trabajo social y descolonialidad: epistemologías insurgentes para la intervención social*". EUEDEM.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Imrie, R. (1997). "*Rethinking the relationships between disability, rehabilitation and society*". *Disability and Rehabilitation*, 263-271.
- Laín Entralgo, P. (1961). *Enfermedad y pecado*. Barcelona. Toray
- López, M. (2011). *Barreras que impiden la inclusión y algunas estrategias para construir una escuela sin exclusiones*. *Innovación Educativa*, 37-54.
- Mareño Sempertegui, M. (2015): *Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas: Algunas reflexiones para un debate necesario*. *Revista Trabajo*

y Sociedad, Conicet, N°25, invierno, 405-442. Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE). [Archivo PDF]

<https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/25%20MARENIO%20Mauricio%20insercion%20laboral%20discapacidad.pdf>

Marks, D. (1997). "Models of disability". *Disability and Rehabilitation*, 85-91.

Marshall, T. H. (1965), "The Right to Welfare", en Marshall, T. H. (1981): *The Right to Welfare and other Essays*. Londres: Heineman

Mercado García, E., Aizpurúa González, E. y García Vicente, L. (2013). *Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad*. Cuadernos de Trabajo Social, Norteamérica.

[Archivo PDF] <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/39571>

Moore, M., Beazley, S. y Maelzer, J. (1998). *Researching disability issues*. Buckingham. Open

Neffa, J. C. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. *Orientación y Sociedad*. 127-162.

Noguera, J. C. (2002). *El concepto de trabajo y la teoría social crítica*. *Papers*, 141-168.

- (1990). *The politics of disablement*. Londres. Macmillan
- (1992). "Changing the social relations of research production". *Disability, Handicap, and Society*, 7(2), 101-114.
- (1996). *Understanding Disability. From theory to practice*. Palgrave, Malasia.
- (1998). "¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada?" En L. Barton (Ed.), *Discapacidad y sociedad*. Madrid. Morata/Fundación Paideia. pp. 34-58.

Palacios, A. y Bariffi, F. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos: Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Cinca.

- Palacios, A. (2013). Capacidades diversas, derechos humanos y sociedad: Perspectiva histórica-social; Universidad del Sagrado Corazón; Revista Derechos Humanos y Transformación de Conflictos; V; 27-64. [Archivo PDF] [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/25903/CONICET\\_Digital\\_Nro.3\\_357ff91-d983-4db7-8b9a-f9b9b0fc1304\\_B.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/25903/CONICET_Digital_Nro.3_357ff91-d983-4db7-8b9a-f9b9b0fc1304_B.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Palacios, A. y Romañach. J. (2006). *El Modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. España. Ediciones Diversitas-AIES.
- Pérez, I. S. (2015). *Personas con discapacidad y actividad laboral: el papel de las barreras actitudinales* [trabajo de fin de grado]. Universidad de la Laguna, España. Recuperado de: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2505/Personas+con+Discapacidad+y+actividad+laboral+el+papel+de+las+barreras+actitudinales+.pdf;jsessionid=F69063C8A56D084231A9DF25FD8D55E0?sequence=1>
- Puig De La Bellacasa, R. (1990). *Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad*. En Casado et al. *Discapacidad e información*. Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalías, pp. 63-96.
- Rodríguez, J. M. (2011). *La (con) ciencia del Trabajo Social en la discapacidad: Hacia un modelo de intervención social basado en derechos*. Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social, p. 9-33.
- Rojkín, C. I. F. (2015). *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado*. *Invenio*, pp. 85-104.
- Santos, B (2006). *Renovar la teoría crítica y reinventar la emancipación social*. Buenos Aires: CLACSO.
- (2009). *Una epistemología del Sur. La reinención del conocimiento y la emancipación social*. Buenos Aires: CLACSO & Siglo XXI.



- (2014). "Más allá del pensamiento abismal: de las líneas globales a una ecología de saberes". En SANTOS, B y MENESES, P. (EDS.). *Epistemologías del Sur (Perspectivas)*. España: AKAL, 21-66.

Shapiro, J. (1994). *No Pity. People with Disabilities Forging a New Civil Rights Movement*. Times Books. Random House. New York.

Stang Alva, M. F. (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. Santiago de Chile: CEPAL.

Ticac, H. (2007). Discapacidad: un abordaje específico del Trabajo Social. *Revista de la Facultad*, 13, 59-74.

Ticac, H. (2008). "Voluntariado Universitario y Gestión de La Accesibilidad" Un trabajo con la discapacidad desde la Universidad hacia la Comunidad. PubliFadecs Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Universidad Nacional del Comahue.

Vallejos, I (2009): "La categoría de normalidad: una mirada sobre viejas y nuevas formas de disciplinamiento social", en Rosato, A. y Angelino, M. A. (coords.) *Discapacidad e ideología de la normalidad*, Buenos Aires: Noveduc.

Velandia, I. C. y Hernandez Jaramillo, J. (2006): *Exclusión social y discapacidad*, Bogotá: Universidad del Rosario.

## **Legislación**

### **Leyes.**

Ley Provincial K N° 48. Lotería para Obras de Acción Social de la Provincia de Río Negro. promulgada el 05/06/1959 por Decreto N° 681.

Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Texto ordenado por Decreto N° 390/1976. Bs. As., 13/5/1976

Ley 1844. Estatuto y Escalafón del personal de la Administración Pública de la Provincia de Río Negro. Sancionada: 19/07/1984 Promulgada: 26/07/1984 - Decreto: 1221/1984.

Ley N° 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados. Buenos Aires, 16 de marzo de 1981.

Ley 24.013. Ley Nacional de Empleo. Boletín Oficial 27.286, 5 de diciembre de 1991.

Ley 24.147. Talleres Protegidos de Producción. Habilitación, registro, funcionamiento, financiamiento y supervisión. Régimen laboral especial. Régimen especial de jubilaciones y pensiones. Sancionada: Septiembre 29 de 1992. Promulgada: Octubre 21 de 1992.

Ley N° 24.241. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Sancionada en septiembre de 1993.

Ley N° 24.308. Modifícase el artículo 11 de la Ley 22.431. Mantiénese la vigencia de las concesiones otorgadas a personas discapacitadas en virtud de las Leyes 13.926 y 22.431 y los Decretos 11.703/61, 498/83 y 140/85. Sancionada: Diciembre 23 de 1993. Promulgada: Enero 11 de 1994.

Ley K N° 2.753. Ley del Instituto Provincial del Seguro de Salud. Promulgada el 18/02/1994 por Decreto N° 145/1994.

Ley Provincial K N°2.756. Defensor del Pueblo. Organización. Funciones. Competencia. Promulgada el 21-02-1994 de Hecho.

Ley 24.901. Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad. Buenos Aires, Argentina. Boletín Oficial, 2 de diciembre de 1997.

Ley 25.280. Apruébase una Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscripta en Guatemala. Sancionada: Julio 6 de 2000. Promulgada de Hecho: Julio 31 de 2000.

Ley 25.689. Modificación de la Ley N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las

empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. Sancionada: Noviembre 28 de 2002. Promulgada de Hecho: Enero 2 de 2003.

Ley N° 2055. Sancionada: 22/11/1985 por la Legislatura de la provincia de Río Negro. Promulgada: 11/12/1985 - Decreto: 2113/1985. Modificatoria Ley N° 3.980 del año 2005.

Ley 26.378. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Promulgada en Junio 6 de 2008.

Ley E N° 3.464. Agencia Provincial de Desarrollo Económico Rionegrino: CREAR. Promulgada el 10/11/2010. Gobierno de Río Negro.

Ley 26.816. Créase el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. Sancionada: Noviembre 28 de 2012. Promulgada de Hecho: Enero 7 de 2013.

Ley Provincial D N° 4.886. (Río Negro). Adhiere Ley nacional 26816 - Régimen Federal de Empleo Protegido para Persona con Discapacidad. Sancionada el 16-08-2013. Promulgada el 26-08-2013 por Decreto N°1298.

Ley N° 5.398. Ley de Ministerios y Secretarías de Estado. Abroga la Ley N° 5105 y su modificación N° 5238. Promulgada el 02-12-2019 por Decreto N° 1704/2019.

### ***Constituciones.***

Constitución de la Provincia de Río Negro. Sancionada el 03 de junio de 1988.

Constitución de la Nación Argentina. Ley N° 24.430. Promulgada en Enero 3 de 1995.

### ***Carta Orgánica.***

Carta Orgánica del Estado Municipal de la localidad de Viedma. Promulgada el 06/07/2010. Publicado en el B.O. Prov. N° 4856 Pág. 1.

### ***Decretos.***

Decreto 432/97. Apruébase la reglamentación del artículo 9° de la Ley N° 13.478, para el otorgamiento de pensiones, a la vejez y por invalidez. Bs. As., 15/5/97

Decreto 1771/2015. Apruébase reglamentación de la Ley N° 26.816. Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. Bs. As., 26/08/2015

**Resoluciones.**

Resolución 509/2002. Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Bs. As., 29/7/2002.

Resolución 45/2006. Créase el Programa de Inserción Laboral en el marco de la Ley N° 24.013 y sus normas reglamentarias y del Plan Integral para la Promoción del Empleo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Bs. As., 16/1/2006.

Resolución 937/2006. Crease el Programa de Asistencia a los Trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Bs. As., 21/9/2006.

Resolución 905/2010. Apruébase el Reglamento de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Bs. As., 27/7/2010.

Resolución 1094/2011. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Créase el Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales.

Resolución 124/2011. Créase el Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Bs. As., 15/2/2011

Resolución N° 483/2018. Procedimiento para la inscripción, selección y cubrimiento de vacantes en el ámbito del Poder Ejecutivo Provincial.

### **Ordenanza.**

Ordenanza N° 2.329. Estatuto y Escalafón del Agente Municipal, sancionada y promulgada el 23 de noviembre de 1988 por el Concejo Deliberante de Viedma.

### **Acordadas.**

Acordada N° 2/2021. Reglamento Judicial. Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro.

Acordada N° 10/2021. Proceso de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad (PcD). Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro.

### **Documentos**

FITS. 2000. Definición de profesión de trabajo social por la Federación Internacional de Trabajo Social. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>

International Classification of Functioning, Disability and Health (Geneva: World Health Organization, 2001), aprobada por la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, celebrada del 17 al 22 de mayo de 2001. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445\\_spa.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Malta: OMS. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/75356>

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Santiago de Chile: OIT. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/06\\_EstudioFactores.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf)

OIT, (2015). Empresa Inclusiva: guía para la contratación de personas con discapacidad. Argentina: Buenos Aires. Innovacom.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_452866.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_452866.pdf)

Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA) (2016).

*“Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas”* Betilde Muñoz y Alexandra Barrantes, editoras - OEA.

[http://www.oas.org/docs/inclusion\\_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf](http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf)