

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ECUADOR
PROGRAMA ESTUDIOS DE GÉNERO Y DE LA CULTURA
CONVOCATORIA 2008-2010**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
SOCIALES CON MENCIÓN EN GÉNERO Y DESARROLLO**

**JOVENES CON DISCAPACIDAD FISICA DENTRO DEL EJE EMPLEO SIN
BARRERAS**

ELBA NARCISA MALDONADO JUMBO

AGOSTO, 2011

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ECUADOR
PROGRAMA ESTUDIOS DE GÉNERO Y DE LA CULTURA
CONVOCATORIA 2008-2010**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
SOCIALES CON MENCIÓN EN GÉNERO Y DESARROLLO**

**JOVENES CON DISCAPACIDAD FISICA DENTRO DEL EJE EMPLEO SIN
BARRERAS**

ELBA NARCISA MALDONADO JUMBO

**ASESOR DE TESIS: SUSANA WAPPENSTEIN
LECTORES/AS: SOLEDAD TORRES-RODRIGO JIMENEZ**

**AGOSTO, 2011
FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES**

DEDICATORIA

A Paula Emilia y María Teresa, las mujeres que le dan mucho sentido a mi vida. Por su sabiduría, sus risas, su compañía y camaradería.

AGRADECIMIENTOS

Mi total agradecimiento a FLACSO-Ecuador, ya que sin su apoyo económico no hubiera resultado este proceso.

También quiero agradecer a todas las personas que contribuyeron en este trabajo investigativo. En Especial a Andrea Pequeño Bueno, quién sutilmente inspiró mi cercanía con el tema investigado.

Soledad Torres por toda la fraternidad y apoyo incondicional ofrecido siempre.

A mi profesora y directora de tesis Susana Wappenstein, por la sabiduría, y acompañamiento humano y académico.

A todas las y los jóvenes, hombres y mujeres con discapacidad física que me regalaron sus experiencias, enriqueciendo la mía.

A los Gerentes de las diferentes empresas, por abrir sus puertas para la investigación.

A mis amigas y amigos, por todo lo compartido, por el amor que fuimos construyendo, por aprendernos a querer y respetar en la diferencia. A Leandra y Yoli mi familia, por ser mis cómplices, por su solidaridad incondicional, por sus risas, sus abrazos, sus cuidados.

A Lars, por ser mi cómplice, mi compañero incondicional, gracias por todo tu apoyo

A mi familia, por estar pendiente siempre

A Moni, por todo su gran apoyo,

A Mayte, Natividad, Ninfa, María Teresa, Martha, Raquel, Elvira y a todas las mujeres que me ayudaron en diferentes momentos a compartir todo este gran mundo de la maternidad.

ÍNDICE

RESUMEN	1
CAPÍTULO I.....	3
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO II.....	14
DISCAPACIDAD, JUVENTUD, EMPLEO Y POLÍTICAS PÚBLICAS UNA ECUACIÓN DIFÍCIL	14
Diagnósticos	14
Políticas Públicas, alcances y limitaciones.....	20
Discapacidad y Trabajo	26
Igualdad y equiparación de oportunidades	30
CAPÍTULO III	35
EMPLEO SIN BARRERAS: PROCESO, ACTORES, ESCENARIOS Y RELACIONES DE PODER.....	35
Revolución ciudadana, Convención y Sujeto de derechos	36
El Vice-presidente dentro de este proceso: Hacia un sujeto de derechos.....	39
Ecuador sin barreras y eje empleo sin barreras	42
Diversos actores en este proceso de inclusión.....	43
Política pública en marcha: varios hallazgos.....	48
Personas con discapacidad sin formación	51
Personas con discapacidad con agenda propia	56
Inversiones y política pública	57
CAPÍTULO IV	59
PRODUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES Y POLÍTICAS PÚBLICAS	59
Inclusión dentro de los documentos oficiales.....	60
Inclusión dentro de las Empresas	61
Inclusión entendida por las y los jóvenes con discapacidad.....	64
Discapacidad.....	67
La discapacidad percibida por las y los Jóvenes con discapacidad.....	68
Discapacidad en las empresas.....	70

CAPÍTULO V	77
RELACIONES DE PODER EN LA DIFERENCIA	77
Sujeto neutro o sujeto con género.....	77
Diferencia como punto neurálgico	80
Género como diferencia.....	81
Discapacidad como Diferencia.....	87
Juventud como diferencia.....	91
CAPÍTULO VI	97
CONCLUSIONES.....	97
BIBLIOGRAFIA	104

RESUMEN

Esta investigación se centra en conocer y analizar cómo a partir de la creación del eje “empleo sin barreras” las y los jóvenes con discapacidad física han sido insertados laboralmente en empresas públicas y privadas y cómo al interior de las empresas se concretan diversas relaciones de poder a partir de la diferencia entendida desde la edad, género y discapacidad.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

Según versión oficial, lo que se puede denotar del proyecto de la “Revolución Ciudadana”, proyecto que se originó con el gobierno de Rafael Correa, es la inclusión de nuevos actores. Parte de estos nuevos actores convocados por el gobierno para ser incluidos socialmente son precisamente los jóvenes y las personas con discapacidad. Estos actores antes de este gobierno eran totalmente invisibilizados como ciudadanos, y esta invisibilización se daba tanto en la vida cotidiana como en elaboración de políticas públicas.

En relación a estos nuevos actores convocados dentro del proyecto de la “Revolución Ciudadana y por la información consultada en la página web del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), se puede decir que hasta el 2004 en Ecuador, el 12,14% de personas tenían algún tipo de discapacidad.

Así mismo y tomando en cuenta la información oficial sobre juventud en Ecuador, Censo del 2001 registra que los y las jóvenes entre los 18 y 29 años representaban casi el 40% de la población total. Y además indica que el 18.1% corresponde a jóvenes con discapacidad física.

Considerando los datos estadísticos sobre juventud en el Ecuador se puede ver que los y las jóvenes son un porcentaje representativo dentro en la sociedad. Pero a pesar de ser parte de este gran porcentaje, no se encuentra oficialmente ningún tipo de información, ni datos que adviertan sobre jóvenes empleados o desempleados con algún tipo de discapacidad en términos generales y menos aún desagregados por género, esto fue evidente al revisar el último informe nacional denominado “La Situación de la Juventud 2006: Análisis, Indicadores y Propuestas”.

Actualmente y tomando en cuenta que el proyecto de la “Revolución Ciudadana” busca como uno de los principales objetivos incluir socialmente a varios actores y considerando que “...el acceso al empleo constituye uno de los principales mecanismos de inclusión social...”(Arraigada, 2006:21,22), en esta investigación busco como objetivo general, conocer y analizar cómo los jóvenes hombres y mujeres con discapacidad física han sido incluidos en los espacios laborales a través del eje “empleo

sin barreras”¹, eje creado dentro del proyecto de la “Revolución Ciudadana” con el fin de insertar laboralmente a las personas con discapacidad y así cumplir con un objetivo más grande como es la inclusión social.

Conocer cómo han sido insertados los y las jóvenes con discapacidad física en los espacios laborales cobra sentido, sobre todo tomando en cuenta que en este momento existe como plataforma el proyecto de la “Revolución Ciudadana” con la finalidad de incluir a las personas con discapacidad y por otro lado se hallan grandes y abiertas “reformas laborales en casi todos los países de la región” (Arriagada, 2006: 21) y estas reformas han afectado desigualmente a hombres, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad. Por ello, dentro de esta investigación se toma en cuenta el cruce de tres categorías analíticas como género, discapacidad y edad. Los hallazgos de esta investigación de ningún modo pretenden convertirse en una universalización de la situación de las y los jóvenes con discapacidad física insertados laboralmente en el país, pero si quiere evidenciar una parte de esta realidad.

Así pues, de la información encontrada en diversos documentos oficiales, se encontró que en Ecuador dos sucesos han permitido que el tema de discapacidad no sea estudiado solo desde el modelo médico. Uno de estos acontecimientos tiene que ver con la presencia del Presidente de la República Rafael Correa y su Vicepresidente Lenin Moreno. Otro de los acontecimientos tiene relación con la firma y adhesión a la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”.

Estos dos acontecimientos han permitido que hoy por hoy se tome en cuenta un nuevo enfoque para el análisis y dentro de este nuevo enfoque, el entorno o medio social ha sido decisivo para el estudio. Al adoptar este nuevo enfoque para analizar la discapacidad, se ha logrado como resultado que el tema ascienda a la palestra pública desde una concepción de derechos humanos. Es decir, al concebir la discapacidad con este nuevo enfoque, permite despersonalizarla. Ya que, “la discapacidad no es un atributo de un individuo, sino el resultante de un conjunto complejo de condiciones [...] muchas de las cuales surgen del entorno social” (Eroles: 2002:47). Esta manera de

¹Este se orienta al cumplimiento y la obligatoriedad que tiene el gobierno y el sector productivo de emplear a personas con discapacidad, como lo determina la reforma al Código de Trabajo de enero del 2006, que señala que todas las instituciones y empresas deberán tener al menos, el 4% de personas con discapacidad en su nómina hasta el 31 de diciembre del 2010 (Ecuador sin Barreras s/a).

analizar la discapacidad conlleva inmediatamente a pensar que es la responsabilidad de la sociedad en general. “La discapacidad se vuelve, en pocas palabras, un asunto político” (Eroles, 2002: 47). Y con una óptica de derechos humanos.

Tomando en cuenta este enfoque de derechos humanos para analizar la discapacidad es que en Ecuador se ha implementado una serie de programas, proyectos y políticas públicas entre las cuales podemos encontrar, por ejemplo, la declaratoria como política de Estado a la prevención, atención integral e inclusión de las personas con discapacidad; se ha incrementado el presupuesto consignado a la atención de la discapacidad al 3.000%; se ha determinado que cada Ministerio desde el ámbito que le corresponda deba hacer las redefiniciones necesarias para promover una sociedad incluyente en donde los derechos de las personas con discapacidad sean restituidos y respetados. Se ha definido que desde el 2011, el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), se convierta en el “Consejo Nacional de Igualdad para la Discapacidad”, tal cual lo ordena la nueva Constitución, además esta institución se encargará del seguimiento y evaluación de políticas públicas dirigidas a personas con discapacidad.

Igualmente, frente a la necesidad en el país de actualizar las estadísticas sobre discapacidad y brindar información cualitativa, se ha creado la “Misión Solidaria Manuela Espejo”², los resultados obtenidos de esta misión, aún se están procesando y, por ende, no se han publicado oficialmente. Sin embargo, la Vicepresidencia ya cuenta con esta información y ha determinado con urgencia, la necesidad de crear la Misión “Joaquín Gallegos Lara”³.

De otro lado y con el objetivo de promover una inclusión social de las personas con discapacidad, el gobierno ha puesto en marcha el “Programa Ecuador sin Barreras”, programa que apunta a trabajar en ámbitos como: empleo, salud, equiparación de

² Misión que consiste en realizar un estudio científico-médico para determinar las causas de las discapacidades y conocer la realidad de las personas con discapacidad desde los puntos de vista biológico, psicológico, social, clínico y genético con el fin de delinear políticas de Estado, que abarquen áreas como salud, educación y bienestar social.

³ Esta misión consiste por un lado en un bono, esta es una retribución de \$240 a las madres, padres o familiares de las personas con discapacidad intelectual o física severa en situación de extrema pobreza, que por esta condición requieren de su atención y cuidados permanentes y de por vida. Además del bono, la misión “Joaquín Gallegos Lara” asiste a los beneficiarios con capacitaciones en salud, nutrición, derechos y autoestima, en coordinación con el Seguro Social Campesino y el IESS.

oportunidades, eliminación de barreras físicas y derechos. Dentro de este programa y con la finalidad de insertar laboralmente a las personas con discapacidad en las instituciones públicas y en las empresas privadas, se ha creado el eje “empleo sin barreras”.

Con todas estas acciones cabe preguntarse cómo las personas con discapacidad han sido incluidas laboralmente, sobre todo cuando se evidencia que la mitad de las personas con discapacidad, están viviendo en una situación de pobreza extrema, ya que se encuentran ubicados en los quintiles 1 y 2, cuyo ingreso per cápita promedio, es entre 0 y 30 dólares mensuales (Cazar, Diana Molina, 2005:29).

De la misma manera al revisar varios estudios en el país sobre empleo y juventud, casi en su totalidad llegan a la misma conclusión. Se dice que un porcentaje muy bajo de las y los jóvenes logran insertarse en el mercado laboral. Esto sucede porque dentro del mercado laboral, se dan sobre las y los jóvenes valoraciones ambivalentes. Es decir, a las y los jóvenes por su misma edad se los considera como sinónimos de “inexperiencia”, “irresponsabilidad”, “incapacidad”, etc. Pero de otro lado, se valora su “energía para el trabajo”, “la apertura para aprender”; “su cercanía y manejo de tecnología”, etc. Lo cierto, es que muy pocos jóvenes logran insertarse en el mercado laboral en condiciones justas.

Si este panorama se presenta para las y los jóvenes que no tienen discapacidad, me interesa conocer y analizar cómo los jóvenes hombres y mujeres con discapacidad física han sido incluidos a través del eje “empleo sin barreras”, sobre todo considerando su situación de extrema pobreza y exclusión social en la que están viviendo.

También me interesa conocer la forma en que las y los jóvenes con discapacidad física han sido incluidos e insertados laboralmente, ya que resulta difícil ignorar y desconocer que histórica y socialmente se han creado una diversidad de valoraciones y significaciones alrededor de estos nuevos actores convocados por el gobierno- jóvenes y personas con discapacidad- y tomando en cuenta esta serie de valoraciones sociales, me parece que solamente con la creación de políticas públicas, como el eje “empleo sin barreras”, no basta para cumplir con el objetivo gubernamental como es la inclusión social. Por esto considero elemental conocer y analizar el desarrollo e impacto de las políticas que han sido creadas para las personas con discapacidad sobre todo, una vez que estas políticas han sido puestas en acción, ya que como asevera Torres “En torno a

las personas con discapacidad se han implementado algunas políticas sociales, [...]. Si bien estas conquistas pretenden mejorar el nivel de vida [...] integración social y acceso a beneficios, su cumplimiento y ejecución es relativa” (2004: 13). Y además porque al hacer este análisis y conocer el desarrollo e impacto de las políticas, permitirá también conocer evidencias de prácticas sociales en las cuales las relaciones de poder se concretan limitando la ciudadanía de unos y legitimando la de otros. Por ello, continuar con el debate, socializar el tema con otras personas y colocarlo en la esfera pública es indispensable para de esta manera construir procesos con una sociedad más incluyente y diversa en donde las diferencias no sean un pretexto para no ejercer nuestra ciudadanía.

En consecuencia, este estudio se centrará en responder a la siguiente pregunta: ¿de qué manera el eje “empleo sin barreras”, ha permitido la inclusión de las y los jóvenes con discapacidad física en el ámbito laboral tomando en cuenta el proyecto de la Revolución Ciudadana?. Y para desarrollarla se ha establecido los siguientes objetivos específicos: Conocer cuáles son los criterios de inclusión del eje “empleo sin barreras”, en instituciones públicas y privadas; analizar si los objetivos del eje “empleo sin barreras” permiten una inclusión efectiva de los y las jóvenes con discapacidad en el ámbito laboral; conocer cómo el eje “empleo sin barreras” impacta diferencialmente a jóvenes hombres y mujeres con discapacidad física y así entender la variable de género. Para cumplir con estos objetivos de investigación, se definió trabajar desde un enfoque de tipo cualitativo. Por lo tanto, las técnicas de investigación dentro de este proceso, son: 1.-Análisis de texto, 2.- Entrevistas semi-estructuradas y 3.- Observación participante.

Esta investigación se realizó en la Ciudad de Quito, ya que ahí se encuentran los edificios matrices de las empresas -tanto pública y privada- escogidas para este estudio. Realizar la investigación en estos espacios, cobra sentido luego de analizar que desde las oficinas matrices o centrales generalmente se despliegan las políticas u acciones que deben acatar el resto de filiales o sucursales. Por ello me pareció estratégico analizar a estas empresas desde sus agencias o edificios centrales. Estas empresas trabajan con una cobertura a nivel nacional e internacional y se ubican en el sector de servicios.

Para mantener y cumplir con los acuerdos establecidos dentro del consentimiento informado con los representantes de estas empresas y las personas que se entrevistó, no se revelarán nombres de las instituciones, ni de las personas que

participaron en estas entrevistas- jóvenes con discapacidad; gerentes; jefes directos-. Por ello, se utilizará nombres ficticios para proteger su identidad y mantener los principios éticos dentro del consentimiento informado. No obstante, el nombre real que se mantendrá dentro de esta investigación, es del Asesor de Comunicación de la Vicepresidencia- al momento de la investigación Andrés Michelena- ya que él así lo definió. En este punto me gustaría compartir la siguiente reflexión en relación a estas diferencias entre las personas para mantener el anonimato. Es decir, para unos les resulta más cómodo hablar desde ahí, -desde el anonimato- mientras que para otros no les significa ningún problema evidenciarse. Esta diferencia asumo que es porque siempre y en cualquier contexto existe un juego de relaciones de poder que son múltiples y hay unos que se sienten en desventaja en relación a otros.

Al inicio de la investigación contaba con un *pull* extenso de empresas, estas fueron seleccionadas ya que según un informe del Ministerio de Trabajo y Empleo revisado en enero del 2010, estas empresas son parte del grupo que estaban cumpliendo con el 2% de inserción laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, al solicitar la autorización correspondiente a muchas de las empresas privadas para realizar esta investigación, en su mayoría no la autorizaron. Frente a la negativa de estas empresas, lo que deja ver, es que al interior de estas empresas no se están aplicando las políticas definidas por el gobierno para insertar laboralmente a las personas con discapacidad o quizá las personas con discapacidad si han sido insertadas dentro de estas empresas, sin embargo, me intriga conocer en qué condiciones se encuentran laborando.

Al analizar el cómo han sido insertadas las y los jóvenes con discapacidad física al interior de las empresas a partir del eje “empleo sin barreras”, se pone en evidencia una diversidad de situaciones, todas atravesadas por relaciones de poder y acompañadas por significaciones y valoraciones elaboradas sobre un sujeto dentro de un contexto. Por ello considero substancial partir por situar la investigación dentro de un enfoque de género que me permita analizar y entender cómo las relaciones de poder no solo se dan a través de lo que hacemos o no, sino también se dan por las significaciones que les otorgamos a una cosa u otra. “Quienes quisieran codificar los significados de las palabras librarían una batalla perdida, porque las palabras, como las ideas y las cosas que están destinadas a significar, tienen historia” (Scott, 1996:13). Scott sostiene que para alcanzar el significado, necesitamos considerar tanto los sujetos individuales como

la organización social y descubrir la naturaleza de sus interacciones, porque todo ello es crucial para comprender como funciona el género y cómo tiene lugar el cambio.

Así mismo, Scott sugiere que hay que sustituir la noción de que el poder social está unificado, es coherente y se encuentra centralizado, ya que dentro de esos procesos y estructuras hay lugar para un concepto de agencia humana, es decir, se evidencia la capacidad de establecer fronteras, la posibilidad de la negación, resistencia, reinterpretación y el juego de la invención e imaginación metafórica.

La definición de género que propone Scott es lo suficientemente amplia y determinante para no quedarse en la simple necesidad de emprender el estudio de las mujeres junto con el resto de la historia. El género aquí es un producto del devenir histórico, creado en la sociedad, resultado de las relaciones sociales, históricamente dado y mutable con el tiempo, traducido en un conjunto de símbolos, conceptos e instituciones, y legitimador de las relaciones de poder que tiñen estas relaciones sociales, donde las diferencias de poder se pueden analizar desde las relaciones de género, siendo estos conceptos inseparables.

Las relaciones de poder están presentes en todos los espacios, por ello no es posible ignorarlas en la aplicación por ejemplo de políticas públicas, que en este caso concreto es el eje “empleo sin barreras”. Este eje es una política pública y según Meny y Thoening (1992) se puede definir por política pública “los actos y de los no actos comprometidos de una autoridad pública frente a un problema o en un sector relevante de su competencia”, además agregan que es el resultado de la actividad de una autoridad investida de poder pública y de legitimidad gubernamental. Estas políticas se presentan en diversos órdenes, van desde reglamentaciones, prohibiciones, sanciones, y otras no tan explícitas como discursos, campañas en medios. Estas políticas, de diverso orden en definitiva se presentan como un programa gubernamental, este programa gubernamental se explicitará en un sector de la sociedad o en un espacio geográfico. Considerando mi estudio, el programa gubernamental creado por el gobierno de Rafael Correa es el eje “empleo sin barreras”, éste fue creado para favorecer a las personas con discapacidad y lograr su inserción laboral.

En relación a entender la política pública y tomando como referencia el concepto de Meny y Thoening, pareciera que la política pública netamente refleja la actividad de una autoridad gubernamental, sin embargo, los mismos autores nos alertan que “el

término no debe ser utilizado como <desván>, agregando cualquier actividad, sea cual sea”. Es así que nos proponen distinguir dos facetas de la actividad gubernamental: la gestión interna y la gestión de las políticas públicas (Gibert, 1988, citado en Meny 1992). Al tratarse de políticas públicas, es indispensable decir, que éstas traen un impacto, siempre hay intereses, relaciones de poder que se cruzan, es decir, las políticas públicas no son ingenuas ni neutrales, ahí radica la importancia de analizarlas. Por esto, al hablar de política pública es necesario considerarlas como un “sistema de acción pública” (Meny, Thoening 1992:103).

Dentro del espacio social donde se ejecuta una política pública se encuentran y desencuentran una diversidad de actores, actores que no necesariamente mantienen o comparten las mismas agendas, ya que persiguen objetivos diversos. Por ello, Bourdieu (citado en Téllez, 2002: 66,67) plantea que el “campo”, es el espacio social, éste se crea en torno a la valoración de hechos sociales. Esos espacios están ocupados por agentes con “habitus” y capitales distintos, que compiten tanto por los recursos materiales como simbólicos del “campo”.

El concepto de este autor ayuda a entender las relaciones de poder que se van tejiendo en relación a la inclusión de las personas con discapacidad, ya que, Bourdieu, considera al “campo” como si este fuera una red, el cual se constituye por la existencia de un capital común, este capital puede consistir en: conocimientos, destrezas, poder, etc. Por ello se produce una lucha por su apropiación, esto demuestra que los campos son dinámicos y dentro de esta dialéctica, se produce una jerarquización entre quienes se atribuyen el capital y aquellos que aspiran a tenerlo.

La sociedad establece medios para categorizar a las personas y también los atributos que se consideran corrientes y naturales en los miembros de esas categorías y sociedad. Esto permite que ante un extraño podamos prever por las primeras apariencias en qué categoría se halla y cuáles son sus atributos, es decir su “identidad social”. (Goffman, 2003). El término “estigma” es utilizado para hacer referencia a un atributo profundamente desacreditador. Sin embargo, de acuerdo a Goffman, lo importante es tener en cuenta las relaciones, ya que un atributo que estigmatiza a un tipo de poseedor, puede confirmar la normalidad de otro, según sea el contexto.

El “estigma” (Goffman, 2003), conlleva una doble perspectiva: la de los desacreditados cuya calidad de diferente es conocida o resulta evidente en el acto -

señales en el cuerpo o minusvalías o deficiencias- y la de los desacreditables, cuya diferencia no es conocida ni inmediatamente perceptible.

El “estigma”, como lo define Goffman, es analizado en esta investigación, a partir de la diferencia, de la discapacidad. Por ello se muestra cómo la diferencia de la discapacidad es tomada desde diversas significaciones para objetivos múltiples, todo depende de quiénes y para qué marquen esta diferencia.

Dando respuesta al “estigma” con que la discapacidad es considerada por los diversos actores dentro de este campo. Me interesa en esta investigación, abordar la discapacidad desde la perspectiva de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ya que este es un instrumento valioso que permite la construcción de una sociedad incluyente tomando en cuenta los derechos de las Personas con discapacidad y sobre todo la elevación de las Personas con discapacidad a una categoría de “sujeto de derechos”.

Esta perspectiva resulta interesante, ya que cuestiona a la sociedad, sus prácticas y discursos que han excluido a quienes tienen discapacidad. Esta perspectiva deja atrás el modelo médico, modelo que no da agencia a la persona con discapacidad, por el contrario la “culpabiliza” o “responsabiliza”, sin cuestionar el medio o el entorno social. Por ello, dentro de este estudio uno de los entornos ha ser analizados es el espacio laboral considerado como parte del entorno social, y dentro de este entorno conocer cómo las y los jóvenes han sido insertados laboralmente a través de una política pública creada por el gobierno ecuatoriano con la finalidad de cumplir con el mandato del Plan Nacional de derechos humanos. Plan Nacional, que en su artículo 28 señala como obligación del Estado formular programas especiales de educación y capacitación para fomentar la participación social y laboral de las personas con discapacidad. Es en este marco que, analizar el cómo han sido insertados laboralmente, cobra sentido sobre todo al revisar el último informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre la situación del empleo en el mundo, éste expresa que la tasa de desempleo femenino a nivel mundial aumentó de 6,0 por ciento en 2007 a 7,0 por ciento en 2009, un poco más que la tasa masculina, que aumentó de 5,5 a 6,3 por ciento. Además sostienen que si bien más mujeres están eligiendo trabajar ahora, en comparación ha años pasados, las mujeres todavía no gozan de los mismos beneficios que los hombres en el mercado del trabajo, “todavía se encuentran más mujeres que hombres en empleos precarios o con

bajos salarios, ya sea porque éste es el único tipo de trabajo al cual tienen acceso o porque precisan encontrar algo que les permita equilibrar las responsabilidades de la familia y el trabajo”. Los hombres no enfrentan estas mismas limitaciones (OIT, 2010).

Complementariamente, en otro estudio, se plantea que una vez que las mujeres logran ingresar al mercado de trabajo

“hay desigualdades en las formas de inserción por tipo de ocupación y por rama de actividad. La distribución de hombres y mujeres en el mercado de trabajo no es al azar, sino que obedece a patrones muy claros que establecen las ocupaciones de hombres y de mujeres y en niveles jerárquicos también diferenciados, aspectos definidos como de segmentación ocupacional horizontal y vertical respectivamente ”
(Arriagada, 2006:39)

Esta información permite tener un panorama general sobre el mercado y las tendencias de empleo y las desigualdades que se dan en él. Pero por sobre todo, estos datos brindan la posibilidad de reflexionar sobre la discriminación que los y las jóvenes con discapacidad física sufren dentro del mercado laboral. Para referirme a jóvenes dentro de este estudio, estoy partiendo por la definición de la ley de la Juventud Ecuatoriana (2001), la cual considera joven a las personas comprendidas entre 18 a 29 años de edad.

Los resultados de esta investigación los presento en una estructura de cuatro capítulos. El capítulo dos da cuenta de una revisión de estudios que muestran la situación laboral de las y los jóvenes latinoamericanos, también datos que muestran sobre los alcances y limitaciones de políticas públicas en cuanto a empleo, y algunos estudios que analizan la igualdad y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y empleo.

El tercer capítulo trata de brindar un contexto para comprender una serie de hechos nacionales e internacionales que favorecieron para que en Ecuador, hoy en día las personas con discapacidad sean consideradas como sujetos de derechos. Además, conocerán los diversos actores y relaciones de poder que se tejen dentro de este “campo”. Así también encontrarán de manera más detallada el programa y eje “empleo sin barreras”, sus objetivos y varios hallazgos encontrados al poner en práctica el eje empleo sin barreras al interior de las empresas.

En el cuarto capítulo, el objetivo es conocer cómo se está fomentando a través de políticas públicas la inclusión laboral de las personas con discapacidad dentro de las

empresas, se conocerá cómo los diversos actores entienden la inclusión y la discapacidad, dentro de los espacios laborales.

En el quinto capítulo van a encontrar evidencias para entender como en el mercado laboral existen diferencias de género, y estas diferencias guardan relación con la calidad del empleo y oportunidades de trabajo. Además se demuestra que intrínsecamente en las políticas públicas no es posible referirse a un sujeto neutro-genérico. Así también, se demuestra la manera en que las relaciones de poder se concretan a partir de cómo se entiende la diferencia. La diferencia entendida desde el género, la edad y la discapacidad.

CAPÍTULO II

DISCAPACIDAD, JUVENTUD, EMPLEO Y POLÍTICAS PÚBLICAS UNA ECUACIÓN DIFÍCIL

Seguir las huellas de estudios realizados sobre discapacidad, empleo, juventud y políticas públicas resultó una aventura. Esta aventura, se resume en la escasa investigación que hay en Ecuador alrededor de estas categorías y más aún que se tejan entre sí. Sin embargo, se encontró varios estudios que se acercan de una u otra forma a investigar por separado estas categorías. Los trabajos encontrados han sido agrupados en las siguientes temáticas:

Diagnósticos

Un sinnúmero de los estudios se centran únicamente en diagnósticos. León (2006), muestra la situación en relación a la inserción laboral de los y las jóvenes del Ecuador y plantea que uno de los ámbitos de particular importancia para este grupo etéreo, está relacionado con el mercado laboral. La inserción al mercado laboral de este grupo de personas se dificulta por su escasa o inadecuada educación o calificación y además por su falta de experiencia. “A esto se agrega el hecho de que los jóvenes pobres, [...] discapacitados [...] sufren discriminación en el mercado de trabajo” (León, 2006:153). En su diagnóstico, no se encuentra información por género. León, tiende a generalizar a la juventud, asume que en el término jóvenes se sintetiza la gran diversidad de juventudes.

La situación de discriminación en la que viven los jóvenes, según León, se ve agravada por un contexto económico con características como: una creciente apertura comercial y flexibilización laboral. Estas características, han provocado una mayor demanda de mano de obra calificada y como consecuencia hoy en día encontramos una ampliación de brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados.

Dado este contexto, los y las jóvenes se ubican dentro del grupo de trabajadores no calificados. Estas y otras problemáticas afectan a la juventud. León, en su estudio

hace una crítica a las instituciones públicas ecuatorianas, ya que, pese a la serie de problemáticas que viven los jóvenes, éstos no han recibido una respuesta efectiva por parte de estas instituciones, y por lo tanto no se han creado políticas adecuadas de empleo y mercado de trabajo. Frente a esta debilidad de políticas públicas y recogiendo las opiniones de diversos jóvenes, plantea como propuesta desarrollar tres políticas prioritarias de inserción laboral para las juventudes: “mejoramiento de la empleabilidad, creación de oportunidades de empleo y fortalecimiento institucional” (León, 2006:165).

Esta es una de las investigaciones que parte de un diagnóstico situacional de las y los jóvenes en relación al empleo y culmina con una propuesta para las instituciones públicas, basado en el diagnóstico.

“La inserción laboral sigue siendo un factor decisivo como eje de la integración social, una fuente de sentido para la vida personal, un espacio para la participación ciudadana [...] (CEPAL/OIJ, 2003:21 citado en Weller, 2008:28). Weller, sostiene que a pesar de esto, las condiciones económicas y laborales a nivel mundial, han repercutido en las condiciones a nivel nacional y local y esto, ha impactado en la inserción de los y las jóvenes en la región y en el mundo del trabajo.

Este estudio, parte por realizar un diagnóstico y nos muestra que “la tasa de desempleo suele ser más alta para mujeres, jóvenes de nivel educativo intermedio y jóvenes procedentes de hogares pobres” (Weller, 2008: 30). Dentro del diagnóstico, el autor toma en cuenta los salarios ya que estos reflejan explícitamente la relevancia de dos variables: educación y experiencia.

En relación a la educación, se lo podría considerar como una coincidencia con León (2006) ya que dos autores, plantean el tema de la educación ó la situación de los trabajadores calificados, como un requisito para entrar al mercado laboral. Weller además toma en cuenta la experiencia, ya que esta mejora sobre todo los ingresos económicos de los más calificados. Tomando en cuenta la experiencia, “las mujeres reciben un menor premio a la experiencia que los hombres- lo cual se relaciona con interrupciones en su vida laboral y prácticas discriminatorias-, por lo que la brecha salarial entre hombres y mujeres tiende ampliarse con la edad” (Weller, 2008:30). Otro de los temas que coinciden León y Weller: la discriminación.

Al hacer su diagnóstico, Weller, toma en cuenta el contexto global, plantea que existen procesos estructurales que afectan a los mercados de trabajo y esto impacta

particularmente a la inserción laboral juvenil, entre estos procesos cabe distinguir las recientes dinámicas de la oferta y la demanda laboral, los cambios en el funcionamiento de mercados de trabajo y las transformaciones socioeconómicas que van más allá de estos mercados. En este punto, tanto Weller, 2008 y León (2006) coinciden en definir que las condiciones económicas a nivel mundial-entre ellas la integración global, los avances tecnológicos- influyen en el funcionamiento del mercado laboral y obviamente afecta la calidad en la inserción en el mercado laboral, de las y los jóvenes, por ejemplo:

Esto afecta sobre todo a los jóvenes, pues mientras en el sector formal sigue predominando el contrato de plazo indeterminado, las nuevas contrataciones se caracterizan, con mayor frecuencia, por ser más inestables y ofrecer condiciones laborales deterioradas (Weller, 2008:31).

Dentro de este panorama, señala que existe una gran brecha entre las expectativas de los jóvenes y lograr el mejoramiento en la inserción laboral, esto sirve como marco para una serie de tensiones, “estas tensiones surgen entre las subjetividad de los jóvenes y la realidad del mercado de trabajo” (Weller, 2008:35).

Entre las tensiones que nos plantea, encontramos que muchas de las primeras experiencias laborales no cumplen con las expectativas esperadas por las y los jóvenes, ya que estas experiencias se encuentran acompañadas por salarios muy bajos, amenazas de despido, acoso sexual o relaciones personales desagradables. Además, las y los jóvenes, perciben desde la lógica del mercado de trabajo procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales. Por lo tanto, todas estas condiciones no permiten aprovechar el potencial que promete el escenario del trabajo para el desarrollo individual y social de los jóvenes. (Weller; 2008:42).

El mercado exige, entre otros requisitos, experiencia laboral; sin embargo “muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez se encuentran con que, por una parte, les es sumamente difícil acumular experiencia y, por otra, el mercado no reconoce la experiencia adquirida en ocupaciones a las que pueden acceder los jóvenes de un nivel educativo pobre” (Weller, 2008:41).

Este autor, señala que para solucionar estas tensiones, es indispensable contar con “un entorno macroeconómico propicio” (Weller, 2008:44). Dentro de este estudio, se encuentra información detallada y desagregada por sexo, y demuestra que las mujeres jóvenes se encuentran en mayores niveles de desocupación que los hombres, y entre los

varios obstáculos que tienen que enfrentar para su inserción en el mercado laboral son la falta de experiencia previa.

En la estructura productiva, los jóvenes entre 18 y 29 años se encuentran acogidos por el comercio mayoritariamente 23,6%, le sigue en orden de importancia, la industria manufacturera que representa el 17%. “Los hombres jóvenes [...] trabajan en actividades manufactureras, de construcción, industria, transporte e inmobiliarias; mientras que las mujeres dominan en las ramas de enseñanza y servicio doméstico (EEU, 2004, citado en Espinoza, 2008:75). En este estudio, se encuentra un panorama general, sobre las tendencias de mercado y género, esto no se lo puede tomar como una tendencia universal, sin embargo esta información es clave más aún si se la contextualiza de acuerdo a cada caso de investigación.

Según Espinosa (2008), el sector privado es el que brinda mayores posibilidades para los jóvenes entre 18 y 29 años, ya que el 72,6% son asalariados por dicho sector. Esta preferencia de los empresarios por los jóvenes podría estar asociada a factores como: mejores niveles de escolaridad, cierta experiencia laboral, vitalidad, capacidad de aprender y adaptabilidad, también agrega que se podría explicar el hecho de que al ser joven y con poca experiencia, los empresarios les pagan menos.

Dentro de la percepción de los y las jóvenes, la estabilidad marca la diferencia entre el trabajo en el sector público y el privado, “sugieren que en el sector público se brinda mayor estabilidad y ofrece más ventajas” (Espinosa, 2008:77). Sin embargo, pareciera que es más difícil acceder a este sector, ya que entre los requisitos esta la profesionalización y al parecer, hoy en día esto es más difícil para los y las jóvenes.

Martínez (2006), hace un trabajo a través del cual presenta las diversas expectativas del empresariado respecto a los jóvenes trabajadores y trabajadoras, así mismo muestra las prácticas de contratación, modalidades de capacitación y en general las experiencias con trabajadores jóvenes. En este estudio “del total de los trabajadores contratados por las empresas en el conjunto de los sectores industrial y de servicios, el 74% son hombres y el restante 26% son mujeres” (Martínez, 2006:65).

El perfil de inserción de las mujeres es diferente del de los hombres, lo que confirma el predominio de un patrón tradicional de asignación de roles por sexo en el

mundo del trabajo. La visión de las empresas respecto al personal joven se ve así, por ejemplo en las empresas industriales, el factor más importante es:

- a.-La capacidad de aprendizaje,
- b.- Habilidades específicas,

Mientras que en las empresas de servicios se destaca claramente,

c.- El nivel de educación sobre los otros factores. Pero en su conjunto, estos tres factores son estratégicos para la contratación de los jóvenes en el mercado laboral.

En cuanto a la heterogeneidad de culturas juveniles, el autor encuentra que hay “una modalidad de represión o sanción social” (Martínez, 2006:78) que se ejerce contra los jóvenes que adoptan las modas en el vestido y, en general, en su comportamiento generacional. En este último punto, coincide con Weller, al plantear como una de las tensiones que encuentra entre las preferencias culturales y las exigidas o esperadas por el mercado laboral.

Vásquez, Romero (1999), hacen un diagnóstico en donde exponen la situación de las y los jóvenes ecuatorianos, en relación al empleo y subempleo. Plantean que “vivimos en una sociedad que no puede asimilar la mano de obra” (Vásquez, 1999:25). Esta situación afecta drásticamente a la población en general, frente a esto los autores sostienen que “con respecto a los jóvenes es peor” considerando que la mayoría de la población ecuatoriana es esencialmente joven.

“Las tasa de desempleo abierto en los y las jóvenes afecta más a las mujeres que a los hombres, especialmente entre los 20 y 24 años, 21.2% en las mujeres y 12,7% en los hombres” (Vásquez, 1999:26).

A nivel de los jóvenes en el sector formal las remuneraciones son más bajas y las jornadas de trabajo más largas.

Generalmente, los jóvenes en su trabajo son víctimas de condiciones que los deshumaniza, que no les deja encontrar el verdadero sentido creativo y de realización de trabajo, que rompe la armonía de su ser interior, personal e individual, su realización como ser humano con todas sus capacidades y potencialidades (Vásquez y Romero, 1999: 28)

Bañuls, Font, Hernández (2003) nos muestran un estudio sobre jóvenes y trabajo en Uruguay. Plantean que “desde el comienzo de la época moderna se visualiza una centralidad del mundo del trabajo como uno de los elementos clave en la producción y reproducción social de la vida de las personas” (95).

Estos autores plantean que “el trabajo en las sociedades modernas, además de ser una relación de intercambio, implica una serie de cuestiones que se refieren a la posición que ocupan las personas en la organización social más amplia. Hoy en día ese papel o rol del trabajo se ha modificado, ya que nos encontramos insertos en un mundo globalizado, con tendencias económicas y de valores que homogenizan.

De otro lado, el desarrollo de la tecnología ha significado un cambio radical en el mundo del trabajo, que ha implicado una sustitución del trabajo humano, por el trabajo realizado por las máquinas. Además, sostienen que nos encontramos en un surgimiento de altos niveles de desempleo, flexibilización y precarización laboral.

Frente a esta situación se ha creado una compleja relación entre los jóvenes y el trabajo. Los factores de desempleo, precarización y flexibilización laboral están también presentes en el empleo juvenil y de una manera más profunda sostienen. “Los trabajadores jóvenes tienen más probabilidades de tener horarios de trabajo prolongados, contratos informales y/o de corta duración, baja remuneración poca o nula protección social” (OIT, 2004, pag.17, citado en Bañuls, Font, Hernández, 2003:98).

Este último estudio, tienen varios puntos de encuentro entre el estudio de Vásquez y Romero (1999), sobre todo al evidenciar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las y los jóvenes, dentro del mercado de trabajo.

Revisando cada uno de estos diagnósticos, aunque hablan de la situación de las y los jóvenes, no se encuentra información detallada que muestre las condiciones laborales en las que se encuentran hombres y mujeres jóvenes con algún tipo de discapacidad o concretamente con discapacidad física.

Al revisar estos diagnósticos entre líneas encuentro que la juventud es percibida como sinónimo de fuerza, energía, alegría, salud, y por esto quizá, es difícil relacionar juventud y discapacidad, más aún si se entiende la discapacidad desde el modelo médico – modelo que define a la discapacidad como un problema personal, un tipo de enfermedad que requiere rehabilitación y atención médica - entonces juventud y enfermedad no conjugan.

Políticas Públicas, alcances y limitaciones

En este ámbito, se encontró una diversidad de trabajos relacionadas con personas vinculadas a organizaciones sociales de discapacidad.

Abraham Felperin⁴(2002), hace un análisis crítico, sobre “El derecho de integración y las políticas públicas”, dentro de este análisis el autor parte por hacer algunas precisiones previas: Se cuestiona el papel de las instituciones que trabajan con y a favor de las personas con discapacidad, al rol del Estado, de las sociedad civil y los obstáculos o barreras que entorpecen socialmente su integración.

Luego de estas precisiones, elabora un manifiesto en el cual interpela varios temas por ejemplo: En relación a las instituciones para personas con discapacidad, propone que deben ser “interlocutores idóneos y participativos” (Felperin, 2002:59) sin embargo, encuentran que hay una disociación entre las políticas públicas vigentes y los lineamientos de políticas reconocidas y valoradas por las organizaciones no gubernamentales. Sugiere que para resolver estas contradicciones es necesario tomar en cuenta como marco las diversas recomendaciones que se encuentran en un sinnúmero de documentos técnicos provenientes de las Naciones Unidas. Hace varias críticas en relación al déficit presupuestario con el que cuentan las políticas dirigidas a Personas con discapacidad invita a cuestionarse que la idea de ciudadanía y de dignidad humana no es un hecho natural.

Por el contrario, se requiere de una construcción social que exige sea asumida como un hecho colectivo. Cita a Schalock que se refiere al entorno laboral y plantea que su “adaptación puede implicar diferentes ajustes, como convertir las instalaciones en lugar fácilmente accesibles y utilizables, reestructurar los trabajos, adquirir o modificar equipamientos o dispositivos” (Schalock, citado en Felperin, 2002:67). Su análisis básicamente se centra en la integración de las Personas con discapacidad a varios ámbitos de la sociedad, entre ellos el trabajo. Dentro de este estudio, no hay una especificidad en relación a la edad, es decir, juventud y discapacidad.

Otras de las cosas que plantea como premisa a tener en cuenta es que las personas con discapacidad no constituyen un grupo de la población, sino que son

⁴ Director de la Secretaria de Discapacidad Asociación Mutual Argentina Israelita (AMIA)/Comunidad Judía en Argentina.

miembros plenos de la comunidad. Finalmente sostiene que al hacer una revisión en términos generales, se ha conseguido varios logros políticos y sociales en relación a la discapacidad, sin embargo, hay una serie de áreas susceptibles para mejorar. En ese sentido llegan a definir que muchas de las políticas sociales para personas con discapacidad son obsoletas y deficitarias, la mayoría han sido inspiradas en principios caritativos, esto impide que se ponga en marcha nuevos proyectos y estrategias a largo plazo para contribuir a eliminar las desigualdades existentes.

Jacinto (2008) hace un análisis de los alcances y resultados de varias políticas instauradas en los 90's en América Latina, estas políticas estaban relacionadas a programas de empleo y formación profesional. Estas políticas fueron destinadas a jóvenes que abandonan tempranamente la escolaridad secundaria, e incluso la primaria.

Sus análisis se centran sobre todo en acciones vinculadas a la formación ocupacional, algunos programas, “tendieron a enfatizar la inserción de los y las jóvenes en el mercado formal [...], incorporando etapas prácticas en la formación, que supuestamente brindarían “puentes con el empleo” (Jacinto, 2008:53). En particular de los más desfavorecidos económica y socialmente. Según Jacinto, “esta orientación tuvo diversos resultados según los países, contextos y coyunturas de los mercados de trabajo, y según las características y alcances de los propios programas.

En términos generales se encontró lo siguiente “la mayoría de las iniciativas mostraron una simplificación de la problemática de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, en particular la de los jóvenes de sectores más pobres” (Jacinto, 2008:54). Observando las tendencias globales sociales y económicas de las sociedades latinoamericanas, basta para mostrar las limitaciones de la estrategia de formación para el trabajo de los sectores pobres centrada básicamente en la “preparación para un oficio”.

Aunque muchos de los programas hoy en día tratan de crear modelos que atiendan las debilidades detectadas en los programas anteriores sin embargo, permanecen los mismos programas con algún cambio o adaptación. “Esto reflejaría algunos consensos en cuanto a las políticas públicas” (Jacinto, 2008:55).

Espinosa, Esteves (2008), en su artículo muestran la situación difícil de inserción laboral que tienen que atravesar los jóvenes de Quito.

Los jóvenes de entre 18 y 29 años de edad representan el 45,7% del total de desempleados. Mientras que la tasa de desocupación general de 2004 era de 10.5%, la de los jóvenes entre 18 y 29 años alcanzaba el 16%; lo que representa la mayor tasa de desocupación en comparación con otros tramos etáreos (Espinosa, 2008:72)

Así mismo, plantea unas pautas para la elaboración de políticas, programas y proyectos que tomando en cuenta la heterogeneidad de jóvenes urbanos en Quito, puedan fomentar y mejorar su inserción laboral. Plantean cinco ejes interdependientes y complementarios entre ellos, es así que plantean por ejemplo: Mejorar las relaciones entre el mundo del trabajo y el sistema educativo; Introducir los estímulos destinados a la generación de empleo para jóvenes; Apoyar a iniciativas productivas de jóvenes; crear dispositivos de capacitación complementaria y/o continua; crear y fomentar pantallas de información a nivel local, es decir que los gobiernos locales organicen oficinas de información para jóvenes, a través de los cuales provean datos y se presten algunos servicios básicos, ligados a la inserción laboral.

Sostiene que las políticas públicas de empleo para jóvenes son muy débiles y escasas, el desempleo no es asumido como un indicador del deterioro social y por lo tanto no es asumida como una política pública. Existe una incompatibilidad entre la educación y las exigencias del mercado laboral.

Martínez (2006), como una de las conclusiones de su estudio sostiene que “los jóvenes sufren una fuerte discriminación en el mercado laboral y que una vez que entran en él, continua una situación desventajosa respecto a la mano de obra adulta”. De otro la identifica también, la diferencia de género entre las y los jóvenes al entrar al mercado laboral. Es decir, coloca la diferencia de género, sin embargo plantea que no hay discriminación por género.

Dado el todavía poco acceso de la mujer a la esfera del trabajo en el país, la discriminación de género no es fenómeno masivo en el mercado laboral, las empresas han establecido una división del trabajo de acuerdo al género: las mujeres trabajan más en actividades de secretaría y contabilidad, mientras los hombres lo hacen en el trabajo productivo. (Martínez, 2006; 96)

En (1999) la OCSE, hace un estudio en Santa fe de Bogotá y plantea que “los jóvenes no constituyen un grupo homogéneo. Lo único que los identifica es la edad” Acuden al mercado laboral en condiciones distintas”. El mercado laboral, según su escolaridad se encargará de asignarles una ocupación, un status y una posición dentro de la sociedad.

Evidencia que en Colombia, la tasa de desempleo de los jóvenes es muy alta, particularmente con el grupo de mujeres entre 15 y 19 años. “En Colombia la tasa de desempleo juvenil supera en gran proporción a la tasa promedio de desempleo” (OCSE, 1999:4).

Esto evidencia que el mercado laboral no ofrece muchas oportunidades de empleo a los jóvenes, sobre todo para aquellos que no logran culminar los estudios universitarios. La participación de los jóvenes en el mercado de trabajo es un proceso en extremo inestable, esto lo convierte en “un grupo vulnerable, casi indefenso, en el mercado de trabajo” (OCSE, 1999: 5).

Se plantea que los y las jóvenes tienen una alta probabilidad de encontrar empleo, pero al mismo tiempo, se da una alta probabilidad de perder el empleo. Para responder esta premisa, se plantea varias razones:

Para los empleadores, los costos de reclutamiento pueden ser muy reducidos y por lo tanto tienden a ofrecer contratos de corta duración [...], los jóvenes ingresan al mercado de trabajo a través de oficios poco calificados [...], los jóvenes satisfacen demandas ocasionales, transitorias de las empresas [...], los jóvenes pueden preferir contratos de corta duración [...], los jóvenes pueden estar dispuestos a trabajar por un salario más bajo [...] (OCSE, 1999:7).

Fernández y Charlin (2006) nos muestran los resultados de un estudio realizado en Chile sobre juventud, desempleo y políticas de fomento al empleo. Su estudio revela las características del mundo del trabajo chileno, así como la situación y los cambios en la inserción que han debido enfrentar las y los jóvenes en los últimos tiempos. Este estudio parte por caracterizar a la juventud Chilena y recoge las percepciones de las y los jóvenes con respecto a su acceso al mundo del trabajo, es decir, la primera experiencia laboral; las condiciones laborales; salarios y ocupaciones laborales, etc. En este estudio se encuentra claramente la incorporación de género para hacer el análisis. Y en esencia muestra que:

La tasa de participación femenina es prácticamente la mitad de la tasa de participación masculina, perciben menores ingresos que los hombres desempeñando las mismas funciones, situación que es justificada por los empleadores aludiendo el alto costo laboral asociado a la contratación de una mujer. Adicionalmente las mujeres están frente a un mercado laboral “rígido” en cuanto a sus posibilidades de compatibilizar las distintas funciones que desempeñan. [...] A su vez, las mujeres de hoy tienen un mayor nivel educativo que las mujeres de hace 20 años, han sido capaces de

diversificar las actividades que desarrollan, asumiendo funciones de reproducción y producción, mientras que los hombres han sido mucho más lentos en su proceso de participar en las funciones de reproducción (Fernández, Charlin, 2006: 179).

Posteriormente, en su mismo estudio nos dan a conocer una breve sistematización sobre los programas orientados a la inserción laboral juvenil que han sido implementados en Chile desde 1990. Evidencian, como el tema de lo laboral no presenta realidades uniformes, sino esta cruzado por otras categorías como clase social, nivel de escolaridad, etc.

...La brecha entre los jóvenes mas pobres y los más ricos se mantiene, no solo por la cantidad de años de escolaridad que alcanza cada uno, sino también por la calidad de la educación a la cual tienen acceso; por el ingreso desigual a la educación superior, tanto por las dificultades económicas para financiar este tipo de educación como por la baja cobertura que tienen los distintos instrumentos del Estado destinados a otorgar apoyo económico a los jóvenes de mas escasos recursos (INJUV: Análisis longitudinal Encuesta Casen periodo 1987-2000, documento de trabajo n 3, departamento de Estudios y Evaluación. Marzo 2004, citado en Fernández y Charlin, 2006: 187).

Así mismo, Charlin, Fernández y Camelio (2006) dentro de su estudio realizan varias propuestas a tomar en cuenta para la elaboración de políticas públicas para el trabajo.

Los antecedentes, aportados anteriormente muestran que los problemas relacionados con el acceso al empleo no son homogéneos para el conjunto de los jóvenes, sino que hay problemas de acceso de grupos específicos: jóvenes con bajo nivel de escolaridad; jóvenes con riesgo de desertar de la educación; mujeres jóvenes que son madres, jóvenes que viven en situación de pobreza, jóvenes que son padres entre otros.

Considerando estos elementos es que las políticas públicas desarrolladas desde el año 90 en los ámbitos de la educación y el trabajo se han hecho cargo, por una parte, de las características de la integración social de los y las jóvenes pobres y en condiciones de exclusión social (Charlin, Fernández, Camelio, 2006:232).

Nos muestran como ha partir del año 2000, los programas han sido creados para vincular el tema de la educación y el trabajo, en desarrollar capacidades emprendedoras, así como atender a grupos específicos de jóvenes. Además se han realizado reformas al código de trabajo tendientes a una mayor flexibilidad y adaptabilidad del mercado en general. Sin embargo, a pesar de todos los cambios y

las distintas acciones que se desarrollan en el ámbito empleabilidad, capacitación y formación de los jóvenes, estas no se han traducido en la existencia de una política nacional de empleo, que incorpore la especificidad de lo juvenil y de género. Tampoco es posible

identificar, en la actualidad, una institucionalidad responsable de ocuparse de este tema y de poner estas preocupaciones en la agenda pública y política (Charlin, Fernandez, Camelio, 2006:234).

Sugieren que a la hora de diseñar programas y políticas orientadas a fortalecer la empleabilidad juvenil, se deben tomar en cuenta elementos como: Las especificidades (heterogeneidad) de hombres y mujeres jóvenes, considerar a la escuela como un espacio de conocimientos específicos, pero también desarrollar habilidades sociales y comunicacionales en los adolescentes y jóvenes; generar mayor conexión entre el mundo escolar y laboral; orientar a grupos de jóvenes de acuerdo a sus necesidades; crear metas de “alfabetización digital” compatibles con los requerimientos de la demanda laboral en el escenario actual de globalización. Para lograr cubrir estos elementos que nos sugieren y fomentar el empleo juvenil es necesario: Instaurar una política de creación de una institucionalidad del tema empleo y trabajo que se haga cargo de los diversos segmentos de la población económicamente activa; poner en marcha una institucionalidad pública renovada en juventud; racionalizar la coordinación de las instituciones a cargo de las políticas de empleo en general, y de empleo juvenil en particular; implementar un sistema de apoyo a las mujeres; fomentar emprendimientos productivos juveniles; asumir integralmente la alfabetización digital.

Moreau (2007), en su estudio “Ecuador sin barreras” bajo la dirección del Vicepresidente Lenín Moreno, se encontró que parte su análisis por una perspectiva de medicina social, esta perspectiva la toma como una herramienta de análisis para conocer “como las corrientes de pensamiento biomédico y económico han influido en la producción de actitudes y prejuicios sociales que relacionan la discapacidad con la enfermedad y/o con la carga económica (Moreau, 2007: 8).

Toma esta categoría- medicina social- como una categoría de análisis ya que, esta le permite cuestionar el poder, cultura y sociedad, este análisis le permite ver como las diversas clasificaciones realizadas dentro de la sociedad ha fomentado la estigmatización y discriminación de las Personas con discapacidad.

Analiza los diversos modelos de la discapacidad, los detalla y contextualiza su aparición de cada uno de ellos. Concluye planteando que una sociedad excluyente no ha desarrollado mecanismos adecuados para valorar a la diversidad humana.

Plantea además que la integración de las Personas con discapacidad en el mercado laboral es una forma de que participen como ciudadanos. Para ello se debe

crear medidas de acción afirmativa pero sin fomentar ningún tipo de discriminación ya que según Salgado “No todo trato idéntico es siempre equitativo (igualitario, justo), ni todo trato diferente es siempre discriminatorio” (Judith Salgado Álvarez, “El reto de tomarnos en serio en Estado Social de Derecho, 2007, p22 citado en Moreau: 2007:31).

Finalmente plantea que para lograr una inserción laboral de las Personas con discapacidad, se debe tomar en serio el papel de la educación y este debe responder a las necesidades de las Personas con discapacidad.

Discapacidad y Trabajo

Dentro de esta agrupación, se debe decir que es muy difícil encontrar estudios que vinculen concretamente el trabajo y discapacidad. Así por ejemplo, “En Colombia por el momento, “trabajo y discapacidad” no ha inquietado mucho como objeto de estudio, a pesar de que en los países desarrollados esta área del conocimiento cobra cada vez más interés, al ser reconocida como un “problema social”. (López, Seco, 2005:59)

Sin embargo, en su estudio López, Seco (2005) nos muestran el proceso de visibilidad que ha alcanzado el colectivo de discapacidades en España, especialmente en el caso de los discapacitados psíquicos. Menciona que para tener un nuevo paradigma sobre la discapacidad, las instituciones como la familia, la escuela, la comunidad, el trabajo y el Estado juegan un papel importante para que la discapacidad que no se torne en una minusvalía. La discapacidad debe ser evaluada multidimensionalmente, es decir, según los contextos en los que se desenvuelven, dicho de otra manera la propuesta para entender la discapacidad se centra en entender la discapacidad como un problema social –propuesta de la Organización Mundial de la salud- eso significa diferenciar entre Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía.

Deficiencia: es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Discapacidad: Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Minusvalía: Es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, el género y factores sociales y culturales) (OMS 1980, citado en López y Seco, 2005:60).

De ahí la necesidad de discutir la construcción social de la discapacidad en la sociedad. “la persona con alguna discapacidad corre el riesgo de ser marginada. La marginación es una modalidad específica de exclusión que consiste en “borrar”, por así decirlo, a un sujeto de la vida social” (López y Seco, 2005:61).

Esta situación de exclusión “no tiene que ver con su deficiencia, sino con la forma en que cada persona y cada colectivo ocupa un punto en el marco de la red de las relaciones sociales y económicas, en la distribución de los espacios, en los requerimientos de la división social del trabajo (Delgado, 1999:18 citado en López y Seco, 2005: 61). Dentro de la propuesta de política pública plantean que “La integración social de este colectivo requiere que “discapacidad y empleo” se encuentren dentro de las agendas políticas y sociales de un “problema social”.

En España la visibilidad de la discapacidad estuvo asociada a la presencia de comunidades religiosas que prestaban servicios asistenciales, pero su fortalecimiento organizativo se dio en gran parte al movimiento asociativo impulsado por las familias de las Personas con discapacidad. El trabajo en un inicio se centro en dar una atención médica y rehabilitadora y desde los últimos diez años se ha dado un giro orientado a la promoción e integración de las Personas con discapacidad al ámbito psicosocial y laboral.

La visibilización, está asociada también al apoyo y presión que los países de la Unión Europea han dado, este apoyo se ha dado con miras a ubicarlo en un ámbito de “igualdad de oportunidades, de plena ciudadanía y de no discriminación, tanto en el ámbito social como laboral” (López y Seco, 2005: 62) Dentro de su estudio nos muestran que “Mas mujeres que hombres tienen alguna discapacidad, y la probabilidad de adquirirla aumenta con la edad” (López y Seco, 2005: 62).

De la experiencia española la respuesta de que las políticas públicas han dado a este colectivo se encuentra que la primera etapa corresponde a un modelo de integración asistencial, en esta etapa, temas como el empleo están ausentes de la agenda. En una segunda etapa -principios de la década de los 80’s- se institucionaliza con la Ley de Integración Social de los Minusválidos, esta ley crea un marco jurídico en la cual el tema de la integración laboral es concebido como uno de los ejes fundamentales para una real integración social.

El sistema educativo plantea la necesidad de apostar por una educación integrada; a nivel laboral, aunque se plantea igual propósito, las políticas no logran ir más de los espacios de trabajo segregados, sin que la vinculación de las Personas con discapacidad al mercado tenga mayores éxitos, es decir se da una inclusión limitada.

En resumen las autoras plantean que,

“se pasa de un modelo asistencial a uno de inclusión limitada, que plantea el empleo como uno de los espacios determinantes para una verdadera integración social de las personas discapacitadas, pero que aún no logra cristalizarse tanto en el ámbito político como en el social y empresarial” (López y Seco, 2005: 64 énfasis en el original).

Barrera y Espinosa (2009), dentro de su estudio quieren comprender la relación que existe entre el trabajo y la condición de discapacidad, muestran las lógicas que se generan frente a esta relación en un contexto donde las leyes y derechos benefician, en teoría, a las Personas con discapacidad.

En su estudio hacen una tipificación sencilla sobre las transformaciones que ha sufrido el concepto de discapacidad, plantean que estas transformaciones responden a contextos históricos.

Entender estas transformaciones les ha permitido entender y argumentar la discapacidad no como un problema del individuo, sino como un problema de toda la sociedad, que si bien está ligado a la medicina, es principalmente un fenómeno político. Develan que en el Ecuador ha existido la influencia de varios paradigmas en el trabajo institucional desde los años setenta hasta la fecha. Este estudio lo realizan con varios adultos con discapacidad física y auditiva, recogen sus testimonios a través de las experiencias de vida frente a su situación de discapacidad.

Plantean que las Personas con discapacidad son población que “ha sufrido escasez de acceso a bienes sociales y discriminación no sólo por su condición de discapacidad sino por su situación socio-económica” (Barrera y Espinosa, 2009:2). Definen de gran importancia, los centros de capacitación con miras a la inserción laboral de Personas con discapacidad, ya que esto permite de alguna manera “nivelar” su formación y a través de estas capacitaciones facilitar o ayudar al ingreso e integración en los espacios laborales de trabajo a las Personas con discapacidad en que al desarrollar un nuevo enfoque para el estudio de la discapacidad, tiene gran potencial de movilidad política, para que estas personas puedan exigir y ejercer sus derechos.

Rodríguez, Rico (2009) hacen un estudio en Bogotá, esta investigación se da por la ausencia de información sobre la situación de las Personas con discapacidad en Colombia. Plantean que esta ausencia de información ha constituido un mecanismo de marginación y ha vulnerado los compromisos jurídicos nacionales e internacionales del Estado colombiano.

A lo largo del estudio señalan los obstáculos para que las Personas con discapacidad ingresen al mercado laboral. Entre ellos están, la desventaja educativa y con base en el estudio de campo, sostienen que estas barreras son de tres tipos: socioeconómicas, físicas, legales y culturales.

En relación a la educación, éste constituye uno de los principales obstáculos socioeconómicos que enfrentan las Personas con discapacidad. Encuentran la existencia de serios déficit de cobertura, oferta y calidad de la educación pública y privada para las Personas con discapacidad. El sistema educativo no se adapta a las necesidades de las Personas con discapacidad.

En cuanto a lo legal, a pesar de que en Colombia existe un generoso marco normativo, esta investigación demuestra que existe una brecha profunda entre las promesas legales y la realidad del goce del derecho al trabajo por parte de las Personas con discapacidad. Tomando en cuenta lo cultural, un primer tipo de obstáculo consiste en la percepción que hay entre los empleadores y empleados sobre la discapacidad y sus efectos.

La mayoría de estas percepciones provienen del desconocimiento, la ignorancia, el rechazo o el temor a la discapacidad, hasta crear un conjunto de creencias (un imaginario) de las características, causas, efectos y consecuencias de la misma. Estos imaginarios atraviesan materias como la realización del contrato, los riesgos de productividad, el daño a la imagen empresarial, y la seguridad física de las personas con discapacidad (Rodríguez y Rico, 2009:69).

Dentro del estudio al tomar en cuenta el rango de edad entre 15-59 –etapa en la que se encuentra la mayor parte de la vida laboral- se observa que sólo un 23% de las Personas con discapacidad se encuentra trabajando.

Este porcentaje es menos de la mitad del de las Personas sin discapacidad que tenían trabajo al momento del Censo 2005 (52%) y, aunque las dos cifras no son estrictamente comparables, sugieren la profunda desventaja en la inserción al mercado laboral de las PCD. (Rodríguez y Rico, 2009:44).

Estos datos evidencian la total desventaja en la inserción laboral entre las Personas con discapacidad y quienes no tienen discapacidad, además sostienen que aunque el porcentaje de participación laboral es bajo, lo es más bajo para las mujeres, “por tanto, la discapacidad y el género se combinan como factores de marginación del mercado laboral” (Rodríguez y Rico, 2009:44).

Igualdad y equiparación de oportunidades

Dentro de esta temática resulto muy complejo encontrar una diversidad de estudios que analicen la discapacidad y la vinculen con igualdad y equiparación de oportunidades. No obstante, se encontró una serie de ponencias que reflexionan alrededor de estos temas.

Así por ejemplo, encontramos a Quinn y Degener (2002) y desde un enfoque de derechos humanos nos plantean que los valores que acompañan los derechos, sirven de cimientos dentro de un sistema de libertades fundamentales. Estos valores a los cuales los autores se refieren se puede resumir en: dignidad, autonomía, igualdad y solidaridad.

Quinn y Degener (2002), consideran que la dignidad es la norma básica de los derechos humanos y que cada una de las personas tiene un valor inestimable. Sostienen que las personas han de ser valoradas no sólo porque son útiles desde un punto de vista económico sino por su valor intrínseco. Así también, plantean que al momento de reconocer la dignidad humana ayuda a que las personas con discapacidad no olviden que tienen un papel y un derecho en la sociedad. Este proceso de reconocimiento de la dignidad como un valor, ha sido un agente crucial en el paso a una perspectiva de la discapacidad basada en los derechos humanos, ya que el modelo de derechos humanos se centra en la dignidad intrínseca del ser humano.

Otro de los valores que plantean es la autonomía, la asocian directamente a la dignidad, ya que permite una apertura de un espacio libre o sin restricciones para la acción voluntaria basada en la conciencia y las elecciones libremente adoptadas de la persona. Los autores sostienen que este proceso es fundamental, ya que a menudo la sociedad no se toma en serio la autonomía de las personas con discapacidad.

Un tercer valor que consideran es la igualdad humana, este valor es básico en el sistema de libertades fundamentales que postulan los derechos humanos. La premisa

fundamental es que todas las personas poseen no solo valor intrínseco inestimable sino que también son intrínsecamente iguales en lo referente a su valor, con independencia de sus diferencias. Esta aseveración - aclaran los autores- no equivale a decir que no existen diferencias entre las personas. Por el contrario en términos positivos, significa que una sociedad auténticamente igualitaria es aquella que adopta un criterio positivo respecto de las diferencias humanas y las tiene en cuenta de forma positiva.

Finalmente como último valor consideran a la solidaridad. Este valor se basa en el reconocimiento de que existen lazos y obligaciones mutuos entre las personas por el hecho de ser miembros de la misma comunidad política. El propósito fundamental de la solidaridad debe ser dar a todas las personas la posibilidad de participar en todos los procesos generales de la sociedad

Zevallos (2008) abogado peruano, especialista en derechos humanos y discapacidad, empieza describiendo los tres modelos muy bien conocidos dentro de la discapacidad como son: tradicional, médico y social. Hace una crítica y manifiesta que hoy en día estos modelos coexisten. Argumenta que estos tres modelos fomentan una exclusión.

Para analizar la exclusión lo hace tomando en cuenta desde del Estado y plantea que “Efectivamente, ya se dijo que una persona con discapacidad, que además es pobre, atrae mayor discriminación; porque se supone que esa persona no puede producir riqueza y por lo tanto representa una carga para el Estado” (Zevallos, 2008:30).

Además sostiene que el Estado reproduce diversas prácticas discriminatorias que han sido incorporadas en el funcionamiento social y que afectan los derechos fundamentales, coloca varios ejemplos, entre ellos: las construcciones, la infraestructura las cuales no brindan facilidades para que las Personas con discapacidad pueden ejercer el derecho a ser autónomos. Finalmente termina diciendo que el Estado tiene una visión paternalista ya que “diseña leyes en despachos apartados sin la participación, sin conversar, sin discutir ni negociar con las personas con discapacidad” (Zevallos, 2008:30).

Frente a este escenario plantea que es imperante tomar en cuenta “la igualdad de oportunidades” que permitan garantizar los mismos derechos y obligaciones; “porque es necesario tomar medidas que valoren las diferencias y que permitan trascender a la

igualdad formal expresada en la mayoría de las leyes” (Zevallos, 2008:32). Así mismo, la inclusión social que permita la participación en todos los ámbitos sociales, culturales, económicos, políticos, sostiene que “participar implica presencia, implica poder ser escuchados, poder comunicarse y expresarse” (Zevallos, 2008:33). Para conseguir estos logros hace falta tener una sociedad civil debidamente organizada, de Personas con discapacidades. Además sostiene que hay que transversalizar la discapacidad y crear alianzas.

Enrique King (2008) psicólogo y docente universitario colombiano con experiencia en limitaciones sensoriales, nos habla de la inclusión laboral. Plantea que la Inclusión laboral, es pensar en ambientes que respondan a las diferentes capacidades, desarrollos y potencialidades de todos. De la misma forma coincide con Zevallos (2008) ya que parte por analizar los diversos modelos de la discapacidad. Encuentra varias dificultades para que las Personas con discapacidad sean incluidas laboralmente, entre ellas la falta de capacitación, la falta de oportunidades, es decir “que la gente crea, habrá sus puertas y descubra la capacidad de las personas con discapacidad” (King, 2008:46)

También se cuestiona que los espacios laborales no están aptos para recibir a las Personas con discapacidad, ya que faltan adaptaciones en los puestos de trabajo. Se refiere básicamente y de manera extendida al Convenio de la OIT, cuyo lema es “promover un trabajo decente para todos” (OIT Naciones Unidas, citado en Enrique King, 2008:45) nos plantea que entre las “medidas que deben adoptarse en las legislaciones nacionales está el prohibir la discriminación por motivos de discapacidad” (King, 2008:47).

Finalmente hace un llamado a las empresas para que inserten a las personas con discapacidad y que “cuando una empresa incluye en su personal a Personas con discapacidad, es importante que muchos lo sepan, que otros empleadores lo conozcan, que se den cuenta de la calidad del trabajo que realizan las personas con discapacidad” (King, 2008:49).

Cépeda (2008), Licenciada en educación del Perú y especialista en género e integración de personas con discapacidad, nos plantea que las personas con discapacidad son muy diversas y las experiencias de éstas de vivir la discriminación es totalmente diferente, “esta no es y igual para los hombres con discapacidad y para las mujeres con discapacidad” (Cépeda, 2008:67).

Por ello, cada vez que abordemos aspectos relativos a las Personas con discapacidad se debe tomar en cuenta las diferencias de género. Nos habla de la inclusión y en uno de sus planteamientos sostiene que la inclusión requiere “definitivamente, tener en cuenta las diferencias de género, pero basándose en el empoderamiento de las Personas con discapacidad, especialmente de las mujeres” (Cépeda, 2008:68).

Además, según Cepeda, las Personas con discapacidad “si somos diferentes precisamente porque vivimos una discapacidad. Pero esta diferencia no es negativa, sino que es parte de la diversidad”. El problema no es tener una discapacidad, sino que las Personas con discapacidad enfrenten tantos obstáculos en la sociedad que complican más su situación.

Es indispensable, entonces que en todo plan las Personas con discapacidad sean tomadas en cuenta como población beneficiaria de planes, programas y proyectos de los diversos sectores del Estado, es decir, si ellas van a ser las beneficiarias, debemos escuchar sus necesidades referentes a varios ámbitos como educación, salud, empleo, etc.

La planificación de inclusión no debe olvidar la perspectiva de género, no debe olvidar las diferencias entre hombre y mujeres ya que aunque tienen discapacidad tienen necesidades diferentes. Además que esa perspectiva de género que se incorpore en la planificación debe ir siempre acompañada de una clara actitud de empoderamiento de las Personas con discapacidad.

Un enfoque inclusivo con equidad de género requiere de nuestra capacidad de pensar el mundo de una forma más humana desde teorías, programas, políticas, normas y valores que combatan la injusticia para crear espacios, mecanismos, herramientas y recursos que garanticen el bienestar y la felicidad en nuestras sociedades (Cépeda, 2008:71).

De la información recogida de estos diversos estudios, muchos de ellos coinciden en varios temas.

Evidencian la situación de discriminación, vulnerabilidad en la que se encuentran por un lado las y los jóvenes al insertarse en el mercado laboral y también las personas con discapacidad, muestran la diferencia en el acceso por género y en la cual se evidencia que la situación de las mujeres es más compleja.

En la mayoría o casi todos los estudios identifican a la educación como uno de los puntos centrales, para garantizar el acceso al trabajo, se evidencia que la oferta del sistema educativo no va de la mano con la demanda del mercado y esto dificulta el acceso en mejores condiciones para las y los jóvenes y para las personas con discapacidad.

De manera más concreta, en los estudios relacionados con la discapacidad, afirman que este sector está en transparente desventaja que el resto de personas sin discapacidad y en el caso de las mujeres su situación es más compleja aún. Esta situación es muy crítica, aunque existe una diversidad de normativas en cada uno de los países, sin embargo, esto no garantiza realmente que se mejore las condiciones laborales para las Personas con discapacidad.

Finalmente plantean que para entender la naturaleza y significado de la discapacidad basada en los derechos humanos, es prioritario tener una percepción clara de los valores que sustentan la misión de los derechos humanos. Así mismo, la discapacidad desafía a la sociedad la tarea de lograr un cambio positivo considerando los valores amparados en los derechos humanos.

En el siguiente capítulo encontrarán un análisis detallado que permitirá conocer y entender cómo en Ecuador, desde el Gobierno el tema de discapacidad toma un nuevo giro y se empieza a considerar a las Personas con discapacidad como “sujetos de derechos”. Por ello y con el objetivo de incluirles socialmente se crea una serie de políticas públicas entre ellas, el eje “empleo sin barreras”. También se visibiliza cómo dentro de este “campo” se da la participación de varios actores, se describe diversos escenarios y hallazgos encontrados a partir de la aplicación de esta política.

CAPÍTULO III

EMPLEO SIN BARRERAS: PROCESO, ACTORES, ESCENARIOS Y RELACIONES DE PODER

...No todas las personas están preparadas para recibir a un discapacitado que trabaje en [su] empresa. Hoy en día, sin bien es cierto la inserción laboral ha crecido, pero es por la ley que salió, pero de ahí no. Yo creo que si lo pudieran evitar, [] ¡lo harían!, pero es precisamente porque no conocen de nuestras habilidades, nuestras destrezas (Lita, entrevista, 2010).

Socialmente en Ecuador, hasta el Gobierno de Rafael Correa, las personas con discapacidad estaban relegadas de una serie de derechos. No eran consideradas capaces de aportar económicamente; como se evidencia en los resultados en Ecuador en Cifras (2005), así podemos observar que la pirámide más alta, entre población y desempleo, corresponde a personas con discapacidad, lo que trae como consecuencia que se conozca muy poco a cerca de sus habilidades y destrezas en el ámbito laboral.

La mendicidad, abandono, vergüenza familiar y enfermedad eran algunos sinónimos de las personas con discapacidad durante siglos en nuestro país y hasta hace poco esta población, no contaba con un registro que dé cuenta de la realidad en la que viven. “[...] hasta hoy [era] vergonzoso que el Ecuador no cuente con datos que reflejen a ciencia cierta la realidad de este sector” (Lenin Moreno, citado en La Gaceta, 2009:1).

Al parecer esta situación está cambiando y hoy en día las Personas con discapacidad tienen un sinnúmero de derechos reconocidos en la Constitución Ecuatoriana y por ello, a través de varios programas, se ha establecido “las bases necesarias para acceder en igualdad de condiciones a todos los servicios como educación, salud, vivienda, recreación, trabajo y al ejercicio de todos sus derechos” (Ecuador sin Barreras, s/f: s/p).

Las preguntas inmediatas que me nacen frente a este escenario es: ¿Por qué ahora?, ¿Qué procesos se dieron en Ecuador para que las Personas con discapacidad sean visibles en espacios donde antes no lo eran?.

A fin de dar respuesta a estas interrogantes, mi objetivo en este capítulo es evidenciar las condiciones que se dieron dentro del gobierno de la “Revolución Ciudadana”, para que las Personas con discapacidad sean consideradas como “sujeto de

derechos” y como consecuencia se instauren diversos programas en beneficio de ellas y, por sobre todo se decida hacer énfasis en temas como inclusión social.

Revolución ciudadana, Convención y Sujeto de derechos

El discurso del presidente Rafael Correa, plantea que en esta administración gubernamental, existe una nueva forma de hacer política conocida como la “Revolución Ciudadana” en donde se da cabida a todos los actores ciudadanos.

Revolución Ciudadana, es un proyecto en democracia para beneficio de todos los ciudadanos [...] plantea “un gobierno profundamente social que ha luchado, lucha y luchará por la reivindicación de la justicia, equidad y rescate de oportunidades de los menos favorecidos, su objetivo se centra en la persona y sus derechos” (Logros de la Revolución Ciudadana en el Ecuador, 2009).

Para llevar a cabo este proyecto “revolucionario” y con la finalidad de fomentar una mayor cohesión e inclusión ciudadana, varios actores han sido invitados a participar de este proceso, entre ellos las Personas con discapacidad.

Al revisar varios documentos oficiales, es fácil encontrar que dentro de este gobierno de la Revolución Ciudadana, la discapacidad ha sido concebida ya no sólo desde una mirada médica o peor aún entendiendo como análogos los conceptos discapacidad-enfermedad; la discapacidad se “asumió [...] desde una perspectiva integral, al amparo de los derechos humanos, con el propósito de lograr una verdadera inclusión de las personas con discapacidad y una cultura de respeto a sus derechos” (Lenin Moreno entrevistado en revista Conocimiento y Dirección, edición 79).

De manera paralela a nivel internacional se empezó a construir un escenario óptimo en beneficio de las Personas con discapacidad. Es así que en diciembre del 2001, México propuso en la Asamblea General de las Naciones Unidas, el establecimiento de un Comité Especial, encargado de preparar una Convención Internacional con la característica de que sea amplia e integrada para proteger y promover los derechos y la dignidad de las Personas con discapacidad (Naciones Unidas, 2008: s/p).

Esta fue la semilla que años más tarde rendiría frutos, pues desde ese momento se produjeron una serie de sesiones del Comité Especial de las Naciones Unidas para

revisar los borradores de texto, hasta que finalmente el 13 de diciembre de 2006, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó por consenso la Convención⁵ sobre los derechos de las Personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo⁶. (Naciones Unidas, 2008: s/p, Ecuador sin Barreras, s/f: s/p).

Una vez aprobada la Convención y su respectivo Protocolo se decide, a partir del 30 de marzo del 2007, abrirla públicamente a la firma, y a partir de este momento los Estados que ratifiquen la Convención estarán jurídicamente vinculados a respetar las disposiciones que en ella se recogen. Así, Ecuador:

[...] en la sede de las Naciones Unidas, [a través d] el vicepresidente de la república, Lenín Moreno Garcés firmó la adhesión del Ecuador a esta Convención, lo que convirtió en el primer país de Latinoamérica en sumarse a los esfuerzos de los países para procurar una cultura de respeto a los derechos de las personas con discapacidad (Ecuador Sin Barreras, s/f: s/p).

Posteriormente a la adhesión de nuestro país, el presidente Rafael Correa - el 23 de mayo del 2007- creó el decreto ejecutivo No 338, a través del cual establece como política de Estado la prevención de discapacidades, la atención y la rehabilitación integral de Personas con discapacidad.

El primer momento de la adhesión más el segundo momento de la ratificación del contenido de este instrumento internacional por parte de la Asamblea Nacional Constituyente

Tanto la adhesión como la posterior ratificación, por parte de la Asamblea Nacional Constituyente, dio como resultado que la Convención entre en vigencia en el Ecuador

⁵Es un tratado internacional, en el que se recogen los derechos de las personas con discapacidad así como las obligaciones de los Estados partes de promover, proteger y asegurar esos derechos. En la Convención se establecen también dos mecanismos de aplicación: el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, encargado de supervisar la aplicación de la Convención y la Conferencia de los Estados Partes, encargada de examinar cuestiones relacionadas con la aplicación de la Convención

⁶Es también un tratado internacional. En él, se establecen dos procedimientos con la finalidad de reforzar la aplicación y supervisión de la Convención. El primero, es un procedimiento individual de comunicaciones que permite a las personas presentar peticiones ante el Comité alegando violaciones de sus derechos; el segundo, es un procedimiento de investigación que faculta al Comité para realizar investigaciones de violaciones graves o sistemáticas de la Convención (Naciones Unidas, 2008: s/p).

desde el 3 de mayo del 2008 y esto significó para el Gobierno Nacional la “puesta en marcha de leyes y medidas administrativas que aseguren los derechos reconocidos en la Convención, así como la eliminación de normas, reglamentos, costumbres y prácticas que constituyan discriminación” (Ecuador Sin Barreras s/f: s/p).

Según la información de Ecuador sin barreras (s/f, s/p) con el fin de cumplir el compromiso asumido como país ante las Naciones Unidas, se inició diversas acciones en donde participaron: los responsables de definir las políticas públicas, las instituciones encargadas de la atención a Personas con discapacidad, los movimientos asociativos y sus familias. Todo esto, con el fin de desarrollar una serie de acciones necesarias para que las disposiciones que contiene la Convención Internacional se evidencien en la nueva Constitución.

Fruto de este proceso dentro de “[l]os marcos conceptuales y estratégicos coincidentes entre la esfera internacional y local se caracterizan por la elaboración de un discurso basado en los derechos.” (Araujo, 2009:20). Este nuevo enfoque es evidente hallarlo al tomar la Constitución actual y compararla con la Constitución de 1998.

A manera de ejemplo: en la Constitución 1998, la discapacidad es entendida como sinónimo de enfermedad y las Personas con discapacidad son adscritas como parte del grupo vulnerable. Por el contrario, en la Constitución del 2008, las Personas con discapacidad ya no constan como parte del grupo vulnerable y se las considera como parte de un grupo social, es por eso que entre la “sociedad y la familia, [se] procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social” (Constitución del Ecuador, 2008:36). En otras palabras, para las Personas con discapacidad se amplía potencialmente el panorama de derechos⁷. Como se dijo en líneas anteriores, “La [discapacidad] es abordada desde el marco de derechos. Este es concebido principalmente como sujeto de derecho...” (Araujo, 2009:21). Es decir, ocurre radicalmente una transición, se deja de entender a la discapacidad como un problema “personal” en la cual las Personas con discapacidad solo pueden recibir rehabilitación médica, ya no son considerados como objetos pasivos- tal cual lo plantea el modelo médico-, por el contrario, se asume un nuevo modelo - modelo social - en donde se evidencia que:

⁷ Véase la Constitución Ecuatoriana 2008, artículos: 47, 48, 49.

La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales están originadas o agravadas por el entorno social, y la sociedad tiene la responsabilidad colectiva de realizar las modificaciones en el entorno necesarias para facilitar la plena participación en todas las esferas de la vida social de las personas que con discapacidad. En el nivel político, esta responsabilidad se configura como una cuestión de derechos humanos (Jiménez, 2005: s/p).

Frente a esta nueva concepción de entender la discapacidad y a las Personas con discapacidad, el gobierno define hacer una serie de acciones dentro de la sociedad ecuatoriana a fin de promover los derechos de las Personas con discapacidad y por sobre todo crear condiciones favorables en la cual se fomente la inclusión social para esta población. Dentro de estas acciones, se encuentra la creación de una diversidad de programas.

El Vice-presidente dentro de este proceso: Hacia un sujeto de derechos

En Ecuador, la adhesión y ratificación a la Convención y al Protocolo Facultativo marcó un giro sustancial, diferente e importante para las Personas con discapacidad. El Programa “Ecuador Sin Barreras⁸” fue uno de los programas que se implementó dentro de este proceso. La instancia que lideró fue la Vicepresidencia de la República.

Este proceso de coordinación con las diversas dependencias gubernamentales; según palabras de Andrés Michelena, Sub-secretario de Comunicación de la Vicepresidencia, no resultó fácil, ya que se encontraron con ciertas condiciones que no permitieron ir al ritmo que se necesitaba: coordinación, planificación.

[...] cuando iniciamos con el Vicepresidente y habíamos visto que nos habían empaquetado varias acciones que ya tenían los gobiernos anteriores, en temas de favorecer a las personas con discapacidad. Cada institución, [-refiriéndose a las instancias gubernamentales-] tenían una unidad de discapacidad, todas hacían lo mismo, ejecutaban lo mismo, pero sin un objetivo, ni un norte. [...] [Por ejemplo, en lo referente a la] dotación de ayudas técnicas a las personas con discapacidad, que en gobiernos anteriores y parte de este gobierno lo venía haciendo el CONADIS⁹ junto con el Ministerio de Salud, [...]

⁸ Más adelante desarrollaré de una manera más clara los objetivos de este programa

⁹ Consejo Nacional de Discapacidades

las dos instituciones entregaban ayudas técnicas y no tenían una base de datos y muchas personas recibían en dos ocasiones la misma ayuda técnica (Andrés Michelena, entrevista, 2010).

La Vicepresidencia, al encontrarse con esta descoordinación entre las diversas instancias de gobierno, designadas para trabajar el tema de discapacidad en el país, reconoció que era muy difícil coordinar acciones, por lo que se decidió continuar desde la vicepresidencia, con la “toma del liderazgo”, aunque como lo dice A. Michelena “estamos consientes. [...] la Vicepresidencia de la República nunca ha sido una entidad ejecutora, pero ahora lo está haciendo por los esfuerzos y la necesidad que obviamente se necesita emprender (entrevista, 2010).

De esta manera, como plantearía Araujo (2009), es que “En lo relativo al paradigma de derechos, el Estado [a través de la vicepresidencia] se concibe como promotor de los mismos abandonando su tradicional papel de defensor de los derechos” (Araujo, 2009:23).

Este nuevo rol y liderazgo asumido por la Vicepresidencia, - en palabras del Subsecretario del comunicación de la Vicepresidencia - no implicó un desplazamiento de las otras instancias ejecutoras ya que, en términos prácticos –referente a personal, presupuesto, infraestructura y por las mismas competencias– es imposible para la vicepresidencia asumir y trabajar en diversos ámbitos, al mismo tiempo que sería una manera de desaprovechar los recursos con los que cada institución gubernamental cuenta porque:

... lo que estamos haciendo es que cada institución, cada ministerio comience a asumir su roles para que esto no se convierta en que se fue el vicepresidente en silla de ruedas por así decirlo y se acabó. [...] ahora apoya la vicepresidencia, porque tiene su vicepresidente en esas condiciones, pero mañana no va estar y queremos que eso no se pierda y obviamente lo manejen los ministerios [por eso, estos] deben estar al tanto (Andrés Michelena, entrevista, 2010).

Es así, que la Vicepresidencia, para ir a tono con el contexto internacional en relación con las Personas con discapacidad, incorpora en su retórica esta nueva noción de derechos, “...el sujeto es apelado no como receptáculo sino como motor” (Araujo; 2009: 25). Y por esta nueva noción, hoy en día las Personas con discapacidad se han convertido “[en] “tenedores de derechos” y en “sujetos de derecho” [y, en esa medida se

espera] la participación total en la formulación e implementación de planes y políticas que les afecten” (Naciones Unidas, 2008: s/n).

Pero, ¿por qué esta instancia gubernamental decide tomar el liderazgo en el trabajo con Personas con discapacidad en la elaboración de políticas públicas?. Luego de escuchar diversas entrevistas, una de las que considero que sintetiza las respuestas encontradas es:

Bueno, este es un tema de estrategia. Obviamente, tienes primera vez en la historia un vice-presidente en silla de ruedas y si ese vice-presidente en silla de ruedas significaba la esperanza de ese pueblo, de esos ecuatorianos que tienen discapacidad, no podíamos dedicarnos a trabajar en otra cosa. [El vice-presidente] es una persona con discapacidad que sufrió, que pasó lo mismo que muchas personas con discapacidad pasan, esta era la oportunidad para devolverles la esperanza a ese grupo de personas ecuatorianas. Su dignidad, su esperanza y sus proyectos de vida, de ahí nace y de ahí sale y por eso apostamos en eso...(Andrés Michelena, entrevista, 2010).

Esta aseveración, al identificar al vice-presidente como el motor y la figura central para que esta instancia vicepresidencial opte por trabajar para las Personas con discapacidad, es multiplicada por otras voces.

Carlis, una joven con discapacidad física adquirida, sentada en su silla de ruedas cuenta que, para ella ha sido evidente que el inicio del trabajo con Personas con discapacidad en el país se ha dado “desde que está ahí el vice-presidente Lenin Moreno” (entrevista, 2010).

Así mismo, mientras caminaba con Alexandra – también con discapacidad física adquirida- en busca de un lugar cómodo para la entrevista y a medida que tomaba con fuerza mi brazo para sostenerse, le pregunté ¿a quién haz escuchado hablar de las Personas con discapacidad?, ella contestó “...yo he escuchado por la tele al vice-presidente” (Alexandra, entrevista, 2010). Estas personas identifican a Lenin Moreno¹⁰, como el gestor directo para que actualmente se hable, escuche, sean visibles y más concretamente las Personas con discapacidad se hayan convertido en sujeto de derechos.

¹⁰Es el Vicepresidente de Ecuador, en un asalto fue herido en su espalda por lo cual se moviliza en silla de ruedas.

Recogiendo y acogiéndome a estas voces diversas coloco esta como una respuesta al cambio en la situación de las Personas con discapacidad. Sin embargo, me quedan algunas preocupaciones que me gustaría dejarlas a manera de interrogantes. ¿Qué pasará en el país con las Personas con discapacidad, cuando el vicepresidente Lenin Moreno, cese en sus funciones? ¿Habrán condiciones necesarias para que en ausencia del actual Vicepresidente de la República, las Personas con discapacidad sigan siendo reconocidas como sujeto de derechos?

Ecuador sin barreras y eje empleo sin barreras

El Gobierno ecuatoriano, por medio de la vice-presidencia y con el fin de cumplir “promover, proteger y asegurar el goce pleno en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, para todas las personas con discapacidad” (Ecuador sin Barreras, s/f: s/p) define la creación del “Programa Ecuador Sin Barreras”, este programa “establece las bases necesarias para acceder en igualdad de condiciones a todos los servicios como educación, salud, vivienda, recreación, trabajo y al ejercicio de todos sus derechos” (Ecuador sin Barreras, s/f). Es por esto que:

Nosotros decidimos establecer el programa Ecuador sin Barreras, pero con temas como empleo sin barreras, educación sin barreras, salud sin barreras, ciudades sin barreras, equiparando oportunidades, esto básicamente le compete a varias instituciones: Salud, al Ministerio de Salud; Educación, al Ministerio de Educación; trabajo sin barreras al Ministerio de Relaciones Laborales, accesibilidad a los municipios y al gobierno y el tema de equiparando oportunidades.

[...] Lo que se quería era que las personas con discapacidad, sean atendidas en todas las escaleras y provocar así una inclusión (Andrés Michelena, 2010)

Este programa se enfoca en siete ejes, uno de ellos es “empleo sin barreras”, precisamente para atender el problema laboral de las Personas con discapacidad. Este se orienta al cumplimiento y la obligatoriedad que tienen el gobierno y el sector productivo de emplear a Personas con discapacidad como lo determina la reforma al Código del Trabajo de enero del 2006, que todas las instituciones y empresas [que cuenten con más de cincuenta empleados] deberán tener al menos, el 4% de Personas con discapacidad en su nómina hasta el 31 de diciembre del 2010 (Ecuador sin Barreras, s/f, s/p).

Para la aplicación de este eje, ha sido necesario hacer reformas de las normas de selección de personal por parte de la Secretaría Nacional de Remuneraciones (SENRES) en el marco del modelo inclusivo, para que permitan que las Personas con discapacidad puedan concursar en igualdad de condiciones, por lo que [como medida de acción afirmativa] se les asigna 20 puntos más y varios ajustes razonables en todo el proceso (Lenin Moreno entrevistado en revista Conocimiento y Dirección, edición 79).

Hoy en día este eje es una política pública. Recordemos que según, Meny y Thoening, una política pública es el resultado de la actividad de una autoridad investida de poder público y de legitimidad gubernamental” (1992:89). Así mismo, plantean que se puede entender como política los actos y de los >no actos comprometidos< de una autoridad pública frente a un problema o en un sector relevante de su competencia” además agregan, es el resultado de la actividad de una autoridad investida de poder público y de legitimidad gubernamental.

Estas políticas se presentan en diversos órdenes 1.- van desde reglamentaciones, prohibiciones, sanciones y 2.-otras no tan explícitas como discursos, campañas en medios. En el caso del Ecuador, según el Vicepresidente Lenin Moreno, esta nueva política pública permitió instrumentar y fortalecer acciones que conllevan componentes necesarios de promoción y sensibilización social, orientados a facilitar la implementación de los programas de inclusión social. A fin de cumplir con este eje y sus respectivos objetivos, se produjeron una serie de cambios, por ejemplo, se dio “el incremento en el orden del 3.000% del presupuesto destinado a la atención de la discapacidad” (Lenin Moreno entrevistado en revista Conocimiento y Dirección, edición 79).

Diversos actores en este proceso de inclusión

Para dar cumplimiento con el objetivo –inclusión– de esta política pública se crea un escenario y dentro de este, aparecen varios actores quienes participan en este escenario con “agendas” e intereses propios, a partir de esto es que “advierde que los actores [...] pueden sustentar múltiples discursos, poco homogéneos entre ellos y de orden

puramente coyuntural, que apenas dan cuenta de la política pública” (Meny y Thoening, 1992: 96).

Como hemos visto hasta ahora, uno de estos actores es el Gobierno y sus diversas instancias gubernamentales; este “asume una actitud controladora y cautelosa hacia a las instituciones y organizaciones que trabajan en la política pública” (Araujo, 2009:16). Otro actor son las empresas que integran e incluyen a las Personas con Discapacidad y así dan cumplimiento a la política pública denominada “eje empleo sin barreras”. Y un tercer actor, son las Personas con discapacidad que aspiran insertarse e incluirse en espacios laborales dentro de las empresas a partir del eje.

Este escenario, con sus respectivos actores cada uno con agendas diversas y en orillas distintas, es lo que Bourdieu denominaría “campo”. “Los campos son espacios sociales dinámicos y estructurados, conformados por puestos jerarquizados y reglas de juego propias; es decir, en calidad de sistemas integrales de posiciones, donde los agentes sociales se relacionan de manera permanente y dinámica” (Bourdieu, citado en Téllez, 2002: 65).

Según Bourdieu, dentro de este “campo” se encuentran actores pero no en igualdad de condiciones, es un espacio estructurado y jerarquizado en el cual se da una pugna por colocar sus propias posiciones, estas posiciones pueden ser notorias a través de discursos, prácticas, actitudes, etc. Estas diversas posiciones reflejan o evidencian un sinnúmero de relaciones de poder entre los actores y según Bourdieu,

Analíticamente, un campo puede entenderse como una red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones, definidas en su existencia por las determinaciones que imponen a sus ocupantes, agentes o instituciones, las situaciones actuales y potenciales en la estructura de distribución de las diferentes especies de poder (capitales), cuya posesión determina el acceso a los beneficios específicos que constituyen su “razón de ser” (Bourdieu, citado en Téllez, 2002: 66).

En este caso la lucha de los actores al interior del “campo”, se da para posicionarse cada uno con sus significaciones, esto porque la aplicación de la “...política pública conlleva costos, obligaciones o inconvenientes...” (Meny y Thoening, 1992:101) que deben ser asumidos por uno o varios actores y es precisamente, en esta disputa que se concretan las relaciones de poder.

Los campos funcionan a partir de parejas de oposiciones o sistemas de diferencias [...] de donde se desprende que las relaciones entre los

integrantes de un campo social pueden ser conflictivas e incluso antagónicas para garantizar la permanencia de este. Las contradicciones se inscriben en marcos consensuales regidos por medios de la competencia, y las relaciones objetivas en el interior del campo pueden ser de alianza, conflicto o cooperación (Bourdieu, citado en Téllez, 2002: 66,67).

Es en este “campo” y con la participación de actores diversos, que la Vicepresidencia decidió promover la inclusión de las Personas con discapacidad, a través de la instauración de la política pública - eje empleo sin barreras-. Es así que, las empresas tanto públicas como privadas al encontrarse frente a esta nueva normativa “tienen [la] obligación legal de incluir en sus nóminas a personas con discapacidad” (Lenin Moreno entrevistado en revista Conocimiento y Dirección, edición 79).

A pesar de esta normativa “apenas un 34% de empresas privadas de Ecuador están cumpliendo con la inclusión de personas con discapacidad [...]. Así lo revela el Registro Nacional de Inclusión Laboral de personas con discapacidad realizado en Pichincha” (Andes, 2010).

Frente a este incumplimiento por parte de las empresas privadas, se dan dos acciones: De un lado, el Vicepresidente hizo un llamado a la solidaridad de los empresarios para que sigan incorporando y fomentando en sus empresas la inclusión de las Personas con discapacidad (Andes, 2010). Y de otro lado, planteó que quienes no hayan acatado y cumplido con esta obligatoriedad “tendrán que pagar las multas respectivas, los intereses de todos los meses y años [...] Si es que no lo han hecho por solidaridad pues qué pena, habrá que hacerles cumplir la ley” (Andes, 2010). En lo que a las multas se refiere la Ley reformativa al código del trabajo plantea:

El empleador que incumpla con lo dispuesto [...] será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades (Ley reformativa al código del trabajo, 2006:2).

Las empresas al encontrarse entre el llamado a la sensibilización y la coerción, decidieron recurrir a diversas instancias para contactarse con las Personas con discapacidad e incluirles en sus espacios laborales como reza la política pública. Así, lo demuestran las siguientes entrevistas realizadas a la Gerente legal y Gerente de Recursos Humanos de una empresa privada.

Se tomó contacto con las diferentes fundaciones que otorgan personas con discapacidades, de entre estas, el mismo CONADIS, FUNDECI, SIL Federaciones, etc. Y ellos nos otorgaron o nos dieron acceso a su base de datos (Nilka, entrevista, 2010).

Bueno, nosotros cuando arrancó este proyecto y cuando ingresaron las personas en mayor número de discapacidad, nosotros lo hicimos a través del Consejo Nacional de discapacidades, ellos nos dieron una mano, nos ayudaron reclutando gente, trayendo gente. Y ahora que hay una vacante se solicita a través del CONADIS (Lía, entrevista, 2010).

A pesar de que las empresas privadas y públicas, deciden ya sea por convicción o coerción poner en marcha esta política pública, muy pocos conocen a ciencia cierta de qué se trata, ya que la manera como la han conocido ha sido a través de medios de comunicación, espacios universitarios, etc.

¿Conoce alguna ley que diga que deben contratar a personas con discapacidad en las empresas?

Sí!, esa que dictó el gobierno, no sé exactamente como se llama, pero hay un porcentaje que se tienen que insertar en el año, hasta un 4% en la nómina total de empleados.

¿Cómo conoció esta ley?

Fue una ley que se dio por los medios de prensa, medios electrónicos, noticias (Nilka, entrevista, 2010).

La consecuencia de que no haya una comprensión amplia del propósito de la política pública, es que se hace muy difícil al interior de las empresas internalizar la inclusión social. Sostengo que las empresas no comprendieron el propósito de la creación de la política, ya que muchas de ellas acataron la disposición proveniente de la Vicepresidencia, pero no asimilaron o conocieron el objetivo macro proclamado por el gobierno que básicamente radica en la inclusión social. Esta falta de concordancia entre los actores dentro de este “campo”, dio la posibilidad de que cada quién entienda o interprete esta política pública bajo sus propios intereses, sin necesariamente fortalecer el objetivo de la política. Así lo demuestra la siguiente entrevista.

¿Conoce alguna ley que diga que deben contratar a personas con discapacidad en las empresas?

Sí!, está en la ley orgánica de empresas públicas, en la ley orgánica de servicio civil y carrera administrativa y homologación de salarios de servidores públicos, está en la normativa de código de trabajo, en la constitución, en la ley general de discapacidades.

¿Usted conoce como se llama esta ley?

-ehh!, Como la ley general de discapacidades

¿Cómo conoció esta ley?

-Netamente, por estudios en la universidad (Gonzalo, entrevista, 2010).

-sí justo en la universidad que uno estudia. Pero, desde.... hace unos dos años ha sido más resonado. ¡Hay un decreto!, nos pasaron un email, diciendo de la ley, pero a ciencia cierta, no sé (Paco, entrevista, 2010).

La misma situación de tergiversación o mal entendimiento de la política, también la experimentan las Personas con discapacidad, quienes tampoco dimensionan que el eje “empleo sin barreras” es parte de una propuesta más amplia, que busca la inclusión social de las Personas con Discapacidad. La inclusión - que considero lo central de la política - no es conocida ampliamente ni por las empresas, ni por las Personas con Discapacidad.

Lo poco que los actores –empresas y Personas con Discapacidad- conocen acerca de esta política, lo han conocido a través de medios de comunicación. Esto se evidenció al entrevistar a jóvenes hombres y mujeres con discapacidad física que se encuentran trabajando tanto en empresas privadas como públicas.

¿Conoces tú, alguna ley que diga que deben contratar a personas con discapacidad en espacios laborales?

-no, solo he escuchado no más. Escuchado que tiene que haber en una empresa el 4%.

¿Donde la has escuchado?

-en la noticias generalmente, he escuchado que el vicepresidente ha sacado esa ley (Jonathan, entrevista, 2010).

-bueno, yo realmente la ley en sí, no la sé exactamente. Pero sé que hay un porcentaje de personas con discapacidad por cierto porcentaje de personas que trabajan en una empresa. Pero realmente el porcentaje creo que está en un 2% ó 3% pero no lo tengo claro (Carlis, entrevista, 2010).

-la ley, con puntos y comas no. Pero se que existe una ley que en cada empresa por lo menos deben tener 4% de personas con discapacidad.

¿Donde escuchaste sobre esta ley?

-en las noticias, cuando recién se estaba, se estaba. Es que la ley ya existía, pero decía con el 2%, y no era aplicable, se puede decir que la conocí cuando recién tomó auge (Lita, entrevista, 2010).

-lo que sabía es que antes no había una obligación de que contraten a personas con discapacidad pero, ahora hay la ley y ya se preocuparon por contratarnos, aunque solo lo hacen por cumplir la ley ya que, Rafael Correa y Lenin Moreno están poniendo mano dura.

¿Como te enteraste de esta ley?

-estaba buscando trabajo, porque ya estaba en mi último año de tecnología y había una vacante en esta empresa, entonces apliqué me llamaron y me aceptaron. Y en el primer día de la capacitación nos dijeron que era por la nueva ley, así me enteré. Acá cuando me contrataron (Santiago, entrevista, 2010).

Difundir esta política pública a través de medios de comunicación al parecer tiene un impacto masivo; no obstante, si nos detenemos a observar la calidad de información que llega a los diferentes actores, es una información considerada *básica*, que no representa ni recoge el sentido de la política. Por ello, el gobierno debería adoptar nuevas estrategias de difusión de la política, para que no solo aquellos actores involucrados en su aplicación la conozcan sino también la sociedad en general. Difundir el objetivo de la política tiene sentido, ya que dentro de las instancias del gobierno que se encuentran trabajando el tema de discapacidad, se han hecho grandes avances, incorporado nuevos enfoques de análisis y comprensión de las Personas con Discapacidad. Sin embargo, este nuevo enfoque no sirve de mucho si permanece solo al interior de las instancias gubernamentales y no promueve un cuestionamiento en toda la sociedad sobre sus prácticas excluyentes.

Como hemos visto hasta aquí, entre los actores de este “campo” no existe una sinergia que facilite la aplicación de la política pública “empleo sin barreras”, ya que no se ha dado desde el gobierno un proceso de sensibilización a las empresas ni de empoderamiento a las Personas con Discapacidad, por lo cual aún se evidencian los derechos al trabajo y empleo de las Personas con discapacidad.

Política pública en marcha: varios hallazgos

Pese a que las empresas no conocían ampliamente esta política pública decidieron aplicarla y al hacerlo se encontraron en el camino con varios obstáculos. Uno de ellos

tiene que ver con que desde el gobierno, no se hizo una revisión crítica y analítica en la historiografía de las Personas con discapacidad para entender socialmente las diversas miradas y ubicación social que se les ha asignado a éstas. El gobierno, en el ánimo de concebir a las Personas con discapacidad como “sujeto de derechos” implícitamente desconoció que estas por siglos, han sido tituladas a través de lo que Goffman (2003) definiría como “estigma”. En este caso concreto, las Personas con discapacidad serían consideradas como personajes “extraños” y portadores de un atributo que los vuelve diferentes, pero esta diferencia no es apetecida, por el contrario esta diferencia es considerada como sinónimo de “defecto” o “falla”.

Mientras el extraño está presente ante nosotros puede demostrar ser dueño de un atributo que lo vuelve diferente de los demás (dentro de la categoría de personas a la que él tiene acceso) y lo convierte en alguien menos apetecible. [...] Un atributo de esa naturaleza es un estigma, en especial cuando él produce en los demás, a modo de efecto, un descrédito amplio; a veces recibe también el nombre de defecto, falla o desventaja.

La definición para las Personas con discapacidad como falla y/o defecto, son definidos a partir de los cánones de normalidad que determinada sociedad maneja.

[...] no todos los atributos indeseables son tema de discusión, sino únicamente aquellos que son incongruentes con nuestro estereotipo acerca de cómo debe ser determinada especie de individuos. (Goffman, 2003: 12,13).

Como consecuencia de la libre interpretación, tergiversación o mal entendimiento de la política pública, no se creó un escenario con condiciones óptimas y pertinentes para su cabal aplicación, tampoco garantizó que las Personas con discapacidad sean incluidas laboralmente desde la visión de “sujeto de derechos” y desde esa nueva re-significación realizada por el gobierno, se inserten y apoyen al aparato productivo del país.

Si el objetivo es incluir a las Personas con discapacidad, sería importante conocer y nombrar las condiciones en las que se han encontrado históricamente. No se puede olvidar que antes de la política pública promovida por este gobierno, “en nuestro discurso cotidiano utilizamos como fuente de metáforas e imágenes términos específicamente referidos al estigma, tales como inválido [...]” (Goffman, 2003:15). Estas metáforas no pueden pasar desapercibidas porque al hacerlo, estaríamos negando la situación en la que por años se han encontrado las Personas con discapacidad y por

ende, al no tener claridad de cuáles son las condiciones con las que partimos, resultará muy difícil lograr la modificación de estas prácticas.

Saber claramente si las Personas con discapacidad están en “igualdad de condiciones” ó retóricamente sólo se ha quedado en un principio básico - promovido por la Convención Internacional y la Constitución Ecuatoriana-, es sustancial, ya que de esto dependerán las características que tomará el proceso de inclusión. La sola creación de una política pública, no modifica las prácticas cotidianas que imposibilitan la inclusión social.

Otro de los obstáculos encontrados dentro de este proceso de inclusión, es que el gobierno que creó la política pública, al parecer, tiene los objetivos claros de inclusión social de las Personas con discapacidad. Sin embargo, esta claridad no fue socializada a las empresas, estas no recibieron ningún tipo de acompañamiento, no conocieron de primera de mano la re-significación que el Gobierno de la Revolución Ciudadana había hecho alrededor de la discapacidad y de las Personas con discapacidad: “sujeto de derechos”. Como consecuencia de ello las empresas y las mismas Personas con discapacidad interpretan y entienden este eje bajo sus propios intereses.

Esto en ocasiones significó, para quienes debían coordinar directamente el trabajo con las Personas con discapacidad, enfrentarse a una serie de temores.

Le digo la verdad, al principio sí me preocupó porque yo dije ¡bueno!. ¿Qué tipo de discapacidad tienen?, ¿qué van a venir hacer conmigo? Conversé con mi jefe y le dije “bueno, vea estamos a full, llenos de trabajo”.
¿Qué va a ser? ¿Va, a ser una ayuda? Ó ¿va a ser una carga? ¿Ó sea?. Mi jefe me dijo “¡no!. Usted tranquila”, ó sea en ese sentido tengo un jefe bien abierto, con una apertura increíble para trabajar todas estas cosas y me dijo no, ellos van a ser una ayuda, van a ser una aporte, van ir súper bien, entonces al principio yo sí tenía mi duda, porque yo decía con tanto trabajo, con tantas cosas (Lía, entrevista, 2010).

Además de enfrentarse con estos temores, quienes coordinaban el trabajo con Personas con discapacidad, debieron interpretar desde su voluntad el objetivo de la política pública, esto obviamente se convierte en una gran limitante para entender íntegramente la meta que se busca desde la vicepresidencia.

Personas con discapacidad sin formación

Dentro del proceso de inclusión laboral promovido por el gobierno, las empresas se han encontrado con una serie de situaciones. Una de ellas, la falta de profesionalización de las Personas con discapacidad. Ante esta realidad, algunas empresas, deciden emprender sus propios procesos de formación, para lograr que las personas insertadas cuenten con la formación necesaria para desempeñar eficientemente su trabajo.

Sí, nos topamos con el tema de que mucha gente no tenía estudios superiores o tenía estudios superiores iniciales o ni siquiera habían terminado el bachillerato. No tenían una formación académica que puedan soportar un crecimiento dentro de una compañía entonces, nos vimos en la necesidad de incluir dentro de esta capacitación el tema de office avanzado para que ellos puedan tener un conocimiento base, para que puedan utilizar una computadora o un sistema (Nilka, entrevista 2010).

Esta situación que acabó de describir Nilka, lo que demuestra es que, las Personas con discapacidad sufren una discriminación sistemática que incluye la restricción de acceso al sistema educativo y por ende no cuentan con la formación suficiente y necesaria requerida por las empresas.

Esta discriminación sistemática, no es desconocida para el gobierno, por ello se ha previsto emprender procesos formativos a través de la firma de convenios con diversas instituciones. El Vicepresidente Lenín Moreno, sostiene que ha logrado la capacitación de aproximadamente miles de personas con discapacidad, la inserción de más de 1.500 en el mercado de trabajo. “[...] el SECAP capacitó en el 2007 a 5.409 personas con discapacidad y 113 Centros de Capacitación acreditados en el CNCF, fueron inducidos en la temática de las discapacidades (Lenin Moreno entrevistado en revista Conocimiento y Dirección, edición 79).

La meta de estas capacitaciones a través del SECAP fue educar y equiparar económicamente a las Personas con discapacidad, ya que como lo señala el Subsecretario de Comunicación de la Vicepresidencia “lastimosamente, casi ninguna persona con discapacidad tiene formación primaria, peor secundaria y menos hablar de educación profesional, entonces empezamos a impartir capacitaciones prácticas para que las personas empiecen a insertarse laboralmente en alguna condición laboral que no sea peyorativa” (Andrés Michelena, entrevista, 2010).

Tomando en cuenta estos varios puntos desarrollados hasta aquí, me surge una gran inquietud ¿será que las Personas con discapacidad que han sido relegadas por años y años del sistema educativo, están preparados para un trabajo que no sea “peyorativo” luego de finalizar un curso dictado por el SECAP?, es decir, no esta en cuestionamiento la calidad de capacitación de dicha institución, lo que está en juego es saber si con un curso basta para que las Personas con discapacidad, ocupen un cargo laboral que vaya en la medida de sus expectativas y en las expectativas de las empresas.

En el futuro habría que revisar los resultados de esto, ya que por el momento no se los conoce, es decir a pesar de fomentar la capacitación para las Personas con discapacidad, desde la Vicepresidencia aún no se ha hecho ningún tipo de evaluación “obviamente no sé, si eso ha dado resultados, pero muchos de las empresas buscan contratar personas que ya tengan capacitación, que tengan capacidades” (Andrés Michelena, entrevista, 2010).

Las capacitaciones que la Vicepresidencia ha emprendido radican “[...] básicamente [en] talleres prácticos: temas administrativos, de computación, de cocina” (Andrés Michelena, entrevista, 2010). Esta capacitación, lo que tácitamente denota es la perpetuación de ciertos estereotipos tanto de género como sobre la discapacidad.

En relación a los estereotipos de género, las capacitaciones administrativas y de cocina, podrían estar dirigidas a las mujeres con discapacidad, en relación a los estereotipos de discapacidad se estaría repitiendo que las Personas con discapacidad solo son aptas para recibir capacitación técnica, estas capacitaciones considero que han sido pensadas en función del “estigma” asignado socialmente a las Personas con discapacidad.

Este proceso de formación me hace pensar que fue elaborada por “expertos” sin tan siquiera conocer las necesidades de las Personas con discapacidad, “son bien conocidas las actitudes que nosotros, los “normales”, adoptamos hacia una persona que posee un estigma, y las medidas que tomamos respecto de ella, ya que son precisamente estas respuestas las que la benevolente acción social intenta suavizar y mejorar” (Goffman, 2003:15).

El gobierno, al ofertar únicamente este tipo de capacitaciones para personas con discapacidad, vuelve evidente el “estigma” que socialmente se ha construido y dirigido alrededor de esta población. Creer que las Personas con discapacidad no necesitan

aprender otros conocimientos que no sean talleres prácticos, va en contradicción con la re-significación retórica que hemos encontrado hasta ahora dentro del discurso del gobierno respecto de las Personas con discapacidad y su inclusión social.

Las Personas con discapacidad, al ser consideradas dentro de esta política pública como “sujeto de derechos” deberían tener acceso ilimitado a otros procesos de capacitación. Aún más deberían tener acceso al sistema educativo bajo sus propias necesidades, gustos, sueños y anhelos como cualquier otro ciudadano. Su voz debería ser escuchada o por lo menos se debería considerar las necesidades y expectativas en su inserción laboral.

Si en el proceso de formación, está ausente la voz de las Personas con discapacidad y tampoco se consideran sus necesidades, se está regresando al modelo médico en el cual son los “expertos” quienes definen qué y cómo hacerlo.

Este practica tira al piso todo el avance retórico de considerar a las Personas con discapacidad como sujeto de derechos.

Este proceso de formación, tampoco ha resuelto las expectativas y necesidades de las empresas, ya que estas requieren de personal con un tipo de capacitación específica según la actividad económica a la que se dedican las empresas.

Así lo aseveran los gerentes de las empresas públicas y privadas.

Bueno, primero, como le dije, que tengan conocimientos en materia legal, eso es fundamental porque ellos van a manejar temas legales, entonces por eso yo necesito que tengan algún tipo de formación en derecho, leyes, que conozcan del tema, no necesariamente que sean abogados titulados pero, que sí tengan algún tipo de conocimiento. Después que sepan trabajar en equipo, que se adapten a esta que es un área un poco complicada porque estamos solucionando problemas, es decir, que puedan trabajar bajo presión, que sean unas personas abiertas, se necesita organización por que ingresan un montón de papeles, entonces se necesita que las personas sean organizadas y estructuradas. (Lía, entrevista, 2010).

Obviamente, la capacitación es requerida de acuerdo al puesto que aspira y/o postulan. Por ello habría que poner mayor atención al tipo de formación que se ofrece a las Personas con discapacidad.

La capacitación es requerida para cada uno de los puestos, puede ser capacitación requerida o capacitación adquirida dentro de la empresa. La adquirida es con la capacitación que viene a la empresa y la adquirida es la que nosotros de vamos proporcionando.

Son dos cosas diferentes: la capacitación y el nivel académico entonces, dentro de la capacitación están los cursos que afianzan las potencialidades de cada una de las personas y por otro lado es el nivel académico que tengan cada una de las personas para el puesto. Cada una de las personas que están postulando para un puesto debe responder a requisitos académicos como de capacitación y experiencia (Gonzalo, entrevista, 2010).

Entonces, al ofrecerles sólo cursos prácticos a las Personas con discapacidad, tácitamente se les está ubicando fronteras, limitando o definiendo el lugar por donde puedan transitar laboralmente. De otro lado, las empresas además de la capacitación también valoran la experiencia, si esa experiencia radica sólo en talleres prácticos, es una manera simbólica, de delimitar el tipo de trabajo al que pueden acceder.

Si la capacitación se reduce únicamente a talleres prácticos, de manera implícita se esta reproduciendo el “estigma” que socialmente y de manera mal fundamentada se ha creado en la cotidianidad referente a las Personas con discapacidad. “El problema del estigma no surge aquí sino tan solo donde existe expectativa difundida de que quienes pertenecen a una categoría dada deben no solo apoyar una norma particular sino llevarla a cabo” (Goffman, 2003:16).

Lo que nosotros solicitamos, es que tengan alguna experiencia en lo que se va hacer y que tengan conocimientos de lo que se va hacer. Yo, para lo que más utilizo a las personas discapacitadas es para digitadores, entonces que al menos sepan Word, Excel (Paco, entrevista, 2010).

Frente a la falta de Personas con discapacidad con formación en temas que requieren las empresas, éstas sugieren que se emprenda un proceso de formación que les permita a las Personas con discapacidad ampliar sus horizontes. Ya que, aunque muchos han tomado los cursos de formación ofrecidos por el gobierno -cocina, manualidades- al momento de buscar empleo, estas capacitaciones no son tomadas en cuenta, puesto que como ya se dijo en párrafos anteriores, estas no responden a las necesidades de las empresas y por ende les resulta más compleja la motivación para incorporar a Personas con discapacidad en sus empresas.

[...] El gobierno debería mirar algunos temas puntuales [como] el tema de estudios, porque hay mucha gente que no tiene estudios. Sé que ahora la UTE tiene un programa de becas para personas con discapacidad para que puedan estudiar ahí, sé que el SECAP lo tiene. Pero en un principio la búsqueda de personas con discapacidad con un nivel de estudios era muy complicado, eso es lo uno. Ó sea si exigen a las organizaciones [refiriéndose a las empresas] que contraten personas

con discapacidad, también que puedan aportar a que la gente tenga un nivel de formación puntual, porque hay gente que tiene primaria, ó sea realmente no tiene un nivel de educación que le permita desarrollarse dentro de una empresa.

¿Y qué tipo de formación sería?

Deberían ser estudios formales, tales como una ingeniería, que se formen en administración, gente psicóloga, gente administrativa, de ingeniería en sistemas, de electrónica, de arquitecta, ó sea es una formación formal que la gente debe tener, porque yo creo que en el mercado laboral en general sin tomar en cuenta la discapacidad puntualmente, la competencia hoy es súper dura en Ecuador, y si tú no te formas, tú no te gestionas, tú no te educas en términos generales, la competencia que tienes es muy fuerte, por el mismo nivel de desempleo que existe en el país, entonces estas mismas gentes - refiriéndose a las personas con discapacidad- entran dentro de esta competencia, quíerase o no. Entonces, si hay una ley que te exija, las compañías siempre van a tender a buscar personas con un buen nivel para poder ingresarlas, entonces si no tienen el chance va a seguir habiendo gente con discapacidad que no tenga chance de ingresar dentro de una organización (Nilka entrevista, 2010).

Hasta aquí, esta realidad conocida por el gobierno y las empresas, implícitamente está arrojando la evidencia y pone a tambalear la premisa “igualdad de condiciones” e inclusión social propuesta dentro del eje “empleo sin barreras”. Esta situación, revela que las personas con discapacidad, no se encuentran en igualdad de condiciones, primero por el “estigma” que histórica y socialmente se ha elaborado hacia ellos y además se esta ignorando que, como las Personas con discapacidad han vivido por siglos relegados y no han gozado de sus derechos, estos seguramente requieran de un proceso de empoderamiento sobre sus derechos, Goffman plantea que:

El individuo estigmatizado puede descubrir que se siente inseguro acerca del modo en que nosotros, los normales, vamos a identificarlo y a recibirlo. [...]

Para la persona estigmatizada, la inseguridad relativa al status, sumada a las inseguridad laboral, prevalece sobre en una gran variedad de interacciones sociales. [...]

La incertidumbre del estigmatizado surge no solo porque ignora en qué categoría será ubicado, sino también, si la ubicación lo favorece, porque sabe que en un fuero interno los demás pueden definirlo en función de su estigma (Goffman, 2003:25).

Las Personas con discapacidad no están en igualdad de condiciones, esto se ha demostrado a través de varios ejemplos dentro de este capítulo por lo tanto, considerar la discapacidad como diferencia es importante ya que esto, determinará cómo, dónde y

en qué condiciones se han encontrado las Personas con discapacidad. Sin embargo, nombrar a la discapacidad como diferencia, no es suficiente para hacer el cambio que promueva la inclusión social. Involucra, resignificarla, contextualizarla y conocer dónde radican las diferencias y las implicaciones que tienen estas diferencias no solo para las Personas con discapacidad sino para la sociedad en general.

Cumplir con el mandato de la política pública – inclusión de las personas con discapacidad - no resulta tan simple. Por un lado, las Personas con discapacidad al no contar con las mismas oportunidades que el resto de la población referente a una serie de derechos que les son propios, - así es como define la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo - no están en las mismas condiciones de formación, acceso, etc.

Para acceder en igualdad de condiciones a los espacios laborales, esto no hay que dejar de verlo. Como mencioné anteriormente, existe un desconocimiento por parte de las empresas frente al tema de discapacidad, y el significado de “sujeto de derechos” que el gobierno pregona está lejos del conocimiento de las empresas y de esta manera, intencional o no, se esta perpetuando la violación de los derechos de las Personas con discapacidad.

Personas con discapacidad con agenda propia

Otra de las situaciones que las empresas han encontrado al insertar a Personas con discapacidad, es que se sienten en la necesidad de pedir al Gobierno la regulación de las personas con discapacidad, en relación a que muchas de ellas, se “aprovechan” de su discapacidad, valiéndose del desconocimiento de las empresas frente al tema. “Es probable que el individuo estigmatizado utilice su estigma para obtener “beneficios secundarios” ” (Goffman, 2003: 21).

Es decir, las Personas con discapacidad al verse en un “campo” donde se desconoce, tergiversa o poco se sabe sobre la discapacidad, estas han encontrado un escenario propicio para colocar su propia agenda e intereses. Así lo describe Nilka Gerente de Recursos Humanos de una empresa privada y Paco Jefe directo de un grupo de Personas con discapacidad de una empresa pública.

...regular también este tipo de cosas, ó sea que si la gente tiene alguna enfermedad o alguna otra cosa, no es que la empresa se cierra, la empresa abre sus puertas pero también hay gente que se aprovecha de eso, también para sacar su tajada, para sin trabajar tener un sueldo. Entonces todo eso debe estar bien regulado antes de poder tomar cualquier decisión (Nilka, entrevista, 2010).

... Lo que sí, te podría decir que sucede, pero no lo he visto en mi empresa, pero obviamente converso con mis colegas, es que hay mucha gente que en base a la ley, realmente sí se ha sabido aprovechar de ello e ingresar en la empresa y pasar.

Ó sea, me contó una colega que no te voy a decir la empresa, pero “sabes que debo pasar de reposo un mes” pasó el mes, ahora necesito otro mes, y otro mes y otro mes. Y tú sabes que la ley te da, a los seis meses incapacidad general y la empresa tiene que pagarte. Hay mucha gente que ha intentado hacerlo, ha intentado tener la incapacidad por los seis meses para tener la jubilación por discapacidad y que la empresa te pague de por vida (Nilka, entrevista, 2010).

[...] la muchacha que te presenté el otro día, ella sí, en cualquier situación dice no, yo soy discapacitada y siempre le tiene la palabra en la boca, que es discapacitada, discapacitada y que por ese motivo no puede hacer muchos trabajos, nunca se puede quedar un poquito más tarde (Paco, entrevista, 2010).

Estos testimonios evidencian que las Personas con discapacidad, han tomado uno de los discursos en relación a la discapacidad considerada como sinónimo de “enfermedad”, esto lo han hecho para evidenciar su aparente enfermedad, dependiendo del momento y la necesidad.

Inversiones y política pública

En el proceso de inserción laboral de las Personas con discapacidad, las empresas han visto la necesidad de realizar una serie de inversiones que radican en cambios relacionados con infraestructura, instalación de ascensores, etc.

No existían rampas. En las entradas y salidas de la empresa, en la parte principal y en la parte posterior también hay rampas, esos son los costos.

Bueno lo que son los baños, bueno solo en los baños de hombres porque solo hay hombres discapacitados en sillas de ruedas, ellos necesitan un baño especial, esas son las inversiones que se ha hecho para estas personas (Paco, entrevista 2010).

A pesar de hacer estos cambios de infraestructura en las empresas, esta acción no garantiza la inclusión social de las Personas con discapacidad al interior de las empresas. En algunos casos, en lo referente a la inversión respecto a la infraestructura, se realiza sólo “en el área operativa”, es decir, de una manera camuflada la inserción laboral se da a partir de la utilidad que éstas puedan generar desde la parte operativa” (El Telégrafo, 2010).

Al parecer no es trascendental condicionar y crear libre acceso a otros espacios que para que las Personas con discapacidad transiten abiertamente, esto evidencia el poco interés de fomentar la inclusión social de las Personas con discapacidad dentro de las empresas y esta práctica va en detrimento no solo del objetivo de la política pública: inclusión social sino además se contrapone radicalmente a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su respectivo protocolo.

Al revisar los testimonios sobre las inversiones que han hecho las empresas al respecto de mejoramiento de la accesibilidad, es que sólo han adecuado ciertos aspectos, convirtiéndolas en acciones paliativas.

En realidad, las inversiones que hemos tenido que hacer no son tan grandes, porque cómo usted ve en el área operativa tiene una estructura plana, entonces únicamente las inversiones han sido por ejemplo en rampas, adecuación de sanitarios, pero no ha sido la inversión tan fuerte como se pensaría (Gonzalo, entrevista, 2010).

A continuación en el siguiente capítulo encontraremos diversas percepciones y argumentos utilizados por parte de los actores que participan dentro de este “campo”, para entender temas como inclusión y discapacidad.

CAPÍTULO IV

PRODUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

La inclusión laboral, realmente, es soñar con ambientes que respondan a las diferentes capacidades de desarrollo, necesidades y potencialidades de todos. Es soñar con ambientes laborales reestructurados para hacerlos accesibles a todos, y no estoy hablando sólo de personas con discapacidad, estoy hablando de todos... (King, 2008: 43).

Este testimonio plantea que pensar en inclusión laboral es pensar en la diferencia. Y a partir de considerar las diferencias crear ambientes laborales en donde todos puedan acceder y participar involucrando sus diversas capacidades, necesidades y potencialidades.

¿Es posible cumplir con estas condiciones a través de políticas públicas? ¿Este eje “empleo sin barreras”, está fomentando la inclusión laboral con las características que se plantea en el testimonio inicial de este capítulo?. o de ¿qué inclusión hablamos cuando se plantea que estamos incluyendo a las Personas con discapacidad en los espacios laborales?.

Con el fin de despejar estas interrogantes, dentro de este capítulo vamos a partir por definir cómo desde la Vicepresidencia y el Consejo Nacional de Discapacidades se está entendiendo el concepto de inclusión.

Considero importante conocer esta definición ya que, esto servirá como punto de referencia para conocer si realmente se está propiciando o no inclusión dentro de los espacios laborales en donde el eje “empleo sin barreras” ha sido puesto en práctica.

Así mismo, se reflexionará sobre una de las diferencias, que en este caso es la discapacidad. Es decir, me interesa conocer cuáles son las percepciones de los diversos actores dentro de este “campo” sobre la discapacidad para entender cómo ha partir de esta diferencia, se fomenta o no la inclusión en espacios concretos como son los espacios laborales.

Conocer y analizar las percepciones de los diversos actores sobre inclusión y discapacidad es imperante ya que los actores que participan en este “campo” desde sus contextos, necesidades e intereses mantienen sus propias agendas frente a la inclusión y discapacidad y a la hora de cumplir con el mandato de la política, se da una disputa por significados entre estos diversos actores.

Inclusión dentro de los documentos oficiales

Al revisar el documento denominado “Desarrollo Social Inclusivo” (2005) elaborado por la Vicepresidencia y el Consejo Nacional de discapacidades (CONADIS), se encontró que inclusión

Significa que las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad, deben adaptarse , planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo. En definitiva, implica que una sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto de los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación (Vicepresidencia de la Republica del Ecuador, CONADIS, s/f:7).

De este concepto es fácil entender que la inclusión implica hacer una re-organización en varios ámbitos.

Uno de estos ámbitos tiene que ver con: 1.-La promoción y restructuración de servicios, planes y políticas. 2.- Cambios en las leyes vigentes si es necesario. 3.- Se apunta a la re-organización de la comunidad. Es decir, básicamente promover acciones para cambiar prácticas, costumbres, valoraciones y significaciones excluyentes y discriminatorias que se encuentran dentro de la sociedad.

La re-organización en estos ámbitos apunta a promover un proceso inclusivo, respetuoso y equitativo en donde se garantice el libre, pleno e independiente desarrollo de todas las personas diferentes, no solo de las Personas con discapacidad.

Al referirse a diferencias, esto tiene que ver con las capacidades, necesidades según sus contextos. Toda esta re-estructuración o re-organización se promoverá con el objetivo de garantizar una sociedad incluyente que permita el acceso igualitario y participativo en el marco de los derechos humanos.

Además, se encontró que 4.- Lo que debe cambiar o modificar es el contexto social. El entorno debe facilitar y crear condiciones para que las personas desde sus diferencias puedan participar activamente y en igualdad de condiciones. Por lo tanto, en

ningún momento se espera que las personas desde la diferencia en la que viven, cambien y se adapten al contexto establecido.

Esta parte de la definición es substancial rescatarla ya que, es una forma de despersonalizar la discapacidad. Es decir, ya no se cree que sea el individuo con discapacidad que tiene un problema y por tanto es éste, quien tiene que hacer un sinnúmero de cambios para adaptarse socialmente. Por el contrario, el entorno debe propiciar condiciones para su inclusión social desde la diferencia.

Una vez aclarado y analizado el concepto de inclusión con el cual vamos a trabajar dentro de esta investigación, me gustaría conocer cómo los diversos actores dentro de este “campo” –empresas y Personas con discapacidad – entienden y ponen en práctica la inclusión social de las Personas con discapacidad dentro del eje “Empleo sin Barreras”.

Inclusión dentro de las Empresas

Al preguntar ¿cómo entienden y cómo incluyen a las Personas con discapacidad? a quiénes cumplen la función de gerentes dentro de las empresas tanto pública como privada. Sus respuestas fueron obviamente variadas. Se encontró que por inclusión se entiende totalmente lo contrario a la propuesta de la Vicepresidencia y el CONADIS, no se ha considerado el cambio del entorno social como principal condición para que se incluyan las personas desde su diferencia, que en este caso es la discapacidad.

Por el contrario, se plantea que inclusión significa que las Personas con discapacidad se adapten a un sistema instaurado dentro de las empresas. Este sistema es representado en la cultura, valores de la empresa, horarios, etc. También las Personas con discapacidad deben demostrar su “real aporte” a la empresa, deben sentirse parte de la sociedad laboral.

En otras palabras quienes deben hacer todo el cambio para ser incluidos, son las Personas con discapacidad, el medio, el entorno no son modificados y peor aún no se cuestiona ni interpela para nada a quienes habitan o se desarrollan en ese medio para que cambien sus prácticas y así como resultado obtener inclusión. Esta afirmación es

recogida en el siguiente testimonio otorgado por la Gerente de Recursos Humanos de la empresa privada.

¿Qué entiende usted por inclusión?

Para mí, la inclusión es que una persona entre a la organización. Incluirlo es que se adapte a su cultura, se adapte a sus valores, que aporte a la empresa, que la empresa a la vez, vea su real aporte de esta persona, que se desarrolle, que se capacite, que esta persona se sienta parte de la sociedad laboral a través de horarios y las mismas oportunidades (Nilka, entrevista, 2010).

Así mismo, al hablar con la Gerente Legal y jefa directa de algunos jóvenes con discapacidad, se encontró que por inclusión entiende promover cambios centrados en la infraestructura. Es decir, crear rampas, ampliar puertas, colocar ascensores, adecuar baños, etc. Si bien, estos cambios son necesarios para conseguir la tan anhelada inclusión, considero que estos cambios, sólo han sido pensados para las Personas con discapacidad física.

¿Qué entiende usted por inclusión?

Bueno, yo creo que.. Por ejemplo cuando las personas con discapacidad llegaron acá a la empresa, nosotros tratamos de en la medida de lo posible de estar lo más preparados.

Las rampas, los baños que tengan los tubitos para sostenerse, los accesos a las puertas, las puertas más anchas, los ascensores. Ósea todo eso es inclusión, todo eso se tiene que considerar, porque imagínese las gradas que hay abajo, no todas las personas pueden subir, todas esas cosas, nosotros tuvimos que prepararnos, ósea tener un enfoque claro de que las puertas deben estar súper grandes, de que los baños deben estar habilitados, que las rampas tienen que funcionar, mirar que todos los accesos sean viables, yo creo que todo eso es inclusión, tener la conciencia de por dónde pueden entrar, de por dónde pueden salir, de que se sientan cómodos en el lugar de trabajo....(Lía, entrevista, 2010).

Como lo recalca Lía, hacer estos cambios es importante porque de esta manera se promueve la inclusión. Sin embargo, es fundamental caer en cuenta, ya como lo dije anteriormente que estos cambios priorizan un tipo de discapacidad. Muy seguramente, esto se produce porque la mayoría del personal con discapacidad que trabaja dentro de esta empresa privada, tiene discapacidad física. Y por ello, obviamente hay que hacer esos cambios en la infraestructura.

No obstante, no debemos olvidar que el concepto de inclusión de la Vicepresidencia y el CONADIS, implica tomar en cuenta las diversidades. Por ello, habría que esperar que por las inversiones realizadas por esta empresa en la

infraestructura, estas inversiones no se conviertan en un elemento discriminador que excluya a otro tipo de discapacidades a la hora que la empresa decida hacer su selección de personal con discapacidad. Ya que de ser así, se estaría yendo en contra de la medida del literal a, del artículo 27, relacionado con trabajo y empleo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CONADIS, s/f: 42). Así también, en contra de los diferentes artículos y numerales que constan en la Ley Reformatoria al Código de Trabajo del 30 de enero del 2006.

En la empresa pública, al entrevistarme con el Gerente de Recursos Humanos, y al pedirle que me de un ejemplo de cómo considera la inclusión de las Personas con discapacidad dentro de la empresa contestó. “Simplemente darles las mismas oportunidades en base a la preparación que tengan para la postulación de un cargo” (Gonzalo, entrevista, 2010).

Esta frase, que se refiere a las mismas oportunidades es muy importante. Ya que, este es uno de los temas que contempla el concepto de inclusión de la Vicepresidencia y el CONADIS. Sin embargo, al prestar atención en la segunda parte de la frase, en la que dice “en base a la preparación que tengan para la postulación de un cargo”, todo la primera parte deja de tener importancia y enfáticamente prepondera lo segundo ya que, si contextualizamos y recordamos que las Personas con discapacidad, no se encuentran bajo ningún punto de vista en “igualdad de condiciones”, -prueba de ello, es que no han logrado acceder a una diversidad de derechos, entre ellos la educación- el “darles las mismas oportunidades en base a la preparación que tengan”, significaría poco o ninguna. Por lo tanto, esta aseveración por parte del Gerente es contradictoria, además de evidenciar nuevamente un discurso subterráneamente excluyente.

Así mismo, por inclusión se entiende que las Personas con discapacidad “son iguales”.

¿Qué entiende usted por inclusión?

-Creo que, se mal entiende la inclusión que sería obligadamente incluir a una persona en un sistema, cuando más bien la inclusión sería considerarlos lo que son, personas iguales (Gonzalo, entrevista, 2010).

En esta afirmación encontré dos situaciones:

a.- Al referirse a la igualdad, implícitamente lo hacen en comparación con quienes no tienen discapacidad. Esta forma de comparar, al parecer evidencia que

quiénes mayoritariamente viven sus derechos, o ejercen su ciudadanía son quienes no tienen discapacidad, por ello colocan a éste como centro de comparación o referencia.

b.- Creer que son “personas iguales”, representa desconocer la exclusión social en la que han vivido las Personas con discapacidades y por esta exclusión han experimentado condiciones deplorables violentando sus derechos. Además al creer que somos “personas iguales”, no se reconoce las diversidades. Por ejemplo, la diversidad de género, edad, incluso la misma diversidad en la discapacidad. No obstante, la “igualdad de condiciones” entre personas es la meta a la que hay que llegar y para ello, hay que crear entornos en diversos ámbitos que favorezcan esta meta, ya que solamente con nombrarla o mencionarla no modifica la situación de desigualdad en la que han vivido las Personas con discapacidad.

En otra entrevista, al hablar con la persona encargada de trabajar directamente con Personas con discapacidad en la empresa pública, se encontró que él si toma en cuenta el tema de la inclusión para trabajar con Personas con discapacidad. Pero, al momento de preguntarle un ejemplo sobre inclusión manifestó “ehh, ahorita no te lo podría decir, ahora no te podría dar.” Y al preguntarle ¿Qué es para usted inclusión?. Respondió “Como se adapta la gente, el ingreso” (Paco, entrevista, 2010).

Como vemos, la inclusión es entendida como sinónimo de ingreso de las Personas con discapacidad al espacio laboral y la adaptación de estas a su nuevo espacio. Pero nada se cuestiona sobre el cambio del entorno social para que este promueva una inclusión amplia y considere las diversidades.

Inclusión entendida por las y los jóvenes con discapacidad

Las y los jóvenes con discapacidad también tienen sus propias percepciones en relación a la inclusión.

Por ejemplo, se encontró que casi todos los y las jóvenes entrevistados, se sienten incluidos en actividades laborales dentro de las empresas. Sin embargo, se sienten excluidos de otros espacios, como actividades sociales. Por decirlo de otra manera, se sienten incluidos concretamente en espacios operativos, es decir, en el momento mismo de hacer su trabajo. No obstante, por su discapacidad como diferencia,

no son incluidos cuando quieren participar en otras actividades de tipo social o que no incluya netamente el trabajo. Así lo manifestó, Jonathan, joven con discapacidad física adquirida.

¿Qué entiendes por inclusión?

-Estar incluido en el trabajo en todo lo referente a la empresa

¿Te sientes incluido dentro de esta empresa?

-sí, en las actividades operativas.

¿En qué actividades no te sientes incluido?

-Haber... se viene un campeonato y creo que no voy a tener chance, por mi discapacidad (Jonathan, entrevista, 2010).

Para Carlis, también joven con discapacidad física adquirida y dentro de este contexto laboral, entiende por inclusión ser parte de una empresa y dentro de esta empresa debe hacer las tareas asignadas.

¿Qué entiendes por inclusión?

-es ser parte de!

¿Ser parte de qué, en que condiciones?

-participativa, ósea que los hagas (Carlis, entrevista, 2010).

A pesar de que las y los jóvenes manifiestan constantemente que no son excluidos y por el contrario, aseguran que son incluidos en diversos niveles en sus espacios laborales. En sus respuestas hay una constante ambivalencia.

¿En qué actividades te sientes incluido dentro de la empresa?

-En las actividades de integración social con los compañeros, salidas de pronto, a comer, a festejar cumpleaños, en temas de inclusión laboral, las reuniones con los diferentes compañeros de otras áreas de trabajo.

¿En qué momento no te has sentido incluido?

-En temas de bailes por ejemplo. ¡En ese tipo de cosas!

¿Porque crees que no te invitan?

-Por desconocimiento porque quizá dicen vamos a pasar mal, alguna cosa, es un tema de mentalidad, porque la discapacidad está en la cabeza (Nice, Entrevista, 2010).

Esta ambivalencia que encuentro en sus respuestas, evidencia la necesidad imperante de hacer una reorganización social, como lo manifiesta parte del concepto de inclusión de la Vicepresidencia y el CONADIS. Es decir, al pensar en esta reorganización de la sociedad, implicaría educar para vivir entre la diversidad, esto significa promover cambios en las prácticas, costumbres, discursos, formas de relacionarse socialmente de manera discriminatoria y crear nuevas practicas en la que incluyéndonos podamos vivir en alteridad.

En otra entrevista, Eduardo joven con discapacidad física que trabaja en una empresa pública, plantea que inclusión es olvidarse de la diferencia y a partir de olvidar la diferencia se debe promover los mismos derechos, entre ellos el derecho a decidir.

Al preguntar si se siente incluido en la empresa, su respuesta coloca dos situaciones: a.- De un lado, se siente incluido porque tiene un trabajo con sus respectivas tareas que las desarrolla en la medida de sus posibilidades y b.- no se siente incluido cuando encuentra o siente que dentro de la misma empresa lo ven como que realiza un trabajo con tareas sin mucha responsabilidad. Como él mismo manifiesta, esta situación se da por que hay un desconocimiento sobre la discapacidad y esto evita que la empresa aproveche las potencialidades que tiene él, y así también lograr una inclusión dentro de la empresa.

¿Qué entiendes tú, por inclusión?

-Inclusión para mí, es simplemente olvidarte o que la gente se olvide que eres diferente, entonces es decir que si tú, en una situación común tienes derechos, acceso a desarrollarte. Tú en otras situaciones en este caso físicas tengas el mismo derecho de desarrollarte o hagas las cosas que tus creas importantes para ti.

¿Te sientes incluido en la empresa?

-sí y no. Sí, porque en medio de todo está el trabajo y lo puedes desempeñar, en la medida de lo posible, hay las condiciones para hacerlo. Pero no, cuando la gente, no sé, si me equivoco ó puede ser la parte administrativa, empieza a creer que tu puedes estar de relleno o para cumplir actividades básicas o elementales. Ellos no saben que tú, independientemente de tu discapacidad física pueden ser explotadas – refiriéndose a aprovechar- y desarrolladas, no solo en bien de la empresa, sino de demostrar una inclusión concreta y concisa (Eduardo, entrevista, 2010).

El concepto de Inclusión de la Vicepresidencia y el CONADIS, por el contrario rescata la discapacidad como diferencia y propone que a partir de esta diferencia pueda acceder a los bienes y servicios y participar en la sociedad en igualdad de condiciones.

Luego de revisar, los testimonios de la y los jóvenes sobre inclusión, me queda por decir que visiblemente aún rondan una serie de estereotipos y actitudes negativas al interior de los espacios laborales que no están permitiendo una inclusión tal cual plantea la Vicepresidencia y el CONADIS.

Discapacidad

Continuando con el mismo documento denominado “Desarrollo Social Inclusivo” (2005), elaborado por la Vicepresidencia y el CONADIS se plantea la siguiente definición sobre discapacidad.

La discapacidad no es una enfermedad, ni una condición médica, las personas no son discapacitadas porque les falta un miembro o algo no les funcione bien, no; la discapacidad es una condición que resulta de una interacción entre las deficiencias físicas, sensoriales y mentales y las características del medio o el “ambiente” en el que viven.

Una persona con una o más deficiencias que limitan su funcionamiento se vuelve en discapacitada cuando se enfrenta a un medio negativo, por las barreras en el acceso a su entorno, a servicios, a la educación, a la salud, al trabajo. Estas barreras pueden ser físicas, culturales, actitudinales, programáticas, técnicas, ideológicas, etc.

Es decir, la discapacidad es una condición que limita a las personas con deficiencias para realizar las actividades de la vida diaria y les restringe en su participación social, que surge cuando la sociedad le ha negado o limitado el acceso a la rehabilitación, a la educación, a la formación profesional, al mercado laboral, a la cultura, al ejercicio de sus derechos y obligaciones.

La discapacidad, por lo tanto, se debe más a cómo está organizada la sociedad para que todas las personas, sin depender de sus características o condiciones puedan acceder a los bienes y servicios y participar en la sociedad en igualdad de condiciones. La exclusión es la responsable directa de las condiciones de pobreza, marginalidad, discriminación en la que viven muchos grupos de personas en nuestra sociedad ecuatoriana (Vicepresidencia de la República del Ecuador, CONADIS, s/f:14).

En esta definición, encontré varios puntos relevantes.

a.- Define como antónimos la discapacidad y enfermedad, b.-La discapacidad tampoco depende solamente de “una condición médica”, esto es importante por que quiere decir que la discapacidad no debe ser atendida solo desde el modelo médico.

c.-Define a la discapacidad como una condición que delimita a las personas con deficiencias para realizar diversas actividades en su vida cotidiana y además les restringe su participación social.

d.-Plantea que las personas no son discapacitadas por que carezcan de algún miembro, sino por el contrario, el medio las convierte en discapacitadas. Como medio se entiende a la forma en que la sociedad esta organizada y a través de esta organización

promueve una serie de acciones, prácticas, discursos, oportunidades, para que la persona con una o varias deficiencias pueda o no participar y/o acceder a derechos como cualquier otro ciudadano.

e.-Muestra también cómo la sociedad al considerar la discapacidad desde el estigma y no desde la diferencia ha limitado, negado y restringido derechos, entre ellos el derecho a la formación profesional, al mercado laboral, entre otros. Ahora conozcamos las maneras que entienden las y los jóvenes la discapacidad.

La discapacidad percibida por las y los Jóvenes con discapacidad

Encontré dos maneras de entender la discapacidad, estas son: Enfermedad y diferencia.

Alexandra, una joven con discapacidad física, entiende la discapacidad como sinónimo de enfermedad, capacidad e igualdad.

Al referirse a la capacidad, considero que la relaciona con la posibilidad de aprender y trabajar. Estas cualidades son necesarias para demostrar a los otros su “capacidad” y al demostrarles sus capacidades los convierte en iguales.

¿Qué es discapacidad para ti?

-A ver, A ver, A ver... ¿que será para mí?, yo creo que todos somos iguales y capaces, el hecho de que tengamos esta enfermedad no significa que no seamos iguales (Alexandra, entrevista, 2010).

Jonathan, también identifica a la discapacidad como una enfermedad, es decir en su percepción hay una preponderancia del modelo médico de la discapacidad. Esta discapacidad denominada enfermedad provoca una limitación y esta limitación se define al momento en que él se compara con una persona que no tiene discapacidad, y ésta es denominada “sana”.

¿Qué es discapacidad para ti?

Discapacidad...[como buscando una respuesta en el aire];chuta!, la relaciono con enfermedad, porque no se puede llegar a ser el cien por ciento como una persona que está sana, yo lo siento que es así, porque estuve tanto tiempo en el hospital (Jonathan, entrevista, 2010).

Al revisar la evolución de los enfoques o modelos de la discapacidad se encontró que desde el modelo médico, las Personas con discapacidad fueron incorporadas como

objetos de asistencia social, eran consideradas como seres que lo único que requerían era atención médica.

Además desde este modelo las Personas con discapacidad, no eran consideradas como sujetos de derechos, sino solamente recibían ayuda desde el asistencialismo (Zevallos, 2008; Buvinic 2004). Por ello, no tiene sentido seguir definiendo a la discapacidad como sinónimo de enfermedad, ya que eso significaría hacer un retroceso histórico.

Así mismo, discapacidad es entendida como una limitación que no permite ejecutar una serie de actividades de manera “normal” como las otras personas denominadas “regulares”.

¿Qué es discapacidad para ti?

-Una limitación que no te permite realizar todas las actividades que otras personas regulares las realizan de manera normal. (Nice, entrevista, 2010).

En este caso, la discapacidad es entendida y analizada también desde el modelo médico, pero entendiendo la discapacidad como la falta o la limitación de las capacidades, por ello quien tiene discapacidad tiene incompleta sus capacidades.

¿Qué es discapacidad para ti?

-Como lo dice, ósea no tienes todas tus capacidades completas. En este caso la mía es física, hay algunas personas que tienen mentales, ósea es un limitante. En mi caso sería solo física (Carlis, entrevista, 2010).

Zevallos (2008), plantea que hasta mediados de la década de 1950, las Personas con discapacidad eran vistas por un enfoque asistencialista como personas “con deficiencias”. “Se basaba en la “otredad” de la gente con discapacidad, y básicamente implicaba tratar de ayudar a los “deficientes” a satisfacer sus necesidades básicas (67). Aunque según Zevallos, esta manera de concebir la discapacidad se dio en los 50’s, es increíble encontrar estos discursos en pleno siglo XXI, esto demuestra que la discapacidad es vista desde diversos modelos, por ello hay que conocer desde que enfoque se esta hablando y cuales son las posibles implicaciones.

Eduardo, un joven con discapacidad física, sostiene que para él, la discapacidad es entendida como una diferencia. Desde un modelo social de la discapacidad, se encontró que hace énfasis en analizar el entorno, es decir las prácticas de la gente “aparentemente normal” y su incapacidad de entender esta diferencia cruzada por la

discapacidad y esta incapacidad de la gente es evidente al excluir, ser intolerante, irrespetuosa y no valorar la diferencia como un elemento que enriquece al grupo social.

¿Qué es discapacidad para ti?

-Yo, a la discapacidad, no sé si le llamaría discapacidad. Yo lo único que le llamaría es una forma diferente de hacer las cosas. Más bien yo hablaría de la incapacidad. Y es de la incapacidad de la gente aparentemente normal de poder ver más allá, de poder entender, que la vida no depende de dos piernas, de dos manos, de dos ojos, de una voz o de un oído, sino que, la vida es mucho más allá que un sentido, que una capacidad ó en este caso, el poder contar aparentemente con todas tus facultades. Entonces, yo te hablaría de la incapacidad de la gente, para ser inclusiva, tolerante, para ser respetuosa y para saber justamente que en la diferencia y en la multiplicidad de características esta lo que siempre enriquecerá a un grupo y dará valor a muchas otras cosas (Eduardo, entrevista, 2010).

Revisando las diversas percepciones de las y los jóvenes sobre discapacidad, se encontró algo en común. Y es que al hablar sobre discapacidad, inmediatamente se tiende una cancha en donde hay una demarcación entre quienes la viven y quienes no, en otras palabras, la demarcación se centra entre las denominadas Personas con discapacidad y las personas “normales”, “sanas”, “completas”, “regulares”, así se ha construido un binario para el análisis. Rosaldo (2009), plantea que se coloca “el establecimiento de demarcaciones entre lo mismo y lo Otro, [...] bajo la denominación de anormales a grupos cada vez más numerosos de los que pueden ser agrupados como “el resto”, de lo que no somos nosotros” (95). Estas demarcaciones son recurrentes por ejemplo: Al referirse a derechos, trabajo, oportunidades laborales, etc.

Discapacidad en las empresas

Al interior de las empresas, también circulan una serie de subjetividades alrededor de la discapacidad.

Se plantea que la discapacidad ¡no existe!, al mismo tiempo se la define como la falta de habilidad. Se dice que las Personas con discapacidad desarrollan otro tipo de habilidades, por ello, la “gente discapacitada” deberían llamarse personas con capacidades diferentes.

¿Qué es para usted discapacidad?

Realmente, para mí la discapacidad no existe. Ósea yo puedo tener la discapacidad de que, no se andar en bicicleta, porque nunca me enseñaron y tengo esa discapacidad y tengo el temor y no lo puedo hacer. Para la gente con discapacidad que se llama ahora, creo que es gente que desarrolla otro tipo de habilidades que le permiten formarse y seguir en la vida adelante, entonces para mí, la gente discapacitada no deberían llamarse así, deberían llamarse personas con capacidades diferentes (Nilka, entrevista, 2010).

Lo que se encontró en esta entrevista y parafraseando al profesor de Diplomado de FLACSO-Ecuador Rodrigo Jiménez (2010) es que en la construcción ideológica del idioma esta presente el estigma de la discapacidad. Por ello, no le resultó fácil a la Gerente de Recursos Humanos decir, “PERSONAS CON DISCAPACIDAD” sino personas con capacidades diferentes.

Decir, personas con capacidades diferentes, no necesariamente hace referencia a las Personas con discapacidad, ya que en esta sociedad todos y todas somos diferentes, estas diferencias giran en torno a nuestra edad, gustos, habilidades, experiencias, sexo, formación académica, gustos artísticos, musicales, etc. Todo esto y más nos hacen diferentes, entre nosotros y nosotras por ello TODOS y TODAS tenemos capacidades diferentes. Por eso, para saber con claridad quiénes son las Personas con discapacidad y bajo la Convención Internacional de Personas con discapacidad quiénes son los sujetos de derechos, es que se habla de los Derechos de las Personas con discapacidad y así es como deben ser definidos quienes tienen discapacidad.

Se encontró también, que la discapacidad es definida como una limitación de las personas que la tienen. A pesar de la limitación, estas personas están superándose permanentemente. Además, los otros no la sienten, ya que quienes tienen discapacidad no la hacen notar.

En el trabajo, la discapacidad no afecta de ninguna manera. Sin embargo, al referirse a la discapacidad intelectual, de su experiencia quienes la tienen resultan ser muy amables, entusiastas y con mucha energía aunque no tengan la capacidad para ocupar un cargo de mucha importancia.

¿Qué es para usted discapacidad?

Ósea la verdad es que, cuando empecé la primera vez que vinieron a trabajar conmigo, para mí discapacidad era, no sé, una persona que había tenido un accidente y no tenía una pierna, o tenía un brazo, no tenía, ósea es el concepto teórico se podría decir.

Pero discapacidad ya en el trabajo diario con ellos, es una limitación que ellos tienen, muy pequeña y que lo superan todos los días, con la que se esfuerzan y luchan y a nadie le hacen sentir, a nadie le hacen sentir porque, ellos pese a su discapacidad, uno no la siente, no la nota. En el trabajo al menos, no afecta en nada.

Hace mucho tiempo, trabajaba conmigo una persona que tenía discapacidad intelectual, quizá ella no tenía tareas tan importantes como las tienen Miguel y Robinson, pero igual las tareas que las hacía, las hacía muy bien y con mucho entusiasmo, era una persona con muchísima energía, muchísima energía (Lía, entrevista, 2010).

Este planteamiento va claramente en contra de la literal j, del artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo que consta en el registro oficial N 198.

Por otro lado, Paco plantea que la discapacidad es algo que se la lleva en la mente. Es un pretexto para no querer hacer nada, son las propias limitaciones o trabas que las personas se ponen.

¿Qué es para usted discapacidad?

La discapacidad, es algo que no quiero hacer, mas que no puedo hacer, porque si la discapacidad está en mi mente no voy hacer nada. Puede que yo sea una persona que camine, corra, haga todo por mi solo, pero la discapacidad es algo que yo me la pongo, para mí son trabas, son puntos en los que yo mismo me,,,,, cercas o paredes que yo me las pongo solito, sin pedir ayuda (Paco, entrevista, 2010).

Al revisar estos testimonios, encontramos que la discapacidad es colocada en el plano personal. Es decir, se responsabiliza a la persona de la incapacidad de hacer o no hacer diversas actividades. No se cuestiona el medio social en la que esa Personas con discapacidad se desarrolla y no se considera como el medio, impide, facilita ó entorpece su desarrollo e integración social.

En estas variadas y diversas formas de entender la discapacidad, vemos que ninguna se acerca o va acorde a la propuesta gubernamental. La re-significación realizada por el gobierno sobre la discapacidad y las Personas con discapacidad esta lejos de ser percibida en los discursos de empresas y de las mismas Personas con discapacidad.

Luego de revisar los conceptos de inclusión y discapacidad propuestos por la Vicepresidencia y el CONADIS, se encontró que esta política pública –eje empleo sin barreras– si bien retóricamente busca la inclusión de las Personas con discapacidad en el ámbito laboral, esto no ha sucedido. Ya que la discapacidad ha sido tomada dentro de

los espacios laborales como sinónimo de exclusión y un pretexto a través del cual se escudan las empresas para si bien insertarles en los espacios laborales, no gestionar ni mover el entorno social a fin de lograr una inclusión.

Asevero que no se están incluidas las Personas con discapacidades, ya que la inclusión es “...romper las barreras mentales. [...] Para que nosotros tengamos un Ecuador incluyente, primero tenemos que conocer a la persona con discapacidad....(Andrés Michelena, entrevista, 2010). Y esto no esta sucediendo, no se ha cambiado las barreras mentales respecto a la discapacidad y por lo tanto, no se ha promovido su inclusión social.

Muchos de los actores que participan dentro de este “campo” no han realizado una re-valoración de la discapacidad o las Personas con discapacidades, como lo propone la Vicepresidencia y el CONADIS. Sin embargo, se encontró en varias ocasiones actitudes benevolentes de quienes no tiene discapacidad hacia la tienen, “...es probable que durante los contactos mixtos el individuo estigmatizado.. Siente que sus logros menos importantes son considerados como signos de sus admirables y extraordinarias aptitudes” (Goffman, 2003: 26).

Como ya mencioné en líneas anteriores, las Personas con discapacidades han sido insertadas laboralmente, pero no han sido reconocidas por su diferencia en términos de sujetos de derechos. Su diferencia ha sido reconocida para mostrar que son más esforzados, comprometidos, talentosas que las otras personas seguramente que no tienen discapacidad.

-bueno, yo veo que son personas muy comprometidas, ósea se han puesto la camiseta de la compañía de una manera increíble,[...] ellos se esfuerzan más, se esfuerzan más y se comprometen más con la empresa. Son personas muy talentosas, que hacen muy bien su trabajo, son muy comprometidas [...] (Lia, entrevista, 2010).

Así mismo, la inserción laboral de las Personas con discapacidades lo que ha permitido es que los otros, quienes no tienen discapacidad los humanicen.

...creo que es, conocer un poquito la vida de ellos, conocer en el mundo en el que están, ver también que son gente humana, que son humanos como nosotros y que están luchando y buscando un trabajo, a veces nos hace pensar eso, para seguir con lo que estamos haciendo y hacerlo mejor (Paco, entrevista, 2010).

Si bien, las Personas con discapacidades han sido insertadas en los espacios laborales, esto no ha significado su inclusión laboral y peor aún su inclusión social.

Dicho de otra manera, si queremos una verdadera inclusión de las Personas con discapacidades, estas deberían participar y ser tomadas en cuenta en todas las acciones, presupuestos, políticas y programas de gobiernos locales y nacionales. Pero como hemos visto hasta ahora, el crear políticas no garantiza que se produzca una verdadera inclusión, por ello hay que pensar en nuevas y creativas estrategias que permitan cambiar o reorganizar a la sociedad, para que sus discursos, prácticas y estereotipos cambien a fin de favorecer una amplia inclusión, sobre todo de personas que han permanecido invisibles como sujetos de derechos.

Entender la discapacidad como diferencia, implica que no sólo nombrarla o colocarla en diversos documentos oficiales, sino establecer acciones concretas para promover una real inclusión social. Ya que como plantea Amparo León, Directora de la Fundación de Desarrollo Social Integral (FUNDESI).

La inserción de personas con discapacidad no se la hace de la misma manera que con las personas sin discapacidad. Hay que conocer en qué consiste la discapacidad de la persona para, sobre esa base, colocarla en un puesto de trabajo en el que pueda desempeñarse y no ver sus limitaciones. Tenemos que conocer su puesto de trabajo para ver si está empatado el perfil del puesto con el perfil de la persona. Asimismo, se necesita dar charlas de sensibilización antes de que la persona entre a trabajar para mejorar las actitudes de su entorno laboral y que la persona con discapacidad no encuentre barreras. ... Es importante que las inserciones laborales sean adecuadas. Las personas con discapacidad no son las que tienen que adaptarse al entorno laboral, sino que este último es el que debe adaptarse a ellas. Ese es un principio de equidad (León Amparo, tomado del Telégrafo).

La inserción laboral, si bien ha sido promovida por las diversas empresas, estas no han promovido una inclusión, puede ser por desconocimiento, desinterés o lo que fuera, lo cierto es que están violentando el artículo 27 respecto al Trabajo y Empleo, de la Convención Sobre los derechos de las personas con discapacidad, donde habla entre otras cosas que las Personas con discapacidades, tienen derecho a trabajar en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible. De la misma manera están violentando la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, que en resumen plantea lo siguiente:

Las empresas e instituciones públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las

disposiciones de la ley de discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos en el país (Ley reformativa, 2006:2).

Por lo tanto, la inserción laboral que busca llegar a un objetivo más amplio como es la inclusión social, implica hacer un trabajo de doble vía. Es decir, socialmente cambiar la concepción en relación a la discapacidad y a las Personas con discapacidades y entender que discapacidad en esta sociedad, es una diferencia, pero esta diferencia, no justifica en ningún momento discriminación negativa. Para esto, es necesario trabajar en varios y diversos ámbitos.

Debería ser una política general, hasta el punto que por ejemplo, de que te sirve a ti incluirte laboralmente, si socialmente no estás incluido. Si académicamente no estás incluido, si educativamente no estás incluido, si físicamente no está incluido. De qué sirve que en una empresa te quieran dar el empleo, si tienes dos, tres, cuatro pisos que subir, porque no hay un ascensor, no hay una infraestructura adecuada. Entonces hasta que ellos estuvieran interesados en darte el espacio, darte la apertura si físicamente ellos no están preparados y no te dan las condiciones en este caso obvias que necesitas, entonces de que oportunidad, de que inserción hablamos, de que beneficio hablamos (Eduardo, entrevista, 2010).

Esta necesidad de integrar y trabajar desde varios ámbitos resulta imperante para la misma Vicepresidencia ya que el tema de la discapacidad “ha permanecido invisible en Ecuador y Latinoamérica. En ese contexto, la necesidad de crear conciencia surge como un objetivo inevitable, pero no únicamente en materia de inserción laboral, sino también en la educación, cultura, deporte y en todos los ámbitos de la vida diaria” (Lenin Moreno, entrevistado en C&D, negrillas en el original).

Reconocer que las Personas con discapacidad tienen los mismos derechos es importante, ya este planteamiento es consecuente con el art.6 de la Constitución que plantea “Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución” (Constitución, 2008:15). A la vez, también es importante, reconocer la discapacidad como diferencia, ya que sí, el fin mismo de la política pública es la inclusión social, habrá que reconocer las diferencias para saber en qué medida y cómo para procurar “la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social” (Constitución, 2008:32).

En el siguiente capítulo, pretendo demostrar cómo a partir de entender la diferencia en edad, género y discapacidades diferentes se concretan relaciones de poder.

CAPÍTULO V

RELACIONES DE PODER EN LA DIFERENCIA

El 5 de marzo del 2010, la Organización Internacional del Trabajo publicó en su página un comunicado de prensa:

[...] A pesar de algunas señales de progreso en términos de igualdad de género durante los últimos 15 años, todavía existe una gran brecha entre hombres y mujeres con respecto a oportunidades de trabajo y calidad del empleo, según un nuevo informe de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

[...] la discriminación de género permanece profundamente arraigada en la sociedad y la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral está aún muy lejos de ser una realidad.

Este comunicado de prensa refleja que en el mercado laboral existen diferencias de género, estas diferencias se concretan en cuerpos de hombres y mujeres y estas diferencias tienen relación directa con la calidad del empleo y oportunidades de trabajo.

En este mismo informe se plantea que en la sociedad existe una discriminación de género y que en el mercado laboral la tan anhelada igualdad de género aún está muy lejos de concretarse. Esta información no puede ser ignorada al momento de elaborar políticas públicas para facilitar el acceso al empleo de un determinado grupo social. Por ello, el objetivo de este capítulo se centrará en tres puntos: Demostrar que no existe un sujeto neutro-genérico en la discapacidad, de igual manera me interesa evidenciar cómo dentro de las empresas, espacio en el cual se concreta el eje “empleo sin barreras” se producen diversas interpretaciones en relación a la diferencia; y cómo a partir de estas múltiples maneras de entender la diferencia en el género, discapacidad y edad se producen y concretan relaciones de poder.

Sujeto neutro o sujeto con género

Al revisar el eje “empleo sin barreras”, es fácil darse cuenta que las Personas con discapacidad son el centro de esta política y al querer saber cómo las definen, la primera impresión que tengo es que son consideradas como personas sin género, ya que explícitamente el texto no hace alusión a ningún género.

Me parece que considerar a las Personas con discapacidad sin ningún género es inverosímil, por que no existen sujetos neutro-genéricos, ya que la discapacidad se inscribe concretamente en cuerpos y estos cuerpos socialmente y/o políticamente son definidos también con algún género.

Por ende, en estos cuerpos se produce una “socialización de género entendida como la interiorización de roles pre asignados, ya sea a través de las practicas, las representaciones y el conocimiento científico e informal, desarrollan cualidades y capacidades diferenciales entre hombres y mujeres [...]” (Torres, 2004: 20). Por ello, si el cuerpo es el lugar concreto a través del cual se construye el género como práctica social, es mínimamente acertado mirar a las Personas con discapacidad con un cuerpo, ya que este cuerpo responde a una construcción social que viene acompañada de diversas valoraciones y atribuciones sociales.

La indudable contribución del feminismo ha sido colocar el cuerpo en la agenda política: mostrar como el género moldea y desarrolla nuestra percepción de la vida en general y, en particular, poner en evidencia la valoración, el uso y las atribuciones diferenciadas que da a los cuerpos de las mujeres y de los hombres (Lamas, 1994: 4).

Estas atribuciones y valoraciones diferentes otorgadas a los cuerpos de mujeres y hombres, han ubicado a unos grupos en condiciones de desigualdad en comparación de otros. Estas valoraciones de género, no soslayan a las Personas con discapacidad, ya que las discapacidades se concretan en personas con género. Entenderlo es un gran paso para mirar que las relaciones sociales están cruzadas por relaciones de poder y estas relaciones se cristalizan de manera desigual entre unos u otros. Como plantea Jelin (1997) aunque “la diferencia es concebida como inherente a las personas [...] [ésta] se vuelve significativa cuando se la identifica con la inferioridad: las personas diferentes entonces no pueden ser portadoras de los mismos derechos...”(Jelin, 1997:196).

Conocer y/o entender estas desigualdades y reconocer a las Personas con discapacidad como sujetos con género es trascendental al momento de elaborar políticas públicas, ya que dependiendo del género están participando históricamente desde lugares diferentes y con diversas condiciones y esto hace que “entren a jugar en la cancha” de manera desigual. Scott plantea (1996) que se requiere contextualizar los análisis, esto significa hacer un esfuerzo por vincular la historia pasada y presente, esta

vinculación tiene como objetivo encontrar evidencias para entender y reconocer las desigualdades de género en distintos niveles.

Por ello, no definir explícitamente a las Personas con discapacidad con algún género dentro de políticas públicas, significa no reconocer la existencia de las desigualdades de género y la existencia de relaciones de poder, de modo que tampoco se crean las acciones necesarias que permitan una participación desde la diferencia en condiciones de igualdad. Ya que a simple vista, pareciera que todos y todas nos encontramos en igualdad de condiciones es decir, las desigualdades de género atravesadas por relaciones de poder se vuelven irrelevantes o en su defecto aparentemente desaparecen, por lo tanto se las despolitiza. Esta despolitización pudiera ser una representación de lo que podría estar sucediendo socialmente, ya que “las políticas son expresiones de un determinado orden interpretativo y simbólico de la realidad, que se fundan en los mecanismos de interpretación que operan en los procesos de elaboración, implementación y evaluación de políticas” (Guzmán, 2001:27).

Visibilizar las relaciones de poder desde una perspectiva de género ofrece una amplia posibilidad para analizar estas relaciones de poder. Joan Scott, sostiene que “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (1996:21). Así también, sostiene que el género como categoría de análisis abarca todos los ámbitos sociales, culturales, políticos, económicos, etc. Analizar estas relaciones de poder, es trascendental ya que permitirá conocer “los modos en que se transforma a los seres humanos en sujetos en nuestra cultura se sostienen en una compleja red de relaciones de poder, que Foucault define como “microfísica del poder”” (Braidotti, 2000:153).

Identificar a las Personas con discapacidad con algún género y desde ahí contextualizar históricamente cómo ha sido o son representados socialmente y cómo se transforman los seres humanos en sujetos, ayudará a entender la desigualdad histórica en la que han vivido y viven. Mirar este contexto histórico desde una perspectiva de género, es políticamente necesario. Sin embargo, en el eje “empleo sin barreras, la perspectiva de género está ausente. Esta ausencia de género, se debe ya que no se considera al género como una categoría que permite analizar las relaciones de poder y por lo tanto las desigualdades entre los géneros.

En el caso del Ecuador, [...] podemos constatar cómo la perspectiva de género entre algunos funcionarios públicos se convierte en un elemento neutro, de modernización y desarrollo, en un discurso civilizatorio y no en una dimensión que revela relaciones de poder y de desigualdad entre hombres y mujeres, entre mujeres y entre hombres (Herrera, 2003: 22).

Elaborar políticas públicas, desde una perspectiva de género significa que “la política contemporánea debe abordar la diferencia sexual como concepto clave para analizar tanto el contrato social como el sexual, y entender la construcción de esta diferencia como una diferencia política” (Cordero, 2003: 144). Solo considerando estas diferencias políticas, resultará acertada la creación de políticas públicas para el acceso al empleo pero que respondan a las necesidades del grupo meta a la cual va dirigida.

Diferencia como punto neurálgico

Las relaciones de poder se concretan a partir de cómo se entiende la diferencia. Para entender esta afirmación es importante tomar en cuenta la noción “(según la Lingüística estructuralista de Ferdinand de Saussure) de que el significado se fabrica a través del contraste implícito o explícito, de que una definición por lo positivo descansa en la negación o represión de algo que se representa como antitético” (Scott, 1994: 2). Por ello, cualquier análisis de significado que se quiera hacer, implica reconocer las negociaciones y oposiciones que se producen al mismo tiempo, descubrir dentro de contextos específicos la manera en que operan permitirá reconocer y entender el significado que se le otorga.

Al interior de las empresas y entre los diversos actores, la diferencia es entendida de varias maneras, “es importante siempre especificar en qué contexto histórico y discursivo existe la diferencia, pues “no hay nada autoevidente o trascendente en la diferencia, aun cuando el hecho de la diferencia [...] parezca evidente a simple vista (Scott, 1988a: 173; en Castellanos Gabriela, 2007:173). Por ello, vamos a conocer como la diferencia entendida desde el género, edad y discapacidad se plasman relaciones de poder. “Estas relaciones de poder no pueden disociarse, ni establecerse, ni funcionar sin una producción, una acumulación, una circulación, un funcionamiento de

los discursos” (Foucault, 1976:24). Estos discursos van acompañados por valoraciones y significaciones a cerca del sujeto.

Género como diferencia

La diferencia entendida desde el género es tomada en cuenta para definir una serie de construcciones de lo masculino y lo femenino. “En cada cultura, la oposición binaria hombre/mujer es clave en la trama de los procesos de significación. La diferencia sexual, recreada en el orden representacional, contribuye ideológicamente a la escencialización de la feminidad y de la masculinidad; también produce efectos en el imaginario de las personas (Lamas, 1994:8)”. En este caso, al interior de las empresas la escencialización de la feminidad y masculinidad se produce ya que, dentro del sistema patriarcal, lo que se espera de las mujeres no se les permite a las mujeres con discapacidad. Por ello, feminidad y discapacidad no entran en comunión, ya que las mujeres con discapacidad se ven afectadas en “su ego de mujer”, por no cumplir con los parámetros establecidos socialmente desde el patriarcado.

¿Con quién les ha resultado mejor el trabajo, con hombres con discapacidad ó con mujeres con discapacidad?

Creo que con hombres con discapacidad. Porque de un análisis que nosotros realizamos con nuestro psicólogo. Una de las afectaciones más trascendentes, entre las mujeres con discapacidad, es que sienten disminuida su feminidad, entonces eso les afecta más que a los hombres que tienen algún tipo de discapacidad.

Y ¿cómo la feminidad se relaciona con el trabajo?

Eh, todos pienso, que necesitamos de alguna manera ser aceptados. Entonces, de las experiencias que tuvimos, ellas se sienten un poco rechazadas por las limitaciones físicas que mantienen, entonces es esa falta de aceptación, la que afecta en su ego de mujer, ¡aja! (Gonzalo, 2010, entrevista).

Así también, otra forma de entender dentro de las empresas cómo se da una escencialización de la masculinidad y feminidad, es sobretudo al encontrar que la masculinidad es tomada como punto de referencia desde una “masculinidad hegemónica”.

Las masculinidades nos muestran otra cara de la subordinación: ya no es únicamente la subordinación femenina a una masculinidad dominante, sino la existencia de masculinidades dominantes y subordinadas. En esta discusión surge lo que se conoce como

“masculinidades hegemónicas” (Connell, 1987). El concepto de hegemonía utilizado para hablar de la masculinidad se entiende como un proceso y no como algo terminado: es la “cuestión de cómo grupos particulares de hombres encarnan posiciones de poder y bienestar y cómo legitiman y reproducen las relaciones sociales que genera su dominación” (Carrigan, Connell y Lee, 1987:179 en Ramírez, 2005:45)

Cuya construcción plantea que dentro de los roles y atributos masculinos están la fuerza, valentía, virilidad, triunfo, competencia, seguridad, el ser proveedor. Y dentro de los parámetros del ser mujer está el cuidado familiar, abnegación, etc.

¿Para quién cree que es más difícil vivir la discapacidad, para hombre o para mujeres?

Yo creo que para hombres, esa es mi percepción, porque todavía el Ecuador vive en una situación donde el hombre, es el hombre de la casa, el que trae el dinero, el que aporta al hogar. Mientras que hay ciertos casos, en los que las mujeres se quedan en casa, cuidando a la familia, entonces para la mujer es un poco más de abnegación. Para el hombre es un poco de verse que no tiene la fuerza, la capacidad necesaria para llevar el pan a su casa (Nilka, 2010, entrevista).

De esta manera, el hombre al reconocerse como el único responsable de proveer, tácitamente se produce un desconocimiento al trabajo reproductivo realizado mayormente por las mujeres. Sin embargo, se reconoce su trabajo productivo, el cual es denominado como “ayuda”.

¿Qué hace tu esposa?

Ella me ayuda también, vendiendo perfumes Avon¹¹, pero desde la casa, así cuidándoles a mis hijos, pero el responsable soy yo (Jonathan, 2010, entrevista).

Así mismo, desde una mirada de masculinidad hegemónica, quienes no tienen discapacidad tienden a feminizar a los otros hombres con discapacidad. A manera de ejemplo: A veces, entre los hombres se golpean la espalda con un palmazo, a través de este contacto físico parecieran decirse o preguntarse ¿qué más, qué haces?., En una ocasión, uno de ellos dio una palmada muy fuerte a uno de sus compañeros y un tercero le grito “cuidado le vas hacer abortar”, a lo “mudo mismo le da”.

Esta tendencia a feminizar a los hombres con discapacidad es para descalificarlos y cuestionar su masculinidad. Es una manera de demarcar entre lo que sería un “verdadero hombre” y lo otro, lo femenino, lo que se rehúye o repudia.

¹¹ Es una compañía transnacional, se autodefine como una “compañía para la mujer”, vende productos cosméticos y sus principales agentes vendedores son mujeres

Las variaciones de la masculinidad entre contextos socioculturales hacen difíciles, e incluso inútiles, cualesquiera intentos de establecer criterios universales sobre ella. Sin embargo, un rasgo recurrente, si no universal, es rehuir lo femenino. [...]El repudio a lo femenino se presenta de diversas maneras: desde la sutileza del chiste, al sarcasmo, hasta el castigo corporal que se inflige a los varones que manifiestan conductas asociadas a lo femenino (Ramírez, 2005:49).

“bonita”, “¿qué fue mijita?” “mi gordita”; “coqueta”. “cachetes, eres regalada”, etc. Son palabras que recurrentemente hombres sin discapacidad, están otorgando a quienes tienen discapacidad. Esta feminización ocurre -según la versión de Jonathan, un joven con discapacidad física- por que no pueden “defenderse” de la misma manera que lo haría una persona sin discapacidad: “a golpes”.

¿Crees que las personas con discapacidad reciben el mismo trato que quienes no tienen discapacidad?

No, es que a veces hay compañeros que se abusan de las personas que tienen discapacidad.

¿Dame un ejemplo del momento en que se abusan?

Tengo un compañero que molesta a otro compañero que tiene discapacidad en silla de ruedas y siempre le molesta y le molesta y le molesta, llega el punto en que ya le insulta y el otro se va riendo.

¿Qué cosas le dice?

le coge así...el cuerpo.... le tratan como mujer.

¿Porque crees que esta persona que no tiene discapacidad hace eso a quien si tiene discapacidad y no lo hace con cualquier otro? porque sabe que mi compañero no se va a levantar a tratarlo como se debe.

¿y como se debe?

Es que, si a mí me viene a molestar, tanto, tanto que yo voy y le meto un golpe (Jonathan, 2010).

Así también, cuando me encontraba haciendo mi trabajo de campo, en una de las empresas ocurrieron en diversos días las siguientes situaciones:

En un espacio amplio a manera de galpón, en la primera planta, se encuentra la zona de operaciones. Allí, cada persona tenía su espacio pequeño para trabajar y además su respectiva tarea. Sin embargo, dependiendo del día, de la hora y del nivel de trabajo, había ocasiones en donde “todos y todas metíamos mano”, de esta manera las tareas individuales se convertían en tareas colectivas. Uno de los jóvenes sin discapacidad física, se acerco a otro joven con discapacidad -este último estaba sentado en su silla de ruedas- al acercarse le agarro los pechos con sus dos manos, le apretó y dijo “mi linda, esos pechitos que tiene”, todos los hombres reaccionaron con carcajadas y dijeron

“ichi”, “¡se les moja la canoa no!”. “Wiegman, parafraseando a Sedgwick, señala que “esta aparente contradicción entre la primacía de las relaciones entre hombres y el imperativo compulsivo hacia la reproducción heterosexual” constituye el orden patriarcal, un orden que está mediado por el tabú de la homosexualidad (1997:50)”, (en Andrade, 2001:116,117).

Este orden patriarcal también es legitimado por la violencia masculina y esta se la define como “todo acto de agresión [...] por los hombres [...] contra otros hombres en un esfuerzo por afirmar poder y dominio sobre los demás...[también es, uno de los instrumentos de preservación del sistema patriarcal y, a su vez, es un reflejo de su crisis de legitimidad” (Montoya Tellería, 1984:14 en Ramírez, 2005:35).

La esencialización de la masculinidad y feminidad marca una diferencia desde el género, y esta diferencia ha producido una naturalización de una serie de prácticas al interior de los espacios laborales, “[A]l desconocer los contextos históricos específicos en los que se da la diferencia, y al presuponer que existe una diferencia esencial, natural, innata, [...] (Castellanos, 2007:158). No se reconoce la discriminación y/o segregación, por el contrario se la naturaliza. Esta naturalización radica en que se considera como “normal” que las postulaciones dentro de determinadas empresas se den en menor cantidad por las mujeres y en mayor cantidad por hombres.

¿Hay más hombres, que mujeres con discapacidad que trabajan en esta empresa?

Sí, bueno en realidad ha sido por la postulación, tenemos un índice más alto de postulación de hombres que de mujeres con discapacidad para los puestos, hablamos que de diez carpetas que nos envían, normalmente una es de sexo femenino.

¿Porque cree que se da esto?

Eh, de lo que hemos podido hablar con el personal del CONADIS, se basa en que normalmente los hombres son cabeza de familia, es por eso que los hombres buscan un medio de subsistencia más que el caso de las mujeres (Gonzalo, 2010, entrevista).

Este testimonio si bien puede resultar acertado, también es necesario reconocer que esta misma construcción social basado en un esencialismo de masculinidad y feminidad se perpetúa al interior de las empresas y por ello, simbólicamente las empresas han delimitado y/o fomentado el ingreso de determinado personal según el género.

De la experiencia que ustedes tienen ¿con quién les ha resultado mejor el trabajo. Con hombres o con mujeres con discapacidad?

La verdad es que, no te podría contestar ahí, porque siempre he manejado hombres con discapacidad, no hemos tenido mujeres. Hay

una sola mujer dentro de la empresa. Pero, de lo poco de lo poco que he visto parece que con los hombres hay un poco más de confianza, ellos mismos se ríen de sus discapacidades, en cambio a la mujer de lo poco que le he visto, como que no. Como que hace que le tengan un poco de pena por su discapacidad.

Los hombres no se quejan con hombres.... Pero ella, la muchacha que te presente el otro día, ella si, en cualquier situación dice, no, yo soy discapacitada y siempre le tiene la palabra en la boca, que es discapacitada, discapacitada y que por ese motivo no puede hacer muchos trabajos (Paco, 2010, entrevista).

Estas construcciones sociales, cimentadas alrededor de estas diferencias de género, han permitido que los sujetos sean ubicados y valorados diferencialmente en diversos ámbitos. Estas preferencias varían dependiendo del tipo trabajo en el que quieran insertarles.

¿Qué tipo de trabajo hacen las mujeres y los hombres en la empresa?

Los hombres y mujeres digitan, hombres y mujeres empacan. Pero si se trata de cargar lo hacen los hombres, depende del tipo de discapacidad, pero generalmente los hombres.

¿Porque lo hacen los hombres y no las mujeres?

Son cosas muy pesadas, pasan de los 40 kilos. Sé que a veces ni una mujer que este bien lo avanza, si a veces ni los hombres avanzamos (Paco, 2010, entrevista).

Estas preferencias al interior de las empresas, lo que demuestra es que “lo que [...] en una cultura específica consideramos como lo propio y específico de las mujeres, con frecuencia no es sino el producto de una diferenciación histórica, mediante la cual se le ha atribuido a “las mujeres” ciertas [...] funciones, en contraste con las asignadas culturalmente a los hombres” (Castellanos, 2007:157). Así lo encontramos claramente en las siguientes entrevistas.

¿Para quién cree que es más difícil vivir la discapacidad?

De lo que he visto para las mujeres, como que no cachan la realidad, como que les cuesta más, como que se les acaba todo, y no pueden o se demoran más en tratar de seguir superándose. Y en los hombres como que ellos se adaptan un poco más rápido como que la misma sociedad le hace adaptar más rápido al hombre a la vida, al día, día, me parece que la mujer tiene más complejidad (Gonzalo, 2010, entrevista).

¿De la experiencia que ustedes tienen, con quien les ha resultado

Mejor el trabajo. Con hombres o con mujeres con discapacidad?

Con los dos. Ósea no habido una dificultad puntual, quizá en el caso de la mujer es un poquito más complicado por el tema que tiene una familia (Nilka, 2010, entrevista).

Este esencialismo, tiene impactos en las valoraciones, así por ejemplo aunque ha simple vista no se haga diferencias de género en relación a los salarios, lo cierto es que, la discapacidad cruzado por el género es diferenciado, valorado y remunerado de manera diferente.

¿Hombres y mujeres ganan igual sueldo?

Hay diferencias pero no es porque sean hombres y mujeres, eso depende de sus jefes inmediatos.

Tengo un amigo que él es abogado, él gana más que las personas con discapacidad pero menos que el resto de abogados (Lita, 2010, entrevista).

Se legitima y se naturaliza culturalmente una serie de valoraciones sociales expresadas a través de roles, funciones y expectativas. Es decir, estas construcciones y/o representaciones sociales asignadas a través del género, se presentan como inamovibles, incuestionables. Por lo tanto, son entendidas, aprendidas y se impregnan en el cuerpo y en los pensamientos provocando situaciones que nos parece situaciones naturales. Estas situaciones denominadas naturales, han sido construidas y sostenidas desde el esencialismo heteronormado del ser mujer y ser hombre.

¿Has notado alguna diferencia por ser mujer joven?

Bueno, yo sé decir para mí es una ventaja ser mujer, digo esto porque la mayoría de veces que he tenido que negociar he tenido que tratar con hombres, entonces hay mas afinidad para tratar con ellos. Que de mujer a mujer es bastante eh, chocamos bastante. Lo mismo he visto que pasa entre hombres. Claro que a veces soy cargosa y se decir, chuta, ya me va tocar recurrir a la falda (carcajadas).

¿Qué significa recurrir a la falda?

-irme con falda a la negociación (carcajadas)

¿y eso en que ayudaría?

-no, eso es solo por molestar, porque no es que lo haga.

¿Pero desde la broma que significaría?

-ahh, es que yo sé decir que mientras él se fija en mis piernas, yo ya le distraigo (carcajadas) (Lita, 2010, entrevista).

Como vemos en estos espacios laborales, no hay entrada para una diversidad de masculinidades. La masculinidad hegemónica es invocada constantemente por los diversos actores en los espacios laborales. Hay una esencialización desde el sistema patriarcal del ser mujer y ser hombre, por ello, quienes tienen discapacidad son cuestionados su masculinidad y feminidad.

Discapacidad como Diferencia

Otra de las formas en donde se producen relaciones de poder es a través de la discapacidad como diferencia. En los espacios laborales, se dan valoraciones diferentes a la discapacidad, todo depende del objetivo que persigan.

Al momento de realizar las contrataciones de las Personas con discapacidad y delegarles el trabajo, el tipo de discapacidad es un elemento importante del cual se desprenden diversas valoraciones.

¿En términos generales, cuando contratan personal masculino con discapacidad, qué tipo de tareas le asignan y porque?
Dependiendo del tipo de discapacidad y del puesto para que ingresen. Obviamente el sistema que mantenemos que es rotación de bandas transportadoras, ha bajado la implicación del estado físico de las personas, entonces es un trabajo que lo pueden realizar tanto hombres como mujeres, porque nos ayuda muchísimo estos sistemas que se están dando. Entonces no es tanto por género la asignación, sino por el perfil que mantengan cada una de las personas (Gonzalo, 2010, entrevista).

La diferencia como discapacidad es remarcada, a partir del beneficio en relación a la productividad dentro del campo laboral, la inserción entonces, se produce en tanto las mujeres y hombres logran articularse en la producción. “Se pasa por alto que la pertenecía a una sociedad cualquiera se da desde que se vive en ella, y que no necesariamente pasa por la participación en el aparato productivo” (Duarte, 1992: 40,41).

¿De la experiencia que tienen ustedes, que ventajas y desventajas han encontrado en contratar a personas con discapacidad?
Una de las ventajas más grandes es la producción, tienen una producción normalmente más alta que las personas que no mantienen discapacidad. Ya que por ejemplo las personas con discapacidad auditiva, no tienen el inconveniente de estar conversando con sus compañeros, sino que se dedican cien por ciento al trabajo, entonces obviamente tienen una producción muchísimo más alta (Gonzalo, 2010, entrevista).

Al parecer, la discapacidad si es un elemento decidor, dentro de los espacios laborales, para hacer o no la contratación.

Crees que por la discapacidad es difícil conseguir empleo?
-ummm. Depende. No podría hablar mayor cosa, porque no tengo conocimiento del tema. Pero lo que si he podido conocer es que dependiendo del tipo de discapacidad que tengas es más o menos

complicado conseguir un empleo. Más que de género, te hablaría de tipo de discapacidad (Eduardo, 2010, entrevista).

Esta preferencia por un determinado tipo de discapacidad, es tomada en cuenta dependiendo del tipo de trabajo que van a realizar y la infraestructura con la que cuenta la empresa. Esta es una justificación para no “aceptar a todas las discapacidades del mundo”

Ahora que ya tienen experiencia en trabajar con personas por discapacidad. ¿Qué características deben tener las personas con discapacidad para ser contratadas?.

Por lo menos que se puedan movilizar por si solas, que eso es lo que pedimos, más que los conocimientos... eso lo puede adquirir aquí mismo, pero si, se necesita personas que se pueda movilizar por si sola. Cuando vienen personas que no se pueden movilizar aquí, siendo sincero, si es poquito de problema realmente, como has visto, aquí es una zona donde se maneja demasiada carga, él –señalando a un joven con discapacidad física en silla de ruedas-es una persona que no se puede movilizar, hay veces que no puede salir, que no tiene como moverse. Lamentablemente hasta las manos tiene problema, entonces no le puedo ubicar en otro lugar para que me ayude. El me produce un 20 o 30% de lo que me produce una persona normal. Y en comparación de otras personas con discapacidad, incluso me produce mucho menos. Entonces por el trabajo que en esta área hacemos, no puedo aceptar cualquier tipo de discapacidad, no puedo aceptar todas las discapacidades del mundo (Paco, 2010, entrevista).

La discapacidad es considerada y valorada para delegar un tipo de trabajo y tomando en cuenta las necesidades de producción de las empresas, la discapacidad cobra mayor sentido. Es decir, quienes tienen discapacidad dentro de las empresas, realizan un trabajo de menor importancia.

De su experiencia ¿qué tipo de trabajo delegan a hombres y mujeres? el trabajo de digitadores generalmente hacen las personas con discapacidad. Aquí a los clientes les agrupamos dependiendo del tipo de servicio que les da, entonces yo aquí prefiero darles a las personas con discapacidad un poco menos de trabajo, dándoles clientes de servicios ordinarios, en el que no tengo ninguna prioridad para sacar los envíos (Paco, 2010, entrevista).

Aunque en varios encuentros con los jefes de Recursos Humanos, se argumentó que la selección del personal con discapacidad, no se hace por la misma discapacidad, sino por “ciertos requerimientos” dentro de la empresa, lo cierto es que se produce una discriminación hacia las Personas con discapacidad.

Lo que si, si se nos dificulta cuando hay gente con discapacidad audiovisual, ¿porque? Porque ellos, necesitan de un programa llamado Gauss, que es para que la computadora les pueda hablar, como comprenderás esta empresa tiene una competencia directa que es [...] y para nosotros es súper complicado tener a una persona hablándole a una computadora y que toda esta información se esté escuchando, porque es una información confidencial. Entonces el área de información de seguridad internacional de esta empresa, no nos permite instalar ningún software adicional a los que la empresa aprueba, entonces ese tipo de personal de discapacidad no lo hemos contratado por este tema puntual del software que deben manejar y el tema de confidencialidad de la información, ósea no es por un tema puntual de la discapacidad que ellos tienen, sino es un problema de seguridad de la información que nos viene ya desde, de manera internacional (Nilka, 2010, entrevista).

¿Pero hace énfasis en contratar a un determinado tipo de discapacidad?

obviamente, en la parte operativa y en la parte donde hay manipulación, carga de valija, no podemos contratar a personal con cierto tipo de discapacidad, sobre todo discapacidad motriz, miembros superiores e inferiores, pero si podemos contratar a personal con discapacidad auditiva en general, entonces las limitaciones serían por el tipo de trabajo, sin embargo, las personas con discapacidad que tienen un tipo de discapacidad motriz, ellos pueden acceder por ejemplo a otros cargos como son el área de digitación, en el área de gestión de calidad, tenemos también en otras aéreas administrativas en donde la discapacidad que tienen no son un impedimento para el ejercicio de sus actividades.

Usted me decía que contratan por ejemplo discapacidad auditiva. ¿Qué tipo de trabajos realizan ellos? ellos son mucho más productivos en el área de digitación, entonces preferentemente si tenemos personal en digitación, a nosotros nos incrementa muchísimo la producción (Gonzalo, 2010, entrevista).

Como ya dije anteriormente, el tipo de discapacidad tiene estrecha relación con el tipo de trabajo que realizarán y por ello se produce cierta valoración a determinada discapacidad. De esta manera nos lo confirma Paco, jefe directo de la empresa pública.

¿Cómo definen el perfil de las personas con discapacidad para contratarlo?

Primero tengo que ver para que área va, y que tipo de trabajo va hacer, y luego tengo que ver cuál es la discapacidad que tiene. Por ejemplo no voy a poner a una persona en silla de ruedas a cargar. Por ejemplo tenemos en otros departamentos personas sordo mudas, aunque son sordomudas tranquilamente pueden levantar carga, pueden hacer trabajos físicos, en cambio para otras cosas no (Paco, 2010, entrevista).

Otra de las formas en que la diferencia es resaltada es para evidenciar condiciones estructurales diferentes. Este tipo de diferencia la visibilizo ya que los jóvenes con discapacidad con quienes hice las entrevistas, la marcan constantemente. Esta diferencia es entre: la discapacidad física adquirida y discapacidad física congénita. Considero que hacer énfasis en esta diferencia, tiene relación también por la clase social y como plantearía Bourdieu por el “capital social” con el que cuentan estas personas. Aunque las y los jóvenes con discapacidad muestran claramente las diferencias entre discapacidad adquirida y congénita.

Obviamente la fundamental es que en una discapacidad adquirida, es que en un momento dado contaste con todas las, digamos con todos tus sentidos como para usarlos, entonces en determinado tiempo, de acuerdo al momento que sufriste la discapacidad, tu vida estaba adecuada a ella y crecía y se desarrollaba en función a eso. Que de pronto de un momento a otro tengo eso que cambiar acostumbrándote y buscando la forma de vivir de otra forma implica un cambio en el cien por ciento de tu vida en todo sentido, en todo aspecto (Eduardo, 2010, entrevista).

Cuando tú no naces, no conoces cómo pudo haber sido el mundo sin discapacidad. Vuelta cuando tú la adquieres, es cómo que ya sabes, tu ya viviste como una persona normal y de repente te toca aceptar y vivir así. (Carlis, 2010, entrevista)

Reflexiono que la diferencia no radica solamente en el cómo llego la discapacidad a la vida de quienes la viven, sino depende de las condiciones económicas con las que cuentan ya que estas condiciones económicas permitirán que la Persona con discapacidad tenga más o menos oportunidades de acceder y que se cumplan sus derechos. Como veremos en los testimonios a continuación, la diferencia, entre discapacidad adquirida y congénita se la remarca para evidenciar el tema de oportunidades en relación a acceder a derechos como educación, empleo, salud, recreación, etc.

[...]Es más difícil para una persona que adquiere la discapacidad adaptarse a su nuevo estado, adaptarse a la nueva discapacidad que ha adquirido. En cambio para una persona que nace con discapacidad es mucho más fácil porque en el transcurso de la vida va aprendiendo como desarrollarse, como incluirse y todo ese tipo de cosas, entonces me parece que es mucho más difícil para una persona que adquiere la discapacidad, sobre todo en sus primeros años de la discapacidad (Nice, 2010, entrevista).

yo creo que la persona que nace con la discapacidad, aprende a vivir

toda la vida como es, aprende a desarrollar las cosas de otras formas que las personas que adquieren, Ósea tu naces, es tu vida para siempre.

¿Crees que hay diferencias por ejemplo para acceder a la educación, entre quienes adquieren y nacen con discapacidad?

Creo que es más fácil para personas que adquieren la discapacidad

¿Por qué?

Porque (Silencio) Como no tienes discapacidad, vas a un sitio, vas y sabes que te sucedió eso. Pero no es lo mismo que cuando nacen, a veces te tienen lastima y todo eso (Santiago, 2010, entrevista).

Es decir al pensar en discapacidad, esta no debería estar pensada diferencialmente desde las condiciones económicas de cada sujeto. Por el contrario, habría que pensar en hacer cambios estructurales o como plantea Fraser (1997), fomentar “soluciones transformativas”, es decir, corregir los resultados inequitativos, mediante la reestructuración del marco general implícito que los origina. Estas soluciones transformativas apuntaran a que por ejemplo las diversas discapacidades sean incluidas en todos los espacios tales como: educación, empleo, recreación, cambios arquitectónicos, de transporte, etc. Y que el acceso a estos y todos los espacios que las Personas con discapacidad deseen participar, no dependa de su condición económica, ni del capital social que un determinado sujeto cuente.

Para guiarse de mejor manera como se haría este proceso, la Convención sobre los derechos de las Personas con discapacidad, da una clara guía, sírvanse revisar el art. 9, relacionado a accesibilidad. Además estas “soluciones transformativas”, deberán también apuntar a una autonomía de las Personas con discapacidad.

Juventud como diferencia

La juventud como diferencia desde una visión adulto céntrica es entendida “como una “transición entre la infancia y la edad adulta, que significa principalmente la preparación para desarrollar roles que implican la “integración” de los y las jóvenes a la sociedad” (Duarte, 1992:23). Partiendo de esta lógica, una de las formas de integración de la juventud a la sociedad es siendo parte del mercado laboral.

Al interior de las empresas, la juventud es concebida de manera ambivalente. De un lado, quienes contratan en las empresas y los mismos jóvenes tienen presente la duda

hacia las y los jóvenes. Esta duda ocurre ya sea por su: edad, y/o porque se asume a la juventud como equivalente a irresponsabilidad, y porque se valora la experiencia laboral, la cual aparentemente ellos no la tienen.

La responsabilidad y/o madurez, se lo equipará a ser adulto, de esta manera se “... propone a un joven incapaz-inmaduro para decidir cuestiones trascendentales, que en la adultez si podría hacer (Duarte, 2001:28).

¿Qué pasa cuando un joven con discapacidad va a buscar empleo?
Las personas que van a contratar les miran con un poco de duda, duda de ¿será capaz de realizar lo que se le pide en el trabajo?, ¿de realizar las funciones?.

¿Porque crees que pasa esto?
Es que cuando eres joven, no le interesa la vida, no piensas en serio, yo era así. Pero cuando ya vas creciendo, ya vas madurando, ya vas poniendo empeño en las cosas. Por eso es la duda, si será capaz de hacer (Lita, 2010, entrevista).

Así mismo, existe una esencialización de la juventud con características permanentes y aletargadas de alegría, vitalidad, energía, sueños, “ganas de comerse el mundo”, etc.

¿Qué características encuentran usted en la juventud?
mira, lo que si tiene una persona con discapacidad, de lo que no tiene una persona normal, es las ganas de crecer y desarrollarse que cualquier persona normal, es decir, porque ellos sienten que han tenido ciertos impedimentos en la vida que no les ha permitido verse de igual a igual, entonces ellos vienen con más ganas y mucho más criterio para desarrollarse, entonces en ellos vemos mayor empuje, mayor agresividad en su crecimiento, mayores ganas de comerse la vida como se dice vulgarmente, eso sí lo tienen, mucho más que cualquier persona normal y realmente si lo tienen y es muy admirable que lo tengan (Nilka, 2010, entrevista).

¿Qué características encuentran usted en la juventud?
eh, bueno que son muy dinámicos, que son súper activos, que no le tienen miedo a nada, ósea son completamente lanzados, se enfrentan a los retos, asumen los retos con muchísima responsabilidad y no les preocupa. Las personas con discapacidad tienen mejores habilidades, desarrollan mejor que uno que tiene todo. Entonces en los jóvenes yo diría que son más lanzados, que son más emprendedores, que asumen los retos. La misma juventud hace que uno sea más lanzado, ósea el reto es mío y lo asumo y lo saco adelante (Lia, 2010, entrevista).

“El tratamiento de la juventud como una etapa de “identidad disgregada”, “búsqueda” y por lo tanto de inmadurez, supone que ser adulto ha logrado superar todas esas “debilidades” y ha resuelto el “conflicto de identidad” que caracteriza a la juventud (dicho desde el estereotipo) (Duarte, 1992:23).

¿Qué es para ti ser joven?

A parte de la edad, vitalidad, ir aprendiendo recién las cosas. Por que una persona madura ya tiene experiencia, y uno recién va aprendiendo la experiencia cuando es joven... (Carlis, 2010, entrevista).

¿Qué es para ti ser joven?

Creo que es más los sueños, lo que uno tiene que llegar a ser en la vida, creo que esta etapa hay que hacer todo para ya después [...] estar forjado [...].

Al considerar “En esta discriminatoria definición de ser joven se agrega la desvalorización de la búsqueda, se le asimila como “identidad disgregada” o sea con identidad no definida, confusa. Sin duda, las afirmaciones sobre ser joven han sido elaboradas desde el mundo de los adultos [...] (Duarte, 1992:23).

Un concepto que es recurrente y aceptado en la mayor parte de las investigaciones estudiadas, es la “moratoria” que Erikson sugiere para los jóvenes como un:

Periodo de demora que se concede a alguien que no está listo para cumplir una obligación o que se impone a aquel que debería darse tiempo a sí mismo. En consecuencia, entendemos por moratoria psicosocial una demora en lo que respecta a compromisos adultos, y no obstante no se trata sólo de una demora. Es un periodo que se caracteriza por una autorización selectiva que otorga la sociedad y por travesuras provocativas que llevan a cabo jóvenes (Erickson E.: identidad, juventud y Crisis, página 128, en Duarte, 1992:28).

Al hablar de juventud, “No se puede hablar de jóvenes en general porque hay de todo, los jóvenes están muy segmentados en cuanto a su relación con el mundo laboral” (Campusano, 2006:42). Sin embargo, en este contexto laboral en donde se hace el estudio, la juventud es considerada con características universales, es vista como un grupo homogéneo.

¿Qué características encuentra en la juventud?

¡Es muy positivo! Como casi toda la gente es joven, tienen las mismas ideas, los mismos gustos de música, hasta por ultimo tienen los mismo gustos en ropa, tienen de que conversar, entonces en el trabajo también, para que no se vuelva monótona, la gente pasa riéndose entre ellos, no tienen problemas, no tienen peleas entre ellos. Todos compaginan, todos van por los mismos pensamientos, todos tienen lo mismo en la cabeza (Paco, 2010, entrevista).

Al universalizar a la juventud, se niega las diversidades juveniles, no se reconoce los diversos procesos de formación y experiencias. Estas diversidades se evidencian como Campusano (2006) lo manifiesta por su edad, responsabilidad familiar, nivel socio-

económico, nivel de formación académica, laboral, entre otros. En el caso de las y los jóvenes con discapacidad, hay diversidad de experiencias y por lo tanto, diferente manera de presentarse en este ámbito.

¿Cómo se desenvuelve un joven con discapacidad física en el empleo?
Eh, dan un poco más que el resto, [...] porque es como si ellos tuvieran que probarse y tuvieran que probar al resto, que pueden hacer las cosas, pero se saltan del límite, ósea todo el mundo puede dar su cien por ciento, pero ellos dan un ciento diez por ciento, por el mismo hecho de eliminar todos estos tipos de discriminaciones que hay en contra de ellos (Gonzalo, 2010, entrevista).

“Existen algunas hipótesis sobre cómo ciertas características de los jóvenes hacen que ellos sean una fuerza laboral atractiva para las empresas” (Campuzano; 2006:38). Entre las características que menciona Campuzano están la capacidad de aprender, mayores habilidades con la tecnología, mayor flexibilidad, salarios más bajos, menores exigencias de condiciones laborales. Las características valoradas en este contexto laboral, son en si mismo la juventud por el proceso de aprendizaje, experiencia que va ganando, apertura a la formación y por su fuerza de trabajo.

¿Qué características encuentran en la juventud?
Esta es una empresa que va generando una serie de cambios y esos cambios tiene eh, exigencias eh, bastante grandes para el personal. Los procesos de selección igual no se apuntan a buscar a gente de un cierto rango de edad, obviamente eso sería discriminatorio, pero si hemos visto por experiencia que la mayoría de personas que inician como carteros a una temprana edad, eh apenas tienen la capacidad para laborar, tienen mayores oportunidades de llegar a desarrollarse dentro de la empresa, entonces mientras más personal joven tengamos en las áreas operativas, quiere decir que igual vamos a tener en áreas gerenciales o en áreas directivas personal joven pero con experiencia, ya que por ejemplo una persona que ingresa a los diez y ocho años , tal vez a sus 30, 32 años pueda estar ya en una jefatura, en una supervisión ó en una dirección.

¿De todo esto que características usted encuentra en la juventud?
Potencialidad, y sobre todo formación. Eso exactamente, por que cuando la gente empieza a trabajar a un ritmo bastante fuerte de trabajo, son jornadas bastante arduas de trabajo y sabemos que eso va generando la explotación de sus potencialidades (Gonzalo, 2010, Entrevista).

Así también, las y los jóvenes son preferidos dentro de los espacios laborales, ya que son fáciles de “moldear”, esto no ocurre con la población adulta.

¿Dentro de su área dirige a un buen número de jóvenes, porque?
Se ha dado las coincidencias que de las carpetas que nos han llegado han sido la mayor parte de jóvenes. Solo tengo dos personas adultas a

mi cargo, la diferencia entre una persona joven y una adulta es que yo al joven le puedo ir moldeando, le puedo ir indicándole como es el trabajo. En cambio que una persona ya mayor es un poquito más cerrada para aprender cosas nuevas, entonces por eso si se prefiere a las personas jóvenes. Pero más ha sido por coincidencia que siempre viene gente jovencita que ya está terminando el bachillerato o que está en la universidad en los primeros años. (Paco, 2010, entrevista).

Las y los jóvenes con discapacidad, al ser observados, valorados desde una visión adulto céntrica y esencialista en relación a su juventud, no se crea condiciones de igualdad. Ya que lo que prepondera en esa visión adultocéntrica, de que las y los jóvenes con discapacidad están en proceso de preparación, colocando como marco de referencia el “ser adulto”.

Lo cierto es que en los espacios laborales, la diferencia es reconocida desde el género, discapacidad y edad y a partir de ella las relaciones de poder se concretan, dando como resultado una discriminación. Esta forma de mirar y entender la diferencia no permite crear igualdad de condiciones, tomando en cuenta la diferencia.

Es trascendental reconocer la diferencia, pero no la diferencia para segregar, discriminar. Sino la diferencia que desde una perspectiva histórica ayude a ubicar las circunstancias sociales de los diferentes actores y a partir de ello, crear condiciones hasta llegar a la tan anhelada igualdad. De esta manera, no se debe dejar de lado la diferencia, ya que como Minow señala.

Ignorar la diferencia en el caso de los grupos subordinados, <deja en su lugar una neutralidad defectuosa>, pero poner el, foco en la diferencia puede acentuar el estigma de la desviación. <Tanto el foco puesto en la diferencia como una indiferencia total hacia ella hacen que se corra el riesgo de recrearla. Ese es el dilema de la diferencia>(Scott, 1994: 4).

Lo que se necesita, sugiere Minow, es una forma nueva de pensar la diferencia, y eso involucra el rechazo de la idea de que igualdad-versus-diferencia es realmente una oposición.

“En realidad, [...] la igualdad no es la eliminación de la diferencia y la diferencia no excluye la igualdad” (Scott, 1994:3). Sin embargo, en estos espacios laborales cruzados por relaciones de poder, la igualdad y diferencia no convergen. No obstante, no se considera que “el término opuesto a igualdad es desigualdad, no diferencia” (Scott, 1998a: 173, en Castellanos, 2007:157).

“La idea política de la igualdad no sólo incluye sino que “de hecho depende de un reconocimiento de la existencia de la diferencia” (Scott, 1998a: 173, en Castellanos, 2007:157). Pero, “En vez de presuponer que sabemos el significado de estos términos, debemos examinar las formas en que se han desarrollado y cómo han sido usados en contextos históricos específicos, como productos de la cultura, de la política y de la época (Scott, 1998a: 173, en Castellanos, 2007:158). En este campo concreto, en donde la diferencia ha sido remarcada por el género, edad y discapacidad, quienes viven estas diferencias han experimentado valoraciones que desdeñan y provocan discriminación, dando como resultado que se “esenciali[ce] la diferencia y naturali[ce] la desigualdad social” (Scott, 1994:5). “Al escencializar las diferencias no sólo caemos en un error teórico, sino que también en un error político” (Castellanos; 2007: 158).

Según el contexto, la discapacidad, el género y la edad como diferencia han ido tomando diversas significaciones y valoraciones. Es decir, la diferencia no representa un solo significado, por lo tanto, no es estática, la diferencia se la remarca de una u otra manera, se la transforma, se la utiliza dependiendo del interés que se mantenga, es en este proceso donde las relaciones de poder se van concretando de diferente manera. “El hacer explícitas las relaciones de poder, a través de analizar la discapacidad, [la edad y el género] como un campo, permite dar cuenta de sus límites al problematizar el espacio de la autonomía, de sus efectos o dilemas en torno a las necesidades y de los mecanismos a través de los cuales se reproducen las desigualdades sociales” (Torres, 2004:24).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

A través de esta investigación quise evidenciar las formas en que el eje “empleo sin barreras”, ha permitido la inclusión de las y los jóvenes con discapacidad física en el ámbito laboral. Para ello, fue necesario partir desde un enfoque de derechos humanos, ya que “su fundamento reside en la dignidad humana, y se asientan básicamente en dos principios-pilares: igualdad y no discriminación” (Salvioli, 2006:43).

Así mismo, se realizó una contextualización a nivel nacional e internacional ya que esto permitió entender cómo el tema de la discapacidad, tomó fuerza en Ecuador.

Para conocer si a través del eje “empleo sin barreras” se está promoviendo la inclusión de las y los jóvenes con discapacidad al interior de las empresas tomé como referencia el concepto oficial sobre inclusión definido por el CONADIS y la Vicepresidencia (2005), y este plantea que la inclusión implica hacer una reestructuración de servicios, planes y políticas; cambio en las leyes vigentes; promover acciones para cambiar prácticas, costumbres excluyentes y discriminatorias dentro de la sociedad para que las personas desde sus diferencias puedan participar activamente en igualdad de condiciones y se garantice el libre, pleno e independiente desarrollo de todas las personas diferentes, no solo de las Personas con discapacidad. A partir de este concepto y al entrevistar tanto a gerentes y jefes dentro de las empresas, fue fácil darse cuenta que por inclusión se entiende totalmente lo contrario a la propuesta oficial, ya que no se ha considerado de ninguna manera el cambio del entorno social como principal condición para que se incluyan a las personas desde su diferencia, que en este caso es la discapacidad.

Más bien, dentro de las empresas se plantea que inclusión significa que las Personas con discapacidad se adapten a un sistema instaurado, es decir a la cultura, valores de la empresa, horarios, etc. Además las Personas con discapacidad deben demostrar su “real aporte” a la empresa, y ellos deben sentirse parte de la sociedad laboral. Así mismo, por inclusión se entiende promover cambios en la infraestructura y por ello, las empresas han hecho énfasis en este punto, también se plantea que inclusión es “darles las mismas oportunidades en base a la preparación que tengan para la postulación de un cargo” (Gonzalo, entrevista, 2010), esta manera de entender la

inclusión en base a la “preparación que tengan”, significaría poco o ninguna, ya que se ha evidenciado que las Personas con discapacidad, no han accedido al sistema educativo y por ende tienen poca o ninguna preparación académica.

Al entrevistar a las y los jóvenes con discapacidad física que se encuentran laborando dentro de las empresas, se encontró que casi todos los y las jóvenes, dicen sentirse incluidos en actividades laborales. Sin embargo, por su discapacidad se sienten excluidos de otros espacios, como actividades sociales por ejemplo.

Tomando como referencia el concepto oficial de inclusión, se puede decir que las Personas con discapacidad no han sido incluidas dentro de los espacios laborales como oficialmente se espera. Lo que si ha ocurrido es que han sido insertadas laboralmente, pero eso no necesariamente ha significado crear condiciones para su inclusión. No han sido incluidas, ya que el proceso de adaptación al medio laboral se ha responsabilizado a la persona con discapacidad y poco o nada se ha hecho para cambiar y modificar el entorno social y promover su inclusión.

Como el objetivo del eje, es promover la inclusión social de las personas con discapacidad, se hizo necesario definir a la discapacidad y por ello se tomó como referencia la definición de discapacidad, elaborado por la Vicepresidencia y el CONADIS (2005), el cual sostiene que la discapacidad no es una enfermedad. Se define como el resultado de la interacción entre las deficiencias físicas, sensoriales y mentales y las características del medio o el “ambiente” en el que vive la persona, esta unión vuelve discapacitada a una persona, ya que la discapacidad de la persona se debe a la limitación de su funcionamiento por las barreras que encuentra en su desarrollo, estas barreras pueden ser físicas, culturales, programáticas, técnicas, ideológicas y surge cuando la sociedad le ha negado o limitado el acceso a la rehabilitación, educación, formación profesional, el acceso al mercado laboral, el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

Es decir, la discapacidad, se debe más a cómo está organizada la sociedad para que todas las personas, sin depender de sus características o condiciones puedan acceder a los bienes y servicios y participar en la sociedad en igualdad de condiciones.

Si la discapacidad es concebida como el resultante de la interacción entre una necesidad especial (generada por la lesión) y los obstáculos específicos existentes en el ambiente, las líneas de acción no se dirigen solo al individuo sino también a remover del ambiente los

obstáculos que agravan (y a veces constituyen el principal factor de) la discapacidad (Eroles, 2002:47).

Por lo tanto el tema de la discapacidad, sostiene Eroles (2002) tiene que ver con las actitudes y la ideología. Por ello, requiere de un cambio social a un nivel más público y de esta manera se transforma en una cuestión de derechos humanos. En pocas palabras la discapacidad se convierte en un asunto político.

No obstante, al interior de las empresas circulan una serie de discursos que no tienen relación con el concepto oficial, ni con la perspectiva de derechos humanos.

Las y los jóvenes con discapacidad, entienden la discapacidad de diversas formas. La definen como enfermedad y la definen así, porque la asocian con el tiempo que han estado en rehabilitación y por la medicación que han debido consumir. Así mismo, discapacidad es entendida como una limitación o incapacidad para realizar las tareas que el resto de las personas realizan “sin dificultad”. En el discurso de los jóvenes con discapacidad, existe siempre una comparación permanente con las personas “normales” o “regulares”, como ellos las denominan es decir, con las personas sin discapacidad.

Aunque, también la discapacidad es entendida como una diferencia, esta forma o manera de entenderla es muy escasa, por el contrario, lo que predomina en los discursos es el entendimiento de que la discapacidad es sinónimo de enfermedad, esta manera de ver la discapacidad se encaja en el modelo médico, y si se enfatiza en mirarla solo de esta manera, como resultado se tiene que no es evidente la agencia de las Personas con discapacidad, es decir, sin agencia no son actores ni sujetos de derechos como lo plantea el gobierno.

Así también, al interior de las empresas, quienes cumplen la función de gerentes en recursos humanos y jefes, tienen su propia reflexión sobre la discapacidad. Se plantea que la discapacidad ¡no existe!, al mismo tiempo se la define como la falta de habilidad. Se dice que las Personas con discapacidad desarrollan otro tipo de habilidades, por ello, la “gente discapacitada” debería llamarse personas con capacidades diferentes y no personas con discapacidad. La discapacidad es colocada en el plano personal. Es decir, se responsabiliza a la persona de la incapacidad, de hacer o no hacer diversas actividades.

No se cuestiona el medio social en el que las Personas con discapacidad se desarrollan y no se considera cómo el medio o el ambiente, impide, facilita ó entorpece su desarrollo, integración e inclusión social.

A partir de revisar los conceptos de inclusión y discapacidad propuestos por la Vicepresidencia, el CONADIS y desde la perspectiva de derechos humanos, encontré que esta política pública –eje empleo sin barreras– si bien retóricamente busca la inclusión de las Personas con discapacidad en el ámbito laboral, esto no ha sucedido. La discapacidad ha sido tomada dentro de los espacios laborales como sinónimo de exclusión y un pretexto a través del cual se escudan las empresas para si bien insertarles en los espacios laborales, no preocuparse por mover, cambiar o modificar el entorno social a fin de lograr una inclusión. Asevero que no se están incluidas las Personas con discapacidad, ya que inclusión es “...romper las barreras mentales...” (Andrés Michelena, entrevista, 2010). Y esto no está sucediendo, las empresas, ni las mismas Personas con discapacidad que participan dentro de este “eje”, no han realizado una revaloración política de la discapacidad peor aún de las Personas con discapacidad, tal cual retóricamente lo propone el gobierno. No obstante, se encontraron actitudes benevolentes de quienes no tienen discapacidad hacia quienes la tienen.

Al no promover dentro de las empresas una inclusión de las Personas con discapacidad, se estaría violentando el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las Personas con discapacidad y los diferentes instrumentos jurídicos como la “Ley reformativa al código de trabajo” de enero del 2006, donde habla entre otras cosas que las Personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible con normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. Para ello se realizarán todo tipo de “adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades y normas INEN sobre accesibilidad” (Ley Reformativa al código de trabajo, 2006:1).

Por lo tanto, si se quiere llegar a un objetivo más amplio como es la inclusión social, implica hacer un trabajo en diversos ámbitos y no solo en lo laboral, sino pensar por ejemplo, en una educación y transporte de calidad.

Resulta imperante así mismo, pensar en estrategias para cambiar culturalmente la manera de pensar excluyente de la sociedad y este cambio no solo se lo consigue con

la creación de una o varias políticas públicas, si bien estas ayudan, pero por si solas no garantizan un cambio cultural. Por el contrario “El reto principal de las políticas públicas es cómo lograr crear en todos y todas una percepción y sensibilidad sobre los derechos de las personas con discapacidad para modificar nuestras conductas de manera que nos obliguemos a hacer un mundo incluyente” (Jusidman, 2007: 181).

Así mismo, reconocer socialmente que las Personas con discapacidad tienen los mismos derechos y que la sociedad tiene la responsabilidad de buscar formas de incluirlos es elemental, como también lo es entender la discapacidad como diferencia y para ello habrá que reconocer las diferencias para saber en qué medida y cómo procurar la equiparación de oportunidades para Personas con discapacidad y su integración social.

Al analizar si el eje “empleo sin barreras” permite una inclusión efectiva de los y las jóvenes con discapacidad en el ámbito laboral y al querer conocer como impacta diferencialmente a jóvenes hombres y mujeres con discapacidad física se encontró que las Personas con discapacidad son el centro de eje “empleo sin barreras”. Sin embargo, son consideradas como personas sin género, ya que evidentemente el texto no hace mención a ningún género, aunque considerar sin ningún género a las Personas con discapacidad es imposible, por que no existen sujetos neutro-genéricos, ya que la discapacidad se inscribe concretamente en cuerpos y estos cuerpos socialmente y/o políticamente son definidos también con algún género y por ello, si el cuerpo es el lugar concreto a través del cual se construye el género como práctica social. Es mínimamente acertado mirar a las Personas con discapacidad con un cuerpo y un género.

Reconocer el género al momento de elaborar políticas públicas es trascendental ya que, dependiendo del género las personas participan históricamente desde lugares diferentes y con diversas condiciones. Por ello, Joan Scott plantea que se requiere contextualizar los análisis, esto significa vincular la historia pasada y presente, esta vinculación tiene como objetivo encontrar evidencias para entender y reconocer las desigualdades de género en distintos niveles. Al no definir explícitamente a las Personas con discapacidad con algún género dentro de políticas públicas, significaría no reconocer la existencia de las desigualdades de género y la existencia de relaciones de poder y por lo tanto se las despolitiza. Y por ende, tampoco se toman las medidas necesarias que permitan una participación desde la diferencia pero en igualdad de condiciones. Visibilizar las

relaciones de poder desde una perspectiva de género ofrece una amplia posibilidad Scott, sostiene que el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder y estas por ejemplo se concretan a partir de cómo se entiende la diferencia y al interior de las empresas y los diversos actores- Personas con discapacidad, gobierno, gerentes y jefes- la diferencia es diversamente entendida.

Así por ejemplo, la diferencia entendida desde el género produce una esencialización de la feminidad y masculinidad ya que, dentro del sistema patriarcal, feminidad y discapacidad no conjugan, por que las mujeres con discapacidad se ven afectadas en su ser mujer y no asimilan de manera rápida su discapacidad, por ello se quejan más y la utilizan para no realizar ciertos trabajos dentro de las empresas. La discapacidad, afecta también a los hombres ya que se ven afectados por la imposibilidad de seguir siendo quienes “mantienen la casa”.

De otro lado, la masculinidad es tomada como punto de referencia desde una “masculinidad hegemónica” y desde esta lógica los hombres que no tienen discapacidad tienden a feminizar a los otros hombres con discapacidad. Esta tendencia a feminizar a los hombres con discapacidad es para descalificarlos y demarcar entre lo que sería un “verdadero hombre” y lo otro, lo femenino, lo repudiado.

Así también, la diferencia desde el género ha producido una naturalización de una serie de prácticas al interior de los espacios laborales. La discriminación y/o segregación de género se la naturaliza al considerar como “normal” que las postulaciones dentro de determinadas empresas se den en menor cantidad por las mujeres y en mayor cantidad por hombres.

Existe también valoraciones de género y discapacidad, lo cierto es que, la discapacidad cruzado por el género es diferenciado, valorado y remunerado de manera diferente.

La discapacidad como diferencia es valorada dependiendo del objetivo que busquen las empresas. Si tomamos en cuenta que las empresas buscan como meta la productividad, la inserción de las Personas con discapacidad dentro del campo laboral, se produce en tanto las mujeres y hombres logran articularse en la producción. Así, las personas con discapacidad auditiva son valoradas ya que no se “distraen” y por lo tanto

son más productivas, así mismo, se busca Personas con discapacidad que tengan movilidad.

Otra de las formas en que la diferencia es resaltada es para evidenciar condiciones estructurales diferentes. Las y los jóvenes con discapacidad a quienes se entrevistó marcan constantemente la diferencia entre: discapacidad física adquirida y discapacidad física congénita y tiene que ver directamente son las oportunidades y acceso a derechos. Por ello, habría que pensar como plantea Fraser, en “soluciones transformativas”, en donde el sujeto con discapacidad tenga acceso a sus derechos independientemente de su condición económica.

Distinto modo de entender la diferencia es al establecer una relación adulto-joven. La juventud es vista desde una visión adulto céntrica, es decir el referente de medida es lo “adulto” y por ello, al interior de las empresas, la juventud es concebida desde la duda. Esta duda ocurre ya sea por su: edad, y/o porque se asume a la juventud como sinónimo de irresponsabilidad, y porque se valora la experiencia laboral, la cual aparentemente ellos no la tienen. También hay una universalización de la juventud y esta es vista como un grupo homogéneo. Al universalizar a la juventud, se niega las diversidades juveniles, no se reconoce los diversos procesos de formación y experiencias.

Las y los jóvenes con discapacidad, al ser observados, valorados desde una visión adultocéntrica y esencialista-alegres, con energía, con ganas de comerse el mundo- no se crean condiciones de igualdad, ya que lo que prepondera en esa visión es que las y los jóvenes con discapacidad, están en proceso de preparación, colocando como marco de referencia el “ser adulto”.

Lo cierto en relación a la diferencia, es que en los espacios laborales, ésta es reconocida desde el género, discapacidad y edad y a partir de ella las relaciones de poder se concretan, dando como resultado una discriminación, valoración, exclusión.

Según el contexto, la discapacidad, el género y la edad como diferencia ha ido tomando diversas significaciones y valoraciones. Es decir, la diferencia no representa un solo significado, no es estática. La diferencia se la remarca de una u otra manera, se la transforma, se la utiliza dependiendo del interés que se mantenga, es en este proceso donde las relaciones de poder se van concretando de diferente manera.

BIBLIOGRAFIA

- Arriagada, Irma (2006) “Desigualdades, exclusiones y discriminaciones de género en el mercado laboral de América Latina”, en *La persistencia de la desigualdad Género trabajo y pobreza en América Latina*. Quito: CONAMU: FLACSO-Sede Ecuador: Secretaría Técnica del Frente Social.
- Araujo, Kathya (2009) “Estado, sujeto y sexualidad en el Chile postdictatorial” en *Nomadias Santiago, Chile: Universidad de Chile / Facultad de Filosofía y Humanidades / Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina (CEGECAL): Editorial: Cuarto Propio.*
- Andrade, Xavier (2001) *Homosocialidad, disciplina y poder* en “Masculinidades en Ecuador”, Quito, Ecuador: FLACSO, UNFPA.
- Bañuls Gabriela, Leopoldo Font, Andrea Hernández (2003) “Jóvenes y trabajo en Uruguay: emigración y políticas sociales” *Dialogo Político N.-2:95* Buenos Aires, Argentina: Konrad Adenauer Stiftung.
- Barrera Gina y Daniela Espinosa (2009) *Personas con Discapacidad, Mundos del trabajo y derechos de inclusión: Un análisis del grupo de adultos del CICIJ-Poeta de la ciudad de Quito*, Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de sociología y Ciencias Políticas.
- Bonder, Gloria (1998) *Genero y subjetividad: avatares de una relación no evidente*, en *Genero y epistemología: mujeres y disciplinas*, Programa interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG), Universidad de Chile.
- Braidotti, Rosi (2000) *Sujetos Nómadas* Paidós, Argentina, Buenos Aires.
- Buvinic Mayra, Jacqueline Mazza, Juliana Pungilupi (2004) “Discapacidad e Inclusión: datos, educación, desarrollo urbano y transporte en *Inclusión Social y desarrollo económico en América Latina*, Banco Interamericano de Desarrollo, Colombia.
- Charlin Marcelo, Paulina Fernández y Francesca Camelio (2006) “Propuestas sobre Programas y proyectos para el fomento de la inserción laboral de jóvenes en Chile” en *Juventud y Mercado Laboral Brechas y Barreras* Marcelo Charlin, Jürgen Weller (editor). Chile: CEPAL, FLACSO CHILE, GTZ.
- Constitución del Ecuador (2008) disponible en:
<http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0061.pdf>.
- Constitución del Ecuador (1998) disponible en:
http://mef.gov.ec/pls/portal/docs/PAGE/MINISTERIO_ECONOMIA_FINANZAS_ECUADOR/ARCHIVOS_INFORMACION_IMPORTANTE/TAB138898/TAB190900/CONSTITUCION_DE_BOLSILLO.PDF.

- Cordero, Tatiana (2003) “El cuerpo: elemento de ciudadanía”, en *Memorias del IX Encuentro de historia y realidad económica y social de Ecuador y América Latina*. Instituto de Investigaciones de la Universidad de Cuenca, departamento de Cultura, Cuenca-Ecuador.
- Cépeda, Madezha (2008) “Género y discapacidad” *Agenda Defensorial N 8 Memoria del Seminario Internacional Inclusión social de personas con discapacidad: Una tarea pendiente*, Defensor del Pueblo (editor). La Paz, Bolivia: Canasta de Fondos Bélgica-Canadá-Dinamarca-Suecia-Suiza-PNUD.
- Castellanos Gabriela (2007) “Hacia un feminismo más allá del binomio “igualdad/diferencia” en *Género mujeres y saberes en América Latina: entre el movimiento social, la academia y el Estado*, Luz Gabriela, Arango; Yolanda Puyans (Comp) Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ciencias Humanas Escuela de Estudios de Género.
- CONADIS, (s/f) *Trabajo y empleo* en “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y Protocolo facultativo”, Consejo Nacional de discapacidades.
- Charlin Marcelo, Fernández Paulina. y Camelio Francesca (2006) “Propuestas sobre políticas, programas y proyectos para el fomento de la inserción laboral de jóvenes en Chile en *Juventud y Mercado Laboral Brechas y Barreras* Marcelo Charlin, Jürgen Weller (editor). Chile: CEPAL, FLACSO CHILE, GTZ.
- Cazar Ramiro, Diana Molina, Mila Moreno (2005) “Trabajo y discapacidad” en *Ecuador: La discapacidad en cifras*, CONADIS, BID, INEC, BANCO MUNDIAL.
- Campuzano, Carmen Luz (2006) “El mercado laboral y los jóvenes: una mirada del empresariado” en *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el escenario* en Bogotá: CEPAL: Mayol Ediciones.
- Duarte, Klaudio (1996) *Juventudes Populares el rollo entre el ser lo que queremos, o ser lo que nos imponen*, Colectivo de Educación Popular Juvenil NEWENCE, Santiago de Chile.
- Espinosa Betty y Ana Esteves. (2008) “Jóvenes y trabajo en Quito: pautas para políticas” *Mundos del trabajo y políticas públicas en América Latina*, Espinosa, Betty, Ana Estévez y Marcela Pronko (editoras). Quito, Ecuador: FLACSO-ECUADOR
- Ecuador Sin Barreras, (s/a) *Implementación de la Convención Internacional de las personas con discapacidad*, Vicepresidencia de la República del Ecuador, Ecuador sin Barreras.
- Ecuador la discapacidad en cifras (2005) Análisis de resultados de la Encuesta Nacional de Discapacidades, CONADIS, BID, INEC, BANCO MUNDIAL.

- Eroles, Carlos (2002) “La discapacidad como eje de un movimiento social de afirmación de derechos” en Carlos Eroles-Carlos Ferreres (comp) *La discapacidad: Una cuestión de derechos humanos*. Argentina: Espacio Editorial.
- Felperin, Abraham (2002), “El derecho a la integración y las Políticas Públicas” en Carlos Eroles-Carlos Ferreres (comp) *La discapacidad: Una cuestión de derechos humanos*. Argentina: Espacio Editorial.
- Fraser, Nancy (2007) “de la distribución al reconocimiento” en *Iustitia Interrupta, dilema en torno a la justicia en época postcolonialista*. Colombia: Siglo de hombre, Universidad de los andes.
- Fernández Paulina y Marcelo Charlin. (2006) “Políticas y programas de apoyo a la inserción laboral de los y las jóvenes en Chile” en *Juventud y Mercado Laboral Brechas y Barreras* Marcelo Charlin, Jürgen Weller (editor). Chile: CEPAL, FLACSO CHILE, GTZ.
- Foucault, Michel (1976) “Genealogía 2-Poder, derecho, verdad” en *Genealogía del racismo* Alfredo Tzveibel (traducción) Buenos Aires-Argentina, editorial Nordan-Comunidad.
- Guzmán, Virginia (2001) *La institucionalidad de género en el Estado: nuevas perspectivas de análisis*, Santiago: CEPAL, Unidad de la mujer y Desarrollo.
- Goffman Erving (2003) *Estigma La identidad deteriorada*, Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Herrera, Gioconda (2003) “Género y Estado en el Ecuador: entre la ciudadanía y el discurso civilizatorio” *Encuentro de historia y realidad económica y social de Ecuador y América Latina*, Instituto de Investigaciones de la Universidad de Cuenca, departamento de Cultura, Cuenca-Ecuador.
- Jelin, Elizabeth (1997) *Igualdad y Diferencia: Dilemas de la Ciudadanía de las mujeres de América Latina*, Revista Agora núm. 7
- Jiménez, Lara Antonio (2005), “La discapacidad y sus tipologías”, Ponencia dictada en el curso Experto en Planificación de Servicios Gerontológicos”. Universidad Complutense de Madrid, 22 de abril de 2005 disponible en http://www.google.com.ec/#hl=es&q=La+discapacidad+y+sus+tipologias&aq=&aqi=&aql=&oq=La+discapacidad+y+sus+tipologias&gs_rfai=&fp=3484b777e210502, visitado el 27 de agosto del 2010.
- Jacinto, Claudia (2008) “La transición laboral de los jóvenes y políticas públicas en América Latina” en *Mundos del trabajo y políticas públicas en América Latina*, Betty Espinosa, Ana Estévez y Marcela Pronko (editoras). Quito, Ecuador: FLACSO - Sede Ecuador: Ministerio de Cultura del Ecuador.

- Jusidman Clara (2007) “Políticas públicas para las personas con discapacidad” en *Los derechos de las personas con discapacidad*. México: Programa de cooperación sobre derechos humanos, México-comisión europea, Secretaria de Relaciones Exteriores, Consejo Nacional para prevenir la discriminación. CONAPRED Editor.
- King, Enrique (2008) “Inclusión Laboral” *Agenda Defensorial N 8 Memoria del Seminario Internacional Inclusión social de personas con discapacidad: Una tarea pendiente*, Defensor del Pueblo (editor). La Paz, Bolivia: Canasta de Fondos Bélgica-Canadá-Dinamarca-Suecia-Suiza-PNUD.
- León, Mauricio (2006) “Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador” *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador*, Luciano Martínez Valle (editor). Quito, Ecuador: FLACSO, GTZ, CEPAL.
- López, Carmen y Enrique Seco (2005) “Discapacidad y empleo en España: su visibilidad” *Revista Innovar* Vol.15 N.-26.
- Logros de la revolución ciudadana en el Ecuador* (2009) disponible en:
<http://www.youtube.com/watch?v=Ut16hzNpySM>, visitado el 29 de abril del 2010.
- León Amparo, (2010) *Empresarios forman e insertan a discapacitados* disponible en:
<http://www.telegrafo.com.ec/diversidad/noticia/archive/diversidad/2010/02/23/Empresarios-forman-e-insertan-a-discapacitados-.aspx>, visitado el 30 de abril del 2010.
- La Gaceta (2009) “Programa piloto en Cotopaxi Arrancó Misión Solidaria “Manuela Espejo”” disponible en
http://www.lagaceta.com.ec/site/html/pagina.php?sc_id=1&c_id=68&pg_id=52105, visitado el 11 de mayo del 2010.
- Lamas Marta (1994) Cuerpo: “Diferencia sexual y género” en *Debate Feminista*, a.5, v.10
- Ley de Juventud* (2001) disponible en:
<http://www.salesianos.org.ec/imggeneral/leydejuventud.pd>, visitado el 9 de septiembre del 2010.
- Martínez, Luciano (2006) “Los jóvenes: una mercancía “buena, bonita y barata” en *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador*, Luciano Martínez Valle (editor) . Quito, Ecuador: FLACSO, GTZ, CEPAL.
- Meny, Ives y Jean-Claude Thoening. (1992) *Las políticas públicas*, Barcelona-España: Ariel.
- Moreau, Eve Katherine (2007) *Discapacidad y ciudadanía en el Ecuador contemporáneo: estudio de la política, Ecuador sin Barreras*, Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

- Naciones Unidas (2008), *Reseña de la Convención*, disponible en <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=23&pid=551>, visitado el 25 de abril del 2010.
- Naciones Unidas (2008), *El Tratado sobre los Derechos de los Discapacitados Cierra la Brecha en la Protección de los Derechos Humanos* disponible en <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=614>, visitado el 10 de abril del 2010
- Naciones Unidas (2008), *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* disponible en <http://www.un.org/spanish/disabilities/documents/gid/conventionfaq.pdf>, visitado el 12 de abril del 2010.
- OCSE (1999) *Jóvenes: Mercado de trabajo y reproducción de la desigualdad y la pobreza en los grandes Centros Urbano*, Bogotá, Colombia: UNICEF COLOMBIA, Universidad Nacional de Colombia, Centro de Investigaciones para el desarrollo.
- Organización Internacional del trabajo, disponible en http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--es/WCMS_123838/index.htm, consultado el 16 de junio del 2010.
- Organización Internacional del trabajo, disponible en http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--es/WCMS_123838/index.htm, consultado el 04 de octubre del 2010.
- Quinn Gerard y Theresia Degener (2002) “Los derechos humanos como proyecto de visibilidad en el contexto de la discapacidad” en *Derechos humanos y discapacidad Uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad*, consultado el 22 de julio del 2011 en <http://www2.ohchr.org/spanish/about/publications/docs/disability.pdf>.
- Rodríguez, Cesar y Laura Rico Gutiérrez (2009) “El derecho al trabajo en la práctica: las berreras que enfrentan las personas con discapacidad” en *Dis-capacidad y derecho al trabajo*. Bogotá, Colombia: Universidad de los Andes, Defensoría del Pueblo, Colección Estudios CIJUS.
- Rosato Ana y Angelino María Alfonsina (2009) “La categoría de normalidad: Una mirada sobre viejas y nuevas formas de disciplinamiento social” en *Discapacidad e ideología de la normalidad: desnaturalizar el déficit*, 1ª edición, Ediciones Novedades Educativas de México S.A de C.V Argentina.

- Ramírez, Juan Carlos (2005) *Madeiras entreveradas: violencia, masculinidad y poder, Varones que ejercen violencia contra sus parejas*. Jalisco: Universidad de Guadalajara.
- Revista Conocimiento y Dirección, (s/f), disponible en <http://www.revistacyd.com/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&campo=htm0032&ext=htm&codcontenido=2789&aplicacion=app161&cnl=175&opc=79>, consultado el 17 de julio del 2010.
- Ley Reformatoria al código de trabajo (2006) en Registro oficial 198 consultado el 20 de julio del 2011 y disponible en: <http://www.conadis.gob.ec/docs/leyreformatoriacodigotrabajo.pdf>
- Scott, Joan (1994) “Deconstruir igualdad-versus diferencia: Usos de la teoría posestructuralista para el feminismo”, *Feminaria* N 13, Buenos Aires, Argentina.
- Scott, Joan (1996) “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Marta Lamas (comp.) *El género: la construcción de la diferencia sexual*. México: UNAM-PUEG
- Salvioli, Fabian (2006) “*La familia: una mirada jurídica y de derechos humanos*” en Familia(s), estallido, puente y diversidad: una mirada transdisciplinaria de derechos humanos. Argentina-Buenos Aires: Editorial Espacio.
- Torres, Soledad (2004) *Género y Discapacidad: Más allá del sentido de la maternidad diferente*, Quito-Ecuador: FLACSO - Sede Ecuador
- Téllez, Gustavo (2002) Pierre Bordieu Conceptos básicos y construcción socioeducativa. *Claves para su lectura* Bogotá, Universidad Pedagógica Nacional.
- Vásquez, Lola y Pablo Romero (1999) “La crisis y su repercusión en la situación de los y las jóvenes, Empleo y desempleo Juvenil” en *Participación Juvenil en el Ecuador un tema para seguir interrogándonos*. Quito-Ecuador: Editorial AH.
- Vicepresidencia de la Republica del Ecuador y CONADIS (s/f) *Desarrollo Social Inclusivo: Vicepresidencia de la Republica del Ecuador, Consejo Nacional de discapacidades*.
- Weller, Jürgen (2008), “La inserción laboral de los jóvenes” *Mundos del trabajo y políticas públicas en América Latina*, Espinoza, Betty, Ana Estévez y Marcela Pronko (editoras). Quito, Ecuador: FLACSO- Sede Ecuador.
- Zevallos, Ricardo (2008) “Inclusión Social de las personas con discapacidad” en *Agenda Defensorial N 8 Memoria del Seminario Internacional Inclusión social de personas con discapacidad: Una tarea pendiente*, Defensor del Pueblo (editor). La Paz, Bolivia: Canasta de Fondos Bélgica-Canadá-Dinamarca-Suecia-Suiza-PNUD.

ENTREVISTAS:

Andrés Michelena Ayala, 31 de marzo del 2010

Lita, 08 de marzo del 2010

Carlis, 05 de marzo del 2010

Nice, 22 de marzo del 2010

Santiago, 11 de marzo del 2010

Nilka, 19 de marzo del 2010

Lia, 30 de marzo del 2010

Jonathan, 24 de marzo del 2010

Eduardo, 01 de abril del 2010

Alexandra, 29 de marzo del 2010

Gonzalo, 01 de abril del 2010

Paco, 25 de marzo del 2010