

TESIS
1413

USAL-ICC



Licenciatura en Educación Especial

PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESEMPLEADAS, LA CAUSA: LA DISCRIMINACIÓN

USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

*Nota final
8 (ocho)*

Carina Díaz Patrón

Profesor Tutor: Leticia Grosso

Leticia Grosso

Dic/08

Rosario, Argentina.
2008

500005882

- Introducción
- Formulación del problema
- Relevancia del problema
- Objetivos
- Hipótesis
- Marco teórico
- Capítulo 1: “LA DISCAPACIDAD”

Definiciones y conceptualización, desde diferentes áreas y autores.
 Historia del abordaje de las personas con discapacidad en el mundo y en la Argentina. Estadísticas en la Argentina.

- Capítulo 2: “LA EDUCACION ESPECIAL”

Breve historia de la educación especial.
 La escuela especial en la actualidad.

- Capítulo 3: “DISCRIMINACION SOCIAL”

Concepto de discriminación y de discriminación social.
 Estadísticas respecto de la discriminación, en el país y en el mundo.
 La responsabilidad de los medios de comunicación

- Capítulo 4: “ MARCO NORMATIVO”

Plano internacional.
 Plano constitucional.
 Plano regional y local.

- Capítulo 5: “DISCAPACIDAD Y TRABAJO”

El derecho al trabajo.
 Talleres protegidos.

Diseño metodológico

Presentación de los resultados e interpretación de datos

Conclusiones y discusión final

Bibliografía

Anexos Entrevistas (a empleadores, trabajadores)

INTRODUCCIÓN

La discapacidad es antes que nada, un fenómeno social que, en principio, se pone de manifiesto por una situación de menoscabo físico, psíquico o sensorial que afecta a personas concretas.

Las creencias negativas acerca de la discapacidad están profundamente enraizadas en la cultura. Estas concepciones, más que la discapacidad en sí misma, son responsables de la discriminación, que limita las oportunidades para la educación, la participación social y la capacitación; más allá de como afecta la autoestima del sujeto en cuestión.

La segregación derivada de esa discriminación reflejada en el olvido, el descuido, la piedad, la caridad, son respuestas frecuentes. Esta visión alcanza los gobiernos, la sociedad civil e incluso las agencias de cooperación internacional. Concibe a la persona como un ser pasivo, receptor de limosna, no como depositario de derechos.

La discapacidad se ha caracterizado y diagnosticado tradicionalmente como una condición que, exclusivamente requiere atención médica y rehabilitación, creencia basada en la consideración de la deficiencia individual. Los servicios separados y especializados son uno de los legados de este enfoque.

En la actualidad del 7 al 10 % de la población mundial, padece algún tipo de discapacidad 500.000.000 personas (fuente: OPS, Organización Panamericana de Salud) Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como empleados, trabajadores independientes o empresarios y que desean hacerlo.

Algunos empresarios han comenzado a descubrir ese potencial. Muchos gobiernos han promulgado leyes y han formulado políticas y programas dirigidos a promover las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedaron discapacitados durante su vida laboral y a facilitar la reincorporación a la vida activa de los trabajadores que han perdido su empleo como consecuencia de sus discapacidades.

Sin embargo, muchas de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar están desempleadas (en una proporción que llega a superar el 80% en algunos países.¹), esto; ¿a qué se debe, o puede deberse?:

- Los empleadores, ¿creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo?
- Las personas con discapacidad, ¿no han tenido el acceso a la educación y a la formación profesional?
- La legislación y las políticas, ¿no facilitan su incorporación o reincorporación al empleo?

¹ Organización Internacional del trabajo (2007). La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean (Informe OIT, Ginebra). Recuperado el 24 de septiembre de 2006, de <http://www.oit.org.pe/portal/noticias>

- La falta de información sobre discapacidad, ¿es un obstáculo para empleabilidad de la persona con discapacidad?
- ¿La capacitación recibida no aporta las competencias necesarias?

Nuestro país no escapa a la realidad mundial con respecto a “las personas con D”. En Argentina, de acuerdo con información consignada en un documento de trabajo de 1996, de la Secretaría de Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo, se estima que el total de la población con discapacidad del país, sería del 6,8 %². Aunque no se cuenta con cifras oficiales sobre la situación laboral de esta población, la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas con Discapacidad, en un documento interno, estimó que el 93,7 % de personas con discapacidad intelectual y el 81 % de las personas con discapacidad motora y sensorial están desocupadas.³

Es muy frecuente que en el ámbito laboral, no se respeten los derechos de las personas con discapacidad. Por lo que podía inferirse que a la persona con discapacidad le es mucho más difícil conseguir un empleo que quien no la tiene, aun contando más preparación específica.

¿Cuáles son los motivos que dificultan a las personas con discapacidad acceder a un puesto de trabajo?

¿La inadecuada capacitación? ¿El fuerte prejuicio? ¿El desconocimiento que el empresariado tiene respecto de las reales capacidades de trabajo de estas personas?

Se sabe que aun hoy persisten prejuicios hacia las personas con discapacidad que dificultan su acceso a la educación y puestos de trabajo.

Poseer una discapacidad (sensorial, motora, intelectual) no significa que la misma disminuya como seres humanos, tampoco se es especial o acreedor absoluto de la sociedad.

Pero muchas veces, se actúa de manera distinta, se centra la atención en la disminución y en otras oportunidades directamente se menosprecia a priori, o de alguna manera, casi siempre en forma velada.

Estas actitudes o conductas prejuiciosas están profundamente arraigadas.

La exclusión social es uno de los problemas más importantes con los que actualmente se enfrenta la sociedad, siendo evidente que las desigualdades de naturaleza social, económica y civil son mayores que en cualquier periodo posbélico (Barton y Slee, 1999.⁴). En medio de esta situación la discapacidad ha sido considerada y tratada desde un modelo deficitario y patologizante que ha situado la causa de los problemas dentro de la persona y/o su familia.

² <http://www.trabajo.gov.ar>

³ Molinari, A. Simposio: Realidad de la Inclusión Laboral de la Persona con Discapacidad Mental. Comisión Nacional Asesora para la Integración de la Persona con Discapacidad (PRONILAD)

⁴ Arribas, J., Breña R. (2003). La construcción social de la diferencia. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.

Por todo esto, es útil investigar este tema, para afirmar mi hipótesis, en la cual creo que “El prejuicio es la principal causa que impide que una persona con discapacidad acceda a un puesto laboral”.

Espero, que esta investigación aporte para desterrar mitos y prejuicios con respecto a la discapacidad, remover obstáculos que dificultan en la práctica, la igualdad de oportunidades y la plena participación e inclusión laboral de las personas con discapacidad. Barreras físicas, técnicas o sociales que se pretenden superar mediante la sensibilización social, o de discriminación positiva, la mejora de los servicios que pueden facilitar el tránsito del empleo ordinario, la evaluación y revisión de los programas existentes.

FORMULACION DEL PROBLEMA:

Se entiende por trabajo al conjunto de actividades productivas, que humanizan y dignifican tanto en lo individual como en lo social; siendo un medio fundamental de expresión de personalidad, cualidades y capacidades, que contribuyen a elevar la calidad de vida.

Trabajar es uno de los mejores instrumentos que dispone el ser humano para realizarse como personas y para manifestar operativamente la necesidad y obligación de servir a los demás. El empleo reporta, la creatividad del trabajo que se realiza, el salario que por él se percibe y que permite cubrir necesidades y gustos personales, motivos todos ellos lícitos y legítimos que acrecientan y engrandecen la realidad humana de lo que implica trabajar. El trabajo no solo consiste en una actividad dirigida a la satisfacción de las necesidades humanas, mediante la producción de bienes y servicios, sino que también posibilita el acceso a un rol dentro de la sociedad.

La importancia de alcanzar un empleo para las personas con discapacidad, además de consistir en una fuente de ingresos, radica en el hecho de que es considerado un factor de primera magnitud para promover la inclusión social y la mejora de la calidad de vida.

A pesar de que en el momento actual el trabajo está perdiendo la capacidad central de antaño para definir la valoración social de las personas, sigue siendo un *“componente sustancial en el proceso de conquista de un rol socialmente valioso para personas cuyas diferencias les colocan en situación de desventaja para conseguirlo”*⁵. Por ello, la inserción laboral se sigue considerando como un elemento clave en el proceso de transición a la vida adulta, tanto en la adquirida en el desarrollo, como en el acceso a la plena condición de ciudadanía de las discapacidades sobrevenidas.

La realidad muestra que, resulta extraordinariamente difícil ocupar y dar trabajo a una persona con discapacidad. Se alegan, expresa o tácitamente, mil motivos: “dan mala imagen a la empresa, cometen demasiados errores, no se integran en

⁵ Rodríguez Azpilicueta, F., Martínez Rueda, N. Un modelo de formación para profesionales de empleo apoyado. (Vol. 1, pág. 49) Inédito. (S.N)

la cadena de la empresa, no hay puestos que puedan desempeñar, no son competitivos y entorpecen la producción, etc.”.

No es nuevo el esfuerzo de múltiples asociaciones dedicadas a la atención de las personas con discapacidad por conseguir que sus miembros, una vez transcurrida la etapa educativa, encuentren ocupación y dediquen la mayor parte de su día a realizar un trabajo más o menos productivo. El objetivo hoy día es aún más ambicioso, el empleo directo en empresas competitivas, es decir, empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos, horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Sin embargo hay obstáculos que dificultan la inclusión sociolaboral de las personas con D; el comportamiento de la comunidad, la existencia de actitudes prejuiciosas obstaculizan la inclusión social y laboral de este grupo.

El empleo es uno de los nexos necesarios y posibles para lograr la inclusión social.

La inclusión de la persona con discapacidad en el mundo del trabajo ordinario es un magnífico y deseado desafío, la causa fundamental para que esto no se lleve a cabo, ¿Estará ligada a la discriminación, y a los prejuicios?

En esta investigación me propongo confirmar mi hipótesis, en la cual propongo que la principal causa por la cual una persona con discapacidad no consigue empleo, es por los fuertes prejuicios que tienen los empleadores a la hora de tomar personal con discapacidad.

RELEVANCIA DEL PROBLEMA:

Creo que es útil investigar esta problemática ya que la discapacidad debería ser de todos ya que nadie está exento de ser afectado directa o indirectamente.

Integrar laboralmente a la persona con discapacidad es una gran preocupación. Actualmente los esfuerzos están orientados hacia un principio básico que es el de *equiparar oportunidades*, el cual permite obtener los medios para acceder a los ámbitos de la sociedad donde el individuo también pueda alcanzar sus expectativas y respuestas en procura de ejercer su dignidad como ser humano y llevar una vida lo más normalizada posible.

La normalización debiera ser entendida como la posibilidad de respetar a personas que son, piensan y sienten de manera diferente y que tienen que vivir el ciclo de sus vidas junto a nosotros, en una sociedad de diferentes sexos y niveles económicos. Esto se traducirá en la vivencia de una serie de experiencias y ritmos lo más parecidos posibles al resto de las personas que se concreta en: ritmo normal del día, de la semana, del año, experiencias normales de acuerdo con cada ciclo de vida, tener diversas oportunidades de escoger, vivir en un mundo de dos sexos, tener derecho a un nivel económico como el promedio de las personas y vivir en una casa normal con un vecindario normal, con el fin de disminuir los aspectos diferentes y resaltar las similitudes.

Este principio mencionado precedentemente, se basa en que el SER es una persona, un ente susceptible de adquirir derechos y contraer obligaciones, de tener defectos y virtudes, el considerar su individualidad y posibilidades de autonomía como elementos fundamentales para poder apoyar su integración.

La persona con discapacidad debe tener acceso a oportunidades, que le permitan poner a prueba su capacidad en un puesto adecuado a la misma.

Para que el trabajo sea considerado como propio, para que tenga valor, debe ser sentido como obra de uno mismo, que es uno el artífice de ese esfuerzo y el receptor del placer de reconocerse como capaz de adquirir un espacio para su desarrollo humano y social.

Las personas con discapacidad reivindican el derecho igualitario de perseguir las oportunidades que la vida le ofrece a cada individuo, prepararse para la participación por medio de la educación.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR