

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

Tesis Maestría en Sociología

Jóvenes silenciados:
condición , situación y posición de discapacidad de
jóvenes sordos y su vínculo con el trabajo

Sofía Angulo
Tutora: Verónica Filardo

2018

“Cada lunes me tomo el tren, me bajo, camino un poco y me tomo un taxi, con un poco de esfuerzo subo al auto, digo la dirección y el chofer arranca. Por el espejito me sonrío y me dice: -Qué lindo día, ¿no? –Sí, la verdad que sí -¿Andás paseando? No sé ustedes pero yo un lunes a las 3 de la tarde no tengo la suerte de estar paseando. -No, trabajando. Le digo con la voz más fuerte que me sale, –Soy psicopedagoga, trabajo pensando formas para que otros puedan. Pobre, lo maté. (...) Siempre funciona la mirada puesta en lo que se puede, porque sobre lo que no se puede no se puede construir nada. La persona siempre es mucho más que un diagnóstico. Pareciera que la discapacidad es un espejo en el cual nadie se quiere ver. Para aprender a convivir hace falta generar contextos más flexibles que no solo pasan por construir una rampa –y no taparla-, sino por crear entornos en donde la persona con discapacidad pueda ser y hacer a su modo, sin tener que parecerse a nadie para recibir el premio de ser incluido.”

Constanza Orbaiz,

Conferencia TEDx Río de la Plata, 2017

Índice

1.	Introducción.....	4
2.	Marco Teórico.....	6
2.1.	Parte A	6
2.1.1.	La discapacidad en construcción: rupturas y continuidades.....	6
2.1.2.	Entre los márgenes: opresión, exclusión y desigualdad	11
2.1.3.	Ciudadanía y Discapacidad: de objetos de asistencia a sujetos de derechos.....	12
2.1.4.	La función social del trabajo	14
2.2.	Parte B	15
2.2.1.	Discapacidad: subjetividades y estructura.....	15
2.2.2.	Situación, posición y condición de discapacidad	17
2.2.3.	Jóvenes Sordos: entre marcas corporales y sociales.....	20
3.	Antecedentes.....	22
4.	Problema de investigación, objetivos e hipótesis	25
4.1.	Problema de investigación.....	25
4.2.	Objetivo General:	25
4.3.	Objetivos específicos:.....	26
5.	Metodología.....	26
5.1.	Técnicas de investigación.....	26
5.2.	Grupos de discusión con jóvenes sordos	29
5.3.	Un tipo de grupalidad particular: grupos de discusión con jóvenes sordos.....	30
5.4.	Las entrevistas	31
6.	Marcos normativos en torno a trabajo y discapacidad	32
6.1.	Los tratados internacionales como contexto de la legislación nacional	32
6.2.	La discapacidad y el trabajo desde los marcos normativos nacionales	35
6.3.	De la invisibilización al reconocimiento simbólico en la legislación vigente.....	41
7.	Jóvenes Sordos en Uruguay.....	42
7.1.	La discapacidad en las estadísticas oficiales: ¿presencia o ausencia?.....	42
7.2.	De las formas de nombrar a la medición	46
7.3.	Posición de discapacidad de los jóvenes sordos: una aproximación	47
7.4.	Educación, inserción laboral y situaciones de pobreza: visualización de la exclusión.....	48

7.5.	El trabajo: de derecho universal a derecho específico.....	53
7.6.	Los jóvenes sordos en la estructura social: entre opresiones y desigualdades	57
8.	La situación de discapacidad en el mercado laboral uruguayo	59
8.1.	Entre voces y manos: el déficit auditivo y la sordera desde el sector público y privado	59
8.2.	La discriminación positiva en el Estado: entre discursos de igualdad y prácticas desiguales.....	62
8.3.	La visión desde el sector privado y el rol de la RSE.....	68
8.4.	La fuerza centrífuga del Estado	74
9.	La situación de discapacidad desde los jóvenes sordos.....	76
9.1.	La obligatoriedad en el sector público: de medida de acción afirmativa en el mercado de trabajo a discriminación en el entorno laboral	77
9.2.	El sinuoso proceso de la inserción laboral en el sector privado	81
9.3.	De la exclusión del mercado laboral a la segregación en el entorno laboral.....	83
10.	La condición de discapacidad: “Somos sordos y nada más”	87
10.1.	La relación entre trabajadores sordos y oyentes: “faltan las manos”	88
10.2.	Estrategias laborales de sobrevivencia: “me las tengo que arreglar”	93
10.3.	Barrera comunicacional: de la asistencia a los derechos.....	95
11.	Conclusiones.....	99
12.	Bibliografía.....	118

1. Introducción

Desde la década del 60 en las sociedades occidentales se han presenciado un conjunto de transformaciones que han repercutido en las esferas políticas, económicas y sociales, produciendo un achicamiento del Estado y procesos de individualización y exclusión social, reforzados por un modelo económico neoliberal. En este contexto de transformaciones políticas, económicas y sociales, se reconfigura el escenario desde el que se levantan las estructuras sociales así como también los esquemas interpretativos de los sujetos sobre el mundo.

Se introduce un elemento central que es la diferenciación de los sujetos, sus trayectorias y sus proyectos de vida ya no son uniformes ni homogéneos, aunque las singularidades se producen en el marco de unas “estructuras estructurantes”. Se ponen en cuestión nociones como “normal”, “desviado” y “diferente”. Esto permite dar cuenta de un nuevo contrato social desde el cual se toma al individuo como sujeto de derechos, procurando de esta manera la inclusión de sectores que han sido desplazados y despojados de sus derechos. Sin embargo, aún quedan sectores de la población que padecen la marginalidad en sus múltiples facetas (sociales, culturales, educativas, laborales).

En Uruguay, en los últimos años, se ha realizado un proceso hacia el pleno reconocimiento de los derechos de sus ciudadanos¹. En este escenario el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad adquiere relevancia, vinculado a potenciar el desarrollo de las singularidades a partir del reconocimiento, las personas con discapacidad lo toman como eje de sus movilizaciones hacia una mayor visibilización de sus situaciones y posiciones dentro de la estructura social.

El concepto de discapacidad, lejos de responder a una neutralidad, es producto de un determinado contexto social en el que se despliegan relaciones sociales histórica y culturalmente determinadas, por lo que a lo largo de la historia se ha interpretado de diferentes maneras. En este sentido es posible sostener que el concepto de discapacidad es relacional, situacional y contextual. Tradicionalmente se lo ha considerado desde el paradigma de la rehabilitación, con su máximo exponente, el modelo individual desde el

¹ Las transformaciones económicas han estado relacionadas con el dinamismo y crecimiento económico, y la disminución del desempleo. Con respecto a las transformaciones políticas, en Uruguay por vez primera la izquierda uruguaya a través del Frente Amplio asume el poder en el 2005 e introduce una nueva implementación de políticas sociales. Mientras que las sociales están relacionadas con nuevos programas sociales destinados a los sectores más vulnerables de la sociedad y con un conjunto de leyes, como la ley de educación general, la de protección integral a las personas con discapacidad, la interrupción voluntaria del embarazo, el matrimonio igualitario y la regulación de la marihuana, buscando ampliar y consolidar los derechos de sus ciudadanos.

cual se coloca el foco en el sujeto que tiene una determinada deficiencia, vinculada a funciones y estructuras corporales. Desde este modelo se relaciona la deficiencia que refiere a una condición biológica del sujeto que responde, generalmente, a un diagnóstico médico, y se la relaciona de forma unívoca y lineal con la discapacidad. Esta visión, si bien ha imperado y se ha colocado con fuerza en las sociedades occidentales, no ha estado exenta de debates y de tensiones. En este sentido, desde la década del 60, se discute y se problematizan desde los movimientos sociales de las organizaciones de personas con discapacidad. Aparece como respuesta el paradigma de la autonomía, con dos modelos preponderantes, el social y el biopsicosocial. La discapacidad se entiende como producto de las interacciones sociales, superando la visión lineal entre deficiencia y discapacidad, es más que una condición biológica, complejizan así la noción y colocan el acento en el contexto social. El interés radica en la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad y en los factores del contexto, en tanto habilitan o constriñen, su participación social. De esta manera es posible visualizar las variaciones que ha tenido su conceptualización a lo largo de la historia, incluso con definiciones contrarias y contradictorias. Sin embargo desde la segunda mitad del siglo XX se ha podido constatar la incorporación de una perspectiva que pone en tensión al enfoque hegemónico.

En este trabajo se hará referencia a persona con discapacidad en el entendido de que, además de poseer una determina discapacidad a partir de una condición biológica, es sujeto de derechos. Esta forma de nombrar permite conocer, interpretar y comprender las diferentes situaciones, condiciones y posiciones por las que están atravesadas las personas con discapacidad. De este modo se logran poner en evidencia, deconstruir y problematizar las representaciones simbólicas como también las condiciones estructurales que producen y enmarcan a la discapacidad desde una perspectiva sociológica.

Las personas con discapacidad han sido, y continúan siendo, oprimidas, excluidas y marginadas. El hecho de tener alguna deficiencia es un motivo suficiente para estar situadas en una posición de desventaja con respecto al resto. Razones por las cuales se han colocado, históricamente, bajo un velo que naturaliza sus situaciones. Esta invisibilización, que aún persiste de múltiples formas, genera impactos a nivel social y personal. Por lo tanto, se considera fundamental abordar a la discapacidad, desde una perspectiva sociológica, en tanto construcción que está en un devenir permanente, teniendo la característica de ser situacional y relacional con la sociedad. Por lo que resulta necesario bucear en la interacción dinámica desde la perspectiva de los propios sujetos, el

contexto con sus determinadas condiciones y los sentidos que le adjudican. Esto implica indagar no solo en las estructuras sociales y sus relaciones con la persona con discapacidad sino también en las experiencias singulares de cada sujeto.

2. Marco Teórico

2.1. Parte A

2.1.1. La discapacidad en construcción: rupturas y continuidades

Las formas de abordar a la discapacidad y de interpretarla a través del paradigma de la rehabilitación y del paradigma de la autonomía permiten dar cuenta de una transformación teórico-conceptual que va desde la intervención sobrenatural y mística de las deficiencias al reconocimiento y la aceptación de la autonomía del sujeto con limitaciones. Si bien no son excluyentes, evidencia de ello es la coexistencia de ambas visiones durante décadas, presentan diferencias vinculadas al origen de la discapacidad, su conceptualización y las formas de intervención y de abordaje. En este sentido los modelos tienen implicancias prácticas distintas, en función de sus concepciones, incidiendo no solo en las representaciones sociales, los imaginarios, los discursos, sino también en el marco normativo, en las políticas públicas, en las intervenciones de las instituciones, en las iniciativas fomentadas por organizaciones de la sociedad civil y empresas privadas. Lo que repercute en la vida cotidiana de los sujetos con discapacidad, incidiendo en sus posibilidades de relación con el resto de los sujetos y de acceso y de participación en las distintas esferas de la sociedad donde se producen, se consumen y se intercambian bienes y servicios, tanto materiales como simbólicos (Egea, 2004; Mareño, 2010).

Si bien se realiza una breve reseña de las definiciones teóricas e implicancias prácticas de los dos grandes paradigmas de la discapacidad, no se profundiza en torno a las terminologías más antiguas. Aunque, cabe destacar, que desde la antigüedad griega y romana han existido nociones que colocan a las personas que poseen algún tipo de diferencia bajo parámetros anormales. Es en la consolidación del Estado moderno y del sistema de producción capitalista cuando adquiere una mayor institucionalización, a partir de la valorización de la racionalidad económica y la legitimidad de la ciencia, principalmente, la ciencia médica.

El paradigma de la rehabilitación presenta como máximo exponente al modelo individual y sostienen, a través del principio de normalización, que es el sujeto con

discapacidad el que debe adecuarse para integrarse a la vida social. El modelo individual, también conocido como médico, se caracteriza por considerar a la discapacidad en términos de secuelas de una enfermedad, analizando sus causas y consecuencias en el marco del funcionamiento del cuerpo del sujeto, en sus desviaciones y anomalías. En este sentido se coloca el énfasis en las enfermedades y por ende la medicalización adquiere un rol fundamental, en tanto la deficiencia se considera que ha de ser eliminada o al menos reducida a través de la rehabilitación y la atención médica. Debido a que es el sujeto quien debe adecuarse para participar de la vida en sociedad, el abordaje del modelo individual posee aspectos, principalmente, vinculados a la asistencia (Oliver, 1990; Díaz Velázquez, 2010; Mareño, 2010).

Si bien es posible distinguir el inicio del paradigma de rehabilitación junto con el establecimiento del sistema capitalista de Occidente y la modernización de la profesión médica, el modelo individual se consolida en la década de los 80 a partir de la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), de la Organización Mundial de la Salud (OMS), mediante el cual adquiere una mayor legitimidad e institucionalidad. La concepción de la discapacidad se establece como un atributo individual, es la condición biológica la que limita y dificulta el normal funcionamiento de las estructuras corporales. En este escenario, las posibilidades de establecer relaciones sociales más allá de su entorno más próximo y de participar en la vida social es responsabilidad exclusiva del individuo, pues es quien no logra adecuarse a las exigencias del contexto. Es aquí cuando comienza a tener un rol clave la rehabilitación médica en tanto aumenta las posibilidades de interactuar con el entorno.

La estructura conceptual de este modelo se basa en la causalidad lineal entre enfermedad, deficiencia y discapacidad, dejando a un lado las características situacionales, contextuales y relacionales que posee la discapacidad (Mareño, 2010). Asimismo supone que es el cuerpo del sujeto el que debe adecuarse al contexto, considerando que la deficiencia y la discapacidad son estados inmutables. Desde esta perspectiva, las personas con discapacidad se convierten en objetos de asistencia que deben ser curados, tratados y normalizados, en función de unos determinados valores que son significados culturalmente (Barnes, 2009).

El paradigma de la autonomía, por su lado, centra su análisis en los factores sociales que favorecen el surgimiento de la discapacidad y aboga por la inclusión de los sujetos con discapacidad mediante la eliminación de barreras sociales y culturales. La

discapacidad deja de ser entendida como un “problema de salud” o como una “tragedia personal”. En este paradigma se encuentran dos principales referentes: el modelo social y el modelo biopsicosocial.

Los orígenes del modelo social se remontan hacia mediados del siglo XX, desde los aportes y la influencia de organizaciones de la sociedad civil vinculadas a personas con discapacidad, quienes realizaban fervientes críticas al modelo individual desde sus experiencias. En 1974, en Gran Bretaña, la Unión de Personas Físicamente Deficientes contra la Segregación (UPIAS, por su sigla en inglés) realiza un manifiesto donde centra el cuestionamiento en la sociedad. Seis años antes de la publicación de la CIDDM, este movimiento social, constituido exclusivamente por personas con discapacidad, sostiene que es la sociedad quien “discapacita”: *“La discapacidad es algo que se impone encima de nuestra deficiencia mediante la forma en que se nos aísla y excluye innecesariamente de una participación cabal en la vida social”* (UPIAS, 1974:14 en Barnes, 2009:109). Las primeras contribuciones de este modelo estuvieron dadas por el sociólogo Oliver en la década de los 80 (Finkelstein, 1980; Oliver, 1990), mediante la redefinición de la conceptualización de la discapacidad. Se intenta superar la visión del modelo individual, el foco de análisis no está puesto en las condiciones biológicas sino en el contexto social, entendiendo que es el entorno el que produce, genera y consolida la exclusión. En este sentido, la discapacidad es resultado de una compleja interacción entre factores sociales, culturales y económicos, y adquiere la forma de opresión y exclusión social. Pues, se considera, que se les impone a las personas que tienen alguna deficiencia una determinada forma de vida que las sitúa en los márgenes de la sociedad.

La deficiencia se transforma en discapacidad a partir de la interacción de factores sociales y culturales que promueven su producción y reproducción. En este sentido, la pertenencia al colectivo de la discapacidad estará condicionada por las representaciones y las prácticas sociales que “discapacitan” al sujeto que tiene alguna deficiencia, sobre las que se despliegan las relaciones y estructuras sociales que adquieren forma de opresión. Este abordaje incorpora nociones que problematizan la segregación, la exclusión y la opresión en las que se encuentran. Al tiempo que comienzan a ser entendidos como sujetos de derechos y de obligaciones, promoviendo el ejercicio real de los derechos de igual modo que sucede en las personas que no tienen deficiencias (Broyna, 2009). Desde esta mirada la deficiencia es entendida como construcción social, por lo que es posible que sea erradicada, disminuida o prevenida, en función de las prácticas y representaciones

sociales de un contexto social determinado, que bien pueden habilitar o inhabilitar el surgimiento de la deficiencia y ésta, a su vez, dar lugar a la discapacidad (Díaz Velázquez, 2010). Los problemas que, desde el modelo individual eran entendidos con una lógica de responsabilidad exclusiva del sujeto, desde esta perspectiva se consideran problemas sociales, el foco está colocado en las circunstancias del contexto social, político y económico, ya que es el entorno el que “discapacita” (Oliver, 1990; Barnes, 2009).

Desde el modelo social las estructuras sociales adquieren una especial relevancia considerándose condiciones objetivas determinantes que, sin negar la condición biológica, les otorgan o les inhabilitan, a las personas que presentan alguna deficiencia, las posibilidades de participar de los diferentes ámbitos de la sociedad, desde la educación hasta las diferentes formas de participación cívica. De este modo intenta trascender la medicalización de la discapacidad, incorporando además de los factores sociales, las experiencias y las vivencias de los propios sujetos con discapacidad (Egea, 2004; Díaz Velázquez, 2010; Mareño, 2010).

Sin embargo, más allá de que la discapacidad se resignifica en tanto construcción social y el contexto social deja de ser un simple escenario, superando la visión reduccionista del modelo individual, este modelo también presenta ciertas limitaciones. Pues si bien diferencia el concepto de discapacidad con el de deficiencia, ambos terminan remitiendo a concepciones vinculadas a la normalidad, y aunque no se pretenda normalizar los cuerpos que presentan deficiencia, se continúan considerando como cuerpos que se sitúan fuera de la norma, desviados, anormales. Asimismo aunque la discapacidad se define desde términos sociopolíticos, la deficiencia continúa representando una definición médica. Por otro lado, aunque logra trascender la visión individualizada de la discapacidad a través del estudio de las condicionantes estructurales y de las vivencias subjetivas, estas dimensiones no son suficientes para incorporar los condicionantes biológicos en el análisis.

Hacia el 2001 se publica la Clasificación del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF) de la OMS, con el objetivo de realizar una síntesis a través de la incorporación de ambas visiones. El enfoque propuesto es considerado biopsicosocial, debido a su perspectiva biológica, individual y social. En este contexto, la discapacidad es resultado de la interacción entre la condición biológica y los factores contextuales, esto es, entre las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la realización de actividades de la vida cotidiana y las restricciones en la participación de la

vida social. Desde este modelo la discapacidad no es resultado lineal de la existencia de una deficiencia, sino que es construida en función de la interacción entre los factores sociales y el propio sujeto con una condición biológica particular. La discapacidad aparece, entonces, como la limitación y la restricción en las actividades del sujeto, sean de la vida cotidiana o de la vida social (Egea, 2004; Barnes, 2009; Díaz Velázquez, 2010; Mareño, 2010).

Este modelo en su pretensión de articular los dos modelos históricamente antagónicos, logra además de distinguir entre deficiencia y discapacidad, la incorporación de factores biológicos, psicológicos y sociales, mediante una síntesis y la utilización de una terminología neutral, en el sentido de que no le otorga carga valorativa a las denominaciones. Sin embargo presenta un conjunto de limitaciones vinculadas a su formulación, pues pese a que se propuso en tanto sistema conceptual para describir, interpretar y clasificar el funcionamiento de las estructuras corporales, presenta escasa aplicación. Su utilización, generalmente, queda restringida a los profesionales vinculados al área de la salud, y surgen abundantes interrogantes en cuanto a la forma de aplicar la incidencia de los factores personales y ambientales. Asimismo, si bien procura articular el modelo individual y el modelo social, los conceptos que propone, bajo la aparente neutralidad, son interpretados a la luz de un esquema analítico de características predominantemente médicas y biologicistas (Barnes, 2009).

Luego de presentar una breve reseña sobre los tres grandes modelos de la discapacidad: individual, social y biopsicosocial, se pone de manifiesto que la discapacidad, históricamente y pese a sus cambios en las conceptualizaciones y abordajes, ha constituido una carga valorativa que ha diferenciado, generalmente, de forma negativa a aquellos sujetos que poseen una deficiencia. Los enfoques han transitado, a lo largo de los años, desde una desvalorización del sujeto hasta el reconocimiento de sus derechos, desde una visión de la discapacidad como responsabilidad y problema exclusivamente individual hasta la problematización de las barreras culturales en la interacción entre el sujeto y el contexto. El modelo social logra redefinir a la discapacidad colocando el eje en los factores sociales y culturales, y si bien, la incorporación de esta visión social se ha gestado desde los años sesenta, los fundamentos del modelo individual continúan constituyendo la perspectiva hegemónica. Pues aún hoy siguen permeando las formas de conceptualizar, abordar e intervenir sobre la discapacidad. En este contexto, surge y se consolida como concepto sintetizador el propuesto por la CIF, desde un modelo

biopsicosocial, que define a la discapacidad, en tanto situación construida socialmente, como resultado de la interacción entre el sujeto, con determinadas condiciones biológicas, y su entorno (Broyna, 2009; Pantano, 2008; Mareño, 2010).

Este breve recorrido histórico permite evidenciar que los modelos exponentes de la discapacidad, aún con sus diferencias y antagonismos, coexisten y tienen implicancias en las representaciones y en las prácticas sociales contemporáneas. Si se considera que la discapacidad se construye en una relación entre el sujeto y la sociedad en un continuo cambio dialéctico, se vuelve imprescindible desnaturalizar imaginarios que se basan en modelos que entienden a la discapacidad como natural, problematizar prejuicios y estigmas que colocan a los sujetos en situaciones de desventaja y perjuicio, y poner en tensión las representaciones y las prácticas sociales vinculadas a la discapacidad.

2.1.2. Entre los márgenes: opresión, exclusión y desigualdad

Se ha puesto en evidencia cómo, históricamente y a partir de los supuestos de los distintos modelos que forjan representaciones y generan unas determinadas prácticas sociales, las personas con discapacidad han sido colocadas, en el marco de relaciones hostiles, en zonas marginales de la sociedad (Oliver, 1998, 2008; Barton, 2008). De esta manera es posible sostener que la discapacidad, de una diferencia biológica entre los sujetos, se convierte en una forma de diferenciación social a partir de estructuras simbólicas y materiales que se construyen alrededor de la discapacidad. Por lo que, al estar en una situación de desventaja, por poseer una deficiencia, se encuentra en contextos de opresión, exclusión y desigualdad social.

La discapacidad es considerada como una forma de opresión que implica limitaciones sociales (Barton, Oliver, Barnes, Abberley, Finkelstein, Borsay, Shakespeare). Barton sostiene lo siguiente: *“Ser una persona con discapacidad supone experimentar la discriminación, la vulnerabilidad y los asaltos abusivos a la propia identidad y estima”* (1998:24). Aquellos sujetos que presentan alguna deficiencia se pueden considerar como un colectivo oprimido, ya que el hecho de tener discapacidad implica que la persona se encuentre en una posición inferior a la de otros y estas desventajas están relacionadas de manera dialéctica con un modelo que justifica y reproduce esta situación; por lo que estas desventajas y modelo no son naturales (Abberley, 2008). La opresión surge y se consolida a partir de las transformaciones materiales e ideológicas que dieron lugar al surgimiento de las sociedades capitalistas. De modo que, la discapacidad como forma de opresión

social surge del imperativo de este tipo de sociedades “*que espera que todos sus miembros estén a la altura del estándar de normalidad impuesto por el cuerpo sin discapacidad y que construye entornos físicos y sociales que castigan a los inadaptados*” (Borsay, 2008:175). De esta manera, es necesario problematizar y desnaturalizar las relaciones de poder entre las personas con discapacidad y el resto (Barton, 2008).

Por otro lado, la exclusión es un proceso vinculado a la carencia de recursos materiales y simbólicos, y que implica la marginación de un objeto y/o de una relación, pero siempre respecto al ejercicio de los derechos humanos. La exclusión social se ha definido, principalmente, en función de las relaciones de producción, distribución y consumo de las sociedades capitalistas, aunque también considera aspectos culturales, educativos y políticos. De este modo, la discapacidad se convierte en un factor determinante para la exclusión social del sujeto, teniendo implicancias en la generación de mayores situaciones de vulnerabilidad y de desigualdad social (Barton, 2008; Díaz Velázquez, 2010).

La desigualdad social, por su parte, es un aspecto que evidencia sobre la estructura social en la que el sujeto se encuentra, siendo clave en la producción y reproducción de los procesos y las situaciones de exclusión y opresión. En este sentido es posible considerar a la discapacidad, en tanto construcción social, en el marco de relaciones de desigualdad estructurales que predominan en las sociedades capitalistas caracterizadas por la precariedad de los sistemas productivos (Díaz Velázquez, 2010).

De esta manera, es posible sostener que las personas con discapacidad se encuentran bajo diferentes formas de opresión, en zonas marginadas y excluidas, y en situaciones de desigualdad estructural. Debido a que son consideradas como seres inferiores y colocadas en desventaja, tratadas como objetos de asistencia y excluidas no solo de la fuerza de trabajo sino del ejercicio de sus derechos laborales (Barton, 2008).

2.1.3. Ciudadanía y Discapacidad: de objetos de asistencia a sujetos de derechos

El concepto moderno de ciudadanía le otorga a todos los individuos de una comunidad el mismo estatus de “miembros de pleno derecho”, considerándose iguales en tanto derechos y obligaciones que implica ser parte de una comunidad. En este sentido, la “*ciudadanía, a través de los derechos sociales, podría actuar como mecanismo modificador del modelo de desigualdad social producto del capitalismo*” (Marshall, 1998:74). La ciudadanía no sólo es un estatus formal, en tanto se conceden derechos

civiles, políticos y sociales, sino que también, y no menos importante, implica la apropiación y el ejercicio de tales derechos por parte de los sujetos. Si bien uno de los aspectos más importantes de la ciudadanía es el principio de igualdad, en los hechos el ejercicio de los derechos está vinculado a prácticas y relaciones sociales.

Con respecto a las personas con discapacidad, las estructuras sociales así como las relaciones intersubjetivas son condiciones determinantes que obstaculizan su participación social. En este sentido, los marcos normativos en las últimas décadas han generado movimientos hacia la promoción de los derechos. Se promueve el ejercicio real de los derechos de igual modo que sucede en las personas que no tienen deficiencias, pues se reconocen como sujetos de derechos, sociales, culturales, económicos, políticos y civiles. De este modo se intenta trascender la visión individual de la discapacidad, que situaba al sujeto como objeto de caridad y de asistencia (Egea, 2004; Brogna, 2009; Díaz Velázquez, 2010; Mareño, 2010). El abordaje de las personas con discapacidad como sujetos de derechos permite problematizar y develar las situaciones de segregación que históricamente se han naturalizado. Se logran poner en tensión las relaciones y estructuras sociales que adquieren formas de opresión, ubicándolas en situaciones de exclusión y bajo lógicas de desigualdades estructurales.

Una de las formas que adquiere esta segregación social es a través de las posibilidades de acceder al mercado laboral, quedan excluidas de la posibilidad de materializar el trabajo y del reconocimiento en su condición de sujetos de derechos; convirtiéndose en una de las primeras poblaciones en quedar fuera de manera permanente y, más aún, en períodos de crisis (Oliver, 1998). No sólo está en juego la posibilidad de ingresar al mercado laboral, sino también el hecho de acceder al sistema de seguridad social, tener una remuneración, insertarse en relaciones de producción y consumo, mejorar la calidad de vida y ser considerado, efectivamente, sujeto de derecho. La universalidad, promovida a través del concepto moderno de ciudadanía, ha reforzado la dependencia de las personas con discapacidad, en vez de promover y facilitar su autonomía. Debido a estas situaciones, se han generado un conjunto de medidas específicamente para colectivos en situación de vulnerabilidad, conocidas como políticas de la diferencia o de discriminación positiva (Oliver, 1998). Los derechos específicos han estado vinculado fundamentalmente a derechos sociales, como por ejemplo el derecho al trabajo, colocando el foco en la autonomía y buscando garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la eliminación o disminución de barreras sociales y culturales

que producen y reproducen la discapacidad (Etxeberria, 2008). De esta manera es posible distinguir un cambio que ha ido desde la concepción universal en la provisión del bienestar social hacia la individualización de los derechos sociales.

Si bien la pertenencia a una comunidad no está vinculada directamente con la posibilidad de producir y reproducir en el marco de relaciones de producción y consumo de bienes y servicios, el trabajo se convierte en un factor clave para la apropiación de derechos en las sociedades modernas. En este sentido, la inserción laboral de las personas con discapacidad se vuelve imprescindible para el ejercicio de la ciudadanía. Pues los derechos laborales no sólo tienen implicancias en el aspecto personal y social de las personas con discapacidad, sino que además tienen directas consecuencias en la transformación de objetos de asistencia a sujetos de derechos.

2.1.4. La función social del trabajo

El trabajo adquiere centralidad en la constitución de los procesos de sociabilidad de los sujetos, en tanto procesos individuales como colectivos. Es considerado fundamental para generar identidades, roles, en el plano de lo simbólico, y materializar posiciones en la estructura, en el plano de lo material. Es una actividad que permite transformación e identificación con la realidad colectiva a la que se pertenece. En las sociedades contemporáneas se basa en principios como el individualismo, la competencia y la obtención del máximo beneficio, definiendo así el perfil del trabajador que es requerido por la lógica del capital; la razón instrumental moderna y los dispositivos de regulación y de disciplinamiento son pilares. Es por ello que ante estas condiciones se clasifican a los sujetos en función del grado de adaptabilidad que tengan para llevar a cabo una determinada tarea. En este contexto, lo “normal” está vinculado a aquel que obedece y que responde, y se asocia a lo productivo, lo competente y lo útil. Por lo que desplaza hacia afuera a las personas con discapacidad, bajo etiquetas de improductivos y desprovistos de utilidad, debido a la “anormalidad” que presentan sus cuerpos deficitarios para desempeñar el trabajo bajo los requisitos de la vida productiva (Oliver, 1998; Barnes, 2009).

Existe una tendencia creciente a la exigencia de capacidades formales y habilidades rentables, que luego de ser validadas mediante procesos de selección, son reforzadas por pruebas médicas a los efectos de garantizar la apariencia de un cuerpo y de un saber útil, productivo y eficiente. De esta manera, quedan excluidas de la posibilidad

de materializar el trabajo y del reconocimiento en su condición de sujetos de derechos; pues el trabajo remunerado es considerado uno de los elementos de diferenciación más importante, en tanto otorga estatus, poder y reconocimiento (Oliver, 1998; Barnes, 2009). Este tipo de prácticas y lógicas en el sistema productivo genera altas tasas de desempleo en los grupos de personas con discapacidad y mayores situaciones de pobreza y vulnerabilidad social. Mientras que aquellos que logran ingresar al mercado laboral, tienen bajas posibilidades de participar en puestos directivos sea mediante carrera funcional o concurso externo, por lo que, generalmente, ocupan puestos de trabajo que se caracterizan por ser de servicios y administrativos, de escasa remuneración e informales (Barnes, 2009). Cabe destacar que las restricciones de acceso al trabajo inhiben la participación social y restringen los mecanismos de inclusión social. Lo que genera, en aquellos sujetos que quedan al margen del mercado laboral, procesos vulnerados que, por un lado, inciden en la construcción de ciudadanía, de subjetividad y de pertenencia social, y por otro, fortalecen las carencias sociales, económicas y políticas.

2.2. Parte B

2.2.1. Discapacidad: subjetividades y estructura

En este trabajo se toma la postura de Pierre Bourdieu, dado que permite interpelar y problematizar en torno a las relaciones de desigualdad en las que se ubican aquellos sujetos por el solo hecho de poseer una determinada marca corporal, en este caso, una deficiencia en sus funciones y estructuras corporales. Si bien se toma como antecedente el trabajo realizado por Brogna (2006) que, mediante la perspectiva teórica de Bourdieu, alude a la situación, condición y posición de discapacidad, estas nociones han sido objeto de extensos trabajos realizados a nivel latinoamericano que han puesto el foco en los estudios sociales de la discapacidad (Angelino, 2012; Brogna, 2006, 2009, 2014; Ferrante, 2008^{a b}, 2009^{a b}, 2011, 2014, 2015; Joly, 2008, 2010; Míguez, 2009, 2012, 2016).

Se considera relevante, a los efectos de profundizar en la comprensión de la discapacidad, utilizar el abordaje de Bourdieu que se caracteriza por una perspectiva relacional de las prácticas sociales y contribuye en la interpretación de la dicotomía individuo y sociedad. En la pretensión de superar una visión separatista entre agencia y estructura, entiende a éstas como partes constitutivas y constituyentes de toda práctica social. Por lo que considera a la sociedad como un escenario dialéctico de producción y reproducción de prácticas sociales recurrentes y constantes (Bourdieu, 2007).

En este sentido, se encuentran las estructuras sociales externas que son campos de posiciones sociales que se plasmarán en condiciones objetivas, es lo social hecho cosas, y las estructuras sociales internas que son sistemas de disposiciones incorporadas por los agentes, es lo social hecho cuerpo. Los campos de posiciones sociales son *“espacios de juego históricamente constituidos con sus instituciones específicas y sus leyes de funcionamiento propias”* (Bourdieu, 1998:108), en los cuales se ponen en juego unos determinados capitales. Estos capitales serán producidos, acumulados, distribuidos y consumidos en función de la posición social de cada agente y esta posición social estará determinada por la cantidad y el tipo de capital que posea, es decir, qué tan valioso es en ese campo específico. Mientras que, las estructuras sociales internas son entendidas como habitus, como la incorporación de los esquemas y representaciones culturales que se plasman en las prácticas cotidianas (ídem). De esta manera los sistemas de división objetivos y los sistemas de clasificación incorporados están relacionados recíprocamente, dado que son construcciones sociales, objetivadas e interiorizadas, resultado de la interacción entre actores individuales y colectivos.

La noción de habitus logra sintetizar las nociones de cultura y estructura, por lo que es posible identificar grupos considerando que se adhieren a un determinado comportamiento pero además que existe una relación entre ese comportamiento y las estructuras. De esta manera, el habitus modela las percepciones, acciones y representaciones de la vida social, y de forma simultánea, el efecto práctico de las acciones modifica ese entorno. En este sentido, *“el habitus de las personas con discapacidad se configura, práctica y simbólicamente, como el de un colectivo segregado del conjunto de la comunidad, homogeneizado por su insuficiencia, su incapacidad y su valía reducida respecto de las suficiencias, capacidades y valías de la generalidad de la población sin discapacidad”* (Ferreira, 2008:156).

En el campo de la discapacidad se pone en juego un determinado capital que está vinculado al cuerpo, *“un atributo que se posee a nivel corporal se transforma en el campo en capital simbólico que coloca al actor en una posición –y no en otra- en virtud del habitus dominante”* (Brognna, 2009:167), que se ha consolidado históricamente a través del modelo individual de la discapacidad, generando atribuciones de carácter ético y estético al cuerpo (Ferrante, 2008). El cuerpo individual es el lugar del habitus y está marcado, en su totalidad, por imperativos. De este modo, calificar y clasificar al cuerpo es invisibilizar las opciones sociales y constituir la interiorización de la exterioridad, es

naturalizar lo social hecho cuerpo: “*La hexis corporal es la mitología política realizada, incorporada, vuelta disposición permanente, manera perdurable de estar, de hablar, de caminar, y por ende, de sentir y de pensar.*” (Bourdieu, 2007:113). El control diferencial de capital constituye el principio de definición de posiciones e intereses antagónicos desde donde se hacen comprensibles y explicables las prácticas. En una sociedad dividida en clases, el habitus de los agentes que la comparten refieren a la sobredeterminación de su propia clase, a través de la posición dentro de la estructura social, de su trayectoria, de su cuerpo y de todas sus marcas, “*las siempre socialmente calificadas, de las que es portador, propiedades sexuales desde luego, pero también físicas, elogiadas como la fuerza o la belleza, o estigmatizadas*” (Bourdieu, 2007:128).

El habitus de la discapacidad como “*estructura estructurada, es un producto histórico a través del cual el Estado inculca la concepción del cuerpo no legítimo definida por el campo médico; y como estructura estructurante determina el límite de lo pensable y lo no pensable y genera unas prácticas y unos juicios sistemáticos.*” (Ferrante, 2011:90). Sobre la base de estas disposiciones es que las personas con discapacidad quedan marcadas por la marginación, opresión y exclusión social. Al mismo tiempo a través del habitus se despliega la intersección entre la situación, la condición y la posición de discapacidad, “*es un dispositivo de mediación que, atravesando al cuerpo, lo fuerza a ser expresión encarnada de las determinaciones tanto objetivas como subjetivas del campo en el que se desenvuelve*” (Ferrante, 2011:89).

Sin embargo “*el habitus no es un destino sino un dispositivo de potenciales destinos*” (Ferrante, 2011:90), donde las diferencias de este habitus de grupo pueden ser explicadas por las singulares trayectorias de clase de cada sujeto. La representación que las personas con discapacidad se construyen de ellos mismos, de su posición y de la posición de los otros, es el resultado de un sistema de esquemas de percepción y de apreciación. Al tiempo que estos esquemas inciden en los sistemas económicos y productivos de la sociedad. En la intersección entre la particularidad biológica del sujeto, la organización económica y política, y los aspectos culturales de la sociedad es donde la discapacidad se desarrolla (Brognia, 2009) y es en dicha intersección donde interesa poner el foco.

2.2.2. Situación, posición y condición de discapacidad

Es posible distinguir tres nociones que contribuyen a desentrañar los intersticios

sobre los cuales se despliega y tiene lugar la discapacidad. La situación, la condición y la posición de discapacidad son elementos conceptuales que contribuyen en la interpretación del fenómeno en su doble expresión, de un lado permite evidenciar en torno a la subjetividad, a la vivencia, a la singularidad en cada sujeto y, del otro lado, da cuenta de las diferentes formas y manifestaciones que adquiere la discapacidad en la sociedad.

En este marco, la “*situación de discapacidad*” implica el conjunto de factores sociales, culturales, políticos y económicos que la discapacidad incorpora como atributos objetivos en un contexto particular e inciden en el sujeto. Es la dimensión interrelacional, situacional y dinámica, por lo tanto históricamente determinada, donde se puede distinguir la articulación entre el sujeto y la sociedad, entre los habitus y las estructuras (Broyna, 2006). La “*condición de discapacidad*”, por su parte, permite evidenciar la experiencia subjetiva, la vivencia singular, de aquellas condiciones objetivas. Si bien no es socialmente creada, es socialmente significada. Es la dimensión subjetiva de la discapacidad. Está determinada por la particularidad de un sujeto con relación a la norma, es el diagnóstico médico, es el déficit en cuanto a lo normal y su incorporación en la singularidad del sujeto (Broyna, 2006). Aunque la discapacidad se desarrolla en el marco de unas relaciones materiales, a partir de unas representaciones y prácticas que habilitan la opresión, la marginalización y la exclusión, la experiencia de la discapacidad tiene lugar en el cuerpo y se vivencia de forma singular. El cuerpo que tiene algún tipo de deficiencia es parte de la cultura, de la historia y del significado, no es un objeto ahistórico, presocial ni puramente natural (Hughes, 2008). En este contexto, el cuerpo participa de la experiencia y es fundamental en la vida cotidiana de las personas con discapacidad: “*‘El cuerpo para el otro’ es un producto social: por un lado, sus ‘propiedades’ distintivas se deben a las condiciones sociales de su producción, y por otro lado, la mirada social no es un poder abstracto y universal sino ‘un poder social, que siempre debe una parte de su eficacia al hecho de que encuentre en aquel a quien se aplica el reconocimiento de las categorías de percepción y apreciación que dicho poder le aplica’ (Bourdieu, 1988:205)*” (Ferrante, 2011:87). La posesión de un cuerpo no legítimo, socialmente descalificado, conduce a una desposesión de capital, lo que genera una posición en el espacio social que es descalificada, segregada, excluida de las relaciones sociales, y vivenciada como tal en tanto incorporación de lo social.

El cuerpo se vuelve un marco de referencia fundamental donde se producen relaciones de poder y de dominación. A partir del cual es posible conocer y comprender

las particularidades de los procesos sociales encarnados, incorporados. Analizar las subjetividades desde las vivencias y experiencias implica, de manera ineludible, tener en cuenta las emociones. En este sentido “*comprender una emoción equivale a comprender la situación y la relación social que la produce*” (Bericat, 2012:4), permite dar cuenta de los innumerables intersticios que tienen lugar en la interconexión entre los espacios más íntimos y los más públicos, entre el individuo y la sociedad, entre la subjetividad y la estructura. La experiencia en la vida cotidiana está condicionada socialmente, las emociones se hacen cuerpo en cada una de las subjetividades y sus manifestaciones se regirán en función del contexto socio-histórico. Pues las emociones son construcciones sociales enmarcadas en unos determinados contextos culturales, morales e históricos (Rodríguez, 2008; Bericat, 2012). Esto no implica negar que las emociones se encarnan en un cuerpo, que tienen lugar en un organismo individual y que además están influenciadas por condicionantes biológicos. Se considera que las emociones implican la manifestación corporal de una valoración que el sujeto realiza a partir de un hecho social, esta valoración tiene implicancias prácticas en las relaciones que el sujeto establece con los otros y consigo mismo (Bericat, 2012). Las emociones implican valoraciones, significados, sentidos y patrones socioculturales, influenciadas por las experiencias singulares y puestas de manifiesto en vivencias que deben ser comprendidas en función del contexto socio histórico. Este contexto, como marco interpretativo y referencial, incide en la determinación de lo que es, para cada sujeto, valioso e invaluable, deseable e indeseable, ypreciado y despreciado teniendo repercusiones e implicancias en el surgimiento de las emociones (Bericat, 2000, 2012; Rodríguez, 2008). Desde la perspectiva sociológica, y específicamente en este trabajo, el foco se coloca en comprender cómo las emociones encarnadas en unos determinados sujetos, que a su vez se encuentran en unas determinadas posiciones sociales, están relacionadas con un deber ser y un deber hacer vinculado al mercado laboral. Se vuelve de interés comprender la vivencia de las marcas corporales y los significados sociales que se le atribuyen, en tanto constituye la condición de discapacidad de estos jóvenes, y por lo tanto tienen implicancias en la situación y posición de discapacidad.

Finalmente, la “*posición de discapacidad*” (Broyna, 2006), es la categoría social que ocupa un sujeto con respecto al resto de la sociedad. Las maneras en que se colocan a las personas con discapacidad en una determinada posición social se realizan en función de la exteriorización e incorporación de ciertas estructuras sociales, de modo que permite

dar cuenta de lo estructural. Por lo que, conocer e interpretar a la discapacidad desde la distinción entre la situación, condición y posición de la discapacidad se vuelve fundamental para comprender el proceso mediante el cual se produce el fenómeno. Es un error atribuirle al déficit la situación, condición y posición de discapacidad, por lo que resulta clave, además, distinguir lo que le es inherente a un sujeto y la manera en que ello es socialmente significado. La discapacidad, en palabras de Brogna, es entendida como *“una construcción social compleja que resulta de la confluencia de (a) la particularidad biológica y conductual de un sujeto, (b) la organización económica y política y (c) la cultura y la normatividad del contexto histórico y social particular de ese sujeto. En esta construcción se ponen en juego una condición, una situación y una posición de discapacidad; aspectos que se objetivan en la relación entre dos o más sujetos (individuales o colectivos), un sujeto con determinadas características cultural e históricamente mutables valoradas hoy en términos de ‘capacidad y funcionamiento’ en relación a parámetros de ‘normalidad estadística’ y distintos agentes de la sociedad particular donde ese proceso se desarrolla”* (2006:178).

En este contexto, el interés radica en los procesos mediante los cuales la situación, la condición y la posición de discapacidad se objetivan en las relaciones sociales y el vínculo que tiene esta articulación con el trabajo. Para ello, el foco se coloca específicamente en los jóvenes sordos, procurando realizar la distinción entre lo que le es inherente al joven, en tanto posee una deficiencia auditiva, la manera en que ello es socialmente significado y sus implicancias prácticas, que se manifiestan a través de diferentes dinámicas que expulsan hacia los márgenes de la vida en sociedad.

2.2.3. Jóvenes Sordos: entre marcas corporales y sociales

En primer lugar, se considera necesario dar cuenta de la diferenciación entre lo que se entiende por deficiencia auditiva y sordera, en tanto se procura poner de manifiesto cómo en los jóvenes el hecho de tener una deficiencia incide no sólo en su vivencia singular sino también en su situación y en su posición en la estructura social. El déficit auditivo es una función sensorial vinculada a la percepción y localización de los sonidos que se encuentra disminuida, y tal reducción de esta función se conoce a través de un diagnóstico médico. Esta deficiencia auditiva generó en los sujetos portadores una singularidad, quienes mediante estrategias para comunicarse en sociedades dominadas por sujetos oyentes lograron desarrollar la lengua de señas, una lengua visual y gestual, que se

desarrolla íntegramente en el espacio significativo del cuerpo. De este modo el uso de la lengua de señas es el único medio que permite ubicar al sujeto con deficiencia auditiva en similares condiciones de comunicación que los oyentes (Benvenuto, 2006, 2004). Esto implica que cuando se hace referencia a las personas que presentan déficit auditivo no se puede obviar la relación con los otros.

La sordera se considera desde una visión socio-antropológica que, al considerar al sujeto con deficiencia auditiva como sordo, lo entiende en tanto sujeto socio-lingüístico, con una concepción filosófica propia y por lo tanto requiere de pedagogías alternativas a las hegemónicas para su enseñanza y aprendizaje. Esta representación social de la persona sorda es opuesta a la visión que desde el modelo oralista hegemónico, estrechamente vinculado al modelo individual, considera a la sociedad como un todo oyente (Skliar, 1998). Esta perspectiva social de la sordera trasciende el enfoque de la medicina y la física acústica, que respondiendo al modelo individual del paradigma de rehabilitación tienen una concepción ligada a la patología, al déficit biológico y con estrategias educativas, principalmente, rehabilitadoras orientadas a la adaptación (García, 2004). En este sentido, es posible sostener que el colectivo de personas sordas conforma un grupo social minoritario con una lengua, historia y cultura propia. La sordera se constituye así en un fenómeno de diferencia social, con base biológica, que lleva a construir procesos de socialización diferentes.

El mecanismo cultural más importante de diferenciación es su lenguaje, la lengua de señas es la lengua natural de la persona sorda y junto con la lengua escrita constituyen canales diferentes pero igualmente eficientes de transmisión y recepción de la capacidad del lenguaje. El uso de lengua de señas, valores culturales, hábitos y modos de socialización propios son elementos que se comparten entre este colectivo y generan una comunidad socio-lingüística denominada comunidad sorda. Esta comunidad comparte y conoce los usos y las normas de uso de la lengua de señas, la identifican como su lengua natural, su modo de aproximación a la vida social, el medio de construcción de su identidad y el mecanismo para significar y expresarse sobre lo que los rodea (Skliar, 1998). La lengua de señas no sólo construye una diferencia con respecto al resto de las personas oyentes sino que además desempeña una función social redimensionando las diferencias constitutivas del grupo. Las personas sordas establecen vínculos con el entorno oyente, quien incide en la concepción misma del colectivo así como también en

las representaciones sociales e imaginarios que la sociedad tiene con respecto a la sordera y al sujeto con sordera en particular (Padden,1990).

La singularidad lingüística y cultural de las personas sordas las coloca como grupo cultural minoritario, al tiempo que refuerza dinámicas de marginalización, desigualdad y opresión desde una sociedad oyente y hegemónica. En este contexto, indagar en torno a los jóvenes sordos se vuelve central, en tanto constituyen uno de los grupos más excluidos dentro del mercado laboral, con precarización del empleo y desempleo estructural (García,2004). Los jóvenes sordos son los portadores de un cuerpo fuera de la norma, deficitario e improductivo según los cánones hegemónicos de la organización económica y productiva. De esta manera, quedan excluidos y silenciados convirtiéndose en algo natural, en lo esperable debido a que poseen una deficiencia. Si bien son un grupo minoritario de la sociedad, éste es un número importante en tanto pone de manifiesto opresiones, exclusiones y desigualdades, evidenciando derechos que se están vulnerando, ciudadanías que no son ejercidas y procesos de democratización obstaculizados. El ejercicio de los derechos, como el derecho al trabajo, reclama al Estado y a la sociedad civil un cambio en la comprensión de la discapacidad y de las personas con discapacidad. En este sentido, conocer y profundizar en torno a la situación, condición y posición de discapacidad de los jóvenes sordos y su relación con el trabajo permite evidenciar la construcción del fenómeno desde su faceta singular, como particularidad de una condición biológica, y desde su faceta social, destacando los aspectos del contexto social que habilitan y constriñen el surgimiento de la discapacidad.

3. Antecedentes

Existe evidencia acumulada con respecto al vínculo entre discapacidad y trabajo, principalmente desde estudios sociales de la discapacidad que han colocado el foco en el ejercicio de los derechos, en la función social del trabajo y en la construcción social de la discapacidad. En primer lugar, y en función del acotado espacio, se considera adecuado destacar que las prácticas del modo de producción imperante utilizan mecanismos que aumentan el rendimiento de la empresa y multiplica las ganancias, al tiempo que produce precariedad laboral donde los trabajadores con discapacidad, especialmente, experimentan la reducción y en algunos casos la nulidad de sus derechos (Burad,2013). La precariedad laboral implica ausencia de derechos laborales y sociales pero también genera desempleo, inseguridad laboral y una alta movilidad en el mercado laboral,

teniendo significativas consecuencias en los sujetos. Provoca procesos de inseguridad e incertidumbre laboral y económica impidiendo la realización de proyectos de vida y aumentando la probabilidad de encontrarse en situaciones de vulnerabilidad y pobreza. Los jóvenes sordos son los que particularmente padecen estas consecuencias, situándose en procesos de exclusión del ámbito laboral y social, quedando por fuera de los beneficios de los derechos laborales y del acceso al sistema de seguridad social. En cuanto a aquellos que se encuentran empleados, las condiciones laborales han estado históricamente por debajo de la media de la población oyente, desempeñándose en tareas de baja complejidad, de carácter manual y excepcionalmente profesional (García,2004).

Se distingue un conjunto de dificultades para el ingreso de personas sordas al mercado laboral entre los que se encuentran: la baja formación educativa (cuando la formación es suficiente para desarrollar la tarea, las dificultades de desempeñarla de manera adecuada disminuyen); la falta de intérpretes de lengua de señas en instancias de formación y capacitación laboral; el problema de la comunicación, desconocimiento y desconfianza por parte de los empleadores; los prejuicios por parte de la población oyente, desconociendo capacidades profesionales, laborales y técnicas para desarrollar diferentes tipos de tareas; la falta de interés por mejorar la comunicación entre las personas sordas y las personas oyentes, un empresariado interesado casi exclusivamente por el alto rendimiento; los problemas a los que se enfrentan las personas sordas para acceder a la información que les rodea en el entorno laboral, lo que genera una información incompleta o errónea. Este escenario da cuenta de cómo los trabajadores sordos se encuentran bajo condiciones que no les permiten ir más allá de una comunicación precaria y rudimentaria, limitada al trabajador concreto y con escasas posibilidades de participación en el ámbito laboral. La mayoría de estas dificultades se originan debido al desconocimiento de la lengua de señas y, ante este contexto, las estrategias para derribar las barreras comunicacionales se nuclean alrededor de los trabajadores sordos. Los mismos trabajadores sordos les enseñan, a sus compañeros de trabajo, señas sencillas y específicas vinculadas a sus tareas, además de apoyarse en la escritura como una estrategia alternativa, para lograr así una mínima comunicación con su entorno laboral (Burad,2013).

Una de las grandes dificultades que encuentran las personas sordas para el acceso a un puesto de trabajo, tal como se ha manifestado, está en la barrera de la comunicación, además de enfrentarse a una situación laboral competitiva que exige formación,

experiencia y capacidad de adaptación al mundo oyente. La inserción laboral se vuelve una reivindicación constante, para ello consideran fundamental la difusión de su lengua y la sensibilización en torno a su singularidad. Pues la no aceptación y la búsqueda de la asimilación de las personas sordas conducen a que se encuentren en situación de exclusión, marginalidad y opresión (ídem). El acceso al trabajo es un factor decisivo no solo para el desarrollo personal sino también para la pertenencia social, por lo que las circunstancias actuales del mercado de trabajo generan factores de riesgo que se agravan cuando no se puede acceder al trabajo. En este contexto, los jóvenes sordos se encuentran en situación desigual, de desventaja, de desigualdad de condiciones y, por lo tanto, se reafirma la situación de discapacidad (Díaz, 2002). En este sentido, el acceso al trabajo remunerado *“supone una valoración social positiva tanto por parte de la propia familia como de la comunidad en que vive, un mayor grado de libertad e independencia personal, una afirmación de su autoestima al sentirse útil a la sociedad y la posibilidad de establecer relaciones y amistades con personas sin discapacidad y una experiencia de gozar de los mismos derechos que los demás en el seno de la comunidad y de formar parte integrante de la misma.”* (Delgado, 2012:10).

Si se consideran estudios específicos, es posible encontrar investigaciones orientadas a conocer y comprender la situación de las personas sordas en cuanto a la inserción laboral en el sector público como privado. Burad (2013) llevó a cabo un estudio donde profundiza en torno a la ciudadanía plena y el acceso al mercado laboral en Argentina. Delgado (2012), por su parte, se interesó en estudiar las diferentes actitudes de los empleadores sobre la inserción laboral en México, buscando comprender las causas que conducían a que se adopten determinadas actitudes. También se encuentra el trabajo de Eguido, Cerrillo y Camina (2009) quienes se centran en torno a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual a través de los programas de empleo con apoyo realizados en España. Díaz Velázquez (2008), por su parte, realiza un trabajo enfocado en la incidencia de las asociaciones y fundaciones del colectivo de la discapacidad en España, considerando que estas que desempeñan un rol fundamental en las personas con discapacidad. García (2004) y Díaz (2002) se centran en la identificación y en la comprensión de las singularidades y particularidades de la comunidad sorda en cuanto a la posibilidad de ingresar al mercado laboral, los sentidos que éstas le atribuyen al trabajo y los factores que inciden en la situación actual de precarización y flexibilización laboral de los jóvenes sordos en España. De forma paralela, Ruiz (2002),

en el mismo país, se propone conocer las posibilidades que ofrece el mercado laboral para mejorar las condiciones de acceso y de permanencia de las personas con discapacidad. Sobre estas líneas se pueden continuar referenciando antecedentes como Torreblanca y Albert (1999), entre otros.

Cabe resaltar que, a nivel nacional, es posible contar con los antecedentes realizados por Míguez (2016), quien sostiene que la inserción laboral de las personas con discapacidad en Uruguay está marcada por una individualización de la responsabilidad, es decir, una mirada que carga al sujeto, poseedor de la deficiencia, con la responsabilidad de su situación laboral. De esta manera, las percepciones de las personas sin discapacidad y las autopercepciones de las personas con discapacidad en relación al trabajo, dejan a un lado los factores sociales, culturales y productivos de la sociedad. Lo que contribuye a que el ámbito laboral se convierta en un marco donde se desarrollan prácticas que producen y reproducen discriminación por el sólo hecho de poseer un cuerpo deficitario. Esto tiene implicancias directas en la vida cotidiana de las personas con discapacidad, en el plano de lo material y también en lo simbólico, pues las situaciones de discriminación inciden en las subjetividades y refuerzan las nociones de potencialidades constreñidas. Los estudios reflejan la necesidad de reivindicar el derecho laboral en el marco del ejercicio de una ciudadanía plena, enfatizando el rol fundamental que ejerce la inserción laboral para acceder a los derechos que repercute tanto en el aspecto subjetivo como social de la persona con discapacidad.

4. Problema de investigación, objetivos e hipótesis

4.1. Problema de investigación

Indagar sobre las percepciones en torno a la situación, posición y condición de discapacidad de los jóvenes sordos, entre 18 y 29 años, y la incidencia que tiene esta articulación con el trabajo de jóvenes sordos en Uruguay.

4.2. Objetivo General:

Comprender las percepciones en torno a la situación, posición y condición de discapacidad de los jóvenes sordos, entre 18 y 29 años, y la forma en que esto opera en el trabajo de los jóvenes sordos.

4.3. Objetivos específicos:

Analizar el marco normativo, nacional e internacional, en torno a la discapacidad y su vínculo con el trabajo.

Describir y caracterizar a los jóvenes sordos y oyentes, entre 18 y 29 años, en el Uruguay en el año 2016.

Indagar la posición de discapacidad de los jóvenes sordos en Uruguay.

Comprender la situación de discapacidad de los jóvenes sordos y cómo opera dicha situación en el trabajo.

Indagar la condición de discapacidad de estos jóvenes y cómo es su relación con el trabajo.

5. Metodología

5.1. Técnicas de investigación

El análisis de la realidad social requiere la incorporación de una diversidad de técnicas de investigación para intentar dar cuenta del fenómeno que se pretende abordar. En este sentido, se trabajará principalmente con técnicas cualitativas y cuantitativas de investigación. La comprensión de los discursos, el registro de los datos así como la observación de su recurrencia y extensión son etapas fundamentales en la explicación del fenómeno estudiado. De un lado, los discursos implican construcciones intersubjetivas, influenciadas por un sistema de signos intersubjetivo (lenguaje) y por la subjetividad del propio actor. Por otro lado, los datos suponen objetivaciones fácticas de los procesos sociales, independientes de las significaciones que los actores les pueden atribuir (García Ferrando et al, 2005; Ruiz Olabuenaga, 2003; Vasilachis, 2006; Verdugo, 2008). En este contexto el análisis de discursos permite conocer la estructura significativa y la dialéctica interna de las construcciones sociales de la discapacidad, al tiempo que la contrastación empírica de los elementos estructurales (edad, sexo, nivel educativo, condición de actividad, etc.) permite determinar las relaciones sociales que se encuentran influenciando en el campo de posiciones de la discapacidad, en las disposiciones incorporadas alrededor de la discapacidad y en la construcción de la sordera en tanto condición.

En la interpretación de los discursos y los hechos interesa dar cuenta el mundo de la vida cotidiana de los jóvenes sordos y para ello se utiliza el enfoque de la fenomenología. Se considera que la realidad es un mundo donde los fenómenos están dados y donde los sujetos transitan en una actitud natural desde el sentido común. Lo que

permite suponer un mundo externo al sujeto, quien vive experiencias significativas y al mismo tiempo asume que los otros también las viven (Schütz, 1932). Desde esta perspectiva es posible colocar el foco en la comprensión de la significación de la sordera que los actores otorgan en el marco de la intersubjetividad del mundo de la vida. El sujeto está determinado por su configuración biográfica y esto tiene incidencia en la perspectiva desde la cual conoce e incorpora la realidad. Es capaz de percibir la realidad situándose en el lugar del otro; allí donde el sujeto no percibe ciertas experiencias como propias, puede percibir y reconocer las de los otros. La intersubjetividad adquiere un rol fundamental dado que posibilita la comprensión del mundo social (Schütz, 1932, 1963; Berger y Luckman, 1968). En este enfoque las experiencias de los sujetos adquieren relevancia en tanto forman parte de las configuraciones biográficas a partir de las cuales comprenden el mundo de la vida cotidiana.

La investigación del significado de las acciones de los otros supone la pretensión de querer significar, dar sentido, permitiendo así la posibilidad de interpretar las acciones relacionadas a la discapacidad. Esto implica contextualizar las prácticas asociadas a la discapacidad, es decir, conocer el tiempo en que sucedieron, el lugar donde ocurrieron, los sujetos que lo vivieron y los vínculos que se generaron durante las experiencias (Salgado, 2007). Interesa indagar de qué modo surgen como significativas y cargadas de sentido las percepciones, vivencias y acciones vinculadas a la discapacidad (Sandoval, 1996) y a partir de allí comprender la posición, la situación y la condición de discapacidad de los jóvenes sordos.

Este enfoque permite implementar técnicas de investigación cualitativas como los grupos de discusión, las entrevistas y análisis de documentos. De modo que se implementan tres grupos de discusión con presencia de moderador intérprete de lengua de señas uruguay², constituidos unos por jóvenes sordos³ que se encuentran trabajando en el

² La lengua de señas uruguay (LSU) es la lengua natural de las personas sordas y se reconoce como tal desde el 2001 en nuestro país (Ley 17.378). Desde el 2009 la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Udelar ofrece la tecnicatura en Intérprete de LSU con el objetivo de formar profesionales en interpretación y traducción LSU-Español, capacitados para ejercer en contextos interculturales e interlingüísticos. Esta reciente área profesional legitima y reconoce a las personas sordas al tiempo que modifica la condición de ser persona sorda. La LSU es fundamental para interactuar entre las personas sordas y oyentes, por lo tanto en los grupos de discusión se contará con intérprete de LSU quien tendrá el rol de moderar y guiar la pauta, así como facilitar la interpretación de las grabaciones de dichas instancias. En esta instancia, es relevante explicitar que tengo manejo y conocimiento de LSU, a través del Curso Básico de LSU que ofrece la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, pese a ello contaré con la presencia de un moderador intérprete de LSU, egresado de la tecnicatura, pues es el más adecuado para mediar entre los jóvenes sordos debido a su formación.

sector público, otros por jóvenes sordos que trabajan en el sector privado y, finalmente, por jóvenes sordos que se encuentran desocupados⁴. Cada grupo está formado por jóvenes sordos, entre 18 y 29 años, con criterios de selección que responden al sexo y nivel educativo alcanzado. De este modo se procura la heterogeneidad en los grupos (masculino/femenino, secundaria/terciaria no universitaria/terciaria universitaria) con el objetivo de comprender el proceso de producción de la homogeneidad a partir de la composición de las diferencias y así indagar en torno a sus percepciones sobre la condición, la situación y la posición de discapacidad y su vínculo con el trabajo. Asimismo se realizan 26 entrevistas semi-estructuradas a referentes institucionales del sector público y 24 a referentes del sector privado. Entre las instituciones se encuentran la Oficina Nacional de Servicio Civil, la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad, la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, organismos públicos y empresas privadas. De forma simultánea se analizan documentos institucionales referidos al marco normativo a nivel internacional y nacional en torno a la discapacidad, con especial énfasis en la sordera. Pese a que el foco de la investigación es cualitativo, se realiza una etapa cuantitativa descriptiva para distinguir la posición de los jóvenes sordos y oyentes entre 18 y 29 años. Se recogen los últimos datos estadísticos existentes del Censo de Población realizado en el 2011, el Módulo de Salud de la Encuesta Continua de Hogares del 2006 y la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad desarrollada en el 2004, que han sido realizados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), así como también datos obtenidos de la Oficina Nacional de Servicio Civil y del Registro Laboral de Personas con Discapacidad de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad.

Las unidades de análisis, es decir aquello sobre lo que se indaga, son los discursos de los jóvenes sordos y de los referentes institucionales que son oyentes. Estos contextos discursivos distintos permiten conocer las diferencias intra e inter categoriales en torno a las percepciones de la situación, condición y posición de discapacidad y su vínculo con el trabajo. Comprender las experiencias y vivencias, desde la fenomenología, de los jóvenes sordos se considera fundamental para conocer el mundo de su vida cotidiana y así lograr interpretar la manera en que se articula su situación, condición y posición de la discapacidad y la forma en que esto opera en el trabajo.

³ Se entenderá por persona sorda a toda persona que tiene una limitación profunda en la función auditiva, lo que significa que oye muy poco o nada, y que se comunica mediante lengua de señas (CIF-OMS, 2001).

⁴ Los criterios para la selección de los grupos de discusión de jóvenes sordos fueron los siguientes: edad entre 18 y 29 años, sexo, nivel educativo alcanzado y condición de actividad (ocupados en el sector público, ocupados en el sector privado y desocupados).

Cabe destacar que la investigación ofrece desafíos metodológicos en tanto incorpora técnicas de investigación y de análisis que tendrán sujetos con la particularidad de la sordera⁵. En este sentido se pretende “desoyentizar la sordera” (Skliar, 1998), esto es, comprender la sordera en tanto experiencia visual, representarla a través de las construcciones sociales que surgen de sus discursos y comprenderla a partir de los relatos de los propios jóvenes sordos. Desoyentizar implica situar a la persona sorda en tanto sujeto capaz de transmitir sus experiencias, vivencias y conocimientos con su propia lengua, implica reivindicar la sordera en el plano político y problematizar su invisibilización en tanto manifestación silenciosa en el mundo oyente.

5.2. Grupos de discusión con jóvenes sordos

Los grupos de discusión, en tanto técnica de investigación, permiten una aproximación empírica a la realidad social que tiene por objetivo ser un grupo construido por y para la investigación: *“el grupo tan solo interesa como medio de expresión de las ideologías sociales, como unidad pertinente de producción de discursos ideológicos”* (García Ferrando et al, 2005:275). De este modo son un medio para captar las percepciones de los jóvenes sordos, a través de disparadores realizados por un preceptor con formación en lengua de señas uruguaya. El preceptor que provoca el tema, y domina sobre el grupo, es el encargado de asignar el espacio y limitar el tiempo. Para que haya comunicación entre los jóvenes sordos deben existir relaciones de intersección y esto se genera cuando en el grupo de discusión se incluyen fronteras excluyentes al mismo tiempo que fronteras inclusivas. La estructura y la formación de los grupos de discusión son simuladas porque es un grupo en tanto se constituye únicamente como grupo de investigación y la única vía de acceso al grupo es el lenguaje. El preceptor les asigna el espacio, el lugar del grupo, y el tiempo, la duración del grupo de discusión, para que establezcan diálogos. En este sentido el preceptor es también el encargado de otorgarles la salida del grupo a los participantes, al momento en que percibe e interpreta que se han logrado los objetivos del encuentro. Además la estructura y la formación del grupo de discusión son manipulables, pues es el preceptor quien conduce, enmarca, ordena y promueve el desarrollo del grupo, les brinda el inicio y les coloca el fin (García Ferrando et al, 2005).

⁵En el contexto del Grupo de Estudios Urbanos y Generacionales de la FCS existe un antecedente de una investigación de la Iglesia Evangélica y los sordos evangélicos en Uruguay en la que realizaron grupos de discusión con personas sordas.

Con respecto al proceso de análisis del discurso de los grupos, éste tiene dos grandes partes: “una parte habrá sido formulada en forma manifiesta, otra en forma latente (esta parte es la que hay que interpretar)” (ídem: 293). Esta técnica permite generar un conjunto de percepciones y reglas vinculadas a la situación, condición y posición de discapacidad de los jóvenes sordos. Se estudia el reconocimiento de las reglas subyacentes al lenguaje codificado (lengua de señas uruguaya) a través del registro fílmico y del análisis de cada escena y secuencias individuales. A partir de la discusión originada en cada uno de los tres grupos, se interpreta la articulación entre la subjetividad y la estructura. Pues el grupo refleja, al mismo tiempo, la “sociedad subjetivada” y la “subjetividad socializada”⁶ (Canales, 2006).

5.3. Un tipo de grupalidad particular: grupos de discusión con jóvenes sordos

La singularidad de las personas sordas logró el desarrollo de la lengua de señas, una lengua visual y gestual, que se manifiesta íntegramente en el espacio significante del cuerpo y que permite establecer una comunicación fluida al igual que lo hacen los oyentes. En Uruguay, el reconocimiento de la Lengua de Señas Uruguaya como lengua natural de las personas sordas y de sus comunidades, es otorgado a través de una ley nacional (Ley N° 17.378), que tiene por objetivo eliminar las barreras comunicacionales y garantizar la equiparación de oportunidades. Este es un reconocimiento de su identidad, pues es mediante la lengua de señas, como espacio lingüístico, donde se generan los sentidos y significados (Da Silva, 2010). De este modo las personas sordas conforman un grupo social minoritario con una lengua, historia y cultura propia. La sordera se constituye así en un fenómeno de diferencia social, con base biológica, que lleva a construir procesos de socialización diferentes.

La lengua de señas implica un lenguaje codificado, que es la estructura gramatical de la lengua de señas, y además posee un conjunto de signos alternos, gestos y sonidos fónicos que enriquecen el proceso de transmisión y recepción de mensajes. Las señas forman parte de un proceso de intercambio de signos y gestos simbólicos (códigos no lingüísticos) que son los elementos estructurales de la comunicación. El mensaje transmitido por la persona sorda se realiza mediante el lenguaje codificado (lengua de

⁶ El grupo de discusión es una técnica que tiene por objeto “lo que se dice”, “lo que alguien dice en determinadas condiciones de enunciación”, considerándolo como nudo crítico donde “lo social se reproduce”. De modo que, “en el decir se articularía el orden social y la subjetividad: en el hablar la sociedad se subjetiviza y la subjetividad se socializa” (Canales, 2006: 107-108).

señas) y el lenguaje gestual (señales, actitudes corporales, miradas). De este modo la persona que establece una comunicación transmite un mensaje y además transfiere sentimientos, emociones y estados de ánimo, provocando respuestas en el emisor que son referidas en lenguaje codificado y no codificado. Implica un sistema de comunicación tan estructurado como el de la persona oyente (Vanegas, 2012).

En este sentido, entre las personas sordas y oyentes la diferencia radica en el tipo de lenguaje. Que la persona sorda logre comunicarse mediante una lengua de señas que se reconoce como lengua tiene repercusiones lingüísticas, cognitivas y también sociales; la lengua de señas es una fuente de legitimidad para la persona sorda en tanto es considerada “sujeto de lengua” (Santana, 2005). Por lo tanto, y a los efectos de esta investigación, interpretar los grupos de discusión es fundamental para develar procesos sociales, históricos, económicos y culturales que hay por detrás de la situación, condición y posición de discapacidad de los jóvenes sordos.

5.4. Las entrevistas

La entrevista es una técnica de investigación cualitativa que se utiliza para conocer los fenómenos sociales que se manifiestan a partir de la interacción de, al menos, dos sujetos: *“El conocimiento cualitativo opera como escucha investigadora del habla investigada”* (Canales, 2006:20). La entrevista semi-estructurada tiene un conjunto de preguntas que no están estandarizadas y permite realizar otras preguntas adicionales si se considera que puede ser útil a los objetivos de la investigación. Es un encuentro cara a cara entre el investigador y el entrevistado, donde prima la flexibilidad y el dinamismo, hacia la comprensión de las percepciones con respecto a sus vivencias, experiencias y situaciones desde sus propias palabras (Taylor, 1987). La entrevista implica un diálogo, un reconocimiento del otro, una relación, *“en el marco de situaciones histórico-sociales en particular, no exentas de tensiones y conflictos, pero que implican el despliegue de prácticas comunicativas en las que se construye y manifiesta lo humano en su multiplicidad (Wright, 1998: 67).”* (Vasilachis, 2006:121).

En este sentido, se debe evitar suponer la existencia de armonías, trayectorias comunes y determinismos. Bourdieu sostiene que es necesario *“abandonar el punto de vista único, central, dominante –en síntesis casi divino– [...] en beneficio de la pluralidad de puntos de vista coexistentes y a veces directamente rivales”* (1999:9). Pues las experiencias, biografías y trayectorias, individuales o grupales, están cargadas de

elementos que confluyen entre la estructura y el propio sujeto en un constante proceso dialéctico. La entrevista habilita la generación de un diálogo en el cual cada mensaje emitido por el entrevistado adquiere un significado particular en el marco de un determinado contexto, permitiendo dar cuenta del sistema de disposiciones incorporado. Lo que interesa son las maneras por las cuales se generan los procesos sociales en torno a la construcción de la situación, posición y condición de discapacidad. De esta forma la entrevista se orienta a captar los aspectos significativos de los discursos mediante la creación de una comunicación *“multidimensional, dialéctica, y (eventualmente) contradictoria, entre el investigador y el individuo”* (García Ferrando et al, 2005:272).

6. Marcos normativos en torno a trabajo y discapacidad

El análisis de los marcos normativos en torno a la discapacidad y su relación con el trabajo es pertinente en tanto habilita la comprensión de la discapacidad entendida como constructo social. En este sentido se vuelve necesario referenciar los marcos normativos internacionales, dado que contribuyen en la contextualización, pues a partir de éstos se despliegan las transformaciones de la legislación a nivel nacional. En las últimas décadas, el marco normativo en torno a discapacidad y trabajo ha incorporado transformaciones que dan cuenta de un cambio en el enfoque de la discapacidad y, por ende, de su vínculo con el trabajo, donde se comienza a considerar el modelo social, procurando trascender y superar el enfoque individualista de la discapacidad.

6.1. Los tratados internacionales como contexto de la legislación nacional

Los marcos normativos internacionales se entienden fundamentales en las transformaciones vinculadas al cambio de enfoque de la discapacidad. En este sentido, desde mediados del siglo XX, es posible identificar las transformaciones que posibilitan una nueva mirada hacia la persona con discapacidad. En 1948 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) proclama la Declaración de los Derechos Humanos, la cual establece que todo sujeto nace libre e igual en dignidad y derecho, convirtiéndose en un antecedente fundamental hacia el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. Hacia 1971 la ONU proclama la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental reconociendo, por vez primera, que una persona con discapacidad intelectual debe gozar de los mismos derechos que el resto. En 1975 amplían esta declaración para todo el colectivo de las personas en con discapacidad con la Declaración de los Derechos de los

Impedidos, estableciéndose el derecho del “impedido” a que se respete su dignidad humana, a gozar de los mismos derechos que el resto de los sujetos y a disfrutar de una vida decorosa.

En este contexto, en 1980, desde la Organización Mundial de la Salud (OMS-ONU) se publica la “Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías” (CIDDM), a partir de la cual se clasifican los estadios funcionales asociados con estados de salud de todo sujeto, en función de tres niveles: 1) el corporal, referido a funciones y estructuras corporales; 2) el individual, vinculado a la realización de actividades; y 3) el social, relacionado con la participación del sujeto en las distintas situaciones de la vida cotidiana. La CIDDM procura trascender a la enfermedad y tener en cuenta las consecuencias que deja no solo en el cuerpo del sujeto, sino también en su relación con la sociedad. En este sentido establece conceptualizaciones específicas sobre los términos de deficiencia, discapacidad y minusvalía⁷ y se transforma en la primera herramienta de clasificación internacional de la discapacidad. A partir de la CIDDM, las personas con discapacidad se consideran desde una perspectiva individualista, teniendo como referencia la norma de funcionamiento estándar, por lo que cada sujeto se remitirá en función de la distancia que tenga con los estándares establecidos. Si bien la CIDDM buscaba evitar la sustantivación de situaciones adjetivas, esto es, dar cuenta de que el sujeto es una persona antes que su condición de discapacidad, y evitar diferentes marcos interpretativos en torno a las consecuencias de una enfermedad, la forma de comprenderlas continuaba estando vinculada a situaciones limitantes, restrictivas y de desventaja. Asimismo las interrelaciones entre deficiencia, discapacidad y minusvalía colocan en evidencia el modelo causal y el flujo unidireccional desde la deficiencia a la discapacidad y a la minusvalía⁸.

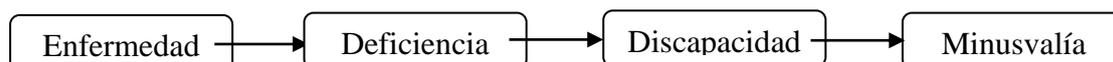
La CIDDM generó un largo debate en torno a la discapacidad y su clasificación, provocando un proceso de revisión, durante dos décadas, que culminó con la “Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud” (CIF),

⁷ Por deficiencia entiende que es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica y sus consecuencias se manifiestan tanto en los órganos del cuerpo como en sus funciones. Por discapacidad considera que 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. Por minusvalía define una situación desventajosa para un individuo como consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales) (CIDDM, 1980).

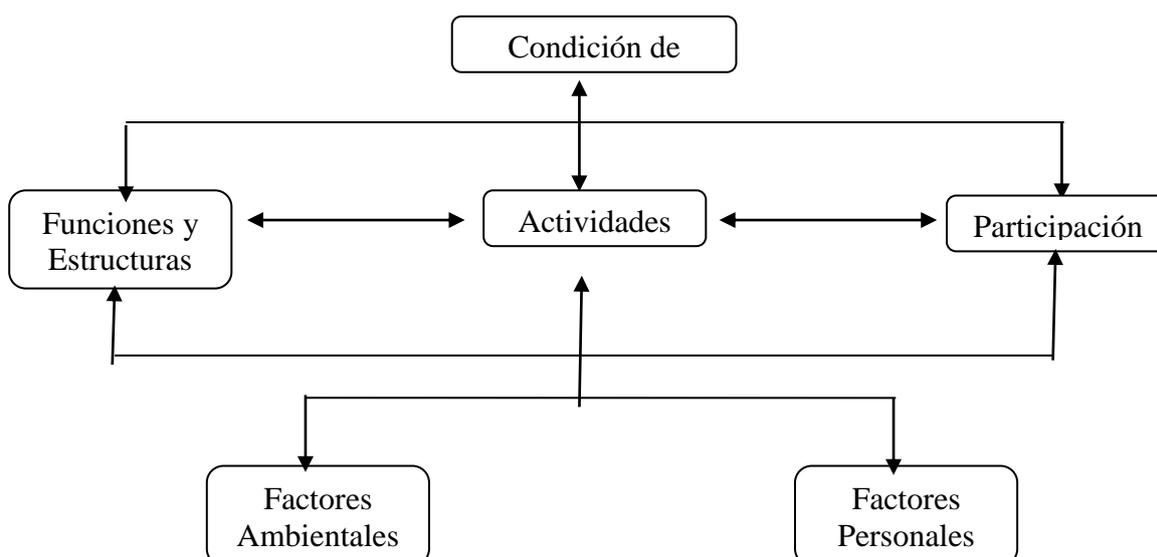
⁸ Por ejemplo: una deficiencia puede producir una discapacidad pero una minusvalía puede ser causada por una deficiencia así como también por una discapacidad.

publicada en el 2001 por la OMS. Desde esta nueva Clasificación se procura superar la causalidad lineal entre deficiencia y discapacidad como consecuencia de enfermedades, colocando el foco en los componentes de salud y la forma en que éstos tienen consecuencias e impactos en el sujeto. Se hace referencia al funcionamiento para designar funciones y estructuras corporales, capacidad de realizar actividades y posibilidad de participación social; a la discapacidad para dar cuenta de deficiencias en las funciones y estructuras corporales, limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y restricciones en la participación social; y a la salud como término que relaciona el funcionamiento con la discapacidad. En este sentido, se orienta en tres ámbitos del sujeto: su cuerpo, su actividad y su participación social⁹, distinguiendo la relación e interacción entre los factores personales y el entorno. De esta manera la CIF se convierte en una clasificación del funcionamiento humano.

Esquema de Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM, 1980)



Esquema de Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2001)



⁹ Con la pretensión que la CIF sea una clasificación universal del funcionamiento humano y teniendo en cuenta la relevancia de las formas de nombrar, los tres ámbitos fueron sustituidos: estructuras y funciones corporales por deficiencias, actividad por discapacidad y participación por minusvalía. Asimismo el término minusvalía se abandona y se incorpora la noción de discapacidad como término general para hacer referencia a lo corporal, lo individual y lo social.

La CIF logra superar el esquema causal y lineal de la CIDDM a través de un enfoque con múltiples interacciones entre sus dimensiones que refieren a lo corporal, lo individual y lo social, incorporando un enfoque bio-psico-social de la discapacidad. Sobre estas transformaciones, hacia el 2007 se aprueba desde la ONU la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), la cual entiende a la discapacidad como un concepto dinámico que resulta de la interacción entre la deficiencia de una persona y las barreras físicas y actitudes que restringen su participación en la sociedad. De esta manera se enfatiza en el aspecto relacional de la discapacidad, generada a partir de la interacción del sujeto en la sociedad donde tendrá factores que habiliten al tiempo que otros restringen tal situación.

La CDPD se convierte en el primer documento amplio de derechos humanos de las personas con discapacidad, donde se plantea a la persona en tanto sujeto de derecho y tiene por objetivo promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual de los derechos humanos. Asimismo logra complejizar el enfoque de discapacidad, buscando ampliar la mirada individualista hegemónica y procurando equiparar las condiciones en las que se encuentran las personas con discapacidad. De esta manera, la CDPD marca un hito en la legislación internacional, pues no solo coloca la cuestión en la perspectiva de derechos sino que a su vez reconoce que las barreras sociales y culturales constituyen en sí mismos una discapacidad.

6.2. La discapacidad y el trabajo desde los marcos normativos nacionales

Con respecto a la legislación en torno a discapacidad y trabajo, Uruguay ha realizado un conjunto de transformaciones en la última década que responde a una dinámica regional y tiene su correlato en las modificaciones de los marcos normativos internacionales. Una breve síntesis en torno a los marcos normativos nacionales sobre discapacidad y trabajo permiten identificar dos grandes momentos. Un primer momento se encuentra a partir de 1950, donde se destaca un enfoque individualista de la discapacidad. Lo que implica una mirada biologicista, desde las cuales se procuraba solucionar un supuesto déficit, y asistencialista, en el entendido de que el sujeto sólo por el hecho de poseer un déficit se lo situaba en una situación de desventaja social (Angulo, 2016). En este contexto se distinguen las siguientes legislaciones vinculadas a discapacidad y a trabajo: 1) Ley N° 11.139 de 1942, para el otorgamiento de facilidades a los “enfermos mentales” en el trabajo; 2) Ley N° 11.781 de 1951, para la disposición de

un régimen de facilidades en el trabajo para enfermos cardíacos; 3) Decreto N° 7293 de 1972, para la creación de la escuela de terapia ocupacional y psiquiátrica; 4) Ley N° 14.106 de 1973, para la provisión de un 2 % de los cargos de la administración pública por personas en situación de discapacidad; 5) Decreto N° 267 de 1974, para la provisión de cargos de personas con “defectos físicos”; 6) Acto Institucional N° 9 de 1979, para jubilaciones por invalidez; 7) Decreto N° 182 de 1983, para la reglamentación del procedimiento y los órganos competentes para el reconocimiento de la incapacidad para el trabajo o el empleo habitual; 8) Ley N° 15.841 de 1986, para la modificación del artículo 44 del Acto Institucional N° 9, de 23 de octubre de 1979 con relación a las pensiones por invalidez; 9) Ley N° 15.878 de 1987, para la aprobación del Convenio OIT N°159 sobre la “readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas”; 10) Ley N° 16.074 de 1990, para el seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; 11) Ley N° 16.095 de 1989, para la protección integral de las “personas discapacitadas”; 12) Decreto N° 373 de 1993, para la exoneración de aranceles en la importación aparatos médicos, prótesis y vehículos ortopédicos; 13) Ley N° 16.592 de 1994, para la interpretación de la Ley N° 16.095; 14) Ley N° 16.713 de 1995, para la seguridad social (prestaciones sobre vejez, invalidez y sobrevivencia); 15) Ley N° 16.759 de 1996, para la modificación de la ley anterior sobre la retención sobre salarios y haberes de pasividades; 16) Resolución N° 2.095 de 1997, para la expedición del “Carne de Discapacidad”; 17) Decreto N° 381 de 1998, para la aprobación de un Baremo para la “valoración del grado de invalidez”; 18) Decreto N° 382 de 1998, para las normas sobre jubilación por incapacidad total; 19) Ley N° 16.929 de 1998, para la pensión por invalidez y vejez; 20) Ley N° 17.106 de 1999, para las normas de pensión por invalidez o vejez en situaciones de discapacidad severa; 21) Ley N° 17.216 de 1999, para la provisión de vacantes de personas en situación de discapacidad en organismos públicos; 22) Ley N° 17.230 de 2000, para considerar como actividad productiva la realizada por mayores de 15 años en establecimientos educacionales; 23) Ley N° 17.266 de 2000, para la “compatibilidad entre la actividad del discapacitado, en cualquier forma pública o privada, con la pensión por invalidez”; 24) Ley N° 17.378 de 2001 que reconoce a la Lengua de Señas Uruguaya como la lengua natural de las personas sordas y de sus comunidades en todo el territorio de la República; 25) Ley N° 17.847 de 2004, para los topes de pensión por invalidez; 26) Resolución N° 32-30 del BPS de 2006, para la flexibilización de criterios para el acceso al beneficio de la pensión por invalidez por

parte de “discapitados severos” (Míguez, 2016).

El segundo momento coincide con la llegada del primer partido político de izquierda al gobierno nacional, en 2005, y marca un hito en relación al enfoque de las políticas sociales y a la apertura hacia políticas vinculadas a las minorías sociales. En este sentido se distinguen las siguientes legislaciones: 1) Artículo 256 de la Ley 18.172 de 2007 crea el Programa Nacional de Discapacidad en el Ministerio de Desarrollo Social; 2) Ley N° 18.094 de 2007, para la modificación de los conceptos utilizados sobre discapacidad en textos normativos y normas para su ingreso en la función pública; 3) Ley N° 18.418 de 2008 mediante la cual ratifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; 4) Ley N° 18.437 de 2008 sobre Educación donde se consolida la noción de que todo niño y adolescente así como toda persona son titulares del derecho a la educación; 5) Ley N° 18.651 de 2010, para la “protección integral de las personas con discapacidad”; 6) Ley N° 18776 de 2011 a través de la cual se adhiere al Protocolo Facultativo¹⁰ de la Convención; 7) Ley N° 19.133 de 2013 sobre Empleo Juvenil; 8) Ley N° 19.159 de 2013 sobre Talleres de Producción Protegida; 9) Decreto N° 79/014 sobre la reglamentación del ingreso de trabajadores con discapacidad a la Administración Pública; 10) Decreto N° 214/014 sobre la reglamentación de la figura de Asistentes Personales; 11) Decreto N° 115/015 de 2015 sobre la reglamentación del empleo juvenil. Este segundo momento se caracteriza por incorporar una noción más amplia de discapacidad, visualizándose un desplazamiento hacia el abordaje social de la discapacidad, superando la visión individualista. Este movimiento ha sido incitado, principalmente, por la CDPD y por las dinámicas regionales e internacionales que trajo aparejada. Los marcos normativos actuales reconocen a la discapacidad desde una perspectiva que incorpora las interrelaciones de sus múltiples dimensiones, colocando el foco en el carácter relacional de la discapacidad.

En este sentido, es posible distinguir a la Ley de Protección Integral para Personas con Discapacidad (Ley N° 18.651, 2010), en tanto legislación vigente, como un reflejo de la búsqueda hacia dicho desplazamiento, pues procura evidenciar a nivel nacional sobre el

¹⁰ Todo Protocolo Facultativo forma parte del procedimiento de la aprobación de un tratado de derechos humanos, como lo es la Convención, y hace referencia a un conjunto de mecanismos jurídicos que complementan al tratado. Se denomina facultativo porque no vincula de forma automática a los países, ya que las obligaciones que expresa son más exigentes que las del tratado, en este caso la Convención, por lo que cada país decide sobre su vinculación a dicho protocolo.

cambio de enfoque que materializa la CDPD a nivel internacional¹¹. En este sentido, en el artículo 2º, refiere a la persona con discapacidad como *“toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral”*¹². La modificación legislativa a nivel nacional incorpora los lineamientos y recomendaciones internacionales, al tiempo que se dispone a establecer un único criterio a través del cual abordar a la persona con discapacidad, este criterio estará dado por la consideración de la persona con discapacidad en tanto sujeto de derechos. En este sentido buscará equiparar condiciones a los efectos de que las desventajas sociales no restrinjan su realización personal y profesional.

En esta ley se encuentra un actor fundamental que es la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (CNHD), creada por la Ley 16.095 de 1989, cuyo rol es reforzado en el 2010. La CNHD es una entidad pública de derecho privado, cuyos objetivos centrales están dados por la elaboración, el estudio, la evaluación y la aplicación de los planes de política nacional de promoción, desarrollo, rehabilitación biopsicosocial e integración social de la persona con discapacidad. De este modo se le adjudica un conjunto de funciones vinculadas al estudio, evaluación y asesoramiento de medidas pertinentes para garantizar los derechos de las personas con discapacidad. Uno de los mayores cambios que provocó la actualización de la legislación en el 2010 es el paso de jurisdicción, de la órbita del Ministerio de Salud Pública a la del Ministerio de Desarrollo Social. En este proceso de fortalecimiento institucional, en el 2014 la CNHD se convierte en el organismo encargado de promover la aplicación y el cumplimiento de las disposiciones de la CDPD a nivel nacional.

La CNHD está conformada por delegados de organismos públicos y de asociaciones de la sociedad civil en representación del colectivo de personas con discapacidad. Se considera un espacio de intercambio entre organizaciones estatales y de la sociedad civil organizada vinculada a la discapacidad, donde cada uno de estos actores

¹¹ Más allá de que su nominación, “Protección Integral”, continúa haciendo referencia al modelo individual de la discapacidad que coloca el foco en la asistencia y en la responsabilidad del sujeto de adecuarse al entorno.

¹² Es similar a la definición de la anterior Ley sobre Personas Discapacitadas (Ley N° 16.095), de 1989, que procura garantizar la atención médica, la educación, la rehabilitación física, psíquica, social, económica y profesional y la cobertura de seguridad social, así como otorgarles los beneficios, las prestaciones y los estímulos que permitan neutralizar las desventajas que la discapacidad les provoca y les dé oportunidad de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las demás personas.

tiene voz y voto, sin existir la figura de un organismo que funcione de intermediario. Se transforma así en el único espacio con el que cuenta la sociedad civil organizada en igualdad de condiciones con los organismos estatales. Esta forma de funcionamiento implica un abordaje multisectorial e interdisciplinario de la discapacidad donde tanto las organizaciones estatales como de la sociedad civil participan. En este contexto, cabe destacar, las resoluciones adoptadas por la CNHD son vinculantes, lo que implica un determinado alcance de sus recomendaciones. Si bien las competencias y cometidos la transforman en un actor central, tanto en la esfera estatal como privada, esto no ha sido suficiente para que sea tenida en cuenta dentro del presupuesto nacional. Por lo tanto no logra trascender el reconocimiento y la legitimidad simbólica que ha tenido desde su creación en 1989; el apoyo estatal ha sido realizado por la vía simbólica lo que refuerza su ubicación en un lugar de baja autonomía y escaso poder de incidencia en la temática, manteniendo, a su vez, el aspecto honorario, voluntario, que históricamente se ha relacionado con la discapacidad.

Con respecto al trabajo, la ley hace referencia en un capítulo específico, en el cual establece que *“la orientación y la rehabilitación laboral y profesional deberán dispensarse en todas las personas con discapacidad según su vocación, posibilidades y necesidades y se procurará facilitarles el ejercicio de una actividad remunerada.”* (art. 48, Ley N° 18.651). Entre sus disposiciones establece, para el sector público, la obligatoriedad de un mínimo del cuatro por ciento de las vacantes a ocupar por personas con discapacidad en cada uno de los organismos pertenecientes al Estado (entre los que se encuentran los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales). Por lo tanto los organismos estatales además de designar las vacantes a ser ocupadas por personas con discapacidad, deben describir de forma detallada los puestos de trabajo, esto implica, especificar la descripción del cargo, las tareas a realizar, el lugar físico donde se desarrollará la función y los perfiles necesarios para su desempeño.

En este contexto, esta medida puede ser considerada como una política de discriminación positiva o acción afirmativa que tiene por objetivo, en este caso, eliminar barreras y obstáculos que las personas con discapacidad encuentran al momento de acceder al trabajo, promoviendo su acceso ante otros ciudadanos. Esta medida parte del supuesto de la existencia de condiciones objetivas que evidencian desigualdades en la estructura social para las personas con discapacidad. La formalización del derecho laboral

reconoce y pone de manifiesto situaciones de desigualdad de las personas con discapacidad, al tiempo que procura transformar las prácticas y representaciones que históricamente colocaron en situaciones distintas en función de la discapacidad.

En el año 2014 se ejecutó su reglamentación¹³ que establece que aquellas personas con discapacidad que estén interesadas en participar de procesos de selección del personal de este tipo deberán estar inscritas en el Registro de Personas con Discapacidad de la CNHD¹⁴, convirtiéndose en un requisito excluyente para acceder a este beneficio. Esta inscripción permite no solo constatar la discapacidad, en tanto la persona es poseedora de un déficit, sino que además avala que está dentro de los parámetros establecidos para desempeñar una actividad laboral remunerada. De esta manera el derecho al trabajo se encuentra mediado por la actuación del Estado.

A su vez, la CNHD participa en todas las etapas de la selección del personal, desde la elaboración de las bases del llamado hasta la etapa de inserción del trabajador con discapacidad que ha sido seleccionado. En este contexto, las orientaciones y las disposiciones que la CNHD establezca a los organismos obligados a cumplir con esta reglamentación deberán atender las recomendaciones, debido a la función vinculante que tiene al respecto.

Por otro lado, se encuentra otro actor institucional que adquiere relevancia, la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC), encargada de la gestión del personal de la Administración Pública y responsable de realizar informes anuales sobre el cumplimiento de esta medida de acción afirmativa, colocando el énfasis en el total de vacantes que han sido cubiertas por personas con discapacidad, la cantidad de personas con discapacidad incorporadas, la discapacidad que presentan y el cargo ocupado.

Si bien este marco normativo procura otorgarles garantías a las personas con discapacidad en tanto sujetos de derechos, en lo que respecta al acceso al mercado laboral se ponen de manifiesto un conjunto de elementos que vuelven difusa su materialización. Si bien la especificidad que imprime la discapacidad sobre el sujeto que procura ingresar al mercado laboral abierto, dentro del sector público, está puesta a consideración de un Tribunal que valora y deja constancia de dicha discapacidad, al momento de ingresar a la Administración Pública, pasa inmediatamente a ser considerado y entendido como un

¹³ Decreto 79/014

¹⁴ La inscripción al Registro de Personas con Discapacidad se realizará a través de una evaluación la cual deberá certificar la discapacidad, mediante un tribunal especializado integrado por al menos un médico, un psicólogo y un trabajador social. El tribunal deberá precisar la discapacidad de la persona y su temporalidad así como las tareas que puede y las que no puede llevar a cabo.

funcionario público de tipo general. Se enmarca dentro de la legislación laboral de todo funcionario público y se vuelve a tornar invisible la especificidad por la cual fue considerado y a través de la cual se justifica la equiparación de oportunidades laborales en este tipo de medidas de discriminación positiva. De modo que la medida se restringe únicamente al acceso a la Administración Pública. Pues pese a que está establecido en la legislación¹⁵, el trabajador con discapacidad, luego de haber sido seleccionado, no cuenta con mecanismos disponibles que garanticen una inserción laboral en equidad de condiciones. En este sentido, la búsqueda de equidad de condiciones en el ámbito laboral, que procura una equiparación de oportunidades entre quienes presentan discapacidad y quienes no, manifiesta diferencias en cada institución gubernamental y en cada trabajador con discapacidad, dependiendo de la voluntad institucional y de la singularidad del sujeto.

Esta medida de acción afirmativa, en tanto tal, debe tender hacia la compensación de una desigualdad dada por el hecho de tener una deficiencia, un cuerpo ilegítimo, lo que implica reconocer y visibilizar las condiciones objetivas en las que este grupo social minoritario se encuentra. El derecho laboral se transforma en un beneficio de una política de acción afirmativa, en este sentido, las personas que certifiquen su discapacidad se transforman en potenciales trabajadores de la Administración Pública. El hecho de estar inscripto en el Registro de Personas con Discapacidad de la CNHD otorga un estatus diferenciado de las otras personas que, incluso teniendo deficiencia, no alcanzan a los requisitos exigidos para poder certificar su discapacidad, quedando por fuera de la posibilidad de acceder a un empleo público a través de estos tipos de llamados específicos.

6.3. De la invisibilización al reconocimiento simbólico en la legislación vigente

El marco normativo nacional estuvo marcado por un abordaje individualista de la discapacidad hasta comienzo del siglo XXI cuando se comenzó a generar cierto desplazamiento hacia un abordaje social, debido a influencias regionales e internacionales. En este contexto de transformaciones, si bien en las últimas dos décadas la CNHD ha adquirido un rol importante en tanto actor legítimo para establecer disposiciones vinculantes en torno a la discapacidad, la Ley 18.651 del año 2010 transita paulatinamente su proceso de reglamentación. El Estado aún otorga un apoyo

¹⁵ “Se deberá crear un dispositivo en cada organismo público que vele por la adecuada colocación de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo, contemplando las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones, así como la eliminación de barreras físicas y del entorno social que puedan ser causantes de actitudes discriminatorias” (literal h, art. 51, Ley N° 18.651).

unidireccionalmente, a través de las actualizaciones de las normativas vigentes, basándose en un reconocimiento que no logra trascender la esfera de lo simbólico.

Si bien una de las formas de materializar los derechos subjetivos es a través de medidas de acción afirmativa, éstas no son suficientes por sí solas, deben ser transitorias para lograr la eliminación o disminución de las barreras sociales. Por lo contrario, pueden convertirse en herramientas que reproduzcan las desigualdades en las que se encuentran las personas con discapacidad, logrando incluso los efectos inversos a los que se pretendían. Para ello es importante adoptar e incorporar en las prácticas laborales un conjunto de estrategias que busquen la construcción de un espacio común, entre el trabajador sin y con discapacidad. Se trata de incorporar desde las prácticas laborales acciones que busquen minimizar no solo las desigualdades estructurales sino también incidir sobre las representaciones simbólicas hacia las personas con discapacidad. En este sentido, se deberían promover medidas de accesibilidad universal y ajustes razonables en los puestos de trabajo así como acciones que logren transformar las prácticas y comportamientos actitudinales hacia las personas con discapacidad.

7. Jóvenes Sordos en Uruguay

7.1. La discapacidad en las estadísticas oficiales: ¿presencia o ausencia?

Para obtener un conocimiento de la población con discapacidad se requieren de datos y de información disponible, y si bien no es nueva la preocupación por la carencia de un sistema de registro estadístico, al día de hoy la calidad, fiabilidad y escasez de los datos continúan siendo aspectos reiterados. Al mismo tiempo la ausencia de un consenso en torno a las estimaciones globales, desde el abordaje sobre la dimensión discapacidad hasta la forma de operacionalizar los elementos conceptuales, genera aproximaciones diferenciales. Esto tiene implicancias directas en el diseño e implementación de programas y políticas públicas vinculadas a la discapacidad.

En Uruguay es posible visualizar una incipiente incorporación de la temática en los cuestionarios, pero aún resulta insuficiente, lo que ha constituido una limitación para poder generar una aproximación a las características y una comprensión de las mismas. El primer antecedente estadístico se produce en el 2004 con la Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, realizada en el marco de un módulo de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) a través del Instituto Nacional de Estadística (INE). Este antecedente adopta como marco conceptual de referencia la “Clasificación Internacional del

Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud” (CIF) y sirve como base de apoyo para los posteriores registros estadísticos vinculados a la temática, dado que tiene como elemento destacable la unificación y estandarización de conceptos. Si bien la existencia de datos representa un avance en la producción de estadísticas en torno a la discapacidad, los mismos presentan algunas limitaciones. En este sentido, se vuelve necesario analizar el marco conceptual de la CIF a los efectos de establecer y comparar los datos que surgen de tales registros estadísticos.

La CIF define a la discapacidad como resultado de la interacción entre un sujeto con una determinada condición de salud y su contexto, por lo que es una noción que, además de abarcar a la deficiencia del sujeto, tiene en cuenta las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación. Por lo que otorga información sobre el funcionamiento del cuerpo del sujeto y sus restricciones en las actividades de la vida cotidiana. La Clasificación se organiza en dos grandes áreas, la primera es denominada Funcionamiento y Discapacidad, y la segunda es Factores Contextuales que, a su vez, poseen unos determinados componentes.

Cuadro 1. Partes y componentes de la CIF

Parte 1: Funcionamiento y Discapacidad

A. Funciones y Estructuras Corporales: este componente refiere al cuerpo y consta de dos clasificaciones, una para las funciones (funciones fisiológicas de los sistemas corporales) y otra para las estructuras (partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes)

B. Actividades y Participación: indica aspectos relacionados con el funcionamiento tanto desde una perspectiva individual como social; la actividad es la realización de una tarea o acción por parte de un individuo y la participación es el acto de involucrarse en una situación de la vida cotidiana.

Parte 2: Factores Contextuales

A. Factores Ambientales: este componente refiere a aquellos factores del contexto, externos al individuo, que ejercen un efecto en todos los componentes del funcionamiento y la discapacidad.

B. Factores Personales: este componente que refiere a las influencias internas, dadas por el efecto de los atributos del individuo, sobre el funcionamiento y la discapacidad.

Fuente: CIF-OMS (2001)

De este modo, el funcionamiento engloba las funciones y estructuras corporales, las actividades y la participación del sujeto, convirtiéndose en el aspecto individual. Mientras que la discapacidad refiere a las deficiencias del sujeto, sus limitaciones en la actividad y sus restricciones en la participación, siendo ésta un aspecto social. Es de este modo que la discapacidad es entendida como relacional, surge a partir de la interacción, dinámica y permanente, entre unas condiciones objetivas del sujeto y el contexto social en el que se encuentra. Desde esta perspectiva es posible superar la visión reduccionista que relaciona la deficiencia con la discapacidad de forma unívoca y lineal. La deficiencia refiere a una condición biológica del sujeto que responde, generalmente, a un diagnóstico médico. La discapacidad es una construcción social que se produce a partir de la relación que establece el sujeto con dicha marca biológica y el contexto socio-histórico en el que se ubica.

A partir de esta reseña sintética en torno al marco conceptual que utilizan las fuentes estadísticas referidas a la discapacidad en Uruguay, se presentan a continuación aquellas fuentes que se realizan a nivel nacional e incorporan dentro de sus cuestionarios nociones vinculadas a la discapacidad.

Cuadro 2. Registros estadísticos que abordan cuestiones sobre discapacidad

Año y Fuente	Concepto de discapacidad	Pregunta sobre discapacidad
2004, Encuesta Continua de Hogares (ECH)	Toda limitación y restricción en la participación, que se origina en una deficiencia que afecta a una persona en forma permanente para desenvolverse en su vida cotidiana dentro de su entorno físico y social	Limitaciones permanentes para ver aún usando lentes Limitaciones permanentes para oír aún usando audífonos Limitaciones permanentes para caminar aun usando bastones/muletas/prótesis
2006, Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA)	Toda limitación y restricción en la participación, originada en una deficiencia que afecta a una persona en forma permanente para desenvolverse en su vida cotidiana dentro de su entorno físico y social.	Limitaciones permanentes para usar los brazos/manos Limitaciones permanentes para hablar Limitaciones mentales permanentes que le dificultan relacionarse con los demás Limitaciones mentales permanentes que le dificultan el aprendizaje
2011, Censo de Población	Toda limitación y restricción en la participación, originada en una deficiencia que afecta a una persona en forma permanente para desenvolverse en su vida cotidiana dentro de su entorno físico y social.	Dificultad permanente para ver, aún si usa anteojos o lentes Dificultad permanente para oír, aún si usa audífonos Dificultad permanente para caminar o subir escalones Dificultad permanente para entender y/o aprender

Fuente: elaboración propia

En primer lugar, es posible distinguir que la Encuesta Continua de Hogares del 2004, en la que se realizó la Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, se basa en la noción conceptual de la discapacidad que propone la CIF. Sin embargo, las preguntas hacen referencia a las funciones y estructuras corporales del sujeto. De este modo, tener limitaciones permanentes para oír, por ejemplo, señala sobre las funciones corporales, en este caso, funciones auditivas. Lo mismo sucede con la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA) realizada en el 2006, se restringen a las marcas biológicas, las limitaciones están basadas en una condición biológica y remiten a la deficiencia.

Con respecto al Censo de Población, realizado en el 2011, utiliza el mismo concepto de discapacidad que los registros estadísticos de la ECH y de la ENHA, del 2004 y 2006 respectivamente. Mientras que las preguntas refieren ahora a dificultades permanentes, y no a limitaciones, con respecto a alguna función corporal. Pero esto no implica un cambio semántico, pues tanto dificultades como limitaciones se consideran sinónimos¹⁶. Cabe destacar que, aún indagando sobre deficiencias, a través de las preguntas no logran captar aquellas vinculadas a los miembros inferiores y a las psíquicas, especialmente las que inciden en el relacionamiento del sujeto con los otros. De esta manera es posible distinguir que, las preguntas de los cuestionarios, pese a que se formulan en términos de discapacidad, refieren a las funciones y estructuras corporales de los sujetos, es decir, a la deficiencia. Para que sea posible dar cuenta de discapacidad es necesario, además de incorporar las deficiencias, referenciar por un lado, sobre las dificultades que tiene el sujeto para desempeñar actividades y, por otro lado, indagar en torno a las restricciones existentes en la participación de diferentes situaciones y ámbitos de la vida cotidiana.

Si bien la deficiencia permite recabar información vinculada al aspecto objetivo, debido a que generalmente está dada y legitimada a través de un diagnóstico médico, es necesario delimitar las nociones y explicitar de forma adecuada lo que se pretende indagar, no solo desde los marcos conceptuales de referencia sino también en la operacionalización de dichos conceptos. Pues más allá de que se utilice el concepto de discapacidad, debido a su correlato más generalizado con la deficiencia, esto no permite dar cuenta de la discapacidad. Lo que incide no solo en la aproximación hacia esta

¹⁶ “La dificultad o limitación en la actividad debe ser actual, o sea debe estar afectando al individuo en el momento de la indagación, y permanente, es decir, duradera en el tiempo, afectando o esperándose que afecte al individuo por un período de tiempo superior a un año” (INE, 2011:110)

población sino también en la comprensión de sus características y situaciones, pues no es lo mismo, tal como se ha planteado, la deficiencia y la discapacidad.

La distinción entre ambos conceptos permitiría evitar lo que comúnmente se entiende al realizar preguntas vinculadas a la discapacidad, que es lo referido al diagnóstico médico, siempre y cuando se cuente con dicho diagnóstico; mientras que también existirán respuestas pensadas desde las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que tiene en función de su deficiencia. En este sentido, precisar, distinguir y explicitar las nociones conceptuales es un ejercicio fundamental, pero también se vuelve trascendental operacionalizar tales conceptos en función a lo que implican para dar cuenta, precisamente, de deficiencia y de discapacidad¹⁷.

7.2. De las formas de nombrar a la medición

La medición de la discapacidad no está exenta de tensiones, pues además de englobar complejidad en sí misma, posee una enorme variedad de representaciones conceptuales, por lo que se vuelve fundamental explicitar el marco conceptual de referencia que se utilizará y operacionalizar las variables en ese sentido. El conocimiento y la comprensión, a partir de un registro estadístico de la discapacidad, facilita una adecuada y pertinente planificación en torno a las medidas vinculadas a los factores contextuales que constriñen la participación en la sociedad e inhiben el desarrollo de proyectos de vida. Por lo tanto se vuelve pertinente, además de un registro estadístico, un proceso de homologación de criterios en torno a la discapacidad.

Desde el recorrido histórico que ha tenido la terminología, ha sido posible visualizar el paso de un lenguaje oficial que refería a incapacidad hacia una terminología que da cuenta de restricciones y limitaciones determinadas por el contexto social. Esto pone en evidencia un cambio en el abordaje de la discapacidad, una mirada que procura superar la visión individualista y la CIF que se coloca hacia ese sentido. Pese a ello, en varios países, todavía se utilizan términos y conceptos que colocan el foco en la deficiencia. En este contexto, Uruguay ha realizado modificaciones en los marcos normativos así como también ha comenzado un incipiente proceso de incorporación de la discapacidad en sus registros estadísticos. Sin embargo, el solo hecho de agregar la

¹⁷ Las aproximaciones diferenciales sobre la noción de discapacidad, a raíz de falta de consenso, generan, por un lado, resultados bajos cuando el foco se coloca desde la deficiencia, mientras que, por otro, lado, aumentan cuando se registra en torno a las restricciones de actividad, teniendo repercusiones inmediatas en el diseño e implementación de programas y políticas públicas vinculadas a la discapacidad (Jiménez Lara, 2009).

dimensión discapacidad, tal como se ha desarrollado, no es suficiente para tener una aproximación estadística sobre el funcionamiento y la discapacidad de los sujetos. Pues se requiere, además de una visibilización y reconocimiento del colectivo, una problematización en torno a la forma de conceptualizar para luego operacionalizar y desde allí medir y clasificar la discapacidad entendida en tanto interacción y construcción social.

Los conceptos, la terminología, las formas de nombrar construyen, permanentemente, representaciones que determinan prácticas sociales, al tiempo que éstas influyen en la construcción de las representaciones. Sin un ejercicio reflexivo al respecto, las líneas demarcatorias entre nosotros y los otros continúan produciendo y reproduciendo dinámicas sociales que perpetúan la existencia de problemas sociales, incidiendo incluso en las formas de recabar información estadística sobre discapacidad.

7.3. Posición de discapacidad de los jóvenes sordos: una aproximación

Se vuelve fundamental conocer la posición de los jóvenes sordos, para ello se utilizan los datos del Censo de Población, realizado en el 2011, ya que son los últimos datos disponibles a nivel nacional¹⁸. El Censo indaga en torno a las dificultades permanentes para oír, aún usando audífonos, y grado de severidad, por lo que implica deficiencia¹⁹. Refiere exclusivamente a una limitación de una función sensorial, en este caso la función auditiva, sin hacer referencia a las restricciones de actividad ni a las limitaciones en la participación social. En este contexto, cabe destacar que, si bien los datos refieren a deficiencia, al consultar por grado de severidad, es posible dar cuenta de la posición de discapacidad de los jóvenes sordos a partir de aquellos que declaran no poder oír.

En Uruguay, del total de la población, el 3,6% presenta deficiencia auditiva y se distribuye de forma homogénea en todo el territorio. Esto pone de manifiesto la inexistencia de dinámicas socio territoriales o prácticas culturales que puedan estar incidiendo en la distribución espacial. De los jóvenes entre 18 y 29 años, casi 1 de cada 10 presenta deficiencia auditiva y, si bien en los departamentos ubicados al norte del país (Artigas, Salto, Paysandú y Rivera) se concentran más jóvenes, al indagar en los jóvenes con deficiencia auditiva no es posible distinguir tendencias de concentración por

¹⁸ Además del Censo de Población del INE, se encuentran bases de datos de la ECH del INE, del BPS y de la Udelar, pero se basan sobre muestras por lo que se prefirió trabajar con los datos del Censo.

¹⁹ En los cuadros presentados a continuación se emplea la terminología utilizada en el Censo de Población.

departamento.

El grado de dificultad entre los jóvenes presenta una distribución similar, entre los jóvenes, de 18 a 23 años, la gran mayoría, el 73,3%, tiene alguna dificultad, el 18,1% presenta mucha dificultad y el 8,7% no puede oír. Entre los jóvenes de 24 a 29 años, el 73,3% tiene alguna dificultad, el 16,4% tiene mucha y el 7,2% no puede oír.

	Alguna dificultad	Mucha dificultad	No puede hacerlo	Total
18 a 23 años	73,3	18,1	8,7	100
24 a 29 años	76,4	16,4	7,2	100

Fuente: elaboración propia en base a INE (2011)

7.4. Educación, inserción laboral y situaciones de pobreza: visualización de la exclusión

En lo que respecta a la educación, es necesario tener en cuenta que en Uruguay, la edad teórica para culminar la educación secundaria superior es a los 18 años, al tiempo que el nivel de obligatoriedad de la educación es desde los 4 años, con el comienzo en Educación Inicial hasta la Educación Media básica y superior, lo que significa culminar los seis años del ciclo educativo secundario²⁰. De este modo, se presenta a continuación, el máximo nivel educativo alcanzado entendido como indicador clave no solo para dar cuenta sobre la posición social del sujeto sino también para indicar en torno a la cobertura y universalización educativa en el país.

En este contexto, el 25,4% de los jóvenes entre 18 y 29 años con deficiencia auditiva tienen como máximo nivel educativo alcanzado la enseñanza primaria, el 12,6% la primaria especial, el 34,2% la secundaria básica. La obligatoriedad sólo fue alcanzada por el 16,4% de estos jóvenes, mientras que apenas el 7,4% supera este nivel con estudios terciarios no universitarios y sólo el 3,9% obtienen estudios universitarios. Si el análisis se detiene en aquellos que tienen entre 25 y 29 años, considerando estas edades debido a la posibilidad de haber culminado los estudios obligatorios, es posible sostener que el 36,9% de estos jóvenes con deficiencia auditiva alcanza la primaria, el 30% la secundaria básica y el 18% la secundaria completa. Mientras que en los jóvenes que no presentan dificultades, el 26,1% alcanza la secundaria básica como máximo nivel educativo, el 23% la secundaria completa y el 18,6% estudios terciarios universitarios. Aunque es posible

²⁰ Ley General de Educación N° 18.437, 2008

sostener que casi la mitad de los jóvenes han alcanzado alguno de los ciclos de educación secundaria, las diferencias relevantes radican en quienes alcanzaron primaria como máximo nivel educativo y quienes alcanzaron estudios terciarios. El 36,9% de los jóvenes con deficiencia auditiva alcanzaron como máximo nivel educativo la primaria, mientras que este porcentaje en los jóvenes que no presentan deficiencia es del 18,5%. Esta relación se invierte con respecto a los estudios terciarios, tanto universitarios como no universitarios, de los jóvenes que tienen deficiencia auditiva el 15,1% han alcanzado este nivel educativo mientras que en los jóvenes que no presentan deficiencias el porcentaje alcanza el 32,2%. Esto permite reflejar las brechas educativas que persisten entre los jóvenes según deficiencia auditiva.

Cuadro 4. Máximo nivel educativo alcanzado para jóvenes entre 25 y 29 años, en porcentaje

	Con dificultades para oír	Sin dificultades
Primaria (común o especial)	36,9	18,6
Ciclo Básico	30,0	26,2
Bachillerato	18,0	23,0
Terciario No Universitario	8,7	13,5
Terciario Universitario	6,4	18,7
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a INE (2011)

Cabe destacar que las brechas educativas también existen entre los jóvenes con dificultades para oír. Si bien hay diferencias por grupo de edad, estas comienzan a profundizarse en función del grado de severidad. Entre los jóvenes sordos se distingue una diferencia significativa con respecto a primaria especial, pues mientras que el 39,6% de los jóvenes que no pueden oír tienen como máximo nivel alcanzado la educación primaria especial, sólo el 8,4% de los jóvenes que tienen alguna dificultad para oír está en esta situación. Por otra parte el 21,3% de los jóvenes sordos han alcanzado secundaria básica como máximo nivel educativo, mientras que el 36% de los que tienen alguna dificultad para oír ha alcanzado dicho nivel. Finalmente, sólo el 8,6% de los jóvenes sordos ha alcanzado el máximo nivel educativo obligatorio, que es la secundaria completa, mientras que el 17,9% de los que presentan alguna dificultad para oír ha alcanzado este nivel.

Cuadro 5. Máximo nivel educativo alcanzado para jóvenes, entre 18 y 29 años, con dificultades permanentes para oír, en porcentaje

	Alguna dificultad	Mucha dificultad	No puede oír
Primaria	25,4	27	21,3
Primaria Especial	8,4	19,1	39,6
Secundaria Básica	36	32,1	21,3
Secundaria Completa	17,9	13,4	8,6
Terciario No Universitario	7,7	6	7,5
Terciario Universitario y Posgrado	4,6	2,4	1,7
Total	100	100	100

Fuente: elaboración propia en base a INE (2011)

El nivel educativo alcanzado se vincula al trabajo, dado que permite, en tanto capital humano, visualizar las posibilidades dentro del mercado laboral, pues generalmente se observa una correlación positiva entre nivel educativo y empleo. En este contexto, interesa abordar la situación laboral de los jóvenes con deficiencia auditiva. Tal como se observa en el Cuadro 5, se distinguen significativas diferencias en torno a la situación laboral de los jóvenes entre 18 y 29 años, arrojando evidencia sobre las desigualdades laborales en función de la deficiencia. La tasa de empleo para los jóvenes entre 18 y 24 años que no presentan deficiencia es de 57,8, mientras que para los que presentan deficiencia auditiva es de 22,9. Por otro lado, para aquellos jóvenes que tienen entre 25 y 29 años y no presentan deficiencia la tasa de empleo es de 77,9, mientras que para los jóvenes que tienen deficiencia auditiva es de 32,1. Las distancias para ambos grupos de edad se mantienen. Aunque bien podrían estar indicando una postergación del ingreso al mercado laboral en busca de un mayor nivel educativo, las cifras vinculadas al sistema educativo ponen en evidencia que los jóvenes con deficiencia auditiva tienen altas probabilidades de culminar su trayectoria educativa en la primaria o en los primeros años de secundaria.

Cuadro 6. Tasa de empleo y de desempleo de jóvenes en función de dificultades para oír, en porcentaje

	18 a 24 años		25 a 29 años	
	Con dificultades	Sin dificultades	Con dificultades	Sin dificultades
Tasa de Empleo	22,9	57,8	32,1	77,9
Tasa de Desempleo	27,9	15,2	19,5	6,9

Fuente: elaboración propia en base a INE (2011)

Estas brechas, lejos de disiparse, se profundizan en el interior del grupo de jóvenes con deficiencia auditiva en función de la severidad (Cuadro 7). Entre los jóvenes sordos, la tasa de empleo es de 30,9 y la de desempleo es de 70,6; los que tienen mucha dificultad para oír tienen una tasa de empleo del 44,8 y una tasa de desempleo de 56,6, mientras que los que tienen alguna dificultad para oír presentan una tasa de empleo de casi el doble de la de los jóvenes sordos, 59,9 aunque mantienen una alta tasa de desempleo en comparación con los jóvenes que no tienen ningún tipo de deficiencia (42,9).

Cuadro 7. Tasa de empleo y de desempleo de jóvenes en función de grado de dificultad para oír, en porcentaje			
	Alguna dificultad	Mucha dificultad	No puede oír
Tasa de Empleo	59,9	44,8	30,9
Tasa de Desempleo	42,9	56,6	70,6

Fuente: elaboración propia en base a INE (2011)

Las tasas de empleo disminuyen al tiempo que las de desempleo crecen a medida que aumenta el grado de severidad de la deficiencia auditiva. Esto podría estar dando cuenta de las formas que adquieren las inserciones laborales de los jóvenes con deficiencia auditiva en Uruguay, donde aquellos que son sordos se encuentran en un escenario de múltiples barreras, principalmente, por la comunicación que media entre la persona sorda y la oyente. Como se vio, el porcentaje de los jóvenes que presentan deficiencia auditiva cuyo máximo nivel educativo alcanzado es primaria (36,9%) duplica al de los jóvenes sin deficiencia (18,6%). Por otra parte, el 23% de los jóvenes alcanza el nivel educativo obligatorio establecido por los marcos normativos vigentes, pero sólo el 8,6% de los jóvenes sordos puede acceder al segundo ciclo de secundaria. Es sabido que los bajos niveles educativos están correlacionados con el mercado laboral, provocando no solo altas posibilidades de desempleo sino también, en caso de acceder a un empleo, es posible que este sea informal, precario y de baja complejidad; lo que refuerza las situaciones de desigualdad estructural. En este contexto, los jóvenes con deficiencia auditiva no sólo ingresan a un mercado laboral con predominio de adultos sino que, además, están en un entorno mayoritariamente de oyentes, lo cual incide, evidentemente, en las demandas y en las expectativas sociales a las cuales deben responder, repercutiendo no solo en las formas de inserción social sino también en las posibilidades de desarrollo de proyectos de vida.

Finalmente, a los efectos de hacer una aproximación al acceso a bienes y servicios

fundamentales, se realiza el cálculo de las Necesidades básicas Insatisfechas (NBI)²¹ dado que se considera un método directo de medición de la pobreza desde un enfoque multidimensional. De este modo, se identifica la falta de acceso a bienes y servicios cuya disposición constituye una condición para el ejercicio de derechos sociales, lo que implica seleccionar las necesidades básicas y los umbrales por debajo de los cuales se considera una privación crítica. Actualmente se entienden necesidades básicas las vinculadas al acceso de: vivienda decorosa, abastecimiento de agua potable, servicio sanitario, energía eléctrica, artefactos básicos de confort y educación.

Desde este enfoque multidimensional es posible sostener que el 50,5% de los jóvenes con deficiencia auditiva tiene al menos una necesidad básica insatisfecha, mientras que este porcentaje es del 37,6% en los jóvenes que no tienen deficiencia. Mientras que uno de cada dos jóvenes con deficiencia auditiva se encuentra en situación de precariedad, acumulando una o más carencias críticas, casi dos terceras partes de los jóvenes sin deficiencia tienen necesidades básicas satisfechas (Cuadro 8).

Cuadro 8. Jóvenes con Necesidades Básicas Insatisfechas en función de dificultades para oír, en porcentaje		
	Con dificultades para oír	Sin dificultades
Sin NBI	49,5	62,4
1 NBI	26,4	21,9
2 NBI	13,1	9,2
3 o más NBI	11,0	6,5
Total	100	100

Fuente: elaboración propia en base a INE (2011)

Del mismo modo que sucede con el nivel educativo y la inserción al mercado de empleo, la situación con relación a las NBI no es homogénea entre los jóvenes que presentan deficiencia auditiva y los que no. Esto no solo permite poner en evidencia la incidencia de las NBI en los jóvenes con deficiencia auditiva, sino que además ofrece una aproximación a la posición social de los jóvenes sordos, la cual pone en evidencia las situaciones de desventaja social, de desigualdad, en las que se encuentran.

²¹ La Dirección General de Estadística y Censos (DGEC) definió conceptualmente las necesidades básicas como “*el conjunto de requerimientos psicofísicos y culturales cuya satisfacción constituye una condición mínima necesaria para el funcionamiento y desarrollo de los seres humanos en una sociedad específica*” (DGEC, 1990).

7.5. El trabajo: de derecho universal a derecho específico

En Uruguay, si bien existe un marco normativo nacional e internacional que consagra derechos laborales para personas con discapacidad como la propia Constitución de la República, la Ley de Empleo Juvenil N° 18.133, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, el acceso a un puesto de trabajo para las personas con discapacidad está mediado por una política de discriminación positiva, a través de la ley de Protección Integral a los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley N° 18.651) del año 2010 y se reglamenta en el 2014, tal como se ha desarrollado en el capítulo anterior. De esta manera, la formalización del derecho laboral específicamente para personas con discapacidad, mediante una medida de acción afirmativa, reconoce la existencia de condiciones objetivas que generan desigualdades en la estructura social.

En este marco, se da surgimiento al Registro Nacional de Personas con Discapacidad (RNPCD), convirtiéndose en un requisito excluyente estar inscripto en el Registro para acceder a este beneficio. El RNPCD es llevado adelante por la CNHD que, en tanto órgano responsable, constata que la persona es poseedora de un déficit, que se encuentra dentro de los parámetros establecidos para la valoración de su discapacidad y que está habilitada para desempeñarse en puestos de trabajos en el mercado laboral abierto. En función de los últimos datos disponibles²², del año 2017, es posible sostener que entre los jóvenes inscriptos, el 13,9% presenta deficiencia auditiva, luego de los jóvenes con deficiencia motriz que representan el 30% y con deficiencia intelectual que alcanzan el 35,6%. Si bien, entre aquellos jóvenes que presentan otras deficiencias (es decir, más de una alteración funcional), la deficiencia principal es la mental con el 44,4%, seguida de la deficiencia auditiva con el 25,9% de prevalencia.

Auditiva	13,9
Intelectual	35,6
Mental	8,6
Motriz	30,0
Visual	7,8

²² Para dar cuenta de las características de los inscriptos se utilizan las formas de nombrar propias del RNPCD de la CNHD.

Otras (mixtas, visceral)	4,1
Total	100

Fuente: elaboración propia en base al RNPcD

Con respecto al sexo, existe una masculinización entre los jóvenes con deficiencia mental, intelectual y motriz, con distancias marcadas entre varones y mujeres, el ejemplo más destacado se da entre los jóvenes con deficiencia mental, siendo el 77,3% varones y el 22,7% mujeres. Sin embargo, entre las deficiencias que inciden en alguna función sensorial, las diferencias en función del sexo se diluyen, si bien hay más varones que mujeres, de los jóvenes con deficiencia auditiva el 52,9% son varones y el 47,1% son mujeres; similar porcentaje se distingue entre los jóvenes que tienen deficiencia visual. Con respecto al lugar de residencia, hay una distribución homogénea en todo el país entre los jóvenes con deficiencia que se encuentran inscriptos en el Registro.

Un elemento de diferenciación entre los jóvenes, sin distinción de deficiencia, es que la gran mayoría, más del 65% en todas las deficiencias, tiene entre 24 y 29 años. Lo que responde a una lógica, que también está presente en los jóvenes que no tienen deficiencias, y tiene que ver con que a medida que avanza la edad mayor es el porcentaje de los jóvenes que está buscando acceder al mercado de trabajo.

Entre los inscriptos es posible distinguir un alto porcentaje de jóvenes que han alcanzado el nivel educativo de secundaria. Sin tener en cuenta la deficiencia intelectual y mental, los jóvenes con deficiencia auditiva tienen un porcentaje importante que alcanzan sólo primaria, incluyendo la escuela primaria especial. De los jóvenes con deficiencia auditiva, que tienen entre 18 y 24 años, uno de cada cinco tiene como máximo nivel educativo la enseñanza primaria, y entre los que tienen de 25 a 29 años uno de cada cuatro alcanzaron este nivel educativo. A continuación se presenta un cuadro con el nivel educativo alcanzado de los jóvenes con deficiencia auditiva, distinguiendo en función de la severidad de la restricción sensorial.

Cuadro 10. Jóvenes con deficiencia auditiva, de 18 a 29 años, inscriptos al Registro Laboral, en función a nivel educativo alcanzado, en porcentaje

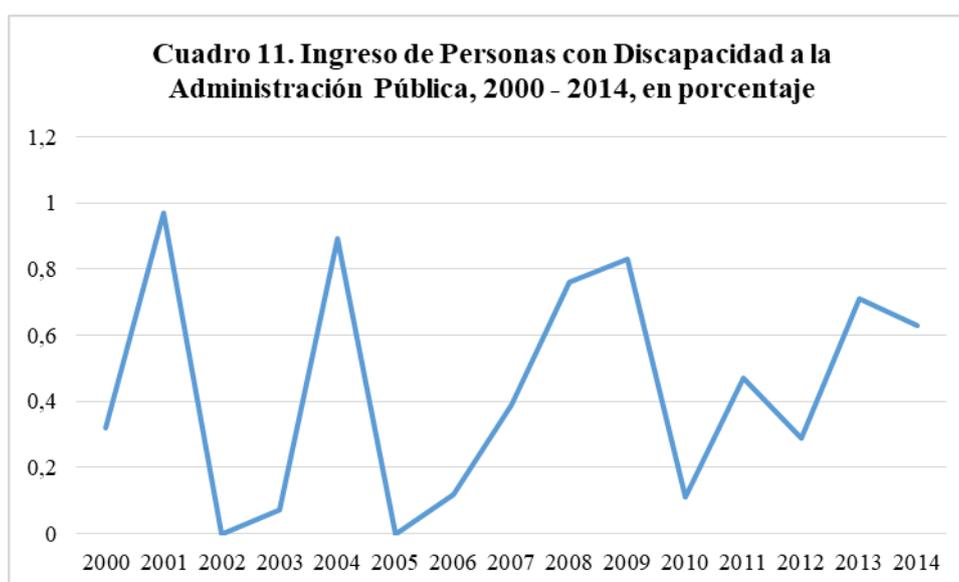
	Primaria	Secundaria	Terciaria	Total
Auditiva Parcial	21,3	66,4	12,3	100
Auditiva Total	27,9	65,1	7	100

Fuente: elaboración propia en base al RNPcD

De los jóvenes que tienen deficiencia auditiva parcial, el 21,3% han alcanzado como máximo nivel educativo la primaria, el 66,4% la enseñanza secundaria y el 12,3% la enseñanza terciaria. Mientras que entre los jóvenes con deficiencia auditiva total, el 27,9% ha alcanzado primaria, el 65,1% la secundaria y el 7% la terciaria como máximo nivel educativo. Este escenario es similar al obtenido a partir de los datos del Censo de Población, los cuales señalan la existencia de brechas educativas entre los propios jóvenes con deficiencia auditiva. Aunque en el RNPcD los porcentajes son similares entre los jóvenes con deficiencia auditiva que alcanzaron la enseñanza secundaria, las brechas educativas se encuentran hacia los extremos de los años de escolarización.

Cabe destacar que los jóvenes inscriptos que presentan deficiencia auditiva representan solamente el 3,8% de los jóvenes con deficiencia auditiva del país, surge la interrogante en torno a qué es lo que sucede con el resto de los jóvenes y cuál es el rol que asume el Estado. Por otra parte, el RNPcD si bien tiene limitaciones en cuanto a la cobertura, la desagregación de los datos y a la forma de remitir a la discapacidad, permite una aproximación en torno a las características de los jóvenes con discapacidad.

Ahora bien, resulta relevante conocer en qué medida se ha implementado la acción afirmativa establecida por ley. En este sentido, los ingresos de personas con discapacidad a la Administración Pública, tal como se presenta en el gráfico a continuación, nunca han alcanzado el mínimo requerido por el marco normativo.



*No hay datos disponibles para 2005. Fuente: Elaboración propia a partir del Informe vínculos altas y bajas 2000-2014 e Informe de ingreso de personas con discapacidad 2014 de ONSC

Desde el año 2000 se llevan adelante los registros vinculados al ingreso a la función de las personas con discapacidad, ya que se dispone que la ONSC sea la responsable de solicitar, procesar y publicar este tipo de información. A lo largo de estos años han ingresado en cargos presupuestados y contratados unas 300 personas con discapacidad en organismos del sector público. El último informe, del año 2013, sostiene que ingresaron 72 personas con discapacidad a la función pública, representando apenas el 1,26% de las vacantes. Para que se alcanzara la cobertura mínima establecida por la medida de acción afirmativa tendrían que haber ingresado unos 229 trabajadores con discapacidad en dicho año.

De los trabajadores que ingresaron, en 2013, el 40% tiene deficiencia motriz y en segundo lugar están los trabajadores con deficiencia auditiva, representan el 32%. También es posible sostener que, del total de estos trabajadores, el 70,8% desarrolla tareas administrativas, seguidas por las tareas de auxiliar de servicios con el 23,6%. Estos puestos de trabajo, de baja y mediana complejidad son las vacantes que se han destinado para estas medidas de acción afirmativa. Debido a esto tienen una participación casi nula en puestos técnicos, profesionales y directivos, en los cuales la remuneración salarial es mayor y son mayores las posibilidades de realizar una carrera funcional.

Más allá de que no se ha llegado a cubrir ni siquiera la mitad de las vacantes con trabajadores con discapacidad en los organismos del Estado, en las últimas décadas se han evidenciado transformaciones hacia el acceso de trabajadores en el sector público; por lo que resta continuar indagando en torno a los procesos mediante los cuales se constriñen las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo. Se está ante un marco normativo que, al adoptar una medida de acción afirmativa, reconoce que un derecho universal como es el derecho al trabajo no está siendo ejercido por las personas con discapacidad, por lo cual lo vuelve un derecho específico. Se visualiza el tránsito desde derechos universales, que marcaron un hito en los Estados y habilitaron el acceso a los derechos ciudadanos de los trabajadores en el siglo XX, a los derechos específicos, que reconocen derechos que están siendo vulnerados y situaciones de desigualdad, opresión y exclusión en grupos minoritarios de la sociedad, transformándose por su particularidad en derechos específicos. Sin embargo, el mismo marco normativo que establece la obligatoriedad no es suficiente para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

7.6. Los jóvenes sordos en la estructura social: entre opresiones y desigualdades

La posición de los jóvenes que presentan deficiencia auditiva en Uruguay, mediante las condiciones objetivas vinculadas a la educación, al trabajo y a las necesidades básicas, revela desigualdades en torno a las posiciones que ocupan en la estructura social. Los jóvenes con deficiencia auditiva no solo se diferencian de los jóvenes que no la presentan, sino que además se diferencian entre sí, según el grado de severidad.

Un elemento a destacar es que no se encontraron diferencias por sexo entre los jóvenes con deficiencia auditiva. Si bien habitualmente indicadores como nivel educativo alcanzado, condición de actividad y situaciones de pobreza expresan desigualdades entre mujeres y varones, entre los jóvenes sordos las condiciones estructurales desagregadas por sexo no revelaron diferencias. Esto no debería generar afirmaciones que negaran las desigualdades de género en los jóvenes sordos, sería ingenuo, por lo contrario, implica realizar esfuerzos hacia el ejercicio reflexivo vinculado al género y a la discapacidad para identificar, desnaturalizar y problematizar sus diversas manifestaciones.

Con respecto a la educación, los jóvenes sordos se encuentran en una posición que pone de manifiesto brechas educativas. Los jóvenes con deficiencia auditiva se distancian entre los jóvenes que no presentan deficiencia como también entre quienes tienen deficiencia según el grado de severidad. En este sentido, la posición de los jóvenes sordos pone de manifiesto brechas educativas, pues mientras que cuatro de cada diez jóvenes sordos tienen primaria especial como máximo nivel educativo, entre aquellos que presentan alguna dificultad para oír apenas uno de cada diez alcanza este nivel. Si se tiene en cuenta el nivel de obligatoriedad establecido desde el Estado, en tanto derecho y obligación del educando, solo uno de cada doce jóvenes sordos alcanza la educación media superior mientras que esta proporción es de uno cada seis jóvenes en aquellos que tienen alguna dificultad para oír.

El nivel educativo alcanzado se vincula al trabajo en la medida que permite aumentar las posibilidades de inserción y trayectoria dentro del mercado laboral. Por lo tanto, las distancias entre las tasas de empleo y de desempleo ponen en evidencia las implicancias que tiene la deficiencia auditiva entre los jóvenes, en tanto se construye socialmente la discapacidad, generando barreras que obstruyen el acceso al mercado laboral. Para los jóvenes de entre 25 y 29 años que no tienen deficiencia auditiva (Cuadro 6), la tasa de empleo es de 77,9 mientras que para los que tienen deficiencia es de 32,1. Si

bien la distancia entre estos jóvenes se acorta con respecto a la tasa de desempleo, continúa siendo relevante la brecha, pues para aquellos jóvenes que no tienen deficiencia auditiva la tasa de desempleo es de 6,9, mientras que para quienes presentan deficiencia es del 19,5. Estas condiciones diferenciales entre los jóvenes que tienen deficiencia auditiva y los que no, e incluso entre los propios jóvenes con deficiencia auditiva, dan cuenta de desigualdades estructurales. El trabajo es considerado una vía de acceso para el ejercicio de los derechos, dado que habilita la participación en sociedad a partir del acceso a recursos materiales, a través del ingreso, y simbólicos, mediante el reconocimiento que otorga formar parte del mercado laboral.

Este escenario tiene repercusiones en las condiciones materiales de los jóvenes sordos y se refleja en las brechas existentes en función de las Necesidades Básicas Insatisfechas. Entre los jóvenes que tienen deficiencia auditiva, uno de cada dos se encuentra en situaciones de precariedad, con al menos una carencia crítica, mientras que dos de cada tres jóvenes que no tienen deficiencia se encuentran en condiciones materiales satisfechas, esto es, con necesidades básicas satisfechas.

Ante este contexto, es posible sostener que las condiciones objetivas presentadas dan cuenta de las desigualdades estructurales que existen entre los jóvenes sordos y la posición social que ocupan en la estructura social. Tanto los bajos niveles educativos alcanzados como las diferencias entre el empleo y el desempleo, y las condiciones materiales de vida, que revelan carencias críticas, permiten problematizar en torno a la construcción de la discapacidad, en este caso la sordera. El hecho de tener una deficiencia auditiva implica experimentar, tanto en el nivel discursivo como material, las diversas situaciones de vulnerabilidad y exclusión social. Pues en el marco de estas sociedades occidentales y contemporáneas, la posesión de una limitación en la estructura corporal conduce a una posición de discapacidad, dado que el sólo hecho de tener una deficiencia es suficiente para que el sujeto se sitúe en una posición inferior al resto. Esto sucede a partir de las representaciones y de las prácticas sociales que existen en torno a la discapacidad, en tanto se la considera como una forma de opresión que responde a un contexto sociohistórico que la sustenta, la habilita y la reproduce.

Este marco interpretativo permite una construcción social de la discapacidad que se relaciona dialécticamente, con las condiciones estructurales de los jóvenes sordos. Se producen y se reproducen, de forma permanente, desigualdades sociales que originan procesos y situaciones de exclusión y vulnerabilidad social. Se pone de relieve la

necesidad de profundizar el análisis en torno a la interacción entre el contexto con sus condicionantes, las representaciones y las prácticas sociales vinculadas a la discapacidad, y las experiencias singulares de los sujetos con discapacidad. En ese sentido se presenta, a continuación, la situación de discapacidad para intentar una mayor comprensión de los procesos sociales que habilitan y constriñen el surgimiento de la discapacidad, a partir de las intersecciones que suceden entre la particularidad biológica del sujeto y la sociedad.

8. La situación de discapacidad en el mercado laboral uruguayo

La tarea de interpretar la situación de discapacidad de los jóvenes sordos en su vínculo con el trabajo requiere poner en tensión aspectos que han sido históricamente incorporados como naturales, problematizar prácticas y discursos que se desarrollan en la vida cotidiana y evidenciar en torno a las diferentes dimensiones de la problemática. Se presentan, a continuación, los principales elementos de esta trama.

8.1. Entre voces y manos: el déficit auditivo y la sordera desde el sector público y privado

La visión de la discapacidad, tanto desde el sector público como del sector privado, está centrada en las limitaciones de las funciones corporales, en la deficiencia y en las dificultades para desempeñar las tareas en función de las restricciones. Está constituida, principalmente, en base a prejuicios y estereotipos que surgen desde el desconocimiento y la falta de información. Predomina un enfoque reduccionista, por lo tanto la persona que presenta algún tipo de deficiencia es reducida a las dificultades y limitaciones que no puede desarrollar de manera estándar como sí lo hace el resto que no presenta deficiencia.

El trabajador con discapacidad en el imaginario implica una serie de problemas, principalmente económicos, asociados a la idea de que se requieren recursos humanos destinados exclusivamente para “ayudar” al trabajador con discapacidad^{23 24 25}. Si bien pasa por un proceso de selección a través de un concurso de oposición y méritos, no se

²³ “tener a un trabajador con discapacidad implica un costo, porque hay que pensar en destinar otro funcionario para que lo ayude, para que le de una mano, mientras ese funcionario pierde de su tiempo de trabajo” (Referente del sector público)

²⁴ “no es fácil emplear a una persona con discapacidad, no solo hay resistencias internas sino que además insume costos extras para la empresa” (Referente del sector privado)

²⁵ “no piensan en que si tienen vacantes todos esos puestos pueden ser cubiertos por personas con discapacidad, están siempre pensando si tienen en el objeto del gasto ese para personas con discapacidad, si no tienen ahí el dinero no van a llamar porque piensan que solamente así se llama” (Referente del sector público)

logra visualizar que los postulantes presentaron antecedentes, méritos y realizaron pruebas de conocimiento vinculadas a las funciones y tareas de su puesto de trabajo. La selección debería dar cuenta, como en el resto de los procesos de selección de personal, de que es un trabajador que está apto para desempeñarse en el puesto de trabajo al cual postula. Sin embargo este proceso queda invisibilizado, lo que fomenta el imaginario de que un trabajador con discapacidad ingresa por benevolencia y caridad, dado que la discapacidad es una limitante y una restricción para el trabajo^{26 27}.

Con respecto a la sordera, específicamente, se pone en evidencia que la preocupación está colocada en el déficit auditivo. De modo que, la barrera comunicacional se supera únicamente mediante un intérprete de lengua de señas que medie entre el trabajador oyente y el trabajador sordo. Mientras que en algunos casos prevalece la idea de que la lectura de labios alcanza para poder establecer una comunicación.

“tengo una persona sorda en mi oficina y entonces conseguimos otra funcionaria que sabe lengua de señas, porque no podés estar siempre pendiente, entonces él tiene un referente para comunicarse, es excelente.” (Referente del sector público)

“lee los labios perfectamente, uno se olvida que tiene problema de audición” (Referente del sector privado)

“entiende muy bien porque lee los labios...nos olvidamos que es sordo” (Referente del sector privado)

Es posible visualizar en el imaginario de los distintos organismos del Estado una valoración positiva, que se realiza de forma implícita, hacia el postulante sordo. Se considera que son, dentro del colectivo de personas con discapacidad, quienes tienen menos dificultades al momento de desempeñar su trabajo (junto con aquellos postulantes usuarios de sillas de ruedas o ciegos) debido a que “su problema” desaparece con la contratación, en horario continuo o temporal, de un intérprete de lengua de señas.

Se entiende que la sordera al ser una dificultad comunicacional, en aquellos trabajadores que no realicen lectura de labios, con un intérprete de lengua de señas se “soluciona”, sin embargo es más allá del intérprete de lengua de señas. Si bien la persona sorda se comunica mediante LSU, esto no significa que para “solucionar el problema”

²⁶ *“es difícil imaginarse que la persona con discapacidad pueda trabajar”* (Referente del sector privado)

²⁷ *“mirá que participo de tribunales en la selección de personal, he estado en estos específicos, y aún así se me complica visualizar a estos postulantes haciendo su trabajo aunque cumplan con todos los requisitos para hacer la tarea del puesto de trabajo”* (Referente del sector público)

haya que contratar a intérpretes. La condición requiere de especificidad, sin embargo ésta no debe reducir a la persona a su déficit. Pues esta mirada reduce a la persona sorda a un intérprete que es oyente, con todo lo que implica que un tercero medie en la interpretación de una comunicación. Además de que se responsabiliza a la persona sorda de su situación, pues quien es portadora de una deficiencia auditiva debe ser acompañada durante el proceso de selección del personal por un intérprete de lengua de señas para superar “su problema” de comunicación. Hay que evitar caer en este reduccionismo, que coloca el foco en la deficiencia y no en la situación de discapacidad. El acento debe estar en considerar la LSU como la mejor garantía para la interacción, ya que es su lengua natural.

La lengua de señas, al igual que el idioma español, es una forma de conocer e interpretar el mundo, el trabajador sordo va a estar en un ambiente laboral dominado por el idioma español y la oralidad. Esto exige adaptaciones del entorno que incluyen mensajes sonoros que deben ser modificados, sistemas de alarmas sonoras que han de ser complementados con alarmas visuales, procedimientos de trabajos con largas extensiones de idioma español escrito, reuniones de trabajo con superposiciones de voces, compañeros y jefes de trabajo sin conocimiento de lengua de señas. Aunque la presencia del intérprete de lengua de señas sea importante en el proceso de inducción del trabajador sordo, es imprescindible que su entorno laboral, al menos el más próximo y de mayor cotidianeidad, tenga conocimiento de la lengua de señas. De esta manera contar con un intérprete debe entenderse como una herramienta de transición en aquellos lugares de trabajo donde todavía no se cuenta con los conocimientos básicos de lengua de señas para comunicarse sin la mediación.

La persona con discapacidad, pensada desde los distintos sectores laborales, es representada casi exclusivamente por sus marcas corporales, tomándose la parte por el todo. Se reconoce a la deficiencia antes que a la persona y la carga valorativa de sus habilidades, capacidades y desempeño está dada por las limitaciones y restricciones de las funciones corporales, sin distinguir formación educativa ni capacitación laboral para el puesto de trabajo. En el imaginario prevalecen aquellas nociones vinculadas a estándares hegemónicos de producción y de eficacia. Desde las restricciones hasta las potencialidades están marcadas por una mirada individual de la discapacidad. De esta manera se construyen los estereotipos y los prejuicios en torno al “deber ser” de las personas con discapacidad enmarcadas en unos parámetros de los posibles, de lo que “pueden” y “no pueden”, que responden a imaginarios derivados de la deficiencia

corporal y de la eficiencia productiva.

8.2. La discriminación positiva en el Estado: entre discursos de igualdad y prácticas desiguales

En el sector público el ingreso a la Administración Pública está mediado por la ley 18.651 que establece una medida de acción afirmativa para las personas con discapacidad. Dentro de este marco, la CNHD brinda asesoramiento en todas las etapas del proceso de selección del llamado, desde el armado de las bases hasta la inserción laboral del postulante seleccionado, asignando un representante de la CNHD en calidad de veedor de los Tribunales. Se genera así un espacio de intercambio entre la CNHD y los diferentes organismos que están comprendidos dentro de la normativa e inician un llamado de este tipo, en el cual se recomiendan diferentes adaptaciones en función de las especificidades del puesto de trabajo. Si bien, la legislación vigente establece que la inscripción al RNPcD es un requisito excluyente para ser beneficiario de esta medida afirmativa, desde el sector público, se considera que esta inscripción constriñe las posibilidades de postulación. Pues se requieren estudios médicos que implican costos económicos, se ofrece una agenda reducida del Tribunal de Valoración de la discapacidad y se insume tiempo en la movilidad²⁸; convirtiéndose en elementos que obstaculizan la inscripción al Registro.

“todos los exámenes que se tienen que hacer y todos los costos que implican, además del traslado, y que son costos que no todos pueden. Todo eso son obstáculos que se presentan y hay muchos obstáculos desde el momento uno. (...) Por un lado tengo una ley que busca favorecer el ingreso al mercado de trabajo y por otro lado en la vida diaria de personas con discapacidad no es fácil nada, el Estado tampoco facilita nada, desde cuestiones de salud, de educación, de acceso a los servicios en general. Porque la mayoría de las veces es de acceso, están por fuera del acceso, ni siquiera logran entrar.”

(Referente del sector público)

La legislación vigente reconoce la existencia de desigualdades estructurales que producen situaciones de vulnerabilidad, opresión y discriminación, la inscripción al RNPcD no debería volverse un elemento más de desigualdad. Salvando las distancias de las características y el dinamismo del mercado laboral entre Montevideo y las ciudades y

²⁸ Cabe destacar la existencia de barreras materiales y relacionales que enfrentan las personas con discapacidad para la movilidad urbana, desde escasos medios de transportes accesibles a obstáculos para establecer una comunicación en la interacción social cotidiana.

pueblos del interior del país, el RNPCD no debería convertirse en una herramienta exclusiva de aquellos que tienen una posición social favorable. Pues se generaría un RNPCD de “élite” con quienes tienen mayores posibilidades de inserción y continuidad educativa frente a quienes se ubican en una posición social inferior.

El RNPCD se compone por una gama altamente heterogénea de posibles postulantes y los organismos constatan la inscripción mediante una constancia emitida por la CNHD. Sin embargo ésta es puesta en tensión, dado que no permite identificar la discapacidad ni las habilidades y las potencialidades del postulante, lo que genera incertidumbres en los equipos de gestión humana.

“Otra de las cosas que se tendría que pensar es lo de inscribirlos en un Registro de Personas con Discapacidad, si pensás que la discapacidad supuso, como dice la ley, una desventaja vinculada a los obstáculos estructurales que te colocan en esa situación de desventaja, hay personas que están en el Registro y no se ve la desventaja, me parece que no es así, y eso es injusto, no es justo. (Referente del sector público)

La mirada se centra en la identificación de la deficiencia y de la “desventaja”. Al mismo tiempo se pone de manifiesto la necesidad de conocer sus respectivos perfiles laborales, dado que éste contribuye en el conocimiento sobre las adecuaciones pertinentes para hacer accesible un puesto de trabajo. Ante este contexto, la CNHD expone una postura rígida con respecto a preservar la información que se desprende de la aplicación del baremo de discapacidad (asociado a las funciones corporales) argumentando que los puestos de trabajo no se definen en función de la deficiencia. Mientras que con respecto a los perfiles laborales existe información contradictoria, por un lado, desde los organismos públicos se considera que la CNHD cuenta con dicha información o responsabilidad, por otro, la CNHD manifiesta que su realización depende de la voluntad del equipo de recursos humanos del organismo. Este escenario de tensiones tiene implicancias directas en el trabajador con discapacidad, pues la escasa información en la que se encuentran los equipos de gestión humana, los compañeros de trabajo, los supervisores e incluso el propio trabajador, obstaculiza su inserción laboral.

Los puestos de trabajo definen los perfiles requeridos para su realización, es decir, las tareas que implica determinan las competencias requeridas para el desempeño del mismo. Esto es, no se definen en función del tipo de discapacidad, ni se asocian rasgos y estereotipos al desempeño de las tareas laborales. En este proceso de selección el interés radica en garantizar equidad de condiciones, por lo que se toman las medidas necesarias

en los perfiles requeridos en las bases, en las pruebas y evaluaciones e incluso en las entrevistas con el tribunal.

Posteriormente, una vez que el trabajador con discapacidad ingresa a la Administración Pública, según se establece en la legislación vigente, el organismo al cual ingresa es el responsable de generar un dispositivo para realizar el seguimiento y brindarle garantías a esa inserción laboral. Sin embargo no existen antecedentes de dispositivos de seguimiento de esa inserción laboral como tampoco un equipo que, previo al ingreso del trabajador, brinde información sobre discapacidad y trabajo al entorno laboral^{29 30}.

“es fundamental el seguimiento, ¿de qué sirve que ingrese una persona si después no sabemos en las condiciones de trabajo en las que se encuentra? ¿De qué sirve garantizar el derecho al trabajo única y exclusivamente a través del ingreso? ¿Y después qué? Se vuelve a vulnerar ese derecho, porque ingresa y termina volviendo al lugar de exclusión dentro de la propia institución que le está dando solo remuneración por un puesto de trabajo, porque las tareas no se las da.” (Referente del sector público)

El ingreso a la Administración Pública se rige con el Estatuto del Funcionario Público, por lo que tiene un contrato inicial de dieciocho meses, que luego podrá efectivizarse, siempre y cuando, haya respondido a las tareas del puesto de trabajo. Sin embargo no se cuentan, la mayoría de las veces, con adecuaciones del puesto de trabajo, con un seguimiento de dicha inserción laboral ni con una concientización sobre lo que implica un trabajador con discapacidad en el entorno laboral. Lo que se vuelven elementos que reducen la posibilidad de la re-contratación. Prevalece la noción de que el sujeto es quien debe adecuarse a las exigencias del entorno laboral, por lo tanto, quien no pueda adecuarse, no puede realizar las tareas del puesto de trabajo.

En este sentido, el dispositivo de seguimiento se vuelve una herramienta fundamental para lograr, al menos, las mínimas condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, al tiempo que constata el desempeño de las tareas de acuerdo a las competencias y habilidades, la existencia de apoyos y la promoción de un entorno accesible, identificando barreras materiales y relacionales. Hacia este sentido, la ONSC

²⁹ Se podría pensar en la CNHD, ya que es referente institucional de la temática a nivel nacional, sin embargo no existe un equipo de trabajo propio, con capacitación técnica y profesional en discapacidad; quienes participan aún en las recomendaciones y orientaciones a los organismos son delegados honorarios que representan a los organismos y a la sociedad civil organizada que componen a la Comisión.

³⁰ *“hay que pensar estrategias que logren realmente insertar a la persona y garantizar derechos, no es cuestión de que gane un concurso y olvidarnos.”* (Referente del sector público)

en 2016 publica la “Guía para la inserción de personas con discapacidad en la administración pública”, el primer documento vinculado a la inserción laboral de trabajadores con discapacidad en el sector público en el cual se reconoce que “*siguen persistiendo barreras culturales y actitudinales cuya base se encuentra en preconceptos asociados a la condición de la discapacidad y no a las posibilidades reales de la persona para ejercer alguna actividad.*” (ONSC, 2016:7). Este documento de trabajo tiene como objetivo transformarse en una herramienta para quienes, particularmente, desempeñan tareas en las áreas de gestión humana y ofrece elementos conceptuales y prácticos a los efectos de facilitar la inserción laboral.

En general se identifica un consenso con respecto a que la “ley es un obstáculo”, dado que existen varias interpretaciones derivadas de una redacción de ley que no es clara y de una escasa reglamentación, lo que genera no solo diferentes formas de interpretarla sino de abordarla y de implementarla^{31 32}.

“las reglas del juego no están claras para ninguna de las partes, no hay claridad sobre la forma de implementar el mínimo del cuatro por ciento al tiempo que ninguna de los actores ejercen sus responsabilidades ni la CNHD, ni la ONSC, ni la contaduría.”

(Referente del sector público)

La medida de acción afirmativa se establece exclusivamente para las vacantes presupuestadas que se generan en un organismo público y hace referencia únicamente al ingreso, sin distinguir el período de tiempo ni considerar la carrera funcional del trabajador, lo que dificulta la interpretación y genera obstáculos para garantizar su cumplimiento. Al mismo tiempo y lo más paradójico es que, bajo el enfoque de derechos, se fomentan oportunidades de ingreso laboral dejando a un lado las condiciones laborales, por lo que la posibilidad de adecuarse recae sobre el trabajador con discapacidad.

Ante este contexto se ponen de manifiesto otro conjunto de inconvenientes relacionados a la imposibilidad de generar estrategias como un dispositivo de seguimiento interinstitucional o habilitar la contribución a un organismo competente en la materia. Asimismo se mencionan dificultades vinculadas a la planificación de los recursos humanos en la Administración Pública, la escasez de recursos económicos para

³¹ “uno de los obstáculos es la ley en sí, por cómo está redactado, a pesar de que está reglamentada, hay dificultades en distintos organismos para ver cómo tenemos que hacer con esto, no está claro, dice que la Contaduría tiene que reservar unos créditos de todas las vacantes, la Contaduría no sabe cómo hacer eso. Por eso yo creo que uno de los problemas, que sería como la piedra fundamental, está ahí, en cómo está eso redactado.” (Referente del sector público)

³² “los obstáculos inciden en el cumplimiento, partiendo de una norma que no está clara” (Referente del sector público)

presupuestar cargos públicos y la imposibilidad de hacer operativo este ingreso mediante vías de acceso como pasantías, becas, entre otros tipos de llamados, debido a que la ley no lo permite, reduciendo así las posibilidades de ingresos laborales mediante la medida de acción afirmativa. Si bien se pone de manifiesto la preocupación de que, mediante otras formas de contratación, se conviertan en trabajos precarios y de baja remuneración; se reconoce que los llamados a cubrir cargos presupuestarios bajo esta reglamentación son de baja complejidad y, por ende, de bajos salarios.

En este contexto es posible sostener que el enfoque de la discapacidad continúa siendo el individual, permea en las distintas ramas de actividad del sector público y llega al ámbito del trabajo. En el entorno laboral surgen incertidumbres basadas en prejuicios a partir de la deficiencia (“como no escucha no puede”, “nosé si tiene las capacidades para el puesto porque no habla”), lo que provoca un quehacer cotidiano y unas prácticas que reproducen las situaciones de desigualdad y de discriminación; desde los prejuicios derivados de los imaginarios se producen perjuicios en la vida cotidiana de las personas con discapacidad. Esto es, se naturalizan unos mitos e imaginarios en torno a la inserción laboral, legitimados a través de prácticas sistemáticas y recurrentes, que se vuelven segregadoras y excluyentes^{33 34}.

“los obstáculos van más por el lado de las creencias asociadas a lo que supone una persona con discapacidad, ese esfuerzo extra, ese costo económico y humano destinado al trabajador” (Referente del sector público)

A la falta de información y a las múltiples interpretaciones que se desprenden del marco normativo, le sigue una escasa formación en discapacidad de equipos técnicos capaces de orientar y asesorar una inserción laboral de un trabajador con discapacidad. Al igual que sucede en otros aspectos, el desconocimiento provoca tensiones e incertidumbres y genera disposiciones reproductoras de prácticas, que han sido previamente incorporadas, y que a su vez legitiman las representaciones. La mirada está basada en el modelo individual al considerar a la persona exclusivamente desde su deficiencia, con una fuerte impronta reduccionista. Este abordaje reproduce el estereotipo de la persona con discapacidad como dependiente y permite que continúe estando fuera

³³ “Estos llamados no se hacen porque siempre se va a lo fácil, a lo que uno conoce y es de todos los días, esto supone una mayor complejidad que no estamos acostumbrados a asumir.” (Referente del sector público)

³⁴ “hay mucho por convencer y por informar, es que hay un imaginario donde se piensa que es más difícil hacer un llamado para personas con discapacidad entonces hay una inercia, vamos hacerlo como siempre hacemos.” (Referente del sector público)

del mercado de trabajo^{35 36}.

“Cuando ingresan no saben cómo abordar, cómo tratarlo, cómo relacionarse, es a ensayo y a error que genera frustraciones para ambas partes, qué apoyos necesitan tampoco se sabe, eso se podría generar, ya que es tan complejo que ingresen, cuando ingresan, todas esas cosas se podrían haber previsto, quedan a la deriva de nuevo, todos a la deriva, para los que lo reciben y para las propias personas.” (Referente del sector público)

Los inconvenientes vuelven a manifestarse en torno a una legislación que tiene diversas formas de interpretación, convirtiéndose en un obstáculo para su implementación, con escaso margen de maniobra para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad. En este sentido, aparecen tres grandes ejes que se entienden pertinentes para avanzar hacia el cumplimiento de la normativa. El primero está vinculado a la creación del dispositivo de seguimiento de la inserción laboral, teniendo en cuenta no solo al trabajador con discapacidad sino también a su entorno laboral. El segundo está relacionado con la capacitación y formación técnica y profesional en discapacidad así como también en la creación de equipos de referencia en la temática, capaces de relevar y sistematizar las experiencias y las prácticas laborales. Finalmente, se pone de manifiesto, la necesidad del compromiso político con la legislación vigente y la reivindicación de que la discapacidad se vuelva asunto relevante en la agenda política y pública³⁷.

“En todos los pasos hay una dificultad, hay obstáculos en todos los momentos para aplicar, para implementar este proceso. Falta voluntad política. Las experiencias que hay quedan en compartimentos estancos y sin la posibilidad de contar con referentes donde se puedan compartir experiencias, entonces lo que sucede es que no se hace nada para evitar que la experiencia sea negativa y eso impida ir construyendo.” (Referente del sector público)

³⁵ *“Cuando recién conoces a una persona no te da para preguntarle qué tiene, cómo piensa que desarrollará mejor sus actividades, si precisa alguna otra cosa, y también la propia persona con discapacidad no tiene todavía la seguridad para decir esas cosas. Eso a la interna sin dudas que ha sido problemático. (...) No hay un lugar donde esté centralizada la información, hay compartimentos estancos, cada uno tiene información distinta y queda a voluntad de las personas que están en cada lado cómo hacer ese proceso.”* (Referente del sector público)

³⁶ *“la dificultad de que en muchos lugares no hay una verdadera oficina de gestión humana que se ocupe de esto, no hay, y entonces se toma a la suerte de a quién vas a encontrar, quién va a estar, quién lo va a recibir, quién va a ser el jefe y hay gente que es más sensible y gente que no. (...) lo que hace que esto quede a la deriva de cada organismo, a voluntades de cada dirección sobre qué rumbo tomar con el cuatro por ciento, queda librado a las voluntades.”* (Referente del sector público)

³⁷ *“se podría facilitar haciendo seguimiento, mucho tiene que ver con el convencimiento de las autoridades, que las autoridades estén convencidas, eso no se ve, son casos excepcionales.”* (Referente del sector público)

“no hay disposición para aplicarla, no hay voluntad política” (Referente del sector público)

Si no es posible reconocer y transformar los obstáculos hoy percibidos, la medida de acción afirmativa no logrará trascender su condición de herramienta al servicio de la política pública focalizada. Una medida de discriminación positiva debe ser temporal, ya que corre el riesgo de consolidar la idea de un tratamiento diferencial en base a la “minusvalía”, cuando la motivación de este tipo de medidas está centrada en la eliminación de las desigualdades estructurales y la resignificación de los colectivos minoritarios. En este sentido, mientras sean medidas temporales, han de ser orientadas no solo hacia la reducción de las condiciones desiguales y opresivas, sino que también han de poner en tensión y desnaturalizar las representaciones y las prácticas sociales relacionadas con la discapacidad.

El rol del Estado se vuelve fundamental, por un lado, a través de acciones de coordinación y de sistematización de experiencias para conocer las diferentes formas de abordaje y de intervención en la temática, logrando una sinergia en el procedimiento de inserción laboral. Por otro lado, ha de orientarse hacia la transformación de imaginarios, estereotipos y prejuicios que forman parte de las representaciones y de las prácticas sociales que colocan a la discapacidad en situaciones de desigualdad, de segregación y de opresión.

8.3. La visión desde el sector privado y el rol de la RSE

Los trabajadores con discapacidad también han sido excluidos de la fuerza de trabajo en el sector privado³⁸, sin embargo son considerados como un grupo de trabajadores “seductores” en tanto son “deseosos” de trabajar debido a la escasez de oferta de trabajo y la alta demanda para emplearse. En un mercado laboral con alto dinamismo, flexibilidad y rotatividad, el hecho de contar con un ejército de reserva, con una población “remanente”, se vuelve “atractivo”.

“no importa tanto el tema de la discapacidad, al contrario es seductor contratar trabajadores deseosos de trabajar y de conservar una fuente laboral y que haya un compromiso con la empresa, no vería por qué no, tienen un potencial fantástico que es

³⁸ Si bien no existe una medida de acción afirmativa para trabajadores con discapacidad, en el Poder Legislativo está en estudio un proyecto de ley para la empleabilidad mediante un sistema de cuotas del cuatro por ciento en aquellas empresas que superen los 25 trabajadores. Esta iniciativa pretende promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, aunque la experiencia internacional pone de manifiesto el alto incumplimiento por parte de las empresas.

que tienen una particular forma de valorización del trabajo, entonces se transforman en un público seductor” (Referente del sector privado)

Esta “seducción” del ejército de reserva se materializa a través del ingreso laboral de trabajadores con discapacidad bajo la lógica de la responsabilidad social empresarial (RSE). La RSE se puede definir como *“la forma en que las empresas se comprometen para aportar al desarrollo económico, operando con los empleados, sus familias, la comunidad y la sociedad en su conjunto con la meta de mejorar la calidad de vida de todos los involucrados”* (Bogiloff, 2010). Es una visión empresarial que incorpora el contexto social, procurando maximizar sus aportes a la sociedad, reduciendo sus impactos negativos³⁹. Se trata de un conjunto de acciones y prácticas empresariales que, desde un enfoque ético, resalta la importancia de las personas en sí mismas y de la comunidad en tanto espacio que las congrega, y buscan promover beneficios a la sociedad, más allá de los intereses particulares de las empresas.

En este contexto, emplear a trabajadores con discapacidad desde la RSE es una práctica que pone en evidencia las representaciones en torno a la discapacidad donde predominan nociones vinculadas a la “solidaridad”, a la “beneficencia” y a la “caridad”. Se emplea procurando realizar un aporte a la sociedad, otorgándole un beneficio a esa sociedad que cuenta con un “ejército de reserva” que no logra ingresar a las filas del mercado laboral. Los trabajadores con discapacidad no ingresan a las empresas como el resto de los trabajadores, esto no significa que haya un procedimiento específico para su ingreso, lo cual podría considerarse como una práctica equitativa. Por lo contrario, el ingreso laboral se centra bajo mecanismos de la RSE, lo que implica que este trabajador se vuelve parte constituyente de la maquinaria empresarial que se despliega buscando consolidarse como “marca social”. El interés radica en que los demás, tanto consumidores de un producto como usuarios de un servicio, visualicen al trabajador con discapacidad y reconozcan en la empresa ese “acto de caridad”. Esto implica que el trabajador se encuentre en un puesto de trabajo “visible”: atención al público, cajero, reponedor de mercadería, administrativo, entre otros. Para que, luego de haber sido identificado, sea reconocido como un “acto de beneficencia” que realiza la empresa para con ese sujeto “incapaz” e “improductivo”. Este mecanismo tiene lugar debido a un imaginario históricamente incorporado y socialmente legitimado. Lo que termina reforzando el

³⁹En Uruguay existen dos actores institucionales referentes en la promoción de estas prácticas: la Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas (ACDE) y el grupo Desarrollo de la Responsabilidad Social (DERES) (Bogiloff, 2010).

imaginario preconcebido, en el sentido de que la empresa mediante el empleo “hace un bien a la persona”, le otorga un trabajo y hace desaparecer las condiciones del mismo, no se distingue la precariedad o la informalidad. Al mismo tiempo “hace un bien a la sociedad”, “gracias” a la empresa se genera una percepción en torno a la cantidad de personas con discapacidad que “precisan de la ayuda”, de forma simultánea opera un mecanismo de traslado de “responsabilidad”, ya no es más el sujeto que de forma individual “asistía”, ahora es la empresa quien “ayuda”^{40 41 42}.

“el trabajador con discapacidad no es ganancia, como sí se considera al resto de los trabajadores, sino que son asociados bajo la lógica de la responsabilidad social empresarial, en tanto la empresa retribuye a la sociedad.” (Referente del sector privado)

La discapacidad se transforma desde la lógica de RSE en una estrategia de marketing empresarial. Se valora al trabajador con discapacidad como “seductor” y “atractivo” para desarrollar la “marca social” de la empresa. Esta seducción y la atraktividad están centradas en la identificación y reconocimiento de la deficiencia, “tiene que ser un trabajador que se le note”, “algún discapacitado pero no tanto”, “que no tenga tanta discapacidad”. Pues, como se desarrolló anteriormente, sin esta identificación no opera el mecanismo de reconocimiento del “acto caritativo” de la empresa. Bajo la “marca social” se encubre la caridad y desde allí se fomentan unas representaciones y prácticas vinculadas al modelo individual de la discapacidad, desde el cual predomina la asistencia y la beneficencia como prácticas “naturales” ante el “problema individual”.

De esta manera el sector privado, a través de la figura de la RSE, mercantiliza la caridad. La empresa emplea a una persona con discapacidad como un “acto de solidaridad”, en tanto supone que “no puede trabajar” debido a la posesión de un cuerpo

⁴⁰ “si me decís que es una persona que está sin trabajo hace mucho y va a cumplir con su trabajo, dudo que a la empresa no le interese. Además se puede tomar como una política de responsabilidad social empresarial, no solamente como un incentivo para el afuera sino para la interna más que nada. Hablamos de responsabilidad social empresarial como algo que genera incentivos a la empresa y en realidad me suma, es la empresa devolviéndole algo a la sociedad, no lo estoy viendo por el lado de qué ganancia le genera a la empresa.” (Referente del sector privado)

⁴¹ “no estás teniendo una ganancia en plata pero sí estás teniendo una ganancia interna en el equipo de trabajo, y eso es positivo, hay empresas que lo hacen muchas veces por eso. Responsabilidad social empresarial, lo tomamos como el empresario devolviéndole algo a la sociedad, algo de lo que entiende que la sociedad le da al permitirle tener su negocio, además ahora las empresas no solamente trabajan por el fin económico sino que además hay un fin más de tipo moral, ético, de generar fuentes laborales, etc., etc. y la idea es esa, generar igualdad de condiciones para todos.” (Referente del sector privado)

⁴² “también hay resistencias, hay resistencias, porque parece que estás juzgando lo que funciona, entonces te dicen no, nosotros no podemos hacer eso [emplear a una persona con discapacidad], no me podés pedir eso, no me podés tratar... es esa lógica macabra de que no va a poder y que además es un costo para la empresa. Pero cuando le hablás de la RSE aflojan y te piden que sea alguien que no tenga tanta discapacidad” (Referente del sector privado)

que se distancia de los parámetros que definen al cuerpo legítimo, que es aquel que responde, que es capaz, que produce y es eficiente. El trabajador con discapacidad es poseedor de un cuerpo que se encuentra lejos de los estándares del mercado de trabajo que exigen independencia, rendimiento, rentabilidad, flexibilidad corporal (“aptitud física”), parámetros de belleza culturalmente definidos, y una normalidad medicamente establecida por revisiones de equipos de salud con veredictos inapelables, considerándose requisitos excluyentes para desempeñar cualquier puesto de trabajo. En este contexto, los cuerpos portadores de deficiencia son considerados cuerpos improductivos e ineficientes, por lo que su exclusión del mercado laboral se justifica mediante la “incapacidad” de responder a la ética del trabajo. La “falla” recae sobre el trabajador y no sobre el empleador. Esta mirada invisibiliza las relaciones de dominación y de opresión, en la medida en que aquellos trabajadores que tienen alguna deficiencia están por fuera del mercado de trabajo, única y exclusivamente, por la posesión de un cuerpo que “falla” y es “incapaz”; de este modo se los colocan dentro del ejército de reserva debido a que son prescindibles para el funcionamiento del sistema productivo.

En este marco, desde las percepciones del sector privado, se considera que el Estado debe promover estrategias orientadas hacia la generación de incentivos tributarios. Estos incentivos se justifican desde el argumento de que la persona con discapacidad genera un costo a la empresa, por lo que debe ser subvencionada debido a la “retribución social” que está haciendo al emplear a dicho sujeto. La propia empleabilidad mediante la lógica de la RSE justifica esta demanda hacia al Estado^{43 44}.

“Desde la parte del Estado serían buenos los incentivos tributarios, es importante, porque entendemos que hay un costo que está sobre la empresa y que impacta directamente en la productividad de la empresa, ese costo tiene que estar subvencionado”

(Referente del sector privado)

Si bien se demandan incentivos tributarios que se justifican por el ingreso laboral mediante la RSE, se reconoce la mirada paternalista y caritativa que predomina en el sector. En ese sentido, desde las propias percepciones, se distingue la necesidad de la

⁴³ “una política que sí diseñe programas o que nos ayude al resto de las instituciones a diseñar mecanismos para incluir personas con discapacidad, sabemos que no va a ser la gran masa de los trabajadores o emprendedores pero es algo que tiene que estar, es uno de los derechos que hay que garantizar.” (Referente del sector privado)

⁴⁴ “Estaría bueno que la actividad privada se moviera, promover microempresas, créditos blandos, financiamientos, otras alternativas de inserción al mercado de trabajo. El Estado si realmente quiere promover, debería generar estrategias, multas no, pero sí generar beneficios, incentivos, para el fomento al ingreso laboral de personas con discapacidad.” (Referente del sector privado)

formación en discapacidad desde los recursos humanos hasta los cargos directivos de las empresas. Por lo que es posible visualizar, al igual que en el sector público, una incipiente mirada que busca trascender la visión reduccionista de la discapacidad⁴⁵.

“los asesores de emprendimientos desmotivamos a la gente a que los hagan, muchas veces a vos te llega una persona que te dice mirá quiero hacer un emprendimiento y vos le das para adelante pero al ver una persona con discapacidad inmediatamente tenés otro cuidado, lo querés cuidar, pero no deja de ser prejuicio aún siendo por una buena causa, una voluntad paternalista que hace que lo ubiques inmediatamente en el sector en que si te compran es por caridad y no por el negocio, y eso es lo peor.” (Referente del sector privado)

Sobre estas líneas, desde las cuales se exige formación y mayor información sobre discapacidad, se sostiene que las personas con discapacidad son sujetos de derechos, por lo que tienen, al igual que el resto de las personas, el derecho al trabajo. Se pone de manifiesto la relevancia de la intervención del Estado que, como garante de los derechos de sus ciudadanos, debe “facilitarle” a la empresa las inserciones laborales de trabajadores con discapacidad y las adecuaciones a los puestos de trabajo que se consideren pertinentes atendiendo la especificidad de cada situación⁴⁶.

“Todos tienen que tener las mismas oportunidades, tenemos que asegurarles las mismas oportunidades, pero no los mismos resultados, el tema es que estos muchachos no tienen las mismas oportunidades porque las reglas del juego están hechas para una determinada categoría” (Referente del sector privado)

Si bien existe un consenso sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, detrás de esta línea argumentativa se distingue, por un lado, la demanda en torno a la intervención del Estado, quien debe “facilitar” no sólo con capacitaciones y adecuaciones laborales sino también mediante incentivos tributarios. Por otro lado, esta demanda se basa en la consideración de que el trabajador con discapacidad no alcanzará a desarrollar por sí mismo sus tareas⁴⁷, lo que implica un sobre-costos para la empresa. Sin

⁴⁵ “tenemos que trabajar muchísimo en lo que es la formación para la inclusión porque hay cierta reticencia o te dicen ‘bueno pero en realidad no pueden hacer lo mismo que todos’ y eso no es así, pueden hacer lo mismo que todos pero se tienen que dar las condiciones” (Referente del sector privado)

⁴⁶ “el tema de igualdad de oportunidades es para todos pero no con los mismos resultados” (Referente del sector privado)

⁴⁷ “Cuando un trabajador se discapacita, el empleador lo induce a jubilarse por invalidez. Pretende que la familia y el Estado se hagan cargo de quien ha perdido sus plenas facultades productivas. Esta negación del derecho a seguir ganándose la vida trabajando devela el sentido de la discapacidad y permite explicarse por qué las personas con discapacidad en edad laboral no consiguen empleo, a pesar de las leyes de cupo laboral y de los estímulos económicos para empleadores” (Joly, 2008: 4).

embargo se naturaliza la “marca social” de la empresa mediante la empleabilidad de trabajadores “seductores”, no se ponen en cuestión las prácticas vinculadas a la búsqueda de un trabajador “que se le note pero no tanto” ni se problematizan las situaciones de discriminación que las mismas provocan^{48 49 50}. En este sentido, pese a que se incorpora el enfoque de derechos, éste es utilizado para justificar la intervención estatal. El foco continúa estando en la distancia que hay entre un trabajador con discapacidad y sin discapacidad, según los parámetros y estándares hegemónicos para desarrollar las tareas en los puestos de trabajo; pese a que no existe una definición natural sobre cómo se desarrollan las tareas laborales.

Finalmente es posible sostener que, desde el sector privado, se coloca la mirada en el déficit, en la falta, en la imposibilidad, se deposita en el sujeto su responsabilidad de excluido del mercado laboral por la posesión de un cuerpo ilegítimo, reduciendo al sujeto según el estado de sus funciones corporales. Al tiempo que naturaliza la visión individual de la discapacidad que sostiene que es un problema individual y por lo tanto las responsabilidades están en el sujeto y su debida rehabilitación para adecuarse a los parámetros estándares de cualquier tipo de trabajo. De esta manera se reproduce y consolida el estereotipo que asocia la dependencia, la ayuda y la protección a las personas con discapacidad, dejando a un lado los obstáculos sociales y las barreras culturales.

Ante este contexto se entiende que, para transformar los imaginarios sociales y las conductas hacia las personas con discapacidad, es necesario dejar a un lado los prejuicios, los apriorismos y los estereotipos que determinan la posibilidad de que un sujeto tiene que desempeñarse en un puesto de trabajo según sus (dis)funciones corporales. Desde el sector privado deben pensarse nuevas formas de concebir y abordar a la discapacidad y el trabajo, promoviendo iniciativas empresariales que, con el objetivo de crear empleos para personas con discapacidad, logren viabilizar su rentabilidad económica y trascender la idea de que el trabajador con discapacidad es un costo y un acto de caridad.

⁴⁸ “se busca que a la persona se le note pero no tanto, o sea, que el resto pueda ver que tiene alguna discapacidad, y que al mismo tiempo la persona con discapacidad pueda hacer bien su trabajo” (Referente del sector privado)

⁴⁹ “lo que hace la empresa es importante porque le hace un favor a la sociedad” (Referente del sector privado)

⁵⁰ “sabemos que son trabajadores que implican un costo para la empresa pero la empresa tiene que devolver a la sociedad todo lo que la sociedad le permite hacer” (Referente del sector privado)

8.4. La fuerza centrífuga del Estado

El mercado laboral, tanto en el sector público como privado, considera a la discapacidad desde un enfoque individual, se centra en las limitaciones de las funciones corporales, en la deficiencia y en las imposibilidades de desempeñar las tareas en función de los parámetros comunes. Solo en algunos casos, aquellos que están más relacionados con los derechos de las personas con discapacidad, es posible distinguir una noción relacional de la discapacidad que trasciende el aspecto biologicista.

Las personas sordas son consideradas desde la perspectiva de la deficiencia, sin tener en cuenta la importancia de la lengua de señas en la comunicación interpersonal, el foco está colocado en el hecho de “no poder oír”, “no escuchar” y, en algunos casos, “no hablar”. Los imaginarios están centrados en la restricción sensorial y en la incapacidad de comunicarse de forma oral. Se responsabiliza a la persona sorda de su situación, dado que es portadora de una deficiencia auditiva debe ser acompañada por un intérprete de lengua de señas para superar “su problema” de comunicación con el resto, con los oyentes. Los grupos de edad entre las personas sordas o en comparación con otras discapacidades no es una distinción demarcatoria al momento de emplear, el hecho de pensar en torno a jóvenes sordos no marca diferencias en cuanto a la empleabilidad en ninguno de los dos sectores. Pues la problemática radica en la (im)posibilidad de desempeñar las tareas de trabajo debido a la distancia que existe entre los cuerpos legítimos, productivos y eficientes y aquellos ilegítimos, improductivos e ineficientes. En general la mirada en torno a la discapacidad está constituida en base a prejuicios, prenociones y estereotipos que surgen, en parte, por el desconocimiento y la falta de información, pero principalmente por la marca histórica que el modelo individual ha generado en la forma de entender y abordar a la discapacidad; con su potencia hegemónica de interpretarla. Si bien la relación entre deficiencia, incapacidad y discapacidad es considerada lineal, la situación de discapacidad es derivada en mayor medida de los obstáculos sociales y culturales y no como, generalmente se entiende, en función de las limitaciones de las funciones corporales.

En los últimos años, tal como se ha desarrollado, ha habido un cambio de orientación en la legislación y en las políticas públicas orientadas hacia las personas con discapacidad colocando el énfasis en la perspectiva de derechos. Sin embargo el ajuste de los marcos normativos no implica cambios de forma automática en aquellos procesos sociales, culturales y políticos que se traducen en obstáculos y barreras para el ejercicio

de los derechos. El ingreso laboral a la Administración Pública, o a cualquier otro tipo de empresa, no garantiza por sí solo la inclusión laboral, ni siquiera es posible identificar procesos de inducción laboral bajo marcos que garanticen dicha inserción. Así como no hay un dispositivo de seguimiento en el sector público, donde está establecida una medida de acción afirmativa, tampoco existe en el sector privado. Por otra parte no se cuenta con protocolos para trabajar en los entornos de trabajo, formar e informar sobre la discapacidad y minimizar así la existencia de relaciones de desigualdad entre los propios compañeros de trabajo.

El mercado de trabajo da cuenta de un escenario mayor que está repleto de situaciones contradictorias, por un lado, se les pide a los organismos de la Administración Pública que deben reconocer y valorar a las personas con discapacidad por sus capacidades y habilidades para desempeñarse laboralmente; por otro lado, se les expulsa del sistema educativo con bajos niveles de escolarización lo que refuerza la escasa capacitación y profesionalización de las personas con discapacidad, limitando las oportunidades laborales. A su vez los puestos de trabajo exigen, generalmente, haber culminado el nivel educativo obligatorio (que corresponde a educación secundaria completa), mientras que el sistema educativo genera obstáculos y barreras para la culminación de cada uno de sus ciclos desde la educación inicial. Es el mismo Estado el que genera una fuerza hacia dos sentidos, un sentido positivo en tanto valoriza las certificaciones educativas, y no la posesión de deficiencia, y un sentido negativo que hace que sean expulsados de los niveles primarios de educación. Finalmente esta fuerza de sentido negativo adquiere mayor relevancia y los sitúa bien hacia los márgenes de la educación y del trabajo o bien por fuera de tales márgenes. Pese al reconocimiento simbólico que el Estado realiza, a través de la legislación que los considera en tanto sujetos de derechos, ejerce una fuerza centrífuga para con el colectivo de las personas con discapacidad, sin lograr trascender hacia el plano del reconocimiento material. Esta fuerza centrífuga los empuja hacia afuera, los desplaza hacia los márgenes, los excluye de los sistemas y los vulnera en sus derechos.

Ante este contexto se vuelve fundamental la articulación intersectorial entre los organismos del sector público y las empresas del sector privado, así como también las organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la discapacidad, a los efectos de transformar los imaginarios y estereotipos y las prácticas consecuentes de tales representaciones. Si bien es posible distinguir, en algunos recintos de ambos sectores, una

incipiente transición del modelo individual hacia el modelo social, la mirada sigue estando en torno a la deficiencia, al tiempo que los obstáculos y las barreras sociales, culturales, económicas y políticas continúan restringiendo la materialización del ejercicio de los derechos laborales. En esta tarea, el Estado debe asumir un compromiso en la temática e incentivar, promover y fomentar los derechos de las personas con discapacidad, así como también la erradicación de los imaginarios reduccionistas en torno a la discapacidad. Pues difícilmente las prácticas, los actos y conductas se modifiquen únicamente con la adaptación de la legislación al enfoque de derechos.

Es imprescindible reflexionar en torno a estrategias, medidas y políticas públicas que compensen las desigualdades, de forma temporaria, mientras se trabaja en acercar los extremos, las personas con discapacidad por un lado y el Estado y la sociedad por otro. Es el propio Estado, como organización social, política y económica, el que produce y reproduce los esquemas de percepción que generan dominación, marginalización y exclusión por sobre los sujetos que poseen algún tipo de deficiencia, bajo el supuesto de la imposibilidad, de la improductividad y de lo ilegítimo.

9. La situación de discapacidad desde los jóvenes sordos

En cuanto a las oportunidades laborales que actualmente se encuentran en el mercado, existe una valoración positiva, tanto sobre el sector público como privado. Desde las percepciones de los propios jóvenes sordos, se visualiza una mayor oferta de trabajo que considera y habilita la postulación de trabajadores sordos, en algunos casos específicamente para personas con discapacidad. De forma simultánea han visto aumentar las ofertas laborales vinculadas al trabajo administrativo y de servicios, dejando a un lado la exclusividad de ofertas laborales con demandas de trabajo manual y poco calificado.

“ahora, comparando con antes, hay más trabajo y también antes el trabajo era más manual, se trabajaba más con las manos, en la construcción, la albañilería, costurera, ahora empieza a cambiar un poco, hay más trabajo administrativo. Eso ha ido cambiando de a poco gracias a la educación, las personas sordas están pudiendo avanzar, se están pudiendo parar mejor ante las situaciones de trabajo, hay más oportunidades porque coincide con que hay más concursos para personas con discapacidad.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector privado)

Los puestos de trabajo que actualmente son ofrecidos requieren de mayor profesionalización, años de estudios y capacitación. Lo que puede interpretarse como una

valorización positiva en torno a las habilidades y al desempeño laboral, ya no se lo asocia directamente a puestos de trabajo que requieren habilidades manuales y que exigen bajas competencias acreditadas. Asimismo aumenta la remuneración, dado que son puestos técnicos y profesionales, y modifica la condición laboral, pues la mayoría son trabajos formales, con las implicancias que tienen para la seguridad social del sujeto. Sin embargo estas percepciones se materializan y se concretan sólo para algunos jóvenes sordos, para quienes han completado la educación media superior y han logrado acceder a estudios terciarios.

Este contexto no es ajeno al escenario social desde donde se despliega, lo que anteriormente se desarrolló, la fuerza centrífuga del Estado. Si bien el Estado habilita puestos de trabajo que exigen años de escolarización, por otro lado los estudiantes sordos enfrentan resistencias y trabas para permanecer en el sistema educativo. Estas contradicciones tienen incidencia en la cotidianeidad y en las vivencias de los jóvenes sordos que se encuentran trabajando o están en busca de trabajo; entre los cuales se encuentran aquellos que han culminado de forma exitosa, quienes han transitado con obstáculos el sistema educativo y otros que han sido expulsados de forma temprana.

Ante este marco, se desarrollan a continuación, las diferencias así como también las similitudes que encuentran los jóvenes sordos en torno a los sectores público y privado, y que constituyen elementos para indagar en torno a la construcción de la situación de discapacidad; al tiempo que se irán detectando señales relacionadas con la vivencia, la experiencia, con la condición de discapacidad.

9.1. La obligatoriedad en el sector público: de medida de acción afirmativa en el mercado de trabajo a discriminación en el entorno laboral

El ingreso al trabajo en el sector público uruguayo está mediado por una medida de acción afirmativa, tal como se ha desarrollado anteriormente, sin embargo al día de hoy y luego de diez años de la reglamentación, el porcentaje establecido no es alcanzado. Pese a este escenario, los jóvenes distinguen un aumento de llamados de este tipo⁵¹. No obstante una proporción significativa desconoce la medida de acción afirmativa y su funcionamiento, lo cual responde al bajo porcentaje de jóvenes inscriptos al RNPCD, en el cual apenas el 3,8% del total de jóvenes con deficiencia auditiva se encuentra inscripto.

“No conozco concursos para personas con discapacidad, no entiendo lo que dicen,

⁵¹ *“Ahora hay concursos para personas con discapacidad y gracias a los concursos que hay para la discapacidad en general, hay más personas que ingresan al trabajo, ahora hay más oportunidades que antes.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

¿concursos públicos específicos para personas con discapacidad? Recién me estoy enterando y hace años que busco trabajo” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

En un contexto de escasos llamados específicos, de llamados genéricos donde se les excluía y se los colocaba al margen de la posibilidad de concursar, ante la aparición de una normativa que busca promover las oportunidades laborales, los jóvenes sordos visualizan este cambio como altamente positivo, incidiendo además en su condición de discapacidad. Ya que este cambio en tanto reconocimiento simbólico, mediante una medida de acción afirmativa, tiene implicancias prácticas en la vivencia del joven en el sentido de que comienza a ser tenido en cuenta, a ser considerado y valorado en función de sus habilidades y competencias laborales para desempeñarse en un puesto de trabajo.

Sin embargo, esta medida normativa se convierte en un elemento de discriminación entre las personas con discapacidad, pues los puestos de trabajo, en su mayoría, requieren capacitación y formación, lo que implica que accederán aquellos que han tenido suficientes medios económicos para disponer de una educación. Se genera un especial círculo donde los postulantes seleccionados son aquellos que tienen estudios secundarios y/o terciarios y capacitaciones técnicas, y quienes alcanzaron tales niveles educativos son, a su vez, quienes se encuentran en un entorno familiar de una posición social favorable, es decir, con las mínimas condiciones materiales de vida satisfechas. El acceso a la escolarización de niños y adolescentes sordos es diferencial, aún existiendo un consenso en torno a la importancia del aprendizaje de la lengua de señas para el posterior desarrollo educativo y social, su implementación no se encuentra en los centros educativos⁵². Por lo tanto, la mayoría de los educandos se encuentra con enormes obstáculos durante su trayectoria educativa debido a la falta de una enseñanza que atienda su especificidad. En este contexto aquellos sujetos sordos que se ubican en una posición social media y alta tienen mayores posibilidades de asistir a un centro educativo y/o de rehabilitación (formal-no formal, público-privado) que considere su especificidad. Se favorece el acceso de unos pocos en función de la posición social de su entorno familiar, de su capacidad económica y del nivel educativo alcanzado y es, en este sentido, que la

⁵² En Uruguay existen cuatro escuelas públicas específicas para niños sordos, la primera data de 1910 y se encuentra en Montevideo, el resto están en Salto, Rivera y Maldonado. En el 2011, por primera vez, se introduce la lengua de señas uruguaya al programa educativo de secundaria en el Liceo N° 32 de Montevideo, enseñando y comunicando mediante el uso de esta lengua y de intérpretes en lengua de señas. En este liceo, el español se dicta como segunda lengua y el inglés como lengua extranjera, y se apoyan de forma permanente en la lengua de señas para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

medida de acción afirmativa se vuelve una herramienta capaz de reproducir y amplificar las desigualdades entre las personas sordas⁵³.

“en los públicos te piden terminar el liceo o que tengas más que el liceo y no tenemos liceo, la mayoría de los sordos no tiene liceo terminado, en el privado eso no te pasa”

(Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

La iniciativa de considerar la medida de acción afirmativa en cada organismo, generalmente, proviene de los equipos de gestión humana. Por lo tanto, la mayoría de las veces, los supervisores y jefes directos así como los compañeros de trabajo se ponen en conocimiento del nuevo ingreso luego de haber comenzado el llamado o incluso al momento de ingresar el trabajador. Esto genera desconcierto e inquietudes en el entorno laboral con respecto a las habilidades del trabajador sordo para el puesto de trabajo así como un desconocimiento en torno a las posibles adaptaciones para la inserción laboral; derivadas de la falta de información y de conocimiento sobre las implicancias de la sordera. En este contexto, las prácticas que comienzan a implementarse están basadas en prenociones, prejuicios y estereotipos sobre el deber ser y el deber hacer de una persona con discapacidad en el trabajo.

“en los públicos los sordos nunca saben si van a trabajar bien, porque los jefes y compañeros siempre tienen esas dudas de si los sordos trabajan bien o trabajan menos, entonces es más difícil. Yo sé que voy a cumplir con el horario y con las tareas que tenga que hacer, pero cuando me ven, la imagen es diferente, piensan que voy a ir y que voy a estar distraído, que no voy a ser responsable por la hora, que no van tener un control sobre mí. Para el oyente es fácil, le hablan, lo llaman y está ahí, ya sabe lo que le están diciendo y lo que tiene que hacer. Pero para los sordos es diferente, esa es la forma en la que nos ven a veces. No es fácil, es difícil.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos,

empleados en el sector público)

En este sentido, los jóvenes sordos enfatizan en la necesidad de hacer visible su voz y resignificar la sordera desde la relevancia que tiene la lengua de señas en la comunicación y por lo tanto en el establecimiento de relaciones interpersonales. De esta manera, “desoyentizar” se vuelve imprescindible en la comprensión de la situación y condición de discapacidad. Es necesario situar a los jóvenes sordos como sujetos “capaces” de transmitir sus experiencias y sus vivencias a través de su propia lengua así

⁵³“a los concursos se presentan pocos sordos, el problema está en los requisitos del concurso, qué es lo que piden, si pide haber terminado el liceo o la facultad, la mayoría no terminaron o no pueden ir al liceo o a la facultad, eso es un problema” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector público)

como también de desarrollar actividades remuneradas, de desempeñar cargos gerenciales y de aspirar carreras funcionales. Lo que implica poner en tensión aquellas nociones preestablecidas, aquellos prejuicios y estereotipos contruidos desde el mundo oyente que invisibilizan a las personas con deficiencia auditiva, manifestándose de forma silenciosa, reproduciendo y legitimando las relaciones de desigualdad y de opresión en el entorno laboral⁵⁴.

“Siempre son las personas oyentes las que van a hablar, explican cómo adaptar las pruebas de los concursos y los puestos de trabajo, siempre son oyentes, y esa adaptación no tiene por qué estar dada únicamente por oyentes. En este proceso también tenemos responsabilidad, promover la formación de un centro de trabajo referente donde puedan hacer actividades de sensibilización, generar conciencia sobre la temática, socializar la información sobre las maneras más adecuadas para llevar a cabo las adaptaciones. Ahora cualquier persona va y explica cómo adaptar los concursos para las personas sordas, está bien, puede explicar, pero ¿quién representa y es responsable? ¿Cualquier oyente? No, mejor que los sordos lo puedan hacer, porque son los que saben más y conocen de su situación, porque es su identidad, es el grupo el responsable de ir y mostrar eso en todos los lugares, no cualquier oyente” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector público)

A pesar de las interpelaciones que los propios jóvenes realizan en torno a la implementación de esta acción afirmativa, aquellos que trabajan en este sector, si bien también ponen de manifiesto sus tensiones, tienen una visión optimista sobre las oportunidades laborales que se ofrecen desde el sector público.

“Prefiero lugares donde haya trabajo y eso es en el sector público.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

“en general no hay trabajo, es muy difícil encontrar trabajo y lo que hay es público.”
(Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

El nivel educativo alcanzado no solo incide en las posibilidades de acceder a un empleo público sino que además, se distingue, su implicancia en el grado de reflexividad en torno al trabajo que tienen los jóvenes con estudios secundarios y terciarios en comparación con aquellos que sólo alcanzaron primaria. Se manifiestan como “privilegiados” en comparación con sus pares, ya que han podido sortear los obstáculos

⁵⁴ “en un concurso, éramos varios sordos y ninguno entró, no había ningún tipo de adaptación, es difícil la situación, depende de los organismos públicos y depende de ellos la adaptación para que nosotros podamos estar.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector público)

educativos y las resistencias de los entornos laborales, al tiempo que reconocen que están buscando ejercer sus derechos (educativos, laborales y civiles). Poseen una mayor reflexividad de su situación de discapacidad, identifican entornos laborales segregacionistas y discriminatorios, interpelan relaciones de opresión y reivindican su derecho como ciudadanos. Una de las particularidades de estos jóvenes es la valoración que le otorgan al trabajo en el sector público, considerándose una ventaja no solo por la estabilidad ofrecida desde la seguridad social y laboral, sino y por encima de todo por la posibilidad de desempeñar una función social mediante la función pública. El ingreso a la función pública se considera la primera forma de acceso a la comunidad, de pertenencia social, en tanto es la “primera vez que se sienten ciudadanos”.

“en el privado, uno trabaja y trabaja y el que siempre gana más es el dueño, es mucho más esfuerzo para otro, en el privado no es nacional, no es parte del Uruguay, es sólo la ganancia de una persona. Dentro de un trabajo público me siento parte, siento que soy un ciudadano, al ser algo de los ciudadanos yo pertenezco también y soy parte, entonces es un orgullo.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

“es la primera vez que me siento parte de Uruguay, me siento ciudadano, me siento uruguayo” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

En estos jóvenes ser parte de la Administración Pública va más allá del acceso al trabajo y el “deseo” de convertirse en funcionario público está motivado por la función social y ciudadana que posee: “soy parte de la comunidad” y “soy ciudadano”. No solo les permite la materialización del derecho al trabajo sino que, y lo más relevante, es la posibilidad de pertenencia social. Cabe preguntarse cómo opera la situación de discapacidad en el sector privado y de qué forma estos entornos laborales son más o menos “discapacitantes”.

9.2. El sinuoso proceso de la inserción laboral en el sector privado

Con respecto al sector privado, los jóvenes mantienen percepciones heterogéneas. Por un lado aquellos jóvenes con niveles educativos medios y altos señalan que no se encuentran posibilidades de trabajo y que son escasas las ofertas laborales específicas. Mientras que, quienes tienen bajos niveles educativos, manifiestan que existen mayores oportunidades laborales en comparación con el sector público. Esta diferencia puede radicarse debido a que los requisitos de los llamados laborales del sector privado se focalizan en la demanda de una mano de obra con bajos niveles educativos, posibilitando

mayor postulación de aquellos jóvenes que no lograron culminar secundaria^{55 56 57}.

Se pone énfasis en los escasos requisitos educativos que exige el sector privado, convirtiéndose en un aspecto clave para la búsqueda de trabajo. Pues en aquellos jóvenes que se encuentran en una posición social de desigualdad caracterizada por bajos niveles educativos y condiciones materiales de vida insatisfechas, las posibilidades de encontrar trabajo se ven disminuidas. Comienza así a generarse otro círculo contiguo al círculo virtuoso, presentado anteriormente para aquellos jóvenes que acceden a la función pública, en el cual estos jóvenes situados en hogares con bajo clima educativo y con restricciones materiales, ven disminuidas sus posibilidades de completar los ciclos educativos, siendo expulsados de los centros educativos de forma temprana y conducidos de forma “forzada” a la búsqueda de puestos de trabajo que requieren bajos niveles educativos^{58 59}.

“el privado es un trabajo básico, fácil, vas lo hacés y siempre es un trabajo manual.”

(Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

“en el privado siempre el sueldo es más bajo y no puedo avanzar, siempre te tenés que quedar ahí, siempre es la misma forma de trabajar en ese trabajo que es sólo manual”

(Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

Es en el sector privado donde los jóvenes encuentran, en mayor medida, este tipo de trabajos de baja complejidad, esto significa enfrentarse a tareas de baja remuneración y a entornos laborales en condiciones de informalidad, precariedad y vulnerabilidad laboral. Por otra parte, se inhiben las posibilidades de desarrollar una carrera funcional, son puntuales los casos de ascensos laborales, obstaculizando así las proyecciones laborales y personales.

“el problema es que nunca pueden llegar al puesto más alto porque son sordos, nunca llegan a ser gerentes de una empresa solo porque son sordos. Eso pasa, pasa mucho.

Tienen un tope, muchas veces pueden ascender pero tienen un tope. A eso también hay que buscarle una solución.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector

⁵⁵ “El privado generalmente tiene más llamados que los lugares públicos, siempre estamos más pendientes de las empresas.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁵⁶ “Nos da lo mismo buscar en el público o en el privado pero siempre es mejor en el privado porque tenés trabajo, en el público no hay nada.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁵⁷ “tenés más trabajos en el privado, eso seguro” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁵⁸ “No miramos lo público porque siempre piden el liceo terminado, sabemos que no tenemos trabajo en el público, entonces siempre miramos y buscamos en lo privado.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁵⁹ “A todos nos pasa lo mismo, siempre vamos y buscamos lo privado por los requisitos, la mayoría de nosotros solo tiene escuela terminada, después alguno tiene el liceo pero los que terminaron el liceo son muy pocos.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

público)

“no podés avanzar, tus compañeros pasan y vos te quedás siempre en el mismo lugar.”

(Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

A pesar de que existen diferencias con respecto al trabajo entre el sector público y el sector privado, también se presentan semejanzas que tienen que ver con las emociones que se manifiestan a partir de las experiencias vinculadas al trabajo en ambos sectores, es decir, aparecen elementos comunes al referir a la condición de discapacidad. Las dificultades de encontrar un trabajo, los obstáculos al momento de ingresar al puesto de trabajo y las resistencias del entorno laboral se comienzan a traducir en sufrimiento y dolor.

“es difícil en cualquiera porque llevás el currículum pero eligen a los oyentes en la mayoría de las veces, en los privados pasa eso y en los públicos también, falta voluntad, hay que ir, hablar, preguntar en qué está el llamado, hay que ser fuerte y hay que intentar.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

9.3. De la exclusión del mercado laboral a la segregación en el entorno laboral

Luego de búsquedas de trabajo arduas y frenéticas, sea a través de concursos que requieren la certificación de la discapacidad o mediante concursos en empresas con las más variadas culturas organizacionales, el ingreso a cualquier tipo de trabajo presenta elementos comunes en la cotidianeidad laboral de los jóvenes sordos. Los entornos laborales manifiestan la segregación a través de unos discursos y de unas prácticas que, basadas en el modelo individual de la discapacidad, enfatizan en el condicionamiento biológico, en la deficiencia y en las imposibilidades que genera la alteración funcional. Se continúa colocando el foco en la adecuación del sujeto a los requerimientos estándares: “no puede”, “no sabe hacer”, “no entiende porque no escucha”, se responsabiliza al trabajador y desde los comportamientos cotidianos se reproducen unas prácticas laborales que “discapacitan” a los jóvenes sordos.

Los jóvenes sordos tienen incorporada como lengua natural la lengua de señas uruguaya y su utilización es permanente en la interacción con sus pares y con aquellos oyentes que tengan conocimiento de la lengua de señas. Mientras que el manejo de la oralidad es reducido, son cada vez menos los que realizan lectura de labios y quienes se esfuerzan por descifrar el mensaje oral a través de los sonidos; si bien se reconoce que generalmente forman parte de las estrategias que deben desplegar para “sobrevivir” en el

entorno oyente. Esto genera en los trabajadores sordos, que se desempeñan en entornos laborales oyentes y sin conocimiento de la lengua de señas, una falta de información en torno a las pautas, normas y reglas laborales, incluso muchas veces no tienen conocimiento sobre sus tareas a desarrollar y sus obligaciones laborales. Este desconcierto intensifica la situación de los jóvenes con bajos niveles educativos, quienes desconocen sus derechos como trabajadores.

“no sabes nada, no sabes de la licencia, trabajas un año tras otro, ves como los otros se van y vos te quedás ahí, falta información en el trabajo, falta mucha información”

(Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector privado)

“cuando te dan el recibo de sueldo no sabés qué es, no sabés qué es lo que dice, ahí es cuando aparece una de las diferentes discriminaciones y ahí aparece el sufrimiento del sordo.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

La distancia entre los oyentes y los sordos que existe en la sociedad en general se reproduce en el entorno laboral y genera un mayor sufrimiento debido, paradójicamente, a la cercanía habitual que implica trabajar en el mismo lugar. En este sentido la cercanía, lejos de producir empatía y respeto por la diferencia, recrudece la distancia social. Prevalen nociones vinculadas a un cuerpo que responde a estándares hegemónicos de producción y de eficacia, se acredita y se desacredita al trabajador en función de la habilidad que posee para desarrollar de forma estándar las tareas del puesto de trabajo. De manera que se continúa depositando en el sujeto la responsabilidad de “no poder hablar”, sin problematizar y ni siquiera poner en tensión, la manera en que el propio entorno constriñe la participación y habilita la situación de discapacidad.

La segregación comienza a tomar cuerpo, a encarnarse, en cada uno de los jóvenes sordos y se manifiesta desde el dolor y el sufrimiento de no saber, de no conocer las prácticas laborales, las reglas y las normas, y de no pertenecer, de no sentirse parte del grupo de trabajo^{60 61 62}.

⁶⁰ “El oyente trabaja y el sordo trabaja, trabajan igual. Al oyente le dicen dale trabajá, hacé esto rápido y lo hace porque escucha enseguida lo que le están diciendo, al sordo no le pasa lo mismo porque no escucha y demoran en decirle lo que tienen que hacer. Pero cuando tienen que trabajar en lo mismo y saben lo que tienen que hacer, el sordo trabaja y trabaja.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁶¹ “a mí me dieron un handies para trabajar y le dije ‘perdón pero yo soy sorda y no tiene sentido que lo use’, le expliqué a la jefa pero me dijo que era obligación que lo use y que me ponga un auricular para comunicarme con el resto de los compañeros. Le dije de nuevo que era sorda y que no podía escuchar, que sí podía leer los labios pero no podía escuchar nada, me repitió una vez más y me dijo que era obligatorio y sin eso no podía trabajar. Me enojé y renuncié pero el trabajo y el sueldo eran lindo, a mí me gustaba lo que hacía, me angustió esa situación, es una lástima porque yo podía hacer ese trabajo.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

“Hay veces que estás en un trabajo por tres meses, de prueba, y de repente te hacen leer un contrato, ahí no sabés qué es lo que dice, y no podés firmar algo que no sabés qué es lo que te están diciendo.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

“Hace poco me mandaron un sumario sin aviso, nunca me lo pudieron comunicar, me lo mandaron sin aviso porque nunca me pudieron comunicar la situación, entonces quise saber, fui a la oficina específicamente a preguntar si había intérprete y me dijeron pasá ahora y lo conversamos. Pero les dije que sin intérprete no, no puedo firmar nada sin intérprete. (...) Claro esto conociendo mis derechos, hay personas que no saben, no conocen sus derechos y aceptan este tipo de situaciones” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

El trabajador sordo “no puede” adaptarse a las exigencias que le imprime el trabajo y en base a esta situación de desventaja, en la cual el joven sordo es colocado en una posición de “minusvalía”, se reproducen prácticas de discriminación que vulneran los derechos laborales. Un ejemplo de ello ha sido manifestado en reiteradas oportunidades, cabe resaltar, vinculado a las diferentes remuneraciones entre un trabajador sordo y un trabajador oyente por el mismo puesto de trabajo en el sector privado, donde el trabajador sordo percibe un menor salario que el oyente. Esta no es una práctica aislada, luego de conseguir un trabajo, la remuneración que reciben los jóvenes sordos suele ser inferior a la que reciben las personas oyentes, a esto se les agregan las precarias condiciones del entorno laboral^{63 64 65}.

“Yo limpio, el oyente limpia y cobramos igual pero cuando vemos los recibos de sueldos, ponele que yo gano 15.000 y ella gana 20.000, y ahí te das cuenta de la discriminación, que nos pagan diferente y vos pensás que todos cobramos el mismo sueldo. Ahí te sentís... es horrible, sentís que te están discriminando, que te están opacando. Los oyentes piden

⁶²“Yo trabajé en una panadería durante dos años y medio, limpiaba, hacia todas las cosas que me pedían en el trabajo y los demás, que eran todos oyentes, no hacían nada, se iban a fumar todo el tiempo, y yo tenía el doble de trabajo, tenía que hacer las cosas mías y las del resto. Tenía que limpiar y trabajar por ellos, los demás cómodos no hacía nada (todos asienten con la cabeza), andá vos a trabajar me decían, no podés hacer eso. Los oyentes discriminan, se abusan y nosotros sufrimos mucho, piensan que no pero sufrimos mucho la discriminación aun cuando conseguimos trabajo.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector privado)

⁶³ “El sordo de repente piensa que ese sueldo está bien y la familia dice ‘no, no, pará que te están explotando’, no hay igualdad. La familia es importante porque si no está la familia para decirte eso, vos pensás que te están pagando bien, que te están pagando igual que al resto que hace el mismo trabajo. Pero esto no tiene que pasar porque el sueldo tiene que ser igual para todos” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁶⁴ “tenemos que ganar igual si hacemos lo mismo un sordo y un oyente.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁶⁵ “si tenemos el mismo puesto de trabajo tenemos que tener el mismo sueldo” (Jóvenes empleados en el sector público)

días y no hay problema, cuando yo quería pedir un día no podía, a los oyentes le daban plata para el taxi y a mí no, y hacíamos el mismo trabajo, tenemos que trabajar en igualdad de condiciones, tenemos que cobrar lo mismo si hacemos el mismo trabajo.”

(Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector privado)

Estas prácticas del sector privado ponen en evidencia el grado de violencia institucional que permea en las relaciones laborales, una discriminación laboral que se manifiesta incluso en la remuneración y en una vulneración constante a sus derechos. Esta situación permea en estos cuerpos “ilegítimos”, la discriminación se hace cuerpo y deja marcas emocionales en los trabajadores sordos. El miedo a perder el trabajo y a no conseguir otro permanece en todos los jóvenes⁶⁶. Lo que produce una convivencia diaria con el miedo a perder lo que se ha conseguido con “esfuerzo”, a sabiendas de que ha sido un ingreso laboral obstaculizado debido a las prenociones asociadas a la deficiencia auditiva y a los estereotipos vinculados al trabajo. Así como también una convivencia con el dolor de sentirse discriminado, apartado y distanciado en su propio entorno laboral, con escasa posibilidad de establecer vínculos con sus “compañeros”.

La discriminación institucional generalmente se hace más visible desde el punto de vista de las barreras materiales, como por ejemplo en aspectos arquitectónicos como la falta señalización en edificios o sistemas de alarmas exclusivamente sonoros. Sin embargo la violencia simbólica ejercida a través de remuneraciones diferentes debido a la deficiencia y “eficiencia” auditiva es más dolorosa, en el sentido de que el emisor tiene rostro, es cercano y es conocido. Es quien lleva adelante junto con otros, también cercanos (supervisores y “compañeros de trabajo”), prácticas y actitudes negativas sobre unos presupuestos que se basan en unas formas estándares de habilidades laborales y, en este caso, habilidades auditivas. Las prácticas segregadoras no distinguen niveles jerárquicos, desde los contratos laborales, vinculados a gerencias y direcciones ejecutivas, hasta la rutina diaria en las tareas laborales, con trabajadores que comparten el mismo puesto de trabajo, se producen comportamientos y actitudes que marcan la distancia entre el sordo y el oyente. Una distancia que es establecida de forma explícita y con fronteras delimitadas por el oyente, contribuyendo en la creación de barreras y obstáculos que habilitan la situación de discapacidad en el entorno laboral.

⁶⁶ “Algunos cuando lo descubren siguen trabajando en ese mismo lugar porque tienen miedo de no conseguir otro trabajo.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

10. La condición de discapacidad: “Somos sordos y nada más”

Profundizar en torno a la condición de discapacidad de los jóvenes sordos permite arrojar evidencia en torno a la experiencia subjetiva, a la vivencia particular, de aquellas condiciones objetivas que determinan la singularidad del sujeto y la incorporación de lo social, del condicionamiento biológico y del significado que socialmente le es atribuido. Es la dimensión subjetiva de la discapacidad, por lo que la experiencia de la discapacidad, en este caso la sordera, se comprende desde donde tiene lugar que es en el cuerpo y se pone de manifiesto en las singularidades de los jóvenes.

En primer lugar es posible sostener que los jóvenes que presentan deficiencia auditiva consideran este rasgo como una característica de su organismo biológico, al igual que el resto de sus particularidades biológicas; las restricciones de la función sensorial no son entendidas como una limitación o un obstáculo^{67 68}.

“¿Nosotros? Es sólo eso, una característica nada más.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

“Somos sordos y nada más.” (Jóvenes empleados en sector público)

Desde el discurso de los propios jóvenes es posible sostener que al referirse a la particularidad biológica, tienden a vincularla desde la deficiencia auditiva y no en función de la situación de discapacidad. Para estos jóvenes el hecho de ser sordos es una característica biológica, una condición del organismo, no se le atribuye trascendencia e incluso intentan disminuir la carga valorativa negativa atribuyendo que es “sólo” una deficiencia auditiva, “nada más”.

Esta condición biológica se transforma en condicionante social cuando se coloca en relación con la vida cotidiana, con lo social, adquiriendo valoraciones negativas. Pues es entendida desde la alteridad oyente y hegemónica como desventaja e imposibilidad. De esta manera los jóvenes son ubicados en situaciones de “minusvalía”, son categorizados como “incapaces”, son entendidos como “sordomudos”, debido al significado que le es atribuido a la deficiencia auditiva. Por lo que los propios jóvenes sordos procuran quitarle los estereotipos a la deficiencia, poniendo de manifiesto que “sólo” es una característica y particularidad biológica.

⁶⁷ *“Para nosotros es normal vivir con sordera, es natural.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁶⁸ *“Es difícil explicar porque para nosotros es natural.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

“La mayoría de los oyentes ve a una persona sorda y piensa que todos los sordos son iguales, pero la verdad es que cada uno es diferente, piensa que todos los sordos son iguales pero no es así porque somos todos diferentes.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector privado)

“Hay muchas personas que no tienen ni idea de lo que es, no saben lo que es ser sordo.”
(Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector privado)

Si bien, desde los discursos de los jóvenes sordos, la sordera es entendida desde la deficiencia auditiva, como rasgo constituyente de su organismo biológico y como una de las características de su individualidad, la posesión de esta deficiencia en el entorno social se transforma en situación de discapacidad debido a las atribuciones negativas que se le imponen. Esto no quiere decir que los jóvenes sordos no problematizan la situación de discapacidad, por lo contrario, identifican, reconocen y ponen en tensión los atributos sociales que les son impuestos a su particularidad biológica en la interacción social con el resto. Esto sucede, principalmente, en aquellos jóvenes sordos con niveles educativos superiores al ciclo básico de secundaria, en los cuales se distingue una mayor reflexividad y desnaturalización en torno a la sordera desde una perspectiva social.

En este contexto, recuperar la voz de los jóvenes sordos y resignificar su situación de discapacidad se entiende fundamental, para ello es necesario continuar indagando en torno a los elementos que contribuyen a desentrañar la condición de discapacidad de estos jóvenes que va más allá del diagnóstico médico y de la posesión de una deficiencia.

10.1. La relación entre trabajadores sordos y oyentes: “faltan las manos”

En este marco, los jóvenes sordos consideran que su condición de discapacidad es vivida, principalmente, en función del rol que le asignen los oyentes a la lengua de señas en la comunicación: *“siempre faltan las manos”* y ante este contexto *“hay que resistir”*⁶⁹
70.

“Los oyentes en realidad no entienden que lo importante es la comunicación” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁶⁹*“Es difícil, hay muchas barreras, es más fácil cuando las personas hacen mímica o teatralizan lo que te quieren comunicar, ahí se puede entender un poco más.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁷⁰*“si no hay lengua de señas es obvio que el sordo no puede ir a ningún lado, es muy difícil el trabajo, comunicarse, y es importante que todos los sordos sepan ir.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector privado)

“Hay muchas personas que no tienen ni idea de lo que es, no saben lo que es ser sordo.”

(Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector privado)

La lengua de señas se vuelve crucial para superar las barreras de comunicación entre los oyentes y los sordos. La mirada está colocada en el conocimiento y uso de la lengua de señas por parte de los oyentes para establecer una comunicación, sin intermediarios, y superar así la barrera relacional que está generada principalmente por el obstáculo comunicacional. Cabe destacar que los jóvenes priorizan el conocimiento de lengua de señas por sobre la intérprete, distinto a lo que sostienen los trabajadores oyentes del sector público y privado que declaran que, a través de la contratación de un intérprete de lengua de señas, la comunicación con el trabajador sordo estará resuelta⁷¹.

“Cuando estás en una entrevista por ejemplo te faltan las manos, te faltan las señas”

(Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

“yo necesito las manos, todos hablan y yo necesito saber.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

“no había señas entre nosotros así que no había nada” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector público)

Los jóvenes sordos tienen una perspectiva social sobre su situación de discapacidad, la reivindican mediante el enfoque de derechos, en tanto sujetos con una lengua propia. El rol que adquiere la lengua de señas en la comunicación de los jóvenes sordos con los otros es trascendental, si no está “no hay nada”, sin la mediación de la lengua de señas no es posible establecer una relación con los otros, porque los mensajes que se pretenden transmitir carecen de emisor y de receptor. De esta manera, se habilitan procesos que reproducen, a partir de la réplica de procesos macrosociales, en los entornos más microsociales como son los entornos laborales, situaciones de marginalidad, de discriminación y de segregación. Los trabajadores sordos se sitúan en recintos segregados dentro de sus propios entornos laborales, separados de los otros, diferenciados de los oyentes.

De este modo experimentan la segregación y la discriminación se encarna, se hace cuerpo y se comienza a manifestar mediante las emociones. El hecho de ser un trabajador sordo implica situarse lejos de la norma oyente, distante de la oralidad dominante y segregado mediante fronteras explícitas y latentes, unas claramente detalladas y otras

⁷¹ *“necesito las señas porque quiero saber qué es lo que me están diciendo (...) si no están las señas yo necesito de un intérprete para que me muestre con las manos lo que quiero saber, yo necesito saber.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

difusas. Una primera forma de discriminación en el trabajo es la negación del uso de la lengua de señas al tiempo que se impone la lectura de labios y la oralización forzosa de los trabajadores sordos. Esta discriminación que se ejerce hacia estos grupos de personas con discapacidad existe, generalmente, debido a las representaciones que los oyentes tienen en torno a la sordera: *“su problema es que no escucha”, “lee tan bien los labios que me olvido que es sordo”*. En el sujeto recae la responsabilidad de su adaptación al entorno, mientras que del lado de los oyentes no se distingue responsabilidad alguna ni siquiera aparece la necesidad de formación en lengua de señas.

“No todos aprenden, hay veces que quedás solo y nadie sabe lengua de señas.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

“La mayoría se comunica por lenguaje oral, no todos quieren o aprenden lengua de señas, no nos queda otra cosa que aprender a leer los labios y poder comunicarnos con mímicas.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

La discriminación se materializa a través de violencia simbólica e institucional ejercida desde los propios compañeros de trabajo, supervisores y jefes oyentes y desde la propia institución que los emplean. Las experiencias de la vida cotidiana se transforman en experiencias asociadas al sufrimiento y a la resistencia. Desde la infancia son segregados e incluso excluidos de diferentes ámbitos (escolares, recreativos, culturales) y es en esta separación donde comienza a desplegarse la situación de discapacidad, reproduciendo patrones socioculturales que consolidan las nociones asociadas a la estigmatización, los estereotipos y la discriminación en función de la posesión de una deficiencia⁷².

“Los oyentes están en todos lados, si yo quiero hablar o decir algo, me las tengo que arreglar, me tengo que acomodar, a veces leo los labios, otras veces puedo escribirles, me las tengo que arreglar porque sino no me puedo comunicar.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

El conocimiento y uso de la lengua de señas depende de voluntades particulares, no responde a una acción colectiva o una decisión institucional ante la presencia de un trabajador sordo que emplea una lengua propia y reconocida por parte de la legislación vigente. En este contexto, los trabajadores sordos se enfrentan a entornos más o menos

⁷² *“Para mi es la misma situación familiar, cuando en mi familia hay problemas o para las actividades de todos los días yo necesito saber de qué están hablando, qué es lo que están preguntando, qué es lo que están diciendo, pero no me dicen, no me ayudan en nada, no sé, nunca entiendo, estoy sola, estoy sola.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

segregadores en función del uso de la lengua de señas en la comunicación entre el trabajador sordo y el oyente^{73 74}.

“A la mayoría de los oyentes no les interesa aprender, depende de cada uno.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

El hecho de dejar a libre arbitrio el conocimiento y uso de la lengua de señas en un entorno laboral, permite dar cuenta del lugar que le es asignado y del valor social que tiene su sordera. Como trabajador es situado hacia los márgenes, realizando tareas y actividades de baja complejidad, debido a que la comunicación es escasa, cuando no es inexistente. Por otra parte, esto es generado, debido a que la sordera se considera desde unas representaciones que responden al modelo individual de la discapacidad, en el cual prevalecen las nociones de “incapaz”, “no puede porque no escucha”.

En este entorno laboral los jóvenes sordos ponen el foco en la falta de compañeros de trabajo, aún estando en un entorno laboral repleto de trabajadores. Cabe destacar el origen etimológico de la palabra “compañeros”, derivado del latín y que significa compañía. En el latín vulgar se relacionaba al “cumpanis”, el que come con su pan, que significa compartir con aquellos con los que se come el pan. En ambos sentidos, la palabra compañero implica una relación, una cercanía, el establecimiento de un vínculo, y es justamente la ausencia de tales atributos lo que ponen de manifiesto los jóvenes sordos^{75 76}.

“en la mayoría de los trabajos no podés hacerte compañeros porque no saben lengua de señas, entonces quedás como aislado.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

“nadie habla lengua de señas, y te hace sentir mal, te hace sufrir, porque estás en el trabajo pero no estás contento porque estás todo el día callado, estás serio, solo concentrado en hacer el trabajo y sin poder comunicarte, estaría bueno que todos

⁷³ *“hay trabajos donde nadie te quiere decir de qué están hablando y hay otros lugares en donde conseguís a alguien que le interesa contarte qué están hablando, depende de cada uno, de la cabeza de cada uno.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁷⁴ *“Algunos se animan a aprenden lengua de señas y otros no, depende de cada uno, yo respeto a cada uno, si me avisan y quieren que les enseñe yo les enseño sin problemas.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector privado)

⁷⁵ *“mis compañeros no se esfuerzan por conocer la lengua de señas, ya hace cuatro años que estoy trabajando, cómo no pudieron aprender algo, ¿no? Siempre es por escrito, intento comunicarme de otra forma, pero no siento que se esfuerzen, falta voluntad. He perdido tanto tiempo en enseñarles que ahora me dedico solo a mi trabajo.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

⁷⁶ *“la mayoría de los sordos se concentra en su trabajo y no habla, no se comunica con sus compañeros, mientras que los compañeros oyentes están hablando todo el día, son compañeros de verdad, en serio, como el sordo no se puede comunicar porque el oyente no sabe lengua de señas, no tiene otra cosa que hacer que trabajar y concentrarse en lo que está haciendo.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

supieran lengua de señas”. (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector privado)

Los trabajadores sordos se encuentran segregados en sus propios entornos laborales por la barrera comunicacional que se produce al desconocer la lengua de señas. De esta manera son excluidos de las posibilidades de participar en actividades que son compartidas con sus pares en el trabajo, como por ejemplo los almuerzos en las horas de descanso o las actividades recreativas luego de haber finalizado el horario de trabajo, que refuerzan la camaradería y los lazos grupales. Esto genera que los jóvenes sordos comiencen a estar “aislados” y “solos”, sin poder relacionarse ni poder compartir la cotidianeidad laboral con sus pares. No solo se encuentran segregados en sus propios entornos laborales y sin poder pertenecer a la grupalidad sino que además experimentan y hacen cuerpo la discriminación laboral.

“quiero compartir con los oyentes, soy abierta con los oyentes, tenemos un cuerpo, somos iguales, pero algunos oyentes tienen miedo, van le avisan al jefe que se comunique conmigo pero en realidad los compañeros también tienen que hablar conmigo, todos tienen que hablar conmigo, tienen que compartir como comparten entre los oyentes, no tienen por qué llamar siempre al jefe para comunicarse. Los oyentes se tienen que animar a comunicarse, aprender y animarse, y compartir con el sordo.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

En este contexto, los jóvenes sordos distinguen la manera de superar los obstáculos que generan la distancia, la apatía y la ausencia de vínculos. Sostienen que una posibilidad de cambio sería mediante el conocimiento de la lengua de señas en el entorno laboral, aunque sea en el entorno más próximo. El conocimiento de una lengua que es compartida se considera fundamental para un intercambio de base entre dos personas, para habilitar el establecimiento de un intercambio y la generación de un vínculo. De este modo se podría establecer, al menos, una comunicación, un ida y vuelta, forjando las condiciones para habilitar el relacionamiento y el surgimiento de la figura y rol de compañero^{77 78}.

“Cuando un oyente quiere aprender, le enseñás y podés comunicarte, tenés un compañero que le interesa y te comunicás, tenés un compañero de trabajo enserio.” (Grupo de

⁷⁷ “Si todos aprendieran lengua de señas sería mejor.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁷⁸ “Es importante dar herramientas para el tema de la sensibilidad, es importante sensibilizar, para que dentro del trabajo las personas sepan con quién están trabajando y qué implica esa discapacidad.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

discusión, jóvenes sordos, desempleados)

Se distingue un consenso en torno a que el desconocimiento de la lengua de señas comienza a producir prácticas que refuerzan la segregación en el entorno laboral, con pautas de comportamientos y reglas que se diferencian en función de ser un trabajador sordo o un trabajador oyente; con implicancias que inciden en lo vivencial y experiencial, en la condición de discapacidad, de los propios jóvenes.

10.2. Estrategias laborales de sobrevivencia: “me las tengo que arreglar”

En las representaciones y prácticas de los oyentes, tal como se ha desarrollado anteriormente, predomina una mirada individual sobre la discapacidad y estándares hegemónicos de eficiencia productiva. Se buscan evitar las irrupciones en el trabajo, se procuran ciertas características físicas e intelectuales y se esperan unas determinadas conductas. En este contexto, el trabajador sordo despliega una serie de estrategias laborales para “arreglárselas”, para adecuarse al entorno y lograr permanecer en el puesto de trabajo asignado, “hay que aguantar”, “hay que resistir”, aún cuando las condiciones generan emociones vinculadas a dolores y sufrimientos.

“Los oyentes discriminan, se abusan y nosotros sufrimos mucho, piensan que no pero sufrimos mucho la discriminación aun cuando conseguimos trabajo.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

“ellos te dicen perdón, perdón, perdón, pero yo sufro y eso no se soluciona con pedir perdón.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

“te hace sufrir, sufrimos un montón, sufrimos mucho” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector privado)

“aparecen las diferentes discriminaciones y ahí aparece el sufrimiento del sordo.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

“ahí cómo te sentís, es horrible, sentís que te están discriminando, que me están opacando.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector privado)

“solo uno sabe cómo se siente la discriminación, me enoja mucho, me pongo mal con esa situación.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

En estos contextos laborales, las subjetividades de los jóvenes sordos están determinadas por las prácticas y representaciones segregadoras y toman cuerpo a través de las manifestaciones emocionales asociadas al sufrimiento. Esta emoción se deriva de las evaluaciones que los propios sujetos realizan de su trabajo, teniendo por ello

implicancias directas en sus proyectos de vida. Pues el trabajo es entendido, como parte constituyente de sus proyectos, un evento para el ingreso a la vida adulta y un hecho que marca reconocimiento social, por lo que permite, además de valoración simbólica, el acceso a determinados recursos económicos. En los jóvenes sordos, el hecho de convertirse en trabajadores, les proporciona una nueva posición social y una valoración social diferencial. Desde las percepciones de los jóvenes, el hecho de tener un trabajo es un valor en sí mismo, aún cuando el entorno laboral produce y habilita situaciones de desventaja que inciden en su condición de discapacidad.

El sufrimiento originado en el entorno laboral se caracteriza por ser un dolor social, una sensación de falta, de vacío. Estas ausencias están asociadas a la existencia de otros que son cercanos, en tanto comparten el lugar de trabajo, pero al mismo tiempo se encuentran distantes y lejanos, pues no establecen un vínculo, hay una falta, una ausencia de compañeros, de ahí el vacío que genera sufrimiento^{79 80 81}. El sufrimiento como dolor social que se padece de forma cotidiana, como en este caso en los entornos laborales, incide en los comportamientos, en las actitudes y en la construcción de unos imaginarios por parte de los jóvenes sordos. Este dolor es derivado de las percepciones y representaciones de una alteridad oyente que enfatiza en la restricción de la función sensorial, reduciendo al sujeto en la imposibilidad de escuchar y centrándose en las limitaciones que tiene para participar de la vida social bajo los estándares hegemónicos. Sin embargo, lejos de paralizar a los jóvenes sordos, las emociones permiten distinguir una resistencia, una lucha silenciosa mediante la búsqueda persistente de trabajo en los sectores de empleo, tanto públicos como privados. Este dolor derivado de la discriminación y producido por la falta de un cuerpo legítimo, comienza antes de encontrar un trabajo, desde la búsqueda de ese tan anhelado primer empleo⁸².

“es un sufrimiento no poder tener trabajo solo porque soy sorda, es un sufrimiento buscar trabajo.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

“he llevado curriculum a lugares y veo que delante de mí lo tiran a la basura, a veces

⁷⁹ *“A mí ya no me importa si saben o no lengua de señas, hace cuatro años que estoy trabajando, ya no dejo que me afecte, trabajo solo y listo”.* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

⁸⁰ *“Ya no les doy importancia, voy al trabajo y vuelvo a casa, me concentro en otras cosas y en mi trabajo”.* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

⁸¹ *“He perdido tanto tiempo en enseñarles lengua de señas que ahora me dedico solo a mi trabajo.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

⁸² *“Llevás el curriculum a todos lados, a panaderías, para limpiadoras, lugares donde están buscando personas para trabajar pero esperás y esperás y nunca te llaman.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

nos hacen esas cosas. El tiempo pasa y es difícil, saben que sos sordo y no quieren personas sordas. Para los oyentes es más fácil, los quieren contratar, (...) al sordo no lo quieren, sólo por ser sordo, lo discriminan.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector privado)

Los jóvenes entienden que la discriminación se construye sobre las bases de que el trabajador con deficiencia auditiva “no escucha”, “no puede hablar”, por lo tanto “no puede” trabajar bajo los estándares productivos que el resto de los trabajadores.

“el problema está porque se entiende que la diferencia está porque el oyente escucha y el sordo no escucha, no puede leer y le cuesta leer y entender la oralidad, el oyente tiene que ganar más y tener más plata porque escucha, el sordo no puede escuchar y por eso no gana igual, por eso la diferencia.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

Los jóvenes sordos interpelan la visión de la alteridad oyente, logrando desnaturalizar las representaciones y prácticas de la cotidianeidad, distinguiendo aquellos estereotipos e imaginarios que toman la parte, el déficit auditivo, por el todo, reduciendo el sujeto a la “falta” de una de las partes y sus respectivas funciones. De esta manera ponen en tensión esta visión reduccionista que promueve barreras y obstáculos sociales que, por un lado, habilitan el surgimiento de la situación de discapacidad, y por otro, generan implicancias emocionales derivadas de las vivencias individuales y colectivas que son producidas por el hecho de poseer una deficiencia.

10.3. Barrera comunicacional: de la asistencia a los derechos

Los trabajadores sordos hacen énfasis en que la barrera trascendental es la generada por la ausencia de comunicación, por lo que el conocimiento y uso de la lengua de señas se vuelve un aspecto central que incide en la situación y condición de discapacidad. En base al diálogo, a la comunicación, las dificultades disminuirían, el trabajador sordo realizaría su trabajo porque está en conocimiento de lo que debe hacer, y las representaciones en torno a la discapacidad se irían modificando a partir de las experiencias concretas de los trabajadores con discapacidad. De esta manera un trabajador sordo desempeñaría las funciones laborales por las cuales ha sido previamente seleccionado^{83 84}.

⁸³“Cuando empiezo a trabajar en un trabajo lo más importante es saber cómo va a ser la comunicación, cómo puedo hacer las cosas, cómo me voy a comunicar con un oyente, después es fácil, si sabemos comunicarnos, el resto es fácil, como es fácil para los oyentes.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

“el trabajo lo hago igual que un oyente, es lo mismo, lo importante es la comunicación, que nos sepamos entender” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector privado)

“yo pienso que mayoritariamente es un problema de comunicación. Los sordos quieren expresarse en lengua de señas pero no pueden, es difícil, tienen que escribir, buscar formas alternativas de comunicación.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector público)

Ante este contexto, mientras el entorno laboral, al menos el más próximo, no tenga conocimiento y uso de la lengua de señas, el intérprete de lengua de señas se vuelve necesario para mediar entre el trabajador oyente y el trabajador sordo. Sobre ese aspecto los jóvenes tienen visiones diferentes en función del nivel educativo, por un lado, se encuentran los jóvenes con educación primaria que abogan por el intérprete de lengua de señas como una figura de asistente personal⁸⁵, esto es, que se vuelva un asistente de forma permanente en la cotidianidad, mediando la comunicación entre el trabajador sordo y el oyente⁸⁶.

“Lo fundamental para mejorar las condiciones laborales es tener el acompañante de intérprete, todos necesitamos al intérprete.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

Esta visión del intérprete de lengua de señas como asistente personal es una concepción que refuerza el modelo individual de la discapacidad, pues reposa en la noción de un modelo asistencial donde el sujeto, debido a su déficit, se debe adecuar al entorno; en este caso lo haría mediante el uso del intérprete como asistente. Por otro lado se encuentran aquellos jóvenes, con estudios secundarios y terciarios, con un mayor grado de reflexividad en torno a la construcción de la discapacidad, que sostienen que el intérprete no debe mediar en cada una de las relaciones que tiene el trabajador sordo. Para estos jóvenes el conocimiento de los oyentes sobre la lengua de señas es fundamental^{87 88}.

⁸⁴ *“no me importa si el resto es oyente, espero que entre a trabajar otro sordo, otro sordo, porque lo importante es que vean que podemos trabajar y trabajamos bien, así ven eso y llaman a otros sordos.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁸⁵ El asistente personal es una figura concebida desde el enfoque de derechos de las personas con discapacidad, es quien media entre el sujeto y las actividades de la vida cotidiana, con el objetivo de que la persona con discapacidad ejerza su vida de forma autónoma y realice con dignidad sus actividades (Angulo, 2017).

⁸⁶ *“Si nos acompaña el intérprete nosotros podemos ir a pedir trabajo y comunicarnos.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁸⁷ *“En la comunicación, el problema está en la comunicación. Por ejemplo yo llego acá y no hay ningún problema, todos hablamos en lengua de seña sin problema, acá no hay problema. Falta mucho en la*

“¿Cuál sería la mejor situación para trabajar? -Sería un lugar tranquilo, con compañeros que nos podamos comunicar entre todos, que los oyentes aprendan lengua de señas para estar unidos y comunicarnos de igual a igual, sino solo trabajas y no te interesa el compañero es difícil.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)
“la aproximación a la lengua de señas creo que es una buena solución para eliminar las barreras de comunicación entre los sordos y los oyentes.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector privado)

Sin embargo se entiende que, ante los contextos actuales, la figura del intérprete en los entornos laborales es relevante, considerándola como transición desde un modelo asistencial a un modelo de derechos, donde se dejen a un lado los estereotipos hegemónicos donde el sordo “necesita” de un intérprete para trabajar y se respete la diferencia que implica la deficiencia, resignificando así el rol del trabajador sordo^{89 90}.

“no quiero tener pegado a mi cuerpo al intérprete, es solo para cosas puntuales, no todo el tiempo.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

“Yo estaba pensando que, cuando después que entras a un trabajo, o sea, al principio te acompaña el intérprete para presentarte al llamado y durante el proceso de selección pero después de que entraste le tenés que decir bueno muchas gracias, cualquier cosa te llamo, y entrás a trabajar sola, no necesitás todo el día el intérprete, como pegado a tu lado, solo para la entrevista o para temas puntuales, después seguís trabajando y listo.”
(Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en el sector privado)

Se requiere de un mayor conocimiento sobre la implicancia de la lengua de señas en las personas sordas y en el rol que tiene en la interacción con el entorno oyente. Pues en esta interacción es en donde la deficiencia auditiva se transforma en una limitante y una restricción para llevar adelante las actividades de la vida cotidiana, dando lugar a la situación de discapacidad. De forma simultánea, se vuelven imprescindibles, políticas públicas intersectoriales que, desde un enfoque social de la discapacidad, den respuestas a las especificidades a partir de la comprensión de la situación, condición y posición de

accesibilidad y en la comunicación. Falta sensibilidad y saber la importancia de la comunicación.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector privado)

⁸⁸ *“Sin lengua de señas no hay comunicación con la persona oyente”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

⁸⁹ *“El intérprete es fundamental, ahora es una obligación que haya un intérprete en todos lados, sino cómo nos comunicamos, cómo vamos a estar hablando oralmente nosotros si para nosotros es imposible, no podemos hacerlo.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

⁹⁰ *“Yo creo que lo más importante es que tengamos un intérprete que nos pueda acompañar y que la primera vez que llevamos el curriculum nos acompañe para que sepan que somos sordos pero que se puedan comunicar con nosotros.”* (Grupo de discusión, jóvenes sordos, desempleados)

discapacidad de los sujetos. Estas políticas públicas han de ser diseñadas e implementadas desde los ámbitos público y privado, entre el sector de empleo público y privado, entre la sociedad civil y el sujeto. Es aquí donde el Estado tiene un rol fundamental, pues se ha puesto en evidencia cómo la participación social y el ejercicio de los derechos de los jóvenes sordos es inhibido por la inaccesibilidad, la segregación y la discriminación, derivados de representaciones y prácticas sociales asociadas a la discapacidad que trascienden los entornos laborales. En este sentido es imprescindible detectar las barreras sociales y culturales, promover apoyos al tiempo que se eliminan los obstáculos, resignificar la discapacidad y generar procesos que habiliten el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos de la sociedad. Por este motivo, la intervención del Estado se considera trascendental en lo que respecta a las transformaciones sociales, culturales y económicas de las representaciones y de las prácticas asociadas a la discapacidad.

“El Estado no cumple con la ley 18.651 porque no le interesa, pero poco a poco se ha ido avanzando con los derechos que nosotros empezamos a reclamar, somos nosotros los responsables de reclamar por nuestros derechos, de movernos, de trabajar con la discapacidad en general.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

“Falta conciencia de nuestros propios derechos, falta mucha conciencia, de reclamar nuestros derechos y saber que tenemos derechos. A veces las personas sordas tenemos algún problema y nos quedamos en ese lugar, sin avanzar porque no conocemos nuestros propios derechos.” (Grupo de discusión, jóvenes sordos, empleados en sector público)

Los jóvenes también consideran fundamental su acción colectiva en el proceso de transformación de imaginarios sociales y de actitudes que los colocan en “minusvalía” y bajo relaciones de opresión. Es posible sostener, finalmente, que se han puesto en evidencia los elementos que intervienen en la situación de discapacidad, desentrañando además las implicancias que tienen en la vivencia de los jóvenes. Pues la forma en que el joven experimenta la situación de discapacidad repercute e incide en la construcción de su subjetividad, en su condición de discapacidad. La resignificación de la sordera se vuelve fundamental en el proceso de transformación de representaciones y prácticas asociadas a la discapacidad, por lo que es necesario “mirar sus manos” y considerar sus propias miradas, permitiendo y habilitando espacios de intercambios donde se tengan en cuenta las experiencias y las vivencias de los jóvenes en el vínculo con el trabajo y con el

contexto social.

11. Conclusiones

Históricamente los cuerpos poseedores de deficiencia han sido desvalorados, desprestigiados, deslegitimados y silenciados. Las limitaciones del cuerpo, las alteraciones funcionales, han constituido las bases legítimas de un tratamiento desigual, justificando tales diferencias sociales, culturales, económicas y políticas en la posesión de un cuerpo “diferente”. Estas concepciones en torno a la discapacidad responden a un paradigma de la rehabilitación que, desde mediados del siglo XX, han sido foco de debates, los cuales han habilitado formas alternativas de concebir e interpretar a la discapacidad. Aparece y se consolida el abordaje desde el paradigma de la autonomía, pese a ello, la transición de un paradigma a otro aún guarda resabio del antiguo y tradicional paradigma. Desde las últimas cinco décadas, en el contexto internacional, ha habido una evolución de la concepción y abordaje que va desde la desvalorización del sujeto poseedor de un cuerpo “improductivo” y por lo tanto desvalorizado y minimizado hacia la reivindicación de sus derechos humanos y su autonomía. Se procura dejar a un lado la visión individual de la discapacidad que responsabiliza al sujeto de su condición biológica para incorporar un enfoque que enfatiza en las relaciones sociales, en la interacción entre el sujeto y la sociedad. La discapacidad ya no debe ser considerada como objeto de caridad ni de asistencia, pues éstas mismas bases son las que legitiman las situaciones de desigualdad, exclusión y marginalización por las que se encuentran las personas con discapacidad, sino que ha de ser abordada en tanto interacción dialéctica de múltiples factores (organización económica y política, comunidad, representaciones y prácticas sociales, familia). La consolidación del paradigma de la autonomía, con su máximo exponente que es el modelo social de la discapacidad, implica la consideración de los aspectos sociales por sobre el determinismo biológico. El contexto social pasa a estar en un primer plano como habilitador y generador de entornos “discapacitantes”.

En este marco, la orientación del trabajo estuvo colocada en comprender las percepciones en torno a la situación, posición y condición de discapacidad de los jóvenes sordos, entre 18 y 29 años, y la forma en que esto opera en el trabajo de los jóvenes sordos. Considerando el derecho al trabajo como eje orientador y procurando dar cuenta de que las problemáticas para ejercer el derecho al trabajo están dadas, casi exclusivamente, a obstáculos y barreras sociales y no a las dificultades debidas al

condicionamiento biológico, concepción que tanto está marcada en los imaginarios del colectivo social.

En primer lugar, es adecuado hacer referencia a los cambios generados a partir de la legislación buscando adoptar un enfoque de derechos y considerar a la persona con discapacidad como sujeto de derechos y obligaciones. Si bien hasta comienzo del siglo XXI el marco normativo nacional estuvo marcado por un abordaje individualista de la discapacidad, de forma paulatina se ha comenzado a generar un desplazamiento hacia el abordaje social. En este contexto de transformaciones, el derecho laboral se transforma en un beneficio de una política de acción afirmativa mediante la Ley N° 18.651. Se reconoce que un derecho universal, como es el derecho al trabajo, no está siendo ejercido por las personas con discapacidad, por lo cual lo vuelve un derecho específico. Sin embargo, el mismo marco normativo que establece la obligatoriedad no es suficiente para garantizarlo, no solo no se ha llegado a cubrir ni siquiera la mitad de las vacantes con trabajadores con discapacidad en los organismos del Estado sino que además los puestos de trabajo son de baja y mediana complejidad, con una participación casi nula en puestos técnicos, profesionales y directivos, en los cuales la remuneración salarial es mayor y existen mayores posibilidades de realizar una carrera funcional.

Uruguay no sólo ha realizado modificaciones en los marcos normativos sino también ha comenzado un incipiente proceso de incorporación de la discapacidad en sus registros estadísticos. Si bien es un avance agregar cuestionarios vinculados a la temática, las preguntas pese a que se formulan en términos de discapacidad, aún refieren a las funciones y estructuras corporales de los sujetos, es decir, a la deficiencia. En este sentido, se ha colocado evidencia que permite sostener que no alcanza con utilizar el concepto de discapacidad, sino que es necesario un ejercicio reflexivo en torno a los abordajes conceptuales y su operacionalización. La discapacidad y la deficiencia son nociones que refieren a situaciones distintas, por lo que aproximaciones diferenciales inciden no sólo en la comprensión de sus características y condiciones estructurales, sino también en el diseño e implementación de políticas públicas vinculadas a la discapacidad.

Los conceptos, la terminología, las formas de nombrar construyen, permanentemente, representaciones que determinan prácticas sociales, al tiempo que éstas influyen en la construcción de las representaciones. Sería ingenuo sostener que los cuestionarios que recaban datos estadísticos y que las clasificaciones internacionales, como la CIDDM y la CIF, son los únicos encargados de generar unas determinadas

nociones y representaciones en torno a la discapacidad. Existen factores como los históricos, culturales y económicos que contribuyen en la construcción del imaginario social vinculado a la discapacidad. Por lo tanto, se vuelve clave un ejercicio reflexivo al respecto, pues las líneas demarcatorias entre nosotros y los otros continúan produciendo y reproduciendo dinámicas sociales que perpetúan la existencia de problemas sociales, incidiendo incluso en las formas de recabar información estadística sobre discapacidad.

Si bien los datos orientados a la medición de la discapacidad son recientes y han marcado un hito con respecto a la cobertura y a la incorporación de la temática en procesos estadísticos oficiales, aún no permiten realizar una interpretación sobre la especificidad de la población con discapacidad. Pues el concepto de discapacidad y su forma de operativizarlo responde a nociones vinculadas a las alteraciones funcionales, a la deficiencia, a la condición biológica del sujeto, reduciendo la noción de discapacidad a la de deficiencia. Lo que corresponde a una mirada individual de la discapacidad que enfatiza en el sujeto que posee una deficiencia y no en las implicancias que tiene el entorno para el desarrollo de su vida cotidiana, es decir, en las restricciones y obstáculos del contexto para realizar actividades y participar de la vida social.

Las diferencias en la forma de abordar la discapacidad desde los registros estadísticos pueden conducir a subestimaciones como también a sobreestimaciones. En casos donde existe una batería extensa de preguntas que responden a temas muy variados y heterogéneos, las referidas a la discapacidad terminan siendo sintéticas y escuetas debido al espacio reducido con el que cuentan (por ejemplo refieren a autopercepción, al grado de severidad de una deficiencia). Esto perjudica no solo en la aproximación con respecto a la población con discapacidad sino también en la comprensión de sus características y situaciones, pues no es lo mismo hacer referencia a la deficiencia o a la discapacidad. Asimismo evidencia empírica internacional ha permitido poner en consideración los resultados medidos desde una concepción de deficiencia y de discapacidad. Los registros estadísticos que se realizan desde la deficiencia obtienen resultados más bajo que cuando se realizan desde la discapacidad donde el énfasis está puesto en las restricciones de actividad y de participación social.

En Uruguay, en función de los datos disponibles utilizados, es posible sostener que la posición de los jóvenes que presentan deficiencia auditiva revela desigualdades educativas, laborales y materiales. Los jóvenes con deficiencia auditiva se diferencian de los jóvenes que no presentan deficiencia presentando una situación más desfavorable, con

signos que ponen de manifiesto estructuras desiguales. Pero al mismo tiempo también se diferencian entre los propios jóvenes que tienen deficiencia según el grado de severidad, amplificando las inequidades al interior del colectivo. Un dato a destacar es que, si bien habitualmente indicadores como nivel educativo alcanzado, condición de actividad y situaciones de pobreza expresan desigualdades entre mujeres y varones, entre los jóvenes sordos estas condiciones estructurales desagregadas por sexo no revelaron diferencias.

Aunque el foco está colocado en la deficiencia, es posible dar cuenta que los jóvenes sordos se encuentran en situaciones de desigualdad, ya que las condiciones objetivas presentadas manifiestan desigualdades estructurales que existen entre los jóvenes sordos. La posición de los jóvenes sordos pone de manifiesto brechas educativas y, al mismo tiempo, repercute en las posibilidades de inserción y trayectoria dentro del mercado laboral. Este escenario tiene repercusiones en las condiciones materiales de los jóvenes sordos y se refleja en las brechas existentes en función de las necesidades básicas insatisfechas. Tanto los bajos niveles educativos alcanzados como las diferencias entre el empleo y el desempleo, y las condiciones materiales de vida que revelan carencias críticas, permiten identificar la posición que ocupan en la estructura social por el hecho de tener un cuerpo ilegítimo; el sólo hecho de tener deficiencia auditiva es suficiente para que el sujeto se sitúe en una posición inferior al resto. Las condiciones objetivas dan cuenta de las desigualdades estructurales y permiten comenzar a problematizar en torno a las barreras entre las personas sordas y las personas oyentes en una sociedad oyente y hegemónica.

En este sentido se vuelve imperante generar nuevas representaciones sociales e imaginarios que, desde la desnaturalización de la discapacidad, permitan problematizar el hecho de que una persona con discapacidad es “improductiva” e “incapaz” para el mercado de trabajo debido a su alteración funcional. Se vuelve necesario resignificar las relaciones laborales, el acceso al trabajo y las condiciones laborales luego de ingresar al mercado de trabajo. Pues la posición de la discapacidad de los jóvenes sordos o del colectivo de personas con discapacidad no puede estar reducido al hecho de poseer un cuerpo que se aleja de los parámetros médicos, de las exigencias del mercado y de los estándares de belleza del sistema actual. Ante este contexto interesa indagar en torno a la situación de discapacidad de los jóvenes sordos.

El enfoque social de la discapacidad reconstituye las nociones y los abordajes, dado que resignifica la relación causal y lineal entre enfermedad, incapacidad y

discapacidad y toma en consideración la implicancia del contexto social como un factor central en tanto provoca situaciones de discapacidad. Ante este marco el foco se coloca en cómo las atribuciones individuales, las particularidades biológicas, se transforman en desventajas sociales debido a la discriminación que se expresa de varias formas, sea como marginalización, exclusión, desigualdad e incluso opresión.

La persona con discapacidad, pensada desde los distintos sectores laborales, es representada exclusivamente por sus marcas corporales, tomándose la parte por el todo. Se reconoce a la discapacidad antes que a la persona y la carga valorativa de sus habilidades, capacidades y desempeño está dada por las limitaciones y restricciones de las funciones corporales; los parámetros entre “puede trabajar” y “no puede” responden a imaginarios derivados de la deficiencia corporal y de la eficiencia productiva.

Ante la constatación de la exclusión de las personas con discapacidad en el sector laboral y de la imposibilidad de ejercer su derecho al trabajo, en la última década se plantean con fuerza un conjunto de estrategias, que responden a una tendencia internacional y regional, basadas en una perspectiva de derechos, para el acceso al trabajo y el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Por lo que en Uruguay, el sector público establece una medida de acción afirmativa mediante un sistema de cuotas (al menos un cuatro por ciento) para el ingreso a la Administración Pública mientras que el sector privado emplea a trabajadores con discapacidad principalmente bajo la lógica de la responsabilidad social empresarial.

Desde el sector público se considera que la medida de acción afirmativa es un obstáculo para la inserción laboral de la persona con discapacidad. En primer lugar se manifiestan diversas interpretaciones derivadas de una reglamentación confusa y poco clara, lo que genera, a su vez, diferentes formas de abordarla y de implementarla. En segundo lugar esta medida es exclusivamente para las vacantes presupuestadas que se generan en un organismo público, sin posibilidad de acceder mediante pasantías, becas u otros tipos de llamados, lo que reduce las posibilidades de ingresos laborales. En tercer lugar, la medida sólo se restringe al ingreso laboral, sin considerar las condiciones laborales en las que se desarrollará el trabajador, por lo que recae en el sujeto la responsabilidad de adecuarse al entorno laboral. Se pone en cuestión la inexistencia de un dispositivo que procure garantizar la inserción laboral del trabajador con discapacidad, velando por sus derechos y por un entorno con condiciones laborales equitativas. Otro aspecto de tensión es la inscripción al RNPCD, éste además de centrarse en la deficiencia

y no en la discapacidad, requiere de un proceso de valoración que genera costos monetarios (estudios médicos, traslados, etc.), manifestándose desigual para los postulantes. En este sentido, mientras que la medida de acción afirmativa reconoce la existencia de desigualdades estructurales que producen situaciones de opresión, por otro lado, su implementación genera obstáculos transformándose en un elemento más de desigualdad que las personas con discapacidad deben enfrentar. De esta manera la legislación se vuelve contradictoria, expresándose desde el enfoque de derechos, buscando fomentar oportunidades laborales y promoviendo la reducción de desigualdades, acaba por transformarse en un elemento de distinción entre las personas con discapacidad que acceden a la función pública. Esto es, quienes se encuentran en el RNPCD constituyen un círculo virtuoso de condiciones materiales (una posición económica que sortea las posibles restricciones que la inscripción al RNPCD genera) y educativas (niveles educativos superiores a la educación primaria). Al tiempo que las condiciones laborales quedan supeditadas a la posibilidad del trabajador de adecuarse al entorno laboral, reproduciendo imaginarios y prácticas laborales que depositan en el sujeto la responsabilidad por poseer un cuerpo deficitario. Se amplifican así las desigualdades entre las personas con discapacidad y sin discapacidad, e incluso al interior de quienes están en una situación de discapacidad.

Desde el sector privado, los trabajadores con discapacidad son considerados como población remanente y de reserva, la empleabilidad de personas con discapacidad es vista como una forma de responsabilidad social empresarial y de desarrollo de la “marca social” de la empresa. El trabajador debe dar cuenta de su alteración funcional, tiene que ser identificada su deficiencia ante los ojos de sus empleadores (“un trabajador que se le note”), sin poner en consideración sus habilidades y capacidades laborales. Bajo esta lógica se mercantiliza la caridad, la empresa emplea a una persona con discapacidad como un “acto de solidaridad”, en tanto supone que “no puede trabajar” debido a la posesión de un cuerpo “improductivo” e “ineficiente” que no responde a la ética del trabajo. Si bien existe un consenso sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, detrás de esta línea argumentativa se distingue, por un lado, la demanda en torno a la intervención del Estado, quien debe capacitar y realizar las adecuaciones laborales además de generar incentivos tributarios. Esta demanda se basa, por otro lado, en la consideración de que el trabajador con discapacidad no alcanzará a desarrollar por sí mismo sus tareas de trabajo, lo que implica un sobre-costos para la empresa. Pese a que se

incorpora el enfoque de derechos, éste es utilizado para justificar la intervención estatal. El foco continúa estando en la distancia que hay entre un trabajador con discapacidad y sin discapacidad, según los parámetros y estándares hegemónicos para desarrollar las tareas en los puestos de trabajo.

Tanto las medidas de acción afirmativa, como lo es el sistema de cuotas, como la figura de la responsabilidad social empresarial al emplear a un trabajador con discapacidad, reproducen, en mayor o menor medida, unos discursos que limitan la autonomía de los sujetos y enfatizan en los impedimentos biológicos: se esperan unos perfiles que responden a un deber ser del trabajador promedio, unos patrones de lo bello, lo adecuado y lo moralmente esperable, que no perturbe ni coloque en tensión al imaginario construido. Se esperan unas habilidades y competencias específicas que responden a una forma hegemónica de comunicación, un lenguaje que es casi exclusivamente oral, con un uso medido de lo corporal que se utiliza para acompañar lo estéticamente establecido. Se fomentan unas prácticas caritativas, se permite que trabajen bajo formas paternalistas y se reducen las tareas del puesto de trabajo sólo por el hecho de presentar un cuerpo deficitario. Predomina una visión individualista con énfasis en el determinismo biológico por sobre las implicancias sociales que son factores centrales en la generación de la situación de discapacidad. Es posible distinguir cómo las barreras materiales y relacionales inciden en la segregación laboral de los jóvenes sordos y se convierten en fuentes de “dolor social”, de “soledad” y de “indiferencia” social. Influyen, de forma sigilosa, provocando imaginarios y estereotipos vinculados al rol deseable y esperable del trabajador promedio. Desde las bases de los llamados a concurso, tanto para el sector público como privado, se requieren de unos patrones en torno a unas determinadas capacidades formales, vinculadas a años de escolarización y tipo de formación, y a unas habilidades rentables asociadas a lo culturalmente deseable y socialmente aceptable. Existe una alta valorización de lo cognitivo puesto de manifiesto a través de acreditaciones escolares, con gran legitimidad, y una jerarquización de los atributos corporales que ponen el acento en una estética hegemónica.

Los estereotipos e imaginarios junto con los factores estructurales despliegan la noción del trabajador promedio, su apariencia y su deber ser. En este contexto aquellos cuerpos que poseen alguna deficiencia no responden a los requisitos predominantes, por lo que de forma automática son segregados y excluidos del mercado de trabajo. Lo que genera una alta proporción de personas con discapacidad que se encuentran restringidas,

inhabilitadas, limitadas de la posibilidad de realizar sus actividades y de participar en la vida social. Estas restricciones no son entendidas como obstáculos sociales sino que se consideran como producto de la alteración funcional siendo una consecuencia directa, natural e inevitable del cuerpo que posee alguna deficiencia. Lo que naturaliza la situación de discapacidad y habilita aquellos procesos que funcionan bajo las lógicas de la opresión, reduciendo así las posibilidades de considerarlas como resultado de factores sociales que, en interacción con las particularidades biológicas del sujeto, generan situaciones de discapacidad.

Los jóvenes sordos enfatizan en torno a la necesidad de hacer visible su voz y resignificar la sordera desde la relevancia que tiene la lengua de señas en la comunicación y por lo tanto en el establecimiento de relaciones interpersonales. Sin embargo manifiestan diferencias en cuanto al grado de reflexividad de su situación de discapacidad en función del nivel educativo alcanzado. En este sentido, aquellos jóvenes sordos con hasta primaria, especial o común, presentan una mirada naturalizada de la discapacidad, es vista desde el déficit, por lo que adquiere relevancia la figura del intérprete de lengua de señas y la tensión en el entorno laboral está puesta en el propio trabajador sordo que se debe adecuar a las exigencias del contexto. Son quienes asumen la responsabilidad de la situación de desventaja que está dada por su alteración funcional, por lo tanto está en ellos adaptarse a las exigencias y requisitos del contexto social. Mientras que en los jóvenes que han alcanzado niveles educativos secundarios o terciarios existe una reflexividad mayor en torno a las implicancias de la sordera, la que consideran como una construcción social y que adquiere sentido al ponerse en relación con los otros. Son quienes superan la visión de la deficiencia y el determinismo biológico. Problematizan y desnaturalizan las situaciones de discriminación, ponen el acento en el conocimiento y uso de la lengua de señas, y reivindican sus derechos y obligaciones como ciudadanos. Es posible distinguir una tendencia hacia la reivindicación del ejercicio de su ciudadanía. Esto no quiere decir que se niegue la especificidad de la sordera, por lo contrario, implica reconocer su singularidad y a partir de ello conocer y formar en torno a la lengua de señas uruguaya para superar los obstáculos que se presentan en la comunicación entre personas sordas y oyentes.

Cabe destacar, si bien no ha sido el foco de la investigación, que los jóvenes sordos no se identifican como pertenecientes a una comunidad socio-lingüística que difiere de la comunidad oyente. El sentido de pertenencia está dado por ser un sujeto de

derechos como cualquier ciudadano uruguayo, por ser “uno más” que el resto, “somos sordos y nada más”. Sobre esta línea no hay una reivindicación identitaria de la lengua de señas en tanto aspecto central de una comunidad socio-lingüística, sino que la demanda está centrada en el uso y conocimiento de los oyentes para establecer una comunicación y superar así la barrera relacional que está dada por los obstáculos comunicacionales. De esta manera, se abre un nuevo desafío para las futuras investigaciones en torno a la temática de la sordera y su especificidad en tanto comunidad socio-lingüística, problematizando sobre la construcción social de la noción de la comunidad sorda, que tan incorporada está en la bibliografía académica como elemento conceptual y con un fuerte aspecto político y reivindicativo, ubicándose como una noción central para el colectivo de las personas sordas. En este sentido el desafío podría estar colocando en profundizar en si esta construcción conceptual de “comunidad sorda” ha sido realizada desde el mundo académico y oyente como producto de una errónea interpretación entre ambas lenguas o si ha sido producto de generaciones sordas anteriores con reivindicaciones orientadas a la conquista de derechos humanos considerados básicos y universales donde la noción de comunidad sorda adquiriría centralidad en sus argumentos.

En cuanto a las oportunidades laborales que actualmente encuentran en el mercado, los jóvenes sordos sostienen que, de forma paulatina, han aumentado las ofertas de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, incluso algunas son específicamente para personas con discapacidad. De forma simultánea se han comenzado a valorar las habilidades laborales con cargos vinculados al trabajo administrativo y de servicios, superando las restricciones que generaba la demanda exclusiva de trabajo manual y poco calificado, con la consecuente baja remuneración. En un contexto de escasos llamados, sean genéricos que consideren a un postulante con discapacidad o específicos que habiliten exclusivamente la postulación de personas con discapacidad, cualquier medida que incorpore oportunidades laborales es considerada positiva, sin distinguir si la modalidad es mediante una medida de acción afirmativa o bajo la lógica de la responsabilidad social empresarial.

Sin embargo se producen accesos diferenciales en el ingreso al trabajo en el sector público y privado, con dinámicas que alteran e inciden en la situación, condición y posición de la discapacidad. Se generan dos círculos contiguos con improntas distintivas. Por un lado es posible distinguir un círculo virtuoso, con aquellos trabajadores que ingresan a la función pública en puestos de trabajo que, en su mayoría, requieren

capacitación laboral y una formación mínima en educación secundaria. Lo que implica que acceden quienes se encuentran en una posición social favorable, es decir, con las mínimas condiciones materiales de vida satisfechas. Estos jóvenes se consideran unos “privilegiados” en comparación con sus pares, ya que han podido sortear los obstáculos educativos y las resistencias de los entornos laborales, al tiempo que reconocen que están buscando ejercer sus derechos (educativos, laborales y civiles). Al mismo tiempo tienen la característica de considerar a la función pública como forma de pertenencia social y de acceso a la identidad colectiva. Son estos jóvenes quienes tienen un mayor grado de reflexividad en torno a su situación de discapacidad, interpelando las relaciones de discriminación y de segregación laboral. Por otro lado, se identifica un círculo vicioso en el sector privado, con jóvenes que no han logrado superar niveles educativos bajos y que se encuentran en hogares con bajo clima educativo y con restricciones materiales, de modo que sus posibilidades de encontrar trabajo se ven disminuidas y restringidas a aquellos puestos de trabajo que requieren poca calificación. De este modo comienza un proceso circular, en el cual estos bajos requisitos educativos justifican los puestos de baja complejidad, al tiempo que quedan argumentadas las bajas remuneraciones. Lo que legitima en el imaginario social que, las personas con discapacidad, en el mejor de los casos, desempeñan tareas sencillas porque son “improductivas” para otro tipo de puestos. De esta manera, los círculos laborales contiguos, uno virtuoso y otro vicioso, intensifican las desigualdades entre los jóvenes sordos al tiempo que habilitan representaciones y prácticas laborales centradas en el modelo individual de la discapacidad.

Otro aspecto que no es posible obviar es el vínculo con la educación. La resistencia del sistema educativo hacia la inserción del estudiantado con discapacidad aún predomina en la actualidad, pese a un escenario social donde prima el discurso político de la inclusión educativa. Sin embargo este reconocimiento simbólico del derecho a la educación de la persona con discapacidad no ha podido trascender las fronteras de lo discursivo para materializarse y concretarse en la realidad. La educación continúa ofreciendo barreras y expulsando hacia los márgenes, restringiendo las posibilidades de una educación para el trabajo y para el ejercicio de la ciudadanía. Esto genera enormes dificultades para acceder a un puesto de trabajo e incluso, en el momento que acceden, tienen altas posibilidades de que sea una inserción precaria, informal y de baja calidad, lo que amplifica situaciones de desigualdad entre oyentes y sordos. Esta forma de exclusión los expulsa hacia los márgenes de la participación social, en entornos “discapacitantes”

que constriñen el ejercicio de los derechos, generan situaciones de discapacidad e inciden en la condición de discapacidad del joven.

El trabajo, para los jóvenes sordos, se considera más allá de la remuneración salarial, se lo entiende fundamentalmente como la vía de acceso a la pertenencia social. Lo que implica que el trabajo no solo ubica al sujeto en la estructura social sino que además, y principalmente, permite establecer unas relaciones sociales enmarcadas dentro de las fronteras de la sociedad. Por lo tanto, el hecho de no tener trabajo incide en la condición de discapacidad en tanto influye en la experiencia y la vivencia de su discapacidad en la vida cotidiana que se desarrolla en los márgenes de la sociedad sino es por fuera de ellos. Lo que repercute, a su vez, no sólo en la posición de discapacidad, sino también en la situación de discapacidad al encontrarse por fuera de uno de los mecanismos más importantes de pertenencia social. Esto promueve situaciones de precariedad y de vulneración de derechos, al tiempo que refuerza las condiciones de marginalidad sobre las que se desarrolla su cotidianeidad. Esto sucede pese a la existencia de marcos normativos, nacionales e internacionales, que refieren al derecho al trabajo, pues se continúan evidenciando escenarios de vulneración de derechos. En este sentido es posible sostener que las transformaciones de los marcos normativos no son suficientes para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Ahora bien, en lo que respecta a la condición de discapacidad, se considera un elemento central no solo porque permite comprender de forma más acabada la noción de discapacidad sino porque contribuye a develar sobre la vivencia y experiencia de la discapacidad desde los protagonistas. De esta manera, permite destacar el aspecto subjetivo, particular, individual de la discapacidad que, a su vez, es socialmente determinado. Es la manifestación individual de una particularidad que es co-construida y que adopta un significado cuando se pone en relación con los otros: en la familia, en el centro educativo, en el trabajo, en la sociedad, teniendo implicancias en la vivencia de la persona con discapacidad, en sus experiencias y en su vida cotidiana.

La posición y la situación de discapacidad son piezas claves para comprender la condición de discapacidad, dado que la construcción de ambas nociones incide en la experienciación de la discapacidad. Si bien dentro del grupo de jóvenes sordos la forma de concebir a la discapacidad es diferente y varía en función del nivel educativo alcanzado, la experiencia de la discapacidad es común. La discriminación, la segregación, la opresión es vivenciada de forma similar. La “indiferencia” y la “distancia” social se

experimentan no solo en los espacios públicos o colectivos sino también en el ámbito del trabajo, donde se sienten “solos” y “sin compañeros”. La cercanía de un lugar de trabajo, lejos de producir un vínculo social desde la empatía, recrudce la distancia social.

Esta indiferencia y distancia social comienzan a tomar cuerpo y se manifiestan desde el dolor social, se encuentran segregados en sus propios entornos laborales por la barrera comunicacional, colocando en tensión las subjetividades de los jóvenes sordos, resquebrajando los intersticios más íntimos del sujeto y reproduciendo la idea de que un cuerpo eficiente, productivo y por ende valorado, es aquel que no posee deficiencia. El sufrimiento se apodera de las emociones de los jóvenes sordos y se caracteriza por ser un dolor social, una sensación de falta, de vacío en relación a los otros. Estas ausencias están asociadas a la existencia de otros que son cercanos, en tanto comparten el lugar de trabajo, pero al mismo tiempo se encuentran distantes y lejanos. Un ambiente de trabajo dominado por la oralidad produce dolores y repercute en la forma de vivir la sordera, reduciendo las posibilidades de resignificar la discapacidad. Pues estos contextos laborales constriñen los potenciales y las habilidades, reduciendo al mínimo la capacidad de desarrollar las tareas que exige el puesto de trabajo y las ambiciones de una carrera funcional o de un proyecto personal. Entre los jóvenes el deseo está puesto en conseguir un trabajo o mantener el puesto de trabajo actual, aún cuando se encuentran en este tipo de entornos laborales. El trabajador sordo despliega una serie de estrategias para “arreglárselas”, para adecuarse al entorno y lograr permanecer en el puesto de trabajo, permea en todos los jóvenes la necesidad de “aguantar”. Pues el trabajo es considerado un valor en sí mismo, aún cuando el entorno laboral produce y habilita situaciones de desventaja que inciden en su condición de discapacidad.

A partir de lo expuesto, es posible dar cuenta de la forma en que la discapacidad surge en la intersección entre la posición, la situación y la condición. La discapacidad, tal como se ha desarrollado, es más que una posición en la estructura al tiempo que trasciende las fronteras de las representaciones y prácticas sociales para incorporarse en los propios sujetos portadores de un cuerpo “deficitario”. En este sentido, la discapacidad no se encuentra en la alteración funcional de un cuerpo sino en el significado que adoptan las restricciones funcionales en un contexto dado. El poseer un cuerpo “improductivo” e “incapaz” es un “problema” construido por unas determinadas representaciones y prácticas sociales que responden a una cultura, lo que legitima una determinada estructura del espacio social que sitúa a los sujetos en unas posiciones condicionadas por la posesión

de este cuerpo deficitario. A su vez, los imaginarios, los estereotipos del “deber ser” en el trabajo son resultados de dichas representaciones sociales e inciden en la organización social. La discapacidad requiere ser comprendida desde estas tres grandes dimensiones, es el conocimiento de esta dialéctica de la discapacidad lo que permite tener una mayor comprensión y un abordaje que se aproxime a la compleja realidad social. La discapacidad se desarrolla en la intersección entre el sujeto con determinada particularidad biológica y el contexto social que le otorga sentido a su particularidad, y a partir de ello lo ubica en una posición dentro de la estructura social. En este marco, el habitus de la discapacidad, vinculado con esta dialéctica, pone de manifiesto en sus estructuras externas al rol del Estado, el cual incorpora y legitima un determinado trabajador promedio dentro de estándares de una ética del trabajo, donde el trabajador con discapacidad tiene escaso margen de maniobra. Asimismo despliega sus estructuras internas relacionadas con los imaginarios y las prácticas en torno a la discapacidad que sistemáticamente se producen y reproducen en el sector público y privado adquiriendo legitimidad. El cuerpo que presenta una deficiencia encarna así unas determinaciones materiales y simbólicas que lo atraviesan y lo determinan en su vivencia de la discapacidad.

A partir del trabajo realizado, es posible identificar una transición de modelos en torno a la discapacidad, pues se ha constatado una desnaturalización de los discursos hegemónicos y una problematización de los determinismos biológicos. Esto no implica negar las particularidades biológicas ni las especificidades que requieran para desarrollar su vida de forma autónoma; por lo contrario, implica indagar en torno a estas singularidades y a la forma en que son condicionadas por el contexto social pues, generalmente, la discapacidad no se piensa como desigualdad. Si bien aún permea en los discursos y prevalece, principalmente, en las prácticas el modelo que ha predominado a partir del cual se produce un tratamiento desigual argumentado a partir de las diferencias biológicas. Es posible distinguir una tendencia hacia el reconocimiento de los derechos y hacia la problematización de la situación y posición de discapacidad. De forma paulatina, el contexto social comienza a ser considerado como generador de restricciones y limitaciones en las actividades y participación social de los sujetos poseedores de un cuerpo que no responde a los parámetros hegemónicamente establecidos y culturalmente deseados. Sin embargo, si el análisis se detiene en las prácticas es allí donde aún permean modelos y enfoques que se centran en el individuo y en la necesidad de “reparar”, de

“rehabilitar” dichas alteraciones para que pueda “adaptarse” y “funcionar” bajos los requisitos sociales y parámetros deseados. Es posible sostener que en los discursos las personas con discapacidad son reconocidas como sujetos de derechos, sin embargo en las prácticas, particularmente en aquellas relacionadas al ámbito laboral, continúan siendo consideradas, principalmente, como objetos de asistencia.

Ante este marco, es posible sostener que se mantienen lógicas opresivas vinculadas a las personas con discapacidad, pues cumplen con las características de grupo oprimido según Abberley (2008). Por un lado se encuentran en una posición social inferior al resto solo por el hecho de poseer una alteración sensorial, por tener una deficiencia auditiva. Al mismo tiempo la forma de organizar la estructura social se basa en un modelo de discapacidad que justifica y legitima estas situaciones de desventaja social, justamente, por el hecho de poseer un cuerpo ilegítimo. En este sentido, los jóvenes sordos se encuentran no solo bajo lógicas de desigualdad social que determinan procesos y situaciones de exclusión, sino que además son condicionadas por la opresión que actúa como restrictiva e inhabilita la participación y el desarrollo de unas actividades que se consideran claves para la vida cotidiana y autónoma del sujeto. Estas barreras materiales y relacionales inciden en las condiciones materiales de vida y en las relaciones sociales de hostilidad que sitúan a las personas con discapacidad hacia los márgenes de la sociedad.

El hecho de transitar de un paradigma de la rehabilitación a un paradigma de la autonomía exige repensar desde el enfoque de derechos, considerando el ejercicio de la ciudadanía en condiciones de igualdad de derechos y obligaciones. Para ello se requieren condiciones materiales que transformen el lugar que ocupan en la estructura social así como también cambios desde los discursos logrando trascender aquel imaginario de “incapaz” e “improductivo”. En el caso de la sordera, requiere superar la idea de que “no escucha”, “no habla” y por eso “no puede” trabajar como sí lo hacen los oyentes. Desoyentizar constituye así uno de los pilares para la transformación social, formando parte de una reivindicación política, implica reconocer la sordera más allá de la alteración de la función sensitiva. Es necesario otorgarle una carga valorativa distinta a la sordera y a la discapacidad en general, que no se tome como “imposibilidad” o “incapacidad” del sujeto, sino que se considere desde su aspecto relacional, cultural y social. Lo que conduce a un reconocimiento simbólico y material que se ponga de manifiesto no sólo en las formas discursivas sino también, y fundamentalmente, en la interacción con el otro, en

los comportamientos y prácticas sociales (individuales y colectivas). En este marco, el derecho al trabajo se convierte en el eje reivindicativo más importante de los jóvenes sordos. Consideran que es el trabajo el mecanismo por excelencia que convertiría los estereotipos vinculados al “deber ser” del trabajo promedio, que responde a estándares educativos, culturales y morales, permitiendo transformar los imaginarios y comportamientos sociales en torno a las personas con discapacidad. De esta manera se colocaría el foco en la condición de ciudadanos, de sujetos de derechos.

Considerar a las personas con discapacidad como sujetos de derechos implica entenderlas como población objetivo de las políticas públicas. Históricamente, las personas con discapacidad han sido foco de las políticas públicas en tanto objeto de asistencia, centrándose en el bienestar familiar y en una atención socio-sanitaria focalizada en la rehabilitación, dejando a un lado la integración del sujeto a la sociedad y las barreras sociales y culturales que obstaculizan su participación social. Estas políticas públicas han sido generadas a partir de un modelo individual de la discapacidad, con un fuerte énfasis en el paradigma de la rehabilitación, abordando a la persona con discapacidad desde una visión asistencialista y caritativa. En las últimas décadas ha habido transformaciones en los marcos normativos, repercutiendo en los diseños e implementación de políticas públicas que comienzan a ser consideradas desde un modelo social que procuran poner en tensión el reduccionismo y el determinismo biológico. El giro es hacia la consideración de los factores sociales como determinantes de la discapacidad, se tiene en cuenta no sólo al sujeto sino al contexto social en el que se encuentra. De esta manera, interesan tanto las condiciones materiales y objetivas como las representaciones sociales, subjetivas y simbólicas. Para ello se deben identificar los estereotipos, los prejuicios, los obstáculos comunicacionales para luego repensar estrategias que consigan su erradicación, sino su reducción, en todos los sectores de la sociedad, en las esferas públicas y privadas, en la comunidad y en los arreglos familiares.

Pese a los cambios sucedidos en los marcos normativos, éstos aún no responden al abordaje del modelo social de la discapacidad, pues mantienen nociones y prácticas vinculadas al modelo individual de la discapacidad. Se requiere, entonces, de una revisión de la legislación vigente, que declara “incapaz” y restringe el ejercicio de la ciudadanía, así como también las políticas públicas destinadas a este colectivo, como el sistema de cuotas en el ingreso laboral a la Administración Pública o incluso el sistema de seguridad social y sus incompatibilidades con el mercado de trabajo. Se precisa repensar en torno a

la forma de ingreso de las personas con discapacidad a puestos de trabajo del sector privado, que mercantilizan la caridad y refuerzan el modelo individual. Pues no hacen más que reproducir los estereotipos vinculados a la persona con discapacidad, robusteciendo su situación marginal, desigual y opresiva.

Es el mismo Estado el que acaba generando una fuerza centrífuga: de un lado ejerce una fuerza positiva en tanto valoriza las certificaciones educativas; de otro lado una fuerza de sentido negativo expulsa de los niveles primarios de educación. Finalmente esta fuerza centrífuga los empuja hacia afuera, los desplaza hacia los márgenes, los excluye de los sistemas y los vulnera en sus derechos. El Estado condiciona, a partir de legislaciones y de políticas públicas, las representaciones y las prácticas sociales en torno a la discapacidad. Por un lado la legislación vigente pone de manifiesto un enfoque de derechos, promoviendo la autonomía de las personas con discapacidad y su inclusión plena en la sociedad. Por otro lado, los discursos y las prácticas evidencian el estereotipo de la deficiencia y colocan a la persona como dependiente, improductiva e incapaz de desempeñarse en algún puesto de trabajo.

A los efectos de concretar la transición emergente hacia otros abordajes de la discapacidad, se vuelve imprescindible generar articulaciones entre el Estado, el mercado y la sociedad para lograr nuevas estrategias de inserción laboral entre la función pública, la red de empresas privadas y los intereses y demandas de la población con discapacidad. Pese a que los marcos normativos son estructurantes en la organización social y económica su revisión no es suficiente, se deben repensar las formas de diseñar e implementar las políticas públicas orientadas hacia las personas con discapacidad, procurando no solo atender las situaciones de segregación y de opresión, sino identificando y reduciendo los factores centrales de desigualdad social. Esto significa modificar el abordaje de la discapacidad, incorporando la idea de que no es una mera diferencia corporal o una característica biológica que impide la realización de determinadas actividades sino que es producto de la interacción del sujeto con los otros, sean éstos actores individuales o colectivos. Estas dinámicas sociales que sitúan al colectivo bajo lógicas desiguales y opresivas, han de ser puestas en tensión, problematizadas y desnaturalizadas. Se ha puesto en evidencia que las personas con discapacidad, especialmente los jóvenes sordos, se encuentran en condiciones estructurales distintas, en una posición social inferior a los demás y en situaciones de desventaja, resultado de los imaginarios y de las prácticas en torno a la discapacidad que

“desvaloriza” y “minimiza” a los sujetos que poseen un cuerpo “deficitario”. Si bien todo cambio social es parte de un proceso de largo plazo, lento y paulatino, se perciben tendencias que pueden avizorar transformaciones futuras, aunque hoy día se mantienen aquellas condiciones objetivas que constriñen las posibilidades de participación social y de desarrollo de actividades cotidianas, incidiendo en la vivencia de la discapacidad, marcando los intersticios más íntimos del joven sordo.

Es preciso identificar las lógicas de la discriminación, de la segregación y de la opresión para luego abordar las estrategias de intervención desde políticas públicas orientadas al reconocimiento simbólico y material de las personas con discapacidad. Considerarlas como sujetos de derechos requiere de políticas que brinden garantías y aseguren condiciones para el ejercicio real de sus derechos y de sus obligaciones. Ejercer el derecho al trabajo requiere de un ejercicio reflexivo en torno a la identificación de barreras materiales y relacionales para poder derribarlas. Se precisa modificar los imaginarios sociales y los estereotipos, mediante políticas públicas orientadas a acciones de visibilización a través de la desnaturalización de las situaciones de desigualdad en las que se encuentran las personas con discapacidad. Se requieren prácticas y comportamientos sociales que amplíen las posibilidades y fomenten proyecciones, sean laborales o personales, a través de estrategias orientadas a la formación de la lengua de señas y sus implicancias en la comunicación.

Que las desigualdades en las que se encuentran las personas con discapacidad no sean dadas ni naturales es lo que, justamente, permite la transformación y el cambio social. Que la discapacidad sea resultado de una interacción entre el sujeto portador de alteraciones funcionales y la sociedad, permite trascender la responsabilización individual y la culpabilización de su situación al tiempo que exige abordar la discapacidad desde la multiplicidad de factores que permiten la producción y reproducción de desigualdades profundamente arraigadas en la estructura y tradicionalmente incorporadas en los sujetos. Entender el derecho al trabajo como una acción reivindicativa implica identificar, reducir, revertir las múltiples formas de discriminación por las que son tratadas aquellas personas que poseen un cuerpo deficitario. Este tránsito hacia el pleno reconocimiento, simbólico y material, de las personas con discapacidad debe hacerse teniendo en cuenta la voz de los protagonistas.

La discapacidad se construye en los discursos de la vida cotidiana y en aquellos espacios específicos del ámbito laboral, donde se victimiza a los trabajadores con

discapacidad, justificando la aparición de prácticas caritativas, y se minimizan sus capacidades para desarrollar actividades y participar en la sociedad, legitimando la noción de “incapaz” e “improductivo”. Además se produce discapacidad en las prácticas, con selecciones de personal que procuran alejar a estos trabajadores de las posibilidades de empleo, ya que no responden a los estándares estéticamente deseados; en la cotidianidad laboral al hacer énfasis en la importancia de la comunicación oral por sobre el uso de la lengua de señas; y en la generación de segregación laboral dentro de los lugares de trabajo. Lo que reduce e inhabilita posibilidades de participación en la comunidad, constriñe el desarrollo de actividades cotidianas y restringe la implementación de una vida desde la autonomía. Las barreras sociales, relacionales, y las del entorno social, como las arquitectónicas y urbanísticas, producen discapacidad y se vuelven claves para entender los procesos de marginalización social y de segregación laboral.

Pese a la constatación de una orientación hacia el modelo social de la discapacidad, aún hoy continúan existiendo elementos de la concepción hegemónica que coloca el foco en el sujeto y procura “repararlo”, “curarlo”, “rehabilitarlo”. Cabe destacar que el modelo social no está exento de debates ni tensiones, pues si bien coloca el foco en el contexto social, se debe evitar caer en el reduccionismo social desde el cual se niegan o minimizan las implicancias de las alteraciones funcionales en el sujeto. En este sentido, resta aún un camino por desandar, debates por generar y realidades por deconstruir en busca de superar y trascender visiones dicotómicas.

Se vuelven trascendentales investigaciones, de abordajes multidisciplinarios con datos cuantitativos y cualitativos, que procuren profundizar en la discapacidad considerando los aspectos relacionales y sociales, que vayan más allá de las particularidades biológicas del sujeto, al tiempo que éstas sean consideradas. En este sentido, se sostiene que las nociones de posición, situación y condición de discapacidad han permitido una comprensión más amplia de la problemática social, considerando aspectos estructurales y subjetivos. Conocer, situar e historizar permiten desarrollar políticas públicas orientadas no sólo a la persona con discapacidad sino también al contexto, que incorpore la necesidad de transformar las prácticas sociales pero también los imaginarios en torno a la discapacidad. Aquí el rol de la comunidad científica no es el único que interesa, pues la implicancia de actores sociales como organizaciones de la sociedad civil, instituciones educativas, empresas públicas y privadas, adquieren centralidad en tanto son plausibles de convertirse en facilitadores de dicha transformación

social. Es un desafío que ha de ponerse en marcha desde los lugares más íntimos de los sujetos hasta las campañas y estrategias de reclusión laboral de instituciones públicas y privadas del país. En este sentido, es un desafío que ha de ser apropiado no solo por los protagonistas en esta reivindicación política sino por todos los actores, individuales y colectivos, pues la reivindicación por los derechos trasciende la discapacidad. El ejercicio de la ciudadanía y una ciudadanía activa en busca de justicia social son pilares fundamentales para la vida democrática de las sociedades contemporáneas; en esta construcción hacia sociedades realmente inclusivas hay que volver sonido las manos y poner en señas las voces.

12. Bibliografía

- Abberley, P. (2008) “El concepto de opresión y el desarrollo de una teoría social de la discapacidad” en *Superar las barreras de la discapacidad*, Barton, L. (Comp.). Editorial Morata, Madrid, España.
- Angelino, M., Almeida, M. (comp.) (2012) *Debates y perspectivas en torno a la discapacidad en América Latina*, Universidad Nacional de Entre Ríos, Facultad de Trabajo Social, Argentina.
- Angulo, S., Sánchez, L. (2017) “El Asistente Personal en el Sistema Nacional de Cuidados: ¿un rol desde los cuidados o desde la asistencia?” en *Revista Fronteras*, n° 10, pp. 129 – 142, Montevideo, Uruguay.
- Angulo, S., Mancebo, M. (2016) “Sistema Nacional de Cuidados en Uruguay: El Programa de Asistentes Personales” en *Revista Inclusiones*, vol. 3, n° 3, Julio – Setiembre, pp. 87-105, Chile.
- Barnes, C. (2009) “La diferencia producida en una década. Reflexiones sobre la investigación “emancipadora” en discapacidad” en *Superar las barreras de la discapacidad*, Barton, L. (Comp.). Editorial Morata, Madrid, España.
- Barton, L. (2008) (Comp.) en *Superar las barreras de la discapacidad*, Editorial Morata, Madrid, España.
- Barton, L. (1998) (Comp.) *Discapacidad y sociedad*, Editorial Morata, Madrid, España.
- Benvenuto, A. (2006) “El sordo y lo inaudito” en *Contextos Revista de la Asociación Filosófica del Uruguay*, n° 4, Segunda Época, pp. 4 – 12, Uruguay.
- Benvenuto, A. (2004), “¿De qué hablamos cuando hablamos de ‘sordos’?” en *Ciudadanos, Revista de Crítica Política y Propuesta*, año 4, n° 7 y 8, pp. 89 – 96, Editorial Fundación Arturo Illia, Argentina.
- Berger P., Luckman, T. (1968) *La construcción social de la realidad*, Editores Amorrortu, Argentina.
- Bericat, E. (2012) “Emociones” en *Revista Sociopedia.isa*, Universidad de Sevilla, España.
- Bericat, E. (2000) “La sociología de la emoción y la emoción en la sociología” en *Revista Papers*, n° 62, pp. 145-176, Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Borsay, A. (2008) “¿Problema social o asunto público? Hacia un modelo de políticas para las personas con discapacidades físicas y mentales” en *Superar las barreras de la*

- discapacidad*, Barton, L. (Comp.). Editorial Morata, Madrid, España.
- Bogiloff, A. (2010) “Responsabilidad Social Empresarial en Uruguay, análisis del tipo de prácticas según el origen del capital de las empresas” en XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, Montevideo.
- Bourdieu, P. (2007) *El sentido práctico*, Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires, Argentina.
- Bourdieu, P. (1999) *La miseria del mundo*, Fondo de Cultura Económica, Argentina.
- Bourdieu, P. (1998) *Cosas dichas*, Editorial Gedisa, Buenos Aires, Argentina.
- Brogna, P. (2014) *Adulterio, trabajo y discapacidad. El trabajo de crecer*, Editorial Trillas, México.
- Brogna, P. (2009) (Comp.) *Visiones y revisiones de la discapacidad*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Brogna, P. (2006^a) *La discapacidad: ¿una obra escrita por los actores de reparto? el paradigma social de la discapacidad: realidad o utopía en el nuevo escenario latinoamericano*, Tesis de Maestría en Estudios Políticos y Sociales, Universidad Autónoma de México, México.
- Brogna, Patricia (2006^b) “El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación” en *Cadernos ESP Escola de Saúde Pública do Ceará*, vol. 2, n° 2, pp. 7 – 11, Ceará, Brasil.
- Burad, V. (2013) *Los derechos de la población sorda: trabajo y ciudadanía plena*, disponible en: http://www.cultura-sorda.org/wp-content/uploads/2015/02/Burad_Viviana_Derechos_poblacion_sorda_trabajo_ciudadania_plena_20131.pdf [acceso: 24/02/2018]
- Canales, M. (coord.) (2006) *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios*, Ediciones LOM, Ciencias Humanas, Chile.
- CIF-OMS (2001) *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, Organización Mundial de la Salud, Naciones Unidas.
- CIDDM-OMS (1980) *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*, Organización Mundial de la Salud, Naciones Unidas.
- Da Silva, M. (2010) “Um olhar sobre a identidade surda” en *Fórum Nacional de Crítica Cultural II Educação básica e cultura: diagnósticos, proposições e novos agenciamentos*, Brasil.
- DGEC (1990) *Las Necesidades Básicas en el Uruguay*, Dirección General de Estadística

- y Censos, Instituto Nacional de Estadística, Montevideo.
- Delgado, P. (2012) *Estudio sobre actitud de los empleadores hacia la inclusión de personas sordas al campo laboral*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Díaz, M. (2002) “Evaluación de necesidades de los jóvenes con deficiencias auditivas en el proceso de transición al mundo laboral” en *Revista de Investigación Educativa*, vol. 20, n°1, pp. 89 – 111, España.
- Díaz Velázquez, E. (2010) “Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad” en *Revista Política y Sociedad*, 2010, vol. 47, n° 1, pp. 115 – 135, España.
- Díaz Velázquez, E. (2008) “El asociacionismo en el ámbito de la discapacidad. Un análisis crítico” en *Intersticios Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, vol. 2, n° 2, pp. 193 – 195, España.
- Egea C., Sarabia, A. (2004) “Visión y Modelos Conceptuales de la Discapacidad” en *Revista Políbea*, n° 73, pp. 1 – 20, España.
- Eguido, I., Cerrillo, R. y Camina, A. (2009) “La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación” en *REOP*, vol. 20, n° 2, pp. 135 – 146, España.
- Etxeberria, X. (2008) *La condición de ciudadanía de las personas con discapacidad intelectual*, Universidad de Deusto, Bilbao, España.
- Ferrante, C. (2015) “Políticas de los cuerpos, discapacidad y capitalismo en América Latina. La vigencia de la tragedia médica personal” en *Revista Inclusiones*, Volumen Especial, pp. 33 – 53, Chile.
- Ferrante, C. Venturiello, P. (2014) “El aporte de las nociones de cuerpo y experiencia para la comprensión de la ‘discapacidad’ como asunto político” en *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, vol. 14, n° 2, pp. 45 – 59, Chile.
- Ferrante, C., Ferreira, M. (2011) “Cuerpo y habitus: el marco estructural de la experiencia de la discapacidad en *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, vol. 5, pp. 85 – 101, España.
- Ferrante, C., Ferreira, M. (2009^a) “El habitus de la discapacidad: la experiencia corporal de la dominación en un contexto económico periférico” en *Política y Sociedad*, vol. 47, n° 1, pp. 85 – 104, España.
- Ferrante, C. (2009^b) “Las nuevas aportaciones del modelo social de la discapacidad: una reflexión sociológica crítica”, en *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*,

vol. 3, pp. 59 – 66, España.

Ferrante, C. (2008^a) “Cuerpo, discapacidad y posición social: una aproximación indicativa al habitus de la discapacidad en Argentina” en *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, vol. 2, pp. 173 – 185, España.

Ferrante, C., Ferreira, M. (2008^b) “Cuerpo, Discapacidad y Trayectorias Sociales: Dos estudios de caso comparados” en *Revista de Antropología Experimental*, n° 8, pp. 403 – 428, Universidad de Jaén, España.

Ferreira, M (2008) “La construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social” en *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, vol. 17, España.

Finkelstein, V. (1980) *Attitudes and Disabled People: Issues for Discussion*, World Rehabilitaton Foundation, New York, United States of America.

García, B. (2004) *Cultura, Educación e Inserción Laboral de la comunidad sorda*, Tesis doctoral, Universidad de Granada, España.

García Ferrando, M., Ibáñez, J., Alvira, F. (comp.) (2005) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, Editorial Alianza, Madrid, España.

Hughes, B., Paterson, K. (2008) “El modelo social de la discapacidad y la desaparición del cuerpo. Hacia una sociología del impedimento” en *Superar las barreras de la discapacidad*, Barton, L. (Comp.). Editorial Morata, Madrid, España.

Jiménez Lara, A. “Conceptos y tipologías de la discapacidad: documentos y normativas de clasificación más relevantes” en *Tratado sobre discapacidad*, Lorenzo García R., Cayo Pérez Bueno, L. (coord.), España.

Joly, E. (2010) “Discapacidad y explotación” en 2do Encuentro Nacional de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

Joly, E. (2008) “Discapacidad y empleo: Por el derecho a ser explotados” en *Le Monde Diplomatique (El Dipló)*, año 10, n° 112, pp. 34 – 36, Edición Cono Sur, Francia.

Mareño, M., Masuero, F. (2010) “La discapacitación social del ‘diferente’” en *Revista Intersticios Sociológica de Pensamiento Crítico*, vol. 4, n° 1, pp. 95 – 105, España.

Marshall, T., Bottomore, T. (1998) *Ciudadanía y Clase Social*, Alianza Editorial, Madrid, España.

Míguez, M. (2017) “Discapacidad en lo social. Un enfoque desde las corporalidades” en *Revista Extremeña de Ciencias Sociales Almenara*, n° 9, pp. 61 – 67, España.

- Míguez, M. *et al* (coord.) (2016) *Contingencias normalizadoras en una 'sociedad de iguales': discapacidad y trabajo en Francia y Uruguay. Contingencias, (des)igualdad y normalidad en la relación discapacidad trabajo*, Ediciones Universitarias, Unidad de Comunicación de la Universidad de la República, CSIC, UdelaR.
- Míguez, M. (2012) *Del dicho al hecho. Políticas sociales y discapacidad en el Uruguay progresista*, Estudios Sociológicos Editora, Buenos Aires, Argentina.
- Míguez, M. (2009) *La construcción social de la discapacidad*, Ediciones Trilce, Montevideo.
- Oliver, M. (2008) “Políticas sociales y discapacidad. Algunas consideraciones teóricas” en *Superar las barreras de la discapacidad*, Barton, L. (Comp.). Editorial Morata, Madrid, España.
- Oliver, M. (1998) “¿Una sociología de la Discapacidad o una sociología discapacitada?” en Barton, L. (Comp.). *Discapacidad y Sociedad*, Editorial Morata, Madrid, España.
- Oliver, M. (1990) “The Individual and Social Models of Disability”, Joint Workshop of the Living Options Group and the Research Unit of the Royal College of Physicians, United Kingdom.
- Padden, C. (1980) “The deaf community and the culture of deaf people” en *Sign Language and the Deaf Community*, Baker, C. y Battison, R. (eds.), Silver Spring, National Association of the Deaf, United States of America.
- Pantano, L. (2008) *Discapacidad: conceptualización, magnitud y alcances. Apuntes para el mejoramiento de las prácticas en relación a las personas con discapacidad*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Departamento de Sociología, CONICET, Argentina.
- Rodríguez, T. (2008) “El valor de las emociones para el análisis cultural” en *Revista Papers*, n° 87, pp. 145-159, Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Ruiz Olabuenaga, J. (2003) *Metodología de la investigación cualitativa*, Serie Ciencias Sociales, vol. 15, Edición Universidad de Deusto, España.
- Ruiz, M. (2002) *Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura*, Tesis doctoral, Departamento de Psicología y Sociología de la Educación, Universidad de Extremadura, España.
- Salgado, A. (2007) “Investigación Cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y Retos” en *Revista LIBERABIT*, vol. 13, pp. 71 – 78, Lima, Perú.
- Sandoval, C. (1996) *Investigación cualitativa*, Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social, Instituto colombiano para el fomento de la

Educación Superior, Colombia.

Santana, A. (2005) “Cultura e identidade surdas: encruzilhada de lutas sociais e teóricas” en *Educação & Sociedade*, vol. 26, n° 91, pp. 565 – 582, Brasil.

Schütz, A. (1963) *El problema de la realidad social*, Editorial Amorrortu, Buenos Aires, Argentina.

Schütz, A. (1932) *La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*, Ediciones Paidós, Barcelona, España.

Skliar, Carlos (1998) *A Surdez: um olhar sobre as diferenças*, Editora Mediação, Porto Alegre, Brasil.

Taylor, S. J., Bodgan, R. (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación La búsqueda de significados*, Editorial Paidós, Barcelona, España.

Torreblanca, H., Albert, F. (1999) “Integración socio-laboral de personas con deficiencia auditiva” en *Alternativas Cuadernos de Trabajo Social*, n° 7, pp. 77 – 91, España.

Vanegas, J. (2012) “La comunicación desde la lectura del lenguaje gestual en jóvenes en situación de discapacidad auditiva” en *Hacia la Promoción de la Salud*, vol. 17, n° 2, pp. 110 – 124, Colombia.

Verdugo, M. (coord.) (2008) *Metodología en la investigación sobre discapacidad. Introducción al uso de las ecuaciones estructurales*, Publicaciones del INICO Colección Actas, España.

Vasilachis, I. (coord.) (2006) *Estrategias de investigación cualitativa*, Editorial Gedisa, España.