

**xviii Jornadas
de investigación 2019**

SALÍ DEL PAPEL

La producción de conocimiento durante
los procesos de enseñanza de grado y posgrado
en Facultad de Ciencias Sociales

**Discapacidad y empleo: una mirada desde la
perspectiva de género**

**Marcela Anabadian, Cecilia Fajardo,
Soledad Perdomo, Nathalia Suárez**

Discapacidad y empleo: una mirada desde la perspectiva de género.

Resumen:

La presente investigación dará cuenta de la problemática que se interpela, acerca de:

¿Cuáles son las condiciones de acceso al mercado laboral formal, de mujeres con discapacidad intelectual leve, en el ámbito privado, en sector comercio y servicios (SCyS),

entre los 30 y 49 años de edad en el año 2019? Cuyo objetivo general apunta análisis de la

implementación de la Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad n° 18.651,

en materia de empleo.

El interés por la problemática surge a raíz de la consideración del pleno derecho que tienen todas las personas de acceder al mercado laboral. No obstante, en base a la información consultada, se conoce que las personas con discapacidad, no acceden al empleo en los términos que la ley N° 18.651 estipula. Además, un dato relevante que

promovió el interés por esta temática es que, según un censo realizado por el Instituto

Nacional de Estadística (INE) el 16% de la población total de Uruguay tiene algún tipo de

discapacidad, y dentro de esta, el 60% está compuesta por mujeres.

El diseño utilizado en este trabajo es de corte cualitativo, debido a que se buscará describir y analizar los datos obtenidos, captando las subjetividades de los individuos en sus

relatos, mediante entrevistas, así como también formular reflexiones y conclusiones en base

al tema, para de esta manera generar conocimientos.

Palabras claves: Discapacidad, género, empleo

Autoras:

Marcela Anabadian

marcelaanabadian@gmail.com

Cecilia Fajardo

cecifajardo96@gmail.com

Soledad Perdomo

soledadperdomo97@gmail.com

Nathalia Suárez

nathaliasuarez9@gmail.com

Introducción:

El presente trabajo se desarrolla a partir de la práctica pre-profesional perteneciente al Proyecto Integral II, bajo el nombre “Cuidado Humano, Derechos e Inclusión Social”. El fin es producir una investigación sobre la problemática que se interpela, es decir: ¿Cuáles son las condiciones de acceso al mercado laboral formal, de mujeres con discapacidad intelectual leve, en el ámbito privado, en sector comercio y servicios (SCyS), entre los treinta y cuarenta y nueve años de edad en el año dos mil diecinueve?

En este documento se presentará el proceso transitado. En tanto, se exhibirán aquí, la justificación de dicho tema, los antecedentes de la problemática anteriormente mencionada, así como los métodos, técnicas y herramientas que fueron implementadas para el logro de los objetivos, tanto específicos como generales, que se expondrán posteriormente.

Se intentará plasmar cómo se insertan las mujeres con discapacidad intelectual leve en el mercado laboral formal en el ámbito privado en SCyS. Debido a que, se reconoce que hay una diferencia, en cuanto a la brecha de género, en la inserción laboral para las personas que no tienen

discapacidad. En relación a esto Díaz Collado retomando a Iversen y Rosenbluth, afirma que:

En media, las mujeres participan menos en el mercado laboral que los hombres aunque ellas asumen gran parte del trabajo no remunerado en el hogar. Las mujeres también tienden a cobrar menos que los hombres, ocupan puestos de trabajo menos seguros, con menos esperanza de ascender y menos responsabilidad. (2004, p.6)

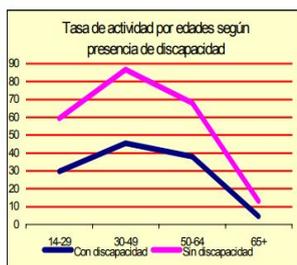
En vista de lo mencionado, se intentará transversalizar la categoría analítica género con la discapacidad, en especial la intelectual, para poder problematizar lo que sucede en la práctica, articulando con la teoría. Es entonces que por tal motivo, se vuelve necesario indagar acerca de cuáles son las condiciones en las cuales se efectúa esta inserción.

Planteo de investigación:

El tema que se presenta para la investigación en curso es la inserción laboral de las mujeres con discapacidad intelectual leve entre los treinta y cuarenta y nueve años de edad, en el mercado laboral en el ámbito privado, en SCyS, en el año dos mil diecinueve. Teniendo en cuenta lo definido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS): “En

Uruguay se define a la población en edad de trabajar a todas las personas con catorce años de edad o más” (2015, p.4).

No obstante, se tomará a la población comprendida entre los treinta y cuarenta y nueve años de edad, fundamentándose la elección de este rango, en base a la investigación del Instituto Nacional de Estadística (2004), el cual afirma que, la tasa de actividad de personas con discapacidad, alcanza su máximo valor entre los treinta y cuarenta y nueve años de edad, como se observa en la siguiente gráfica recopilada de dicha institución:



En referencia a esto, la pregunta problema formulada es: ¿Cuáles son las condiciones de acceso al mercado laboral formal, de mujeres con discapacidad intelectual leve, en el ámbito privado, en sector comercio y servicios (SCyS), entre los treinta y cuarenta y nueve años de edad, en el año dos mil diecinueve?

A partir de la misma, se desprenden objetivos generales y específicos, que guiarán el proceso de investigación.

En lo que refiere al objetivo general:

- Analizar la implementación de la Ley N°19.691, que establece normas de promoción del trabajo en la actividad privada para personas con discapacidad.

En lo que respecta a los objetivos específicos:

- Conocer si las tareas que realizan, en caso de estar insertas en el mercado laboral, se encuentran adaptadas a sus limitaciones.
- Indagar si existe brecha salarial, entre mujeres con discapacidad intelectual y aquellas personas que no tienen discapacidad intelectual.

Por otra parte, es pertinente mencionar que se selecciona de todos los sectores de actividad que nuclean al mercado laboral, el Sector de Comercio y Servicios. Esto es debido a que, al momento de realizar entrevistas a mujeres con discapacidad intelectual entre los treinta y cuarenta y nueve años de edad, las empresas seleccionadas para ubicar dichas empleadas son supermercados, los cuales

pertenecen a este sector específico de actividad. Esta idea será ampliada posteriormente, en el marco contextual del presente trabajo.

Se selecciona dicho sector porque se comprende que habilita fácilmente el dialogar con sus empleadas en general, para poder pactar entrevistas a futuro con las mismas. Además, por ser muy abarcativo y nuclear a una numerosa cantidad de personas. En palabras propias de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay: “El Sector Comercio y Servicios (SCyS) representa a nivel mundial uno de los principales motores que impulsan el crecimiento económico, y de la mano de éste, el mercado laboral.”

A modo de ampliar la información sobre los subsectores que nuclea el Sector Comercio y Servicios, según la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, y el Departamento de Estudios Económicos, los mismos son: Comercio, Reparaciones, Restaurantes y Hoteles, Transporte y Almacenamiento, Comunicaciones, Intermediación Financiera, Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler, Enseñanza, Salud, Servicios personales y

hogares con servicio doméstico, y Comercio y Servicios.

Por otro lado, se considera pertinente que tomando como referencia los objetivos específicos se formulen las siguientes preguntas que guían el trabajo de campo de la investigación en el presente año. Las mismas son dirigidas a mujeres con discapacidad intelectual leve que están efectivamente empleadas en la actualidad:

- ¿Las mujeres con discapacidad intelectual, acceden a empleos?
- ¿Cuáles son las condiciones de empleo de las mujeres con discapacidad intelectual?
- Al acceder a un empleo, ¿hay desigualdad con respecto a las personas que no tienen discapacidades.

Justificación:

A partir del problema de investigación anteriormente planteado, se destaca que el interés por esta problemática se debe primeramente a que todas las personas tienen el pleno derecho de acceder al mercado laboral. Pero aún así, las personas con discapacidad no acceden al empleo en los términos que la ley N° 18.651 de “Protección Integral de Personas con

Discapacidad” estipula en el artículo n° 48: “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”.

Se refleja el no cumplimiento de la misma en los datos estadísticos recabados por la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) en su informe final realizado en el año 2016:

En lo referente al cumplimiento de la normativa que establece la reserva del 4% mínimo de las vacantes generadas en el año para el ingreso de personas con discapacidad, en el total de organismos obligados se ha cumplido con el 0,66%. En el año 2016 tan sólo dos organismos, el Poder Legislativo (Cámara de Representantes) y el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente llegaron a cubrir el cupo mínimo que dispone la Ley 18.651, a través del ingreso de 3 y 1 personas respectivamente. (p.28)

Inicialmente en la presente investigación, se recolectaron datos del sector público en términos de acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad. En referencia al sector privado exclusivamente no existía un

marco legal que lo respalde, en tanto surge el interés por dicho ámbito.

La Ley N° 19.691 fue aprobada en noviembre del año dos mil dieciocho y se reglamentó en marzo del presente año, la cual retoma aspectos de la Ley n° 18.651. Con la reglamentación de esta primera se incorporan los artículos en los cuales se expresa que la Comisión Nacional de Inclusión Laboral gozará de voz y voto. Según el Artículo 16 de la mencionada Ley: “Créase la Comisión Nacional de Inclusión Laboral, que funcionará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que será la responsable de realizar el seguimiento y de proponer medidas para la aplicación de la presente ley”.

Dicha Ley, en su primer año de implementación, explícita que sólo serán tomados en cuenta empleadores con quinientos o más trabajadores, que deberán tener un tres por ciento de personas con discapacidad empleadas. Mientras que los empleadores con ciento cincuenta o más trabajadores y menos de quinientos deberán emplear un dos por ciento de personas con discapacidad. Por otro lado, empleadores con cincuenta o más

trabajadores y menos de ciento cincuenta deberán emplear a sólo un uno por ciento.

Por otra parte, la Ley mencionada promueve un gran espectro de elementos a considerar, como por ejemplo, un sistema de cuotas para el ámbito privado, que las personas con discapacidad gocen de todos los derechos y obligaciones previstos por la normativa laboral, así como también, que las empresas cuenten con las condiciones adecuadas en el puesto de trabajo sobre accesibilidad, entre otras. No obstante, en la actualidad aún no se cuenta con datos oficiales publicados, por lo cual no se tiene conocimiento sobre su cumplimiento efectivo.

Además, un dato relevante que promovió el interés por esta temática es que, según un censo realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) el 16% de la población total de Uruguay tiene algún tipo de discapacidad, y dentro de esa población, el 60% está compuesta por mujeres.

Antecedentes:

En relación a los antecedentes bibliográficos referidos a la discapacidad en el ámbito laboral, se destaca la abundancia de material teórico en torno a esta temática, lo cual se valora

positivamente para ahondar teóricamente en la presente investigación.

De los datos recabados se identifican investigaciones de corte cuantitativo como cualitativo. Entre las mismas se destaca la investigación realizada por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS), y Universidad de la República (UDELAR): “Discapacidad y Trabajo en Uruguay. Perspectiva de derechos” (2015). En este trabajo se presentan algunas de las leyes y documentos internacionales que se han enunciado para personas con discapacidad a lo largo de la historia, así como también datos e información relacionados a la inclusión laboral de esta población.

En relación a los datos de corte estadístico, se hace hincapié en el informe final del Instituto Nacional de Estadística (INE), “Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad” (2004). En el mismo se exponen datos de relevancia con respecto a las características de la población con discapacidad, vinculado al mercado de trabajo, ingresos personales, etc.

En lo que refiere al plano internacional, fueron hallaron datos en relación al empleo en España y Latinoamérica en el

libro “Identificación de barreras para el empleo de las personas con discapacidad como punto de partida” (2013).

Marco Teórico:

Para ahondar en el marco teórico, se considera apropiado desarrollar las siguientes categorías analíticas: Discapacidad, Discapacidad Intelectual, Género, Mercado Laboral y Mecanismos de Inclusión.

Como forma de introducir a las mismas, es pertinente comenzar con discapacidad, debido a que se la considera como categoría central de la investigación, y a su vez, refiere a la población objetivo con la que se trabaja.

Por lo tanto, se define a la discapacidad, según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2014) como aquellas personas que: “(...) tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (p. 8).

Continuando con esta definición, se hará hincapié en las deficiencias intelectuales debido a que se enfocará en

las mujeres con discapacidad intelectual. Para esto resultará relevante tomar los aportes de la American Association on Intellectual and Development Disabilities (AAIDD) (2011), que la define como: “(...) limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los dieciocho años” (p. 33).

Según lo señalado por el Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra (CREENA) (2008), dentro de esta discapacidad se identifican varios grados: discapacidad intelectual profunda, media y leve.

Se considera pertinente tomar la discapacidad intelectual leve, la cual caracteriza a las personas que “(...) son capaces de alcanzar una completa autonomía para el cuidado personal y en actividades diarias, se implican de forma efectiva en tareas adecuadas a sus posibilidades y desarrollan un lenguaje oral siguiendo las pautas evolutivas generales” (p.6), según el trabajo “Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de

personas con discapacidad intelectual leve” (2009) de Anyi de Jesús et al.

Se aborda este grado de discapacidad debido a que se considera que son personas aptas para formarse dentro del sistema educativo y poder tener actividad profesional, haciendo que sean relativamente autónomas. Por ende, este es el grado de discapacidad intelectual que se aborda, dejando de lado el severo ya que quienes tienen ese grado de discapacidad poseen una muy baja o nula habilidad comunicativa, en muchos casos tienen dependencia absoluta y en reiteradas ocasiones son declaradas incapaces. Por lo tanto, por las razones anteriores, no se espera encontrarlas en el mercado laboral.

Continuando esta línea de trabajo, debido a que la población seleccionada es de género femenino, se estima relevante definir el género, que según Joan W. Scott (1990): “Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres. Género es, según esta definición, una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado” (p.7).

Se interpreta como un elemento que constituye a las relaciones sociales basadas

en las distinciones entre hombres y mujeres, y concomitantemente, es una forma de relaciones de poder.

A partir de la interpretación de la autora, se puede considerar esta categoría como una construcción social y cultural, en la cual son asignados determinados roles esperados de acuerdo al sexo de cada sujeto. Históricamente se han concebido a las mujeres como las encargadas de las tareas domésticas, funciones reproductivas, cuidados en el seno familiar, entre otras. Mientras que, el hombre se encuentra más bien asociado a un rol de sustento económico del hogar.

Bourdieu (2000) hace referencia a la dominación masculina que ha estado presente a lo largo de la historia, consolidada en el patriarcado. Se establece una asimetría entre hombres y mujeres que se legitima y acentúa, tanto en el matrimonio como en el parentesco.

La institución familia se considera como el ámbito en donde se atribuyen y consolidan determinados roles, conductas, vínculos, en relación a determinadas normas sociales previamente establecidas acorde a lo socialmente esperado.

A partir de lo anteriormente mencionado, se puede visualizar que

efectivamente la brecha de género se hace presente en la sociedad actual, ya que históricamente continúa existiendo una desigualdad entre hombres y mujeres. Esto se traslada a distintos ámbitos, entre los cuales se encuentran el ámbito laboral.

En consecuencia, se considera adecuado hacer alusión a los mecanismos de inclusión, los cuales intentan mitigar las desigualdades. Tomando como referencia a Neffa (2001), se entiende que son dirigidos para que se produzca la inclusión social, el acceso al empleo es fundamental, pero este no se constituye como la única condición necesaria. Ya que, se puede estar empleado en condiciones de precariedad, y estar en una situación de exclusión relativa.

En palabras del autor: “Un empleo de buena calidad se caracteriza por la estabilidad, el acceso a la seguridad social, condiciones y medio ambiente de trabajo satisfactorio, adecuado al nivel de remuneraciones, reconocimiento social, posibilidades de capacitación y de organizarse sindicalmente” (2001, p.24).

Considerando al Mercado Laboral como una determinación, y al empleo como una categoría dentro de la misma en la cual se hará énfasis. Los autores Neffa,

Panigo, Pérez y Persia introducen la distinción entre las categorías Actividad, Trabajo y Empleo. Los mismos plantean la Actividad como un concepto amplio, que involucra la dinámica de toda actividad humana y dentro de esta, se ubica el Trabajo. Este tiene como objetivo el cumplimiento de un fin, así como también, la producción de un bien o servicio. Además, es inherente al ser humano en todas sus dimensiones, y adecuado para la satisfacción de las necesidades. Cuando en el trabajo se tiene por objetivo el intercambio de dinero, ya sea en calidad de empleado, empleador o actuando por cuenta propia, se constituye como un empleo. No obstante, no todos los individuos que se encuentren ocupados, poseen un empleo remunerado.

En base a lo Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual toma como referencia a los autores, se consideran empleados:

A todas las personas que tengan más de una cierta edad especificada y que durante un breve período de referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías: con un empleo asalariado o con un empleo independiente (1988, p. 15).

A partir de la interiorización de los aportes teóricos del conjunto de autores citados, así como también, a la reflexión acerca de los mismos, se pueden identificar las vinculaciones que se encuentran entre las categorías discapacidad, género, mercado laboral y mecanismos de inclusión.

Trayendo a colación los aportes de Scott (1990) y Bourdieu (2000), se puede afirmar la desigualdad existente entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, siendo el género femenino vulnerado en dicha situación, especialmente en el ámbito laboral. Paralelamente, se puede interpretar que esto se potenciará por ser una persona con discapacidad.

Haciendo referencia a la importancia de tener un trabajo, en términos de Castel (1995), se puede comprender que el mismo posibilita la integración y participación de forma activa en la sociedad, lo que denomina como “zona de integración”.

En contraste, el no tener trabajo hace que el individuo se encuentre aislado por no relacionarse con otros, quedando así, dentro de lo que él denomina “zona de exclusión”. En este caso, las mujeres no sólo quedarán excluidas económicamente, sino que también quedarán socialmente

vulnerabilizadas. A modo de conclusión, las mujeres con discapacidad se encuentran en una situación de “doble vulnerabilización”.

Marco contextual:

La presente investigación se enmarca dentro de Uruguay, específicamente en su capital, Montevideo. Además, se desarrolla el trabajo de campo en el año en curso, en el período comprendido entre los meses de julio y octubre.

El primer paso a seguir es dirigirse primeramente a la Asociación Down del Uruguay (ADdU), para coordinar una entrevista con un informante calificado. También se tiene como intención tener un encuentro en la fundación Pro-Integra, especialmente con la directora de la misma, quien también se constituye como una informante calificada. En esta línea, sería de utilidad lograr establecer comunicación con la fundación Bensadoun Laurent, la cual también se encuentra relacionada a la temática.

Por otra parte, se buscará el contacto con referentes en el ámbito privado ocupacional. Son de interés empresas privadas de corte empresarial, registradas como tal. Se considera pertinente poder conocer la política empresarial de las

mismas, para de esta forma tener la posibilidad de compararlas, es decir, comprobar si cumplen con lo que la Ley N° 18.651 estipula en su artículo N° 49, en cuanto al empleo para personas con discapacidad.

Además será favorable tener acceso a los indicadores para constatar los beneficios propios que implica estar empleado, como lo dicta la Ley N° 18.651 en su artículo n° 49:

El Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima no inferior al 4% (cuatro por ciento) de sus vacantes. Las personas con discapacidad que ingresen de esta manera gozarán de las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los funcionarios públicos, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciadas cuando ello sea estrictamente necesario.

En relación a lo mencionado, también se consideran pertinentes las cadenas de supermercados en Montevideo, dentro de

estas se proyecta hacer hincapié en una de las empresas, Ta-Ta. Dicha empresa forma parte del sector específico seleccionado, dentro del mercado laboral formal, en el ámbito privado, el SSyC.

Cabe destacar que es necesario también realizar entrevistas a las mujeres con discapacidad intelectual leve que se encuentran empleadas. De esta forma será posible captar las subjetividades de cada una de ellas, así como también recabar la información pertinente para responder a las interrogantes que la presente investigación se plantea.

Diseño metodológico y su justificación:

Es de relevancia mencionar qué se entiende por diseño de investigación, por lo que se retomarán los aportes del libro “Metodología de la Investigación” de Sergio Gomez Bastar (2012):

El diseño de la investigación es un planteamiento en el cual se plasman una serie de actividades bien estructuradas, sucesivas y organizadas, para abordar de forma adecuada el problema de la investigación; por lo tanto en el diseño, se indicarán los pasos, pruebas, y técnicas a utilizar, para recolectar y analizar los datos. (p. 36)

A la luz de los aportes del autor, se reconoce que en el diseño de investigación se plantearán los pasos a llevar a cabo en el trabajo de campo, que irán guiando la investigación, para concluir en el cumplimiento de los propósitos.

Existen diferentes diseños de investigación, los cuales pueden ser cualitativo, cuantitativo y mixto. En este documento se optará por un diseño de corte cualitativo. En base a Denzin y Lincoln (1994) citado en Irene Vasilachis de Gialdino (2006) se entenderá a la investigación cualitativa como:

Multimetódica, naturalista e interpretativa, es decir que las investigadoras e investigadores cualitativos indagan en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan. La investigación cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos (...) que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos. (p. 2)

Retomando esta línea de pensamiento y tomando como referencia a la autora, se destaca que la investigación cualitativa puede direccionarse de distintas maneras,

dependiendo del enfoque, el investigador, la realidad social a investigar, las estrategias, entre otros factores.

Se da cuenta de que la elección del diseño de este trabajo es debido a que se buscará describir y analizar las respuestas, captando las subjetividades de los individuos, así como también, formular reflexiones y conclusiones en base al tema a investigar, para de esta manera generar conocimientos.

Por otra parte, dentro de este diseño metodológico la estrategia que se aplica para lograr extraer información de la realidad es, en una primera instancia, la entrevista. Se elaboran entrevistas semiestructuradas y con preguntas abiertas, dirigidas a las mujeres con discapacidad intelectual, entre los treinta y cuarenta y nueve años de edad, que estén efectivamente empleadas en el sector formal privado, en la empresa mencionada en el marco contextual. De igual forma, a los informantes calificados de las distintas fundaciones y empresas.

Esta estrategia permite que la entrevistada pueda expresarse sin restricciones, haciendo posible que explicita opiniones, experiencias, pensamientos, etc. Por otra por parte, el

entrevistador tiene la capacidad de retomar la información y analizarla, objetivándola y sistematizándola junto a otras, para luego contrastarla con la teoría.

Análisis:

En lo que refiere al trabajo de campo, se recabaron datos acerca de la situación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual leve en el mercado laboral, a partir de entrevistas realizadas a informantes calificados pertenecientes a diferentes organizaciones y empresas. Además, fueron entrevistadas diferentes mujeres con discapacidad intelectual insertas en el mercado laboral.

Primeramente, se realizó una entrevista semiestructurada a una informante calificada en la Asociación Down del Uruguay (ADdU). Dicha Asociación es una organización no gubernamental (ONG) sin fines de lucro fundada en mil novecientos ochenta y seis.

Su propósito radica en lograr mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down mediante la inclusión en los diferentes ámbitos de la sociedad, como lo son la familia, la educación y el trabajo. El fin es que desarrollen plenamente su potencial y se integren

social y productivamente, logrando así, un alto grado de autonomía.

Es esta asociación, se encuentran las familias de las personas con Síndrome de Down de todas las edades, y se busca brindar e intercambiar información, así como también, apoyar a los integrantes de las mismas. Desde su fundación hasta la actualidad, la misma se ha consolidado como un referente tanto para entidades públicas como privadas.

La entrevista semiestructurada realizada fue dirigida a la Licenciada en Psicología Laura Cortéz quien trabaja en la ADdU. El principal objetivo de este encuentro fue identificar la perspectiva de una asociación referente en la temática, sobre todo en lo que refiere al marco normativo recientemente reglamentado en el país (Ley N° 19.691).

Con respecto a esto último, Cortéz expresó que dicha Ley no se cumple en su totalidad, debido a su reciente instrumentación. Por su parte, la Comisión en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) encargada de fiscalizar su cumplimiento aún no ha obtenido datos certeros en relación a esto. Si bien se conoce que la ley N° 18.651 cuenta con un 1,16 % de inclusión, se desconoce lo que

ocurre específicamente en el ámbito privado.

Desde la ADdU, se está trabajando junto a las empresas que contaban con planes de inclusión laboral previamente a la implementación de la Ley en cuestión, esto se realiza para que las mismas comiencen a registrarse en el MTSS como empresas inclusivas. Además, se trabaja en conjunto con la comisión de trabajo, la cual es precedida por dicho Ministerio y el Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS), conformándose de esta forma las comisiones y las sub comisiones encargadas de fiscalizar.

Por otra parte, en el transcurso de la entrevista se indagó acerca de la posibilidad de contactar con diferentes mujeres con discapacidad intelectual leve insertas en el mercado laboral privado, y que tengan disposición de ser entrevistadas sobre su experiencia personal en el empleo.

En respuesta a esta solicitud, Cortéz hizo referencia a que en muchas oportunidades sucede que, las propias familias de esta población muestran cierta resistencia a la inserción laboral de las mismas. Esto se encuentra relacionado con

el “temor” a situaciones de discriminación, falta de adaptación, entre otros factores.

Se interpreta a partir de esta realidad, la relación que existe entre la cantidad de mujeres con discapacidad empleadas con respecto a los hombres con discapacidad empleados. Se entiende que quizás pueda influir la “sobrepotección” que existe por parte del núcleo familiar sobre las mujeres.

Sin embargo, aún así se presentaron algunas situaciones de mujeres posibles de ser entrevistadas para esta investigación, una de las mismas es Lourdes. Ésta es una mujer de cuarenta años, quien tiene Síndrome de Down y se encuentra actualmente empleada en el colegio St Brendan's.

Si bien se tuvo la intención de hacer un enfoque en empresas pertenecientes al SCyS, la informante calificada destacó que en la actualidad la ADdU realiza inserciones con Doña Coca, VTV, St Brendan's, Zonamerica, entre otras. A pesar de que algunas de estas últimas pertenecen a la rama de Comercio y Servicios, las personas empleadas que llegaron a estas empresas por ADdU, son de género masculino, en excepción de St Brendan's, donde se encuentra inserta Lourdes.

No obstante, se reconoce que St Brendan's no pertenece a la rama del sector económico delimitado por la investigación, aun así, se retomó debido a la posibilidad de acceder en ese colegio a una entrevista con una mujer con discapacidad intelectual leve entre los treinta y cuarenta y nueve años de edad, características que sí cumplen con lo planteado.

En lo que respecta a la entrevista con Lourdes, la misma fue de carácter semiestructurado y apuntando a las preguntas que guían la investigación. La misma expresó que se encuentra empleada en este colegio desde hace dos años, realizando tareas de jardinería y limpieza, cumpliendo una jornada laboral de cuatro horas diarias de lunes a viernes. También relato sobre el excelente clima laboral, y el buen trato de sus compañeros. Se hizo hincapié en estas ideas debido a que desde un comienzo en la investigación se buscó captar la subjetividad en cada unas de las entrevistas que se realizarían.

Por otra parte, en línea con lo propuesto anteriormente sobre la posibilidad de realizar entrevistas en la empresa Ta-Ta, se contactó con la misma para poder recabar datos acerca del programa de inclusión laboral que esta lleva adelante. De esta

manera, se efectuó un encuentro con la Licenciada en Sociología Soledad Silva.

La misma manifestó que la empresa Ta-Ta lleva a cabo el programa de inclusión hace diecinueve años, comenzando en el departamento de Salto, para luego expandirse a todas las sucursales del país. El mismo cuenta actualmente con un total de treinta y seis personas con discapacidad tanto intelectual como motriz, de las cuales diecisiete son mujeres.

Las personas que ingresan a la empresa cuentan con un operador laboral brindado por Ta-Ta, cuya función es orientar el empleado con discapacidad, asesorando hasta que se habitúe a las tareas que le corresponden, para que luego pueda continuar trabajando de forma independiente.

En lo que respecta al trato por parte de compañeros de trabajo, como clientes de dicha empresa, Silva afirmó que estos “respetan los tiempos de las personas con discapacidad, con paciencia”. En concordancia con esto, se manifestó que su jornada laboral se limita entre cuatro y seis horas.

En este encuentro se manifestó el interés de poder acceder a una entrevista

con alguna mujer que se encuentre inserta en el programa de inclusión. A raíz de esto, Silva se contacta con ADdU, para brindar el contacto de Sabrina, quien se encuentra inserta en este programa hace once años por medio de dicha asociación.

En relación a lo mencionado, se hizo posible contactar con Sabrina (de treinta y un años de edad) y de esta forma coordinar una entrevista con ella. En la misma se logró conocer que desarrolla una jornada laboral desde las ocho hasta las catorce horas de lunes a viernes, en la sucursal de Ta-Ta ubicada en el shopping Tres Cruces. En referencia a las tareas que desempeña, alude a que las mismas rotan constantemente, ya que en algunas ocasiones se encuentra en el sector de ventas (perfumería, verdulería, juguetería) y en otras en atención al cliente.

En este intercambio, también se hizo presente el reconocimiento que manifiesta tener Sabrina por parte de sus compañeros y los clientes, según ella, en razón de estos once años de trabajo que lleva en la empresa. Concomitantemente a esto, hace alusión al apoyo familiar que recibe, el cual la estimula a continuar trabajando, dado que el mismo le otorga cierta autonomía, como por ejemplo el asistir al

trabajo y a las actividades que quedan por fuera del mismo.

Otro centro de información es la Fundación Pro-Integra, en la cual se logró dialogar con la directora del lugar, Dayna Vastarella, así como también, con la Licenciada en Psicología, Cinthia Zinula. La misma fue fundada en el año dos mil catorce, y se encuentra dirigida a personas con discapacidad intelectual, aunque trabajan con otros tipos de discapacidades. En cuanto al número de mujeres en relación al número de hombres, no se registran diferencias significativas.

La misma está integrada por Licenciados en Psicología, quienes trabajan en desarrollar sus habilidades sociolaborales, las cuales según la fundación, son las más difíciles de adquirir al momento de enfrentar un nuevo empleo. Por otro lado, debe destacarse que éste es el único centro que se dedica a esta tarea exclusivamente. Dentro de la fundación, existe un lavadero abierto al público gestionado por las personas que allí asisten, y a su vez, realizan talleres de diseño gráfico, marketing, gastronomía, huerta, etc.

En cuanto a sus convenios se encuentran las siguientes empresas: Ta-Ta,

Bas, Teletón, Montevideo Shopping, Cutcsa, INEFOP, entre otras. Sin embargo, expresaron que al ser una fundación reciente, son ellos quienes deben contactarse con las empresas, logrando hasta el momento cinco inclusiones laborales. Desde la organización, le facilitan a la empresa el operador laboral, quien cumple la función de acompañar a la persona con discapacidad en el proceso de inserción laboral.

En la visita a Pro-Integra, se conoció la situación de Victoria, quien tiene discapacidad intelectual leve y trabaja en el empresa Special hace dos años. En dicha empresa, maneja productos relacionados con el agro, encargándose del armado de caravanas para animales. Se relató que realiza un trabajo complejo, en el cual debe utilizar máquinas a alta temperatura, además de la masividad de caravanas que tiene que armar diariamente. Por otro lado, se dió cuenta del buen relacionamiento con los compañeros de trabajo.

Sumado a esto, se intentó contactar con la fundación Bensadoun Laurent, la cual es una fundación sin fines de lucro que trabaja en el área de inclusión laboral para las personas con discapacidad,

solicitándose una entrevista, pero no se obtuvo respuesta por parte de la misma.

En síntesis, relacionando lo anteriormente mencionado con el objetivo general propuesto inicialmente en esta investigación, el mismo planteaba el análisis de la implementación de la Ley N°19.691, la cual establece normas de promoción del trabajo en la actividad privada para personas con discapacidad. Cabe destacar que al inicio de esta investigación se comenzó analizando la Ley N°18.651, debido a que no existía aún un marco legal específico en relación a la temática para el sector privado exclusivamente.

Sin embargo, en marzo del presente año se reglamentó la ley N°19.691 pero al encontrarse en etapa de instrumentación no es posible analizar si se cumple en su totalidad o no. Esto se produce debido a que, los datos oficiales van a ser fiscalizados después de un periodo de tiempo de tres años.

En lo que respecta a los objetivos específicos, los cuales son: conocer si las tareas que realizan, en caso de estar insertas en el mercado laboral, se encuentran adaptadas a sus limitaciones e indagar si existe brecha salarial, entre

mujeres con discapacidad intelectual, y aquellas personas que no tienen discapacidad intelectual, se logró obtener información sobre algunos datos.

En base a las entrevistas realizadas, fue posible conocer que las tareas que realiza esta población están adecuadas efectivamente a las actividades que pueden desarrollar. Las personas con discapacidad intelectual trabajan como máximo seis horas diarias por un tema de desgaste mental, debido a que no pueden concentrar su atención por periodos mayores de entre cuatro y seis horas, según lo expresado por Cortez.

Además de adaptar las tareas a su discapacidad, se les brinda un acompañamiento por parte de la fundación de la cual provienen, así como también, desde la empresa que se encuentran insertas laboralmente.

Esto se vincula con lo planteado por Neffa (2001), retomado en el marco teórico de esta investigación, quien hace alusión a los mecanismos de inclusión. Los mismos tienen como objetivo la inclusión social y el acceso al mercado laboral. De lo recabado del trabajo de campo, se percibe que hay un gran esfuerzo por parte de las fundaciones mencionados para que

se de la inclusión laboral de personas con discapacidad, y una vez que se produce la misma, según las experiencias singulares obtenidas, se da de forma positiva.

No obstante, con ánimos de reflexionar, se cuestiona cuál es la situación de las personas con discapacidad intelectual que no acuden a fundaciones u organizaciones vinculadas a la inserción laboral. En el caso de la fundación Pro-Integra, es la propia organización la encargada de realizar un perfil laboral de cada uno de sus integrantes, para luego enviarlos a las diferentes empresas que requieren de nuevos postulantes. Con esto se da cuenta del esfuerzo que hace la fundación, así como también, de la relevancia que tiene como soporte para las empresas que llevan a cabo programas de inclusión laboral.

Por lo tanto, estas organizaciones son un respaldo sustancial tanto para las empresas como para las familias. Con esta idea, se recalca la noción de qué es lo que sucedería en términos de inclusión si estas fundaciones no realizaran el trabajo que llevan adelante, es decir, al parecer las personas con discapacidad por su cuenta no accederán al mercado laboral, en los mismos términos.

Con esto último, lo que se intenta plasmar es la importancia y lo necesario de la difusión de este tipo de fundaciones, así como también, se valora positivamente un mayor involucramiento por parte del Estado.

En relación esto, acerca de la hipótesis de una posible brecha salarial entre hombres y mujeres con discapacidad intelectual leve y personas sin discapacidad, se confirmó que no se da la existencia de la misma. Tanto desde las empresas como de desde las fundaciones se especificó que las remuneraciones de las personas con discapacidad es igual al de las personas que no tienen discapacidad, nada más que, estos primeros al trabajar menos cantidad de horas, su sueldo es igual que cualquier otro, pero prorrateado a la cantidad de horas que trabajan.

Se describió que las funciones que realizan las personas con discapacidad en las empresas se encuentran al alcance de las mismas, y respecto a un aspecto más subjetivo, se relató sobre un relacionamiento excelente de predisposición y calidez en los ámbitos laborales.

No obstante, se conoce de la existencia de la brecha salarial por género, pero en esta investigación particularmente no fue observada, quizá se deba a que la misma se hace presente en cargos superiores de mayor calificación.

En lo que refiere al rol de la familia en el proceso de inserción laboral, Cortez señaló que en reiteradas ocasiones las familias de mujeres con discapacidad presentan cierta resistencia a que sus hijas se inserten laboralmente. Intentando responder a esto, se utilizan aportes de Ana González Padrón (2019), quien introduce en su texto, que el factor familiar es uno de los componentes del bienestar psicológico de las personas con discapacidad intelectual.

La misma hace referencia en el texto que la familia trae consigo factores protectores o de riesgo. Dentro de los primeros, se incluye la aceptación de tener un hijo/hija con discapacidad, el creer en su autonomía, etc. Dentro de los factores de riesgo, se visualiza la sobreprotección, las expectativas desajustadas con la realidad, la creencia del “niño eterno”, etc.

Sin embargo, en el trabajo de campo, en especial, en las entrevistas de casos de mujeres con discapacidad intelectual, la

familia se mostró muy receptiva a que trabajen. Se recalca a la madre de Lourdes, quien estuvo presente en la entrevista realizada a su hija, quien fomentó la inclusión laboral de su hija. Como ejemplo de esto, formó parte junto a la misma de un grupo de Mujeres Rurales durante veinte años, donde elaboran bombones y mermeladas para vender.

Retomando los aportes del texto, una familia puede apoyar a su hija/hijo en el proceso de inserción laboral, permitiendo que su familiar adquiera nuevos riesgos o retos que lo desplacen de su zona de confort, ayudándolos a aceptar sus limitaciones, entre otras.

Bibliografía:

- Bourdieu, P. (2000). *“La dominación masculina”*. Bs As, Argentina. Anagrama.
- Castel R. (1995). *“Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado”*. Bs As, Argentina. Paidós.
- Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra (CREENA) (2008). Retraso Mental. Consultado el 5 de agosto de 2008. Recuperado de: <http://www.pnte.cfnavarra.es/creena/008psiquicos/retroso%20mental.htm>
- Comisión Nacional de Discapacidad y el Instituto Nacional de Estadística. (2004). Encuesta Nacional de personas con discapacidad. Montevideo, Uruguay.
- Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de: http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/33704/1/convencion_enero_2014.pdf.
- Departamento de Estudios Económicos. (2016). Informe: *“Importancia Económica del Sector Comercio y Servicios”*. Recuperado de: <http://www.cncs.com.uy/content/uploads/Representatividad-del-Sector-2016.pdf>
- Díaz Collado http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/119492/1/TFM_Diaz%20Collado.pdf
- Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales. (2018). Recuperado de: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19691-2018>
- Gallo, P. (2018) Trabajo final de grado. *“Discapacidad y empleo en Uruguay. Análisis de actualidad, modelo de empleo con apoyo y experiencia española”*. Recuperado de: https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_-_gallo_pierina_0.pdf
- Gómez, S. (2012). *“Metodología de la Investigación”*. México. Red Tercer Milenio. Recuperado de: <https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/u/0/?ui=2&ik=88b6073b23&attid=0.4&permmsgid=msg-f:1612729779421026219&th=16619130951597ab&view=att&disp=inline&sadbat=ANG>

- jdJ9smuJl9w8xJj3bZqToazah_WU
TRab3DJslD1ene9_2TpS1Cq7L4-
c3BZRJvnmwOJkCqbxNR3EYpbF
X7ftamhIkMU4wsmA91KdUDSJ
wpb4UTuyAefi80pDq6jDOk0ln6t
HXXMYEoMZNf4KPshOxtht7oe
weBBqj0qFSqUmiPL1ct7aaJBuR
WpokzZwfcJ6-5KNU7Rvw1I2Bq
YIV3Qn2Xl8TkPU9dBIX87hvyre
XZ0SjBeWZqPGwlrLm1R11Lfy2
3R7XY-vIjKVy6xdkHavLyISzhV
0uGgYgJ3PDUstcwsu4mzd8ymZ
SJRE5Kw8586zcRCr41FFWErSS
1Uyyskx76Ci5UvCUYKTF0pB8L
XVvy14iOb_GQEdlkqbsabbG2-
ONqJXz62TiLoV_UbBTf7yBW31
8gAXm4RG8OGJK588tG0Gui9M
UWLrd5kn0_2pzPGZ7vBuG8jalQ
tsQ_4IeJ9rscnpEeHhBg0dYiLF_g
7dYCjWn1InZQsZ995EJXj5HDM
J9LuGdivHfwuNtpdCd5aqdZ2D66
mUdW9c8vMiqEdjFnvukfPGSd5
VEKmmP6hlvKRwquv10z9R6r8r
SnpWJt22j71WKHpHJZuiYGHev
kKwdddoqggqGmwDWZaiP7LcRi
EZcpbAK2-IAZj2kH
- González, A. (2013). *“Identificación de barreras para el empleo de las personas con discapacidad como punto de partida”*. Fundación Emplea.
 - González, Padrón, Ana (2019). *“El apoyo de la familia en la inserción laboral”*. Recuperado de: <https://www.down21.org/empleo/103-el-apoyo-de-la-familia-en-la-insercion-laboral.html>
 - Hernández, R y colaboradores. (2010). *“Metodología de la investigación”*. Retomado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística. (2004). ENCUESTA NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. INFORME FINAL. Recuperado de: <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/35456/discapacidad.pdf/6d3755ad-11df-4439-8bb0-37d0deb3434a>
 - Ministerio de Desarrollo Social (MIDES); Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS); Universidad de la República (UdelaR). (2015) *“Discapacidad y Trabajo en Uruguay. Perspectiva de derechos”*. Montevideo, Uruguay. Recuperado de: <http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/file/40851/1/pronadis---disc>

- apacidad-y-trabajo-en-uruguay_web.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2018). Recuperado de:
https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2018/proyectos/05/cons_min_642.pdf
 - Neffa, J.; Panigo, D.; Pérez .P.; Persia, J. (2014). *“Actividad, empleo y desempleo Conceptos y definiciones”*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de:
http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
 - Neffa, J. Félix, M.; Panigo, D.; Giner, V.; Montes, J. (2001). *“La cuestión social, mercado de trabajo y movimiento obrero .Exclusión social y mercado de trabajo en la provincia de Buenos Aires”*. Bs As, Argentina. Recuperado de:
https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CRC/Shared%20Documents/URY/Anexo%205_18844_S.pdf
 - Oficina Nacional del Servicio Civil. (2016). *“Ingreso de personas con discapacidad al Estado”*. Recuperado de:
https://www.onsc.gub.uy/onsc1/images/Informe_2016_personas_con_discapacidad_completo.pdf
Ingreso de personas con discapacidad en el Estado 2015
 - Scott, J. (1990). *“El género una categoría útil para el análisis histórico”*. En: Amelany y Nash, (comp). *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Madrid, España. Alfons.
 - Vasilachis de Gialdino, I. (2006). *“Estrategias de investigación cualitativa”*. Barcelona, España. Gedisa.



Ciencias Sociales
Universidad de la República
URUGUAY

