

# Brechas prioritarias para la inclusión social de jóvenes con discapacidad y el empleo en la Argentina<sup>1</sup>



Roxana Mazzola\*

En nuestro país, la población joven con discapacidad no parece tener un lugar destacado dentro de la agenda de políticas, más allá de los esfuerzos por consagrar articulaciones que permitan contenerla dentro de la normativa actual. Durante el gobierno de Cambiemos el ajuste económico para cumplir con las metas de déficit fiscal llevaron al absurdo de dar de bajas pensiones por invalidez, entre otros flagrantes atropellos contra una población vulnerable, con el argumento de que muchas de estas no correspondían o incluso se entremezclaban con favores políticos.

Dicha situación volvió aún más crítica la condición de un universo poblacional de por sí condenado a padecer brechas de desigualdad naturalizadas o invisibilizadas. Esta circunstancia confina a las personas con discapacidad a la vida privada y desde allí son obligados a edificar sus escalas de socialización. La garantía de su bienestar social está por lo tanto sumamente familiarizada y comunitarizada, pese a algunas actuaciones puntuales por parte de los gobiernos.

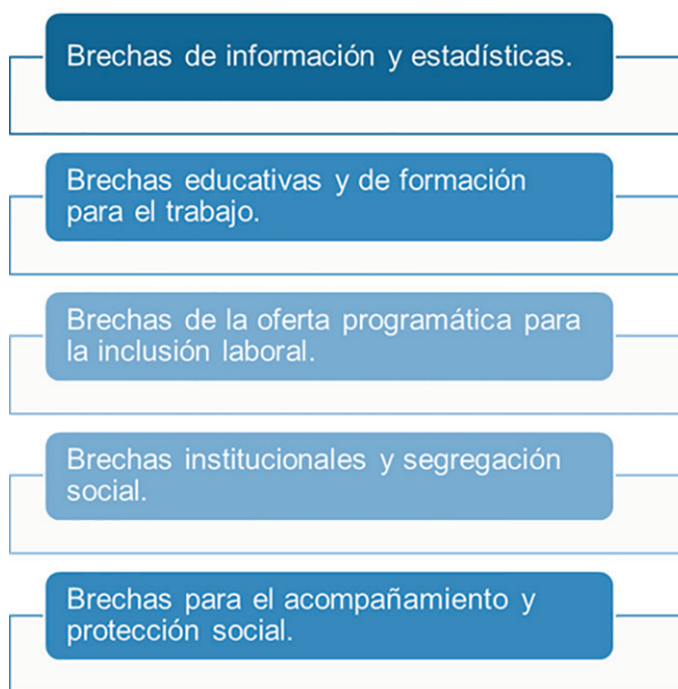
<sup>1</sup> Este artículo es parte de una investigación de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), bajo la supervisión de Heidi Ullmann, Oficial de Asuntos Sociales de la División de Desarrollo Social de la CEPAL. El estudio se realizó en el marco del proyecto "Políticas y programas para jóvenes con discapacidad en América Latina", llevado a cabo por la División de Desarrollo Social Inclusivo del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DISD/UNDESA) y la CEPAL. Enero-junio 2019.

\* Politóloga (UBA), Magíster en Administración y Políticas Públicas (UDESA) y Doctoranda en Ciencias Sociales (UBA). Es docente en UBA, UNTREF y Coordinadora Académica del Diploma de Desigualdades y Políticas Públicas Distributivas (FLACSO Argentina). Contacto: desigualdades@flacso.org.ar

Se requiere de un rol más activo del Estado a favor de la inclusión educativa y empleo de este colectivo que sufre una doble discriminación: ser joven y además padecer algún tipo de dificultad corporal, visual, auditiva o intelectual.

En este sentido, desde el siguiente punto se resaltan las principales brechas identificadas.

**Gráfico 1. Principales brechas para la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad.**



**Fuente:** elaboración propia en base al analizado desarrollado en esta investigación.

En el presente artículo nos proponemos explicar cada una de estas brechas y enunciar algunas recomendaciones para contribuir a atenuarlas.

## **Brechas de información y estadísticas**

El artículo 31 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala que contar con herramientas capaces de recolectar datos estadísticos, que permitan conocer la situación social de las personas con discapacidad, es una obligación y es indispensable para monitorear su cumplimiento y para construir políticas públicas que conduzcan a reducir la discriminación y a promover la integración y la igualdad de oportunidades (ONU, 2006).

Tanto la Convención como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y diversos organismos de Naciones Unidas asumen como marco de referencia para producir información a la Clasificación

Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) aprobada en el 2000. En este marco, la ONU creó en 2001 el Grupo de Washington sobre estadísticas de discapacidad (GW), que entre sus objetivos está el proporcionar información básica sobre el tema que sea comparable a nivel mundial. No obstante, aún no hay comparabilidad entre los países y falta desarrollo de recursos humanos capacitados al respecto. En países federales como la Argentina también es clave que se cuente con información y generación de estadísticas a nivel local.

El ODS 17 habla de fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible. En concordancia con la Convención, este objetivo se puede relacionar con el artículo 31, “Recopilación de datos y estadísticas”, y el artículo 32, “Cooperación internacional”. La generación de información con datos confiables basados en la investigación científica es un pilar importante para el diseño y reorientación de planes, programas y políticas públicas en materia de discapacidad. Ello contribuye al mejoramiento del diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas y proyectos de desarrollo inclusivo.

Por lo tanto, es preciso mejorar la información, aprovecharla efectivamente en la gestión gubernamental y adecuarla a las exigencias y principios esgrimidos por los acuerdos y convenciones internacionales que se ocupan del tema, teniendo en cuenta la nueva definición de la discapacidad, el enfoque de los derechos humanos y el propósito de lograr sociedades inclusivas.

En las formas de medición difíciles de modificar actúan diversos condicionantes y tradiciones institucionales:

Los problemas que muchas veces presentan las encuestas es que describen la discapacidad por autopercepción. Se suele preguntar si hay una limitación permanente para ver u oír, etc. Las encuestas no miden obstáculos sociales, apuntan fundamentalmente a la afección. Todas las mediciones parten de una definición biomédica, haciendo eje en la limitación del “sujeto para”. Se trata entonces de un elemento clave a la hora de pensar un modelo de construcción social que refleje un tipo de medición consecuente con ese modelo (Entrevista a María Pía Venturiello, coordinadora del Área de Salud y Población del Instituto Gino Germani de la Universidad de Buenos Aires [IIGG-UBA], 29 de marzo de 2019).

Otro punto tiene que ver con poder desagregar la información para grupos específicos y a nivel territorial:

La discapacidad es una de las variables más complejas para medir. Tres fuentes tradicionales hay para la medición de las personas con discapacidad: censos, encuestas y registros administrativos. En Argentina de las tres tenemos información, pero cada uno de ellas presenta sus ventajas y limitaciones.

En el 2001 se incorporó por ley una pregunta a realizar en el Censo Nacional que se aplica a nivel hogar. Con sólo una pregunta es muy difícil medir correctamente la prevalencia de discapacidad. En el Censo

2010 esto se realizó por estimación, no sobre el cuestionario básico. Ahí tenés problemas para desagregar por grupos de edad y tipo de discapacidad. Por ejemplo, hace poco acabamos de hacer un informe de que se ha sobreestimado la prevalencia de discapacidad en el Censo de 2010 que da 12.5%, dado que hay un problema con cómo se registra la discapacidad visual e intelectual. Por eso digo que hay que tener un resguardo con la información.

Por su parte, las encuestas te permiten ahondar más con un batería de preguntas pero el último estudio de discapacidad de 2018 no tiene representatividad provincial y no es posible desagregar al interior por grupos etarios. Por ejemplo, no se pudo desagregar la información para jóvenes y el rango etario es de 15 a 39 años precisamente por esto, porque la información pierde consistencia. Para hacer esa desagregación necesitás tener una muestra de 100 mil personas y fue sólo de 45 mil la de Encuesta Nacional de Discapacidad (END).

Por tanto, los registros administrativos son los más robustos pero ahí tenés el tema de que es voluntario y sólo hay 1.2 millones de registros del Certificado Único de Discapacidad, quedándose mucha población con discapacidad por fuera.

La juventud pierde visibilidad en parte por esta dificultad para medir la discapacidad y en parte también porque, como sabés, la prevalencia de la discapacidad en las personas aumenta con la edad, lo cual hace que la mirada se ponga en los adultos mayores. No obstante, como siempre, decimos que hay que mirar lo que pasa antes con la niñez y pensar intervenciones para ello (Entrevista a María Cecilia Rodríguez, directora de Estadísticas Poblacionales en el Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC], 18 de abril de 2019).

## **Brechas educativas y de formación para el trabajo**

Es nodal avanzar en la alfabetización, la finalización de estudios primarios y secundarios y en lograr acceder a la universidad. Ahora bien, el tema no solo refiere al acceso sino también indica que es preciso adecuar los contenidos de la formación, formar al recurso humano. Avanzar en la implementación de la transformación del sistema de educación hacia la educación inclusiva y de calidad es una interrelación al sistema educativo en su conjunto. Y en esto no pasa el cambio solo por la normativa sino que es preciso asegurar presupuestos adecuados, avanzar en la transformación de las escuelas especiales en centros de recursos para la inclusión. También hay que producir información sobre educación de personas con discapacidad que asisten a escuelas comunes y especiales.

Liliana Pantano así lo remarcaba:

El principal tema es la invisibilización y la falta de accesibilidad de la población a la formación. No se ha avanzado en lo laboral porque se mantienen las condiciones estructurales de que no hay acceso a la formación. Los puestos de hoy requieren una muy alta calificación y hay una baja calificación entre las personas con discapacidad. Saber la edad de cuando se adquirió esa discapacidad es central también para esto. Hay una cuestión de inclusión social en general y de inclusión educativa en particular para poder avanzar en lo laboral.

El derecho a la educación es de todos y a veces parece que el derecho es sólo para ese sector. Esto también retroalimenta diferencias.

*Creo que es central que se registre la heterogeneidad para que la experiencia educativa sea auspiciosa. Como eso no sucede no se llega a la universidad. A la escuela no se va sólo por la generación de habilidades sociales. Hay casos de chicos que los aprueban de año a año y transitan así su recorrido educativo. En cambio, lo que hay que hacer es generar opciones para jóvenes y adultos con discapacidad reales. La verdadera inclusión no es sólo el acceso, es el acceso, la permanencia y egreso en igualdad de condiciones que acceda a los apoyos para que pueda cumplir con los requisitos que se piden en el ámbito escolar (Entrevista a Liliana Pantano, decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Argentina [UCA] y directora de la carrera de Especialización en Estudios Sociales de la Discapacidad, 10 de abril de 2019).*

Otros referentes se expresaban en este sentido:

Desde el Estado se trabaja muy poco en políticas para jóvenes con discapacidad. La mayoría de las intervenciones son sobre los niños y las niñas, no tanto sobre los jóvenes. Incluso a medida que avanza la edad de niños a adolescentes a jóvenes uno puede ver que el rol del Estado, por ejemplo, en los ámbitos escolares se desvanece. Un tema muy sensible es el acoso escolar, que es muy alto en los jóvenes con discapacidad (Entrevista a Gabriela Tosorini, referente de discapacidad del Sindicato de Empleados Estatales ATE. Se desempeña en la Secretaría de Niñez y Adolescencia del Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación [SENNAF], 16 de abril de 2019).

Otro tema es que cuando se considera ello las empresas buscan perfiles súper calificados y no se encuentran. Hay uno o dos casos cada miles dependiendo de si adquirió la discapacidad de grande y ya logró formarse antes (Entrevista a Lucas Utrera, especialista en responsabilidad social empresaria y presidente de La Usina y de Red Activos, 12 de abril de 2019).

Como grupo etario no hay ofertas específicas para los jóvenes. Los Centros de Formación de la Provincia de Buenos Aires tienen un límite de edad de permanencia tenga o no articulación con lo que sucede luego y tampoco se forman para el trabajo en algunas aptitudes que son esenciales. Es muy difícil encontrar jóvenes que tengan el perfil requerido por las empresas para trabajar. Al trabajar, además, aparecen cosas de un joven que son básicas. Por ejemplo, había una chica que luego de almorzar en el trabajo aparecía con toda la cara llena de migas y ketchup o sobre el manejo del dinero o viajar solos y que no lo hacen con autonomía. Allí se expresan déficits de los procesos de formación para el trabajo porque se trabaja con las familias la importancia de generar autonomía y se expresa una sobreprotección, la tolerancia de generar hábitos, todos estos aspectos remarcan que hay que trabajarlos desde una perspectiva distinta (Entrevista a Susana Steyerer, coordinadora de la Fundación Usina, 11 de abril de 2019).

Trabajamos mucho con el equipo. Tenemos reuniones de equipo con los profesores y los talleristas y algunas capacitaciones. Por ejemplo, mañana sábado es sobre autismo y tiene que venir todo el personal.

El tema de la formación es fundamental. Soy docente de educación especial y la verdad es que no se los ha formado como adultos. En lo educativo hay muchas trabas y se marcan más en el terciario o universitario porque no hay intérpretes, por ejemplo (Entrevista a Daniela Mourelle, directora de Personas con

Discapacidad de la Subsecretaría de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, Municipalidad de General San Martín, provincia de Buenos Aires, 22 de abril de 2019).

El tema educativo es el tema. Tenemos dos sistemas aún en Argentina: el común y el especial. Ha sido una lucha la formación de escuelas especiales que tienen conocimientos centrados en oficios y es necesario que se los forme en otros aspectos relacionados al mundo laboral competitivo. Los jóvenes con los que trabajamos que egresaron de secundarios de escuela común están mejor en aspectos de sociabilización pero no se han formado en otro tipo de formaciones específicas.

Como te decía el tema es la educación. La formación que esos jóvenes han recibido. Estos jóvenes que tienen limitaciones es más complejo. Ninguno tiene un estudio superior. Tienen menos posibilidades de acceder al nivel educativo en todos sus niveles y la formación que reciben debiera asociarse a la inserción laboral pero no pasa (Entrevista a Marta Mendia, directora del Área de Capacitación de la Fundación Discar, 15 de abril de 2019).

## **Brechas de la oferta programática para la inclusión laboral**

Llegados a este punto, podemos afirmar que en Argentina no hay propuestas para este colectivo y que un modo de avanzar sería con el cumplimiento del cupo de empleo estatal, y generando incentivos reales para la inserción y calidad de empleo en el sector privado.

En Argentina las estrategias de inclusión laboral y formación dirigida a jóvenes con discapacidad es escasa. Más que nada refieren a la tradicional oferta educativa de educación especial y a las estrategias de integración en los ciclos de educación común. Luego los programas refieren a las personas con discapacidad en general o solo para jóvenes, sin abordar ambos aspectos en simultáneo. Hay acciones de las organizaciones de la sociedad civil o su resolución termina siendo individual y, por tanto, recae en las familias.

Otro aspecto es que la integralidad no es considerada en estas intervenciones, es decir, las transformaciones del entorno institucional que se requieren para hacer posible que un joven con discapacidad pueda ir todos los días a un trabajo, lo cual implica que las ciudades sean accesibles en sus edificaciones, transportes, calles, etc.

Señala el informe de la Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (REDI, 2017):

La pauta más bien es de iniciativas aisladas que no convergen en la creación de mecanismos que de manera global aseguren el acceso a derechos y un alcance a la totalidad de la población con discapacidad, agravado por la ausencia de organismos de control.

La posibilidad de una inserción laboral igualitaria se ve particularmente obstaculizada para aquellas personas cuya capacidad jurídica se encuentra restringida por medidas como la curatela, que las excluyen desde el inicio. Asimismo, el certificado de discapacidad permite acceder a programas de capacitación específicos, pero significa un obstáculo para acceder a un empleo formal.

Por otra parte, la Ley N° 26.816/76 de Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad del año 2013 y su Decreto Reglamentario 1771/1577 que promueven el desarrollo laboral de las PCD, ha involucrado diversas acciones llevadas a cabo por la autoridad competente, no obstante a la fecha la norma no ha tenido aplicación efectiva, evidenciándose una baja en solicitudes de talleres protegidos vinculado a trabas burocráticas, requisitos insalvables y demoras en la gestión de fondos.

El Estado Argentino no garantiza el derecho al trabajo de las PCD e incumple sistemáticamente la normativa que establece el cupo laboral del 4% para PCD en el sector público.

Otro punto central es que no solo es difícil para este colectivo de personas conseguir trabajo sino también permanecer dentro del mercado laboral formal.

También en otras entrevistas se apuntaba a este respecto:

La ley establece un cupo para el personal estatal pero no se cumple. En la Ciudad de Buenos Aires sólo se cumple en algunos sectores específicos como el Instituto Gráfico Nacional, la Armada, la Policía y la Legislatura. Después no se cumple. Además el 80% de las personas con discapacidad, como señalan la OMS, no trabajan. Sumemos a esto que, bajo la situación actual con mayores índices de pobres, la desocupación es mayor entre los jóvenes de 18 a 25 años. A esto hay que cruzarle que en el caso de los jóvenes con discapacidad esto se agudiza y tienen más limitadas sus posibilidades de acceder a la educación y al trabajo. Salió el programa de empleo con apoyo pero no hay empleo en el contexto actual y se venden muchos de los avances que se realizaron durante la gestión anterior. Señala este programa que pone un acompañante pero el problema del cupo no es ese sino que no pasa por medir los avances en términos cuantitativos sino también en lo cualitativo. En general, las personas con discapacidad son amontonadas en un área del Estado sin considerar su calificación. Lo que en principio sería una discriminación positiva se termina convirtiendo en una discriminación negativa dado que el Estado no reconoce las capacidades y formación del personal con discapacidad que es incorporado. Además, con la introducción de nuevas tecnologías, muchos trabajos que antes eran realizados por personas con discapacidad ahora son reemplazados y no se ha capacitado a las personas con discapacidad para esas nuevas tecnologías (Entrevista a Gabriela Tosorini, referente de discapacidad del Sindicato de Empleados Estatales ATE. Se desempeña en la Secretaría de Niñez y Adolescencia del Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación [SENNAF], 16 de abril de 2019).

En la oferta programática se destaca que hay programas para emprendedores con discapacidad, por ejemplo en la ciudad, pero en general esos programas no sirven. Funciona desde una lógica asistencial. No hay programas que atiendan a las personas con discapacidad en el marco de programas para jóvenes, además de que tampoco hay muchos programas para jóvenes y formación laboral.

Hay que trabajar en cuestiones de acceso educativo y laboral y la instalación del modelo social vs. el modelo hegemónico de la discapacidad. En todos los sectores prevalece esa mirada.

Ni siquiera el Estado cumple la ley de cupo de los puestos reservados. Hay barreras de acceso al empleo desde el propio Estado.

Otro punto es que, como 7 de 10 discapacidades son adquiridas por accidentes de tránsito o problemas cardiovasculares, en general se mira a los adultos. La juventud con discapacidad no es abarcada. Sí hay colectivos por los derechos de las personas con discapacidad o por tipos de discapacidad pero no del colectivo de jóvenes.

La historia de los talleres protegidos te habla mucho de lo que es la política. Han surgido de padres con hijos con discapacidad que alquilaban un lugar en el barrio y bajo su amparo pudieron obtener un espacio. Reciben muy pocos recursos y son de subsistencia puro. Se fueron sosteniendo y resolviendo a pulmón. En algunos casos están dejando de ser talleres de producción y pasando a talleres terapéuticos recreativos.

En programas como Jóvenes más y Mejor Trabajo no se hace un abordaje de los jóvenes con discapacidad o que se considere que tengan una representación o un acompañamiento para que estos jóvenes estén en igualdad de condiciones (Entrevista a Lucas Utrera, especialista en responsabilidad social empresaria y presidente de La Usina y de Red Activos, 12 de abril de 2019).

Creo que son necesarias campañas en serio de concientización en las empresas porque hay un profundo desconocimiento de lo que es trabajar con personas con discapacidad. Es importante que las empresas se sientan acompañadas.

Luego otro punto son los apoyos. Hay cambios que deben hacer las políticas públicas para que no se siga pensando en los empleos protegidos sino en los empleos inclusivos, en el empleo con apoyo para que se inserten en el empleo competitivo.

Las políticas que hay en curso tienen un tiempo muy acotado y funcionan muchas veces como prácticas o pasantías laborales de 6 meses y luego se va a la casa. Eso no favorece que más personas tengan empleo.

*Luego está el tema de que en los últimos dos años hay menos apertura de las empresas porque hay menos puestos. No se abren puestos y mucho más se ve esto para las personas con discapacidad (Entrevista a Marta Mendia, directora del Área de Capacitación de la Fundación Discar, 15 de abril de 2019).*

Si está la ley del 4% que implica que los organismos públicos y proveedores del Estado contraten personas con discapacidad es básico arrancar porque eso se cumpla. Pero no se cumple y nadie pide que se cumpla. Imagínate que a nosotros nos nombraron hacer muchos años el primer municipio inclusivo del país porque nos encuadramos en el marco de la ley del 89, no porque la cumplimos. ¿Dónde están los puestos reservados para las personas con discapacidad? (Entrevista a Daniela Mourelle, directora de Personas con Discapacidad de la Subsecretaría de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, Municipalidad de General San Martín, provincia de Buenos Aires, 22 de abril de 2019).

## **Brechas institucionales y segregación social: la deconstrucción de prejuicios, la participación y el fortalecimiento de las capacidades**

Entender a la juventud como construcción social implica reconocer que los jóvenes, sus ideas y sus conductas son consecuencia de lo que sucede y sucedió en una sociedad dada, que da lugar a un modo específico de ser joven en la Argentina de este tiempo, pero que también tiene una dimensión subjetiva, ya que se trata de una experiencia individual, del joven que siente, piensa y vive en este período histórico.



Así, se observan cambios en la concepción de los jóvenes, en diferentes momentos. Y ahí nos debemos una reflexión sobre la invisibilización y reclusión a la vida privada que enfrentan estos jóvenes.

En la medida en que estas personas acceden a instituciones formales, tienen más acceso a educación y a derechos en general. Si pueden participar de estos espacios, de rehabilitación con una mirada integral, donde no solamente se trabaje en lo motriz sino que se profundice en la sociabilidad de población que tiende a estar aislada, se los empodera. Esa es la manera de darles más herramientas en un mundo que los aparta todo el tiempo.

En escuela integradora o especial, pero dentro de políticas más generales que tiendan a fomentar una mayor sociabilidad de los sujetos, son directamente proporcionales a un mayor bienestar. Que vaya más gente al servicio nacional de rehabilitación, al deporte, etc., son políticas públicas exitosas que limitan el aislamiento y la sobreprotección familiar. Por supuesto que todo debe ir acompañado de espacios de accesibilidad para los traslados, como se señaló anteriormente (Entrevista a María Pía Venturiello del Instituto Gino Germani de la UBA, 29 de marzo de 2019).

Para resolver la inclusión de personas con discapacidad no sólo sirve la prevención sino también el aliento a la capacidad remanente de la persona con discapacidad. Hay un desaliento al desarrollo de la capacidad lo cual acentúa la condiciones y situación de la persona con discapacidad. Esto tiene que ver con barreras del contexto.

Las políticas declaran guiarse por el modelo social pero lo que se nota es que no hay una respuesta a la medida del modelo social y el propio colectivo sigue reclamando medidas focalizadas y no desde el ejercicio de derechos (Entrevista a Liliana Pantano, decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la UCA y directora de la carrera de Especialización de Estudios Sociales de la Discapacidad, 10 de abril de 2019).

## **Brechas para el acompañamiento y protección social**

Hay un conjunto de factores que deben ser trabajados, como la urgencia económica o subjetiva, el desaliento o la desorientación acerca del futuro, los prejuicios respecto de los empleadores, el descreimiento del Estado, la desmotivación para proyectar alternativas de formación o su falta de confianza en ellas, la dificultad para sostener procesos de mediana o larga inversión de tiempo, la confusión para establecer metas y sus estrategias, o para determinar sus capacidades o deseos, el desaliento por las propias experiencias, o por las de familiares y conocidos o debido a la situación general del mercado laboral, entre otros.

En este marco, además de la capacitación del recurso humano, se impone considerar el acceso a la seguridad social y protección social con los que cuentan los jóvenes con discapacidad. Como se ha visto, la mitad de ellos al menos no cuenta ni con certificado de discapacidad ni con acceso por ende a protecciones sociales estatales.

Además, los cambios en este componente de la oferta programática en los últimos años fueron destacados como un tema bisagra:

Ahora lo que está pasando que no ha pasado nunca es que no se puede tramitar ninguna pensión por invalidez. Es un problema que estamos preocupados porque además luego de la baja de pensiones que hubo, ahora les están llegando cartas documentos a la que gente de que se las van a sacar. 40 mil cartas documento se enviaron a personas con discapacidad para pedirles que certifiquen que tienen invalidez y eso tienen que hacerlo de forma virtual con un certificado del médico online, con lo que implica pedir eso y que en 60 días tienen que presentarlo porque si no se los dan de baja. Imaginate como están. Eso vencía el 11 de febrero. Ahora extendieron el plazo pero el tema es que llaman a la Agencia y atienden todos chicos que no saben orientar y no tienen respuestas. Desde que se armó la Agencia (la ANDIS) el camino que había para tramitar ya no está. Incluir Salud ya no está cubriendo todo. Cerraron los Centros de Atención Infantil que antes estaban en los distritos y ahora tienen que ir hasta Capital, con todo lo que implica el traslado. Ya no se pueden tramitar las sillas de ruedas. Hay diversos expedientes ingresados y no salió ni un proyecto. Te atienden chicos sin idea (Entrevista a Daniela Mourelle, directora de Personas con Discapacidad de la Subsecretaría de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, Municipalidad de General San Martín, provincia de Buenos Aires, 22 de abril de 2019).

En 2017 se han dado de baja 170 mil pensiones y luego el Gobierno, por el gran costo político y porque tuvo diversos fallos judiciales en su contra, ha dado marcha atrás pero ha sido una marcha atrás ficticia. Están enviando diversas cartas documentos donde tienen que demostrar que necesitan la cobertura pero no se entiende el criterio de por qué les llega a unas personas y no a otras. En el 2017, además, casi no se dieron altas y se están burocratizando muchos trámites y se los lleva a ANSES a muchos trámites en el marco de la Ventanilla Única, cuando en realidad se necesita una formación en la temática específica donde un empleado de ANSES pueda hacer cualquier trámite de manera indistinta. Un ejemplo de burocratización es el Certificado Único de Discapacidad que solicita un certificado médico oficial y pone la carga de la responsabilidad en la persona para resolverlo. Muchas veces tienen que gastarse toda la plata de la pensión en generar el trámite para trasladarse a la Capital Federal para hacerlo.

Las leyes sancionadas no se cumplen. Tampoco se han desarrollado políticas focalizadas que a veces se requieren en el caso de los jóvenes con discapacidad. Desde la Agencia que se creó no se ha hecho nada. Es una caja vacía. Se está vaciando en recursos económicos. Hay un recorte en pensiones por invalidez y muchas protecciones que antes habían que se están perdiendo. Sumáale a ello la crisis de la clase trabajadora con paritarias a la baja: lo que se genera es que la desprotección sea cada vez mayor dado que el costo de vida de una persona con discapacidad es el doble o el triple.

Desde el área de discapacidad del sindicato articulamos con los prestadores y se han recortado prestaciones básicas en las obras sociales y el reintegro es cada vez de un porcentaje más bajo o se hace que lo pague por separado. El panorama es desalentador y coberturas que estaban se están perdiendo. Realizar el trámite del certificado de discapacidad se ha vuelto sumamente engorroso (Entrevista a Gabriela Tosorini, referente de discapacidad del Sindicato de Empleados Estatales ATE. Se desempeña en la Secretaría de Niñez y Adolescencia del Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación [SENNAF], 16 de abril de 2019).

En cuanto a las políticas públicas creadas en los últimos tiempos, se creó una Agencia Nacional de Discapacidad, pero no se percibe una decisión o enfoque muy claro, con tendencias a quitarle poder al Servicio Nacional de Rehabilitación en la dirección de las políticas. Por otra parte, esta todo lo relacionado con la quita de pensiones. Complementariamente, se observa toda una tendencia a reforzar este sentido de responsabilización de las familias, es decir, en la medida en que no se compruebe que tenés necesidades socioeconómicas que te impiden gestionar con tu familia o con tus redes el acceso a la salud o a la edu-

cación, no se te garantiza el acceso. Esto está en la Ley 24.901 de 1990: el Estado garantiza en la medida en que las familias no pueden brindar mediante gestión privada estas cuestiones (Entrevista a María Pía Venturiello del Instituto Gino Germani de la UBA, 29 de marzo de 2019).

## Recomendaciones para fortalecer las políticas en Argentina

A lo largo de este análisis identificamos que las y los jóvenes con discapacidad están invisibilizados en las estadísticas y en las políticas. Hemos insistido en la idea de que tienen dobles y hasta triples exclusiones para su ingreso laboral: por ser jóvenes y por tener una discapacidad, más aún si son mujeres. Su silencio en las intervenciones estatales retroalimenta esta situación y el estado de vulneración de sus derechos.

En los casos en que se cuenta con información estadística, hemos podido visualizar que los índices de participación en el mercado laboral de las y los jóvenes con discapacidad son muy inferiores a los de las personas sin discapacidad y, por supuesto, al de las y los jóvenes en general. Además, después de los jubilados con discapacidad, la franja etaria con mayor índice de inactividad es también la de las y los jóvenes, con un 65,4%. Esto se debe a que ni siquiera están buscando empleo porque para ellos y ellas es una opción vedada. Las estadísticas de desempleo similares corroboraron esto –como se dijo, antes que declararse como desempleadas/os, las/os mismas/os se declaran en la inactividad–, exponiendo que hay que revisar cómo se miden los indicadores laborales para quienes enfrentan múltiples exclusiones.

Esto es particularmente sensible si consideramos que el escenario al que nos enfrentaremos de aquí en más es el de un mundo en el que el número de personas con discapacidad en edad de trabajar irá en aumento debido a varios factores, entre los cuales sobresale el crecimiento de las enfermedades crónicas, la mejora en las tecnologías de salud y de rehabilitación, que preservan y prolongan la vida. También, el envejecimiento de la población. Todo indica entonces que aumentará la prevalencia de la discapacidad. En vista de este escenario, la mejor salida es pensar vías para su integración al mercado laboral y con foco en las y los jóvenes.

En el recorrido de la oferta programática se pudieron identificar algunos instrumentos y dispositivos estatales en formación para el trabajo y el empleo que podrían potenciarse para articular una política a favor de este colectivo. Sobre este marco, las recomendaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) señalan que en el caso del empleo juvenil es necesario tomar medidas específicamente diseñadas para atender las necesidades de este sector de la población. No hay recetas únicas y la situación de cada país es diferente, pero existen ejemplos, en países de la región latinoamericana, de experiencias exitosas e innovadoras que pueden ser consideradas y adaptadas. También las recomendaciones remarcan la importancia de diseñar las políticas educativas/formativas al margen de los movimientos pendulares de la economía con miras a proyecciones estratégicas de mediano y largo plazo.

A continuación, se proponen desplegar intervenciones orientadas a la formación y apoyo para el trabajo de los jóvenes con discapacidad de 15 a 29 años de la Argentina.

## Hacia un programa de apoyo a la igualdad laboral y de formación para jóvenes con discapacidad

Es necesario desplegar en el gobierno nacional, y a través de las OEM, un modelo integrado de políticas de formación para el trabajo y empleo para jóvenes con discapacidad. Su eje central tendría que orientarse a promover la participación e inclusión laboral de las y los jóvenes brindando acceso a una experiencia laboral calificante y al trabajo, a la par de promover la finalización de sus estudios básicos y apoyar el sostenimiento de estas trayectorias educativas.

A partir del análisis realizado sobresale que antes que el trabajo es importante avanzar en la alfabetización, la finalización de la educación básica y en las habilidades sociales de estos jóvenes, así como en su participación en las decisiones que los involucran, o sino difícilmente esas trayectorias laborales sean auspiciosas. Las consecuencias de la baja formación se extienden más allá, expresándose en las remuneraciones y calidad del empleo (Veza y Bertranou, 2011; Labarca en Jacinto, 2004). Si bien la dinámica del desarrollo capitalista y no el nivel de educación es el determinante de la cantidad de puestos que el mercado ofrece, la educación es un factor central para la ubicación que los jóvenes ocupan en el mercado de trabajo (Reich, 1993).

Además, esto debe promoverse desde un supuesto básico: el desempleo, la falta de acceso, permanencia y también el abandono de los estudios es parte de procesos sociales y no solo de historias individuales. Las causas estructurales de la exclusión son externas al sujeto. En este sentido, más que partir de una concepción que “hace cargo” a los jóvenes con discapacidad de trazarse un recorrido independientemente de un proyecto colectivo, donde quedan librados a su responsabilidad individual, es el Estado quien debe proveer políticas públicas que acompañen estas trayectorias. Las oportunidades que el medio ofrece varían y el Estado no puede desatender la custodia de este proceso.

Parece claro que enfrentamos grandes retos relativos a la relación entre la educación y el mundo laboral. Gallart (2004) nos recuerda que la noción de educación para el trabajo implica la combinación de una educación general (educación formal), una educación técnica o formación profesional (a veces considerada no formal) y un aprendizaje en el trabajo (“aprender haciendo”). El problema que se plantea es la escasa articulación entre los tres niveles (educación general, técnica y experiencia en el trabajo).

En este marco, el sistema educativo y de formación profesional tiene ante sí diversos retos que comprenden una amplia amalgama de situaciones: los relacionados a la efectividad y calidad de la educación/formación; otros vinculados a la función orientadora de la educación en contenidos vocacionales, en su preparación para el ingreso a la universidad, el acercamiento concreto al mundo laboral y las comunidades; los asociados a la continuidad y sostén de las trayectorias educativas/formativas; la actualización de las metodologías pedagógicas, entre otros.

También actualmente debe considerarse la necesidad de articular diversas políticas educativas, de formación profesional y empleo. Un análisis realizado por el Ministerio de Empleo y Trabajo de la Nación en el año 2014 demostraba la importancia del efecto de la implementación conjunta de las

políticas de formación profesional, de terminalidad educativa y de promoción de la inserción laboral formal sobre la probabilidad de inserción en el empleo registrado de un joven (entre 18 y 24 años de edad) sin secundaria completa y sin experiencia laboral formal. Señalaba que su impacto estimado conjunto conducía a que la probabilidad de inserción laboral de un joven sin competencias formales se triplique, pasando del 11% al 34%.

De manera que hay que trabajar más en lo educativo y/o formación para el trabajo, sobre todo con las competencias para una posible inserción laboral y, al mismo tiempo, en el empoderamiento y la participación de las y los jóvenes con discapacidad. También pensar las oportunidades de trabajos tecnológicos que permiten que trabajen desde la casa. Debieran impulsarse acciones de más y mejor trabajo con líneas de acción concretas y no aleatorias.

Como se señalaba en las entrevistas:

¿Qué habría que corregir en primer lugar? Antes que nada, la educación para este universo poblacional. Y, por otro lado, el empoderamiento que deben tener para exigir sus derechos. No hay instancias de representación directa. Algunos municipios han creado áreas de discapacidad, pero eso no significa que tengan una representación más directa (Entrevista a Martín Arregui, director de Promoción para la Inclusión Laboral, y a María Fernanda Bietti, coordinadora de Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad de la Dirección de Promoción para la Inclusión Laboral, Secretaría de PPyCT del Ministerio de Producción y Trabajo [MPYT], el 4 de abril de 2019).

Hay diversas instituciones, cada una con sus particularidades, como las ONG Cascos Verdes, Fundación Par, Inclúyeme, el Club de Empresas Comprometidas, que son ámbitos para discutir el tema porque lo incorporan en sus agendas de trabajo. YPF tiene un proyecto para que las personas con discapacidad trabajen en las estaciones de servicio. Estas son experiencias a considerar. Igual falta mucho por hacer.

Al mismo tiempo, debe cuidarse de no partir de la visión de empleabilidad de los jóvenes con discapacidad desde un discurso sobreactuado de amplitud por parte de los empleadores (por ejemplo, avisos publicitarios que muestran a personas con discapacidad en el trabajo, buscando promover emoción como estrategia comunicacional o de marketing) o sobredimensionando la idea del esfuerzo individual de ellos, y la empresa sobreviene la idea del orgullo que le genera a la persona con discapacidad que fruto de su esfuerzo y su mérito personal pueda crecer. Esto se observa en el trabajo de algunas ONG ligadas al tema o de algunas empresas que promocionan sus líneas de responsabilidad social. El Estado, por su parte, se coloca como dando dádivas a una población originalmente defectuosa, encarando el tema desde un punto de vista estrictamente medicinal y generando estratificaciones. De modo que a esta población no se le garantiza las mismas condiciones que al resto, y esto es un tipo de violencia institucional muy fuerte.

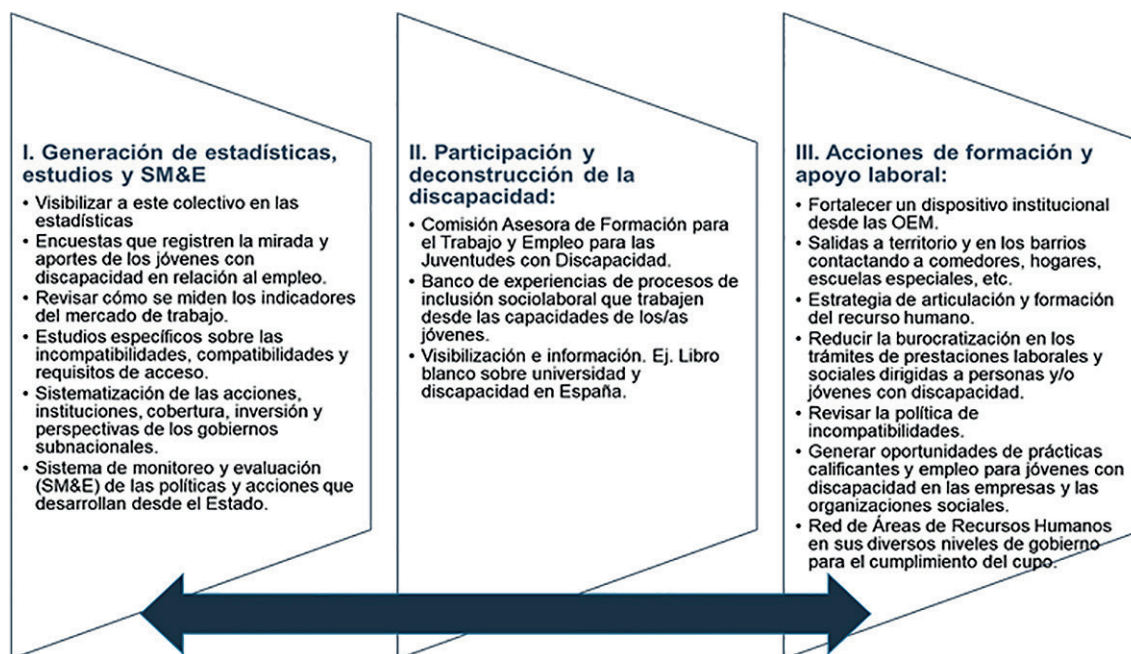
Asimismo, estas intervenciones propuestas no bastan por sí mismas sino que deben acompañarse de una generación de políticas activas de empleo y de activación económica por parte del Estado que incidan en las brechas estructurales del mercado de trabajo, así como avanzar en las brechas de exclusión educativa presentes en el país. En este sentido, debe tomarse nota que las acciones que pueden desplegarse desde las OEM están sumamente influenciadas por el contexto nacional y el conjunto de recursos con los que cuentan. Esto significa que sus intervenciones pueden posicionarse como políticas activas o pasivas para el empleo según dichos entornos. Por un lado, sus acciones se pueden posicionar en un esquema de política social y de transferencias de ingresos para los momentos de la crisis para asistir a los excluidos y contribuir a la gobernabilidad y, por otro lado, pueden consolidarse en estrategias cuyo principal objetivo sea mejorar las condiciones de acceso al mercado de trabajo. A lo largo de las últimas décadas han variado sus desarrollos, pasando de un momento de crisis a inicios de 2001 –donde su rol fue pasivo y de contención social– a un período económico expansivo acompañado por políticas de activación del empleo, para volver a otro de letargo económico y posterior caída en recesión donde el Estado reasumió un rol más pasivo y de contención social. En consecuencia, es relevante valorizar y recentrar el rol de las áreas de trabajo del Estado.

Dicho esto, es preciso incluir en las intervenciones una perspectiva sistémica, es decir, no solo dirigida a las y los jóvenes con discapacidad de manera aislada, sino que además tenga como objetivo intervenir directamente en los entornos en los que estos/as jóvenes se desarrollan. En este marco, es preciso atender a una doble dinámica simultánea:

- 1) Desarrollar acciones programáticas en el marco del conjunto de intervenciones sectoriales del Estado nacional (Trabajo, ANDIS, Educación, Modernización y áreas de recursos humanos de los organismos) y que estimulen este accionar en los diversos niveles de gobierno.
- 2) Desplegar acciones selectivas y/o focalizadas que den apoyos puntuales para la alfabetización, finalización de estudios y entrenamiento laboral de los jóvenes con discapacidad.

Algunas intervenciones a desarrollar lideradas por el área de empleo de la Nación y desplegadas también por las OEM serían las que se detallan a continuación, e implicarían fortalecer con recursos económicos, equipamiento y capacitación al recurso humano de las OEM:

**Gráfico 2. Intervenciones posibles a desarrollar.**



**Fuente:** elaboración propia en base al análisis desarrollado.

## I. Generación de estadísticas, estudios y SM&E:

Visibilizar a este colectivo construyendo estadísticas.

- Efectuar encuestas que registren la mirada y aportes de los jóvenes con discapacidad en relación al empleo.
- Revisar cómo se miden los indicadores del mercado de trabajo en la población con discapacidad y en especial en los jóvenes con discapacidad.
- Realizar estudios específicos que analicen y realicen propuesta de mejoras sobre las incompatibilidades, compatibilidades y requisitos de acceso a los programas laborales y/o de formación para el trabajo nacionales para personas y/o jóvenes con discapacidad.
- Sistematizar las acciones, instituciones, cobertura, inversión y perspectivas de los gobiernos subnacionales, provinciales y municipales.
- Generar un sistema de monitoreo y evaluación (SM&E) de las políticas y acciones que desarrollan desde el Estado con sus alcances y beneficios.

## II. Participación y deconstrucción de la discapacidad:

- Generar una red de actores nacionales y locales a favor de políticas de formación para el trabajo y empleo para jóvenes con discapacidad.

Por ejemplo, promover espacios de encuentro que convoquen a las/os jóvenes con discapacidad a participar en acciones conjuntas con otros jóvenes. También convocar a las organizaciones sociales, fundaciones, movimientos sociales que trabajan con jóvenes con discapacidad a integrar una comisión asesora de formación para el trabajo y empleo para las juventudes con discapacidad.

- Consolidar un banco de experiencias que ponga en valor procesos de inclusión sociolaboral que trabajen desde las capacidades. Sería importante consolidar un reservorio de prácticas de inclusión laboral y entrenamiento para el trabajo con énfasis en la potenciación de las capacidades de los jóvenes con discapacidad, así como diseminar sus resultados y premiar a las mejores prácticas.

En las entrevistas, hubo testimonios que hicieron aportes en ese sentido:

Sería importante trabajar en la gestión del conocimiento en relación a la inclusión de las personas con discapacidad porque si no queda todo ese saber al interior de la organización. No hay un trabajo real de discapacidad entre distintas instituciones sociales que tienen en común mismas acciones, hay mucha pelea por los recursos, por los conocimientos, los contratos, que hace que no se compartan las experiencias.

Se registran imposibilidades de no poder pensar que otra cosa es posible. Se trabaja más reactiva que proactivamente en las organizaciones. Hay una lógica del taller de quedarse en el lamento más que se busquen oportunidades de trabajo para el taller. Por ello, creo que es necesario trabajar desde las capacidades y no invalidarse.

[...] Considero que sería importante avanzar en un reservorio de materiales para todos aquellos que trabajan en la inclusión laboral de personas con discapacidad. En especial porque no basta enunciar sino que, en la práctica concreta, muchas cuestiones afloran. La práctica de tener una compañera con discapacidad hace que la persona comprenda situaciones diversas. Cada persona con discapacidad es única en su recorrido y en su trayectoria y eso es otro aspecto a considerar (Entrevista a Susana Steyerer, coordinadora de la Fundación Usina, 11 de abril de 2019).

- Es preciso trabajar en la visibilización e información. Diseminar resultados estadísticos sobre las ofertas programáticas y normativas existentes con el fin de disuadir y concientizar al conjunto de la población sobre esta problemática y sobre las barreras del entorno que perjudican a los jóvenes con discapacidad.

Por ejemplo, el Libro blanco sobre universidad y discapacidad en España envía desde el gobierno un conjunto de diversos materiales a las universidades sobre la situación sociodemográfica de la población con discapacidad en la universidad, las normativas, naturaleza y grado de aplicación en las universidades.

Prioritario parece, a su vez, encuadrar la importancia estratégica que reviste disponer de información sobre las disposiciones que hoy existen para contratar personas con discapacidad pero que no están debidamente difundidas, lo que hace que el solo hecho de conocerlas constituya en sí mismo un privi-



legio que genera una estratificación adicional hacia dentro de este universo poblacional (entre los que están al tanto y los que no). Así lo reconocía Daniela Mourelle:

Un tema sensible es la información. Pareciera que nadie está informado. Existe la ley de cupos y acá cuando llegamos no estaba declarado que personal que estaba en la municipalidad tenía discapacidad. Se tuvo que hacer un relevamiento. Han ingresado muchos por pasantías a trabajar en la municipalidad. Pero falta más difusión.

En el sector privado hay mucho desconocimiento también. Entonces es todo un trabajo el de convencerlos. Se juegan diversos temores del empresariado. Cómo hacen si tienen que echarlos después. No saben cómo manejar situaciones puntuales. Con el empresariado lo difícil es ir y convencerlos. Luego los mismos empresarios se van contando experiencias y van animando (Entrevista a Daniela Mourelle, directora de Personas con Discapacidad de la Subsecretaría de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, Municipalidad de General San Martín, provincia de Buenos Aires, 22 de abril de 2019).

### III. Acciones de formación y apoyo laboral:

- Generar una red de áreas de recursos humanos de los gobiernos municipales, provinciales y nacionales que prioricen y trabajen en la formación del personal, la sensibilización y el cumplimiento de los puestos reservados para jóvenes con discapacidad.
- Garantizar acciones de alfabetización y educación de las y los jóvenes con discapacidad.
- Desarrollar un dispositivo institucional desde las OEM para su abordaje con eje en la educación para el trabajo, la adquisición de habilidades sociales para el trabajo y la alfabetización de las y los jóvenes con discapacidad. El mismo debiera incluir no solo inversión en transferencias sociales de apoyo al ingreso de los jóvenes con discapacidad sino también un circuito y un recursero de priorización que facilite la resolución del certificado de discapacidad y la garantía de protección social para los jóvenes con discapacidad. Al respecto, sería relevante desarrollar un protocolo de actuación. Como se destacó en el estudio, la mitad de los jóvenes no cuentan con certificado de discapacidad y en las entrevistas se planteaba que la gestión del mismo, así como las derivaciones, son un tema prioritario a abordar: “Un recursero no es una lista de organismos y programas sino que debe tener persona, teléfono e información concreta para la derivación. Es en las derivaciones donde hay un cuello de botella, en el circuito de derivaciones” (Entrevista a Paula Castro del Programa Casa del Futuro de INJUVE, 11 de abril de 2019).
- Reducir la burocratización en los trámites de prestaciones laborales y sociales dirigidos a jóvenes con discapacidad.
- Revisar la política de incompatibilidades de los programas de empleo y formación para el trabajo, garantizando un esquema donde no se den de baja automáticamente las pensiones no contributivas al obtener un trabajo, en especial en aquellas instancias donde esté intercediendo el Estado como intermediario en la inclusión laboral y el joven con discapacidad pueda mantener una proporción de la pensión continuando bajo el sistema del programa, además de garantizar que en caso de perder el trabajo aquella se restituya al 100% de su valor. Hemos visto que a menudo esta tarea se vuelve imposible debido a las múltiples trabas que el sistema impone,

además de no terminar de quedar claro para el empleado y el empleador cuáles son los alcances de estos beneficios, lo que retroalimenta la desconfianza.

- Generar oportunidades de prácticas calificantes y empleo para jóvenes con discapacidad en las empresas y las organizaciones sociales, revisando los incentivos suministrados en la actualidad para que realmente generen una igualación de condiciones y de oportunidades para este colectivo.

A estas acciones debieran adicionarse algunas consideraciones sobre el proceso de acceso a las intervenciones. En especial debe tenerse en cuenta la presentación por autopostulación en las políticas de formación para el trabajo y empleo para los jóvenes con discapacidad. Los jóvenes con discapacidad no se mueven solos sino que en general lo hacen con instituciones. Estas son una puerta de entrada central.

Por tanto, es preciso realizar procesos de salida al territorio y en los barrios contactando a comedores, hogares, escuelas especiales, etc.

Otra cuestión a considerar es la complejidad, particularidad de cada caso y urgencia de las situaciones que presenta la población que recurre a las OEM. Así, resulta sumamente relevante capacitar al personal de estas áreas, generar manuales para los orientadores y sobre todo dispositivos institucionales de derivación que funcionen:

Generalmente los ensayos laborales de personas jóvenes con discapacidad comienzan recién a los 27 años, dado que la trayectoria laboral en este universo poblacional es más larga. Hay además una segmentación aún más extrema dependiendo de las procedencias de estos sujetos. Y al mismo tiempo en el seno familiar una diferencia muy marcada en los padres mayores a 50 años, que continúan con la vieja tendencia a la sobreprotección del discapacitado, y una nueva generación de padres que promueven más su independencia. La persona con discapacidad por sí sola es difícil que pueda recurrir al Ministerio, sea porque está aislada o porque no dispone de información. Eso también supone una diferenciación. Hoy hay 44 agencias territoriales, entre 630 y 650 oficinas de empleo municipales que también atienden cuestiones asociadas a la discapacidad (Entrevista a Martín Arregui, director de Promoción para la Inclusión Laboral, y a María Fernanda Bietti, coordinadora de Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad de la Dirección de Promoción para la Inclusión Laboral, Secretaría de PPyCT del Ministerio de Producción y Trabajo [MPYT], 4 de abril de 2019).

Las realidades de los jóvenes son sumamente heterogéneas y no es simple su abordaje tal como resaltaba Paula Castro, psicóloga del Programa Casa del Futuro de INJUVE:

Otra particularidad son los casos en los que se combina psicosis y vulnerabilidad social. Había un chico que llegó y presentaba esto y nunca tuvieron tratamiento, ni fueron identificados. El chico vivía en situación de calle, tenía una situación psiquiátrica, de explotación sexual con un hombre que le daba de comer y lo limpiaba por relaciones. Nos dimos cuenta de esto porque vivía en la calle pero siempre llegaba arreglado y limpio y charlando nos contó. También tenía una situación de consumo problemático y deli-

rio. Finalmente este caso no lo pudimos resolver bien. Lo derivamos a Casa Flores y luego el chico volvió peor y ahora no sabemos dónde está. Hay algunos casos en que sucede eso. Y ahora que pienso con el tiempo capaz debíamos haberlo derivado al Sedronar que sabe cómo trabajar con consumo y patologías psiquiátricas (Entrevista a Paula Castro del Programa Casa del Futuro de INJUVE, 11 de abril de 2019).

A esta heterogeneidad también refieren Daniela Mourelle y Liliana Pantano:

También considerando las diversas situaciones es que nosotros hacemos el proceso de selección con el equipo de quiénes van al municipio a las pasantías y quiénes pueden ir a una empresa privada. No hay muchísimos candidatos en condiciones de ir a una empresa privada porque no hay viaje autónomo o no manejan el dinero y hay que hacer todo un trabajo previo. Los adultos nunca lo trabajaron y eso es algo que aún se nota que falta en la educación.

Para convocar trabajamos a demanda y también vamos a los barrios. Tenemos política como “Volver a la escuela” donde salimos nosotros a visitar familia por familia. Se toman las manzanas y se sale a realizar visitas y ahí se relevan. Y en el Centro de Villa Maipú ahí pasan 150 personas. También abrimos otros en lugares muy carenciados frente al basural del CEAMSE como en José León Suárez y en Villa Hidalgo.

Hay otras actividades que hacemos que no tenemos un registro uno por uno pero, por ejemplo, 600 personas con discapacidad vienen a participar del Baile en Pío Baroja Barajo que hacemos todos los segundos miércoles de cada mes.

Muchos no tienen certificado de discapacidad y para cualquier programa ello es necesario. El certificado de discapacidad depende de salud. Nosotros lo que hacemos es acompañar con las trabajadoras sociales a realizarlo. Es complicado en muchos casos. Hay que realizar muchos estudios médicos y acompañar ese proceso. Todo esto lo hacemos con diversas formas. Por ejemplo, con la comunidad sorda tenemos un intérprete y un asesor sordo que ayuda a mediar con la comunidad (Entrevista a Daniela Mourelle, directora de Personas con Discapacidad de la Subsecretaría de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades, Municipalidad de General San Martín, provincia de Buenos Aires, 22 de abril de 2019).

Demetrio Casado habla de un cuarto pilar de la acción. Divide la población con grandes discapacidades y resalta que alguna no podrá ser abordada ni por la prevención, ni por la equiparación, ni por la igualdad de oportunidad y que va a necesitar asistencia de mantenimiento. Esto nos habla de una heterogeneidad de situaciones. La multiplicidad de demandas y de respuestas tiene que ver con lo contextual y con la relevancia de definir adecuadamente el problema. Discutir qué es y qué no es discapacidad, quiénes son los actores de la discapacidad. No es la deficiencia, eso está errado. Hay que abordar la cuestión de cómo genero un entorno de-constructor de discapacidad. Las políticas deben avanzar en de-construir la discapacidad (Entrevista a Liliana Pantano, decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la UCA y directora de la Carrera de Especialización de Estudios Sociales de la Discapacidad, 10 de abril de 2019).

En relación con ello, otro punto refiere a que los requisitos de acceso a los programas implican:

- 1) ser mayor de 18 años,
- 2) poseer Documento de Identidad,
- 3) contar con Certificado de Discapacidad.

Todos estos aspectos hay que considerarlos en una estrategia de propuesta para jóvenes dado que, como se dijo, según el Plan Nacional de Juventud debieran comprender las personas de 15 a 29 años. También la cuestión del Documento de Identidad es otro tema en poblaciones con alta vulnerabilidad, pero especialmente sensible es el requisito de contar con el Certificado de Discapacidad. Como se ha dicho en este informe, más de la mitad de los jóvenes no lo tiene. Un paso esencial, por lo tanto, es disponer de aceitadas articulaciones entre las OEM y la ANDIS.

Algunos de los testimonios relevados así lo entendían:

En líneas generales el Ministerio tiene un destinatario joven, y como no hay un requisito formal, no se puede identificar quiénes tienen una discapacidad. A veces haciendo algún cruce previo, se pudo determinar, pero la verdad es que se pierde mucho por no poder disponer de esa información.

Actualmente se están cruzando los datos del Servicio Nacional de Rehabilitación y el Sistema Integrado Previsional Argentina (SIPA) para ver dentro de los que tienen edad laboral, quienes se encuentran trabajando. No es que se tienen todos los certificados de discapacidad sino el certificado único, que es el que empezó a darse del 2008 en adelante, que está sistematizado y por eso se puede tener acceso. Ese es el registro administrativo más sólido, pero el problema es que hay gente que se queda afuera. La Encuesta Nacional de Discapacidad, elaborada en 2018, no tiene los resultados publicados (Entrevista a Martín Arregui, director de Promoción para la Inclusión Laboral, y a María Fernanda Bietti, coordinadora de Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad de la Dirección de Promoción para la Inclusión Laboral, Secretaría de PPyCT del Ministerio de Producción y Trabajo [MPYT], 4 de abril de 2019).

Esto implica considerar una particular estrategia de articulación y formación del recurso humano municipal para trabajar en procesos de orientación e intermediación laboral de jóvenes con discapacidad.

Para la inclusión educativa y laboral de los jóvenes con discapacidad es necesario desplegar un proceso integrador comprometido con la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de sus derechos. En paralelo, sería deseable trabajar en los prejuicios sociales y barreras institucionales que hoy existen, así como apostar a las capacidades de los jóvenes deconstruyendo la idea de incapacidad que recorre los imaginarios sociales. Resulta central actuar sobre las barreras que impiden que las/os jóvenes con discapacidad sean parte integrada y no aislada de nuestra sociedad y para ello debe reclamarse un rol activo del Estado en la generación del empleo y su calidad, actuando sobre la heterogeneidad estructural de nuestros países.

## Referencias bibliográficas

- Barnes, C. (1998). Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental. En L. Barton (comp.), *Discapacidad y Sociedad*. Madrid: Ediciones Morata-Fundación Paideia.
- (2009). Un chiste malo: ¿rehabilitar a las personas con discapacidad en una sociedad que discapacita? En P. Brogna (comp.), *Visiones y revisiones de la discapacidad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Iberoamericana de Juventud/Instituto Mexicano de la Juventud (CEPAL/OIJ/IMJUVE) (2014). *Invertir para transformar. La juventud como protagonista del desarrollo*. Madrid: OIJ.
- Gallart, M. A (2004). *Las articulaciones entre educación y trabajo: segmentación de oportunidades laborales y formación* (Ponencia). Seminario Regional La educación frente a la crisis del mercado de trabajo y la inserción social en América Latina, redEtis- MECyT- MTEySS de la Argentina, Buenos Aires, 23-25 de junio.
- Gojzman, D. (comp.) (2010). *Hacia una Metodología para Orientadores que Trabajan con Jóvenes*. Programa Fuerza Solidaria del Banco de la Provincia de Buenos Aires, Asociación Civil ETIS y Japanese International Cooperation Agency (JICA). Buenos Aires: EUDEBA.
- Gojzman, D. y Mazzola, R. (comp.) (2009). *Estrategias de Inclusión Sociolaboral en el Conurbano de la Provincia de Buenos Aires*. Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Buenos Aires. Buenos Aires: EUDEBA.
- Helbig, D.; Mazzola, R. y García, M. (2015). *Servicios Públicos de Empleo en Argentina como pilar de apoyo a la política de empleo*. Serie de Documentos de Trabajo N° 13. Buenos Aires: OIT.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2018). Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad: resultados definitivos 2018. Buenos Aires: INDEC.
- Jacinto, C. (coord.) (2004). *¿Educar para qué trabajo?: discutiendo rumbos en América Latina*. redEtis (II-PE-IDES), MTCyT y MTEySS. Buenos Aires: La Crujía.
- Kessler, G. (1996). Adolescencia, pobreza, ciudadanía y exclusión. En I. Konterllnik y C. Jacinto, *Adolescencia, pobreza, Educación y Trabajo*. Buenos Aires: Losada.
- Maurizio, R. (2011). *Trayectorias laborales de los jóvenes en Argentina ¿dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente?* Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 109. Santiago de Chile: CEPAL.
- Mazzola, R. (2012). *Nuevo paradigma. La Asignación Universal por Hijo en la Argentina*. Buenos Aires: Prometeo.
- (2014). PROGRESAR. Juventudes, bienes públicos y justicia distributiva. Dossier Número II “La importancia de los Bienes y Servicios Públicos en una nueva y difícil coyuntura”, *Revista Estado y Políticas Públicas*, 2(2).
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2014). La evaluación de impacto como instrumento para el diseño del PROEMPLEAR. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.
- Organismo Internacional de Juventud (OIJ) (2018). *Pacto Iberoamericano de Juventud*. Madrid: OIJ. Recuperado de <https://oij.org/wp-content/uploads/2018/07/Pacto-Iberoamericano-de-Juventud.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina 2013. Políticas para la acción*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017a). *Informe mundial sobre la protección social: hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social, 2014/15*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo/OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017b). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo /OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). *Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe*. (Panorama Laboral Temático, 4). Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra: OIT/Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Malta: OMS. Recuperado de [http://www1.paho.org/arg/images/Gallery/Informe\\_spa.pdf](http://www1.paho.org/arg/images/Gallery/Informe_spa.pdf)
- REDI (2017). *Informe alternativo: situación de la discapacidad en Argentina 2012 al 2017 presentado al Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad en la evaluación sobre Argentina y en su 18º período de sesiones 14-31 de agosto de 2017*. Recuperado de <http://www.redi.org.ar/Documentos/Informes/Informe-alternativo-Argentina-2017/Informe-Alternativo-Argentina.pdf>.
- Servicio Nacional de Rehabilitación (SNR) (2016). Datos estadísticos sobre discapacidad 2016. Buenos Aires: SNR. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anuario-2016.pdf>
- Sidicaro, R. y Tenti Fanfani, E. (1998). *La Argentina de los jóvenes. Entre la indiferencia y la indignación*. Buenos Aires: Losada/UNICEF.
- Venturiello, M. P. (2017). Políticas sociales en discapacidad: una aproximación desde las acciones del Estado en Argentina. *Revista Española de Discapacidad*.
- Veza, E. y Bertranou, F. (2011). *Un nexo por construir: jóvenes y trabajo decente en Argentina: radiografía del mercado de trabajo y las principales intervenciones*. Buenos Aires: OIT.