



UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
**PROGRAMA DE MAESTRIA**  
**EN ESTUDIO DE LA VIOLENCIA SOCIAL Y FAMILIAR**

**ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO QUE  
ENFRENTA UN GRUPO DE DIECIOCHO PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD FÍSICA, PROCEDENTES DEL ÁREA  
METROPOLITANA, TOMANDO EN CUENTA FACTORES  
PERSONALES Y DEL CONTEXTO.**

Trabajo Final de Graduación sometido a la consideración del Tribunal  
Examinador del Programa de Maestría en Estudio  
de la Violencia Social y Familiar, para optar por el grado de:

**Magíster**

por

**Laura Chaves Jiménez.**  
**Catalina Montero Gómez.**

San José, Costa Rica  
2006.

## TRIBUNAL EXAMINADOR

El presente Trabajo Final de Graduación fue aceptado y aprobado, en su forma presente, por el Tribunal Examinador del Programa de Estudio de la Maestría en Estudio de la Violencia Social y Familiar, de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Estatal a Distancia, como requisito parcial para optar por el grado de:

### MAGISTER

---

M. Sc. Rosario González Brenes.

Coordinadora del Programa de Maestría en Estudio de la Violencia Social y Familiar.

---

Dra. Roxana Arroyo Vargas.

Tutora de Trabajo Final de Graduación.

---

M. Sc. Grettel Balmaceda García.

Profesora de los Seminarios de Investigación.

---

M. Sc. Rodrigo Jiménez Sandoval.

Lector.

---

Dra. Priscilla Solano Castillo.

Lectora.

---

Laura Chaves Jiménez

---

Catalina Montero Gómez

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>RESUMEN EJECUTIVO.....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO I: Marco Contextual .....</b>	<b>9</b>
1.1. ANTECEDENTES .....	10
1.1.1. Contexto Internacional .....	10
1.1.2. Contexto Nacional .....	21
1.1.3. Investigaciones realizadas .....	31
1.2. JUSTIFICACIÓN .....	39
1.3. DEFINICIÓN, DELIMITACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	42
1.4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS .....	43
1.4.1. Objetivo General.....	43
1.4.2. Objetivos Específicos.....	43
<b>CAPÍTULO II: Marco Teórico.....</b>	<b>44</b>
2.1. LA DISCAPACIDAD VISTA DESDE EL ENFOQUE DE LOS DERECHOS HUMANOS .....	46
2.1.1. Modelos de abordaje.....	46
2.1.1.1. Modelo médico biológico .....	48
2.1.1.2. Modelo social .....	49
2.1.1.3. Discapacidad física .....	50
2.1.2. Derechos humanos y discapacidad.....	52
2.1.2.1. Principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.....	58
2.1.2.2. El trabajo como derecho y deber de toda persona .....	60
2.1.3. Identidad de género y discapacidad .....	61

2.2. FACTORES CONTEXTUALES Y EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA .....	67
2.2.1. Accesibilidad del entorno .....	67
2.2.2. Apoyos y servicios de apoyo.....	68
2.3. FACTORES PERSONALES Y EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA .....	71
2.3.1. Preparación para el trabajo .....	72
<b>CAPÍTULO III: Diseño Metodológico.....</b>	<b>77</b>
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	78
3.2. ÁREA DE ESTUDIO .....	79
3.3. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.....	79
3.4. POBLACIÓN SUJETA DE ESTUDIO.....	80
3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA .....	81
3.6. CUADRO DE DESCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE ANÁLISIS .....	83
3.7. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS .....	89
3.8. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO EN EL DISEÑO Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	91
3.9. PROCEDIMIENTOS EN LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	92
3.9.1. Identificación de las fuentes de error para su corrección....	92
3.9.2. Utilización de medios electrónicos y audiovisuales para asegurar la calidad del a información.....	94
3.9.3. Tiempo programado vs. tiempo requerido.....	94
3.9.4. Disponibilidad de los recursos necesarios y su contribución en la viabilidad y factibilidad de la investigación .....	95
3.10. PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN...	95
3.10.1. Cronograma del plan de actividades durante el proceso investigativo .....	97

<b>CAPÍTULO IV: Presentación y análisis de los resultados .....</b>	<b>100</b>
4.1. FACTORES PERSONALES .....	105
4.1.1. Intereses y expectativas laborales .....	106
4.1.2. Experiencia laboral.....	109
4.1.3. Nivel académico, capacitación y formación profesional ...	112
4.1.4. Autopercepción .....	114
4.2. FACTORES CONTEXTUALES .....	115
4.2.1. Discriminación e imagen social desde la perspectiva de las personas con discapacidad .....	116
4.2.2. Discriminación e imagen social desde la perspectiva de las personas con discapacidad expertas .....	124
4.2.3. Discriminación e imagen social desde la perspectiva de las empleadoras y los empleadores .....	125
4.2.4. Apoyos y servicios de apoyo .....	128
4.2.5. Accesibilidad en el espacio físico y el transporte .....	132
4.3. DESEMPLEO.....	135
4.4. DIFERENCIA GENÉRICA EN LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO QUE ENFRENTAN HOMBRES Y MUJERES CON DISCAPACIDAD .....	139
<b>CAPÍTULO V: Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>146</b>
Conclusiones .....	147
Recomendaciones .....	158
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>170</b>
Bibliografía referida .....	171
Bibliografía consultada .....	178
<b>TABLAS .....</b>	<b>180</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>187</b>
Anexo 1: Instrumento de entrevista semiestructurada dirigida a profesionales de la Unidad de Equiparación de Oportunidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social .....	188

Anexo 2: Instrumento de entrevista semiestructurada dirigida a representantes del sector empleador.....	192
Anexo 3: Instrumento de entrevista semiestructurada dirigida a personas con discapacidad expertas .....	196
Anexo 4: Instrumento de entrevista semiestructurada dirigida al grupo de personas con discapacidad física, sujeto de estudio.....	199
Anexo 5: Instrumento de grupo focal .....	205

### **ÍNDICE DE ESQUEMAS**

Esquema #1: Interrelación de factores que determinan el desempleo de personas con discapacidad física.....	104
--	-----

### **ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura #1: El desempleo como producto de la interrelación de factores.....	137
Figura #2: Pirámide de poder .....	141

### **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla #1: Características generales de la población femenina sujeta de estudio .....	181
Tabla #2: Características generales de la población masculina sujeta de estudio .....	182
Tabla #3: Características generales de las personas con discapacidad expertas.....	183
Tabla #4: Características generales de las personas del sector empleador y de la funcionaria del MTSS .....	184
Tabla #5: Experiencia laboral del grupo de personas con discapacidad sujetas de estudio .....	185
Tabla #6: Preparación técnica y académica de las personas con discapacidad sujetas de estudio .....	186

## RESUMEN EJECUTIVO

El análisis del desempleo que enfrentan cotidianamente personas con discapacidad supone una interrelación de factores culturales, institucionales, familiares y personales; tomando en cuenta que la discapacidad es resultado de la interacción de la persona con un entorno que no ofrece las condiciones de acceso necesarias para el logro de la independencia funcional, la autonomía y el desarrollo personal.

Las oportunidades laborales constituyen un aspecto significativo y de gran relevancia en la sociedad, sin embargo muchas personas con discapacidad, en nuestro país, no participan activamente en el mercado nacional de empleo, por lo cual se consideró pertinente realizar un estudio exploratorio que permitiera no sólo determinar factores personales y contextuales que propician tal situación, sino proponer medidas de equiparación de oportunidades en el ámbito laboral, teniendo como base la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.

Dicho estudio se desarrolló bajo el enfoque cualitativo de la investigación, dado que comprende el análisis descriptivo de situaciones que afrontan un grupo de nueve hombres y nueve mujeres con discapacidad física, procedentes del área metropolitana y que han permanecido sin laborar durante los dos últimos años. La información se obtuvo mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas a las personas sujetas de estudio, a personas del sector empleador que han tenido experiencias en empleo de personas con discapacidad; y a personas con discapacidad expertas en el tema de empleo y derechos humanos; así también se realizó

una sesión de grupo focal con el grupo de hombres y mujeres con discapacidad física.

Para tal efecto se articularon aspectos conceptuales e ideológicos que se han generado en torno a la discapacidad, la desigualdad y la discriminación de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral; algunas características del contexto que reflejan falta de oportunidades y limitantes de la inserción laboral, entre ellas: prácticas discriminatorias, condiciones de inaccesibilidad y abordaje lastimero de la discapacidad, todo ello como manifestaciones de violencia directa y estructural hacia las personas con discapacidad. Así también se incorporaron elementos de la teoría de género, relacionados con la construcción de la identidad y las diferencias en el abordaje de la situación de mujeres y hombres con discapacidad física, por parte de sus familias, la sociedad en general y las propias personas con discapacidad.

Se destaca, entre los resultados, el fenómeno de la violencia directa y estructural producto de diversos modelos de atención moldeados y fortalecidos por los sistemas de valores, las relaciones no equitativas de poder, de subordinación y marginación, cuyo principal exponente es el enfoque “médico biológico”, que centra la discapacidad exclusivamente en la falta de capacidades de la persona para realizar diversas actividades; en contraposición con un “modelo social”, que atribuye la discapacidad de una persona, con algún tipo de deficiencia, a las condiciones ambientales, las que a su vez le impiden el disfrute pleno de los derechos y el ejercicio de sus deberes como ciudadanos y ciudadanas.



En tal sentido, las personas con discapacidad con deseos y necesidad de trabajar, deben saltar varios obstáculos: en primer lugar la mirada de los empleadores y las empleadoras, que se traduce en percepción social y estereotipos; en segundo lugar hacerle frente a la realidad de la oferta de trabajo, con escasa o ninguna formación y experiencia; y en tercer lugar la inaccesibilidad del entorno, el transporte, las barreras físicas y actitudinales, la autoimagen, la sobreprotección, la pobreza económica, la baja autoestima, la desigualdad y la falta de información; factores que de una manera dialéctica realimentan el paradigma que sustenta tales condiciones.

Lo anterior se agrava con la ausencia de una acción institucional, gubernamental y no gubernamental, coordinada, coherente y consecuente con el enfoque de derechos; la falta de información clara sobre los servicios de apoyo al empleo, su ubicación geográfica, administrativa y las funciones que les compete.

Dada la complejidad de los aspectos estructurales que intervienen en las manifestaciones de violencia hacia las personas con discapacidad, y los avances en la positivización de los derechos humanos en el ámbito laboral, desde lo formal; las propuestas de equiparación de oportunidades que se proponen, se orientan a concretar las acciones institucionales para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad, de manera articulada y coordinada, respondiendo a las competencias y responsabilidades asignadas por la normativa nacional, principalmente la Ley de Igualdad de Oportunidades, ley 7600 y su reglamento.

Tomando en cuenta además, que los cambios de paradigmas constituyen procesos generacionales, y que las responsabilidades para lograr la igualdad, la equiparación de oportunidades y la accesibilidad en todas las dimensiones de la sociedad, están asignadas tanto a los entes gubernamentales como no gubernamentales. Por lo tanto, les corresponde a las estructuras institucionales traducir las normas y las políticas en productos y resultados tangibles y medibles.

## INTRODUCCIÓN

*"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia... sin distingo alguno de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole...con derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y recursos del Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad"* (Jiménez: 1996; 20-21)

Históricamente, al igual que otros colectivos de la sociedad, las personas con discapacidad han sido discriminadas en diversos ámbitos de participación, privándose y privándoseles de educación y formación, de recreación, de información, de servicios de salud, de acceso al trabajo y otros; en virtud de la violencia estructural de la que han sido sujetas. Esta situación se deriva y se realimenta de un enfoque tradicional que muestra y reproduce la imagen social de la persona con discapacidad como un ente pasivo, objeto de atención y de caridad, con pocas perspectivas de desarrollo de su autonomía personal; minimizando de esta manera su condición de persona.

En la evolución de las sociedades, las y los seres humanos han aprendido determinadas formas de abordar la discapacidad. Desde la antigüedad, y aún en el siglo XX, el destino de las personas con discapacidad era la muerte, desde diferentes formas: en Esparta Antigua el despeñadero, en la Roma Imperial la Roca Tarpeia y en el nazismo las cámaras de gas.

Con el advenimiento del cristianismo se consideraban objetos de caridad, después del Renacimiento, como sujetas de asistencia, y más adelante, sujetas de estudio psico-médico-pedagógico o “problema”. Lo anterior se traduce en un concepto de “para la producción y la construcción de una sociedad utilitaria, frecuentemente competitiva y eliminatoria”. (Puig de la Bellacasa: 1987)

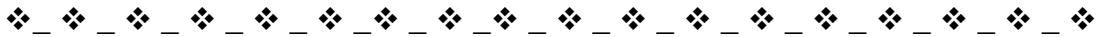
Los enfoques tradicionales como sistemas de pensamiento y modos de experiencia, que condicionan las circunstancias sociales que comparten los grupos de individuos, han orientado la forma de visualizar la discapacidad y a las personas con discapacidad, de tal manera que la violencia institucionalizada, dirigida a este colectivo, se evidencia en todos los ámbitos y manifestaciones de la cultura; entre ellas la legislación, la literatura, el conocimiento cotidiano y científico, las artes, la religión, la política, los programas y servicios; así como las creencias y los estereotipos.

Es precisamente en este marco, de las relaciones sociales que se desarrollan en el contexto social y económico a través de los procesos históricos y culturales de la sociedad, que se expresa la desigualdad, producto de la ideología o los esquemas de pensamiento imperantes en un momento histórico determinado. En contraposición han surgido movimientos sociales que representan las aspiraciones de personas y grupos, sujetas y sujetos de opresión, cuya expectativa es que la igualdad se materialice mediante la valoración de las necesidades particulares, la no discriminación y la aplicación de medidas afirmativas.

Tal situación ha motivado a las personas con discapacidad a emprender la lucha por los derechos humanos, desde hace varias décadas, lo que ha promovido un cambio de enfoque en el abordaje de la discapacidad. Nuevos paradigmas, expresados en términos de "enfoque de la autonomía personal", "igualdad de oportunidades", "enfoque de los derechos humanos", "vida independiente", comparten toda una connotación ideológica desde la perspectiva filosófica, conceptual y metodológica. Este fenómeno para Costa Rica, al igual que para otros contextos, ha conducido a la formulación de normas, mecanismos y estrategias para hacer operativos los derechos de las personas con discapacidad.

A pesar de que esta lucha incluye hombres y mujeres con discapacidad, no incorpora la perspectiva de las mujeres, de manera particular. La condición de mujer y mujer con discapacidad, ha sido motivo de discriminación en todos los ámbitos de la sociedad, considerando que el género constituye una construcción estrechamente relacionada con la expectativa social de ser hombre o mujer. De ahí que las mujeres que enfrentan alguna deficiencia física, intelectual o sensorial, que limita sustancialmente la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, son víctimas de una doble vulnerabilidad, que puede ser agravada por el entorno social y económico en el que se desenvuelven. Para ellas, además de ser mujeres en una cultura que se rige por el modelo patriarcal, enfrentar una discapacidad significa enfrentar una forma de opresión social, que conlleva la desigualdad y la restricción en la participación, como formas de violencia social, generadas por las relaciones de poder de la organización social contemporánea.

En este marco, se realizó un estudio exploratorio sobre los factores personales y contextuales que propician la discriminación laboral que enfrenta un grupo de personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, con el fin de proponer medidas de equiparación de oportunidades en el ámbito laboral, desde la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.



# CAPÍTULO I:

## MARCO CONTEXTUAL



---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

## CAPÍTULO I: MARCO CONTEXTUAL

### 1.1. Antecedentes.

En el presente apartado se toman en cuenta algunos aportes, considerando su pertinencia o contribución al abordaje del tema planteado, que corresponden a antecedentes del contexto internacional y nacional, así como ciertos estudios directamente relacionados con la situación que enfrentan las personas con discapacidad, resaltando elementos relativos a la situación de doble vulnerabilidad que enfrentan las mujeres con discapacidad.

#### 1.1.1. Contexto Internacional.

El Banco Mundial, en el año 2004, estimó que en América Latina y el Caribe, unos cincuenta millones de personas, aproximadamente el 10% de la población, tienen alguna discapacidad. Alrededor de un 82% de ellas viven en la pobreza, menos del 20% cuentan con seguro médico, solamente entre el 20% y el 30% de los niños y niñas con discapacidades asiste a la escuela, y entre el 80% y el 90% de las personas con discapacidad están desempleadas. Agrega este organismo internacional que *“las personas con alguna discapacidad suelen verse excluidas de la vida social, económica y política de la comunidad, ya sea debido a la estigmatización directa o por la falta de consideración de sus necesidades en el diseño de políticas, programas y servicios”*. (Worldbank: 2004)

En este contexto, las mujeres con discapacidad constituyen el sector más pobre de la población que existe en el mundo, debido a que en las esferas de

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*



la vida cotidiana son discriminadas por su discapacidad y por ser mujeres; pues no solamente tienen que luchar contra los obstáculos y retos históricos, sino con las barreras y la falta de oportunidades prevalecientes en el entorno.

En el plano educativo, muchas niñas con discapacidad se ven privadas de este derecho, debido a percepciones tradicionales por razón de género, las mismas que se reflejan en el hecho de que sus familias no les ofrecen iguales posibilidades para educarse, como sí lo hacen con los niños.

En cuanto al empleo, tanto mujeres como hombres con discapacidad tienen escasas o casi nulas alternativas para percibir ingresos y mejorar su situación, lo cual afecta la posibilidad de llevar una vida digna e independiente. Estadísticas generales aportadas por las Naciones Unidas<sup>1</sup>(1990) señalan que el 90% de la población con discapacidad en algunos países es analfabeta y no recibe ninguna educación. Inclusive en países con mayor desarrollo como Canadá y Australia el 41% de los niños y niñas con discapacidad únicamente recibieron educación primaria. El 70% de la población con discapacidad recibe educación bajo el sistema segregado. El 90% de la población con discapacidad está desempleada; y del 10% que se encuentra laborando, el 93% está en el sector informal. En los Estados Unidos esta cifra baja al 67%.

El abordaje, desde organismos internacionales sobre la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad, se ha dado en forma paulatina, y en la mayoría de los casos en forma genérica, agrupándolos como población con discapacidad, con algunas excepciones en el caso de las mujeres.

---

<sup>1</sup> Naciones Unidas: Disability Statistics Compendium; 1990.

Ejemplo de ello lo constituyó el decenio de las Naciones Unidas para la Mujer 1976-1985,<sup>2</sup> mediante la preocupación por las implicaciones que acarrea a las mujeres la presencia de la discapacidad, agravada por las condiciones de inaccesibilidad del entorno y la falta de oportunidades para su desarrollo personal. Posteriormente, con motivo del Año Internacional de las Personas con Discapacidad (1981), bajo el lema de "Participación e Igualdad Plenas", y la "Década de las Personas con Discapacidad 1982-1992", se produjeron importantes orientaciones como "La Carta para los Años 80" proclamada por Rehabilitación Internacional y el Plan de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, mediante los cuales se evidenció la perspectiva de los derechos de las personas con discapacidad en general, y se definieron pautas jurídicas y políticas para encausar los esfuerzos de diversos sectores, tendientes al logro de la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Si bien es cierto, estos pronunciamientos significaron un reconocimiento político de los derechos de las personas con discapacidad, haciéndose referencia en algunos casos a la situación de la mujer con discapacidad, no surtieron el efecto esperado en mejorar las condiciones del entorno para facilitar la participación e igualdad plenas. Por esta razón la comunidad internacional de personas con discapacidad solicitó que las Naciones Unidas asumiesen un papel más vigoroso en el desarrollo de mejores condiciones de vida para ellas y ellos. De este llamado se generaron una serie de instrumentos políticos y jurídicos que han representado esfuerzos por lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, así como

---

<sup>2</sup> Centro Legal para Derechos Reproductivos y Políticas Públicas (CRLP). Derechos reproductivos y mujeres discapacitadas. Un marco de derechos humanos. Colección de documentos. New York, Abril, 2001.

diversos llamados de atención a los Estados Parte para adoptar y crear medidas en este sentido.

**Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1981.**

Entra en vigor el 3 de setiembre de 1981, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas. En la misma se profundiza en el análisis sobre el principio de igualdad, plasmado en el principio de igualdad sustantiva, al desarrollar el concepto de discriminación por resultado.

Específicamente, en el artículo 11, establece que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos; en particular: el derecho al trabajo, a las mismas oportunidades de empleo incluyendo la aplicación de los mismos criterios de selección, a elegir libremente profesión y empleo, al ascenso y a la estabilidad laboral, a la formación profesional y al adiestramiento, a igual remuneración, a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, a la seguridad social y a la salud en las condiciones de trabajo, entre otros. (OIT/IPEC: 2003; 73-75)

**Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, 1983.**

El Convenio 159, sobre la readaptación y el empleo de personas con discapacidad, emitido por la Organización Internacional del Trabajo, en 1983, y ratificado por Costa Rica, mediante la Ley N° 7219, del 7 de mayo de 1991, establece en su artículo 3, entre otros lineamientos: "la política nacional de

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

cada país sobre este tema estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas en el mercado regular del empleo". (CNREE: 1991; 3)

A pesar de que la terminología utilizada por la OIT responde a otro momento histórico en que se denominaba a las personas con discapacidad "inválidos", "minusválidos", "impedidos", el esquema conceptual aportado por esta organización no solo ha orientado las acciones en materia de empleo de personas con discapacidad en los últimos cincuenta años, sino que ha servido de base para la formulación de leyes y políticas nacionales, así como para la estructuración y desarrollo de servicios en este campo.

### **Declaración y Programa de Acción de Viena, 1993.**

Mostró cierta preocupación por la situación de la mujer y de la persona con discapacidad afirmando que debe darse "especial atención" para asegurar "la no discriminación y el disfrute, en igualdad de condiciones, por parte de los discapacitados de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluida su participación activa en todos los aspectos de la sociedad"; y la Plataforma de Acción de la Declaración de Beijing, estableció en el párrafo 32 de la Declaración y 232 (p) de la Plataforma, la obligación que los Estados deben asumir para garantizar el disfrute de los derechos humanos de las mujeres con discapacidad<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> *Idem.*

**Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, 1993.**

Estas normas fueron aprobadas en el cuadragésimo octavo período de sesiones de la Asamblea de Naciones Unidas, resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993. Su propósito se basa en el logro de la participación plena y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, mediante la identificación y remoción de las barreras que lo han impedido históricamente, y el compromiso firme, moral y político de los gobiernos, de adoptar las medidas que sean necesarias.

Por lo tanto en el documento sobre Normas Uniformes se recalca que "en todas las sociedades del mundo hay todavía obstáculos que evitan que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos, libertades, y hacen difícil su plena participación en las actividades de sus sociedades. Es responsabilidad de los Estados tomar las medidas correspondientes para remover tales obstáculos". (ONU: 1993; 9)

Así también en el artículo 7, sobre empleo señala: "Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo". (ONU: 1993; 16)

**Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993.**

Proclamada por la Asamblea General en su resolución 48/104, del 20 de diciembre de 1993. En ella se afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y libertades fundamentales e impide total o parcialmente a la mujer gozar de dichos derechos y libertades. (OIT/IPEC: 2003; 82)

En su artículo 3 se indica: que la mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole. Entre estos derechos figuran: el derecho a la vida; a la igualdad; a la libertad y la seguridad de la persona; el derecho a igual protección ante la ley; a verse libre de todas las formas de discriminación; al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar; a condiciones de trabajo justas y favorables; a no ser sometida a tortura, ni otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. “Convención de Belém Do Pará”, 1994.**

Adoptada por la Asamblea de la Organización de los Estados Americanos en Belem Do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994. En la misma se aprueba un nuevo derecho: “el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, cuyo contenido se centra en el derecho a la vida, integridad física, psicológica, a estar libre de tratos crueles, degradantes e inhumanos, salud, entre otros”. (OIT/IPEC: 2003; 85)

La presente Convención es de suma importancia para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres con discapacidad. En ella se declara que la mujer con discapacidad sufre una doble opresión dentro de la sociedad patriarcal: la violencia por ser mujer y la violencia por no responder al esquema androcéntrico de la mujer.

Entre otros, hace referencia al derecho a que se respete su vida, su integridad física, psíquica y moral, a la libertad y a la seguridad personales, a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia; a la igualdad de protección ante la ley, a la libertad de asociación, a tener igualdad de acceso a las funciones públicas y a participar en asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

**Aprobación del protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" Ley N°. 7907, del 3 de setiembre de 1999, publicado en el Diario Oficial La Gaceta no. 190 del 30 de setiembre de 1999.**

En el artículo 6 se establece que: “1- Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada, y 2- Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos”. (Citado por Baltodano: 2002; 41)

**Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, 1999.**

Adoptado por la Asamblea General en su resolución A/54/4, del 6 de octubre de 1999. En el mismo se reafirma la decisión de asegurar a la mujer el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y todas las libertades fundamentales y de adoptar medidas eficaces para evitar las violaciones de esos derechos y esas libertades; específicamente se enuncia que todo Estado Parte, en el presente Protocolo, reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para recibir y considerar las comunicaciones presentadas (OIT/IPEC: 2003; 79)

**Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, 1999.**

Esta Convención, promulgada por la Organización de Estados Americanos (OEA), fue ratificada por Costa Rica mediante la Ley No. 7948, a los veintidós días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, y publicada en el Diario Oficial La Gaceta No. 238, del día miércoles 8 de diciembre de 1999.

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados Parte se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración a la sociedad, en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las



comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia, los servicios policiales, las actividades políticas y de administración. (Jiménez: 1999; 67)

En el ámbito laboral, esta Convención distingue entre la discriminación directa o por trato diferencial y la discriminación indirecta o por resultado. Así también establece la posibilidad de desarrollar medidas correctivas dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades.

### **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud CIF, 2001.**

Aprobada mediante la resolución 54.21 por la Asamblea Mundial de la Salud, en el año 2001. Para definir el término discapacidad esta clasificación incluye deficiencias en las funciones corporales y en las estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación; lo cual supone la interacción entre un individuo con una condición de salud determinada y los factores contextuales. De esta manera la deficiencia se define como “problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa de la norma, generalmente aceptada respecto al estado biomédico del cuerpo y sus funciones, o una pérdida de dichas funciones o su estructura”<sup>4</sup>; limitación en la actividad es definida como “dificultades que un individuo con un determinado estado de salud, puede tener en el desempeño / realización de actividades”<sup>5</sup>; y las restricciones en la

---

<sup>4</sup> Las deficiencias en la estructura corporal pueden incluir anomalías, defectos, pérdidas o cualquier otra desviación en las estructuras corporales. Las deficiencias pueden ser temporales o permanentes, progresivas o regresivas, estáticas, intermitentes, leves o graves.

<sup>5</sup> El término “limitaciones en la actividad” sustituye al de “discapacidad”.

participación como “los problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales”<sup>6</sup> (CNREE/JICA: 2005; 99 – 103)

Estos conceptos suponen una estrecha interacción entre la condición de salud (ceguera, sordera, limitaciones físicas o intelectuales) y los factores contextuales, mediante un proceso interactivo y evolutivo, entre las dimensiones corporal, individual y social. La existencia de barreras o condiciones de inaccesibilidad impiden o limitan la actividad y participación (trabajo, educación, recreación, otros) de las personas con algún tipo de discapacidad.

### **I Congreso Internacional sobre Mujer y Discapacidad, 2003.**

Este congreso fue organizado por el Gobierno de Valencia y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España; se estructuró con base en cuatro mesas de trabajo: integración social, políticas de género, comunicación y artes escénicas, discapacidad y justicia; y una serie de conferencias relativas a la calidad de vida de las mujeres con discapacidad, integración sociolaboral, relaciones personales y sexualidad, entre otros.

Tuvo por objetivo analizar la situación de doble discriminación que enfrentan las mujeres con discapacidad, analizar las necesidades específicas de este sector, revisar las actuales políticas y exigir un cambio de mentalidad en la sociedad.

---

<sup>6</sup> Una restricción en la participación puede ser causada por el entorno social, incluso cuando la persona no tiene limitaciones en la actividad.

### 1.1.2. Contexto Nacional.

Los datos más recientes que reflejan cuantitativamente la situación de las personas con discapacidad en Costa Rica, son los generados por el Censo Nacional 2000, con el que se estima que la población total del país asciende a 3 810 179 habitantes, de los cuales 1 902 614 son hombres y 1 907 565 mujeres. De estas cifras se lograron identificar 203 731 personas con discapacidad que representan el 5,35% del total de la población, del cual el 52% lo constituyen hombres y el 48% mujeres. (OPS: 2004; 9). Según el tipo de discapacidad, estos mismos datos permiten establecer la siguiente distribución:

- ❖ Ceguera total o parcial: 62 556 personas (29 772 mujeres y 32 784 hombres)
- ❖ Sordera parcial o total: 26 235 personas (11 057 mujeres y 15 178 hombres)
- ❖ Retardo mental: 18 880 personas (7 981 mujeres y 10 899 hombres)
- ❖ Parálisis o amputación (discapacidad física): 28 119 personas (12 340 mujeres y 15 779 hombres)
- ❖ Trastorno mental: 12 729 personas (5 441 mujeres y 7 288 hombres)
- ❖ Otro: 55 212 personas (31 849 mujeres y 23 343 hombres)

En el ámbito laboral, el Censo del año 2000 muestra que, de un total de 1301546 personas ocupadas, 52 231 son trabajadores y trabajadoras con discapacidad, lo que equivale al 4%. Del total de la población con discapacidad ocupada, el 36,5% lo constituyen personas ciegas y deficientes visuales, el 14,7% corresponde a personas sordas y deficientes auditivas, las personas con retardo mental alcanzan el 4,75%, las personas con parálisis o

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

amputaciones alcanzan un 11,75% de ocupación, las personas con trastornos mentales registran un 4,75% y las de otras discapacidades que se encuentran ocupadas representan un 28,75% (OPS: 2004; 21)

En el año 2001, la Contraloría General de la República, preocupada por la falta de cumplimiento de la Ley 7600, elaboró un documento titulado “Una perspectiva sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”. En ese escrito el ente contralor destaca que, en materia de acceso al trabajo, el país tiene pendiente dar más oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, en edad productiva. También indica que el número de personas en tal condición es de 218 000. Esta cifra contrasta con el número de personas con discapacidad que trabajan, determinado por la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, que era de 92 532. Empero, lo que sí es evidente, es que se está frente a un grave problema de desempleo, que golpea fuertemente a esta población tan vulnerable. (Bermúdez: 2002; 150)

Es oportuno indicar también, que en Costa Rica en el último lustro, la tasa de desempleo general, ha rondado el 6 - 6.1% durante el 2001, de acuerdo con el dato proporcionado por el Director Nacional de Empleo del MTSS, el señor Mario Villalobos. En contraste, la población con discapacidad, inactiva o desempleada, supera el 60%, de acuerdo con la Encuesta de Hogares de julio de 1998. (Bermúdez: 2002; 153)

Tomando como base los datos anteriores, es evidente que existe un desequilibrio enorme entre la población con y sin discapacidad en relación con el acceso al trabajo; lo que a su vez constituye una situación claramente discriminatoria, que impide o limita el desarrollo del sector y profundiza las

condiciones de pobreza.

A pesar de la situación que enfrentan las personas con discapacidad en Costa Rica en general, y las mujeres con discapacidad en particular, el país ha venido emprendiendo una serie de esfuerzos durante las últimas décadas, con el propósito de impulsar el proceso de equiparación de oportunidades y contrarrestar las consecuencias de la discriminación laboral de la que ha sido objeto este sector de la población. Tales esfuerzos se reflejan en la promulgación de legislación, la formulación de políticas públicas y la creación de servicios, principalmente. A continuación se destacan algunos de estos esfuerzos.

### **Constitución Política de Costa Rica, 1949.**

En el artículo 33 dispone que: “toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. En el artículo 56 se enuncia: “el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección del trabajo”. Lo cual se complementa con lo estipulado en el artículo 57: “todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”. (AL: 1949)

**Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, mediante la ley 5345, setiembre 1973.**

El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) es el ente público rector en materia de discapacidad en Costa Rica, encargado de orientar la política general en materia de rehabilitación y educación especial, en coordinación con los Ministerios de Salubridad Pública, Educación Pública, Trabajo y Seguridad Social; así como la planificación, promoción, organización, creación y supervisión de programas y servicios de rehabilitación y educación especial para personas físicas o mentalmente disminuidas, en todos los sectores del país.

Su misión se basa en promover el respeto y la exigibilidad de los derechos humanos de las personas con discapacidad, mediante el ejercicio de la rectoría y la generación de modelos de atención, para lograr servicios accesibles, bajo los principios de igualdad de oportunidades, universalidad y transversalidad. Para el logro de sus objetivos, dispone de un marco filosófico actualizado y un marco jurídico vinculante, así como de una estructura técnica y administrativa dinámica, capaz de responder con criterios de calidad y oportunidad a los procesos de cambio del contexto.

Actualmente desarrolla diversos programas, como el de promoción de políticas públicas y participación ciudadana, gestión de capacidades organizacionales, gestión de información y comunicación en discapacidad, asesoría a instituciones públicas y gobiernos locales; asesoría a organizaciones de padres, madres y personas con discapacidad; capacitación de recursos humanos; apoyos económicos a personas con discapacidad en situación de pobreza; gestión de servicios de apoyo a

personas con discapacidad mayores de 18 años en estado de abandono, 800-CONSEJO (línea gratuita de información sobre discapacidad); orientación a personas con discapacidad y sus familias y préstamos para el desarrollo de microempresas.

En materia de discapacidad y violencia realiza acciones tendientes a la formulación de políticas de prevención y atención de la violencia intrafamiliar de y contra personas con discapacidad; es contraparte en redes locales de violencia; cuenta con un sistema de detección y registro de personas con discapacidad víctimas de violencia intrafamiliar; y produce material de prevención y educación para el abordaje de la violencia en personas con discapacidad.

#### **Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, 1990.**

Ley No. 7142 del 8 de marzo de 1990. Reformas al Código de Trabajo. En el ámbito laboral, esta ley establece mecanismos de consulta sobre la forma y condiciones de desempeño del trabajo de las mujeres en actividades perjudiciales debido a su condición de insalubridad, o dureza; así como la protección a las trabajadoras en estado de embarazo o en periodo de lactancia, incluida la prohibición de los patronos de despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o periodo de lactancia. (CNREE: 2003)

#### **Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica, del 2 de mayo de 1996.**

Su componente filosófico, conlleva una estrecha interrelación entre accesibilidad, derechos humanos, participación e igualdad de oportunidades,

al pretender eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad, garantizar la igualdad de oportunidades y, esencialmente, servir de instrumento jurídico para que las personas con discapacidad alcancen su máximo desarrollo y plena participación social, así como el ejercicio de sus deberes y derechos, por medio de la equiparación de oportunidades. (Ley 7600: 1996)

En ella se declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes. Esto significa que no deben recibir servicios de educación, salud u otros, de menor calidad que los que se les proporcionan a las personas que no tienen discapacidad. Dichos servicios deberán brindarse oportunamente, cuando la persona los requiera. Al pretender la participación de la persona con discapacidad en todos los ámbitos de la vida colectiva, así como en la defensa de sus derechos y el ejercicio de sus deberes; la ley promueve la autodeterminación del individuo como miembro activo de la sociedad. (Montero: 2003; 25)

En el capítulo de acceso al trabajo establece, entre otros, que el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales; se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de las/los aspirantes y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador/trabajadora idóneo, o que se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos; será prioritaria la capacitación de personas con discapacidad mayores de dieciocho años que,



como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral.

### **Políticas Nacionales en Discapacidad, 1999.**

Estas políticas son el producto de una consulta nacional realizada en 1999 con la participación de representantes del Gobierno de la República y de la sociedad civil, de diferentes regiones que conforman el territorio de Costa Rica. Tiene como propósito fundamental ubicar en la agenda política el tema de la discapacidad y el abordaje de las necesidades de las personas que la enfrentan, así como viabilizar la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Ley 7600, orientando de manera operativa el proceso de equiparación de oportunidades y asignando tareas más específicas a los diversos actores de la sociedad costarricense.

En el ámbito laboral, plantea entre otros: crear los mecanismos y estrategias de vigilancia continua para facilitar la reinserción laboral; facilitar información de las condiciones del mercado de trabajo; crear servicios de apoyo laboral; garantizar la dotación de ayudas técnicas y tecnológicas; promover el autoempleo como una opción laboral y productiva.

Señala además, que la equiparación de oportunidades es un objetivo común y una responsabilidad que interpela a todos las y los actores sociales en una sociedad democrática. Desde esta perspectiva, cada entidad pública o privada de servicio público debe reconocer, desde su ámbito de competencia y en los niveles nacionales, regionales y locales, cuáles sean sus responsabilidades. En virtud de ello, el Poder Ejecutivo emitió la Directriz 27

(2001), con el propósito de asignarle a las entidades públicas las responsabilidades generales y particulares que les corresponde.

Es importante destacar que en uno de esos mandatos, asigna a las instituciones el deber de incorporar la perspectiva de género y de la discapacidad en los programas formativos y de atención a las familias en general, así como el de promover la participación de la persona con discapacidad, en la toma de decisiones que inciden en su desarrollo.

**Nuevo título undécimo al Código de Trabajo, capítulo único, denominado “Prohibición de discriminar”, Ley 8107 del 18 de julio del 2001.**

Este antecedente corresponde a una reforma realizada al Código de Trabajo, en la que se hace énfasis a la no discriminación e igualdad de oportunidades en el trabajo, pues en él se prohíbe toda discriminación por razones de edad, etnia, género o religión, se prohíbe el despido por dichos motivos, la discriminación por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador/trabajadora y la igualdad de oportunidades al obtener un empleo, siempre y cuando se reúnan los requisitos exigidos. (Baltodano: 2002; 73)

**Decreto Ejecutivo N°30391 del 30 de abril del 2002 Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°94 del 17 de mayo del 2002 que institucionaliza la Unidad de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como una instancia formuladora de Lineamientos Políticos para la atención de Personas con Discapacidad**

En el cumplimiento de los fines y objetivos que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe realizar, para lograr la equiparación de oportunidades y no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad, y en atención a lo estipulado en el artículo 30 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Ley 7600, del 2 de mayo de 1996 y su Reglamento; se creó a lo interno de dicha entidad, la Unidad de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la cual, a través del Decreto Ejecutivo 30391 del 30 de abril del 2002 se institucionaliza y se le ubica dentro del área técnica del Ministerio, como una instancia de alto nivel, formuladora de lineamientos políticos para la atención de las personas con discapacidad. (Baltodano: 2002; 76). Entre las funciones atinentes a la inserción laboral de personas con discapacidad se citan:

- ❖ Formular lineamientos de políticas públicas de atención a personas con discapacidad, en el área laboral, para asesorar a las autoridades superiores.
- ❖ Diseñar estrategias de promoción y sensibilización dirigidas al sector empleador privado y público para lograr mayor disposición para la colocación en el empleo con personas con discapacidad, en función de su potenciación económica y social.
- ❖ Brindar atención, orientación y seguimiento a los casos de denuncia por discriminación en el empleo de las personas con discapacidad, que hayan sido presentadas ante la Unidad y canalizarlas hacia las instancias competentes.

### **Creación del Sistema Nacional de Información en Discapacidad (SINIDI)**

Uno de los más recientes esfuerzos emprendidos por el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, lo constituyen las investigaciones sobre “Las necesidades y oportunidades de las personas con discapacidad en Costa Rica”, “Rehabilitación en Costa Rica: situación y perspectiva”, realizadas con el patrocinio de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA). Se agrega a estos productos diversos manuales de capacitación como “Reconociendo los derechos de mi comunidad”, “Los derechos humanos de las personas con discapacidad en Costa Rica”, entre otros; así como el proyecto “Observatorio de la discapacidad” como parte del Sistema Nacional de Información en Discapacidad (SINIDI) en proceso de desarrollo.

El aspecto que se puede considerar más relevante acerca del SINIDI y el empleo de personas con discapacidad, es la posibilidad de identificar demandas y necesidades no satisfechas de esta población, para determinar pautas de acción desde las entidades tomadoras de decisiones en áreas específicas y prioritarias del desarrollo humano, como lo son la educación, la salud, el trabajo, el espacio físico, la información/comunicación y la seguridad social. (CNREE/JICA: 2006; 14). A su vez este proyecto responde a la necesidad de disponer información sistematizada, confiable, oportuna, con cobertura nacional, a un nivel de desagregación distrital y cantonal, sobre demandas de la población con discapacidad, servicios existentes y requeridos, entre otros aspectos.

### 1.1.3. Investigaciones realizadas.

El tema de la discapacidad y la situación que enfrentan las personas con esta condición, ha venido despertando interés académico como categoría de análisis. No obstante, dada su complejidad, los trabajos de investigación que se han realizado en los últimos años, lo han abordado desde perspectivas muy diversas, lo que hace difícil detectar antecedentes relacionados directamente con el tema del presente estudio. Sin embargo se seleccionaron algunos trabajos de graduación que permitieran establecer algún enlace con el tema de la situación laboral de personas con discapacidad, de cuyos objetivos y conclusiones se hace referencia a continuación.

#### **Estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos, 2001.**

Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica. Esta investigación tuvo como propósitos analizar las estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos y recomendar alternativas de atención en materia de empleo para este grupo poblacional, de tal manera que fomenten el fortalecimiento de los factores protectores en que se sustentan tales estrategias.

En el nivel específico se propuso: identificar los factores institucionales, comunales, laborales, familiares e individuales que potencien el desarrollo de estrategias para que las personas con discapacidad física se incorporen a procesos productivos; analizar cómo las personas con discapacidad física

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

articulan y aprovechan estos factores protectores; y elaborar recomendaciones para la intervención de la población con discapacidad física en el ámbito laboral, que contemplen los factores protectores identificados y procurar que sean pertinentes tanto en el ámbito público como en el privado. (Ballesteros y Vega: 2001; 29)

Los resultados de esta investigación permitieron, entre otros aspectos, comprender la experiencia de personas con discapacidad física en relación con las instituciones públicas, la comunidad, el contexto laboral, la familia y consigo mismas. En ese sentido el quehacer de las instituciones públicas no representa para ellas un factor determinante en su incorporación laboral, excepto en aquellos y aquellas que trabajan por cuenta propia y han recibido financiamiento para su proyecto productivo.

Se logró identificar un débil nivel de conciencia, sensibilización e información en el ámbito local, sobre asuntos relativos a discapacidad, reforzado por la existencia de mitos y estereotipos, haciendo más difícil la eliminación de barreras físicas, sociales, culturales, y aumentando la vulnerabilidad en esta población para ejercer sus derechos, deberes y disfrutar de oportunidades económicas, culturales, sociales, políticas en condiciones de igualdad. (Ballesteros y Vega: 2001; 176)

No obstante, las personas con discapacidad física sujetas de estudio, logran establecer redes de apoyo con amigos, vecinos, organizaciones, que les permite resolver necesidades concretas, participar en experiencias tradicionalmente vedadas para ellas, romper con el aislamiento y ampliar su círculo de integración, entre otros. (Ballesteros y Vega: 2001; 177)

Las autoras concluyen, además, que una de las mayores barreras a las que se enfrentan estas personas son los factores negativos a nivel individual, ámbito en el que el principal riesgo es la propia discriminación y subvaloración. (Ballesteros y Vega: 2001; 183)

**“Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad: Legislación Aplicable”, 2002.**

Proyecto final de graduación de la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Universidad Estatal a Distancia. La misma se planteó como objetivo general conocer la legislación laboral aplicable para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Consecuentemente, se propuso como objetivos específicos describir el alcance del término discapacidad y su proyección social, analizar la legislación internacional concerniente al tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad, analizar la legislación nacional concerniente al tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad y analizar la jurisprudencia nacional concerniente al tema de la discriminación laboral de las personas con discapacidad.

Este aporte tiene relevancia para el presente estudio, no sólo porque constituye un importante esfuerzo de síntesis y análisis de la normativa nacional e internacional, relacionada directamente con la inserción laboral de personas con discapacidad, sino porque concluye que dichas normas son suficientes y contemplan una variedad de situaciones a las cuales podría verse sometida una persona con discapacidad; la falta de información acerca de los derechos humanos dificulta el control, la planificación y la puesta en

práctica de esta normativa; si bien hace falta aplicación efectiva, debe reconocerse el avance que el país ha logrado en esta materia.

Tales conclusiones conducen a tomar en cuenta, que las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad en su intento por lograr un empleo, van más allá de las normas jurídicas, aunque estas son indispensables para hacer efectivo el derecho al trabajo.

**“El acceso al trabajo de las personas con discapacidad en Costa Rica, a la luz de la Ley 7600”, 2002.**

Trabajo de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Universidad Internacional de las Américas, realizado con el propósito de determinar con base en el análisis de la ley, doctrina, jurisprudencia, derecho comparado y políticas gubernamentales, los límites y alcances de la Ley 7600 en materia de igualdad de oportunidades, en el acceso al trabajo para personas con discapacidad.

Otros de sus propósitos son analizar la efectividad de la Ley 7600 en la incorporación laboral de las personas con discapacidad en edad productiva; determinar cuáles limitaciones presenta la Ley 7600 para promover la generación de empleo en forma efectiva, de las personas con discapacidad; conocer la opinión de algunas de estas personas sobre la efectividad de la Ley 7600; y formular elementos para una propuesta de reformas a la Ley 7600. (Bermúdez: 2002; 16)

El autor concluye, entre otros, que la aplicación de esa normativa, aún no



logra cambiar el entorno social subestimador de la persona con discapacidad, que a consecuencia de ello se ve enfrentada cotidianamente a una situación de desventaja que le impide o le limita el acceso a servicios básicos y al ejercicio de una actividad productiva en el mercado laboral; una vinculación importante con los derechos humanos, lo que constituye un avance significativo hacia la cristalización de la inserción social de este sector poblacional. No obstante la normativa, las acciones estatales y los reconocimientos como sujetos de derechos, contrastan con una alta tasa de desempleo entre las personas con discapacidad en edad productiva y con deseos de trabajar, que se subsumen en el círculo de pobreza, discapacidad, dependencia e ignorancia. (Bermúdez: 2002; 228)

Así también logró determinar que el desempleo en personas con discapacidad, no solo obedece a factores coyunturales relacionados con la globalización de la economía, el estancamiento y débil crecimiento económico; sino al entorno socio cultural discriminante que se manifiesta a través de las actitudes, obstáculos físicos, y que caracterizado históricamente por la caridad y el asistencialismo público, impide el desarrollo de estas personas. (Bermúdez: 2002; 230)

Por otro lado, la normativa que regula el acceso al trabajo deja por fuera una serie de aspectos que es necesario retomar, como por ejemplo: las cuotas de empleos tanto en el sector público como privado, la situación laboral general de las mujeres con discapacidad, el fuero de maternidad de la mujer con discapacidad, la afiliación, los estándares de seguridad en los puestos de trabajo; además, no existen normas específicas que hablen de la inserción laboral, y en lo referente a capacitación para el empleo es muy exiguo. (Bermúdez: 2002; 231)

También se observa, que no existe un cambio de mentalidad por parte de las y los empleadores que posibilite el acceso al trabajo de las personas con discapacidad con base en su buena voluntad, porque muchas de ellas y ellos no las creen aptas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Esta situación se agrava con el hecho de que una gran parte de las personas con discapacidad carece de una adecuada educación y formación profesional, debido a que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles, los edificios y los medios de transporte públicos siguen siendo un obstáculo para ellas. (Bermúdez: 2002; 232-233)

**Las manifestaciones de la doble vulnerabilidad a la violencia intrafamiliar en mujeres con discapacidad física. Insumo para mejorar la prestación de los servicios en el primer nivel de atención en salud a la violencia intrafamiliar, 2005.**

Este estudio constituye un trabajo final de graduación para ostentar el grado de Maestría en Estudio de la Violencia Social y Familiar que imparte la Universidad Estatal a Distancia. El mismo se desarrolló con tres mujeres con discapacidad física, que oscilan entre los 20 y los 39 años de edad, y se pretendió explorar las manifestaciones de la doble vulnerabilidad a la violencia intrafamiliar; identificar las normas y reglamentos vigentes de atención a la violencia intrafamiliar en el Primer Nivel de Atención en Salud de la CCSS, contenidos que favorecen o limitan la prestación; precisar cuáles actitudes y acciones de prevención y atención, dirigidas a mujeres con discapacidad, emplean los/las prestadores/prestadoras de servicios en ese nivel de atención; y proponer recomendaciones que permitan articular la prestación de los servicios, ante la doble vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad física. (Belderbos y Jefford: 2005)

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

Las autoras concluyen, entre otros aspectos, que las mujeres con discapacidad física entrevistadas determinan que esta condición les afecta más que todo por las respuestas sociales y no por su limitación física, debido a la discriminación que enfrentan en todos los ámbitos (educación, salud, trabajo, participación ciudadana y seguridad social, entre otros), a los estereotipos, prejuicios y creencias que tienden a perpetuar la dependencia y la exclusión social. Así también concluyen que no hay conciencia en estas mujeres sobre la doble vulnerabilidad, por lo cual atribuyen la discriminación que enfrentan a su condición de discapacidad y no a la de ser mujer. Dos aspectos importantes que destacan como factores de riesgo a la violencia, en esta población, son por un lado la dependencia económica y la dificultad para encontrar empleo, ante la carencia de formación y calificación; y por otro el aislamiento por la falta de oportunidades, apoyos y la inaccesibilidad del entorno.

Con base en la revisión de antecedentes efectuada en el contexto internacional, nacional y local, con respecto a la situación de mujeres y hombres con discapacidad, a lo largo de la historia, se hace evidente que el abordaje desde la perspectiva de las “personas con discapacidad” no es suficiente para evidenciar la doble vulnerabilidad que enfrentan las mujeres con discapacidad; considerando que no se está tomando en cuenta en ninguna política pública, y según “la propia perspectiva de las mujeres con discapacidad, en Costa Rica la legislación actual en esa materia, no les es nada útil, pues al no valorar las condiciones específicas de las mujeres no plantea las soluciones requeridas por este grupo. Si el Estado está interesado en generar igualdad de oportunidades debe considerar todas las diferencias que generan desigualdad para así crear las condiciones sobre las que se pueda trabajar seriamente en la eliminación de la discriminación y

alcanzar la igualdad respetando las diferencias”. (Devandas: 2000/En/Bermúdez: 2002; 39)

Los estudios anteriores no solamente evidencian la necesidad de desarrollar nuevas investigaciones que profundicen sobre la situación de las personas con discapacidad desde varios ámbitos, si no que refuerzan el interés por analizar la situación laboral que en particular enfrentan hombres y mujeres con discapacidad física, diferenciando entre sus características personales, necesidades, intereses y expectativas laborales; los factores que propician el desempleo y la discriminación; así como medidas de equiparación de oportunidades que deban emprenderse para disminuir tal situación, tomando en cuenta la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.

## 1.2. Justificación.

La desigualdad social supone y genera una relación de poder, determinada por la distribución de la riqueza, el acceso al conocimiento y la información; el acceso a la participación de los círculos políticos, el acceso a las instancias técnicas y administrativas de las instituciones gubernamentales y el acceso a las oportunidades. Según Sojo (2000; 7), en la época actual “el modelo de Estado empieza a transformarse en un escenario poco favorable para el desarrollo de cambios institucionales, capaces de confrontar los desafíos sociales y económicos de una región, en las puertas de una crisis generalizada”; por lo que debe resolver, entre otros, las profundas contradicciones entre la política fiscal y la política social, materializar los principios de solidaridad, igualdad, integración social y participación ciudadana; así como el desarrollo de oportunidades y capacidades; factores que en última instancia confrontan las estructuras de poder con modelos de gestión, cuyo referente principal es el enfoque de derechos humanos.

El país ha alcanzado una serie de logros en el abordaje de la discapacidad, entre los cuales es posible identificar el establecimiento de servicios en diversas áreas, la promulgación de leyes y ratificación de normativa internacional, formulación de políticas públicas, apertura de carreras especializadas en universidades públicas y privadas, la conformación de comisiones de equiparación de oportunidades en instituciones del Estado y gobiernos locales, la incorporación de la variable discapacidad en estudios técnicos oficiales como la Encuesta Nacional de Hogares y Propósitos Múltiples (1998) y el Censo Nacional del año 2000, así como la ampliación de

un marco de referencia filosófico, jurídico, teórico y conceptual que oriente el quehacer profesional e institucional.

Cabe reconocer que tales avances constituyen esfuerzos significativos, no solo por parte de organismos nacionales e internacionales, profesionales y especialmente personas con discapacidad que han impulsado la lucha por sus derechos y el mejoramiento de sus condiciones de vida; sino a la acción del Estado, ante el compromiso de mantener el orden social, el equilibrio económico, la tradición democrática y el cumplimiento de las funciones técnicas y administrativas, frente a la excesiva burocracia, el aumento de índices de pobreza, el subempleo, el desempleo, y la disminución de índices de producción en un mercado global generador de desigualdades económicas y sociales, entre otros factores.

A pesar de los logros indicados, las condiciones contextuales tienden a acentuar las desventajas que enfrentan las personas con discapacidad, con respecto a otras personas que tienen mayor acceso a los recursos y a las oportunidades. Hombres y mujeres con discapacidad continúan siendo discriminadas/ discriminados de diversos ámbitos de participación, de acceso a la educación y formación, a la recreación, la información, al espacio físico, al transporte y a los servicios de salud entre otros. Así también prevalecen rasgos de un enfoque tradicional que muestra y reproduce la imagen social de la persona con discapacidad como un ente pasivo, con pocas perspectivas de desarrollo de su autonomía personal.

En este marco no se dispone de métodos y estrategias que permitan detectar y atender los factores de riesgo, personales y contextuales, que generan o agudizan la situación de desempleo que enfrentan las personas con alguna

discapacidad; lo que evidencia la necesidad de ampliar y profundizar el estudio sobre la situación señalada, así como promover la deconstrucción y el abordaje de dichos factores.

En ese sentido, generar conocimiento sobre esta situación contribuiría a proponer medidas de equiparación de oportunidades que les permita, a estas personas, asumir un rol activo, como protagonistas de su propio proceso de desarrollo; y a los programas y servicios responsables de brindar los apoyos en este campo, incorporar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, como referentes principales de las acciones correspondientes, de conformidad con la normativa nacional.

Este proyecto de investigación, responde a la preocupación de las investigadoras, que a partir de su experiencia en el ámbito de la discapacidad, han visualizado vacíos importantes en la comprensión y el abordaje de la situación de personas adultas con discapacidad que han carecido, desde edades tempranas, de los apoyos necesarios para el desarrollo personal, y que en la actualidad tales carencias repercuten, fundamentalmente, en escasas posibilidades de subsistencia, autonomía y vida independiente, debido a la falta de oportunidades en educación, formación, información, trabajo y otros. Lo anterior constituye un factor importante para la viabilidad y factibilidad del estudio, aunado al tiempo estimado que se tiene para su realización y a los recursos humanos y materiales de que se dispone.

### **1.3. Definición, delimitación y formulación del problema de investigación.**

Al proponer el siguiente problema y tomando como base lo expuesto en el apartado de antecedentes de este estudio, se pretende describir, factores personales y contextuales que propician la situación de desempleo que enfrentan dieciocho personas con discapacidad física, residentes en el área metropolitana.

*Desde el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género ¿Qué factores personales y contextuales han propiciado la situación de desempleo que enfrentan nueve mujeres y nueve hombres con discapacidad física, residentes en el área metropolitana, durante los meses de julio del 2005 a febrero del 2006?*



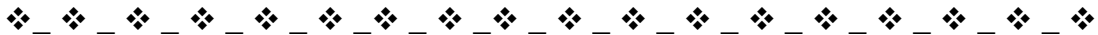
## 1.4. Objetivos generales y específicos

### 1.4.1. Objetivo general:

Analizar, desde el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género, los factores personales y contextuales que han propiciado la situación de desempleo que enfrentan nueve mujeres y nueve hombres con discapacidad física, residentes en el área metropolitana, durante los meses de julio del 2005 a febrero del 2006, para proponer estrategias, que les permita disminuir o contrarrestar esta situación.

### 1.4.2. Objetivos específicos:

- ❖ Identificar factores personales que propician o dificultan la incorporación laboral de personas con discapacidad física, tomando en cuenta intereses, experiencias y expectativas laborales, así como nivel académico, capacitación o formación profesional recibidas.
- ❖ Identificar factores contextuales que propician o dificultan la incorporación laboral de personas con discapacidad física, tomando en cuenta las exigencias de la oferta laboral, los apoyos facilitados y las condiciones de accesibilidad del espacio físico y el transporte.
- ❖ Identificar las diferencias por género entre la situación de desempleo que enfrentan mujeres y hombres con discapacidad física.
- ❖ Proponer estrategias que les permitan a personas con discapacidad física, disminuir o contrarrestar la situación de desempleo que enfrentan.



## **CAPÍTULO II:**

# **MARCO TEÓRICO**



## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

El análisis del desempleo que enfrentan cotidianamente personas con discapacidad supone una interrelación de factores culturales, institucionales, familiares y personales, tomando en cuenta que la discapacidad no sólo constituye una realidad social y personal, plural, diversa y distinta; sino porque esta condición ha sido motivo de discriminación durante la historia de la humanidad; y en el tanto que prevalezcan la falta de oportunidades, las condiciones de inaccesibilidad y el abordaje lastimero de la discapacidad, habrá discriminación, y en el tanto que haya discriminación habrá violencia social y personal hacia las personas con discapacidad.

Desde esta perspectiva, y teniendo como referente principal los derechos humanos, el marco teórico comprende aspectos conceptuales e ideológicos que se han generado en torno a la discapacidad, la desigualdad y la discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Se analizan los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, entre otros, como bases filosóficas para explicar el deber ser y la responsabilidad social respecto a este colectivo; algunos aspectos del contexto que puedan significar oportunidades o limitantes para que estas personas logren su inserción laboral en el mercado nacional de empleo; así como elementos de la teoría de género relacionados con la construcción de la identidad, que podrían determinar diferencias en el abordaje de la situación de mujeres y hombres con discapacidad física, por parte de sus familias, la sociedad en general y las propias personas con discapacidad.

## 2.1. La discapacidad vista desde el enfoque de los derechos humanos.

### 2.1.1 Modelos de abordaje.

A pesar de la evolución que han experimentado los sistemas de pensamiento sobre la discapacidad, coexisten diversos modelos de abordaje, o modelos de atención, moldeados y fortalecidos por los sistemas de valores, prevaleciendo las relaciones no equitativas de poder, de subordinación y marginación; permitiendo a la vez que se reproduzca el fenómeno de la violencia hacia las personas con discapacidad.

Las ideas, creencias, actitudes y sentimientos sobre la discapacidad y las personas con discapacidad, forman parte de la “conciencia colectiva” (Silva: 2001; 4), tanto en lo que respecta a la imagen social, como a la adquisición de patrones de significados incorporados a las formas simbólicas (acciones, enunciados, y objetos significativos de diversos tipos); en virtud de los cuales las personas se comunican entre sí y comparten sus ideas, concepciones y experiencias. (Thompson: 1998; 89)

Las personas con discapacidad, como parte del colectivo, la cultura y los procesos socioculturales, han asimilado también los patrones ideológicos que conducen y reproducen su propia marginalidad, bajos niveles de autoestima, independencia y autonomía; poca o ninguna participación en los procesos políticos, sociales y económicos de la sociedad, incluido en este aspecto el establecimiento y desarrollo de organizaciones de personas con discapacidad. A esta condición se le suma una auto percepción con pocas

perspectivas de desarrollo, y poco o ningún reconocimiento de su condición de persona, sujeta de derechos y deberes. (Montero: 2003; 6-7)

La marcada tendencia a resaltar la discapacidad, es decir, lo que la persona no puede hacer, en vez de dar mayor importancia a las capacidades alternativas, necesidades, logros y potencialidades individuales; la ignorancia de lo que significa vivir con una discapacidad y las diversas formas de cómo la han enfrentado las personas y sus familias; las condiciones del entorno, que impiden o limitan cualquier posibilidad de participación, integración o vida independiente; la sobreprotección, la indiferencia, el maltrato físico, la humillación, la lástima, la inaccesibilidad del entorno, la incapacidad de los servicios y de los/las servidores/servidoras, de atender adecuadamente sus necesidades particulares; no sólo constituyen manifestaciones ideológicas, sino manifestaciones de violencia directa y estructural.

Los cambios ideológicos y culturales, generados a través de la historia, han marcado diversas formas en que se ha enfocado la situación de las personas con discapacidad. Desde la eliminación: muerte prematura de los individuos, causada directa o indirectamente por otro ser humano; pasando por el asilo, la institucionalización, hasta los intentos por hacer operativa la equiparación de oportunidades, en respuesta a la lucha por los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Esta lucha, emprendida por las personas con discapacidad, desde hace varias décadas, ha conducido al cambio de enfoque en el abordaje de la discapacidad. Nuevos paradigmas, inspirados en la autonomía personal, los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y otros, los

derechos humanos, y la filosofía de vida independiente comparten toda una connotación ideológica, filosófica, conceptual y metodológica.

Estos enfoques ponen especial énfasis en la importancia de generar cambios actitudinales hacia las personas con discapacidad, de parte de ellas mismas, de sus familias, de los/las responsables de los servicios y de la sociedad en general; y en el proceso de equiparación de oportunidades como estrategia generadora de cambios en el entorno, para el logro de la igualdad de oportunidades.

Es posible identificar, principalmente durante las dos últimas décadas, un modelo “médico biológico”, que centra la discapacidad exclusivamente en la persona; un modelo “político - activista”, basado en la defensa de los derechos humanos, que plantea que las limitaciones que enfrentan las personas con discapacidad son producto de las actitudes de la población y el abandono socio – político; y un “modelo social”, que propone que la discapacidad no sólo es consecuencia de los déficits que enfrenta una persona, sino de las condiciones ambientales, creadas por el resto de la población, que no tiene discapacidad; que les impide, a las personas con discapacidad, el disfrute de los derechos y el ejercicio de sus deberes como ciudadanos y ciudadanas, debido a una inadecuada respuesta de la sociedad. (CNREE / JICA: 2005; 59-60)

#### **2.1.1.1 Modelo médico biológico.**

Desde esta perspectiva la discapacidad es visualizada como una enfermedad que implica la pérdida de capacidades y habilidades, poniendo especial énfasis en el funcionamiento de la persona, en lo que ésta no puede hacer;

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

por lo que debe someterse a un proceso rehabilitador que le permita recuperar las destrezas funcionales perdidas.

El abordaje de la discapacidad dentro de este modelo se considera no solamente individual y parcial, sino discriminante, en vista de que aísla a la persona y su condición del contexto social; y centra el control de las acciones y la toma de decisiones en los y las profesionales.

### **2.1.1.2 Modelo social**

Los movimientos sociales en favor de los derechos civiles, como parte de la construcción de la ciudadanía, el “movimiento de vida independiente” y la lucha por la igualdad de oportunidades y la no discriminación han venido generando y conformando un “modelo universal de la discapacidad”, en el cual se propone que esta condición no constituye un atributo de diferenciación entre las personas sino es una característica intrínseca del ser humano/humana. Por lo tanto ser humano o humana significa en esencia, ser limitado/limitada o, por decirlo de otra manera, ser relativamente incapaz, considerando que ninguna persona posee un total repertorio de habilidades que le permita enfrentarse a las múltiples y cambiantes demandas de la sociedad y del entorno. Desde esta perspectiva, al considerarse la discapacidad un hecho universal, toda la población enfrenta una situación de riesgo. (CNREE/JICA: 2005; 62)

Este modelo ha venido ganando fuerza, principalmente en el siglo XXI, en vista de que ofrece una visión integradora de los factores personales y contextuales determinantes de la discapacidad, incorporando al análisis de esta condición humana un fuerte componente social. En este sentido es

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

posible afirmar que la discapacidad “es el resultado de un contexto que no ofrece los apoyos y servicios, accesibles, oportunos y efectivos a una persona con deficiencia, quien se ve limitada en la realización de sus actividades y restringida en su participación en situaciones esenciales de la vida” (CNREE: 2004). De esta forma el contexto se constituye en un conjunto de factores determinantes, pues así como podría generar facilidades y oportunidades para el desarrollo, podría constituirse en un entorno discapacitante, debido a las barreras de toda índole que presenta.

Por otra parte, este modelo pone especial énfasis en las capacidades y en la participación social de las personas con discapacidad, sujetas de derechos y deberes, por lo que aborda la situación de este colectivo como un asunto político, económico, social y cultural. Los servicios que funcionan bajo esta perspectiva centran sus acciones en las necesidades de desarrollo de las personas usuarias, utilizando criterios de inclusividad, accesibilidad, calidad y oportunidad.

### **2.1.1.3. Discapacidad física**

Los procesos socio históricos han generado modelos explicativos de la discapacidad, los que a su vez han incidido notablemente en el abordaje de las diversas necesidades de esta población, así como en los modos de comprender y clasificar tal condición. La nomenclatura utilizada reviste un componente ideológico reflejo del pensamiento de una época determinada. Es así como, durante los últimos cincuenta años, se ha denominado a las personas con limitaciones, como “impedidas” (que no pueden), “inválidas” (que no valen), “minusválidas” (que valen menos), “discapacitadas” (que no tienen capacidades), hasta llegar al término utilizado hoy en día: “persona

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*



con discapacidad”, reconociendo su condición de persona, sujeta de derechos y deberes.

La discapacidad "resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. Puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio" (ONU: 1993; 9). De conformidad con la Ley 7600 (1996; 8) esta condición es definida como "cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo".

Uno de los conceptos más novedosos sobre discapacidad es el que plantea la Organización Mundial de la Salud, haciendo énfasis en dos componentes esenciales: las deficiencias o problemas que una persona enfrenta, al nivel de las funciones o estructuras corporales; y las dificultades que puede tener en el desempeño o realización de actividades, o restricciones en la participación, al involucrarse en situaciones vitales. (OMS: 2001; 15) Este concepto no solo facilita una adecuada valoración de esta condición, y proporciona un lenguaje neutro y positivo, sino que permite relacionar la definición conceptual, con una concepción de la discapacidad basada en el enfoque de derechos.

De esta manera es posible explicar la discapacidad como la interacción entre una condición personal y una gran cantidad de factores ambientales y sociales, reconociendo explícitamente, que cualquier evaluación del funcionamiento y discapacidad de una persona, debe incorporar el contexto

físico y cultural en el que vive (Worldbank: 2004; 2). En ese sentido, la existencia de barreras o condiciones de inaccesibilidad, impiden o limitan la actividad y la participación de las personas con algún tipo de discapacidad física, mental o sensorial, en el trabajo, la educación, la recreación, y otros.

*Con base en los criterios aportados por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, aprobada por la OMS, es factible definir la discapacidad física como un conjunto de deficiencias en las funciones y estructuras neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento, que pueden generar restricciones en relación con el aprendizaje, la aplicación del conocimiento, la ejecución de tareas y demandas generales, la comunicación, la movilidad, el auto cuidado, la vida doméstica, las interacciones y relaciones interpersonales, las áreas principales de la vida familiar, comunitaria, social y cívica.*

*Las restricciones en las actividades y la participación, están determinadas a su vez por factores contextuales relacionados con productos y tecnología, el entorno natural, los cambios en el entorno derivados de la actividad humana, los apoyos y relaciones, las actitudes, los servicios, los sistemas y las políticas.(OMS: 2001)*

### **2.1.2. Derechos humanos y discapacidad**

Los derechos humanos son prestaciones o atributos inherentes a la persona, quien adquiere su dignidad en la medida que se le reconozcan, respeten y pueda disfrutar de tales derechos; de ahí que constituyan exigencias éticas

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

justificadas que regulan la convivencia social, y por lo tanto, deben ser protegidas eficazmente (Peces - Barba: 1995; 12). El carácter de inherente, tal y como lo destaca Nikken (1994; 78), se refiere al reconocimiento de que todo ser humano/humana, por el hecho de serlo, es titular de derechos fundamentales que la sociedad no puede arrebatarse lícitamente.

Nikken (1994; 82) agrega, que estos derechos “han sido el producto de un sostenido desarrollo histórico, dentro del cual las ideas, el sufrimiento de los pueblos, la movilización de la opinión pública y una determinación universal de lucha por la dignidad humana, han ido forzando la voluntad política necesaria para consolidar una gran conquista de la humanidad, como lo es el reconocimiento universal de que toda persona tiene derechos por el mero hecho de serlo”.

Como parte constitutiva de estos derechos, y producto del proceso histórico, han surgido tres generaciones de los derechos humanos: derechos civiles y políticos vinculados con la aparición del estado liberal, en los que “se evidencia el carácter histórico de los derechos humanos y su estrecha relación con los movimientos sociales, los cuales buscan democratizar el poder arbitrario” (Arroyo: 1996; 2). Los derechos económicos, sociales y culturales que tienen como principal referente el principio de igualdad, y responden a un interés colectivo de sectores de la sociedad civil, que luchan por lograr, entre otros, mejores condiciones laborales, tales como acceso al trabajo y a la seguridad social; frente a los cuales el Estado asume la responsabilidad de crear las condiciones sociales, económicas y culturales necesarias para garantizar la satisfacción y la vigencia de los mismos; y los derechos de la tercera generación, los cuales surgen ligados al proceso de descolonización, posteriores a la Segunda Guerra Mundial, en esta

generación “se encuentran contenidos los cuatro derechos de solidaridad conformados por el derecho a la paz, al desarrollo, al medio ambiente y al respeto del patrimonio común de la humanidad” (Arroyo: 1996; 3)

La vivencia de estos derechos se da en la sociedad, la cual se constituye en el “espacio vital en el que interactúan la personalidad como sujeto de interacción, la sociedad como la totalidad de las personalidades en interacción, más sus relaciones y procesos socioculturales; la cultura como la totalidad de las significaciones, valores y normas poseídos por las personas en interacción y la totalidad de los vehículos que objetivan, socializan y transmiten esas significaciones” (Silva: 2001; 4)

Desde esta perspectiva, podemos entender “vehículos” como los diversos medios y mecanismos con los que opera el proceso de socialización, o sociabilidad, mediante el cual la persona se apropia de la cultura de la sociedad en la que interactúa; haciendo uso de una serie de habilidades y cualidades que posee como la conciencia, la memoria, la iniciativa, la sensibilidad frente al mundo circundante por la ampliación de los sentidos, el lenguaje, la transformación de las percepciones de la realidad en símbolos y signos, capaces de organizarse mentalmente para representarla y transmitirla a otros/otras sujetos/sujetas. El desarrollo y la transmisión de la cultura, por lo tanto, se da gracias al lenguaje y la capacidad de abstracción del ser humano/humana. (Silva: 2001; 6)

El abordaje de la discapacidad, bajo el enfoque de derechos humanos, pone especial énfasis en la importancia de generar cambios en las actitudes hacia las personas con discapacidad, de parte de ellas mismas, de sus familias, de los responsables de los servicios y de la sociedad en general, reconociendo

la importancia de las diversas necesidades del ser humano/humana, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad, con el fin de asegurar el empleo de los recursos, para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias. Por lo tanto significa una valoración de las diferencias humanas. (AL: 1996; 7)

Tal y como lo plantea Vendrell (1996; 3), se trata de aceptar la existencia de las diferencias como distintos modos de ser de las personas dentro de un contexto social, que pueda ofrecer a cada una de ellas mejores condiciones para el desarrollo máximo de sus capacidades y potencialidades, poniendo a su alcance todos los medios necesarios para lograrlo.

El Estado debe materializar los principios de solidaridad, igualdad, integración social, participación ciudadana, el desarrollo de oportunidades y capacidades; factores que en última instancia confrontan las estructuras de poder con modelos de gestión cuyo referente principal es el enfoque de derechos humanos, y su incorporación en las políticas sociales; es decir, traducir las normas en acciones de política institucional e implementar cambios en el modelo de gestión. (Guendel: 2003; 26)

El movimiento de personas con discapacidad ha impulsado la equiparación de oportunidades, tomando en cuenta que no puede lograrse la disposición y preparación de la persona para el disfrute de sus derechos, el ejercicio de sus deberes, la lucha por alcanzar la igualdad de oportunidades, el control de sus propias vidas, el rescate de la ciudadanía, el aprovechamiento de las oportunidades que el entorno ofrece a todas las personas y los esfuerzos por llevar una vida similar a la de la mayoría de las personas en cuanto a

educación, formación, trabajo, vida en familia, vida en pareja y otros, sin la existencia de accesos.

A pesar de la definición y la fuerza que ha venido adquiriendo este movimiento, la situación de las mujeres con discapacidad no se ha incorporado como un eje fundamental del proceso, por el contrario, la tendencia a violentar los derechos de este colectivo acentúa la doble vulnerabilidad. De acuerdo con algunos datos suministrados por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2002) continúa siendo el sector de la población más pobre que existe en el mundo, adolecen de oportunidades educativas en mayor grado que los hombres con discapacidad, los abusos que se cometen en contra de ellas no llegan a la justicia; y casi en un 100% no tiene trabajo remunerado.

A las mujeres y a los hombres con discapacidad se les reconocen los mismos derechos; sin embargo, dadas las diferencias indicadas en la forma e intensidad en el reconocimiento por razón de género, en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer se enmarcaron algunas propuestas para ser tomadas en cuenta por todos los Estados para el pleno goce de los derechos humanos de las mujeres con discapacidad, haciendo énfasis fundamentalmente en la promoción de la igualdad de acceso a la educación; garantizar condiciones de trabajo no discriminatorias; prevención de la violencia; reducción de la tasa de analfabetismo; supresión de todos los obstáculos que impidan el acceso a los servicios de salud, y que reciban los servicios de apoyo que requieran. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México: 2002). Solamente de esta manera las mujeres con discapacidad podrán adquirir conciencia de sus capacidades alternativas, de su potencial y de las posibilidades que su medio le ofrece; participar de manera

activa y responsable en la toma de decisiones sobre la conducción y construcción de su propio proceso de desarrollo y la elección y utilización de los apoyos que requiera para hacer efectiva su autonomía personal, como "el derecho de las personas con discapacidad, a tomar sus propias decisiones y el control de las acciones, con el fin de lograr una vida independiente". (CNREE: 2000; 6)

En este marco la vida independiente es una filosofía y un movimiento impulsado por personas con discapacidad, hombres y mujeres, que conlleva la defensa de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, el control de sus propias vidas, y los esfuerzos por llevar una vida similar a la de la mayoría de personas, en términos de educación, formación, trabajo, vida en familia, vida en pareja y otros.

Además, significa un paso importante en el enfoque de atención, pues no es lo mismo brindar un servicio con base en el criterio profesional, que ofrecer un apoyo basado fundamentalmente en las necesidades derivadas de la discapacidad. En consecuencia, se trata de desarrollar nuestro sentido de solidaridad, comprender las dificultades y necesidades que una persona debe enfrentar para lograr mejores y mayores niveles de desarrollo, respetar su derecho a participar en las decisiones relacionadas con su proyecto de vida, y de facilitar los apoyos que requiere para lograrlo, en la medida de sus posibilidades.

Por su parte, la equiparación de oportunidades es considerada un "proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la documentación así como las actitudes, a las necesidades de las personas, en particular de las discapacitadas". (Ley 7600: 1996; 7)

### 2.1.2.1. Principios de Igualdad de oportunidades y no discriminación

La igualdad de oportunidades es el “principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias” (Ley 7600: 1996; 7)

Desde la perspectiva de las Naciones Unidas, el logro de este concepto requiere un proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se pongan a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad. Por lo tanto, en la medida en que esta declaración se materialice, las personas con discapacidad, las mujeres y otros grupos que han sido discriminados, a través de la historia de la humanidad, podrán ejercer plenamente sus derechos y asumir responsabilidades como miembros activos de la sociedad.

La negativa a considerar este principio en todos los ámbitos de la vida social (familia, comunidad, servicios, entre otros) da lugar a las prácticas discriminatorias, de dominación y control en las estructuras sociales, diseminadas en todas las actividades sociales, económicas, políticas, ideológicas, en las relaciones sociales y en las interacciones con el medio ambiente natural. (Kaufman: 2004; 529<sup>7</sup>)

---

<sup>7</sup> Citado por: Arroyo Vargas, Roxana. *Antología: “La construcción social de la cultura de la violencia”*. San José: Editorial de la Universidad Estatal a Distancia, 2004.



En este marco, la discriminación contra las personas con discapacidad significa “toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, consecuencia de una discapacidad anterior o percepción de una discapacidad, presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales” (OEA: 1999).

En el caso de las mujeres, tales prácticas hacen referencia a “toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil y en cualquiera otra esfera”. (citado por Arroyo: 2002; 272)

De ahí que el principio de no discriminación haga referencia a la “eliminación de toda distinción, restricción o exclusión basada en el sexo, la edad, la preferencia sexual, la discapacidad, la religión, etc, que tenga por objeto o resultado el menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Al ser resultado de las relaciones de poder, las acciones u omisiones discriminatorias podrían también tener antecedentes, percepciones o consecuencias de cualquiera de las circunstancias citadas anteriormente” (Jiménez, Montero y Obando: 2002; 7)

De esta manera los actos de “distinguir”, “excluir” y “restringir” por razones de género o de discapacidad, que conllevan la discriminación, se constituyen en

formas de violencia, aprendidas por medio de instituciones sociales como la familia, así como en las comunidades y los ambientes de trabajo. Tales conductas se realimentan de las estructuras sociales; y se conforman en una especie de ritual de las relaciones de poder expresadas, según Kaufman (2004; 530<sup>8</sup>) entre: dominante/ dominado / dominada, poderoso / poderosa / impotente, activa / activo, pasiva / pasivo, masculino / femenino, persona con discapacidad / persona sin discapacidad.

#### **2.1.2.2. El trabajo como derecho y deber de toda persona.**

El concepto de trabajo constituye un eje fundamental del marco de referencia que fundamenta las acciones tendientes a promover o facilitar el desarrollo de la autonomía e independencia personal. Se define como la energía humana que recrea y transforma el mundo, el medio de supervivencia, la expresión de solidaridad ante las necesidades de otras/otros, el propulsor de cambio hacia el descubrimiento de la creación a través de la ciencia y la tecnología, espacio de encuentro del hombre y la mujer con su vocación creadora, como seres inteligentes y libres que son. (Montero: 2003; 8)

Como derecho humano y constitucional representa un acto de solidaridad porque, además de satisfacer necesidades básicas, de autorrealización, de interacción y trascendencia de quien lo realiza; busca satisfacer necesidades de la colectividad, independientemente de las características que lo conforman: nivel de calificación, tipo de trabajo, sector de la economía en que se ubique, condiciones en que se desarrolle, conocimientos y habilidades que se requieran.

---

<sup>8</sup> *Idem*

Desde esta perspectiva, el empleo adquiere un carácter fundamental para las personas con discapacidad, no solo como medio de subsistencia, sino porque le permite adquirir independencia emocional y económica; un modo de eliminar actitudes y situaciones que destruyen la autoestima e impiden la independencia.

Pero a pesar del profundo significado que el trabajo pueda tener para la humanidad, marca grandes diferencias entre las personas que se benefician de él. El tipo de trabajo o de empleo, el salario y las oportunidades laborales definen el estilo de vida de una persona y afectan directamente su auto imagen, y la forma en que la percibe y valora el entorno que la rodea. Aunque no se tenga plena conciencia de ello, el trabajo que una persona realiza es útil para otros y para la sociedad. De esta manera se va logrando el desarrollo personal y el desarrollo del conjunto de la sociedad.

Al igual que otros derechos, el derecho al trabajo está tutelado en la Constitución Política, en el Código de Trabajo y en la Ley 7600, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica, entre otros instrumentos que forman parte del marco jurídico costarricense. Es así como este derecho está dotado de instrumentos de derecho positivo, necesarios no sólo para mantener su vigencia, sino para garantizar su protección, respeto y promoción.

### **2.1.3. Identidad de género y discapacidad**

La lucha por los derechos humanos en el mundo, ha posibilitado el análisis y la construcción de una perspectiva que reconoce la diversidad de géneros y

la existencia de hombres y mujeres, que conforman la sociedad, con igualdad de derechos y deberes.

La visibilización de la situación de desigualdad, desventaja social y política, que han enfrentado las mujeres, a través de la historia y en todas las culturas, ha permitido lograr algunos avances en la incorporación de la perspectiva de género, fundamentalmente en la elaboración de interpretaciones, diagnóstico y políticas públicas; no obstante, también ha generado cierta distorsión en la aplicación conceptual e ideológica de la perspectiva de género, atribuyéndola exclusivamente a la mujer.

Sin duda alguna, el género constituye una construcción social, que si bien tiene relación con la diferenciación sexual, desde el punto de vista biológico, está estrechamente relacionado con la expectativa social de hombre y mujer. De esta manera el género marca la diferencia fundamental entre los sexos y llega a convertirse en un hecho social de tanta fuerza, que se le atribuye un carácter natural y determinante en la organización social, económica y política de una sociedad, incluido el parentesco y el matrimonio.

Rubin (1996; 37) hace referencia a este fenómeno con el concepto de sistema sexo/género o conjuntos de arreglos, a partir de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, con los cuales cada sociedad construye un sistema sexo/género, moldeado por la intervención social. Este sistema se constituye, además, en un sistema binario que opone el hombre a la mujer, lo masculino a lo femenino, en un plano de desigualdad y en un orden jerárquico determinado.

Por su parte, Marcela Lagarde (1996; 26) hace referencia al género como una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos construidos en torno al sexo, que está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura.

Desde esa perspectiva, la concepción de género forma parte de la ideología y la cultura que cada sociedad construye, y que representa su propia visión del mundo, o visiones del mundo. De esta manera, el abordaje, que individual o colectivamente hacemos del género está influenciado por la cultura en la cual nos formamos, y desde sus diversas manifestaciones. Por esta razón, además de contener ideas, prejuicios, valores, interpretaciones, normas, deberes y prohibiciones sobre la vida de las mujeres y los hombres, la cosmovisión de género propia, es marcadamente etnocentrista, pues se considera lo mejor, lo absoluto, universal, sin lugar a dudas o reflexiones, ni posibilidades de cambio. Esta fuerte identificación con la cosmovisión de género y del mundo, constituye una manifestación de la eficacia de los mecanismos ideológicos estructurales vigentes.

En tal sentido, la ideología patriarcal incide en la cosmovisión de género, pues designa al hombre un papel privilegiado en la sociedad y a la mujer el de “ciudadana de segunda categoría”; manifestándose tal diferenciación en los aspectos económicos, culturales, sociológicos, biológicos, sexuales, emocionales, intelectuales y otros (Sánchez: 1988; 237)

En este marco se generan la asignación de género (atribución), la identidad de género (estructuración de la expectativa) y el papel de género (conjunto de normas) como instancias básicas, desde la perspectiva psicológica, que

van determinando a través de la vida, el comportamiento femenino o masculino, el ser hombre o mujer. La asignación entendida como una atribución dada al bebé por la apariencia externa de sus genitales; la identidad como la estructuración de su experiencia vital, en sus primeros años de vida, de las que se derivan sentimientos, juegos, actitudes relativas al niño o a la niña; y el papel de género como el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino (Lamas: 1996; 113 – 114)

En sus investigaciones Stoller, uno de los científicos reconocidos por la sociedad patriarcal en hacer la distinción entre sexo y género, concluye que “lo que determina la identidad y el comportamiento de género no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género... que la asignación y adquisición de una identidad es más importante que la carga genética, hormonal y biológica” (Lamas: 1996; 113). De esta manera, las personas, por medio del proceso de socialización, asumen en su individualidad las formas de vida, pautas, símbolos, actitudes, expectativas de toda la sociedad o de grupos determinados, proceso que les permitirá actuar de manera coherente con las exigencias o prerequisites de dicha sociedad o grupos.

El modelo patriarcal tiene sus propios mecanismos de sostenibilidad, y uno de ellos es la exaltación de la familia y del papel de la mujer en ésta. Es por ello que aunque se plantea la igualdad formal entre la mujer y el hombre, y esto ha permitido a la mujer escalar posiciones en el campo laboral y formarse profesionalmente, continúa llevando una sobre carga a nivel económico, social y familiar. “Esto ha significado que las mujeres hemos adquirido nuevas funciones, pero paralelamente no hemos perdido casi

ninguna de las que antes desempeñábamos. La mujer empleada, profesional, obrera, sigue atendiendo su hogar y criando a los hijos; la responsabilidad mayor de la organización familiar está en ella; así muchas veces los demás miembros colaboren en las tareas domésticas, el éxito y el fracaso final es de la mujer madre, esposa, hija o empleada doméstica” (Sánchez: 1988; 247)

Por otra parte, Tamayo (2004; 583) relaciona el rol de las mujeres frente a la violencia con el concepto de debilidad aprendida, sustentada en la teoría del aprendizaje. Este fenómeno aplicado a las personas con discapacidad, se podría explicar desde la construcción de la auto imagen, que podría caracterizarse por baja autoestima, pocas perspectivas de desarrollo y poco o ningún reconocimiento de su condición de persona, sujeta de derechos y deberes.

Desde este punto de vista, se desarrolla un fenómeno ideológico, “en que el significado se moviliza al servicio de los individuos y grupos dominantes, es decir, las maneras en que el significado construido y transmitido por las formas simbólicas sirve, en circunstancias particulares, para establecer y sostener relaciones sociales estructuradas, donde algunos individuos y grupos se benefician más que otros, y que por lo mismo, algunos individuos y grupos tienen interés en preservar, en tanto que los otros intentan combatirlas”. (Thompson: 1998; 109)

Como sistema de pensamiento y modo de experiencia, dicho fenómeno opera en y desde todos los ámbitos y manifestaciones de la cultura como la legislación, la literatura, el conocimiento cotidiano y científico, las artes, la

religión, la política, los programas y servicios; así como otras manifestaciones socio culturales como las creencias, los estereotipos y hasta los chistes.

De esta manera, el acto de violencia aparentemente individual, se enmarca en un contexto social y su manifestación solo es comprensible dentro de una cierta experiencia social, por lo que tiende a institucionalizarse. (Kaufman: 2004; 527<sup>9</sup>). En el caso de las personas con discapacidad, la sobreprotección de la familia, las barreras físicas, actitudinales, de comunicación y otras, que les impide el disfrute y ejercicio de sus derechos y deberes, son social, jurídica y culturalmente aceptables.

Kaufman (2004; 532<sup>10</sup>) hace referencia a la familia como un “enérgico agente de ubicación de clase y un eficiente mecanismo de creación y transmisión de desigualdad de género”, a lo que podríamos agregar, “y de otras desigualdades”. La familia además refleja, reproduce y recrea el sistema jerárquico de la sociedad en su conjunto, y a partir de esa vivencia se construye la personalidad, la visión del mundo, las perspectivas de cada una/uno de sus integrantes. En el niño/niña, por ejemplo, representan un papel muy importante las relaciones entre el padre y la madre como fuente de poder y desigualdad, así como otras formas de relacionarse con las personas, ya sea por medio de actos violentos o por medio de la cooperación y la solidaridad.

---

<sup>9</sup> Citado por: Arroyo Vargas, Roxana. *Antología: “La construcción social de la cultura de la violencia”*. San José: Editorial de la Universidad Estatal a Distancia, 2004.

<sup>10</sup> *Idem*



## **2.2 Factores contextuales y el empleo de personas con discapacidad física.**

### **2.2.1. Accesibilidad del entorno**

De acuerdo con el concepto de discapacidad propuesto en el capítulo anterior, la posibilidad de participación y de lograr mayores niveles de autonomía e independencia funcional de una persona, está determinada principalmente por la relación entre su condición de salud y los factores contextuales, que incluyen fundamentalmente la accesibilidad del entorno y las actitudes de la sociedad.

Esta premisa evidencia una estrecha relación entre la accesibilidad y la participación en diversos espacios como el trabajo, la educación, la recreación, las organizaciones sociales, religiosas y políticas; y entre accesibilidad del entorno y derechos humanos. Es posible que una buena parte de las personas con discapacidad requieran más que condiciones accesibles para ejercer su derecho a la autodeterminación y a la participación. Nos referimos a la asistencia personal por ejemplo, dada la complejidad de la discapacidad que presentan, a la necesidad de ayudas técnicas y otros apoyos como las ayudas económicas y los servicios de protección.

El concepto de accesibilidad supone un conjunto de dimensiones y componentes como la información y la comunicación; la elaboración, revisión, promoción, divulgación y cumplimiento de legislación nacional e

internacional, en el marco de los derechos humanos y del modelo social de la discapacidad; orientaciones y lineamientos para incorporar y cumplir con la legislación sobre discapacidad y accesibilidad; la incorporación de la perspectiva de la discapacidad en los procesos de planificación, presupuestación, organización, coordinación, ejecución, evaluación y gestión de servicios; la condición que cumple un edificio, ambiente, objeto o instrumento para ser usado por todas las personas; al uso de los medios de transporte y sus componentes, con criterios de seguridad, autonomía y confortabilidad; y a otros productos, equipamiento o sistemas técnicos accesibles a todas las personas. (CNREE: 2004)

Por el impacto que la existencia de accesibilidad genera, adquiere carácter de universalidad debido a que incluye la diversidad de la población; de transversalidad, porque interviene en cada uno de los aspectos en que está organizada la sociedad para incorporar o atender las necesidades de las personas; y de instrumentalidad por ser un elemento esencial para el pleno ejercicio de los derechos humanos establecidos en el ordenamiento jurídico.(CNREE: 2004) En sentido contrario, la falta de accesibilidad para las personas con discapacidad, conlleva discriminación y una forma de violencia social y personal contra esta población.

### **2.2.2. Apoyos y servicios de apoyo**

El concepto de apoyo trasciende al de servicio, considerando que el primero se basa en las necesidades de la persona con discapacidad, y el segundo en la perspectiva institucional o profesional de lo que la persona requiere. De ahí que se defina como “el conjunto de soportes, servicios técnicos y medidas de equiparación de oportunidades, de naturaleza variada, que inciden en el medio

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

para eliminar, o al menos reducir, las barreras de todo orden que dificultan a las personas con discapacidad el acceso a las oportunidades y su participación en los diversos ámbitos de la sociedad”. (CNREE: 2004)

De igual manera esta ley establece las responsabilidades que debe asumir el Estado como garante de los apoyos y servicios de apoyo, por medio de instituciones públicas, de servicio público y empleadores.

Así también, estos servicios comprenden “un conjunto de acciones, recursos y medidas compensatorias que la persona con discapacidad requiere para aumentar el grado de autonomía y garantizar oportunidades equiparables de acceso al desarrollo”. (Ley 7600: 1996; 8)

Desde la perspectiva de la discapacidad, se le atribuye gran importancia a los apoyos, dado que permiten solventar las necesidades derivadas de la discapacidad, potenciando las posibilidades de participación, desarrollo e independencia funcional. En tal sentido facilitan los accesos y el aprovechamiento de oportunidades, contribuyen a mejorar la capacidad funcional, equiparan oportunidades y por lo tanto, aumentan el nivel de autoestima. (Montero: 2003; 13)

En el ámbito laboral los apoyos dirigidos a la persona pueden ofrecerse por medio de: valoración diagnóstica, exploración de intereses; desarrollo de habilidades adaptativas como cuidado personal, utilización de la comunidad, comunicación, autodirección, habilidades sociales, habilidades escolares funcionales, motoras, sensoriales, procesos mentales, capacitación laboral o formación profesional; orientación profesional; provisión de ayudas técnicas; acercamientos con ambientes reales de trabajo; inserción laboral y

seguimiento; información accesible sobre puestos de trabajo disponibles y recursos financieros para estimular el desarrollo de iniciativas productivas.

Por su parte, los apoyos dirigidos al contexto pueden significar la aplicación de estudio y adaptación de puestos de trabajo, estudios de prospección de empleo, sensibilización, capacitación y asesoría a empleadores/empleadoras y representantes de cámaras, financiamiento de proyectos productivos, adecuaciones de acceso físico y del transporte, creación de normas y procedimientos, entre otros.

Este concepto se amplía y complementa con el de servicio de apoyo que incorpora la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica, Artículo #2 (1996; 7-8), que lo define como: "ayudas técnicas, equipo, recursos auxiliares, asistencia personal y servicios de educación especial requeridos por las personas con discapacidad para garantizar oportunidades equiparables de acceso al desarrollo". Esta misma Ley define el concepto de ayuda técnica como: "el elemento requerido por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía".

La ayuda técnica hace referencia a objetos, productos, equipos o parte de éstos que aumentan, mantienen o mejoran las habilidades de las personas, facilitan la independencia en las actividades de la vida diaria, la inclusión y participación de la persona. (CNREE: 2004)

En el marco de la accesibilidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas constituyen una dimensión fundamental para hacer efectiva la interacción persona-entorno. Su aplicación debe responder a criterios de calidad,

oportunidad y efectividad; garantizar la información, orientación y participación de la persona y además, respetar su autodeterminación.

### **2.3 Factores personales y el empleo de personas con discapacidad física.**

El desempeño de un trabajo demanda dos elementos esenciales: la preparación laboral acorde con las habilidades, intereses y expectativas de la persona; y la existencia de oportunidades de trabajo y condiciones de accesibilidad del entorno urbano, laboral y social. En este apartado se abordará el primero de estos elementos destacando componentes que se consideran más significativos, a pesar de los múltiples factores, internos y externos a la persona, que determinan su inserción al mundo del trabajo.

Para muchas personas con discapacidad, desempeñar una actividad productiva, que le garantice independencia económica, medios de subsistencia y el logro progresivo de mayores niveles de autonomía personal, implica superar una serie de obstáculos y desventajas mayores con respecto a otras personas que no tienen discapacidad.

Jiménez (2000; 3) enfoca el aspecto de la desventaja desde las relaciones de poder que se desarrollan en la sociedad, al señalar que las relaciones laborales y el derecho al trabajo se han definido por la experiencia e intereses de personas que no tienen discapacidad; creando una serie de mecanismos que obstaculizan, a las personas con discapacidad, el derecho al trabajo y a todos los derechos que se derivan de éste.

Agrega este autor que la invisibilización, desde la perspectiva de las personas con discapacidad, trae como consecuencia la discriminación y segregación laboral de esta población en dos vías: la discriminación horizontal, basada en la construcción de roles y estereotipos sociales, identificando a la persona con discapacidad con labores tradicionales como vendedor/vendedora de lotería, ascensorista, vendedores/vendedoras de rifas, limosneras/limosneros y otros; y la discriminación vertical que coloca a las personas con discapacidad en posiciones de subordinación y sumisión.

### **2.3.1. Preparación para el trabajo**

Sobre este particular es importante destacar la contribución de la educación en la disminución de altos niveles de desempleo y subempleo, en contrarrestar la amenaza de la pobreza, en la potenciación de la creatividad y construcción del conocimiento, en el fomento del capital humano y en los procesos de integración social. Indudablemente, la preparación para el trabajo constituye “una metodología para adquirir conocimientos, desarrollar habilidades, destrezas y asimilar los valores correspondientes, que doten al ser humano de los instrumentos necesarios para el logro de su propia y plena realización. Así mismo, se le atribuyó a esta forma de educación una función de cambio hacia la transformación cultural, hacia el avance científico y tecnológico y hacia la incorporación de nuevos valores que propendieran al ideal de una sociedad más equitativa” (Espinoza y otros: 1996; 71)

La preparación para el trabajo debe asumirse como un proceso permanente de educación no formal, que proporciona a las personas que se benefician de éste, elementos formativos necesarios para la incorporación al mercado

laboral con una mayor capacidad, lo que les permite contribuir con mayor efectividad a su desarrollo personal y al proceso productivo de la sociedad.

Estos elementos formativos deben tener especial énfasis en la educación ocupacional, considera como uno de los elementos constituyentes para la preparación para el trabajo. La misma hace referencia a la adquisición de conocimientos y al desarrollo de destrezas y habilidades de carácter técnico-productivo, actitudinal y adaptativo, que le permitan a la persona hacerle frente a las exigencias del trabajo práctico y funcional de una ocupación.

En tal sentido, la preparación para el trabajo debe responder a necesidades como la de aplicar técnicas y conocimientos en la realización de tareas en un proceso productivo determinado; generar y practicar actitudes y valores positivos para un buen desempeño; y promover la aplicación de tecnologías favorables a la preservación de condiciones naturales del medio ambiente y a la salud de las personas (Espinoza y otros: 1996; 75). Así mismo debe responder, según estos autores (p72) a los principios<sup>11</sup> de integralidad, pragmatismo y funcionalidad, flexibilidad y participación.

---

<sup>11</sup> Integralidad, según la cual la educación de personas adultas constituye un proceso único, integral y permanente, orientado a satisfacer las necesidades vitales, productivas, sociales y culturales de la población beneficiaria. Implica la totalidad del proceso educativo y la sucesión lógica e interrelacionada de sus fases y etapas, incluida la articulación de sus componentes.

Pragmatismo y funcionalidad, partiendo de los conocimientos, habilidades y valores ya adquiridos por la persona adulta y teniendo como punto de referencia sus necesidades concretas y las actividades laborales que realiza.

Flexibilidad, significa que el estudio de las condiciones particulares de cada grupo de beneficiarios/beneficiarias está señalando las necesidades de adaptación curricular.

Participación, para que las/los participantes del proceso educativo no solo contribuyan con su aporte a través del diálogo, sino que progresivamente vayan asumiendo su papel de protagonistas de su propio proceso educativo y de su desarrollo.

En este marco adquieren especial importancia las habilidades adaptativas, como instrumentos de valoración y desarrollo de la capacidad funcional de la persona. Aunque el origen de este concepto está relacionado con la determinación de la condición de retardo mental, es aplicable a personas con diversas discapacidades. Se hace referencia principalmente a las siguientes (Según Verdugo: 1996):

- ❖ Comunicación: capacidad de comprender y transmitir información a través de comportamientos simbólicos o no simbólicos.
- ❖ Autocuidado: habilidades relacionadas con el aseo, comida, vestido, higiene y apariencia física.
- ❖ Vida en el hogar: habilidades relacionadas con el funcionamiento dentro del hogar, tales como el cuidado de la ropa, tareas del hogar, preparación de comidas, planificación y elaboración de la lista de compras, seguridad en el hogar y planificación diaria.
- ❖ Habilidades sociales: interacción social con otras personas, incluyendo el iniciar, mantener y finalizar una conversación, recibir y responder a las claves o pistas situacionales pertinentes y reconocer sentimientos.
- ❖ Utilización de la comunidad: habilidades relacionadas con una adecuada utilización de los recursos de la comunidad incluyendo el transporte, realizar compras, visitar lugares recreativos y culturales, utilización de otros servicios.
- ❖ Autodirección: tomar decisiones, aprender a seguir un horario, completar las tareas necesarias o requeridas, buscar ayuda en casos necesarios, resolver problemas en situaciones familiares y en situaciones novedosas.

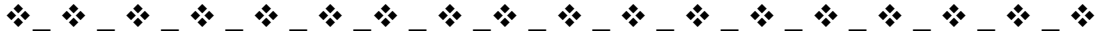


- ❖ Salud y seguridad: habilidades relacionadas con alimentación, identificación de síntomas de enfermedad, seguir tratamientos, aplicar normas de prevención de accidentes, entre otras.
- ❖ Ocio y tiempo libre: desarrollo de intereses variados de tiempo libre y ocio, que reflejen las preferencias y elecciones personales.
- ❖ Trabajo: habilidades relacionadas con poseer un trabajo a tiempo completo o parcial en la comunidad, habilidades laborales específicas y comportamiento social apropiado.

Considerar las habilidades adaptativas como parte del repertorio de condiciones que debe poseer o desarrollar una persona, para incorporarse al mercado de trabajo, debe relacionarse con las tendencias actuales del contexto mundial y nacional, las cuales determinan mayores exigencias para las personas con o sin discapacidad. En materia de trabajo, por ejemplo, se marca una disminución de posibilidades de incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral, una mayor preponderancia de las destrezas y el conocimiento sobre el uso de la mano de obra, iniciativa y capacidad de decisión y modalidades de autoempleo; en el área de la formación profesional sobresale la tendencia a la plurifuncionalidad y transversalidad, el carácter permanente de los procesos de capacitación y el desarrollo de competencias laborales al ritmo de la innovación tecnológica; y en términos más generales los procesos de globalización conllevan una mayor competencia por la calidad, la productividad y el desarrollo de tecnologías (Montero: 2003; 68 – 73)

En consecuencia, si la formación académica y profesional constituyen procesos personales, mediatizados por la calidad de los servicios, deben garantizar el acceso oportuno de las personas con discapacidad, aplicando

de manera prioritaria adecuaciones curriculares y de acceso, con el propósito de equiparar las oportunidades; considerar sistemáticamente el mercado de trabajo; propiciar el desarrollo de programas de capacitación alternativa, la igualdad y el respeto a la diversidad.



# **CAPÍTULO III:**

# **DISEÑO METODOLÓGICO**



---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

## CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

### 3.1. Tipo de investigación

El presente estudio se enmarca dentro del paradigma naturalista – humanista, corresponde a un tipo de investigación aplicada, cualitativa, con carácter exploratorio – descriptivo.

Las oportunidades laborales y específicamente el formar parte de una actividad productiva remunerada, es un aspecto significativo para las personas en nuestra sociedad, por los niveles de independencia que conlleva, así como el logro de diferentes expectativas de vida. Sin duda alguna este aspecto posee una gran relevancia social, pero, lamentablemente, muchas personas con discapacidad, en nuestro país, no forman parte de esta experiencia de vida, por lo que se considera necesario lograr un acercamiento al análisis de esta realidad, describiendo características personales y factores contextuales que dificultan el proceso de inserción laboral, de un grupo de dieciocho personas con discapacidad física.

El mismo se desarrolló a partir del enfoque cualitativo de la investigación, dado que comprende el análisis descriptivo de situaciones que afrontan las personas sujetas de estudio, con el propósito de generar soluciones prácticas que les permitan modificar o transformar las condiciones que enfrentan.

### 3.2. Área de estudio

Se seleccionó el área metropolitana incluyendo, fundamentalmente, las ciudades y los cantones cercanos de San José, Alajuela y Heredia, porque de acuerdo con los resultados del Censo Nacional del 2000, INEC (OPS: 2004; 76) en Costa Rica, la mayor concentración de personas con discapacidad, con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años de edad, reside en el área metropolitana. Así también, en este documento se señala que la mayor cantidad de servicios educativos para las personas con discapacidad se centra en esta región.

Finalmente se hace necesario recalcar que el conocimiento y experiencia de las autoras se basa en este sector geográfico. Por lo que se considera que las personas sujetas de estudio se podrían beneficiar de los resultados del mismo, así como de servicios de apoyo y posibles fuentes de trabajo, en relación con otras regiones, a pesar de la situación económica que enfrenta el país.

### 3.3. Categorías de análisis

Para el desarrollo del presente estudio se determinaron como categorías de análisis:

- ❖ Factores personales
- ❖ Factores contextuales
- ❖ Desempleo
- ❖ Género

### 3.4. Población sujeta de estudio

Para la selección de la población sujeta de estudio se efectuó coordinación con funcionarias de la Unidad de Equiparación de Oportunidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quienes facilitaron una lista de 152 personas con discapacidad, procedentes de diferentes partes del país, que se presentaron a esa dependencia durante el año 2005 a solicitar apoyo para ubicarse laboralmente. De estas personas se seleccionaron las que correspondían con los siguientes criterios:

- ❖ hombres o mujeres con discapacidad física
- ❖ con edades comprendidas entre los 25 y 44 años
- ❖ residentes en el área metropolitana, incluyendo, fundamentalmente, las ciudades y los cantones cercanos de San José, Alajuela y Heredia
- ❖ que durante el año 2005 solicitaron apoyo en la Unidad de Equiparación de Oportunidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- ❖ que estuvieran dispuestas a facilitar información sobre sus experiencias de vida, relacionadas con la búsqueda de empleo y la preparación para el trabajo

Una vez aplicados los criterios establecidos, se definió un grupo de dieciocho personas, de las cuales el cincuenta por ciento corresponde a representantes del sexo masculino y el otro cincuenta por ciento son mujeres. Con respecto al margen de edad, el grupo sujeto de estudio se conforma de la siguiente manera:

- ❖ 4 mujeres y 2 hombres con edades comprendidas entre los 25 y los 29 años.
- ❖ 4 hombres y 1 mujer con edades comprendidas entre los 30 y los 34 años.
- ❖ 1 mujer y 2 hombres con edades comprendidas entre los 35 y los 39 años.
- ❖ 1 hombre y 3 mujeres con edades comprendidas entre los 40 y los 44 años.

Por lugar de residencia, según ubicación geográfica, se obtienen los siguientes porcentajes:

- ❖ El 66,6% de las mujeres y el 33,3% de los hombres residen en la provincia de San José.
- ❖ El 44,4% de los hombres y el 22,2% de las mujeres residen en la provincia de Heredia.
- ❖ El 11,1% de las mujeres y el 22,2% de los hombres residen en la provincia de Alajuela. (Ver tablas #1 y #2)

### **3.5. Fuentes de información primaria y secundaria**

El estudio está basado, principalmente, en los datos que brindó el grupo de personas con discapacidad seleccionado, como fuentes de información primaria o directa, quienes estuvieron dispuestas a compartir experiencias de vida relacionadas con intereses y expectativas laborales, así como habilidades, conocimientos y actitudes para el desempeño de un trabajo. Se consideró, además, el aporte de empleadores y empleadoras; de

especialistas en derechos humanos, violencia y discapacidad; y una funcionaria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyas responsabilidades tienen alguna relación con la inserción laboral de personas con discapacidad.

Como fuentes secundarias de información se consideraron compilaciones, datos estadísticos, trabajos finales de graduación, listados de referencias y otras publicaciones. Entre estos materiales se destacan elementos de la normativa nacional concerniente al trabajo de personas con discapacidad, documentos relacionados con el marco filosófico, conceptual y operativo para el abordaje de la discapacidad y documentos técnicos que hacen referencia a temas sobre derechos humanos, género y violencia.



### 3.6. Cuadro de descripción de las categorías de análisis

OBJETIVO ESPECÍFICO	CATEGORÍA DE ANÁLISIS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL
Identificar factores personales que propician la situación de desempleo de personas con discapacidad física, tomando en cuenta intereses, experiencias y expectativas laborales, así como nivel académico, capacitación o formación profesional recibidas	Factores personales	Comprende el conjunto de características personales requeridas para el desempeño de una actividad productiva y remunerada, en las que se incluyen intereses, experiencias y expectativas laborales, así como nivel académico, capacitación y formación profesional recibidas	Intereses y expectativas laborales	Preferencia por un área de capacitación o de trabajo específica y el alcance que se desea lograr con respecto a ese interés	Preferencia por un área de trabajo específica, expresada por las personas sujetas de estudio	- Entrevista semiestructurada a personas sujetas de estudio - Grupo focal con personas sujetas de estudio
			Experiencias laborales anteriores	Puestos de trabajo que ha desempeñado antes de quedar desempleada o desempleado	Puestos de trabajo desempeñados con anterioridad, tomando en cuenta: puesto de trabajo, empresa o institución, funciones realizadas, tiempo de permanencia, motivo de egreso y salario devengado	- Entrevista semiestructurada a personas sujetas de estudio
			Nivel académico, capacitación o formación profesional	Proceso personal de preparación para el desempeño de actividades productivas, que conlleva, principalmente, la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades propias del área en que se capacitó	Certificaciones que respaldan la participación o el aprendizaje logrado	- Entrevista semiestructurada a personas sujetas de estudio

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

OBJETIVO ESPECÍFICO	CATEGORÍA DE ANÁLISIS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL
	Desempleo	Situación que enfrenta una persona al no tener un trabajo que le permita independencia económica, medios de subsistencia y el logro progresivo de mayores niveles de autonomía personal	<p>Autopercepción de los factores personales que propician o dificultan la inserción laboral</p> <p>Dependencia económica</p> <p>Falta de autonomía</p>	<p>Forma en que cada persona sujeta de estudio percibe sus aptitudes para el desempeño de un trabajo</p> <p>Situación que enfrenta una persona que no tiene ingreso económico, al tener que esperar que otras personas le aporten recursos económicos o satisfagan directamente sus necesidades</p> <p>Ausencia de participación en la toma de decisiones de forma activa y responsable, en los asuntos que le compete a la propia persona</p>	<p>Capacidades y habilidades que cada persona considera que tiene para el desempeño de un trabajo, de acuerdo con sus intereses y expectativas laborales</p> <p>Situación que enfrenta una persona que no percibe ingreso económico al esperar que otras personas cubran sus gastos de alimentación, vestido, educación, recreación, entre otros, y tomen decisiones sobre la magnitud y la dimensión de esas necesidades</p> <p>Imposibilidad de la persona de tomar decisiones relacionadas con educación, salud, participación en la comunidad, elección de pareja, recreación, entre otros aspectos de la vida cotidiana, incluyendo la defensa de sus derechos</p>	<p>- Entrevista semiestructurada a personas sujetas de estudio</p> <p>- Entrevista semiestructurada a personas sujetas de estudio</p> <p>- Grupo focal con personas sujetas de estudio</p> <p>- Entrevista semiestructurada a personas sujetas de estudio</p> <p>- Grupo focal con personas sujetas de estudio</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO	CATEGORÍA DE ANÁLISIS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL
<p>Identificar factores contextuales que propician la situación de desempleo de personas con discapacidad física, tomando en cuenta las exigencias de la oferta laboral, los apoyos facilitados y las condiciones de accesibilidad del espacio físico y el transporte</p>	<p>Factores contextuales</p>	<p>Condiciones y recursos que facilitan o restringen, a las personas sujetas de estudio, el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales, expresados en la percepción social de la discapacidad, la movilización en el entorno, el uso de los servicios y apoyos y el acceso a la información, en relación con la inserción laboral</p>	<p>Acceso a la información sobre ofertas y demandas de puestos de trabajo</p> <p>Apoyos brindados por parte de entidades competentes, para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad física</p>	<p>Acceso a la documentación relativa a la ubicación, exigencias y condiciones requeridas por los puestos de trabajo</p> <p>El conjunto de soportes, servicios y ayudas técnicas que puedan facilitar a personas con discapacidad física el acceso a las oportunidades y su inserción laboral</p>	<p>Disponer de información sobre ofertas y exigencias de puestos de trabajo</p> <p>Servicios de Apoyo que ofrece el Ministerio de Trabajo a personas con discapacidad física y empleadoras, para facilitar la inserción laboral de éstas, tales como información accesible sobre oferta y demanda del mercado laboral; atención de consultas; asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo. Asesoramiento a empleadores y empleadoras para la contratación de personas con discapacidad y adaptación de puestos de trabajo</p>	<p>- Grupo focal con personas sujetas de estudio</p> <p>- Entrevista semiestructurada a personal de la Unidad de Equiparación de Oportunidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, empleadores y empleadoras, y personas con discapacidad expertas.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO	CATEGORÍA DE ANÁLISIS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL
			Espacio físico	Condición física que cumple un edificio, ambiente, objeto o instrumento para ser usado por todas las personas	Disponibilidad de ayudas técnicas requeridas por las personas con discapacidad física sujetas de estudio. Existencia de rampas, ascensores, pasillos, barras, puertas, mostradores, ventanillas, servicios sanitarios y otros elementos que cumplan con las dimensiones exigidas por la normativa nacional, en este ámbito	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista semiestructurada a personas sujetas de estudio</li> <li>- Grupo focal con personas sujetas de estudio</li> </ul>
			Transporte accesible para personas con discapacidad física	Medios de transporte y sus componentes, que puedan ser utilizados con criterios de seguridad, autonomía y confortabilidad, por todas las personas	Medios de transporte y sus componentes, que puedan ser utilizados con criterios de seguridad, autonomía y confortabilidad, por todas las personas, y que cumplan con las especificaciones exigidas por la normativa nacional, en este ámbito	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo focal con personas sujetas de estudio</li> </ul>

OBJETIVO ESPECÍFICO	CATEGORÍA DE ANÁLISIS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL
	Desempleo	Situación que enfrenta una persona al no tener un trabajo que le permita independencia económica, medios de subsistencia y el logro progresivo de mayores niveles de autonomía personal	<p>Percepción de la discriminación por discapacidad</p> <p>Dependencia económica</p> <p>Falta de autonomía</p>	<p>Forma en que el grupo de estudio percibe toda distinción, exclusión o restricción basada en su discapacidad, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales</p> <p>Situación que enfrenta una persona que no tiene ingreso económico, al tener que esperar que otras personas le aporten recursos económicos o satisfagan directamente sus necesidades</p> <p>Ausencia de participación en la toma de decisiones de forma activa y responsable en los asuntos que le compete a la propia persona</p>	<p>Manifestaciones de la discriminación, relacionadas con la inserción laboral, identificadas por el grupo de personas sujetas de estudio</p> <p>Situación que enfrenta una persona que no percibe ingreso económico al esperar que otras personas cubran sus gastos de alimentación, vestido, educación, recreación, entre otros, y tomen decisiones sobre la magnitud y la dimensión de esas necesidades</p> <p>Imposibilidad de la persona de tomar decisiones relacionadas con educación, salud, participación en la comunidad, elección de pareja, recreación, entre otros aspectos de la vida cotidiana, incluyendo la defensa de sus derechos</p>	<p>- Grupo focal con personas sujetas de estudio</p> <p>- Entrevista semiestructurada a personas con discapacidad expertas</p> <p>- Entrevista semiestructurada a personas sujetas de estudio</p> <p>- Grupo focal con personas sujetas de estudio</p> <p>- Entrevista semiestructurada a personas sujetas de estudio</p> <p>- Grupo focal con personas sujetas de estudio</p>



### 3.7. Criterios de selección de técnicas e instrumentos

Para realizar esta selección se hizo una revisión de técnicas e instrumentos concordantes con el enfoque cualitativo, para determinar los que mejor se ajustaban a los requerimientos de información, según la finalidad del proyecto de investigación. De esta manera se consideró la entrevista semiestructurada y el grupo focal como técnicas e instrumentos que permitirían recoger opiniones y experiencias de vida del grupo seleccionado, como fuente primaria de información; dadas las características conceptuales y metodológicas que a continuación se detallan.

La entrevista es definida como una conversación que tiene una secuencia de temas y algunas preguntas sugeridas, se desarrolla con una estructura y un propósito, busca entender el mundo desde la perspectiva del o de la entrevistada y “desmenuzar los significados de sus experiencias” (Álvarez Gayou: 2003; 111). Esta técnica se consideró relevante para obtener información personal de la población sujeta de estudio, específicamente en lo relativo a: preferencia por un área de capacitación o de trabajo específica, puestos de trabajo que ha desempeñado antes de quedar desempleada o desempleado, proceso personal de preparación para el desempeño de actividades productivas, así como los apoyos brindados por parte de entidades competentes, para facilitar la inserción laboral.

A la vez se aplicaron entrevistas a profesionales con criterio experto en el tema de la inserción laboral de personas con discapacidad, empleadores, empleadoras y personal que labora en la Unidad de Equiparación de Oportunidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para aportar al

análisis de los factores contextuales que propician la situación de desempleo que enfrentan mujeres y hombres con discapacidad física.

Para construir las entrevistas semiestructuradas se realizó inicialmente una lluvia de ideas, con base en los objetivos, las categorías de análisis y las dimensiones, de la cual se obtuvo un listado exhaustivo de preguntas y aspectos. Posteriormente se analizó las posibles agrupaciones y qué aspectos estaban contenidos en otros, hasta obtener el instrumento definitivo.

El grupo focal, como técnica de investigación social, con enfoque cualitativo, consiste en captar la forma de pensar, sentir y vivir de las personas que participan en ésta, por medio de la interacción y la discusión de un tema de interés y en un tiempo determinado (García: 2000; 115). Este instrumento se aplicó al grupo de hombres y al de mujeres, por separado, con el propósito de analizar los siguientes descriptores: el acceso que tienen las personas con discapacidad a la documentación relativa, a la ubicación, exigencias y condiciones requeridas por los puestos de trabajo; la condición física que cumple un edificio, ambiente, objeto o instrumento para ser usado por todas las personas; la utilización de los medios de transporte y sus componentes, con criterios de seguridad, autonomía y confortabilidad; percepción de la discriminación por discapacidad, y las diferencias por la condición de hombre o mujer, que se evidencian en el estudio de la situación de desempleo que enfrentan las personas seleccionadas.

Una vez aplicadas las entrevistas semiestructuradas, se seleccionaron y agruparon diversos aspectos susceptibles de ser analizados en grupo, para lograr mayor profundidad; con base en este procedimiento se elaboraron las



preguntas generadoras que sirvieron de guía para el desarrollo de los grupos focales. Ante la dinámica altamente participativa que se generó con la aplicación de esta técnica, en una sesión con el grupo de hombres y una sesión con el grupo de mujeres, se logró abarcar todos los temas propuestos, de conformidad con las expectativas de las investigadoras.

### **3.8. Descripción del proceso en el diseño y validación de instrumentos**

Se elaboró una primera versión de instrumentos tomando como punto de partida los objetivos del estudio y los diversos elementos del cuadro de descripción de categorías de análisis; esta propuesta fue realimentada por la tutora y la profesora de investigación, cuyas observaciones sirvieron de base para la elaboración definitiva de los mismos.

Para asegurar la validez y confiabilidad de los instrumentos, se utilizó una bitácora en la que se consignaron comentarios acerca del método de análisis, problemas presentados durante el proceso de recolección de la información y codificación; material de apoyo localizado; así como ideas y comentarios de las investigadoras, descripciones y conclusiones preliminares. Estas previsiones resultaron sumamente valiosas, sobre todo en la transcripción de las entrevistas, la sistematización de los resultados de los grupos focales, la revisión y ordenamiento de los hallazgos, la organización y codificación según categorías de análisis.

Considerando que el estudio contempló varias entrevistas y dos grupos focales, la validación se llevó a cabo en la primera aplicación de los

instrumentos, lo cual permitió resolver cualquier inconsistencia detectada, antes de continuar con el trabajo de campo.

La cantidad y la calidad de la información obtenida, por medio de entrevistas y grupos focales, estuvo ampliamente relacionada con el problema, los objetivos y los descriptores planteados. De esta manera la confrontación de la bibliografía consultada con los hallazgos, permitió asegurar la validez y confiabilidad del proceso de análisis de los datos.

### **3.9. Procedimientos en la recolección de la información**

El proceso de recolección de la información se realizó en varias sesiones. A cada integrante del grupo se le solicitó que participara en una entrevista individual, y posteriormente en una sesión de grupo focal. Así mismo se explicó, a cada persona, en qué consistía este instrumento; se preguntó si estaba de acuerdo en grabar este espacio de análisis grupal y se indicó que se estaría tomando nota de los comentarios y percepciones de cada participante, de acuerdo con las preguntas generadoras.

#### **3.9.1. Identificación de las fuentes de error para su corrección**

Con base en la realimentación realizada al diseño metodológico, por parte de la tutora del proyecto y la profesora de investigación, se tomó la decisión de ampliar el grupo de personas entrevistadas, razón por la cual se seleccionaron doce hombres y doce mujeres con discapacidad física. Al establecer contacto con estas personas, para explicarles el motivo de la entrevista, algunas de ellas no fueron localizadas por medio de los números

de teléfono disponibles, en otros casos, a pesar de haber hecho el contacto y la cita, la entrevista no se realizó por razones ajenas al equipo investigador; situaciones que nos obligaron a sustituirlas por otras personas incluidas en la lista facilitada por la Unidad de Equiparación de Oportunidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Finalmente se logró conformar un grupo de estudio de nueve hombres y nueve mujeres con discapacidad física.

Desde que se realizó la primera entrevista se detectaron preguntas repetitivas que hubo que omitir en el instrumento. Otras situaciones que se dieron a la hora de plantear las preguntas, fue la necesidad de mediatizarlas o formularlas en otros términos, para que fueran más accesibles, dependiendo de las características de la persona entrevistada.

Del grupo de personas expertas seleccionado, una de ellas se encuentra fuera del país, por lo que se le envió la guía de entrevista por correo electrónico, sin la posibilidad de poder ampliar aportes de manera ágil e inmediata. No obstante se decidió mantenerla dentro de este grupo, dado los valiosos aportes que nos brindó.

La guía de grupo focal está basada en aspectos de las entrevistas que ameritaron profundizarse, por lo que fue necesario replantear algunas de las preguntas, para mejorar la comprensión y el análisis por parte del grupo.

En vista de que las personas participantes se encuentran más familiarizadas con la metodología de “taller”, se consideró importante hacer la semejanza con el grupo focal y desde la invitación se les explicó ampliamente el qué, para qué, cuándo, dónde, quiénes, cuánto tiempo y se les aclaró cualquier otra duda que surgió en el momento de la invitación.

### **3.9.2. Utilización de medios electrónicos y audiovisuales para asegurar la calidad de la información**

Con el propósito de mantener el interés y la atención entre la persona entrevistada y la entrevistadora, el grupo de investigadoras decidió realizar las entrevistas en conjunto, pero con división de tareas: una entrevistando y la otra tomando apuntes.

Para el grupo focal se utilizó la grabadora, previa autorización de cada uno/una de las/los integrantes del grupo. Cabe aclarar que no se utilizó equipo de video porque cuando se les invitó a participar en el grupo focal, dos personas (un hombre y una mujer) solicitaron que no se filmara.

### **3.9.3. Tiempo programado vs. tiempo requerido**

La relación entre el tiempo programado y la ejecución lograda es satisfactoria, no obstante, al aumentar la cantidad de personas sujetas de estudio, por recomendación de la tutora del proyecto y la profesora de investigación, se requirió más tiempo del estimado para la aplicación de entrevistas, tabulación y análisis de la información recolectada. En consecuencia debe considerarse la cantidad de instrumentos aplicados y transcritos, la cantidad de información generada por las entrevistas y los grupos focales, así como las diversas tabulaciones que se efectuaron para facilitar el ordenamiento y análisis de dicha información.

#### **3.9.4. Disponibilidad de los recursos necesarios y su contribución en la viabilidad y factibilidad de la investigación.**

Sobre este particular no se detectaron dificultades significativas, por el contrario se nos facilitaron los traslados a los lugares de procedencia de las personas entrevistadas; se dispuso de un periodo de vacaciones de las investigadoras para efectuar las visitas y actividades respectivas; se contó de manera oportuna de los materiales, el local y el refrigerio para realizar los grupos focales; e inclusive se logró cubrir costos de traslado para algunas personas que requerían taxi por el tipo de discapacidad, o que no podían cubrirlo por razones económicas.

A pesar de las posibles dificultades que representa localizar direcciones, se contó con la facilidad de que todas las personas disponían de un teléfono para detallarlas, concertar y confirmar citas y horarios, o bien efectuar cambios de última hora por razones de las personas entrevistadas o las investigadoras.

#### **3.10. Plan de tabulación y análisis de la información**

La tabulación y el análisis de la información se efectuaron con base en el siguiente procedimiento:

- ❖ Transcripción manual de las entrevistas y las sesiones de los grupos focales
- ❖ Revisión del material obtenido para corroborar la cantidad y calidad necesarias de información, de acuerdo con los diferentes descriptores

- ❖ Clasificación de los datos según opinión de las personas entrevistadas, categorías de análisis y descriptores. Esto permitió identificar las opiniones o percepciones individuales de las poblaciones entrevistadas (personas con discapacidad, empleadores/empleadoras, personas con discapacidad expertas, funcionaria del MTSS)
- ❖ Agrupación de los datos por poblaciones, categorías de análisis, descriptores y género
- ❖ Se compaginó la información de las diferentes poblaciones entrevistadas, según categorías de análisis y descriptores, para extraer factores personales, contextuales y elementos de análisis que pudiesen alimentar el apartado de conclusiones y recomendaciones
- ❖ Selección y revisión de temas del marco teórico, coincidentes con los datos compaginados por categorías de análisis, para efecto de establecer interrelaciones teórico prácticas
- ❖ Establecimiento de temas con base en los cuales se estructuró el apartado de análisis de la información. Conforme se avanzó en la construcción de este análisis, se elaboraron tablas, cuadros y gráficos representativos de los datos incorporados en cada tema.

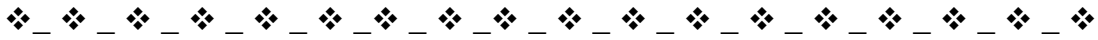
**3.10.1. Cronograma del plan de actividades durante el proceso investigativo**

FASE	TIEMPO	ACTIVIDADES
<p style="text-align: center;"><b>I FASE EXPLORATORIA</b></p> <p style="text-align: center;">“Elaboración y aprobación del protocolo”</p>	<p style="text-align: center;">Comprende los meses de enero a junio del 2005</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Se elabora el protocolo de investigación, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el proceso de evaluación de los cursos: Seminario de Investigación II y III.</li> <li>❖ El desarrollo del protocolo se divide en cinco informes, cada uno de ellos es realimentado por la profesora del curso.</li> <li>❖ Para la elaboración del protocolo de investigación se realizan revisiones bibliográficas, entrevistas con profesionales en el campo, entre otros.</li> </ul>

FASE	TIEMPO	ACTIVIDADES
<p align="center"><b>II FASE</b></p> <p align="center">“Diseño y aplicación de técnicas e instrumentos”</p>	<p align="center">Meses de julio a noviembre, 2005</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Elaboración de entrevistas para el grupo de personas con discapacidad física.</li> <li>❖ Elaboración de entrevistas para el grupo de informantes, con los/las cuales se van a determinar los factores contextuales que propician la situación de desempleo que enfrentan mujeres y hombres con discapacidad física.</li> <li>❖ Elaboración de las guías de trabajo para los grupos focales</li> </ul>
<p align="center"><b>III FASE</b></p> <p align="center">“Recolección de la información”</p>	<p align="center">Meses de diciembre, 2005, enero y febrero 2006</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Aplicación de los instrumentos elaborados</li> </ul>



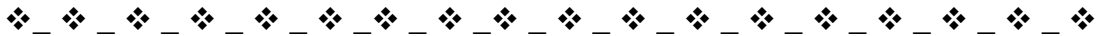
FASE	TIEMPO	ACTIVIDADES
<p style="text-align: center;"><b>IV FASE</b></p> <p style="text-align: center;">“Tabulación y análisis de la información”</p>	<p style="text-align: center;">Meses de marzo a mayo, 2006</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Se procede a organizar la información de acuerdo con los factores personales y contextuales detectados.</li> <li>❖ Se identifican manifestaciones, desde la perspectiva de género, en la situación de desempleo que enfrentan mujeres y hombres con discapacidad física.</li> <li>❖ Se proponen estrategias que les permitan a las personas con discapacidad física, sujetas de estudio, disminuir o contrarrestar la situación de desempleo que enfrentan.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>V FASE</b></p> <p style="text-align: center;">“Elaboración del informe final”</p>	<p style="text-align: center;">Mes de junio a agosto, 2006</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Elaboración del informe final</li> </ul>



# **CAPÍTULO IV:**

## **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**



## IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El presente capítulo comprende los resultados del análisis de factores personales y contextuales que propician o dificultan la incorporación laboral de un grupo de hombres y mujeres con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, producto de la confrontación de experiencias personales, con aspectos ideológicos, filosóficos y jurídicos, que representan abordajes de la discapacidad y el género en la sociedad actual, teniendo como referente el enfoque de derechos humanos.

Este análisis supone una interrelación de factores culturales, institucionales, familiares y personales, tomando en cuenta que la discapacidad no sólo es producto de las condiciones del entorno; sino motivo de discriminación y de diversas formas de violencia hacia las personas que la enfrentan. En ese sentido, las relaciones sociales que se desarrollan en el contexto social y económico, son el escenario en que se expresa la desigualdad, producto de la ideología o los esquemas de pensamiento imperantes en un momento histórico determinado.

En este marco, la vinculación del género y la discapacidad, abren una serie de posibilidades de análisis sobre las diferencias en el abordaje de la situación del hombre y la mujer con discapacidad, por parte de estas mismas personas, sus familias y la sociedad en general; tomando en cuenta que el entorno determina el estatus femenino y masculino realimentado dialécticamente por los hombres y las mujeres como grupos humanos. Dentro de sistema sexo género, para las mujeres en particular, la discapacidad significa el enfrentar una forma de opresión social, que conlleva

la desigualdad y la restricción en la participación, como formas de violencia, generadas por las relaciones de poder en la sociedad contemporánea.

El estudio, al incorporar además del género, la discapacidad, analiza las diferencias en el abordaje personal y social que se hace de la mujer y del hombre con discapacidad, como dos grupos de personas con características, oportunidades, historias y formas de vida diferentes; dejando de lado la visión global que se tiene de que conforman una sola población, y tomando en cuenta que las mujeres que enfrentan alguna deficiencia física, son víctimas de una doble vulnerabilidad, que puede ser agravada por el entorno social y económico en el que se desenvuelven.

La información analizada tiene como base la recopilación de datos aportados por un grupo de nueve hombres y nueve mujeres con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, que al momento de solicitarles participar en la investigación enfrentaban una situación de desempleo.

Las edades de las personas entrevistadas oscilan entre los 26 y los 44 años, en el grupo de mujeres y de los 28 a los 41 años, en el grupo de hombres. Con respecto al momento en que se presentó la deficiencia, doce de las personas la adquirieron de forma congénita o por alguna enfermedad en la infancia y seis de los hombres por accidentes laborales (Ver tablas #1 y #2). De estas dieciocho personas, se logró la participación de cinco mujeres y siete hombres en los grupos focales respectivos.

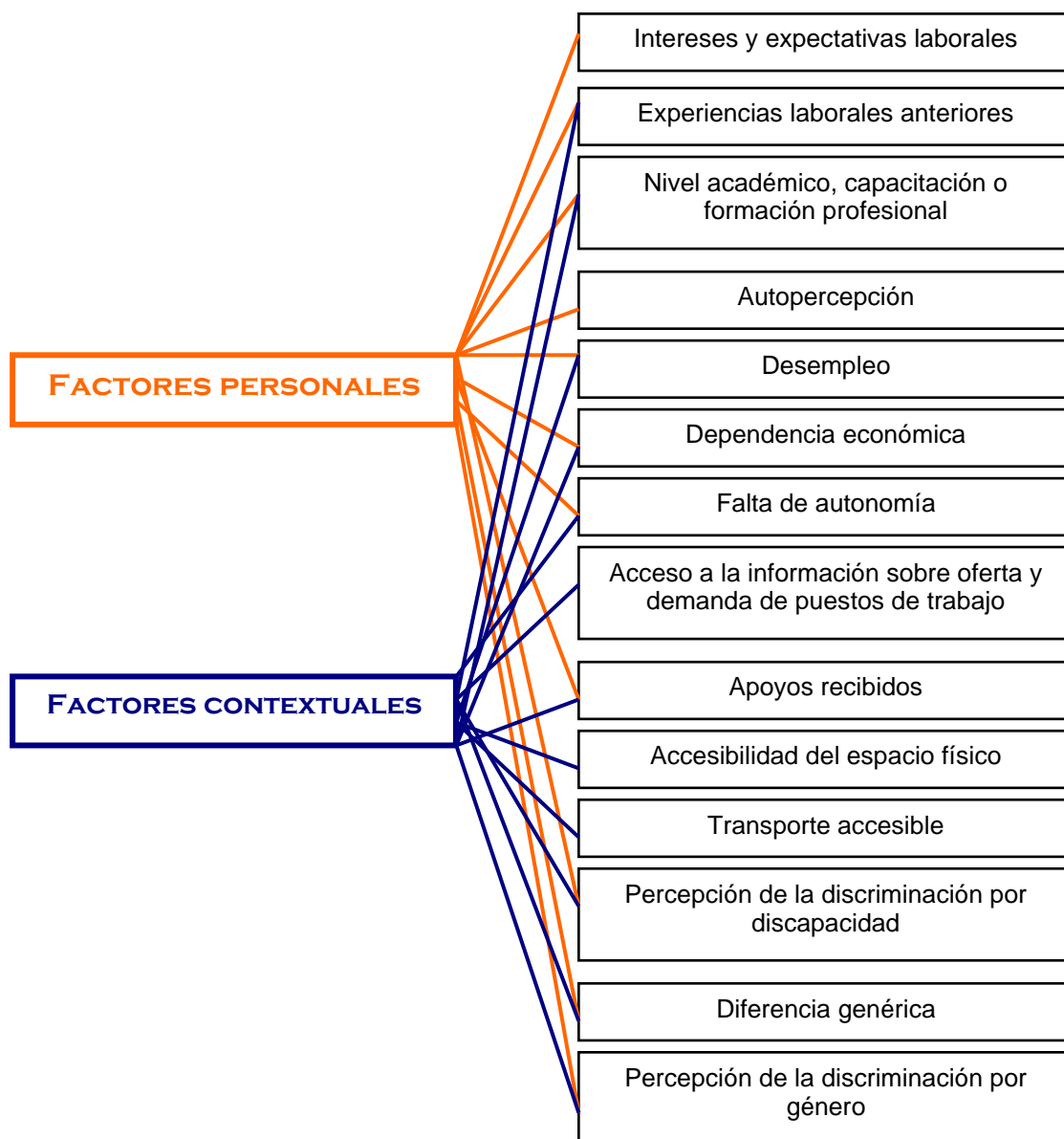
Además se solicitó criterio a cinco personas con discapacidad física, tres mujeres y dos hombres, que se consideran expertas en el tema del empleo y la discapacidad, una funcionaria de la Unidad de Equiparación de

Oportunidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y cinco representantes del sector empleador, tres hombres y dos mujeres, cuatro de ellos con experiencias de empleo de personas con discapacidad (Ver tablas #3 y #4).

El análisis de la información está estructurado de manera que se puedan visualizar individualmente los factores personales y los factores contextuales, incluyendo en cada uno los otros aspectos investigados, como el desempleo, el género y finalmente la interrelación entre ambos grupos de factores, considerando la correspondencia entre todas las categorías (ver esquema #1)

Esquema #1

Interrelación de factores que determinan el desempleo de personas con discapacidad física



*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

#### 4. 1. FACTORES PERSONALES

A través de la historia, una de las metas prioritarias del ser humano ha sido la inserción laboral, ya que se considera que al desempeñar una actividad productiva, se garantiza independencia económica, medios de subsistencia y el logro progresivo de mayores niveles de autonomía personal. Para las personas con discapacidad, dadas las condiciones de discriminación que la mayoría enfrenta, el empleo es un medio de vida fundamental, para adquirir además, independencia emocional y un modo de eliminar actitudes y situaciones que destruyen la autoestima e impiden el desarrollo personal. (Morris: 1996; 70). Sin embargo el éxito de un proceso de inserción laboral dependerá no solo de las habilidades, intereses y expectativas de la persona, sino de la preparación técnica y académica y de las oportunidades que el contexto le facilite.

De acuerdo con lo expresado por uno de los empleadores entrevistados *“para dar trabajo a las personas es necesario: educación, encontrar a la persona entrenada en el momento requerido, autoestima e iniciativa”*, de lo cual podemos deducir, que son muy variados los factores que influyen en la búsqueda de un trabajo; para efectos del presente proyecto, los factores personales son definidos como el conjunto de características personales requeridas para el desempeño de una actividad productiva y remunerada, en las que se incluyen intereses, experiencias y expectativas laborales, así como nivel académico, capacitación y formación profesional recibidas.

#### 4.1.1. Intereses y expectativas laborales

Se definen como la preferencia por un área de capacitación o de trabajo específica y el alcance que se desea lograr en dicha área. Los intereses y expectativas laborales expresadas por el grupo de personas entrevistadas son muy variados, destacando algunas labores como: consejería espiritual, locución radial, atención al público, información, oficinista, recepcionista, archivo, contabilidad, operadora de fotocopidora, operaria de máquina plana, misceláneo, guarda, operario de la construcción, trabajar en comercio, reparador de equipo de cómputo; hasta brindar asesorías y capacitaciones, desempeñarse como administradores de empresas, o como maestros.

Existe la tendencia, tanto en el grupo de hombres, como de mujeres a describir los intereses laborales de acuerdo con sus características personales, su capacitación y formación profesional. Por ejemplo dos de las mujeres desean trabajar en atención al público, secretariado, archivo o contabilidad y poseen estudios relacionados con esas actividades; otra desea desenvolverse en el campo de los negocios y tiene un grado de licenciatura en mercadeo y ventas; la que desea trabajar en costura industrial posee el título de técnico medio respectivo. En el grupo de los hombres, un estudiante universitario de la carrera de inglés se siente preparado para dar clases en este idioma; otro tiene el grado de licenciatura en administración de empresas y desea laborar en esta área, finalmente uno de los jóvenes es técnico en reparación de equipo de cómputo y hace trabajos ocasionales relacionados con esa preparación técnica.



Otras de las personas entrevistadas desean trabajar en áreas en las que aún no cuentan con los requisitos de capacitación y formación profesional necesarios. La mayor parte de ellas no tiene una expectativa laboral clara, lo que significa que dadas sus apremiantes necesidades de toda índole, están dispuestas a trabajar *“en cualquier cosa”*, ya sea una entidad pública o privada, o bien tener su negocio propio, aunque desconocen las funciones que podrían desempeñar en los lugares mencionados. Entre las que expresaron alguna preferencia de lugar de trabajo mencionaron: *“me gustaría trabajar en el INAMU o en la Oficina de la Mujer”*; *“he ido a pagar el recibo del agua a Acueductos y me gusta ese ambiente de trabajo, me gustaría trabajar en esa oficina”*; *“quiero terminar mis estudios para dar clases de inglés y trabajar con el Ministerio de Educación Pública”*; *“yo preferiría trabajar en una Municipalidad”*.

Las diversas inquietudes planteadas por el grupo de estudio constituyen un reflejo de la realidad que enfrentan cotidianamente; los intereses y las expectativas de algunas de las personas son coincidentes con la formación profesional recibida en algún momento de su vida, en tanto que las que no han recibido preparación para el trabajo muestran menor claridad respecto a las actividades productivas que podrían desempeñar; sin embargo, en ambos grupos la necesidad de laborar las induce a querer trabajar *“en lo que sea”*, tal y como lo expresaron varias personas, aunque esto implique situaciones de sobre calificación en determinados puestos. Por ejemplo una persona con una licenciatura en administración de empresas, que no ha logrado trabajar en esta área, está dispuesta a aceptar trabajos menos calificados; otra persona aspira trabajar en una oficina, en el área de computación, sin tener la preparación técnica y académica necesaria.

Con respecto al salario mensual que les gustaría recibir, del grupo de mujeres se obtuvo la siguiente información: dos de ellas expresan salario mínimo (se les preguntó a cuánto equivale este salario y no supieron responder), cinco piden un salario entre ₡ 100 000 y ₡ 150 000, y dos de ellas consideran que pueden tener un salario de ₡ 300 000. En el grupo de los hombres uno no logra definir el monto, uno expresa salario mínimo (pero tampoco logra identificar el monto al que equivale el mismo), tres esperan entre ₡ 100 000 y ₡ 150 000, y tres de ₡ 200 000 a ₡ 300 000. Es importante destacar, que independientemente del género, las personas con formación profesional y alguna experiencia laboral tienen expectativas salariales similares a los montos reales establecidos por el Gobierno de la República<sup>12</sup>, mientras que en el grupo que no tiene este tipo de preparación, existe la tendencia a esperar salarios menores a los establecidos oficialmente, en relación con la expectativa de los puestos de trabajo, lo cual podría suponer cierta desvalorización de su capacidad productiva, generada por la falta de información, experiencia y de preparación para el trabajo.

Por otra parte, tales expectativas son coincidentes con montos de pensiones por invalidez y otro tipo de prestaciones económicas estatales que algunos de los hombres reciben, dado que sus deficiencias fueron adquiridas por un accidente laboral. En estos casos, conseguir un trabajo implicaría renunciar a la pensión y solamente lo harían si: *“al mes me quedaran ₡ 100 000 colones libres”*; o como lo expresó otro de ellos *“si pudiera recibir un salario que duplique el monto de la pensión que recibo”*; de ahí que prevalezca la tendencia a mantener a la familia con un limitado ingreso, afectando la calidad de vida.

---

<sup>12</sup> Decreto Ejecutivo número 32813-MTSS. Salarios mínimos que rigen en el país a partir del 1º de enero, 2006.

Entre los logros que cada una de ellas desea alcanzar se destacan los siguientes: *“soy una mujer como cualquier otra que tiene derecho a trabajar y que necesito trabajar para satisfacer mis necesidades, porque también como, me enfermo y vivo”*; *“necesito superar algunos miedos y convencerme a mí misma que puedo ser útil”*; *“que se me de valor como persona, que se me respete como persona con discapacidad”*; *“vivir dignamente, sentir que puedo asumirme”*; *“ganar mi salario, independencia económica”*; *“no depender de mi mamá, tener un trabajo estable”*; *“tener un buen ambiente de trabajo”*; *“tener casa propia”*; *“ejercer mi profesión”*; *“darles estudios a mis hijas y a mí también”*; *“aprender inglés”*; *“vivir una vida normal, animarme a tener un hijo”*; *“que mi hijo lleve las mejores bases para que sea un excelente ser humano”*.

Las anteriores aspiraciones son complementarias con las expectativas salariales, pues están orientadas fundamentalmente, a satisfacer necesidades básicas y a lograr independencia personal, por medio del trabajo.

#### **4.1.2. Experiencia laboral**

En este rubro se toman en cuenta los puestos de trabajo que cada persona ha desempeñado antes de quedar desempleada o desempleado, información que se ejemplifica en la tabla #5.

Dieciséis de las personas entrevistadas tienen experiencia laboral, la cual oscila entre los tres meses y los veinte años; a pesar de la preparación académica y la formación profesional adquirida, llama la atención la escasa experiencia laboral que la mayoría tiene en relación con las edades. Por ejemplo una persona de 44 años de edad con 9 meses de experiencia

laboral; 26 años de edad con 1 año de experiencia laboral; 28 años de edad con 3 meses de experiencia laboral; 41 años con 8 años de experiencia laboral; 32 años de edad con 1 año de experiencia laboral; 37 años de edad con 4 años de experiencia laboral; 33 años de edad con 1 año de experiencia laboral; 28 y 29 años de edad, sin experiencia laboral.

Las características anteriores no solo podrían estar vinculadas con algunos elementos de sobreprotección, sino con las consecuencias de este tipo de relaciones (inseguridad, dependencia económica y emocional, temores, dificultades para tomar decisiones y controlar su vida en general, entre otras); tomando en cuenta expresiones de las personas entrevistadas relacionadas con la percepción de sus familias: *“el día que me casé, me sentí una persona independiente”*; *“mi familia ha sido maravillosa conmigo, me han ayudado a lograr un equilibrio aunque han caído en la sobreprotección”*; *“mi familia no me ha ayudado, solamente mi mamá, pero en ocasiones me sobreprotege mucho”*; *“mi familia me ve como impedida, dependiente, creen que deben sobreprotegerme y mantenerme toda la vida”*; *“la actitud de mi familia es positiva, pero a veces me sobreprotegen un poco”*; *“mi familia me percibe como inmadura, amargada, me ha limitado”*; *“reconozco que el tener una discapacidad ha ocasionado que me chinen un poco más de lo normal”*; *“mi esposa ha sido un gran apoyo, se ha mantenido conmigo desde que sufrí el accidente”*; *“mi familia me ha apoyado mucho, mi esposa siempre está conmigo”*.

En el caso de los hombres que adquirieron la deficiencia por accidentes en el trabajo, es coincidente el tiempo que han permanecido sin laborar, con el tiempo de haber tenido el accidente, lo que evidencia el motivo del término de su experiencia laboral.

A excepción de cuatro personas, las demás expresaron que solicitaron trabajo al menos una vez en los últimos dos años; sin embargo en el momento de la entrevista, se corroboró que esto no ha significado una búsqueda exhaustiva de trabajo con la presentación de un currículum o el llenado de una solicitud de empleo, si no que lo han hecho, en su mayoría, por medio de una llamada telefónica o presentándose al MTSS a dejar sus datos personales, para ser incluidos en una lista de solicitudes de empleo.

Personas que tuvieron un trabajo hace tres años y más, una vez que han concluido, por renuncia o despido, les ha resultado difícil insertarse nuevamente en el mercado laboral. Otra situación que se presenta es con las personas que adquirieron la deficiencia por accidentes laborales, fueron despedidas, sin recibir los apoyos necesarios de capacitación, readaptación y reubicación en otro puesto de trabajo. En estos casos no solamente se evidencia el desconocimiento de los derechos laborales por parte de las personas afectadas, sino importantes fallas en la prestación de apoyos institucionales, terapéuticos, ocupacionales, y de aquellos servicios encargados de controlar y regular las actuaciones del sector empleador, en materia de derecho laboral. Así también es notoria la incidencia de factores contextuales ante la falta de preparación y adecuación del medio laboral en el momento de abordar las necesidades del trabajador/trabajadora con secuelas de accidente. Lo anterior es un ejemplo claro de una sucesión de actos de discriminación por parte del entorno laboral e institucional que refuerza las relaciones de dependencia con la familia.

### 4.1.3. Nivel académico, capacitación y formación profesional

La dimensión referida al nivel académico, capacitación y formación profesional se definió, para efectos del estudio, como el proceso personal de preparación para el desempeño de actividades productivas, que conlleva, principalmente, la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades propias del área en que se capacitó.

Las personas con discapacidad expertas que fueron entrevistadas coinciden en que el nivel académico y la capacitación constituyen un aspecto fundamental para la inserción laboral, lo cual se evidencia con las siguientes expresiones: *“un punto a favor de la persona con discapacidad es la formación profesional con la que cuenta”*; *“a menor nivel educativo más obstáculos y al contrario a mayor nivel educativo más posibilidades de ingresar al mercado laboral”*. Así mismo los empleadores y empleadoras entrevistados/entrevistadas opinaron: *“para poder tomarse en cuenta a una persona entre los oferentes, debe tener como mínimo el título de sexto grado”*; *“en esta empresa, como requisito mínimo, para la categoría de trabajadores no calificados, se requiere el título de sexto grado y para otras categorías, se exige un nivel académico, dependiendo del nivel de complejidad del puesto”*; *“las personas con discapacidad contratadas, tienen al igual que los demás trabajadores, opciones de ascender a otros puestos, siempre y cuando reúnan los requisitos académicos y técnicos necesarios”*; *“la empresa está dispuesta a contratar personas con discapacidad en puestos para técnicos y profesionales, sin embargo hasta el momento no hemos tenido oferentes con discapacidad, con esos niveles de preparación académica”*; *“la agilidad con que los oferentes con discapacidad logran ubicarse en un trabajo, depende del nivel académico que tengan”*.

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

De acuerdo con la información contenida en la tabla #6, el nivel académico del grupo entrevistado es variado, va desde primaria completa hasta universitaria. En cuanto a la capacitación recibida, se presenta una leve ventaja de las mujeres con respecto a los hombres. Ambos grupos expresan necesidad de prepararse mejor; a seis mujeres y seis hombres les interesa capacitarse en otras áreas y solamente tres hombres y tres mujeres desean prepararse mejor en las mismas áreas en que se han capacitado. En relación con estos criterios, varias personas expresaron: *“para conseguir trabajo es necesario saber computación, inglés y contabilidad”*; *“quiero llevar un curso de inglés en el INA para trabajar en un call center”*; *“he recibido capacitación en reparación de computadoras y me gustaría capacitarme en programación y diseño de páginas web”*; *“quiero terminar mis estudios en la universidad”*; *“me gustaría terminar estudios en inglés, para dar clases en mi casa”*; *“quiero aprender más sobre matemáticas, adecuaciones curriculares y planeamiento didáctico”*.

A pesar del interés expresado por capacitarse más, existen varias razones que les impide realizarlo, entre ellas las dificultades de acceso con las que se tienen que enfrentar, el aspecto económico, dados los limitados recursos y las relaciones de dependencia en que viven la mayoría de ellas/ellos. Esta situación conlleva un círculo vicioso en el que se combinan la falta de actualización técnica, la no conclusión de estudios básicos, el temor y la inseguridad, en un contexto en el que prevalecen relaciones sociales no equitativas, de poder y de subordinación de las personas con discapacidad, y en el que se marca la tendencia a reproducir su propia marginalidad, bajos niveles de autoestima, escasa autonomía y fundamentalmente, una actitud expresa de *“para qué me voy a capacitar si no me van a contratar”*, como una voz unísona de los grupos focales.

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

#### 4.1.4. Autopercepción

Complementariamente con el nivel académico y la preparación técnica se realizó, con cada persona, un ejercicio de autovaloración de habilidades adaptativas relacionadas con el trabajo y la vida independiente; en respuesta al cual, todos los hombres y seis de las mujeres consideraron el desarrollo de estas habilidades de bueno o muy bueno, principalmente en comunicación, auto cuidado, habilidades sociales, manejo de la comunidad, autodirección, seguridad, aplicación de aprendizajes previos; a excepción de tres mujeres que indicaron tener dificultades en las áreas de comunicación, habilidades sociales, manejo de la comunidad y seguridad.

La autopercepción hace referencia a la forma en que cada persona sujeta de estudio percibe sus capacidades y habilidades para el desempeño de un trabajo. Sobre este aspecto llama la atención las diferencias entre hombres y mujeres, tomando en cuenta que los primeros valoran, en su totalidad, como bueno y muy bueno el desarrollo de sus habilidades; mientras que en el grupo de mujeres algunas expresan dificultades en varias de estas habilidades. Tales diferencias podrían obedecer a la construcción de género y a la violencia que caracteriza las historias de vida de la mayoría de estas mujeres, que lógicamente repercute en su autoestima, el desarrollo personal y la búsqueda de un empleo.

En términos generales, si bien es cierto, la autovaloración de habilidades es positiva, prevalece la tendencia a resaltar el “sentimiento de discapacidad”, es decir lo que la persona no puede hacer o no se le permite hacer. Esto se evidencia en las siguientes expresiones: *“me siento capaz de buscar un trabajo, pero cuando se me niegan las posibilidades decaigo”*; *“yo pienso que*



*habemos personas que se motivan y comienzan a buscar trabajos...meter papeles...pero al no conseguir nada dejamos de intentarlo, algunas personas se encierran, otros se van a pedir a la calle, esto produce una desmotivación”; “uno no quiere que nadie le regale las cosas, quiero superarme, sentirme capaz”.* Estas expresiones a su vez reflejan el impacto de los factores contextuales sobre los factores personales, lo que demuestra que la condición de discapacidad es generada por las restricciones en la participación y en las actividades que impone el entorno.

## **4.2. FACTORES CONTEXTUALES**

Los factores contextuales que propician la inserción laboral de personas con discapacidad se han definido, para el presente estudio, como el conjunto de condiciones y apoyos que facilitan o restringen el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales expresados en la percepción social de la discapacidad, el acceso al medio físico y al transporte, la existencia y uso de servicios de apoyo, y la disponibilidad de información sobre demanda y oferta laboral.

Evidentemente esta selección de condiciones no pretende ser taxativa, sino responder en alguna medida a factores determinantes, que representan mayores restricciones para la inserción laboral, tomando en cuenta el punto de vista de las personas con discapacidad física incluidas en el estudio, cuya interrelación conduce necesariamente al análisis de aspectos ideológicos, jurídicos y contextuales fundamentalmente.

Desde esa perspectiva, estos factores se realimentan entre sí, de tal manera que la imagen social de la discapacidad, subestimadora de la capacidad

productiva de estas personas, reproducida por las instituciones sociales (la familia, el sistema jurídico, el sistema educativo...), expresada en estereotipos y actitudes discriminantes; determina la existencia o carencia de accesibilidad en el espacio físico y el transporte y la falta de oportunidades.

Esta percepción es coincidente con el aporte de las personas con discapacidad expertas y las personas del sector empleador entrevistadas.

#### **4.2.1. Discriminación e imagen social desde la perspectiva de las personas con discapacidad**

La discriminación es la forma en que el grupo de estudio percibe toda distinción, exclusión o restricción basada en su discapacidad, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales. La manifestación de diversas formas de discriminación es producto a su vez, de la imagen social de la discapacidad prevaleciente en la sociedad, expresada fundamentalmente en actitudes y estereotipos.

De las dieciocho personas con discapacidad física entrevistadas, dieciséis han percibido situaciones de discriminación, o en las que se han irrespetado sus derechos en diferentes formas; por ejemplo en el caso de las mujeres: *“en la falta de accesibilidad en los lugares que frecuentamos y en el transporte”*; *“durante el embarazo perdí mi posición en el puesto que tenía”*; *“tengo dificultades para movilizarme y comunicarme por una parálisis cerebral, en la universidad un profesor no me permitía estar en su clase”*; *“en el último trabajo me retiraron la computadora que usaba y me asignaron el mínimo de tareas, hasta que tuve que renunciar”*. Dos de las entrevistadas

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

hicieron referencia a la discriminación en sus propias familias: *“constantemente se me irrespetan mis derechos, incluso en mi casa”*; *“tengo 28 años y hasta ahora se me permite salir sola de mi casa”*.

Entre las opiniones de los hombres se destacan: *“ocurre todos los días en el transporte, la falta de accesibilidad y de trabajo”*; *“utilizo silla de ruedas, cuando solicito un taxi a mi casa, los choferes ponen cualquier pretexto para no llevarme”*; *“después de que tuve el accidente se me despidió del trabajo, creo que debí ser reubicado... no tenía plata para pelear el pago del seguro”*.

Es evidente la existencia de una diferencia genérica respecto a la percepción de la discriminación por parte de los hombres y las mujeres. En el caso de los primeros se limitan a aspectos de restricción física, mientras que las mujeres abarcan una mayor diversidad de situaciones entre las que se destacan relaciones de poder, imagen y subordinación, y en las que la discriminación por género, adquiere un mayor peso. Este tema, en particular, fue abordado por los hombres de manera más discreta y reservada que las mujeres; éstas se expresaron de forma más amplia, sin tapujos y hasta se podía percibir una necesidad importante de ser escuchadas. Es posible que este último aspecto esté relacionado con el género de las investigadoras.

Sobre la situación de personas que han adquirido una discapacidad por enfermedad o accidente laboral, es importante destacar el incumplimiento de la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, pues en estos casos el Estado, por medio de las entidades competentes, está obligado a garantizar rehabilitación, reubicación, capacitación, ayudas técnicas, y tomar las medidas pertinentes, con el fin de

que las personas con discapacidad puedan continuar en sus funciones o en otras acorde con sus capacidades.

Solamente dos personas (un hombre y una mujer) aseguraron que no han tenido situaciones de discriminación o irrespeto a sus derechos, la mujer expresó: *“no he sentido discriminación, porque mi discapacidad aún no es tan evidente”* (distrofia muscular en evolución) y el hombre comentó: *“en ningún momento he sentido que se han irrespetado mis derechos”*. En ambos casos es importante destacar que la discapacidad fue adquirida por enfermedad, en la edad adulta. Sin embargo, ella mencionó en la entrevista que en un trabajo la despidieron al notar sus movimientos lentos principalmente en el manejo de la computadora y para escribir a mano; y él, por su parte, comentó las dificultades que ha tenido en la universidad, para que se le apliquen adecuaciones de acceso, principalmente.

A pesar de que estas dos personas aseguraron que no han tenido experiencias de discriminación, es evidente que la exclusión y la restricción están presentes en las situaciones planteadas. Es posible que la negación, en estos casos, esté relacionada con la aceptación o manejo de la discapacidad, la falta de información sobre discriminación y derechos humanos, la sobreprotección y apoyos familiares que compensen en alguna medida las desventajas, entre otros factores.

Respecto a la activación o utilización de instancias de denuncia, algunas personas mencionan a la Defensoría de los Habitantes y otras al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sin embargo sobresalen comentarios que evidencian la poca información que tienen sobre los recursos de exigibilidad de derechos; como por ejemplo: *“no he utilizado mecanismos de denuncia*

*por falta de apoyo de la sociedad, es responsabilidad de la sociedad resolverlo”; “no sé cómo se hace”; “no he utilizado los mecanismos de denuncia porque tengo una actitud pasiva, para no causar problemas”; “no sé cómo utilizarlos”; “no tenía dinero para pelear”; “apenas estoy empezando a entender los procesos de exigibilidad de derechos”; “pertenezco a un grupo en el que hemos hecho alguna denuncia ante la prensa, relacionada con el transporte”; a estos comentarios se agregan diez respuestas que indican que no han activado ningún mecanismo de denuncia.*

Es importante destacar algunos factores que podrían explicar la no denuncia, a pesar de las situaciones de discriminación y violencia que cotidianamente enfrentan las personas con discapacidad. En primer lugar no existe una cultura de participación ciudadana, ni en la sociedad en general, ni en la población con discapacidad en particular; las instituciones competentes y las organizaciones de personas con discapacidad apenas están iniciando procesos de información y formación para la participación ciudadana y la de exigibilidad de derechos; prevalece una cultura y autoimagen de subestimación, dependencia, no autorepresentación, incapacidad y reclusión. Todo lo anterior se acentúa con la desarticulación del movimiento de personas con discapacidad y la escasa incorporación del enfoque de derechos humanos en todos los ámbitos de la sociedad.

A pesar de los factores que podrían estar determinando la no denuncia, pareciera que hay claridad entre las personas entrevistadas de la imagen social de la discapacidad, la cual desde la perspectiva de ambos grupos, no solo está cargada de expresiones y experiencias discriminantes como la subestimación y la lástima, sino que se polariza en dos extremos irreales: por un lado se les ve como “estúpidos” y por otro, las demás personas se

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

extrañan cuando realizan “cosas normales”; “no hay un rechazo total, pero tampoco el apoyo suficiente”; “los demás son muy duros con las personas con discapacidad”; “en mi pueblo me ven como un parásito, porque la familia va a tener que mantenerme siempre...en este pueblo no existe la igualdad de oportunidades, yo sé que a mí nadie me daría trabajo”; “se piensa que las personas con discapacidad tienen limitaciones y a pesar de que las tienen, las generalizan”; “la percepción social es muy pobre, creen que todas las personas somos retardadas”; “la percepción social de la discapacidad incide en el desempleo de las personas con discapacidad porque se basa en ideas equivocadas”; “creen que uno está enfermo...hay personas que lo admiran a uno por su trabajo, otras que lo ven feo y hasta cuidan sus pertenencias cuando pasan de cerca”; “los empresarios no nos creen capaces”; “socialmente nos perciben como enfermos, carga, lástima, no productivos, incapaces, inferiores”; “se nos ve con la mirada de “pobrecitos” y esta actitud es determinante en la igualdad de oportunidades”.

Resulta evidente la ausencia de un modelo de abordaje social que ponga especial énfasis en las capacidades y la participación social de las personas con discapacidad sujetas de derechos y deberes, que asuma la situación de este colectivo como un asunto político, económico, social y cultural.

Contrariamente, el fenómeno de los estereotipos no solo está incorporado al sistema de pensamiento del conjunto de la sociedad, sino que opera en y desde todos los ámbitos y manifestaciones de la cultura, generando un impacto significativo en las personas, en su proyecto de vida, en su proceso de desarrollo, en el acceso y aprovechamiento de las oportunidades que el contexto ofrece, dado el carácter psicológico, político, social y económico de tales repercusiones. De esta manera, algunas de esas manifestaciones

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

culturales se constituyen en actos de violencia aparentemente individual, los cuales al enmarcarse en un contexto social, tienden a institucionalizarse.

En ese marco, la familia se constituye en un escenario en el que se reproducen y se transmiten los patrones de desigualdad y discriminación, cuyas principales manifestaciones, en el caso de las personas con discapacidad, son la sobreprotección y la lástima. Así mismo refleja, reproduce y recrea el sistema jerárquico de la sociedad en su conjunto, y a partir de esa vivencia se construye la personalidad, la visión del mundo, las perspectivas de cada una/uno de sus integrantes. En el niño y la niña, por ejemplo, representan un papel muy importante las relaciones entre el padre y la madre como fuente de poder y desigualdad, así como otras formas de relacionarse con las personas, ya sea por medio de actos violentos o por medio de la cooperación y la solidaridad; no obstante la percepción de la imagen social de la discapacidad, en el contexto familiar resulta un tanto más favorable, que el de la sociedad en general. En el caso de las mujeres esta imagen se percibe en dos sentidos, las que han sentido un mayor apoyo y reto por parte de su familia y las que sintieron a la familia más como un obstáculo que como un apoyo para su desarrollo.

Entre las primeras se destacan expresiones tales como: *“siempre me han apoyado”*; *“si ellos creen en mí, yo creo en mí”*; *“mi familia no me vio como discapacitada”*; *“mi madre me motivó a luchar, a buscar trabajo, a defenderme en la vida, me exigió hacer las cosas por mi misma”*; *“he sentido apoyo de mi mamá, pero lo que he logrado ha sido por lucha propia”*; *“me ven igual que a mis hermanos”*; y las segundas manifiestan: *“me ven como impedida, dependiente, la que deben sobreproteger y mantener por toda la vida”*; *“mi familia no se ha empapado mucho de lo que tengo, ellos saben que*

*hay un problema, pero no conocen lo que es”; “su actitud es positiva, pero a veces me sobreprotegen un poco”; “mi familia me percibe como inmadura, amargada, me ha limitado”.*

Aunque el análisis de la diferencia genérica se amplía en otro apartado, es importante evidenciar la perspectiva de los hombres con respecto al apoyo recibido por parte de la familia. A diferencia de las mujeres, para ellos el apoyo y las actitudes de la familia son más positivas: *“la familia me apoya, me perciben como buen hijo”; “han sido muy tolerantes”; “de ellos he recibido un apoyo muy bueno y sin ellos no hubiera logrado muchas cosas”; “por mi familia es que me he preparado”; “me agarré de mis hijos y esposa para salir adelante, fueron mi motivación”; “mi familia se siente orgullosa de mí, no me miran con ojos de lástima”; “mi familia me ha apoyado mucho, mi esposa siempre está conmigo”; “ahora que permanezco en la casa, mis hijas se han apoyado mucho en mí, para ellas eso es muy importante”; “la familia me ha ayudado a salir adelante”; “me perciben tal y como soy”; “mi madre no impuso diferencia, tuve apoyo principalmente de ella”; “me perciben como capaz de hacer las mismas cosas que el resto de la familia”.*

No obstante, los hombres y las mujeres coinciden que el ambiente familiar influye mucho en el proceso de independencia de la persona con discapacidad, algunas de sus familias confunden el apoyo con la sobreprotección, el miedo o temor a realizar las cosas por sí misma/mismo. En este sentido, la familia, como primer escenario con el que interactúa la persona, se constituye en un reproductor y trasmisor de los patrones socioculturales, no solamente referidos al género, sino al enfoque de la discapacidad prevaleciente en la sociedad, que no reconoce su condición de personas, sujetas de derechos y deberes.



Al profundizar sobre estos aspectos, el grupo focal de mujeres hizo énfasis en el no reconocimiento de su condición de personas, sujetas de derechos y deberes, dado que: *“las preguntas se las hacen a los acompañantes”, “creen que todas las personas con discapacidad tenemos retardo mental”; “que siempre seguiremos siendo niños”; “es difícil acostumbrarse a los comentarios sobre nosotras”; “seguimos escuchando el pobrecitas”; “no nos toman en cuenta cuando se toman decisiones, a pesar de que somos adultas”; “la familia cree que vamos a permanecer eternamente al lado de ellos”; “a veces, la forma en que nos ofrecen ayuda, la sentimos como un irrespeto”.*

Al interrelacionar la imagen social y las oportunidades laborales, este grupo considera que la discriminación se refleja en el área laboral, principalmente en el proceso de selección, en el trabajo mismo cuando por diferentes circunstancias se presiona a la persona para que renuncie, o la misma existencia de barreras físicas, que hacen más difícil la adaptación a este medio.

El grupo focal de hombres estableció en su análisis una estrecha relación entre la imagen social de la discapacidad y la falta de oportunidades laborales; reconocen ampliamente sus capacidades para trabajar, sin embargo su principal incógnita es *“¿cómo demostrarla si un patrono en lo que fija su atención es en la silla de ruedas?”*. Uno de ellos indicó: *“trabajé 19 años en una empresa, si bien es cierto tuve un apoyo institucional para ubicarme en ese empleo lo demás no fue fácil, tuve que hacer un gran esfuerzo para demostrar de lo que era capaz, al principio no sabían en que podría trabajar y yo no conocía la empresa como para decir en ese puesto o en el otro”*. Es por eso que consideran que *“la clave es la oportunidad y el*

*resto depende de cada uno”, “sin embargo nos encontramos con el obstáculo de que nos piden cartas de recomendación que la mayoría no podemos aportar porque no hemos trabajado”.*

Para ello es importante además el apoyo entre las personas con discapacidad, desarrollando un solo movimiento para enfrentar las prácticas discriminatorias, la ignorancia, la falta de oportunidades y todos los demás factores que afectan negativamente el desarrollo de las personas con discapacidad.

#### **4.2.2. Discriminación e imagen social desde la perspectiva de las personas con discapacidad expertas<sup>13</sup>**

El aporte de las personas con discapacidad expertas es coincidente con el análisis de los grupos focales, fundamentalmente en que *“las personas con discapacidad deben enfrentarse a estigmas y percepciones negativas de los demás miembros de la comunidad”, “muchas veces se nos subestima, nos tratan con lástima o conmiseración y creen que más que trabajar, debemos ser beneficiarias de la asistencia social”.*

En el caso de ambientes de trabajo que han abierto oportunidades a personas con discapacidad, se han tenido que enfrentar a actitudes aversivas, en vista de que *“no se preparan los sistemas de reclutamiento, ni*

---

<sup>13</sup> Se les asigna el calificativo de “expertas”, a cinco personas con discapacidad física, tres mujeres y dos hombres, por tener especialidades académicas, con grados de licenciatura, maestría y especializaciones en diferentes disciplinas: comunicación, orientación profesional, derechos humanos, derecho, estudios interdisciplinarios en discapacidad, violencia de género y violencia por discapacidad. Participantes en actividades docentes universitarias y otras, en foros nacionales e internacionales, en comisiones técnicas nacionales e internacionales para la producción de convenciones, políticas públicas y documentos técnicos.

*el entorno laboral”, “no se prepara a los compañeros de trabajo”; “inclusive se nos trata con una doble moral, porque si la persona con discapacidad es muy eficiente, es señalada”.*

En consecuencia prevalecen prejuicios y estereotipos en contra de las personas con discapacidad: *“solo pueden realizar ciertas labores, aunque estén preparadas para hacer otras”.* Al factor actitudinal se suma la existencia de barreras físicas y de transporte, *“a causa de las barreras y actitudes muchas personas se quedan en el intento”.*

#### **4.2.3. Discriminación e imagen social desde la perspectiva de las empleadoras y los empleadores**

La información recolectada en el sector empleador es el resultado de entrevistas realizadas a representantes de cuatro empresas que tienen experiencia en la contratación de personas con discapacidad, y de una empresa que aunque no ha tenido este tipo de experiencias, está interesada en contratar personas con discapacidad.

Entre las personas representantes del sector empleador se evidencia una imagen social un tanto más alentadora, sin duda alguna influenciada por las experiencias que ya han desarrollado con personas con discapacidad, lo cual se refleja en comentarios como los siguientes: *“son productivas, siempre y cuando se les brinden los apoyos requeridos para facilitar su inserción laboral”; “tienen muchas capacidades”; “son leales, no desperdician tiempo ni recursos”; “son trabajadoras muy responsables, agresivas y luchadoras dadas las pocas oportunidades que tienen y cuando las tienen las cuidan”.*

Tales experiencias contribuyen de manera evidente a modificar el “*esquema de personas improductivas por personas productivas*”, así como la disposición de las empresas y de las personas que monitorean los procesos productivos, incluyendo la disponibilidad de información relativa a los perfiles ocupacionales y perfiles profesionales requeridos. No obstante, ellas y ellos coinciden en la necesidad de “*contar con el apoyo de una entidad contraparte que respalde y acompañe las acciones de inserción laboral, así como la facilitación de información sobre características de las discapacidades y adaptaciones a los puestos de trabajo que haya que hacer*”.

Para lograr mayor efectividad en los procesos anteriores, los empleadores y empleadoras agregan que “*resulta fundamental la sensibilización de las personas que trabajarán al lado de la persona con discapacidad*”; así también para agilizar los procesos de selección y contratación, se requiere de capacitación sobre: “*readaptación de puestos de trabajo*”; “*adecuaciones de acceso*”; “*ver en las personas su capacidad productiva y no la discapacidad, de manera que la empresa tenga noción de la ventaja que implica la contratación de personas con discapacidad*”.

Algunos de los criterios que han motivado a estas empresas a emplear personas con discapacidad, fueron expresados por las personas representantes del sector empleador, de la siguiente manera: “*saber que existen personas en el país con muchas limitaciones pero a la vez capaces e inteligentes, con deseos de integrarse a la fuerza laboral ha motivado a la empresa a emplear personas con discapacidad*”; “*la empresa contrata personas con discapacidad por una necesidad humanitaria, que nace de los dueños de la empresa para brindar oportunidades laborales*”; “*nuestra experiencia empezó hace catorce años, con el acompañamiento de una*

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

*institución pública, ellos hacían la selección y luego nosotros continuamos haciendo el proceso para otras personas con discapacidad que solicitaban trabajo”; “por iniciativa de una organización no gubernamental que acompañó el proceso en sus primeras etapas, luego nosotros la continuamos”.*

Cabe destacar que en las experiencias anteriores, el primer paso para la contratación de personas con discapacidad fue dado por alguna entidad pública o no gubernamental, interesada en promover la inserción laboral de estas personas y que se comprometieron a dar el acompañamiento requerido por la empresa, en cuanto a sensibilización, evaluación ocupacional, selección, adecuaciones de puestos, información sobre características de las discapacidades, entre otros.

En este marco, es interesante señalar los motivos que condujeron a estas empresas a contratar personas con discapacidad, a pesar de la inexistencia de un plan de contratación; entre ellos la responsabilidad social empresarial; la sensibilización que tienen los empresarios y empresarias por alguna experiencia particular (un familiar con discapacidad por ejemplo); algún conocimiento de la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; la acción institucional principalmente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Instituto Nacional de Aprendizaje y del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, de manera individual o por efecto de los Seminarios de Empleabilidad, que en conjunto estas tres instituciones han realizado en los últimos años; y la experiencia que en particular han tenido dos empresas en coordinación con organizaciones no gubernamentales que prestan servicios a personas con discapacidad.

#### 4. 2. 4. Apoyos y servicios de apoyo

Servicios de apoyo como categoría de estudio, se ha definido como los que debe brindar el Estado a personas con discapacidad física y empleadores, empleadoras, para facilitar la inserción laboral de éstas, tales como información accesible sobre oferta y demanda del mercado laboral; atención de consultas; asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo; asesoramiento a empleadores y empleadoras para la contratación de personas con discapacidad y adaptación de puestos de trabajo, fundamentalmente; y que según la normativa nacional le corresponde brindar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ley 7600: 1996)

Todas las personas que integran el grupo sujeto de estudio solicitaron apoyo para su inserción laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), una de ellas además en la Casa Presidencial, otra en el Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE), dos en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA); uno en el Instituto Nacional de Seguros (INS), dos en la bolsa de empleo de la Municipalidad de Heredia, una en la bolsa de empleo de la Municipalidad de Curridabat, y una en el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE). De estas solicitudes solamente dos mujeres recibieron el apoyo para su inserción laboral, una por parte del INA y otra por parte del CNREE. Actualmente ambas permanecen desempleadas. Ninguna de las personas entrevistadas recibió información sobre oferta o demanda de puestos de trabajo.

Según el criterio de las personas expertas con discapacidad, *“faltan programas de apoyo a la inserción laboral de parte de las instituciones del Estado”*; *“no existe correspondencia entre los programas de capacitación y*

*los requerimientos de las empresas”, y “la capacitación laboral está descontextualizada”. Una de las personas expertas entrevistada agrega que “actualmente las entidades públicas que apoyan el empleo le están dando atole con el dedo a las personas con discapacidad, ni siquiera se cuenta con un equipo que verdaderamente apoye y capacite a los empleadores”.*

En relación con los criterios anteriores, la ley 7600 (1996) es clara, aunque un tanto general, en establecer que el Estado garantizará a las personas con discapacidad un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales (Artículo #23), y específicamente en el artículo #30 le asigna al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la obligación de mantener un servicio de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de personas con discapacidad. Este planteamiento se especifica aún más en el Reglamento de esta Ley, en el que se delimitan concretamente responsabilidades a la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo de readaptar y reubicar trabajadores y trabajadoras que han adquirido una discapacidad en el desempeño de sus labores; y a la Dirección Nacional de Empleo, entre otras las funciones de:

- ❖ sistematizar y brindar información accesible para las personas con discapacidad acerca de la oferta y demanda del mercado laboral,
- ❖ brindar asesoramiento a las/los empleadoras/empleadores para el análisis de puestos y readaptación del empleo,
- ❖ garantizar que el/la trabajador/trabajadora con discapacidad se ubique en un empleo acorde a sus condiciones y necesidades, y
- ❖ proveer los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para su inserción en el mercado laboral

Para viabilizar tales responsabilidades se crea, por Decreto Ejecutivo 30391 (30 de abril, 2002), la Unidad de Equiparación de Oportunidades (UEO), como una instancia formuladora de lineamientos políticos para la atención de las personas con discapacidad, sin embargo se han depositado en esta Unidad las responsabilidades que en materia de empleo la Ley 7600 le asigna a la Dirección General de Trabajo, a la Dirección Nacional de Empleo y a la Dirección General de Asuntos Laborales. En este sentido, la UEO está asumiendo labores de asesoría, capacitación, control, información, canalización de denuncias y otros apoyos, que de conformidad con la Ley 7600 le corresponden a las tres direcciones del MTSS mencionadas, ejercidas desde la Oficina Central y las sedes provinciales, cantonales y regionales.

Lo anterior ha generado una confusión en la prestación de los servicios de apoyo al empleo; por un lado las personas con discapacidad que lo solicitan son remitidas a la UEO, sin que necesariamente se le brinden los servicios de apoyo requeridos; y por otro lado existe una expectativa en el empleador o la empleadora de que esta Unidad debe brindarles el acompañamiento en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.

Si bien es cierto el quehacer de la UEO constituye un esfuerzo importante, considerando no solo las limitaciones de recurso humano que ésta enfrenta, si no variedad de competencias institucionales que pretende asumir, quedan descubiertos diversos apoyos indispensables para garantizar el acceso al trabajo a las personas con discapacidad, como por ejemplo: información oportuna sobre oferta y demanda laboral, respuesta oportuna ante solicitudes de empleo, atención de denuncias por discriminación, acompañamiento a empleadores/empleadoras para hacer efectiva la inserción laboral, asistencia



técnica a personas encargadas de departamentos de recursos humanos, así como el seguimiento y el control de la gestión de estos departamentos en materia de colocación de personas con discapacidad y suscripción de convenios con empresa privada para la contratación de trabajadoras/trabajadores con discapacidad, entre otros.

Uno de los empleadores entrevistados, representa a una empresa que aunque no tiene experiencias de trabajo con personas con discapacidad, está interesada en contratar este tipo de población y considera que los puestos disponibles en su empresa no son calificados, por lo que podrían servirle a personas con bajo nivel académico, o que no lo tienen del todo. Asegura que la principal limitación que, en ese sentido, tiene la empresa es *“que no estamos preparados para aprovechar el potencial productivo de la población con discapacidad, no tenemos accesibilidad física, experiencia ni conocimiento sobre las necesidades o particularidades para contratar esta población, no conocemos las leyes que existen sobre este tema, tampoco la forma de hacer la selección, contratación y seguimiento... somos una empresa que está empezando a desarrollarse”*.

El comentario de este empresario es importante en tanto que ilustra la falta de incidencia gubernamental en la promoción del empleo de las personas con discapacidad en el sector privado y pone de manifiesto el tipo de apoyos que requiere cualquier entidad pública o privada para hacer efectiva la inserción laboral. En este sentido podría suponerse que al igual que esta empresa existen otras interesadas, con puestos de trabajo disponibles, que no son aprovechados por personas con discapacidad ante la ausencia de una acción institucional oportuna y eficaz.

La falta de respuesta institucional ante la solicitud y la obligación de brindar un apoyo, no se visualiza fácilmente como una violación a los derechos de una persona o un colectivo determinado, o como un acto de discriminación. Por el contrario, las omisiones institucionales que inciden en el disfrute y ejercicio de los derechos y deberes de las personas con discapacidad, tienden a visualizarse como un hecho social, jurídica y culturalmente aceptables.

Dadas las situaciones anteriores es evidente la violencia estructural o institucionalizada, el no respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad y la ausencia de un enfoque social de la discapacidad que centre sus acciones en las necesidades de desarrollo de las personas usuarias, utilizando criterios de inclusividad, accesibilidad, calidad y oportunidad.

#### **4.2.5. Accesibilidad en el espacio físico y el transporte**

La accesibilidad del espacio físico hace referencia a la existencia de rampas, ascensores, pasillos, barras, puertas, mostradores, ventanillas, servicios sanitarios y otros elementos que cumplan con las dimensiones exigidas por la normativa nacional, que puedan ser usados por todas las personas.

De igual manera, el transporte accesible es el que puede ser utilizado con criterios de seguridad, autonomía y confortabilidad, por todas las personas, y que cumplan con las especificaciones exigidas por la normativa nacional.

Tanto la accesibilidad física como el transporte constituyen ámbitos en los que se violentan los derechos de las personas con discapacidad, haciendo

referencia no solo al derecho a la libertad de tránsito, sino al principio de la integralidad de derechos, considerando que la violación de un derecho impacta en el respeto y disfrute de otros derechos.

La mayoría de las personas entrevistadas, tanto hombres como mujeres, aseguran que a lo largo de la vida han tenido que enfrentar barreras arquitectónicas y actitudinales, las cuales se manifiestan principalmente en la actitud de las personas que conducen, la ausencia de rampas, la inaccesibilidad del espacio físico y el transporte, las aceras en mal estado y con irregularidades, ausencia de barras para subir y bajar gradas, y aunque ya circulan algunos autobuses adaptados, no se da el tiempo suficiente para abordarlos y bajar de estos, el horario en que funcionan no coincide con el del trabajo o el programa de capacitación de la persona, o no se facilita la asistencia necesaria para abordar y bajar en una silla de ruedas. No obstante lo anterior, se especifican opiniones particulares de ambos grupos.

En el grupo de hombres, uno de ellos, que utiliza silla de ruedas, compartió esta experiencia: *“fui a reparar computadoras a un café Internet, la dueña se quedó viéndome y me preguntó -¿pero usted puede?, es que hay gradas, -señora yo soy técnico y puedo subir sin la silla; me tiré al piso y subí las gradas arrastrándome, ella me ayudó con la silla. Ahora es una buena cliente”*.

Otro comentó que el espacio físico representa un obstáculo para el trabajo. *“si yo vivo en Guararí de Heredia, tengo un trabajo en Alajuelita, y el cliente me dice que solo me puede atender a una hora determinada... tengo que esperar horas hasta que pase el bus adaptado, llego a San José y no todas las aceras son accesibles. En la parada de Alajuelita tengo que esperar hasta*

*que llegue el bus adaptado. Y si para localizar la dirección tengo que transitar por aceras y calles no accesibles... Dios guarde si fuera un trabajo fijo, con estas condiciones, a qué hora estaría llegando al trabajo, o a qué hora tendría que salir de mi casa”.*

*“Una vez competí con un chavalo por un puesto y el patrón me dijo,- si usted logra llegar aquí todos los días puntualmente, yo le doy el trabajo a usted”-. Solamente podría hacerlo en taxi y tendría que trabajar solo para pagarlo”.*

*“Otro problema es que algunos empresarios tienen disposición para contratar personas con discapacidad pero las instalaciones no tienen las condiciones físicas adecuadas, tomando en cuenta el espacio de movilización que requiere una persona en silla de ruedas para los giros, por ejemplo”.*

De igual manera, las mujeres se enfrentan todos los días con la falta de acceso físico (rampas, aceras, gradas, ascensores) y del transporte: *“los choferes ponen el bus en movimiento antes de que uno logre ubicarse”;* *“a veces se da agresión verbal por parte de choferes”;* *“los buses muchas veces no cuentan con las agarraderas necesarias”;* *“algunos taxistas no quieren montar a personas con silla de ruedas en sus autos”;* *“esto limita nuestra independencia funcional”.*

Las experiencias anteriores constituyen ejemplos de discriminación por discapacidad, manifiestas en las condiciones de inaccesibilidad del entorno, al impedir la participación de las personas con discapacidad física, en las áreas principales de la vida familiar, comunitaria, social y cívica; así también al restringir el acceso a los servicios, los sistemas y las políticas establecidas por el Estado. De esta manera se evidencia que la discapacidad es producto

de la interacción entre una condición personal y una gran cantidad de factores ambientales y sociales.

### 4.3. DESEMPLEO

Situación que enfrenta una persona que no percibe ingreso económico, al esperar que otras personas cubran sus gastos de alimentación, vestido, educación, recreación, entre otros, y tomen decisiones sobre la magnitud y la dimensión de esas necesidades, incluyendo la participación en la comunidad, la elección de pareja, recreación y otros aspectos de la vida cotidiana, estrechamente relacionados con el ejercicio y defensa de sus derechos.

Para todas las personas, el empleo es un medio de vida fundamental que provee independencia emocional y económica, un modo de eliminar actitudes y situaciones que destruyen la autoestima. (Morriss: 1996; 70)

De igual forma las personas con discapacidad entrevistadas asumen el trabajo como derecho humano universal que da estatus e independencia; expresan que *“la falta de empleo daña la autoestima de la persona, y su iniciativa”*; *“una persona sin trabajo en una sociedad no es nadie... no se considera persona si no produce... el estatus en la sociedad se mide en la capacidad para producir dinero”*; *“si uno no puede mantenerse por sí sola, sigue siendo una niña”*; *“sin trabajo uno se siente como un pajarito encerrado en una jaula”*; *“me gustaría trabajar para no pedir dinero”*; *“el dinero da poder, el no tenerlo da la oportunidad de que lo sigan viendo a uno como una niña”*; *“el trabajo es un deber, una oportunidad, un medio de subsistencia para la familia, para uno, cuando no hay trabajo hay muchas dificultades”*; *“el dinero da poder, la persona que lo tiene, tiene el control”*; *“se convierte en una forma*

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

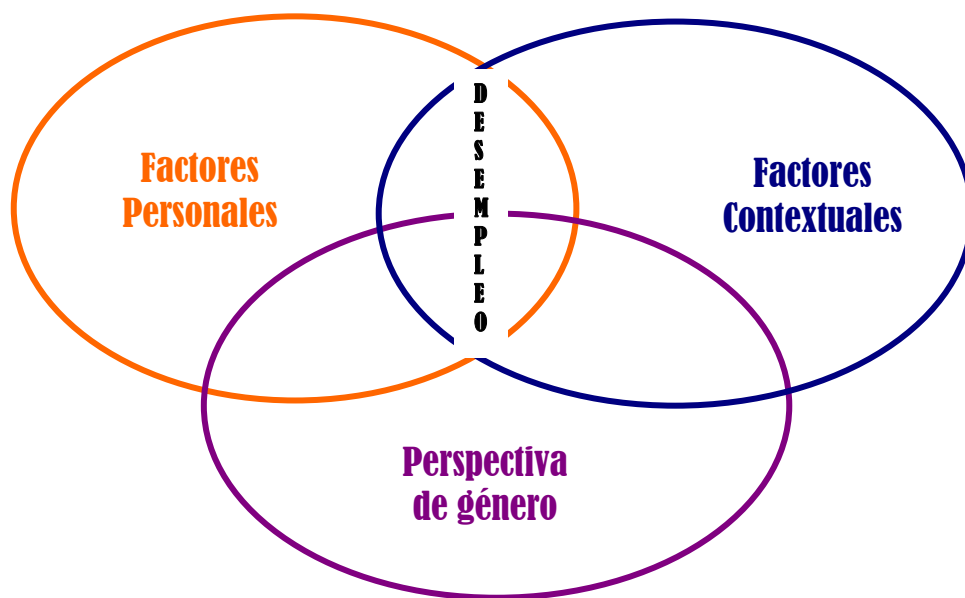
*de retribuirle a la familia el apoyo brindado”; “si no tengo trabajo tampoco tengo un seguro para que me atiendan en un servicio de salud... y tengo una situación difícil de salud”; “si no tengo trabajo tampoco tengo los beneficios que se desprenden de él”.*

Tales manifestaciones son coincidentes con el aporte de Jiménez (2000; 3), quien afirma que los mecanismos que obstaculizan a las personas con discapacidad el derecho al trabajo, representan un obstáculo para el ejercicio de todos los derechos que se derivan de éste. Este autor enfoca la desventaja laboral desde las relaciones de poder que se desarrollan en la sociedad, al señalar que las relaciones laborales y el derecho al trabajo se han definido por la experiencia e intereses de personas que no tienen discapacidad, lo cual trae como consecuencia la discriminación y la segregación laboral de esta población.

Desde la perspectiva de las personas entrevistadas, son múltiples los factores que limitan la inserción laboral, sin embargo hacen énfasis en la actitud de las empleadoras/empleadores, y de las propias personas con discapacidad; la falta de preparación académica y técnica; la discriminación en general y la sobreprotección del núcleo familiar, tal y como se esquematiza en la figura #1.

Figura #1

El desempleo como producto de la interrelación de factores.



Algunas de las opiniones más significativas respecto a la interrelación de factores, hacen referencia a *“los miedos internos y de los empleadores”*; *“las empresas exigen bachillerato”*; *“el menosprecio, se cree que uno no tiene capacidad, me supongo que es porque no lo conocen”*; *“los prejuicios, el pensar que porque una persona está en una silla de ruedas no puede atender público”*; *“la mentalidad de algunas personas con discapacidad, muchas veces creen que hay que darles las cosas”*; *“falta de oportunidades”*; *“la visión de las personas con respecto a la discapacidad y las actitudes de las personas con y sin discapacidad”*; *“lo que muchas personas tienen en su cabeza, que piensan que uno está enfermo y por eso no puede desempeñar cierto trabajo”*; *“el empleador quiere ver a una persona sana”*; *“no considerar*

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

*persona a las personas con discapacidad”; “muchas veces ni siquiera se nos brinda la información del puesto”.*

A las barreras actitudinales se suman la falta de accesibilidad en el espacio físico y el transporte, la resistencia de empleadoras/empleadores por las adecuaciones de acceso que deben realizar, la pobreza, la ignorancia y la falta de información.

Por otra parte las personas con discapacidad, como parte del colectivo, la cultura y los procesos socioculturales, han asimilado también los patrones ideológicos que conducen y reproducen su propia marginalidad, bajos niveles de autoestima, independencia y autonomía; poca o ninguna participación en los procesos políticos, sociales y económicos de la sociedad, incluido en este aspecto el establecimiento y desarrollo de organizaciones de personas con discapacidad. A esta condición se le suma una auto percepción con pocas perspectivas de desarrollo, y poco o ningún reconocimiento de su condición de persona, sujeta de derechos y deberes. (Montero: 2003)

En este marco resulta interesante destacar los estereotipos que tienen las personas con discapacidad, lo cual se constituye en un factor personal determinante del desempleo, que les impide a algunas personas salir a buscar trabajo y demostrar su capacidad productiva. Esta situación evidencia cómo los factores contextuales y personales se impactan mutuamente.

Es posible visualizar algunos ejemplos de lo anterior en las siguientes expresiones: *“la sobreprotección impacta como inseguridad, porque no se le acostumbra a la persona a tomar decisiones”; “el ambiente familiar influye mucho en el proceso de independencia de la persona con discapacidad”; “el*

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*



*apoyo de la familia es muy necesario, siempre y cuando favorezca la independencia de la persona con discapacidad”; “la sobreprotección causa dependencia, miedo, temor, no es sinónimo de apoyo y la mayoría de los familiares lo confunde”; “la sobreprotección y la ignorancia son dos formas de agresión”; “muchas veces para lograr independencia es necesario herir a las demás personas, es necesario exigir derechos, aunque a veces una tenga que ser grosera y herir otros sentimientos”; “una no debe herirse a una misma, en pos de no hacer sentir mal a la otra persona”; “las personas con discapacidad no sabemos poner límites y es necesario darse a respetar con las propias familias, para hacerlo luego con los demás”.*

#### **4.4. DIFERENCIA GENÉRICA EN LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO QUE ENFRENTAN HOMBRES Y MUJERES CON DISCAPACIDAD**

El significado de ser hombre o mujer está estrechamente relacionado con la asignación de género, la identidad de género y el papel de género, como instancias que van determinando a través de la vida el comportamiento femenino o masculino por medio de experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cada sexo. En el estudio realizado se les preguntó a los hombres qué significa para ellos ser hombre y a las mujeres qué significa para ellas ser mujer. Los criterios aportados confirman no solo que el género es una construcción social, si no que existen roles asignados a cada sexo, de acuerdo con el sistema sexo/género; como por ejemplo *“ser hombre es un privilegio”; “ser hombre es una responsabilidad porque uno tiene que ver de qué forma mantiene su hogar y ser la figura paterna de sus hijos”; “ser hombre es un regalo de Dios, es ser cabeza de familia, padre, hijo, transmitir principios, es algo grande”.*

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

Algunas de las mujeres expresan en sus percepciones el rol materno como parte del ser mujer: *“ser mujer es una responsabilidad que se tiene desde que se nace, es más para las mamás uno es como un espejo para los hijos, mucho más que el hombre”*; *“para ganarse el título de mujer hay que haber vivido”*; *“para ser mujer es necesario haber tenido un embarazo, si no se sigue siendo niña”*.

Las percepciones de otras mujeres reflejan un esfuerzo personal importante por superar el esquema patriarcal aprendido, que trasciende el rol materno, sobre todo en aquellas que hacen referencia a la superación personal y a los aspectos de cultura, como por ejemplo: *“me siento muy orgullosa de ser mujer, trato de desempeñarme en todo lo que pueda”*; *“es mucha responsabilidad, es muy fuerte, se debe capacitar en muchas cosas: debemos ser comprensivas, sensibles”*; *“somos más inteligentes”*; *“es una gran responsabilidad, un peso muy grande”*; *“es enfrentarse a una cultura bastante ignorante, muy mal educada”*; *“ser independiente, ser profesional”*.

A pesar de los avances logrados en la lucha por los derechos humanos de las personas con discapacidad y de las mujeres, prevalecen importantes diferencias en el abordaje de la situación de hombres y mujeres con discapacidad, la mayoría de las mujeres entrevistadas y algunos de los hombres coinciden en que es más difícil conseguir trabajo para las mujeres con discapacidad que para los hombres con discapacidad, sin embargo, ambos grupos están por debajo de las posibilidades que tienen los hombres y las mujeres que no tienen discapacidad. Lo anterior podría describirse como una pirámide de poder conformada por cuatro niveles, ubicando en el primer nivel a los hombres, en el segundo nivel a las mujeres, en el tercer nivel a los hombres con discapacidad y en el cuarto nivel a las mujeres con

---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

discapacidad (ver figura #2). No obstante, el hombre con discapacidad reproduce el modelo patriarcal con respecto a las mujeres con discapacidad y a las demás mujeres, lo cual se evidencia en algunas de las percepciones con respecto a las diferencias por razón de género en el ámbito laboral: *“las mujeres se colocan aunque sea como empleadas domésticas”*; *“si las mujeres se preparan bien, esta situación cambiaría un poco y serían igual que los hombres”*; *“a las mujeres se les hace casi imposible conseguir un trabajo, la mujer es más marginada que el hombre”*.

Figura #2  
Pirámide de poder



---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

Otro sector de los hombres no establece ninguna diferencia de género, en tanto que las mujeres evidencian la situación de desventaja con respecto al sexo opuesto, al manifestar: *“al día de hoy hay empresas que no desean contratar mujeres por el riesgo de embarazo, el periodo de lactancia y ahora imagínese a una mujer con discapacidad, siempre la relacionan con enfermedades y citas”; “se privilegia a los hombres sobre las mujeres en el ámbito laboral, porque muchos jefes son hombres”; “los hombres no aceptan tener a una mujer como jefa porque a ellos les asusta interactuar con mujeres inteligentes”; “los hombres con discapacidad consiguen trabajo más fácilmente que las mujeres con discapacidad”; “se tiene la creencia de que a las mujeres las deben mantener los hombres y más aún si son mujeres con discapacidad”.*

Estos criterios son coincidentes con el análisis que aportan las personas expertas con discapacidad entrevistadas, entre ellas tres mujeres y dos hombres: *“a la mujer con discapacidad la afecta la ideología por el patriarcado”; “las mujeres por tener una doble causa de discriminación tienen mayores trabas en su inserción, se cree que las mujeres tienen menores habilidades”; “a las mujeres con discapacidad se les pide y deben probar lo que saben y son capaces de hacer”; “en trabajos profesionales es más útil contratar a los hombres, porque ellos tienen más libertades”; “en el aspecto laboral las mujeres con discapacidad no tienen un papel realmente asignado, se maneja el asunto de género”; “las mujeres con discapacidad enfrentan más barreras sociales y culturales por el hecho de ser mujeres y por el hecho de ser mujeres con discapacidad”; “hay diferencias entre hombres y mujeres, se tiende a contratar más a uno que a la otra, estas diferencias están establecidas desde la socialización”; “el trabajo es como un micro ambiente*

*de lo que viven las mujeres hoy en día, o sea condiciones menos favorables para ellas”.*

No obstante lo anterior, en el grupo de estudio no se logró evidenciar grandes diferencias en la situación de desempleo, por razón de género, en relación con el nivel educativo, experiencias laborales previas, servicios de apoyo solicitados y recibidos y otros aspectos; por el contrario se determinó el siguiente escenario:

- ❖ Ocho hombres y ocho mujeres tienen experiencia laboral.
- ❖ Es similar el tiempo en que hombres y mujeres han permanecido sin trabajar.
- ❖ Con respecto al nivel académico dos hombres y dos mujeres poseen título universitario, un hombre y una mujer son estudiantes universitarios, un hombre y dos mujeres tienen el grado de bachiller, dos hombres y dos mujeres tienen el noveno año aprobado, tres hombres y dos mujeres obtuvieron su título de sexto grado.
- ❖ Ocho mujeres y cuatro hombres han recibido formación profesional.
- ❖ En los últimos dos años, ocho mujeres y dos hombres han solicitado trabajo.
- ❖ En el momento de la entrevista dos mujeres y un hombre se encontraban laborando.
- ❖ Según los motivos de egreso del último trabajo, tres mujeres y dos hombres finalizaron contrato, una mujer por renuncia, una mujer y cinco hombres por despido y una mujer y un hombre no tienen experiencia laboral.
- ❖ Todos los hombres y todas las mujeres solicitaron apoyo para su inserción laboral al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y

en muy pocos casos presentaron solicitudes a la Casa Presidencial, al Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE), al Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), al Instituto Nacional de Seguros (INS) y a la Bolsa de Empleo de dos Municipalidades. De todas estas solicitudes solamente dos mujeres recibieron apoyo para ubicarse laboralmente, una del INA y la otra por parte del CNREE.

Sin embargo, tanto en el grupo focal como en las entrevistas, se detectó entre las mujeres una tendencia consciente o inconsciente a considerar que la formación profesional y el trabajo son claves para superar la situación de dependencia y sobreprotección (violencia estructural) en la que han vivido, aún en la etapa adulta; ellas asumen que a pesar de la discapacidad, si no emprenden esta lucha no van a lograr ser valoradas, apreciadas, respetadas como mujeres productivas y útiles para ellas mismas, la familia y la sociedad. Contrariamente el hombre es “cuidado”, “chineado”, “amado” por sus madres o compañeras, aunque no tengan trabajo o la preparación necesaria; para éstos es suficiente aportar una pensión para seguir ejerciendo el poder en el hogar.

El hombre puede permanecer en la casa sin hacer nada y ser respetado como persona, como hombre, como padre y como hijo, la mujer con discapacidad física tiene que continuar asumiendo sus múltiples roles, realizar las tareas domésticas, ejercer el rol de madre y “no descuidar el hogar”.

A pesar de la percepción de las diferencias anteriores, desde nuestro punto de vista, no se visualiza la violencia de género, impuesta por el modelo

patriarcal; incluso en algunas expresiones se concibe a hombres y mujeres con discapacidad como un solo colectivo, sin tomar en cuenta que uno de los tipos de violencia estructural que más impacta a las mujeres con discapacidad, es la expectativa social sobre el cuerpo y la belleza, de la cual dependen la aceptación de sí mismas y de las demás personas.

En ese sentido la no aceptación de sí misma, por no responder a los arquetipos de la feminidad, implica justificar la no aceptación social a costa de sus propias identidades, por lo tanto la violencia significa: “ajustarme a mi entorno, para que mi entorno me acepte y no me haga más daño, no arriesgar para no ser acreedora de las terribles consecuencias por desacato al orden social establecido, es decir, mejor no tengo hijos, de por si va a ser muy complicado, es aceptar que no soy digna de cariño, es aceptar que compartir el temor o el sufrimiento va a ser una causa mayor de sufrimiento para mi familia, es aceptar que mis necesidades sean puestas en el último lugar de prioridad por los otros y las otras, que soy una carga, que no soy libre”(CNREE: 2003; 182)<sup>14</sup>. Si bien es cierto esta reflexión no corresponde al alcance del análisis que hace el grupo de estudio de las diferencias y la violencia de género, las cuales son vistas exclusivamente desde el entorno, pretende evidenciar la relación dialéctica entre un entorno inaccesible y discriminante y la negación de la dignidad humana de todo lo femenino; de esta manera se constituye en un esfuerzo por no convertirse en multiplicadoras o reproductoras de los mitos y prejuicios sociales que encasillan y lastiman a este colectivo; sin pretender responsabilizar a las mujeres con discapacidad de su propia marginación.

---

<sup>14</sup> Reflexión sobre el resultado de un análisis realizado con un grupo de mujeres con discapacidad, sobre violencia de género y discapacidad.



## **CAPÍTULO V:**

# **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**





## CONCLUSIONES

El presente estudio se propuso analizar, desde el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género, los factores personales y contextuales que han propiciado la situación de desempleo que enfrentan un grupo de mujeres y hombres con discapacidad física, residentes en el área metropolitana del país. Dicha propuesta no solo permitió identificar y corroborar la incidencia y vinculación de los factores mencionados, sino la prevalencia de prácticas discriminatorias, falta de oportunidades, condiciones de inaccesibilidad, abordaje lastimero de la discapacidad, todo ello como manifestaciones de violencia directa y estructural hacia las personas con discapacidad.

El fenómeno de la violencia, a su vez, responde a diversos modelos de atención moldeados y fortalecidos por los sistemas de valores, las relaciones no equitativas de poder, de subordinación y marginación, cuyo principal exponente es el enfoque “médico biológico”, que centra la discapacidad exclusivamente en la falta de capacidades de la persona para realizar diversas actividades; en contraposición con un “modelo social”, que atribuye la discapacidad de una persona con algún tipo de deficiencia a las condiciones ambientales, las que a su vez le impiden el disfrute pleno de los derechos y el ejercicio de sus deberes como ciudadanos y ciudadanas.

Siendo consecuentes con el modelo social, el análisis realizado evidencia una estrecha interrelación entre factores personales y contextuales, que inciden en la situación de desempleo; y a pesar de la dificultad para aislarlos

y abordarlos de manera individual, es notorio el impacto de lo contextual sobre lo personal, como se detalla en cada una de las conclusiones:

- ❖ El enfoque prevaleciente de la discapacidad manifiesto en el lenguaje, en las percepciones de la realidad en símbolos y signos, la presencia o carencia de apoyos y servicios, entre otros, opera en y desde el proceso de socialización, mediante el cual la persona se apropia de la cultura de la sociedad en la que interactúa, haciendo uso de una serie de habilidades y cualidades que posee como la conciencia, la memoria, la iniciativa y la sensibilidad. De esta manera el proceso sociocultural contiene y reproduce estereotipos en torno a la discapacidad y a las personas con discapacidad, que impiden dar el salto cualitativo hacia el enfoque de derechos humanos; enfoque que pone especial énfasis en la deconstrucción de los paradigmas tradicionales, dando paso al reconocimiento y abordaje de las diversas necesidades del ser humano/humana.
  
- ❖ Una de las consecuencias más evidentes del abordaje de la discapacidad, desde los modelos tradicionales, es la no preparación para la defensa de los derechos, incluida la información sobre la normativa que los tutela, los mecanismos de exigibilidad y la forma de activarlos, así como las instancias de denuncia y defensa de los mismos. En tanto no se logre la ruptura de viejos paradigmas donde otros y otras deciden por la población con discapacidad, y no se incorpore en todos los ámbitos e instituciones sociales el enfoque de derechos humanos, no será significativo el avance en la preparación de la persona con discapacidad para el disfrute de sus derechos y ejercicio de sus deberes, la igualdad y aprovechamiento de

oportunidades, y fundamentalmente el rescate de la ciudadanía de este colectivo, con todas las implicaciones personales y políticas que esto conlleva.

- ❖ Los derechos humanos, producto de procesos históricos y la lucha por la dignidad humana, han forzado la voluntad política necesaria para la formulación de legislación que los sustente. En este sentido Costa Rica ha tenido un avance significativo, constituyéndose en uno de los pocos países del mundo que ha ratificado normativa internacional y ha promulgado una ley especial en materia de discapacidad; es así como los derechos relativos al trabajo, en particular, están dotados de instrumentos de derecho positivo, necesarios no sólo para mantener su vigencia, sino para garantizar su protección, respeto y promoción. No obstante lo anterior, las experiencias del grupo sujeto de estudio demuestran que la igualdad desde lo formal no es suficiente, y que los esfuerzos deben enfocarse hacia los resultados, en términos de apoyos, servicios, condiciones de accesibilidad, acción institucional efectiva y oportuna, entre otros.
  
- ❖ El estudio realizado confirma que la discriminación es una construcción social que puede revertirse contra cualquier ser humano/humana, basada en creencias y prácticas sociales establecidas por las relaciones de poder y que se presenta, además, como una forma de distinguir, excluir y restringir el acceso, ante los requerimientos y la satisfacción de necesidades de las personas con discapacidad, particularmente en el ámbito laboral. “Se distingue” cuando se hace énfasis en la discapacidad, en lo que la persona “no puede hacer” en comparación con otras personas; se “excluye”

cuando se impide la participación; y se “restringe” cuando se limita, por razón de discapacidad, de género o de ambas condiciones.

- ❖ La violencia estructural y su impacto en el nivel personal, forman parte de la vivencia cotidiana de las personas entrevistadas, la cual se visualiza fundamentalmente en una imagen social cargada de estereotipos negativos que reflejan actitudes discriminantes, de subestimación y descalificación de las aptitudes y necesidades que genera la condición de discapacidad. Tal situación se presenta no sólo en la familia, sino en los diferentes ámbitos de la sociedad con los que les ha tocado interactuar: educativo, laboral, recreativo, afectivo, salud, entre otros.
  
- ❖ El apoyo recibido por parte de la familia se constituye en uno de los factores esenciales que pueden facilitar o limitar el desarrollo personal, así como determinar el logro de metas, la formación de la identidad, e inclusive la percepción social de la discapacidad. Sin embargo en el grupo sujeto de estudio, se determinó la tendencia de que este tipo de experiencias tienden a limitar el desarrollo, principalmente en las mujeres, debido a la relación de amor y poder, apoyo y sobreprotección que generalmente se establece.
  
- ❖ A pesar de la definición y la fuerza que ha venido adquiriendo el movimiento de vida independiente de las personas con discapacidad, en el grupo de mujeres con discapacidad sujeto de estudio, prevalece la tendencia a la discriminación por razones de género, además de la discapacidad, tanto en el ámbito público como privado, acentuando la doble vulnerabilidad de este colectivo y la invisibilización de la

igualdad. En consecuencia se reproduce la distorsión en la aplicación conceptual e ideológica de la perspectiva de género, atribuyéndola exclusivamente a la mujer.

- ❖ La sobreprotección basada en la relación de amor y poder, en el caso de las mujeres entrevistadas, tiende a generar una prolongación de las etapas iniciales de la vida, como la niñez y la adolescencia, desde el punto de vista emocional, que repercute en el logro de la independencia funcional y económica en la edad adulta, aunque sean madres, hayan avanzado en sus estudios o hayan tenido alguna experiencia laboral. Esta situación les dificulta enfrentarse con las exigencias de un entorno social poco accesible y un entorno laboral altamente competitivo.
  
- ❖ En las mujeres la permanencia en el hogar, bajo situaciones de dependencia y sobreprotección, se visualiza como una situación de violencia que impide o limita el desarrollo de su proyecto de vida. En el caso de los hombres se observa una relación de poder con respecto a su compañera o su madre, ya que ellas deben permanecer a su lado, para satisfacer sus necesidades básicas. En este sentido el modelo patriarcal tiene sus propios mecanismos de sostenibilidad, y uno de ellos es la exaltación de la familia y del papel de la mujer en ésta.
  
- ❖ Hay un reconocimiento por parte de las mujeres entrevistadas, de la influencia de la familia en la violencia, que se genera a partir de la asignación del género y los múltiples roles y exigencias que se derivan de esta, considerando el impacto emocional y la reproducción de la doble marginación. En este marco se evidencia un conflicto entre el rol

femenino asignado, la discriminación que representa ser mujer con discapacidad y el deseo o aspiración de romper con ese círculo por medio de la superación personal, lo que hace que se retarde la realización de su proyecto de vida como mujeres adultas e independientes.

- ❖ Responder a un arquetipo físico es más exigente para las mujeres que para los hombres; tal exigencia lleva a muchas de ellas a reforzar su propia marginación y sacrificar su dignidad: *“mejor no tengo hijos/hijas, es mejor no tener pareja, no soy digna de cariño, no soy digna de admiración, soy causa de sufrimiento, soy una carga”*.
  
- ❖ Ante la prevalencia e incidencia del modelo médico – biológico de la discapacidad, algunas personas consideran que la población con discapacidad requiere de intermediación y acompañamiento para emprender la lucha por sus derechos. Esto denota aún cierta actitud de “esperar para recibir” y pocos esfuerzos personales en la búsqueda de trabajo, por parte de las personas con discapacidad física entrevistadas; en contraposición con la actitud de asumir que la persona con discapacidad debe constituirse en la principal figura de los procesos que facilitan su inserción laboral; lo que implica, entre otros, adquirir conciencia de su potencial y de las posibilidades que su medio le ofrece, participar de manera activa y responsable en la toma de decisiones sobre la conducción y construcción de su propio proceso de desarrollo, la elección y utilización de los apoyos que requiera para enfrentar los factores que limitan su incorporación al mercado de trabajo.

- ❖ Si bien es cierto la preparación académica constituye un factor personal, está fuertemente influenciado por condiciones externas, que facilitan o limitan el acceso a este tipo de apoyos y servicios, formando parte de una cadena de consecuencias y manifestaciones al nivel de la autoestima, independencia, desarrollo, realización personal y empoderamiento para la defensa de derechos; cuyo repertorio de condiciones le permite a la persona con discapacidad, enfrentarse con las exigencias del entorno sociolaboral.
  
- ❖ Las áreas de capacitación y formación profesional en las que se han preparado las personas sujetas de estudio, responden a actividades en las que se requiere una constante actualización de conocimientos y desarrollo de habilidades; es por esta razón que el tiempo que deben esperar para que se les llame por un trabajo, tiende a generar desactualización, pérdida o disminución de habilidades y destrezas, acentuando la desventaja laboral, el temor al rechazo, la resistencia a intentarlo nuevamente y la tendencia a acomodarse a las circunstancias.
  
- ❖ Se detectaron ciertas deficiencias en la preparación para el trabajo, relacionadas con aspectos actitudinales, funcionales y técnicos para responder a tales exigencias, lo que podría significar un divorcio entre los programas de capacitación y los requerimientos de las empresas, servicios de formación profesional descontextualizados y poco acceso de las personas con discapacidad a información relativa a programas de capacitación y oferta de empleo. Por otro lado existen servicios de formación profesional y programas académicos hasta el IV ciclo, pero no existe una formación para el trabajo que prepare a la persona

psicológica y emocionalmente, que de orientación vocacional y facilite el desarrollo de habilidades.

- ❖ La formación académica mínima exigida para trabajar también ha venido en ascenso en las últimas décadas, aún para trabajos no calificados se requiere el título de sexto grado, el tercer ciclo aprobado y hasta el bachillerato (IV ciclo de educación regular). De igual manera existe una alta exigencia en las habilidades sociales y en la polifuncionalidad; en tal sentido la amenaza de la desactualización técnica limita aún más la posibilidad de emplearse.
  
- ❖ Con base en las situaciones personales estudiadas, es posible determinar la existencia de una relación dialéctica entre el desempleo y la falta de independencia económica y emocional, considerando que el empleo es un medio de vida fundamental para adquirir esta independencia, además de un modo de eliminar actitudes y situaciones que destruyen la autoestima y otras posibilidades de desarrollo personal; por lo tanto una condición impacta a la otra, conformándose en un círculo vicioso, cuyo elemento central es la marginalidad o violencia estructural.
  
- ❖ No se refleja una acción institucional, gubernamental y no gubernamental, coordinada, coherente y consecuente con el enfoque de derechos; no hay información clara sobre los servicios de apoyo al empleo, su ubicación geográfica y administrativa y las funciones que les compete.



- ❖ Aunque algunas de las aspiraciones de trabajo de las personas sujetas de estudio se orientan hacia el sector público, las experiencias laborales anteriores de estas personas se ubican, fundamentalmente, en el sector privado exceptuando un hombre y una mujer, que trabajaron por algunos meses de forma interina, en el caso de él y haciendo un permiso, en el caso de ella.
  
- ❖ La referencia brindada por la UEO sobre el trabajo con empleadoras y empleadores se orienta fundamentalmente al sector privado, sin mencionarse ninguna acción institucional para promover el empleo de personas con discapacidad en las instituciones del Estado.
  
- ❖ Las personas con discapacidad con deseos y necesidad de trabajar deben saltar varios obstáculos; en primer lugar la mirada del potencial contratante, que se traduce en imagen social, percepción, estereotipos y paradigmas desde la perspectiva de los empleadores y las empleadoras; en segundo lugar hacerle frente a la realidad de la oferta de trabajo, con escasa o ninguna formación y experiencia; y en tercer lugar la inaccesibilidad del entorno, el transporte, las barreras físicas y actitudinales, de los puestos de trabajo, la información y la comunicación.
  
- ❖ Siendo la discapacidad física, desde la perspectiva del modelo social, un conjunto de deficiencias en las funciones y estructuras neuromusculoesqueléticas; las restricciones en las actividades y en la participación que enfrentan las personas con este tipo de discapacidad, en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el laboral, están determinadas, principalmente, por factores contextuales.

- ❖ El medio ambiente en el que se desarrollan las personas, incluyendo las barreras de toda índole, impacta las diversas esferas de la vida; desde el desarrollo personal, las posibilidades de avanzar en la construcción de su proyecto vida, movilizarse libremente, expresar sus opiniones y participar en las actividades del resto de la comunidad, hasta generar sus propios ingresos y tomar las decisiones que afectan sus vidas.
  
- ❖ El desempleo constituye el último eslabón de la cadena de la discriminación, cuyo punto de partida es el enfoque con el que se ha abordado históricamente la discapacidad y del que se deriva la imagen social distorsionada, los estereotipos, la violencia estructural, la falta de accesibilidad, la autoimagen, la sobreprotección, la falta de oportunidades educativas y formativas, la pobreza económica, la baja autoestima y la desigualdad; factores que de una manera dialéctica pueden realimentar, modificar o hacer prevalecer el paradigma que sustenta tales condiciones.
  
- ❖ Hay predominio del enfoque tradicional de la discapacidad, en el que sobresale la subestimación, la lástima, estereotipos negativos y la creencia de que las personas con discapacidad son sujetas de asistencia social. Sin embargo en las empresas que tienen alguna experiencia en la contratación de personas con discapacidad, tiende a modificarse el esquema de “personas improductivas” por “personas productivas”, prevaleciendo cierto tipo de estereotipos positivos: “las personas con discapacidad son más eficientes, más puntuales, cuidan más su trabajo, son muy capaces”.

- ❖ Ante la ausencia o escasa acción institucional, en las empresas se tiende a incorporar personas con discapacidad de una manera espontánea, sin un criterio técnico que sustente el proceso, lo que conlleva análisis comparativo entre perfiles ocupacionales y profesionales, adecuaciones de acceso, adaptación de puestos de trabajo, preparación del ambiente social y laboral; lo que bien podría generar tanto una actitud solidaria, como de rechazo entre compañeros y compañeras de trabajo.

## RECOMENDACIONES

La incidencia y vinculación de factores personales y contextuales, que han propiciado la situación de desempleo que enfrentan dieciocho personas con discapacidad física, sujetas del presente estudio, conlleva a su vez una serie de relaciones causales tales como el no reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y la ausencia de perspectiva de género en los diversos ámbitos de la sociedad. Estas relaciones refuerzan la prevalencia de prácticas discriminatorias, la falta de oportunidades, condiciones de inaccesibilidad, abordaje lastimero de la discapacidad, y otras manifestaciones de violencia directa y estructural.

Es posible que las raíces de este fenómeno se encuentren en los modelos de atención moldeados y fortalecidos por los sistemas de valores, las relaciones no equitativas de poder, de subordinación y discriminación, cuyo principal exponente es el enfoque “médico biológico”, que centra la discapacidad exclusivamente en la falta de capacidades de la persona para realizar diversas actividades, entre ellas, el desempeño de un trabajo; y no en un entorno discapacitante que impone a las personas con discapacidad y a otros grupos vulnerables, barreras de toda índole.

Desde hace varias décadas, grupos de personas con discapacidad asumieron el reto de impulsar un cambio en el paradigma de abordaje de la discapacidad, desde el enfoque de los derechos humanos, logrando visualizarse algunos resultados positivos en varios países incluyendo Costa Rica, al nivel de políticas de Estado y de Gobierno. Materializar tales resultados, implica hacer efectiva la igualdad real y la participación

ciudadana, el desarrollo de oportunidades y capacidades, traducir las normas en acciones institucionales, implementar cambios en el modelo de gestión, y en última instancia, remover las estructuras de poder para viabilizar las políticas en materia de discapacidad.

Si bien es cierto los cambios de paradigmas constituyen procesos generacionales, las responsabilidades para lograr la igualdad, la equiparación de oportunidades y la accesibilidad en todas las dimensiones de la sociedad, están asignadas tanto a los entes gubernamentales como a los no gubernamentales. Por lo tanto, les corresponde a las estructuras institucionales traducir las normas y las políticas en productos y resultados tangibles y medibles. En este sentido, nuestras recomendaciones comprenden una serie de estrategias tendientes a contrarrestar no solo la discriminación por género y discapacidad, sino el desempleo de personas con discapacidad, sobre la base del marco jurídico vigente, la articulación, la coordinación de esfuerzos y competencias interinstitucionales, y la participación de los/las principales protagonistas de este proceso, las personas con discapacidad, por medio de:

❖ Desarrollo de talleres y conformación de grupos de apoyo dirigidos a hombres y mujeres con discapacidad, organizados y promovidos principalmente por el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, y las Organizaciones de Personas con Discapacidad. Los temas de estos talleres y grupos de apoyo tienen que estar relacionados fundamentalmente con:

- Promoción y ejercicio de la participación ciudadana para el logro de la igualdad de oportunidades y de género

- El ejercicio y la exigibilidad de derechos de las mujeres en particular y de las personas con discapacidad en general
  - Mecanismos e instancias de exigibilidad de derechos de las mujeres en particular y de la población con discapacidad en general
  - Violencia por discapacidad, violencia de género y otras formas de violencia (identificación de situaciones, abordaje, instancias de protección y denuncia)
  - Servicios de apoyo en diferentes ámbitos (educación, formación profesional, salud, empleo y otros) para las mujeres en particular y personas con discapacidad en general
  - Fortalecimiento del liderazgo y desarrollo organizacional de las organizaciones de personas con discapacidad
- ❖ Activación de Bolsas de Empleo desde los gobiernos locales, incorporando la perspectiva de género, discapacidad y el enfoque de derechos humanos.

En el marco de la Ley 7600 y la acción de las comisiones municipales de accesibilidad, a los gobiernos locales les corresponde abordar las necesidades de la población con discapacidad del cantón respectivo, en coordinación con entidades nacionales y locales competentes. Por otro lado, aprovechando la disponibilidad del programa “bolsa de empleo” y la incidencia de las municipalidades en el sector empresarial (industrial, comercial, agrícola) es factible el desarrollo de estudios periódicos de prospección de empleo, tomando en cuenta, fundamentalmente, los siguientes componentes:

- Identificación de puestos de trabajo disponibles, así como sus características y exigencias, cuya apertura se proyecte en el corto o mediano plazo y puedan ofertarse a personas con discapacidad.
- Articulación y aprovechamiento de esfuerzos y competencias de entidades públicas como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Educación Pública (MEP) y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), en el asesoramiento a los Gobiernos Locales, para el planteamiento y ejecución de este tipo de proyectos, teniendo como contrapartes el programa de bolsa de empleo y la Comisión Municipal de Accesibilidad<sup>15</sup>.
- Disponibilidad de información, en las municipalidades, sobre la oferta de trabajo a nivel cantonal, que especifique el tipo y las características del puesto, de manera que personas con discapacidad interesadas, hombres y mujeres, puedan concursar, tomando en cuenta su experiencia, habilidades y conocimientos.
- Articulación de esfuerzos y competencias de entidades públicas principalmente el MEP y el INA, en la preparación de personas con discapacidad de acuerdo con las características y requerimientos de los puestos de trabajo identificados. La oferta de apoyos y servicios por parte de estas entidades debe incluir la valoración de aptitudes, intereses y expectativas laborales, la identificación de necesidades de otros apoyos, la preparación técnica y académica, la potenciación de habilidades, la orientación profesional y la provisión de ayudas técnicas y subsidios que garanticen el acceso a los servicios, en caso necesario.

---

<sup>15</sup> Según Directriz 27 sobre las Políticas Públicas en materia de Discapacidad. Emitida por el Presidente de la República Miguel Ángel Rodríguez Echeverría. Costa Rica: 30 de enero 2001.

- Articulación de esfuerzos y competencias de los gobiernos locales y el MTSS para el asesoramiento a empleadores y empleadoras participantes de estudios de prospección de empleo, en la planificación y preparación del ambiente empresarial para la inserción laboral de personas con discapacidad.

❖ Fortalecimiento y desarrollo de la capacidad productiva de las personas con discapacidad de ambos sexos.

En el marco de las responsabilidades que la Ley 7600 y otros instrumentos jurídicos le asignan al MTSS, MEP, INA, CNREE y Gobiernos Locales, se propone articular los esfuerzos y competencias de estas entidades para el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades productivas de las personas con discapacidad, tomando en cuenta los siguientes componentes:

- Sistematización de la oferta de puestos de trabajo, presente y proyectada, para identificar áreas técnicas, académicas y funcionales en que debe prepararse prioritariamente la población con discapacidad, tomando en cuenta sus características, las potencialidades personales y el contexto geográfico.
- Articulación de esfuerzos y competencias para planificar de manera ágil y oportuna la oferta de servicios y apoyos de conformidad con las exigencias de los puestos de trabajo proyectados, las características y necesidades de la población con discapacidad.
- Para darle mayor viabilidad a esta estrategia es importante que la articulación de esfuerzos y competencias, de las instituciones responsables, se realice desde las instancias regionales,



- provinciales y cantonales, para facilitar no solamente el manejo de coberturas, sino la contextualización de la demanda y los servicios.
- Articulación de esfuerzos y competencias desde las instancias locales, provinciales y regionales para ofrecer a las personas con discapacidad que lo requieran, información oportuna y accesible sobre oferta de empleo y medios de preparación para el trabajo.
  - La oferta de apoyos y servicios en la preparación para el trabajo debe enfocarse al desarrollo de una cultura laboral, acorde con las exigencias de un mercado de trabajo altamente competitivo, por lo que debe considerar aspectos técnicos, académicos, actitudinales y el desarrollo de habilidades; así también deben garantizar adecuaciones de acceso, curriculares y la perspectiva de género. Algunos elementos de contenido deben referirse al manejo de sentimientos, desarrollo de la autonomía personal y la vida independiente, derechos y deberes como persona y como persona trabajadora, autoestima, comunicación, sexualidad, imagen social y autoimagen.
  - El ente articulador de los esfuerzos y competencias institucionales, en los niveles regional, provincial y local debe ser el CNREE como entidad rectora, asesora y supervisora del cumplimiento de la normativa en discapacidad, de que se garanticen los derechos y se aborden con criterios de calidad y oportunidad las necesidades de la población con discapacidad.
- ❖ Acompañamiento en el proceso de inserción laboral por parte de entidades públicas y organizaciones no gubernamentales.

La experiencia de las empresas entrevistadas, relacionada con la contratación de personas con discapacidad, se inició por acción de una organización no gubernamental (ONG) u otra entidad que apoyó el proceso e hizo el seguimiento correspondiente. Así mismo se detectó interés en otra empresa, siempre y cuando se le asesorara y se le diera el acompañamiento necesario. En virtud de lo anterior esta propuesta comprende los siguientes componentes:

- Aprovechamiento de los esfuerzos y competencias del MTSS, desde las instancias nacionales, regionales, provinciales y cantonales, para el asesoramiento a entidades empleadoras del sector público y privado, respecto al proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, incluyendo evaluación de capacidades, selección, ubicación, adaptación de puestos y preparación del ambiente laboral.
- Aprovechamiento y canalización de esfuerzos de algunas ONG de personas con discapacidad interesadas en establecer coordinación con entidades empleadoras, públicas o privadas, para la incorporación de personas con discapacidad. En este caso debe articularse el esfuerzo y las competencias de la ONG, del MTSS y la entidad empleadora.
- El acompañamiento a entidades empleadoras debe incluir, entre otros aspectos: información sobre las características y necesidades derivadas de la condición de discapacidad que enfrentan personas interesadas en emplearse, incluyendo mujeres y hombres, cómo relacionarse con estas personas, cómo apoyar los procesos de evaluación ocupacional y adaptación al puesto de trabajo, qué tipo de adecuaciones de acceso se requieren según el tipo de discapacidad, necesidades derivadas de esta y otras características,

legislación que respalda la contratación de personas con discapacidad y los requerimientos de ayudas técnicas.

- El MTSS debe ofrecer a las organizaciones de personas con discapacidad, dependiendo de la ubicación geográfica, información sistematizada de oferta de puestos de trabajo debidamente caracterizada.
- Articulación de esfuerzos y competencias del MTSS, del MEP y el INA para ofrecer a las organizaciones de personas con discapacidad información sobre servicios de formación profesional, que les permita a personas con discapacidad prepararse adecuadamente, de manera ágil y oportuna, respondiendo a la oferta de trabajo, así como los trámites y requisitos de solicitud correspondientes.

#### ❖ Planificación del proceso de inserción laboral

El proceso de inserción laboral en una entidad empleadora, pública o privada, debe estar debidamente planificada, de manera que se reduzca al mínimo el margen de error o de fracaso y se le asigne el carácter formal que se merece. Para ello se propone un plan a desarrollar en un periodo máximo de dos años, considerando las siguientes etapas y acciones básicas:

- Identificación de necesidades de contratación de recurso humano: implica determinar la cantidad, características y exigencias de nuevas plazas, dependiendo de las transformaciones, proyecciones o plan de desarrollo organizacional. La entidad empleadora puede solicitar el asesoramiento a instituciones competentes como el MTSS y el INA para realizar de manera ágil y oportuna este estudio de necesidades en el contexto geográfico requerido.
- Aprovechamiento de esfuerzos y competencias de instituciones públicas, como el MTSS, el INA, el MEP y organizaciones de personas con discapacidad, para articular la oferta de puestos de trabajo con la demanda registrada en estas instancias, debidamente caracterizada y perfilada.
- Valoración de capacidades, selección y contratación de personas con discapacidad, mediante la articulación de esfuerzos y competencias entre la entidad empleadora y la instancia de apoyo contraparte, según corresponda, MTSS, MEP, INA, ONG.
- Realización de adecuaciones de acceso y adaptación de puestos de trabajo en la entidad empleadora, dependiendo de las características y necesidades del trabajador o trabajadora con discapacidad. Para ello esta entidad podrá solicitar el asesoramiento al CNREE o a otras instancias contraparte, anteriormente mencionadas.
- Capacitación del personal de la entidad empleadora que compartirá labores con personas con discapacidad a contratarse, o bien que estará a cargo de la supervisión de estas personas. Esta capacitación puede ser impartida por el MTSS, o el INA con apoyo del CNREE.

- Programación de la contratación y el seguimiento por parte de la entidad empleadora con la instancia contraparte, según corresponda.

❖ Asesoría del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE)

Aprovechando las competencias del CNREE en materia de asesoría para el desarrollo de capacidades organizacionales, que promuevan y garanticen la equiparación de oportunidades, se propone la elaboración de un plan de asesoría en el ámbito laboral, considerando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, tomando en cuenta los siguientes componentes:

- Concertar cita con representantes nacionales y regionales del MTSS, según corresponda, para analizar las competencias de esta entidad en materia de empleo y promoción del empleo de personas con discapacidad, establecidas en la normativa nacional, principalmente en la Ley 7600 y su reglamento.
- Análisis de las competencias establecidas a cada una de las dependencias del MTSS, en materia de empleo de personas con discapacidad, según dependencias: Unidad de Equiparación de Oportunidades, Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, Dirección Nacional de Empleo y Dirección General de Asuntos Laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 7600 y su reglamento.
- Análisis de la situación de desempleo que enfrentan hombres y mujeres con discapacidad en la región respectiva, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y resultados de

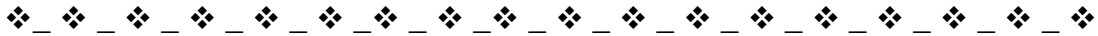
las investigaciones realizadas por el CNREE y la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA).

- Análisis de los esfuerzos realizados por las instancias nacionales y regionales del MTSS, en materia de empleo y promoción de empleo de personas con discapacidad, en los últimos seis años, con miras a aprovechar la experiencia y los resultados de la misma.
- Análisis y actualización de información disponible en las dependencias nacionales y regionales del MTSS, referentes a oferta de puestos y demanda de trabajo de personas con discapacidad, con participación de organizaciones de personas con discapacidad de la región, provincia o cantón, según corresponda.
- Articulación de esfuerzos y competencias de instancias regionales, provinciales y cantonales de otras entidades como el INA y el MEP, en materia de promoción, intermediación de empleo, formación profesional y preparación para el trabajo en general.
- Articulación de esfuerzos y competencias para la elaboración y ejecución de un plan de acción regional, provincial o cantonal, de promoción del empleo de personas con discapacidad, por parte de las instancias del MTSS mencionadas, el INA, el MEP, Dirección General de Servicio Civil, el Instituto Nacional de Seguros (INS) y el CNREE, con participación de organizaciones de personas con discapacidad.
- Coordinación entre instancias regionales del CNREE y Unidad de Equiparación de Oportunidades del MTSS para el monitoreo del proceso.

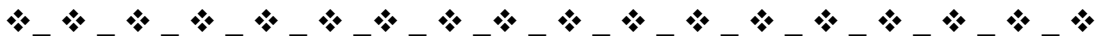
- ❖ Nuevas perspectivas de investigación que amplíen las posibilidades de inserción laboral de personas con discapacidad en general.

Dada la complejidad del tema planteado y los múltiples factores que intervienen en el empleo de personas con discapacidad, nos permitimos sugerir algunos aspectos que podrían profundizarse o generar otros problemas de investigación, como los siguientes:

- Mecanismos y fuentes de empleo en el sector público.
- Efectividad de las competencias institucionales en la preparación para el trabajo de personas con discapacidad, para dar respuesta a las exigencias del mercado laboral tanto en el sector público como en el privado.
- Factores personales y contextuales que inciden en el empleo de personas con otros tipos de discapacidades: sensoriales, intelectuales y otros.
- La intermediación de instancias empresariales, como las Cámaras, en procesos de inserción laboral de personas con discapacidad.
- Sistematización de competencias de instancias públicas relacionadas con el empleo y los vacíos operativos en el cumplimiento de dichas competencias.
- Formas de violencia a que se ven sometidas personas con discapacidad en ambientes laborales.
- Funcionamiento de la bolsa de empleo en los Gobiernos Locales.
- El Programa CAIPAD como promotor del empleo de personas con discapacidad.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS





## BIBLIOGRAFÍA REFERIDA

Álvarez Jose Luis-Gayou Jurgenson. *Cómo hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología*. Editorial Paidós: México DF, 2003.

Arroyo Vargas, Roxana. *Antología: "La construcción social de la cultura de la violencia"*. San José: Editorial de la Universidad Estatal a Distancia, 2004.

Arroyo Vargas, Roxana. *Capítulo II: Las normas sobre violencia contra la mujer y su aplicación. Un análisis comparado para América Central*. San José: UNA, CIM, ILANUD, 2002.

Arroyo Vargas, Roxana. "Conceptos Básicos de Derechos Humanos y Aportes Feministas". *Módulo de Derechos Humanos de las Jóvenes*, ILANUD, 2002.

Asamblea Legislativa. *Constitución Política de la República de Costa Rica*. San José, Costa Rica, 1949.

Asamblea Legislativa. *Ley Nº 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Costa Rica*. San José, Costa Rica, 1996.

Ballesteros, Carla y Vega, María José. *Estrategias que contribuyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos*. Tesis. Universidad de Costa Rica, 2001.

Baltodano Aguilar, Karol. *La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad: Legislación Aplicable*. Tesis. Universidad Estatal a Distancia, 2002.

Belderbos, María Theresia y Jefford Cerdas, Leandra. *Las manifestaciones de la doble vulnerabilidad de la violencia intrafamiliar en mujeres con discapacidad física*. Tesis. Universidad Estatal a Distancia, 2005.

Bermúdez Valencia, Teodoro. *El Acceso al Trabajo de las Personas con Discapacidad en Costa Rica, a la luz de la Ley 7600*. Tesis. Universidad Internacional de las Américas, 2002.

Centro Legal para Derechos Reproductivos y Políticas Públicas (CRLP). *Derechos reproductivos y mujeres discapacitadas: un marco de derechos humanos*. Colección de documentos. New York, 2001.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. *Compendio de Normas Internacionales y Nacionales vigentes en materia de discapacidad*. Heredia, Costa Rica: CNREE, 2002.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. *Conocer y Prevenir la Violencia Intrafamiliar contra las Personas con Discapacidad*. Heredia, Costa Rica: CNREE, 2003.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. *Ley N° 7219 Ratificación del Convenio 159 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas*. Heredia, Costa Rica: CNREE, 1991.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. *Módulo básico sobre diversidad*. Heredia, Costa Rica: CNREE, 2004.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. *Módulo dimensiones de la accesibilidad*. Heredia, Costa Rica: CNREE, 2004.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. *Políticas Nacionales en Discapacidad*. Heredia, Costa Rica: CNREE, 2000.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y Agencia de Cooperación Internacional del Japón. *Construyendo el observatorio de la discapacidad*. Heredia, Costa Rica: CNREE, 2006.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial y Agencia de Cooperación Internacional del Japón. *Manual para conocer la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud*. Heredia, Costa Rica: CNREE, 2005.

Decreto Ejecutivo número 32813-MTSS. *Salarios mínimos que rigen en el país a partir del 1º de enero, 2006*.

Espinoza, Mario; Ooijens, Jan y Tampe, Alfredo. *Una metodología en el marco de la educación para el trabajo*. Honduras, 1996.

Guendel, Ludwig. "Por una gerencia social con enfoque de derechos". Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica. San José, Costa Rica, 2003.

Jiménez, Rodrigo. "Conociendo Derechos y Cumpliendo con Obligaciones". ILANUD, 1999.

Jiménez, Rodrigo. "La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las personas con discapacidad". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. San José, Costa Rica, 2000.

Jiménez, Rodrigo. "Los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad". ILANUD, Programa Mujer, Justicia y Género, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Disabled People Internacional. 1996.

Jiménez, Rodrigo; Montero, Catalina y Obando, Felipe. *Guía de cómo hacer un diagnóstico de accesibilidad en un área protegida*. San José, Costa Rica: Fundación Consejo de la Tierra, 2002.

Lagarde, Marcela. *Género y Feminismo. Desarrollo humano y democracia. Cuadernos inacabados*. Madrid, España, 1996.

Lamas, Marta. *La antropología feminista y la categoría de género. El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. Indagaciones acerca de los significados sexuales*. México: PUEG, UNAM, 1996.

M. M. García Calvente e I. Mateo Rodríguez. *Grupo focal como técnica de investigación cualitativa en salud: diseño y puesta en práctica*. 2000.

Montero, Catalina. *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. San José: EUNED, 2003.

Naciones Unidas. *Disability Statistics Compendium*. 1990.

Naciones Unidas. *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Nueva York. 1993.

Nikken Pedro. “Estudios Básicos de Derechos Humanos”. IIDH. San José, Costa Rica. 1994.

Organización de Estados Americanos. *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. Washington. 1999.

OIT / IPEC. *Compendio de Normas Internacionales relacionadas con la Prevención y Eliminación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes*. San José, Costa Rica. 2003.

Organización Mundial de la Salud. *Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud*. Ginebra. 2001.

Organización Panamericana de la Salud. *La discapacidad en Costa Rica: situación actual y perspectivas*. San José, Costa Rica: OPS, 2004.

Peces – Barba, Martínez. “Fundamento y concepto: una visión integral y sus criterios”. *Curso de derechos fundamentales, Universidad Carlos III, Madrid*. Boletín Oficial del Estado, 1995.

Puig de la Bellacasa, Ramón. "Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad". *Segundo Seminario sobre Discapacidad e Información*. Madrid, España. 1987.

Rubin, Gayl. *El tráfico de mujeres. El género: La construcción cultural de la diferencia sexual. Indagaciones acerca de los significados sexuales*. México: PUEG. UNAM, 1996.

Sánchez G, Olga Amparo. *Anotaciones acerca del modelo de socialización patriarcal* / En: Lavarde, M.C. y Sánchez L. *Voces insurgentes*. Bogotá. 1988.

Silva Santisteban, Fernando. *¿En qué se sustenta el carácter universal de la ética?*. 2001.

Sojo, Carlos. *El nuevo traje del emperador. La modernización del Estado en Centroamérica*. Hamburg: Institut fur Iberoamerika-Kunde 2000. (CA 2020: Documento de trabajo N° 6) ISBN 3-926446-69-2.

Tamayo, R. *La violencia como problema* / En / Arroyo, Roxana. Antología "La construcción social de la cultura de la violencia". UNED, 2004.

Thompson, John. *Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*. Universidad Autónoma Metropolitana. Casa abierta al tiempo. México, 1998.

Vendrell, Belén. "¿Qué significa realmente la palabra integración?". Volumen 13, número 2. Junio, 1996.

Verdugo, Miguel. Nuevo paradigma de retardo mental. 1996 / En / <http://www.pasoapaso.com.ve/motiva/motiva50.htm#destrezas>.

[www.bancomundial.org/tems/discapacidad.htm-37k](http://www.bancomundial.org/tems/discapacidad.htm-37k)

[www.cimacnoticias.com/noticias/04dic/504121306.html-15k](http://www.cimacnoticias.com/noticias/04dic/504121306.html-15k)

## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Arroyo Vargas, Roxana. *Antología: "Teoría y práctica de la protección de los derechos humanos"*. San José: Editorial de la Universidad Estatal a Distancia, 2005.

Asamblea Legislativa. *Ley 7219. Ratificación del Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas*. San José. 1999.

Astorga G, Luis Fernando. "Siniestralidad Laboral y Política Institucional en Materia de Discapacidad". *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Costa Rica, 2000.

Balmaceda García, Grettel. *Antología: "Seminario de Investigación I"*. San José: Editorial de la Universidad Estatal a Distancia, 2004.

Barrantes Echavarría, Rodrigo. *Investigación: un camino al conocimiento. Un enfoque cuantitativo y cualitativo*. San José, Costa Rica: EUNED, 2003.

CONAMAJ. *Directorio de instituciones que prestan servicios a personas menores de edad víctimas*. Costa Rica. 2004.

Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje Universidad Nacional. *Breve manual ejemplificador para elaborar bibliografías, referencias y notas*. Heredia: Programa Publicaciones UNA, S.f.



García, J. Vidal; Haler, Frances y Barnes, Colin. *El Movimiento de Vida Independiente: Experiencias Internacionales*. Fundación Luis Vives, Madrid. 2003.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar. *Metodología de la investigación*. México DF: McGraw – Hill Interamericana. 2003.

Jiménez, Rodrigo. “Eliminando Barreras, Construyendo Oportunidades”. ILANUD, 1997.

Lépiz Otto. “Derechos Humanos y la filosofía de Vida Independiente”. *Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial*. Costa Rica. 2000.

“Los derechos de las personas con discapacidades distintas”.  
pdhre@igc.apc.org

Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud. *Resumen Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud*. Washington, D. C. 2002.

[www.cnree.go.cr](http://www.cnree.go.cr) “Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial”

[www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender)

[www.salud.gob.mx/unidades/dgied/cemece](http://www.salud.gob.mx/unidades/dgied/cemece).

[www.usuarios.discapnet.es](http://www.usuarios.discapnet.es)



# TABLAS



Tabla #1

Características generales de la población femenina sujeta de estudio

Identificación	Edad	Deficiencia	Procedencia
<b>M 1</b>	44 años	Espina Bífida	Tibás, San José
<b>M 2</b>	26 años	Hemiplejia por PCI, convulsiones hasta los 21 años	San Rafael, Heredia
<b>M 3</b>	42 años	Malformación facial	Tibás, San José
<b>M 4</b>	28 años	Amputación de pierna izquierda por encima de la rodilla	Curridabat, San José
<b>M 5</b>	28 años	Mielomeningocele, uso de recolector	Alajuela
<b>M 6</b>	38 años	Distrofia muscular	Coronado, San José
<b>M 7</b>	28 años	Parálisis Cerebral	San Antonio de Belén, Heredia
<b>M 8</b>	31 años	Hemiplejia por PCI	Desamparados San José
<b>M 9</b>	41 años	Secuelas de poliomielitis	Zapote, San José

Simbología: M (1 al 9): mujer

Fuente: entrevistas semiestructuradas aplicadas a la población sujeta de estudio, 2006.

Tabla #2

Características generales de la población masculina sujeta de estudio

Identificación	Edad	Deficiencia	Procedencia
H 1	41 años	Espondilartrosis lumbar	Desamparados San José
H 2	29 años	Espondilitis	Mercedes Norte, Heredia
H 3	28 años	Lesión medular por proyectil	Guararí, Heredia
H 4	34 años	Lesión medular por accidente laboral	Tibás, San José
H 5	32 años	Epilepsia, hemiplejia por PCI, convulsiones ocasionales	Santa Ana, San José
H 6	30 años	Lesión medular por accidente laboral	Heredia
H 7	37 años	Lesión medular por accidente laboral	Heredia
H 8	39 años	Amputación pierna derecha a nivel de rodilla	Alajuela
H 9	33 años	Parálisis muscular y miomía	Alajuela

Simbología: H (1 al 9): hombre

Fuente: entrevistas semiestructuradas aplicadas a la población sujeta de estudio, 2006.

Tabla #3  
Características generales de las personas con discapacidad expertas

Identificación	Sexo	Deficiencia/discapacidad	Formación académica	Experiencia profesional
EX 1	F	Hemiplejía	Licda. en Psicología, egresada de la Maestría en Estudios Interdisciplinarios en Discapacidad de la UCR	Investigación, docencia, consultora, representante de las personas con discapacidad en eventos internacionales
EX 2	F	Espina bífida	Licda. en Derecho, egresada de la Maestría en Estudios Interdisciplinarios en Discapacidad de la UCR	Asesora Legal del Equipo de Atención a Organizaciones del CNREE, Asesora Legal de la Fundación de la Universidad de Costa Rica para la Investigación, Consultora del Equipo de Discapacidad y Desarrollo Inclusivo para la Región de Latinoamérica y del Caribe del Banco Mundial
EX 3	F	Secuelas de polio	Licda. en Orientación, egresada de la Maestría en Estudios Interdisciplinarios en Discapacidad de la UCR	Investigación, docencia, consultora
EX 4	M	Parálisis cerebral	Lic. en Derecho, con especialidad en Derecho Agrario	Consultor en derechos humanos, funcionario de la Defensoría de los Habitantes
EX 5	M	Amputación miembro inferior derecho	Comunicador, especialista en derechos humanos	Investigación, docencia, exasesor del Ministro de Trabajo y Seguridad Social en asuntos de discapacidad, miembro de Comisión Redactora de la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, presidente del Foro por los derechos humanos de las Personas con Discapacidad de Costa Rica

Simbología: EX (1 al 5): persona con discapacidad experta

Fuente: entrevistas semiestructuradas aplicadas a personas con discapacidad expertas, 2006.

Tabla #4

Características generales de las personas del sector empleador y de la funcionaria del MTSS

Identificación	Sexo	Formación académica	Funciones que desempeña en la empresa	Experiencia en el trabajo con personas con discapacidad
EM 1	F	Psicóloga	Procesos del área de Recursos Humanos	Menor a un año
EM 2	M	Administrador de Empresas	Gerente	Ninguna
EM 3	M	Lic. en Ingeniería Industrial	Asesor en Desarrollo de Capital Humano	Representante empresarial ante una Comisión interinstitucional de empleabilidad y discapacidad
EM 4	F	Administración de Recursos Humanos	Gerente de Recursos Humanos	Contratación de personas con discapacidad, desde hace 5 años
EM 5	M	Psicólogo	Gerente de Recursos Humanos	Contratación de personas con discapacidad, desde hace 3 años
MTSS	F	Trabajadora Social	Unidad de Equiparación de Oportunidades	Atención de solicitudes de empleo de personas con discapacidad, representación institucional en comisiones e instancias especializadas en discapacidad

Simbología: EM (1 al 5): persona del sector empleador

MTSS: funcionaria del MTSS

Fuente: entrevistas semiestructuradas aplicadas a personas del sector empleador y a una funcionaria del MTSS, 2006.

Tabla #5  
Experiencia laboral del grupo de personas con discapacidad  
sujetas de estudio

Identificación	Edad	Origen de la deficiencia	Experiencia laboral	Tiempo que ha permanecido sin trabajar	¿Ha solicitado empleo en los últimos dos años?
M 1	44	Congénita	9 meses	20 años	No
M 2	26	Congénita	1 año	2 años	Si
M 3	42	Congénita	20 años	9 meses	Si
M 4	28	Congénita	8 años	3 meses	Si
M 5	28	Congénita	No tiene	-----	Si
M 6	38	Adquirida	12 años	6 meses	Si
M 7	28	Congénita	3 meses	9 meses	Si
M 8	31	Congénita	7 años	4 años	Si
M 9	41	Adquirida	8 años	2 años	Si
H 1	41	Accidente laboral	16 años	9 años	No
H 2	29	Adquirida	No tiene	-----	No
H 3	28	Accidente laboral	6 años	5 años	Si
H 4	34	Accidente laboral	8 años	5 meses	Si
H 5	32	Congénita	1 año	4 años	No
H 6	30	Accidente laboral	8 años	5 años	Si
H 7	37	Accidente laboral	4 años	4 años	Si
H 8	39	Accidente laboral	20 años	3 años	Si
H 9	33	Congénita	1 año	3 meses	Si

Simbología: M (1 al 9): mujer

H (1 al 9): hombre

Fuente: entrevistas semiestructuradas aplicadas a la población sujeta de estudio, 2006.

Tabla #6  
Preparación técnica y académica de las personas con discapacidad  
sujetas de estudio

Identificación	Nivel Académico	Capacitación Recibida
M 1	Sexto grado	Precomercial y secretariado en español, curso de repujado de metal en el INA
M 2	Tercer ciclo (IX año)	Computación (Windows)
M 3	Bachillerato IV ciclo	Secretariado comercial, oficinista, auxiliar de contabilidad y cómputo (Office y Windows)
M 4	Licenciada en Mercadeo y Ventas	-----
M 5	Bachillerato IV ciclo	Estudios en carrera de Psicología
M 6	Bachillerato IV ciclo	Diplomado en secretariado, cursos de mecanografía, computación e inglés
M 7	Egresada de Licenciatura y egresada de Maestría	Estudios universitarios en Trabajo Social y en Estudios Interdisciplinarios en Discapacidad
M 8	Tercer ciclo (IX año)	Estudiante de Bachillerato por madurez
M 9	Sexto grado	Técnico medio en costura industrial, computación
H 1	Sexto grado	-----
H 2	Bachillerato IV ciclo	Estudiante universitario de inglés
H 3	Sexto grado	-----
H 4	Licenciado en Administración con énfasis en Contaduría Pública	Ebanistería y computación del INA
H 5	Sexto grado	III y IV ciclo Educación Especial
H 6	Tercer ciclo (IX año)	Técnico en reparación de equipo de cómputo
H 7	Bachillerato IV ciclo	Técnico maestro de obras
H 8	Tercer ciclo (IX año)	-----
H 9	Bachiller universitario en I y II ciclo de Educación General Básica	Curso cultivo de uvas, agricultura orgánica, inglés básico y conversacional

Simbología: M (1 al 9): mujer      H (1 al 9): hombre

Fuente: entrevistas semiestructuradas aplicadas a la población sujeta de estudio, 2006.





# ANEXOS



---

*Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto.*

## ANEXO 1 INSTRUMENTO DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

### Dirigida a:

- Profesionales de la Unidad de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

### Propósito:

- Identificar factores contextuales que propician o dificultan la incorporación laboral de personas con discapacidad física, tomando en cuenta las exigencias de la oferta laboral, los apoyos facilitados y las condiciones de accesibilidad del espacio físico y el transporte.

### I. Datos personales

- \* Nombre: \_\_\_\_\_
- \* Profesión: \_\_\_\_\_
- \* Grado académico: \_\_\_\_\_
- \* Puesto que ocupa: \_\_\_\_\_

### II. Servicios de apoyo que ofrece la UEO

- \* Objetivos: \_\_\_\_\_
- \* Funciones que desempeña la UEO: \_\_\_\_\_
- \*Cantidad y características de hombres y mujeres con discapacidad, que solicitan apoyo a la UEO mensual/anualmente: \_\_\_\_\_
- \*Cantidad y características de hombres y mujeres con discapacidad, que solicitan apoyo a la UEO mensual/anualmente, cuyas necesidades de apoyo son atendidas y resueltas: \_\_\_\_\_

\*¿Para la prestación de servicios a personas con discapacidad física, se toman en cuenta sus necesidades, habilidades, intereses y expectativas laborales? ¿De qué manera? \_\_\_\_\_

\*Tipo de apoyos que brindan a empleadoras y empleadores: \_\_\_\_\_

\*¿Qué sucede con las personas que se remiten a otras dependencias u otras instancias? \_\_\_\_\_

\*¿Qué sucede con las personas que reciben los apoyos que solicitan? \_\_\_\_\_

\*¿En qué situaciones la UEO se ve imposibilitada de brindar los apoyos solicitados por la población usuaria? \_\_\_\_\_

\*¿Se cuenta con información, actualizada y accesible, sobre la oferta y la demanda del mercado laboral? ¿Cómo se construye esta información? \_\_\_\_\_

\* Logros de la UEO: \_\_\_\_\_

\* Dificultades que ha enfrentado la UEO: \_\_\_\_\_

\*¿Con cuáles organizaciones de personas con discapacidad se ha establecido coordinación y cuáles han sido los resultados? \_\_\_\_\_

\*¿Cuál es la cobertura geográfica lograda por la UEO? \_\_\_\_\_

\*¿Cuál ha sido la coordinación con el INS para realizar las adaptaciones de los puestos de trabajo y qué resultados se han obtenido? \_\_\_\_\_

\* Al día de hoy ¿cuántas inspecciones en el empleo ha realizado la UEO? \_\_\_\_\_

\*¿Cuántas de estas inspecciones se refieren a denuncias interpuestas por hombres y cuántas por mujeres con discapacidad física? \_\_\_\_\_

\*¿Cuáles son los mecanismos de denuncia que tiene la UEO? \_\_\_\_\_

\* Medición del grado de satisfacción por el servicio que brindan a personas con discapacidad, empleadoras y empleadores: \_\_\_\_\_

\* ¿Cómo se ha incorporado la perspectiva de derechos humanos en el trabajo de la UEO? \_\_\_\_\_

III. Opinión sobre el trabajo de la UEO, para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad

\* Incidencia del trabajo de la UEO en la política institucional: \_\_\_\_\_

\* Incidencia del trabajo de la UEO en la inserción laboral de personas con discapacidad física: \_\_\_\_\_

\* Incidencia del trabajo de la UEO en el sector empleador, público y privado: \_\_\_\_\_

\* Incidencia del trabajo de la UEO en el abordaje de situaciones de discriminación laboral hacia personas con discapacidad física: \_\_\_\_\_

\* Cumplimiento de responsabilidades de la Ley 7600 por parte del MTSS: \_\_\_\_\_

\* Mejoramiento de la calidad de los servicios que se brinda a la población con discapacidad física: \_\_\_\_\_

\* ¿Cómo incide la imagen social de la discapacidad física en la inserción laboral? \_\_\_\_\_

\* ¿Qué aspectos, consideran ustedes, son necesarios para lograr la igualdad de oportunidades, específicamente en el ámbito laboral de personas con discapacidad física? \_\_\_\_\_

VI. Recomendaciones

\* Para mejorar la eficiencia de la UEO: \_\_\_\_\_

\* Para lograr un mayor cumplimiento de la Ley 7600 en materia de empleo de personas con discapacidad: \_\_\_\_\_

- \* Para lograr mayor respuesta del sector empleador: \_\_\_\_\_
- \* Para incorporar la perspectiva de la discapacidad en los servicios institucionales: \_\_\_\_\_
- \* Para el mejoramiento de la calidad del servicio a personas con discapacidad física: \_\_\_\_\_
- \* Otros aspectos: \_\_\_\_\_

## ANEXO 2 INSTRUMENTO DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Dirigida a:

- Representantes del sector empleador.

Propósito:

- Identificar factores personales que propician o dificultan la incorporación laboral de personas con discapacidad física, tomando en cuenta intereses, experiencias y expectativas laborales, así como nivel académico, capacitación o formación profesional recibidas.
- Identificar factores contextuales que propician o dificultan la incorporación laboral de personas con discapacidad física, tomando en cuenta las exigencias de la oferta laboral, los apoyos facilitados y las condiciones de accesibilidad del espacio físico y el transporte.

I. Datos personales

- \* Nombre: \_\_\_\_\_
- \* Profesión: \_\_\_\_\_
- \* Grado académico: \_\_\_\_\_
- \* Empresa que representa: \_\_\_\_\_
- \* Puesto que ocupa: \_\_\_\_\_
- \* Experiencia en años de laborar con esta empresa: \_\_\_\_\_
- \* Funciones que desempeña: \_\_\_\_\_

---

II. Experiencias en el empleo de personas con discapacidad

- \* ¿Desde cuándo? \_\_\_\_\_
- \* ¿Cuántos hombres y mujeres con discapacidad han empleado? \_\_\_\_\_
- \* Características profesionales: \_\_\_\_\_
- \* Tipo (s) de discapacidad (es): \_\_\_\_\_
- \* Procedimiento de selección y contratación: \_\_\_\_\_
- \* Permanencia en años dentro de la empresa: \_\_\_\_\_
- \* Funciones que desempeñan: \_\_\_\_\_
- \* Salario: \_\_\_\_\_
- \* Incentivos que reciben: \_\_\_\_\_
- \* Evaluación del desempeño: \_\_\_\_\_
- \* Motivos de egresos: \_\_\_\_\_
- \* Capacitación facilitada a personas con discapacidad empleadas en la empresa: \_\_\_\_\_
- \* Conocimiento de la oferta de trabajadores/trabajadoras con discapacidad: \_\_\_\_\_
- \* ¿Qué dificultades han tenido estas personas al incorporarse al ambiente laboral? ¿Cómo han enfrentado estas personas y la empresa, tales dificultades? \_\_\_\_\_
- \* ¿Qué factores han motivado a la empresa a contratar personas con discapacidad? \_\_\_\_\_

III. Respuesta de entidades estatales para apoyar el empleo de personas con discapacidad

\*Solicitud de asesoramiento para readaptar y reubicar a trabajadores/trabajadoras que adquieren una discapacidad; adaptación de puestos de trabajo; selección y contratación de personas con discapacidad:

- 
- \* Otro tipo de asesoramiento solicitado a instancias estatales: \_\_\_\_\_
  - \* Conocimiento de la Ley 7600: \_\_\_\_\_
  - \* ¿Se ha realizado alguna inspección en su empresa, por parte de representantes de la UEO? \_\_\_\_\_
  - \* Tienen información, en esta empresa, sobre las reformas a la Ley 7092 (Ley de Impuesto sobre la Renta) ¿La han aplicado? ¿Cuál ha sido el resultado? \_\_\_\_\_
  - \* Grado de satisfacción por los apoyos recibidos de entidades gubernamentales en materia de discapacidad: \_\_\_\_\_

#### IV. Opinión sobre la situación laboral de las personas con discapacidad

- \* ¿Cómo describiría usted una discapacidad física? \_\_\_\_\_
- \* ¿Cuál es la percepción que tiene como empleador/empleadora de las personas con discapacidad y la capacidad productiva de éstas? \_\_\_\_\_
- \* Factores determinantes para el empleo de personas con discapacidad física: \_\_\_\_\_
- \* Responsabilidades de instancias públicas y privadas en la contratación de personal: \_\_\_\_\_
- \* Factores que dificultan la inserción laboral de personas con discapacidad física: \_\_\_\_\_
- \* ¿Cómo incide la imagen social de la discapacidad en la inserción laboral? \_\_\_\_\_
- \* Considera usted que se logra la igualdad de oportunidades, en el ámbito laboral de las personas con discapacidad ¿Por qué? \_\_\_\_\_



\* Diferencias, por razón de género, entre las facilidades o dificultades que tienen hombres y mujeres con discapacidad física, para lograr su inserción laboral: \_\_\_\_\_

\* Diferencias, en el ambiente social laboral, que enfrentan hombres y mujeres con discapacidad física, al incorporarse al trabajo en esta empresa: \_\_\_\_\_

#### VI. Recomendaciones

\* Para agilizar procesos de contratación: \_\_\_\_\_

\* Para contrarrestar el desempleo de las personas con discapacidad física:  
\_\_\_\_\_

\* Para mejorar la coordinación con instancias estatales de apoyo al proceso de inserción laboral: \_\_\_\_\_

---

## ANEXO 3

### INSTRUMENTO DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Dirigida a:

- Personas con discapacidad, expertas, profesionales en diversas disciplinas relacionadas con los derechos humanos y la inserción laboral de personas con discapacidad.

Propósito:

- Conocer la opinión que tienen personas con discapacidad, expertas, sobre factores contextuales y personales que determinan la inserción laboral de personas con discapacidad física, y cómo se inciden mutuamente dichos factores.

I. Datos personales

- \* Nombre: \_\_\_\_\_
- \* Profesión: \_\_\_\_\_
- \* Grado académico: \_\_\_\_\_
- \* Tipo de deficiencia: \_\_\_\_\_
- \* Discapacidades o restricciones en las actividades y en la participación que ha tenido que enfrentar en su vida: \_\_\_\_\_
- \* Experiencia laboral: \_\_\_\_\_

II. Opinión sobre la situación de desempleo que enfrentan personas con discapacidad

- \* Factores contextuales que facilitan u obstaculizan la inserción laboral de personas con discapacidad, en particular las que enfrentan discapacidad física: \_\_\_\_\_

\* Factores personales que facilitan u obstaculizan la inserción laboral de personas con discapacidad, en particular las que enfrentan discapacidad física: \_\_\_\_\_

\*¿Cómo impactan los factores contextuales en el desarrollo personal, la participación, la toma de decisiones y la incorporación laboral de personas con discapacidad, en particular las que enfrentan discapacidad física?  
\_\_\_\_\_

\*¿Qué papel juegan el acceso al medio físico y el transporte en este impacto? \_\_\_\_\_

\*¿Qué impacto generan, a nivel personal, los factores relacionados con los requerimientos y disponibilidad de ayudas técnicas? \_\_\_\_\_

\* ¿Cómo visualiza usted las acciones que realizan las entidades públicas, garantes de los derechos de las personas con discapacidad, principalmente en el ámbito laboral? \_\_\_\_\_

\* ¿Qué papel juegan, o deben jugar, en el desarrollo personal, de las personas con discapacidad física, la participación y la toma de decisiones en asuntos relacionados con la inserción laboral? \_\_\_\_\_

\* ¿Qué papel juegan, o deben jugar, en el desarrollo personal de personas con discapacidad física, las medidas positivas y las acciones afirmativas tendientes a equiparar oportunidades en el ámbito laboral? \_\_\_\_\_

\*En su opinión ¿cuál ha sido el avance del país en materia de garantía, protección, respeto y ejercicio de derechos en el ámbito laboral? \_\_\_\_\_

\*¿Cuáles han sido los principales obstáculos para lograr la igualdad real entre las personas con discapacidad y el resto de la población? \_\_\_\_\_

\* ¿Considera usted que existen diferencias por razón de género, entre las facilidades o dificultades que tienen hombres y mujeres con discapacidad, para lograr su inserción laboral? \_\_\_\_\_

\* ¿Qué consecuencias tienen estas diferencias en la inserción laboral de mujeres y hombres con discapacidad física? \_\_\_\_\_

\* Desde su experiencia, ¿qué diferencias, en el ambiente social laboral, enfrentan hombres y mujeres con discapacidad, al incorporarse a un trabajo? \_\_\_\_\_

\* ¿Cómo se manifiesta la discriminación por género y discapacidad, principalmente en el ámbito laboral? \_\_\_\_\_

### III. Recomendaciones

¿Cómo podemos agilizar el proceso de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en todos los ámbitos, particularmente en el laboral? \_\_\_\_\_

¿Cómo mejorar y agilizar la coordinación y la cooperación entre las entidades estatales competentes, organizaciones de personas con discapacidad y empleadores/empleadoras, para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado? \_\_\_\_\_

\* ¿Cómo mejorar los factores personales y contextuales que pueden potenciar y hacer efectiva la inserción laboral de personas con discapacidad? \_\_\_\_\_

\* ¿Cómo mejorar la imagen social y la autoimagen de las personas con discapacidad? \_\_\_\_\_

## ANEXO 4

### INSTRUMENTO DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Dirigida a:

- 9 mujeres y 9 hombres con discapacidad física, entre los 25 y los 44 años de edad, que vivan en el Área Metropolitana – San José, Alajuela y Heredia- que tengan interés en trabajar y que hayan solicitado apoyo a la Unidad de Equiparación de Oportunidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Propósito:

- Identificar factores personales y contextuales que propician o dificultan la incorporación laboral de personas con discapacidad física, tomando en cuenta intereses, experiencias y expectativas laborales, así como nivel académico, capacitación o formación profesional recibida, exigencias de la oferta laboral, los apoyos facilitados y las condiciones de accesibilidad del espacio físico y el transporte

I. Identificación

\* Nombre: \_\_\_\_\_

\* Edad: \_\_\_\_\_

\* Estado civil: \_\_\_\_\_

\* Escolaridad: \_\_\_\_\_

\* Procedencia: \_\_\_\_\_

\* Dirección: \_\_\_\_\_

II. Aspectos socio familiares

Nombre	Parentesco con la persona entrevistada	Edad	Ocupación	Ingreso económico	Aporte económico al hogar

\* Accesibilidad física de la vivienda (entrada, rampas, mobiliario, baño, servicio sanitario, otros): \_\_\_\_\_

III. Antecedentes laborales (en caso de que hayan trabajado anteriormente)

\* Puesto anterior: \_\_\_\_\_

\* Institución o empresa: \_\_\_\_\_

\* Tareas que desempeñaba: \_\_\_\_\_

\* Tiempo de permanencia: \_\_\_\_\_

\* Motivo de egreso: \_\_\_\_\_

\* Salario mensual devengado: \_\_\_\_\_

\* Puesto tras anterior: \_\_\_\_\_

\* Institución o empresa: \_\_\_\_\_

\* Tareas que desempeñaba: \_\_\_\_\_

\* Tiempo de permanencia: \_\_\_\_\_

\* Motivo de egreso: \_\_\_\_\_

\* Salario mensual devengado: \_\_\_\_\_

IV. Aspectos académicos, formación o capacitación laboral recibidos

\* Escuela a la que asistió: \_\_\_\_\_

\* Tiempo de permanencia: \_\_\_\_\_

\* Título obtenido: \_\_\_\_\_

\* ¿Cómo describiría su experiencia en esta institución? \_\_\_\_\_

\* Colegio al que asistió: \_\_\_\_\_

\* Tiempo de permanencia: \_\_\_\_\_

\* Título obtenido: \_\_\_\_\_

\* ¿Cómo describiría su experiencia en esta institución? \_\_\_\_\_

\* Cursos de capacitación o formación profesional recibidos

Nombre del curso	Periodo en que lo recibió	Tema	Entidad que lo impartió	Duración	Tipo de certificado

V. Aspectos relacionados con la deficiencia y la discapacidad

\* Tipo de deficiencia: \_\_\_\_\_

\* Discapacidad (restricciones en actividades y participación por condiciones externas): \_\_\_\_\_

\* Requerimientos de ayudas técnicas: \_\_\_\_\_

\* Disponibilidad de ayudas técnicas: \_\_\_\_\_

\* Requerimientos de adecuaciones de acceso: \_\_\_\_\_

\* Adecuaciones de acceso disponibles: \_\_\_\_\_

VI. Intereses y expectativas laborales

- \* Áreas de trabajo que le llaman la atención: \_\_\_\_\_
- \* Entidades en las que le gustaría trabajar: \_\_\_\_\_
- \* Puestos de trabajo que cree que podría desempeñar: \_\_\_\_\_
- \* Tareas que podría desempeñar: \_\_\_\_\_
- \* Indique si considera que está preparada/preparado para desempeñar esos puestos de trabajo, ¿por qué?: \_\_\_\_\_
- \* ¿Cree que debería prepararse mejor para desempeñar esos puestos de trabajo? \_\_\_\_\_
- \* ¿En qué áreas considera que necesita prepararse mejor?: \_\_\_\_\_
- \* ¿Qué monto de salario le gustaría recibir? \_\_\_\_\_

VII. Autovaloración de habilidades adaptativas

- \* Para mí ser mujer/hombre significa: \_\_\_\_\_
- \* Para mí ser hombre/mujer con discapacidad física significa: \_\_\_\_\_
- \* En mi vida quiero lograr lo siguiente: \_\_\_\_\_
- \* Considero que mi comunicación (capacidad de comprender y transmitir información a través de comportamientos simbólicos) es: \_\_\_\_\_
- \* Mi habilidad para el auto cuidado (aseo, comida, vestido, higiene y apariencia física) es: \_\_\_\_\_
- \* Mi habilidad para desarrollar mi vida en el hogar (funcionamiento dentro del hogar con tareas tales como cuidado de la ropa, preparación de comidas, planificación y elaboración de compras, seguridad en el hogar, entre otros) es: \_\_\_\_\_
- \* Mis habilidades sociales (interacción con otras personas, iniciar, mantener y finalizar una conversación, recibir y responder a pistas situacionales pertinentes, seguir normas sociales y otros) son: \_\_\_\_\_



\* Puedo utilizar la comunidad (compras, uso de transporte, servicios públicos, seguir reglas de seguridad, recreación, otros) de manera: \_\_\_\_\_

\* Mi autodirección para establecer o respetar un horario propio, cumplir tareas, resolver situaciones cotidianas en el hogar es: \_\_\_\_\_

\* Puedo cuidar de mi seguridad, tomar tratamientos indicados, y autoprotegerme de manera: \_\_\_\_\_

\* La aplicación directa, de mis habilidades cognoscitivas y los aprendizajes que he logrado, en la vida cotidiana es: \_\_\_\_\_

\* Capacidades y habilidades que poseo para el desempeño de un trabajo, de acuerdo con mis intereses y expectativas laborales: \_\_\_\_\_

### VIII. Opinión sobre factores que inciden en la inserción laboral de personas con discapacidad física

\*¿Cuáles considera usted son los principales factores que limitan la inserción laboral de las personas con discapacidad física? \_\_\_\_\_

\*¿Considera usted que existen diferencias por razón de género entre las facilidades o dificultades que tienen hombres y mujeres con discapacidad física, para lograr su inserción laboral? \_\_\_\_\_

\*¿En cuáles momentos de la vida ha sentido que no se respetan sus derechos? \_\_\_\_\_

\*¿En el ámbito laboral esto ha ocurrido? ¿Cómo describiría su experiencia en este sentido? \_\_\_\_\_

\*¿Qué papel ha jugado su familia en el logro de su desarrollo personal, autonomía, vida independiente y toma de decisiones? \_\_\_\_\_

\* ¿Qué opina sobre el apoyo recibido por parte de su familia? \_\_\_\_\_

\*¿Cuál es la percepción que tiene su familia de usted como persona con discapacidad? ¿Cómo ha incidido esta percepción en su desarrollo personal, autonomía, vida independiente y toma de decisiones? \_\_\_\_\_

\*¿Cuál es la percepción social que existe de las personas con discapacidad física? ¿Cómo incide esta percepción en la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad? \_\_\_\_\_

IX. Servicios de apoyo requeridos y recibidos

\*Servicios de Apoyo que usted conoce para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad física: \_\_\_\_\_

\*Servicios de apoyo que ha solicitado para facilitar su inserción laboral: \_\_\_\_\_

\*Servicios de apoyo que ha recibido para facilitar su inserción laboral: \_\_\_\_\_

\* Participación en procesos de selección de personal: \_\_\_\_\_

\*¿Ha tenido acceso a información actualizada y accesible de la demanda y oferta laboral? \_\_\_\_\_

\*¿Tiene conocimiento de los mecanismos de denuncia a los que puede acudir, en el ámbito laboral? ¿Cuál ha sido su experiencia? \_\_\_\_\_

X. Observaciones

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ANEXO 5 GRUPO FOCAL

### “Factores personales y contextuales que determinan la situación de desempleo de personas con discapacidad física”

#### Participantes:

- 9 mujeres con discapacidad física, entre los 25 y los 44 años de edad, que vivan en el Área Metropolitana – San José, Alajuela y Heredia – que tengan interés en trabajar y que hayan solicitado apoyo a la UEO.
- 9 hombres con discapacidad física, entre los 25 y los 44 años de edad, que vivan en el Área Metropolitana – San José, Alajuela y Heredia – que tengan interés en trabajar y que hayan solicitado apoyo a la UEO.

#### Propósito:

- Identificar factores personales y contextuales que propician o dificultan la incorporación laboral de personas con discapacidad física, tomando en cuenta intereses, experiencias y expectativas laborales, así como nivel académico, capacitación o formación profesional recibidas, las exigencias de la oferta laboral, los apoyos facilitados y las condiciones de accesibilidad del espacio físico y el transporte.
- Identificar las diferencias por género, entre la situación de desempleo que enfrentan mujeres y hombres con discapacidad física.

#### **I. Datos generales**

Fecha: 9 de febrero de 2006 / 16 de febrero de 2006

Hora: 9: 00 a.m.

Lugar: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, Heredia.

Duración: 3 horas

**II. Invitación a participar**

2 de febrero de 2006

Señor/señora \_\_\_\_\_

Presente

Estimada señora/señor:

Reciba un cordial saludo. Por medio de la presente deseamos invitarlo/invitarla a participar en la actividad de Grupo Focal "Factores personales y contextuales que determinan la situación de desempleo de personas con discapacidad física", la cual tiene el siguiente propósito:

- Identificar factores personales y contextuales que propician o dificultan la incorporación laboral de personas con discapacidad física, tomando en cuenta intereses, experiencias y expectativas laborales, así como nivel académico, capacitación o formación profesional recibidas, las exigencias de la oferta laboral, los apoyos facilitados y las condiciones de accesibilidad del espacio físico y el transporte
- Identificar diferencias por género, entre la situación de desempleo que enfrentan mujeres y hombres con discapacidad física.

El grupo focal es un espacio de reflexión, en el que lo más importante es recoger el criterio de las y los participantes sobre una situación determinada. Se desarrolla por medio de la interacción y el análisis de preguntas generadoras.

Esta sesión de reflexión se ha programado para el día 9 de febrero de 2006 / 16 de febrero de 2006, en las instalaciones del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, de 9:00 a.m. a 12:00 m.d.

No omitimos recordarle que la organización de este espacio responde a un requisito para desarrollar un Proyecto de Investigación en la Maestría en Estudio de la Violencia Social y Familiar, que imparte la Universidad Estatal a Distancia, si usted está anuente a participar, agradecemos su confirmación, a los números telefónicos:

----- . Cordialmente,

---

Laura Chaves Jiménez

---

Catalina Montero Gómez

### III. Agenda de trabajo



#### **Factores personales y contextuales que determinan la situación de desempleo de personas con discapacidad física**

##### AGENDA DE TRABAJO

	1. Bienvenida
de las/los participantes	- Recibimiento
de las facilitadoras	- Presentación
del espacio	- Reconocimiento
de los/las asistentes	- Presentación
la reunión	2. Encuadre técnico
sesión	- Propósito de
conducción	- Duración de la
análisis	- Normas de
conclusiones	3. Refrigerio
experiencia	4. Desarrollo de la guía de
agradecimiento	5. Presentación de las
	6. Evaluación de la
	7. Despedida y

**Facilitadoras: Catalina Montero G y Laura Chaves J**

#### IV. Facilitadoras

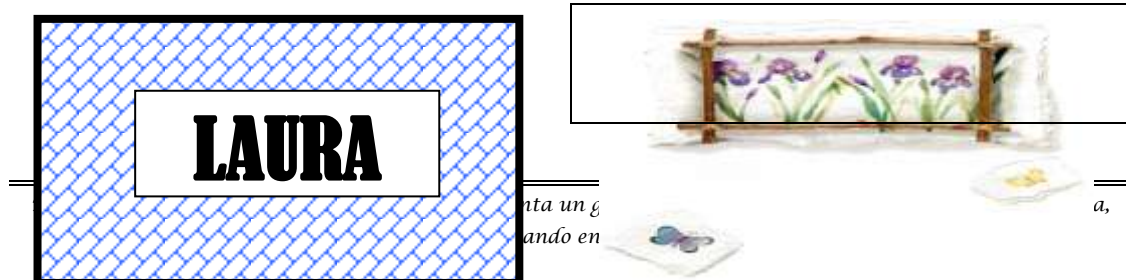
Laura Chaves Jiménez  
Catalina Montero Gómez

#### V. Registro

Con anticipación, se va a solicitar el consentimiento de los y las participantes para que la reunión sea grabada, así mismo ambas facilitadoras van a contar con un cuaderno de notas, en el que se escribirán situaciones relevantes que ocurran en la sesión.

#### VI. Materiales

- Gafetes para las/los participantes y las facilitadoras
- Marcadores, lapiceros, lápices
- Pizarra
- Borrador de pizarra
- Grabadora, casetes, baterías, micrófonos, parlantes
- Guía de análisis
- Refrigerio





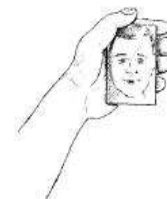
## VII. Guía de análisis

### **Factores personales y contextuales que determinan la situación de desempleo de personas con discapacidad física**

#### **Tema #1:**

“Autopercepción de los factores personales que propician o dificultan la inserción laboral”

Factores personales: capacidades y habilidades que cada persona considera que tiene, para el desempeño de un trabajo, de acuerdo con sus intereses y expectativas laborales.



🔍 ¿Cuál es la imagen que tienen las personas con discapacidad sobre sí mismas y cómo incide ésta en las posibilidades de inserción laboral?

🔍 ¿Qué factores personales y contextuales propiciaron o favorecieron mis experiencias laborales anteriores?

**Facilitadoras: Catalina Montero G y Laura Chaves J**



**Factores personales y contextuales que determinan la situación de desempleo de personas con discapacidad física**

---

**Tema #2:**

“Percepción de la discriminación por discapacidad  
en el ámbito laboral”

Discriminación por discapacidad: toda distinción, exclusión o restricción, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular a personas con discapacidad el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.

👤 ¿Qué significa para ustedes el derecho al trabajo?

👤 ¿Consideran que se les respeta o no se les respeta este derecho?

¿Por qué?

👤 ¿Se han sentido discriminadas / discriminados en el ámbito laboral? Describan situaciones y cómo las han enfrentado.



---

**Facilitadoras: Catalina Montero G y Laura Chaves J**

## Factores personales y contextuales que determinan la situación de desempleo de personas con discapacidad física

### Tema #3:

“Espacio físico y transporte accesible para personas con discapacidad física”



Espacio físico accesible: disponibilidad de ayudas técnicas requeridas por las personas con discapacidad física; existencia de rampas, ascensores, pasillos, barras, puertas, mostradores, ventanillas, servicios sanitarios y otros elementos que cumplan con las dimensiones exigidas por la normativa nacional, en este ámbito.

Transporte accesible: medios de transporte y sus componentes, que puedan ser utilizados con criterios de seguridad, autonomía y confortabilidad, por todas las personas, y que cumplan con las especificaciones exigidas por la normativa nacional, en este ámbito.



🏛️ ¿En qué medida la falta de accesibilidad en el espacio físico representa un obstáculo para el empleo de personas con discapacidad física?

🚗 ¿En qué medida la falta de medios de transporte accesibles y sus componentes, representa un obstáculo para el empleo de personas con discapacidad física?

**Facilitadoras: Catalina Montero G y Laura Chaves J**

**Factores personales y contextuales que determinan la situación de desempleo de personas con discapacidad física**

**Tema #4:**

“Percepción de la discriminación por género  
en el ámbito laboral”



Discriminación por género: toda distinción, exclusión o restricción, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular, a personas, el goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales, por el hecho de ser hombres o mujeres.



📁 ¿Se privilegia o favorece a los hombres con respecto a las mujeres en cuanto a las oportunidades para prepararse y conseguir un trabajo?

📖 ¿Existe alguna diferencia entre los apoyos educativos y otro tipo de recursos que reciben los hombres y las mujeres con discapacidad física, en su preparación para la vida adulta y el trabajo? ¿Cómo se manifiesta esta diferencia?

👤 ¿Qué apoyos educativos y otro tipo de recursos reciben los hombres / las mujeres con discapacidad física en su preparación para la vida adulta y el trabajo? ¿Cómo se manifiesta?

🗉 ¿Existe diferencia en cómo se percibe a un trabajador con discapacidad física y a una trabajadora con discapacidad física? ¿En qué aspectos?

📄 ¿Tienen iguales derechos laborales los hombres y las mujeres? ¿Cómo se manifiesta esta igualdad o desigualdad?

**Facilitadoras: Catalina Montero G y Laura Chaves J**

**Factores personales y contextuales que determinan la situación de desempleo de personas con discapacidad física****Tema #5:**

“Apoyos que deberían ofrecer instituciones públicas, para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad”

Inserción laboral: incorporación de las personas al trabajo.



👋 A partir de nuestras experiencias laborales anteriores: ¿Qué factores personales y contextuales habría que mejorar, para disminuir o eliminar la situación de desempleo que enfrentan personas con discapacidad física?

👉 ¿Qué tipo de información requieren las personas con discapacidad para conseguir un trabajo?

👈 ¿Cuáles apoyos institucionales podrían facilitarles a las personas con discapacidad el logro de un trabajo?

**Facilitadoras: Catalina Montero G y Laura Chaves J**