

X. Andrade, coordinador

# Discapacidades en Ecuador: perspectivas críticas, miradas etnográficas

Sonia Marsela Rojas Campos  
Elba Maldonado Jumbo  
María Augusta Granda  
Carla Acosta Buenaño  
Violeta Montellano Loredo



---

Discapacidades en Ecuador: perspectivas críticas, miradas etnográficas / coordinado por X. Andrade.  
Quito : FLACSO, Sede Ecuador : Ministerio de Inclusión Económica y Social - MIES, 2011

264 p. : fotografías

ISBN: 978-9978-67-283-9

DISCAPACIDAD ; DISCAPACIDAD VISUAL ; DISCAPACIDAD AUDITIVA ;  
DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD ; POLÍTICAS PÚBLICAS ; ECUADOR.

362.4 - CDD

---

© De la presente edición:

**FLACSO, Sede Ecuador**

La Pradera E7-174 y Diego de Almagro

Quito-Ecuador

Tel.: (593-2) 323 8888

Fax: (593-2) 323 7960

[www.flacso.org.ec](http://www.flacso.org.ec)

**Ministerio de Inclusión Económica**

**y Social - MIES**

Edificio Matriz, Robles No.850 y Páez

Quito Ecuador

Tel.: (593-2) 398 3000

[www.mies.gov.ec](http://www.mies.gov.ec)

ISBN: 978-9978-67-283-9

Cuidado de la edición: Paulina Torres

Diseño de portada e interiores: Antonio Mena

Imprenta: RisperGraf C.A.

Quito, Ecuador, 2011

1ª. edición: julio de 2011

---

El presente libro es una obra de divulgación y no forma parte de las series académicas de FLACSO-Sede Ecuador.

# Índice

Presentaciones: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) .....	7
Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) .....	9
Introducción Etnografía y visibilización de las “discapacidades” .....	11
<i>X. Andrade</i>	
Escuela, ¿proyecto social para la diferencia? Imaginario y prácticas sociales de la discapacidad .....	23
<i>Sonia Marsela Rojas Campos</i>	
Eje “Empleo sin barreras”: discursos y prácticas en la cotidianidad laboral .....	81
<i>Elba Maldonado Jumbo</i>	
Medio radiofónico, comunicación y comunidad: experiencia testimonial desde la discapacidad visual .....	109
<i>María Augusta Granda</i>	
El puente entre dos mundos: intérpretes de la lengua de señas .....	155
<i>Carla Acosta Buenaño</i>	

<b>Nuestra ceguera frente al espejo: construyendo imagen desde lo invisible a partir de la fotografía realizada por personas con ‘ceguera/baja visión’ . . . . .</b>	<b>219</b>
<i>Violeta Montellano Loreda</i>	
<b>¿Quiénes somos los autores? . . . . .</b>	<b>263</b>

# Eje “Empleo sin barreras”: discursos y prácticas en la cotidianidad laboral

Elba Maldonado Jumbo

El esfuerzo en particular de este artículo, se orientó en identificar y conocer cuáles son los discursos y valoraciones, que los diversos actores al interior de las empresas emiten en relación a las personas con discapacidad que laboran dentro de ellas. Para ello, se investigó desde un enfoque cualitativo utilizando diversas herramientas de investigación como el análisis de texto y entrevistas semi-estructuradas a gerentes, jefes directos y personas con discapacidad de distinto género al interior de las empresas. También se realizó una entrevista semi-estructurada a un representante del área de comunicación de la Vicepresidencia de la República del Ecuador encargado de trabajar el tema de discapacidad. Por otro lado, se efectuó observación participante durante dos semanas en la empresa pública, la cual permitió estar junto a las personas con discapacidad dentro de sus jornadas laborales cotidianas.

Este trabajo de campo, se realizó entre marzo y abril del año 2010, en la ciudad de Quito, en dos empresas, una pública y otra privada<sup>1</sup>, que han contratado personas con discapacidad a fin de cumplir con el objetivo del Eje “Empleo sin barreras”<sup>2</sup>.

Para mantener y cumplir, los acuerdos establecidos dentro del proceso de consentimiento informado con los representantes de estas empresas y

---

1 Las dos empresas trabajan con una cobertura a nivel nacional e internacional y se ubican en el sector de servicios.

2 En la primera parte de este artículo, se explicitará el proceso y en que consiste el eje empleo sin barreras.

con las personas que colaboraron con las entrevistas, no se revelan nombres de las empresas, ni de las personas que participaron en las entrevistas –jóvenes con discapacidad, gerentes y jefes directos–, en su lugar se utilizaron nombres ficticios.

En cuanto a la organización del artículo, la primera parte se inicia con una contextualización que brinda varios elementos para conocer cuál ha sido el proceso en el Ecuador para que hoy en día se cuente con el eje empleo sin barreras, el que persigue que las personas con discapacidad deban ser incluidas laboralmente.

Así mismo, a nivel internacional, se rescata el proceso de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aquí el artículo 27 relacionado con el trabajo y el empleo sirvió de marco para recalcar estos avances.

Finalmente, en esta primera parte, se describe en qué consiste el eje empleo sin barreras y se explicitan los conceptos sobre discriminación e inclusión social.

En un segundo momento del artículo, se ejemplificó, cómo a pesar de existir un gran marco jurídico mediante el cual las personas con discapacidad han sido reconocidas como sujetos de derechos e insertadas laboralmente, en la cotidianidad de los espacios laborales, aún se ocasionan una serie de prácticas discriminatorias contra ellos.

En su conjunto, este texto busca evidenciar que a pesar de existir la inserción de personas con discapacidad en espacios laborales, aún no se respetan íntegramente sus derechos, ya que se provocan dinámicas en las cuales se produce discriminación y como resultado final se impide la inclusión social de las personas con discapacidad.

Al revisar varios documentos oficiales emitidos por la Vicepresidencia del Ecuador y el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), se plantea que en Ecuador, hasta que asume el Gobierno de Rafael Correa, las personas con discapacidad socialmente estaban relegadas de una serie de derechos.

Como consecuencia de ello, no eran consideradas para aportar en el ámbito laboral. Según la publicación, “Ecuador: la discapacidad en cifras” (2005), la pirámide más alta, que presenta las variables de población y desempleo, corresponde a las personas con discapacidad.

La mendicidad, abandono, vergüenza familiar y enfermedad, eran algunos de los epítetos que acompañaron a las personas con discapacidad durante siglos en nuestro país y el mundo. Por ello, ha sido una población que hasta hace poco, no contaba con un registro que dé cuenta de la realidad en la que viven. “[...] hasta hoy [era] vergonzoso que Ecuador no cuente con datos que reflejen a ciencia cierta la realidad de este sector” (Lenin Moreno, citado en La Gaceta, 2009: 1).

No obstante, en la actualidad esta situación se encontraría en un proceso de cambio, ya que las personas con discapacidad cuentan con un sinnúmero de derechos reconocidos en la Constitución ecuatoriana. Así también, a través de varios programas se han establecido “las bases necesarias para acceder en igualdad de condiciones a todos los servicios como educación, salud, vivienda, recreación, trabajo y al ejercicio de todos sus derechos” (Ecuador sin Barreras, s/f: s/p).

Frente a este nuevo y favorecedor escenario para las personas con discapacidad, es preciso preguntarse ¿por qué ahora? ¿qué procesos se dieron en Ecuador para que las personas con discapacidad sean reconocidas como sujetos de derechos?

### **Proceso, actores y escenarios en la conformación del eje empleo sin barreras<sup>3</sup>**

Para responder a las incógnitas anteriormente planteadas, y además entender el proceso en el cual el eje empleo sin barreras se ha conformado en el Ecuador, es preciso inicialmente retomar el discurso del Presidente de la República Rafael Correa, el cual hace referencia a que en esta administración, existe una nueva forma de hacer política conocida como “Revolución Ciudadana”.

Este proyecto plantea; “un gobierno profundamente social que ha luchado, lucha y luchará por la reivindicación de la justicia, equidad y res-

---

3 La información contenida en esta primera parte del texto, fue consultada de varios documentos oficiales elaborados por la Vicepresidencia del Ecuador, Consejo Nacional de discapacidades (CONA●IS) y Ministerio de Inclusión Social y Económica, (MIES), muchos de estos textos no contienen fechas de publicación ni número de página, por lo que dificulta hacer las citas correspondientes.

cate de oportunidades de los menos favorecidos, su objetivo se centra en la persona y sus derechos” (Logros de la Revolución Ciudadana en el Ecuador, 2009: xx). Es en este marco, que posteriormente se desarrollan condiciones de inclusión para las personas con discapacidad.

Para llevar a cabo este proyecto ‘revolucionario’, y con la finalidad de impulsar una mayor cohesión e inclusión ciudadana, varios actores han sido invitados a participar de este proceso, entre ellos las personas con discapacidad. Esto, obviamente exigió hacer un cambio cualitativo respecto a cómo se entiende la discapacidad. Por ello, hoy en día en Ecuador aún se hacen esfuerzos para que la discapacidad no sea concebida sólo desde una mirada médica o peor aún, entendiendo como análogos los conceptos de discapacidad y enfermedad. Por el contrario, se plantea que la discapacidad sea pensada “[...] desde una perspectiva integral, al amparo de los derechos humanos a fin de lograr una verdadera inclusión de las personas con discapacidad y fomentar una cultura de respeto a sus derechos” (Entrevista a Lenin Moreno, 2009: s/p).

Estos fueron los primeros insumos para que a nivel nacional se empiece a crear condiciones para trabajar e incluir a las personas con discapacidad desde un nuevo enfoque: sujeto de derechos. Pero este nuevo enfoque para abordar la discapacidad, no sólo se desarrollaba en Ecuador. A nivel internacional paralelamente, también se estaba construyendo un escenario óptimo en beneficio de las personas con discapacidad.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobó el 13 de diciembre del año 2006, por consenso la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad<sup>4</sup> y su Protocolo Facultativo<sup>5</sup> (Naciones Unidas,

---

4 Es un tratado internacional, en el que se recogen los derechos de las personas con discapacidad así como las obligaciones de los Estados Partes de promover, proteger y asegurar esos derechos. En la Convención, se establecen también dos mecanismos de aplicación: el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, encargado de supervisar la aplicación de la Convención y la Conferencia de los Estados Partes, encargada de examinar cuestiones relacionadas con la aplicación de la Convención.

5 Es también un tratado internacional. En él, se establecen dos procedimientos con la finalidad de reforzar la aplicación y supervisión de la Convención. El primero, es un procedimiento individual de comunicaciones que permite a las personas presentar peticiones ante el Comité alegando violaciones de sus derechos; el segundo, es un procedimiento de investigación que faculta al Comité para realizar investigaciones de violaciones graves o sistemáticas de la Convención (Naciones Unidas, 2008: s/p).



2008: s/p, Ecuador sin Barreras, s/f: s/p). Luego de que se aprobó esta Convención y su respectivo protocolo, se decidió a partir del 30 de marzo de 2007, abrirla públicamente a la firma, y a partir de este momento los estados que la ratificaban estarían jurídicamente vinculados y comprometidos a respetar las disposiciones que en ella se recogen. Así es, como nuestro país en la sede de las Naciones Unidas a través del Vicepresidente de la República, Lenin Moreno<sup>6</sup>, firmó la adhesión del Ecuador a esta Convención, este acto “[convirtió al país] en el primer país de Latinoamérica en sumarse a los esfuerzos de varios países para procurar una cultura de respeto a los derechos de las personas con discapacidad” (Ecuador sin Barreras, s/f: s/p).

Al firmar y adherirnos a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en referencia al trabajo y empleo para las personas con discapacidad, nos estábamos comprometiendo concretamente en lo siguiente:

Artículo No. 27. Trabajo y empleo.

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras, saludables;

b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y

---

6 Persona con discapacidad física adquirida.

en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos [...].

h. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que puedan incluir acción afirmativa, incentivos y otras medidas [...] (MIES, s/f: 32, 33, 34).

Al leer este artículo y sus diferentes literales, no se puede negar el avance en relación a los derechos de las personas con discapacidad para acceder al empleo, ya que en este artículo se consideran aspectos como la no discriminación, igualdad de condiciones, servicios de colocación, formación profesional, ajustes razonables para las personas con discapacidad, etc. Aspectos fundamentales a fin de garantizar un empleo en mejores condiciones para las personas con discapacidad.

Posteriormente, a la adhesión de la mencionada Convención por parte del Ecuador, el presidente Rafael Correa creó el decreto ejecutivo No. 338 a través del cual, se establece como política de Estado la prevención de discapacidades, la atención y la rehabilitación integral de las personas con discapacidad.

El primer momento, el de la adhesión, sumado a la ratificación del contenido de este instrumento internacional por parte de la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador dio como resultado que la Convención entre en vigencia desde el 3 de mayo del año 2008. Eso significó que el Gobierno Nacional continúe con la definición de una serie de medidas con el objetivo de erradicar todo tipo de acción discriminatoria en varios niveles, que iban desde la “puesta en marcha de leyes y medidas administrativas que aseguren los derechos reconocidos en la Convención, así como la eliminación de normas, reglamentos, costumbres y prácticas que constituyan discriminación” (Ecuador sin Barreras s/f: s/p).

Según información oficial, con el propósito de cumplir el compromiso asumido como país ante las Naciones Unidas, se iniciaron diversas acciones ineludibles a fin de que las disposiciones que contiene la Convención Internacional se evidencien en la nueva Constitución.

De esta manera, es que hoy en día en la Constitución del año 2008, tres artículos se dedican con exclusividad a las personas con discapacidad.

Sin embargo, por la temática que nos interesó abordar dentro de este texto, sólo citaré lo que está relacionado a empleo o trabajo.

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

[...]

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad (Constitución, 2008: 32-33).

Los artículos de la Constitución ecuatoriana del año 2008, son claros y evidencian también los avances en relación a los derechos de las personas con discapacidad para acceder al empleo. En estos artículos, se puede encontrar que se propone como objetivos, aspectos como la igualdad de oportunidades, no discriminación, la creación de planes, programas para fomentar la integración e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito político, económico, social y educativo.

De esta manera, se puede decir que entre la Convención Internacional y la Constitución ecuatoriana del año 2008, existe coherencia en el abordaje de temas cruciales para garantizar el empleo para las personas con

discapacidad, ya que estos instrumentos jurídicos coinciden en procurar igualdad de condiciones, prohibir la discriminación por motivos de discapacidad, igualdad de oportunidades y garantizar la inclusión social.

En este proceso, se concordaron “[...] los marcos conceptuales, estratégicos entre la esfera internacional y local y estos se caracterizan por la elaboración de un discurso basado en los derechos” (Araujo, 2009: 20). De esta manera, Ecuador amplió potencialmente el panorama de derechos para las personas con discapacidad, produciéndose radicalmente una transición. Es decir, se deja de entender a la discapacidad como un problema ‘personal’, en el cual estas personas con discapacidad sólo reciben rehabilitación médica y son considerados como ‘objetos pasivos’ –tal cual lo plantea el modelo médico–, sino que se asume un nuevo modelo ‘social’ en donde se evidencia que:

La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales están originadas o agravadas por el entorno social, y la sociedad tiene la responsabilidad colectiva de realizar las modificaciones en el entorno necesarias para facilitar la plena participación en todas las esferas de la vida social de las personas con discapacidad. En el nivel político, esta responsabilidad se configura como una cuestión de derechos humanos (Jiménez, 2005: s/p).

Con esta nueva concepción de discapacidad, y por ende hacia las personas con discapacidad, el Gobierno decide continuar con una serie de acciones<sup>7</sup> dentro de la sociedad ecuatoriana a fin de promover sus derechos

---

7 Se crean una serie de programas, proyectos y políticas públicas entre las cuales podemos encontrar, por ejemplo, el incremento en el presupuesto consignado a la atención de la discapacidad al 3000%. Se ha determinado que cada Ministerio desde el ámbito que le corresponda deba hacer las redefiniciones necesarias para promover una sociedad incluyente en donde los derechos de las personas con discapacidad sean restituidos y respetados. Se ha definido que desde el año 2011, el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), se convierta en el “Consejo Nacional de Igualdad para la Discapacidad”, tal cual lo ordena la nueva Constitución, además esta institución se encargará del seguimiento y evaluación de políticas públicas dirigidas a personas con discapacidad. Igualmente, frente a la necesidad en el país de actualizar las estadísticas sobre discapacidad y brindar información cualitativa, se ha creado la “Misión Solidaria Manuela Espejo”, los resultados obtenidos en esta misión, aún se están procesando y, por ende, no han sido publicados oficialmente. Sin embargo, la Vicepresidencia ya cuenta con esta información y ha determinado con urgencia la necesidad de crear la Misión “Joaquín Gallegos Lara” (Ecuador sin Barreras, s/f, s/p).

y sobre todo crear condiciones favorables en las cuales se fomente la inclusión social para esta población.

Dentro de estas acciones, se encuentran por ejemplo, la creación de una multiplicidad de programas que son coordinados y encabezados desde la vicepresidencia a través de diversas instancias gubernamentales. Así, la vicepresidencia con el fin de cumplir “promover, proteger y asegurar el goce pleno en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, para todas las personas con discapacidad” (Ecuador sin Barreras, s/f: s/p), define la creación del Programa Ecuador sin Barreras. Este programa, “establece las bases necesarias para acceder en igualdad de condiciones a todos los servicios como educación, salud, vivienda, recreación, trabajo y al ejercicio de todos sus derechos” (Ecuador sin Barreras, s/f).

El Programa Ecuador sin Barreras se enfoca en siete ejes<sup>8</sup>, uno de ellos y para atender el problema laboral de las personas con discapacidad es empleo sin barreras. Este eje:

Se orienta al cumplimiento y la obligatoriedad que tiene el Gobierno y el sector productivo de emplear a personas con discapacidad como lo determina la reforma al Código del Trabajo de enero del 2006, que señala que todas las instituciones y empresas deberán tener al menos, el 4% de personas con discapacidad en su nómina hasta el 31 de diciembre del 2010 (Ecuador sin Barreras, s/f, s/p).

Para dar cumplimiento con el eje empleo sin barreras, se crea un escenario en donde aparecen varios actores con diferentes ‘agendas’ e intereses propios, así se “advierde que los actores [...] pueden sustentar múltiples discursos, poco homogéneos entre ellos y de orden puramente coyuntural [...]” (Meny y Thoening, 1992: 96).

Uno de estos actores, como se lo ha mencionado a lo largo de este artículo es el Gobierno y sus diversas instancias gubernamentales; éste “asume una actitud controladora y cautelosa respecto a las instituciones y organizaciones que trabajan respecto a la política pública” (Araujo, 2009: 16).

---

8 Equiparación de oportunidades, ciudad sin barreras, derechos sin barreras, salud sin barreras, educación sin barreras y empleo sin barreras.

Por otro lado, están las empresas públicas y privadas que tienen la obligación de integrar e incluir a las personas con discapacidad para dar cumplimiento al eje empleo sin barreras. Y un tercer actor, son las personas con discapacidad que aspiran insertarse e incluirse en espacios laborales dentro de las empresas.

Como hemos visto en esta primera parte del artículo, dentro de este largo proceso entre la Convención Internacional, la Constitución ecuatoriana del año 2008 y el eje empleo sin barreras, existe una profunda afinidad que se puede resumir en un solo objetivo: no discriminar, fomentar la igualdad de condiciones y oportunidades e incluir socialmente a las personas con discapacidad.

Para entender que significa la inclusión social, nos remitimos al texto denominado “Desarrollo Social Inclusivo” (2005), elaborado por la Vicepresidencia y el Consejo Nacional de discapacidades (CONADIS), el que plantea el siguiente concepto de inclusión:

Significa que las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad, deben adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo. En definitiva, implica que una sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto de los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación (Vicepresidencia de la República del Ecuador, CONADIS, s/f: 7).

A partir de este concepto, se puede entender que la inclusión implica hacer una reorganización en varios ámbitos. Primero, en la promoción y reestructuración de servicios, planes y políticas, segundo, estos deben ir acompañados de cambios en las leyes vigentes si es necesario y tercero, se apunta a la reorganización de la comunidad, es este punto el que resulta más complejo de llevar a cabo, el trabajo de transformación del contexto social. Es decir, se debe promover acciones para modificar prácticas, costumbres, valoraciones y significaciones excluyentes y discriminatorias que se encuentran dentro de la sociedad. El entorno debe facilitar y crear con-

diciones para que las personas desde sus diferencias puedan participar activamente y en igualdad de condiciones.

La reorganización en estos tres ámbitos citados, apunta a promover un proceso inclusivo, respetuoso y equitativo en donde se garantice el libre, pleno e independiente desarrollo de todas las personas diferentes, no sólo de las personas con discapacidad.

Hasta aquí, tomando como antecedentes, por un lado, lo que plantea la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Constitución ecuatoriana del año 2008 y por otro lado, todo el trabajo que ha desarrollado el Gobierno ecuatoriano a fin de cumplir su compromiso como Estado parte, se pensaría que el devenir laboral de las personas con discapacidad se encuentra garantizado. Sin embargo, no hay que desconocer que:

Las discapacidades son un espacio en el que si bien por un lado, ha habido ciertas transformaciones sociales, desde la doctrina de los derechos humanos, el reconocimiento de las personas con discapacidad como actores sociales, por otro lado coexisten prácticas y discursos tradicionales enmarcados en las nociones de salud-enfermedad, generando a su vez prácticas y discursos contradictorios y fragmentados (Torres, s/f: 21).

Es decir, aunque hay grandes avances a favor de los derechos laborales de las personas con discapacidad, muchos de estos avances se han quedado sólo en retórica. Aún, existe una brecha o una fisura muy delgada y casi imperceptible que hace que los derechos de las personas con discapacidad, al interior de los espacios laborales no se cumplan cabalmente como lo plantean los diferentes instrumentos jurídicos.

### *La cotidianidad laboral: un resquicio aún inalcanzable*

En Ecuador, si bien es cierto se ha logrado la inserción de las personas con discapacidad en espacios laborales<sup>9</sup>, dicha inserción no ha quedado exen-

---

9 Al menos así se entiende en la siguiente noticia titulada “Vicepresidente destaca apertura de empresas a inserción laboral de personas con discapacidad”, extraída del portal de la Vicepresi-

ta de una serie de prácticas y discursos provenientes de diversos actores como gerentes, jefes directos y colegas de las personas con discapacidad.

Por ello, en esta segunda parte del artículo se expondrá varios ejemplos de cómo en la cotidianidad laboral se producen una serie de experiencias que no comulgan con los objetivos formulados en los diversos instrumentos jurídicos.

### *Selección de acuerdo a la discapacidad*

Dentro de las empresas se dan valoraciones diferentes hacia la discapacidad. Todo depende del objetivo que busquen las empresas para que al momento de realizar las contrataciones de las personas con discapacidad y/o delegarles un determinado trabajo, la discapacidad se convierta en un elemento importante.

Así por ejemplo, se encontró que al interior de las empresas la selección de personal con discapacidad se da mientras se mantenga armonía entre: interés de la empresa y discapacidad. Al respecto, un gerente de recursos humanos nos mencionó lo siguiente:

Usted me decía que en su empresa contratan, por ejemplo, personas con discapacidad auditiva. ¿Qué tipo de trabajo realizan ellos? Ellos, son mucho más productivos en el área de digitación, por ello los ubicamos como digitadores (Entrevista a Gonzalo, 2010).

Continuando con la misma entrevista:

¿De la experiencia que tienen ustedes, que ventajas y desventajas han encontrado en contratar a personas con discapacidad?

Una de las ventajas más grandes es la producción [...] Ya que por ejemplo las personas con discapacidad auditiva, no tienen el inconveniente de

---

dencia de la República del Ecuador, visitada el 22 de marzo del año 2011, en la siguiente dirección: <http://www.vicepresidencia.gob.ec/sala-de-prensa/boletines/todos-los-boletines/978-vicepresidente-destaca-apertura-de-empresas-a-insercion-la-boral-de-personas-con-discapacidad>



estar conversando con sus compañeros, sino que se dedican cien por cien al trabajo. Entonces obviamente tienen una producción muchísimo más alta (Entrevista a Gonzalo, 2010).

Además de mantener la avenencia entre productividad y discapacidad, las empresas también consideran dos elementos adicionales para la selección y/o preferencia por cierta discapacidad. Uno de ellos, es el tipo de trabajo que realizarán y el segundo tiene relación con la infraestructura que cuenta la empresa. Estos elementos son enfáticamente considerados para no “aceptar a todas las discapacidades del mundo” al interior de las empresas (Entrevista a Paco, 2010).

Ahora, que ya tienen experiencia en trabajar con personas por discapacidad. ¿Qué características consideran ustedes que deben tener las personas con discapacidad para ser contratadas? Por lo menos que se puedan movilizar por sí solas. Eso es lo que pedimos más que los conocimientos, eso [refiriéndose a los conocimientos] lo puede adquirir aquí mismo. Pero sí se necesita personas que se pueda movilizar por sí solas.

Cuando vienen personas que no se pueden movilizar aquí, siendo sincero, sí es poquito de problema realmente, como has visto, aquí es una zona donde se maneja demasiada carga, él [señalando a un joven con discapacidad física en silla de ruedas] es una persona que no se puede movilizar, hay veces que no puede salir, que no tiene cómo moverse.

Lamentablemente hasta las manos tiene problema, entonces no le puedo ubicar en otro lugar para que me ayude. Él me produce un veinte o treinta por ciento de lo que me produce una persona normal. Y en comparación de otras personas con discapacidad, incluso me produce mucho menos.

Entonces por el trabajo que en esta área hacemos, no puedo aceptar cualquier tipo de discapacidad, no puedo aceptar todas las discapacidades del mundo (Entrevista a Paco, 2010) [SIC].

De igual manera, al interior de las empresas a quienes tienen discapacidad se les asigna un trabajo considerado dentro de la empresa como no prioritario o que es de menor importancia.

¿Qué tipo de trabajo delegan a las personas con discapacidad dentro de esta empresa? El trabajo de digitadores generalmente hacen las personas con discapacidad. Aquí a los clientes les agrupamos dependiendo del tipo de servicio que les da, entonces yo aquí prefiero darles a las personas con discapacidad un poco menos de trabajo, dándoles clientes de servicios ordinarios, en el que no tengo ninguna prioridad para sacar los envíos (Paco jefe directo, 2010, entrevista) [SIC].

Al preguntar en una de las empresas cómo seleccionan al personal con discapacidad para hacer la contratación, manifestó que dentro de esta empresa la selección del personal con discapacidad no se hace considerando la discapacidad, sino que se realiza considerando ‘ciertos requerimientos’ que tiene la empresa. La gerente de recursos humanos nos respondió lo siguiente:

¿Hay algún tipo de discapacidad que la empresa prioriza para contratar? Puntualmente, no. Lo que sí, si se nos dificulta cuando hay gente con discapacidad audiovisual, ¿por qué? Porque ellos, necesitan de un programa llamado Gauss, que es para que la computadora les pueda hablar, como comprenderás esta empresa tiene una competencia directa que es [...] y para nosotros es súper complicado tener a una persona hablándole a una computadora y que toda esta información se esté escuchando, porque es una información confidencial. Entonces, el área de información de seguridad internacional de esta empresa, no nos permite instalar ningún software adicional a los que la empresa aprueba, entonces ese tipo de personal de discapacidad no lo hemos contratado por este tema puntual del software que deben manejar y el tema de confidencialidad de la información, o sea no es por un tema puntual de la discapacidad que ellos tienen, sino es un problema de seguridad de la información que nos viene ya desde, de manera internacional (Entrevista a Nilka, 2010) [SIC].

Como vemos a través de esta cita textual de la entrevista a la gerente de recursos humanos de una de las empresas, es que contrariamente a lo que dicen, sí se produce la selección de personal a partir del tipo de discapacidad. Así también lo corrobora el gerente de recursos humanos de la otra empresa.

¿Esta empresa contrata a las personas dependiendo el tipo de discapacidad?

¡Obviamente!, en la parte operativa y en la parte donde hay manipulación, carga de valija, no podemos contratar a personal con cierto tipo de discapacidad, sobre todo discapacidad motriz, miembros superiores e inferiores, pero sí podemos contratar a personal con discapacidad auditiva en general, entonces las limitaciones serían por el tipo de trabajo (Entrevista a Gonzalo, 2010).

Este proceso que se da al interior de las empresas de clasificación y/o selección de personal a partir del tipo de discapacidad, lo reafirma en otra entrevista Paco, jefe directo de una de las empresas:

¿Cómo definen el perfil de las personas con discapacidad para hacer la contratación? Primero tengo que ver para qué área va, y qué tipo de trabajo va hacer, y luego tengo que ver cuál es la discapacidad que tiene. No voy a poner a una persona en silla de ruedas a cargar. Pero tenemos en otros departamentos personas sordomudas, aunque son sordomudas tranquilamente pueden levantar carga, pueden hacer trabajos físicos, en cambio para otras cosas no (Entrevista a Paco, 2010).

En relación a los contratos y nombramientos en una de las empresas nos cuentan lo siguiente:

El salario es el mismo que el resto. De los contratos te puedo decir que de todas las personas en sillas de ruedas, uno tiene nombramiento. Los otros no tienen nombramiento, es por el tiempo que no les dan. Recursos humanos deben indicarme que tengo tantos puestos para dar nombramientos. Entonces yo debo escoger porque tengo varias personas entre normal y discapacitados, [...] Entonces hay que hacer una evaluación completa de todo el tiempo que han trabajado, que servicios están prestando, que nomás de ayuda nos dan y todo eso, yo evalué y hablé directamente con mi jefe superior y con otras personas más.

¿Cada qué tiempo se hace esta evaluación? Se hace cada tres meses, pero hasta ahora no ha llegado de recursos humanos, ello me dicen *sabes qué*,

*ya hay que votar* (como retomando la conciencia de lo que está diciendo, se ríe y dice) mejor dicho, ya hay que pasar un e-mail, un informe indicando cuáles son las personas que se van (como buscando con sus ojos palabras en el aire) a quedar en la empresa con el nombramiento (se ríe y dice: no me entiendas mal, me haces confundir y continua riéndose nerviosamente).

(En otro momento de la misma entrevista) Sabes que la vez anterior me iban a dar una persona con discapacidad, pero la discapacidad que tiene esta persona, no me daba para el puesto, porque era una persona que ya era para operación completa (refiriéndose a que la persona con discapacidad posteriormente debía ser operada), imagínate que esta persona este yendo y viniendo todo el día con la gente de transportes (refiriéndose al trabajo que se asignaría), entonces la persona con discapacidad tenía un problema en la espalda, entonces no le puedo contratar (Paco jefe directo, 2010, entrevista) [SIC].

Estos ejemplos buscan evidenciar las dinámicas que se dan al interior de las empresas hacia las personas con discapacidad, y de esta manera vemos que aunque gerentes y jefes directos planteen que no hay discriminación, lo cierto, es que se producen prácticas que discrepan abiertamente con los planteamientos de los diferentes instrumentos jurídicos.

Así por ejemplo, si recordamos nuevamente el literal (a), de la Convención, en relación al trabajo y empleo, éste hace referencia a “prohibir la discriminación por motivos de discapacidad [...] incluidas las condiciones de selección” (Convención Internacional en MIES s/f: 27). No obstante, dentro de las empresas al momento de contratar a las personas con discapacidad y evaluar cuál y qué tipo de trabajo se delegará, el tipo de discapacidad se ha convertido en el punto central para la respectiva contratación. Estas valoraciones y significaciones que se producen al interior de las empresas respecto a la discapacidad no exceptúan a las personas con discapacidad que se encuentran laborando al interior de las empresas.

## El deber ser de lo masculino y lo femenino

“Muchas veces en el discurso patriarcal, la diferencia sexual (entre lo que es considerado masculino y femenino) sirve para codificar o establecer significados” (Scott, 1994: 3). En este contexto, al interior de las empresas esos significados están normados desde una mirada dominante, la cual sirve para regular y definir construcciones de lo que debería ser lo masculino y femenino.

De esta manera, “la diferencia sexual, recreada en el orden representacional, contribuye ideológicamente a la esencialización de la feminidad y de la masculinidad; también produce efectos en el imaginario de las personas (Lamas, 1994: 8)”. Partiendo del concepto de Lamas, se puede ver cómo dentro de las empresas, la “esencialización de la feminidad y masculinidad” (1994: 8) es producida desde la lógica del sistema patriarcal y desde ésta, por ejemplo, se provoca dos situaciones ambivalentes al mirar a las mujeres con discapacidad.

De un lado, desde la mirada del sistema patriarcal lo que ‘normalmente’ se espera o se exige a las mujeres que sean; *sexys*, bonitas, coquetas y reproductivas, no se les demanda explícitamente a las mujeres con discapacidad<sup>10</sup>. Sin embargo, tácitamente sí se demanda tal feminidad, y de este modo se evidencia que no conjuga con su discapacidad, no entran en comunión, y por lo tanto, se le otorga una evaluación negativa. Desde estas valoraciones en relación a la feminidad, se naturaliza una serie de prácticas, veamos lo que nos dice Gonzalo, gerente de recursos humanos de una de las empresas.

¿Con quién les ha resultado mejor el trabajo, con hombres con discapacidad o con mujeres con discapacidad y por qué?

- 10 “Contribuye a esta mirada, el que se mantengan mitos y falacias en torno a la sexualidad y el placer. El punto de vista que relaciona la sexualidad con la reproducción, y en este caso de la reproducción de la ‘persona normal’ la que disfruta al máximo su ciudadanía, ha servido para mantener la exclusión de las personas con discapacidades. Otro mito es el punto de vista cultural que expresa que el sexo es fuente de peligro y por ello se piensa que a las personas con discapacidad hay que protegerlas, especialmente a las mujeres. De esta manera estas personas no son consideradas para la reproducción, menos aún se piensa que son capaces de vivir el sexo para el placer”.

¡Creo que con hombres con discapacidad! Porque de un análisis que nosotros realizamos con nuestro psicólogo una de las afectaciones más trascendentes, entre las mujeres con discapacidad, es que sienten disminuida su feminidad, entonces eso les afecta más que a los hombres que tienen algún tipo de discapacidad.

Y ¿cómo la feminidad se relaciona con el trabajo? Eh, todo pienso, que necesitamos de alguna manera ser aceptados. Entonces, de las experiencias que tuvimos, ellas se sienten un poco rechazadas por las limitaciones físicas que mantienen, entonces es esa falta de aceptación, la que afecta en su ego de mujer (Entrevista a Gonzalo, 2010) [SIC].

Esta aseveración por parte del gerente, responsabiliza a las mujeres con discapacidad sobre su ‘falta de aceptación’ dando como resultado que en dicha empresa de manera implícita se valore que con quien resulta “mejor el trabajo” es con hombres con discapacidad, ya que las mujeres ‘sienten disminuida su feminidad’. En este sentido, Mogollón (2011) cita a Lagarde (1996), la cual señala que “en el centro de la organización del mundo, como sistema de poder basado en el sexo, se encuentra el cuerpo subjetivado. Los cuerpos no son sólo productos biológicos: la sociedad hace grandes esfuerzos para convertirlos en cuerpos eficaces para programarlos y desprogramarlos”. Por consiguiente, “cada cuerpo debe ser disciplinado para fines sociales que la persona deberá hacer suyos y si no lo logra vivirá conflictos y problemas de identidad” (Mogollón, 2011: 6).

Dentro de las empresas, se asume como un proceso absolutamente natural, cuando frente a una postulación para un determinado empleo se presentan en mayor cantidad hombres que mujeres con discapacidad.

¿Hay más hombres, que mujeres con discapacidad que trabajan en esta empresa? ¿Por qué? Sí, bueno en realidad ha sido por la postulación, tenemos un índice más alto de postulación de hombres que de mujeres con discapacidad para los puestos. Hablamos que de diez carpetas que nos envían, normalmente una es de sexo femenino.

¿Por qué cree que se da esto?

Eh, de lo que hemos podido hablar con el personal del CONADIS, se basa en que normalmente los hombres son cabeza de familia, es por eso que los hombres buscan un medio de subsistencia más que el caso de las mujeres (Gonzalo gerente de recursos humanos, 2010, entrevista) [SIC].

Se reconoce como normal, la diferenciación basada en los roles sociales asignados tanto a hombres como a mujeres, y de ninguna manera, se cuestiona cómo esta construcción social también está presente al interior de las empresas; más aún esta construcción social se perpetúa dentro de las mismas, ya que en estas empresas se sigue fomentado a través de sus convocatorias para diversas postulaciones el ingreso de determinado personal según el género.

De hecho, como vemos en este caso han privilegiado el trabajo con hombres con discapacidad. De esta manera se evidencia una inequidad entre hombres y mujeres. Portillo et al., (2006), sostiene que “uno de los aspectos que aparece más frecuentemente [...] es la falta de igualdad de oportunidades con relación al empleo sólo por el hecho de ser mujeres y/o tener una discapacidad” (15). Esta falta de igualdad se originaría en “el proceso de selección [es decir] [...] cuando quieren acceder a un empleo por su situación de discapacidad, no se les da ni siquiera la posibilidad de hacerlo” (Portillo et al., 2006: 15).

De la experiencia que ustedes tienen ¿con quién les ha resultado mejor el trabajo, con hombres o con mujeres con discapacidad? La verdad es que, no te podría contestar ahí, porque siempre he manejado hombres con discapacidad, no hemos tenido mujeres. Hay una sola mujer dentro de la empresa. Pero, de lo poco de lo poco que he visto parece que con los hombres hay un poco más de confianza, ellos mismos se ríen de sus discapacidades, en cambio a la mujer de lo poco que le he visto, como que no (Paco, jefe directo, 2010, entrevista) [SIC].

Al interior de las empresas, estas construcciones sociales, cimentadas alrededor de estas diferencias de género, han permitido que los sujetos sean ubicados y valorados diferencialmente en diversos ámbitos. Estas preferencias varían dependiendo del tipo de trabajo en el cual quieran insertarlos.

¿Qué tipo de trabajo hacen las mujeres y los hombres en la empresa? Los hombres y mujeres digitan. Hombres y mujeres empacan. Pero si se trata de cargar, lo hacen los hombres. Depende del tipo de discapacidad, pero generalmente los hombres (Entrevista a Paco, 2010) [SIC].

Estas valoraciones al interior de las empresas demuestran que “lo que [...] en una cultura específica consideramos como lo propio y específico de las mujeres, con frecuencia no es sino el producto de una diferenciación histórica, mediante la cual se le ha atribuido a “las mujeres” ciertas [...] funciones, en contraste con las asignadas culturalmente a los hombres” (Castellanos, 2007: 157).

La discapacidad, según Portillo et al., (2006), puede ser considerada sin lugar a dudas una variable “que contribuye a la construcción de la identidad y la personalidad. No obstante, el modo en que afecta a mujeres y hombres es diferente. Las causas se encuentran en la base de la representación mental y simbólica, fruto de los estereotipos y roles existentes entre hombres y mujeres en nuestra sociedad” (7). Estos estereotipos y roles rondan al interior de las empresas naturalizando prácticas para uno u otro género. Así lo encontramos claramente en las siguientes entrevistas.

¿Para quién cree que es más difícil vivir la discapacidad? De lo que he visto para las mujeres, como que no cachan la realidad, como que les cuesta más, como que se les acabó todo, y no pueden o se demoran más en tratar de seguir superándose. Y en los hombres como que ellos se adaptan un poco más rápido como que la misma sociedad le hace adaptar más rápido al hombre a la vida, al día día, me parece que la mujer tiene más complejidad (Gonzalo, 2010, entrevista) [SIC].

De la misma manera, Nilka en calidad de gerente de recursos humanos nos comentaba:

¿De la experiencia que ustedes tienen, con quién les ha resultado mejor el trabajo, con hombres o con mujeres con discapacidad? Con los dos. O sea no habido una dificultad puntual, quizá en el caso de la mujer es un poquito más complicado por el tema que tiene una familia (Nilka, gerente de recursos humanos, 2010, entrevista) [SIC].



En cuanto a la diferencia salarial, en este contexto no se logró obtener información respecto a la diferenciación salarial a partir del binario hombre-mujer, aunque varios estudios demuestran que “en general hay un *prejuicio positivo* con respecto a los varones que no tienen que demostrar continuamente su valía, y suelen conseguir los mejores puestos y los salarios más altos en comparación con las mujeres” (Portillo et al., 2006: 21). Pero, en este caso se encontró diferencias salariales entre personas del mismo género, lo cual hace pensar que la discapacidad y género, son categorías determinantes a través de las cuales se define la remuneración. Una persona con discapacidad nos mencionó lo siguiente:

¿Hombres y mujeres ganan igual sueldo? ¡Hay diferencias! [...] eso, depende de sus jefes inmediatos. Tengo un amigo que él es abogado, él gana más que las personas con discapacidad pero menos que el resto de abogados de su grupo (Entrevista a Lita, 2010).

De esta manera, se legitima y naturaliza culturalmente una serie de valoraciones sociales expresadas a través de roles y funciones. Es decir, estas construcciones y/o representaciones sociales asignadas a través del género, se presentan como inamovibles e incuestionables. Por lo tanto, son entendidas y aprendidas, impregnado los pensamientos y discursos provocando situaciones discriminatorias, que se han naturalizado.

### **Masculinidad, no hay cabida para más**

La masculinidad al interior de las empresas se considera, evalúa y/o valora desde una *masculinidad hegemónica* y todo lo que no esté dentro de ella, es considerado como diferente, y por lo tanto, goza de menos valor.

Tomar en cuenta las masculinidades dentro de las relaciones de poder es importante ya que, como plantean algunos autores en *Madeiras entreveradas: violencia, masculinidad y poder*, de Ramírez (2005), éstas nos muestran la otra cara de la subordinación: la subordinación masculina.

[...] ya no es únicamente la subordinación femenina a una masculinidad dominante, sino la existencia de masculinidades dominantes y subordina-

das. En esta discusión surge lo que se conoce como “masculinidades hegemónicas” (Connell, 1987). El concepto de hegemonía utilizado para hablar de la masculinidad se entiende como un proceso y no como algo terminado: es la “cuestión de cómo grupos particulares de hombres encarnan posiciones de poder y bienestar y cómo legitiman y reproducen las relaciones sociales que genera su dominación” (Carrigan, Connell y Lee, 1987: 179). (Ramírez, 2005:45).

A partir del concepto de *masculinidad hegemónica* se puede ver cómo dentro de las empresas se producen procesos de subordinación masculina. Estos procesos de subordinación masculina se ocasionan a través de prácticas en las cuales los hombres que no tienen discapacidad tienden a feminizar a los otros hombres con discapacidad. El objetivo es descalificarlos y/o cuestionar su masculinidad. Este hecho de alguna manera sirve para generar una distinción entre lo que sería un ‘verdadero hombre’, y lo otro, ‘lo femenino’.

[...] un rasgo recurrente, si no universal, es rehuir lo femenino. [...] El repudio a lo femenino se presenta de diversas maneras: desde la sutileza del chiste, al sarcasmo, hasta el castigo corporal que se inflige a los varones que manifiestan conductas asociadas a lo femenino (Ramírez, 2005: 49).

Jonathan, un joven con discapacidad física nos revela cómo en su espacio laboral se produce este proceso de feminización.

A veces hay compañeros que se abusan de las personas que tienen discapacidad. ¿Dame un ejemplo del momento en que se abusan? Tengo un compañero que molesta a otro compañero que tiene discapacidad en silla de ruedas y siempre le molesta y le molesta y le molesta, llega el punto en que ya le insulta y el otro se va riendo.

¿Qué cosas le dice? ¡Mmmm! le coge así, el cuerpo, le tratan como mujer (Entrevista, 2010).

“Bonita”, “mijita”, “mi gordita”, “coqueta” etc. Son los epítetos que recurrentemente hombres sin discapacidad, utilizan para referirse a sus colegas hombres con discapacidad.

En este caso, el proceso de esencialización de la masculinidad ha producido una naturalización en las relaciones. Es decir, se supone que existe una diferencia esencial, natural e innata, como consecuencia no se reconoce la discriminación y/o segregación, por el contrario se la naturaliza. Dando como resultado, por ejemplo, que en estos espacios laborales no hay entrada para una diversidad de masculinidades, al contrario la *masculinidad hegemónica* es invocada constantemente.

Estas prácticas en relación al género y discapacidad que se dan en los espacios laborales, tampoco va en la línea del gran marco jurídico que ampara a las personas con discapacidad.

### A manera de conclusiones

A través de este artículo se quiso evidenciar que el eje “empleo sin barreras”, si bien ha permitido la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, esta inclusión laboral, no ha significado una inclusión social.

Para ello, fue necesario partir con una contextualización a nivel nacional e internacional a fin de brindar elementos y entender cómo el tema de la discapacidad tomó fuerza en Ecuador.

Para conocer si a través del eje “empleo sin barreras” se promovió la inclusión social de las personas con discapacidad, se tomó como referencia el concepto oficial sobre *inclusión* definido por el Consejo Nacional de discapacidades (CONADIS) y la Vicepresidencia del Ecuador (2005). Este concepto plantea, que la inclusión involucra hacer una reestructuración de servicios, planes y políticas; cambio en las leyes vigentes; promover acciones para cambiar prácticas, costumbres excluyentes y discriminatorias dentro de la sociedad para que las personas desde sus diferencias puedan participar activamente en igualdad de condiciones y se garantice el libre, pleno e independiente desarrollo de todas las personas diferentes, no sólo de las personas con discapacidad.

Tomando como referencia este concepto y al entrevistar tanto a gerentes, jefes directos y personas con discapacidad que han sido contratadas laboralmente se evidenció un proceso ambivalente en los espacios labora-

les. Es decir, a pesar de que las personas con discapacidad han sido insertadas laboralmente, esto no ha significado una inclusión social como se espera oficialmente y lo propone la teoría y el marco jurídico.

Por otro lado, dentro de las dinámicas que se evidenciaron en este estudio, es que al interior de las empresas, la discapacidad es colocada en el plano personal, ya que de ningún modo se cuestiona el medio social en el que las personas con discapacidad se desarrollan y no se considera cómo el medio o el ambiente, impide, facilita o entorpece su desarrollo, integración e inclusión social. Esta forma de personalizar la discapacidad desentona abiertamente con la resignificación que el Gobierno espera darle a la discapacidad y sobre las personas con discapacidad.

Esta falta de coherencia entre la práctica laboral y lo que se propone en el marco jurídico, estaría dando como resultado una violación al artículo No. 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, donde plantea entre otras cosas que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible.

Por lo tanto, si se quiere llegar a un objetivo más amplio como la inclusión social, implica hacer un trabajo en diversos ámbitos en los cuales se invite a diversos actores a participar. Quizá resulte clave repetir el mismo proceso del proyecto de la “Revolución Ciudadana”, en donde se incluyó a varios actores, pero en este caso para sensibilizar y dar a conocer la revaloración que se intenta hacer sobre la discapacidad, y obviamente sobre las personas con discapacidad. Es una responsabilidad que debería liderar el Estado, quienes han sido los promotores en generar un cambio cualitativo sobre la concepción de la discapacidad y mirar a las personas con discapacidad como sujeto de derechos.

Por otro lado, resulta imperante pensar en estrategias que ayuden a cambiar la manera de pensar excluyente de la sociedad, este cambio no sólo se lo consigue con la creación de una o varias leyes. Si bien éstas ayudan, pero como hemos demostrado en este artículo, por sí solas la creación de leyes no garantizan un cambio cultural.

Así mismo, Torres (s/f) nos anima a entender que alrededor de la discapacidad se producen una serie de diferencias, no sólo por el tipo de discapacidad, sino por condiciones económicas, de género, etc. Por ejemplo,

“para las mujeres y niñas con discapacidad ha significado tensiones, dilemas y conflictos, porque la socialización de género no sólo frena oportunidades de realización personal, familiar y laboral, sino que, induce a reforzar identidades fijas tradicionales que no posibilitan que las mujeres y las niñas se perciban como sujeto de derechos” (Torres, s/f: 19).

Tampoco se debe desconocer que al relacionar las categorías: discapacidad y género se producen diversas significaciones y valoraciones, las que están mediadas por relaciones de poder que se van concretando de diferentes formas. Sólo para recordar y a manera de ejemplo, se evidenció cómo la discapacidad es valorada dependiendo del objetivo que busquen las empresas. Si tomamos en cuenta que las empresas buscan como meta la productividad, la inserción de las personas con discapacidad dentro del campo laboral, se produce en tanto las mujeres y hombres logren articularse en la producción.

Por ello, dentro de las empresas las personas con discapacidad auditiva han respondido a los intereses y expectativas, ya que según los gerentes y jefes directos, no se ‘distraen’, y por lo tanto, son más productivas. Existe una valoración y selección hacia la discapacidad a partir de la producción que generan.

Finalmente, como ya lo he mencionado, el marco jurídico en Ecuador en relación a los derechos laborales de las personas con discapacidad ciertamente es vasto. Sin embargo, como hemos visto en los ejemplos descritos en este artículo, este gran marco jurídico en sí mismo no alcanza a llegar hasta esos recónditos espacios de la cotidianidad. La ausencia de la práctica del marco jurídico en la cotidianidad, evidencia la necesidad de no olvidar estratégicamente la historiografía de las personas con discapacidad para entender socialmente las diversas miradas y ubicación social que se les ha asignado a éstas. Y así, preparar nuevas y variadas estrategias que promuevan cambios en la cotidianidad, en los discursos y en las relaciones entre personas con y sin discapacidad.

## Bibliografía

- Araujo, Kathya (2009). "Estado, sujeto y sexualidad en el Chile postdictatorial". *Nomadias* 9: 11-39. Chile: Universidad de Chile, Facultad de Filosofía y Humanidades, Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina (CEGECAL), Editorial Cuarto Propio.
- Castellanos, Gabriela (2007). "Hacia un feminismo más allá del binomio igualdad/diferencia". En *Género mujeres y saberes en América Latina: entre el movimiento social, la academia y el Estado*, Luz Gabriela Arango y Yolanda Puyans (Comp.). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Estudios de Género.
- CONADIS (s/f). "Trabajo y empleo". Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. Quito: Consejo Nacional de Discapacidades.
- Constitución del Ecuador (2008). Disponible en: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0061.pdf>
- Ecuador Sin Barreras (s/f). "Implementación de la Convención Internacional de las personas con discapacidad". Vicepresidencia de la República del Ecuador, Ecuador sin Barreras.
- Lamas, Marta (1994). "Cuerpo: diferencia sexual y género" *Debate Feminista* 5 (10): 3-29. México
- La Gaceta (2009). "Programa piloto en Cotopaxi. Arrancó Misión Solidaria Manuela Espejo". Disponible en: [http://www.lagaceta.com.ec/site/html/pagina.php?sc\\_id=1&c\\_id=68&pg\\_id=52105](http://www.lagaceta.com.ec/site/html/pagina.php?sc_id=1&c_id=68&pg_id=52105), (Visitada el 11 de mayo de 2010).
- Logros de la Revolución Ciudadana en el Ecuador (2009). Disponible en: <http://www.youtube.com/watch?v=Ut16hzNpySM> (Visitada el 29 de abril de 2010).
- Ministerio de Inclusión Económica y Social (s/f). "Artículo 27. Trabajo y empleo". Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad ratificada por el Ecuador en marzo de 2008.
- Mogollón, María Esther (2011). "Cuerpos diferentes. Sexualidad y reproducción en mujeres con discapacidad". Disponible en: <http://sexualidadespecial.blogspot.com/2011/04/cuerpos-diferentes-sexualidad-y.html> (Visitada el 28 de abril de 2011).

- Meny, Ives y Jean-Claude Thoening (1992). *Las políticas públicas*. Barcelona: Ariel.
- Portillo, Inés, Grace Shum, Ángeles Conde y Herminia Lobato (2006). "Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación". Huelva: Universidad de Huelva. Disponible en: [http://www.unizar.es/centros/eues/html/archivos/temporales/Extra\\_Ais/Genero/Comunicaciones/PortilloInes.pdf](http://www.unizar.es/centros/eues/html/archivos/temporales/Extra_Ais/Genero/Comunicaciones/PortilloInes.pdf) (Visitada el 28 de abril de 2011).
- Ramírez, Juan Carlos (2005). *Madeiras entrevenadas: violencia, masculinidad y poder. Varones que ejercen violencia contra sus parejas*. Jalisco: Universidad de Guadalajara.
- Scott, Joan (1996). "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En *El género: la construcción de la diferencia sexual*, Marta Lamas (Comp.). México: UNAM-PUEG.
- Torres, Soledad (s/f). *Las discapacidades como diferencia*. Quito: Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES).
- Vicepresidencia de la República del Ecuador (2011). "Vicepresidente destaca apertura de empresas a inserción laboral de personas con discapacidad". Disponible en: <http://www.vicepresidencia.gob.ec/sala-de-prensa/boletines/todos-los-boletines/978-vicepresidente-destaca-apertura-de-empresas-a-insercion-la-boral-de-personas-con-discapacidad> (Visitada el 22 de marzo de 2011).

## Entrevistas

- Gonzalo, 01 de abril de 2010  
Jonathan, 24 de marzo de 2010  
Paco, 25 de marzo de 2010  
Nilka, 19 de marzo de 2010  
Lita, 08 de marzo de 2010