



THE ADECCO GROUP

# Las "capacidades diferentes"

como eufemismo de la discapacidad



**¿Cómo es el empresario argentino a la hora de emplear personal?, ¿Logra desprenderse de ideas condicionantes como género o “capacidades diferentes”?**

---

En el siguiente estudio, desarrollado en Argentina, del 15 al 31 de julio de 2019, entre 1100 empresas, mostraremos que una porción de una cultura clave de la sociedad, la cultura empresaria, no logra mayoritariamente desprenderse de ciertos juicios previos al momento de contratar personal.

Y que son multicausales las dificultades que deben sortear las

medidas gubernamentales, las acciones legislativas concretas y las iniciativas privadas, para tener un efecto directo o inmediato en la sociedad. Mientras tanto, afecta a una noción imprescindible; la de transversalidad en las condiciones laborales.



# Claves inherentes a la conceptualización de la discapacidad

---

“La medición de la discapacidad presenta múltiples desafíos, ya que, por un lado, existen diversas concepciones acerca de lo que la discapacidad significa, y por el otro, engloba una población muy diversa, en cuanto al tipo y grado de severidad de la discapacidad” (1)

Identificación de la población con discapacidad en la Argentina: aprendizajes y desafíos hacia la Ronda Censal 2020, INDEC, Abril 2019.

Por su parte, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,

desde un modelo de derechos, induce a “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (NU, 2007, art. 1. Propósito).

Reconoce el carácter dinámico de la discapacidad y puntualiza que es “un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al

entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad” (NU, 2007, Preámbulo, inciso e). Asimismo, la Convención define que “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (2)

NU, 2007, art.1.



# El desarrollo del estudio

---

La participación de todas las personas en el mercado de trabajo depende tanto de factores externos a cada empresa (como el contexto legal, económico u ocupacional), como de factores relacionados con la gestión de las personas en sus espacios de trabajo, es decir, la cultura organizacional, las políticas y prácticas de recursos humanos, los estilos de supervisión y dirección, y las relaciones interpersonales, a partir de idiosincrasias o imaginarios colectivos.

Hubiéramos podido hacer este análisis respecto de múltiples

variables, que sabemos por nuestro quehacer diario, que son condicionantes –en mayor o menor medida– para la toma de un postulante: sexo, edad, nacionalidad, convicciones religiosas o clase social, pero optamos por abordar las discapacidades.

Nuestra propuesta metodológica, estuvo signada por preguntas abiertas y estructurada sobre cierta tendencia de provocación. Instalamos valores en absoluto correctos, entre las opciones de elección entre respuestas múltiples, así como vocablos

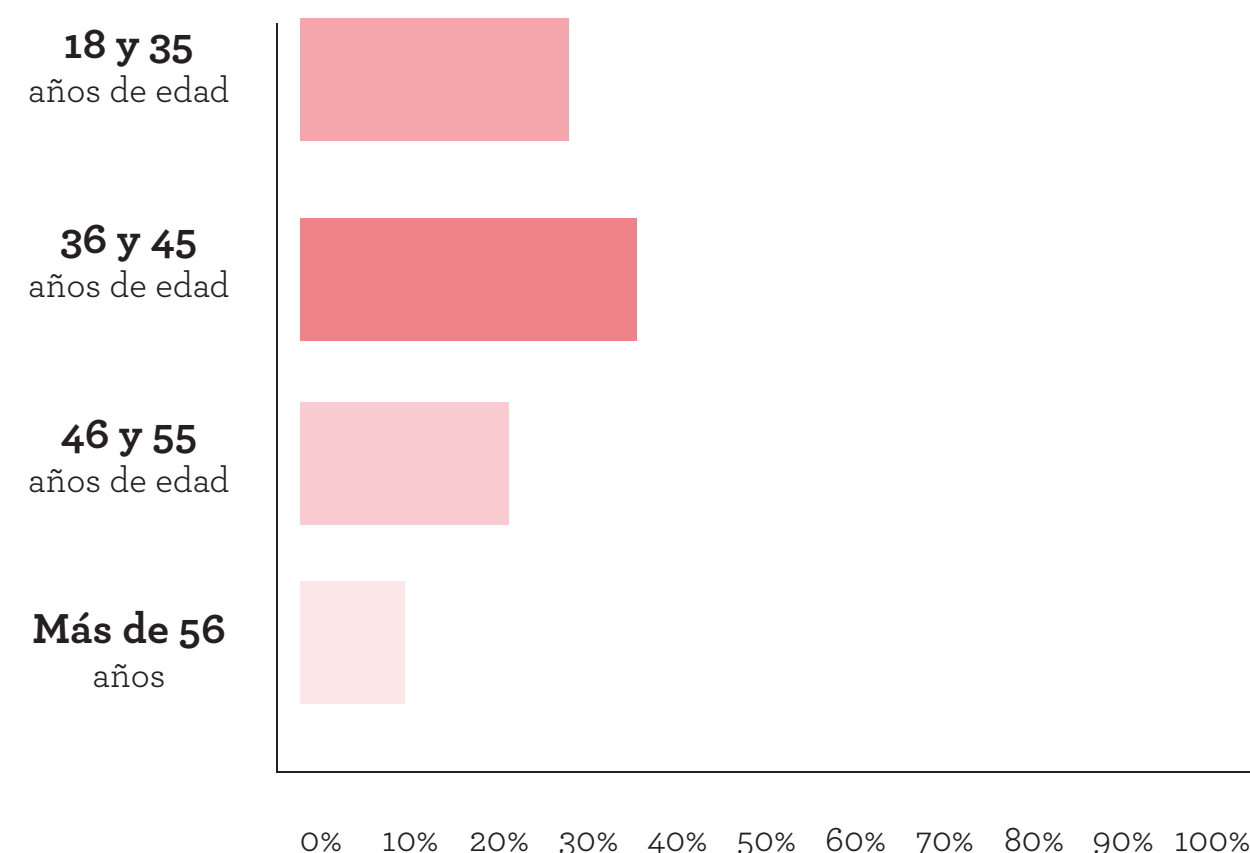
en las preguntas, tales como "discapacidad", sobre los cuales hubo quienes nos alertaron en sus respuestas, pero fue una exigua minoría.



Respondieron el presente estudio, 49% de hombres y 51% de mujeres.

Mayoritariamente entre 36 y 45 años de edad (el 36% de los encuestados), seguidos por el

grupo de entre 18 y 35 años de edad (29,38%), las respuestas de personas entre 46 y 55 años significaron el 23%, y finalmente, personas de más de 55 años de edad, el 12%.



**49%**  
Hombres

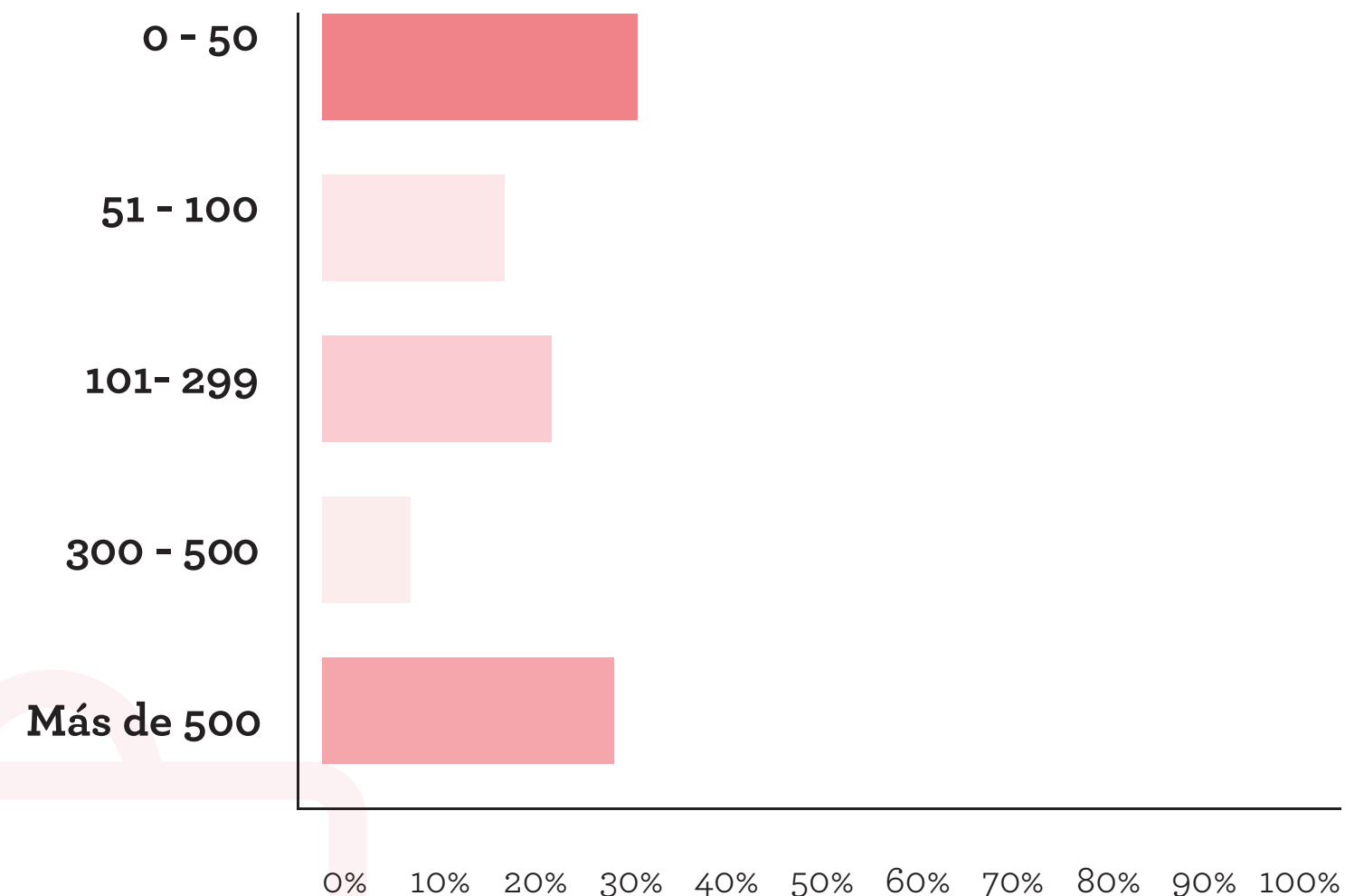
**51%**  
Mujeres

Respondieron el presente estudio

Respondieron la encuesta un 65,5% de personas que se desempeñan en puestos de mandos medios, gerencias y altas gerencias, en empresas nacionales, de entre las cuales un 29% son empresas familiares. El 34,50% restante se desempeñan en las mismas posiciones, pero de empresas multinacionales con operaciones en el país.

A su vez, la mayoría de las compañías que participaron de la muestra (si tomamos los datos conjuntos entre nacionales y multinacionales), son grandes empresas de más de 500 empleados (25,49%) y de hasta 300 empleados (21,21%).

Fue significativo el nivel de respuesta en el segmento de Pymes de hasta 50 personas (28,65%).



**OPCIONES DE RESPUESTAS**

**RESPUESTAS**

OPCIONES DE RESPUESTAS	RESPUESTAS
18 y 35 años de edad	29,38% 317
36 y 45 años de edad	35,96% 380
46 y 55 años de edad	22,71% 245
Más de 56 años	11,96% 129

0 - 50

28,65%

51 - 100

16,84%

101 - 299

21,21%

300 - 500

7,81%

Más de 500

25,49%

Los rubros de las empresas participantes son muy variados, desde empresas agrícola-ganaderas (5,29%), Sistemas (4%), Retail (1,12%), automotrices (9,29%), intermediación financiera (3%), entre otras.

**5,29%**  
Agrícologanaderas

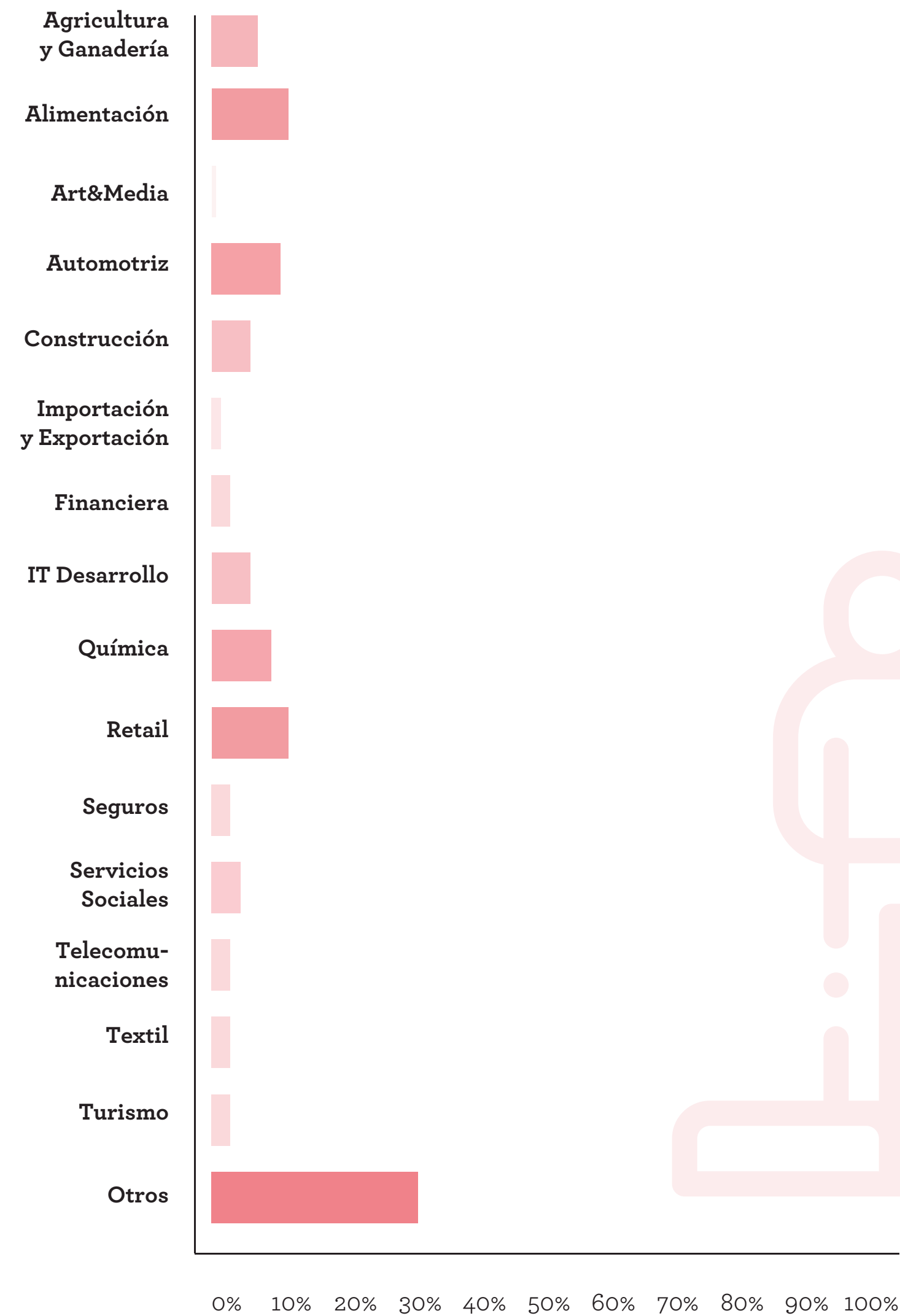
**4%**  
Sistemas

**1,12%**  
Retail

**9,29%**  
Automotrices

**3%**  
Financieras

**Rubros de las empresas**



OPCIONES DE RESPUESTAS	RESPUESTAS
Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Caza, Pesca	5,29%
Alimentación (fábrica de alimentos y bebidas)	10,49%
Art & Media (diarios, revistas, productoras, industria gráfica, generación de contenidos, productoras audiovisuales, imprentas, impresiones)	1,30%
Automotriz (automotrices, autopartistas, plásticos, refrigeración, tapizados y afines para la industria automotriz, de motocicletas y fabricación de rodados en general)	9,29%
Construcción (estudios de arquitectura, empresas constructoras, empresas prestarias de servicios de construcción para grandes obras: grúas, hormigoneras, logística, alquiler de equipos especiales)	5,35%
Importación y/o Exportación	1,58%
Intermediación financiera (bancos, bancas privadas de inversión -Alycs- y casa de cambio, agentes de cobro de servicios)	2,69%
IT (desarrollos en general de software, apps, etc)	3,81%
Química (laboratorios, cosméticos, droguerías)	7,80%
Retail (comercios: mayorista, minorista, ofertas de servicios por abono o cuota, servicios b2b, reparaciones en general)	10,12%
Seguros	2,41%
Servicios sociales y de Salud (prepagas, clínicas, sanatorios, centros de salud, laboratorio para análisis clínicos, clínicas odontológicas, centros de estética, bancos de células madre, etc)	2,97%
Telecomunicaciones y conectividad (telefonía fija y móvil, insumos para telefonía, módems, prestación de servicio wifi, etc)	2,32%
Textil	2,32%
Turismo (agencias de viaje, aerolíneas, hoteles y restaurantes)	2,04%
Otro (especifique)	29,71%

# El 59% de las empresas encuestadas toma personal con discapacidad, el 41% no

Consultamos las razones por las que el 41% no emplea personas que salen de la “norma”. Una amplia mayoría, el 56.76% (de ese 41%) expresó porque “nunca se planteó el tema”. Que la empresa no tenga infraestructura accesible, o no disponga de puestos de trabajo adaptados, es la segunda causa de no oferta de empleo, e impacta en el 29,33% de las compañías que no toman empleados con discapacidad.

Un alto 3,81% está “pensando emplear” en el término del próximo año y la decisión por sí

o por no, gira en torno a causas exógenas y endógenas de las compañías: la coyuntura económica y reformas internas, fueron las más mencionadas. El 3,24% manifestó querer evitar incomodidad a sus clientes o querer evitarse “incomodidad” en el proceso de reclutamiento que “no sabría cómo abordar”. El 1,33% de los casos considera que indemnizar a una persona con discapacidad es más caro y prefieren “no tomar el riesgo”. Finalmente, el 1% de este grupo manifestó que espera de estas personas menor rendimiento

laboral y mayor ausencia por motivos médicos, por lo que prefiere no contratarlos.

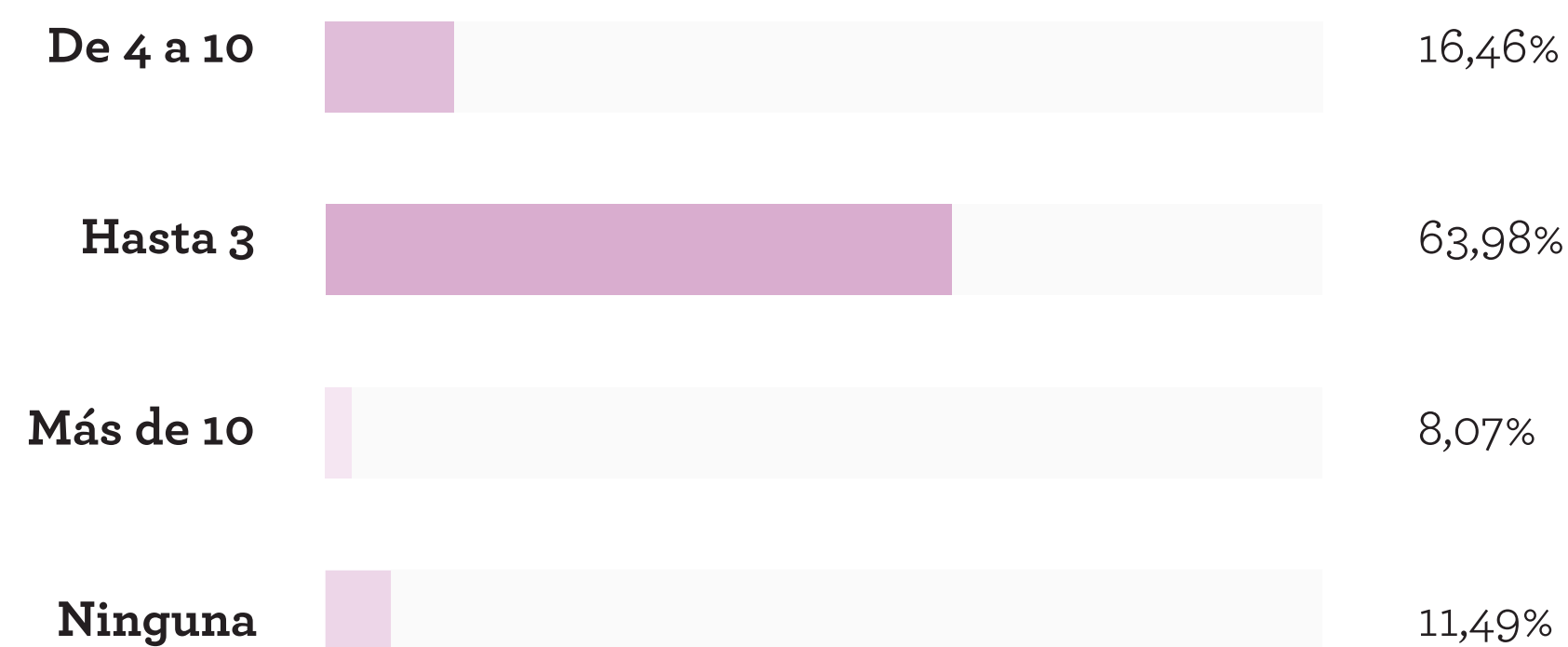


Del 59% de empresas que sí toma personal con discapacidad, el 63,98% lo hace en una cantidad de 1 a 3 empleados, el 16,46% de 4 a 10 empleados y más de 10 empleados, el 8% de los encuestados. Sin embargo, un 11,5% que respondió contratar personas con discapacidad, al tener que indicar el número que se desempeña actualmente en su compañía,

informaron que esas personas ya se habían jubilado, que “hubo algunas experiencias” y/o habían concluido su trabajo temporal. Respecto de las áreas en las que se desempeñan o eventualmente se desempeñarían (en empresas predispuestas a contratar personas con discapacidad), mayoritariamente, el 49,51% de los casos se desempeñan o desempeñarían en

el área Administrativa, el 2,69% en Recursos Humanos, luego los porcentajes son menores y repartidos en todas las áreas de la empresa incluidos Recepción, Producción, Atención al cliente, Logística, Limpieza y Depósito.

Aunque el 94,82% está de acuerdo en incluir personas con discapacidad en su espacio laboral, la mayoría de los empleados con capacidades específicas (el 63,32%) desarrolla tareas de nivel inicial (cadetes, auxiliares, asistencia, maestranza, u otros en tareas simples). Otro 41,38% se desarrolla en puestos que pertenecen a la órbita de mandos medios, (responsabilidad en trabajos específicos, mando medio, profesional con título terciario o de grado). Y en un nivel alto de la organización, jefatura, coordinación de sector con personal a cargo, sólo se ubica el 12,23%.

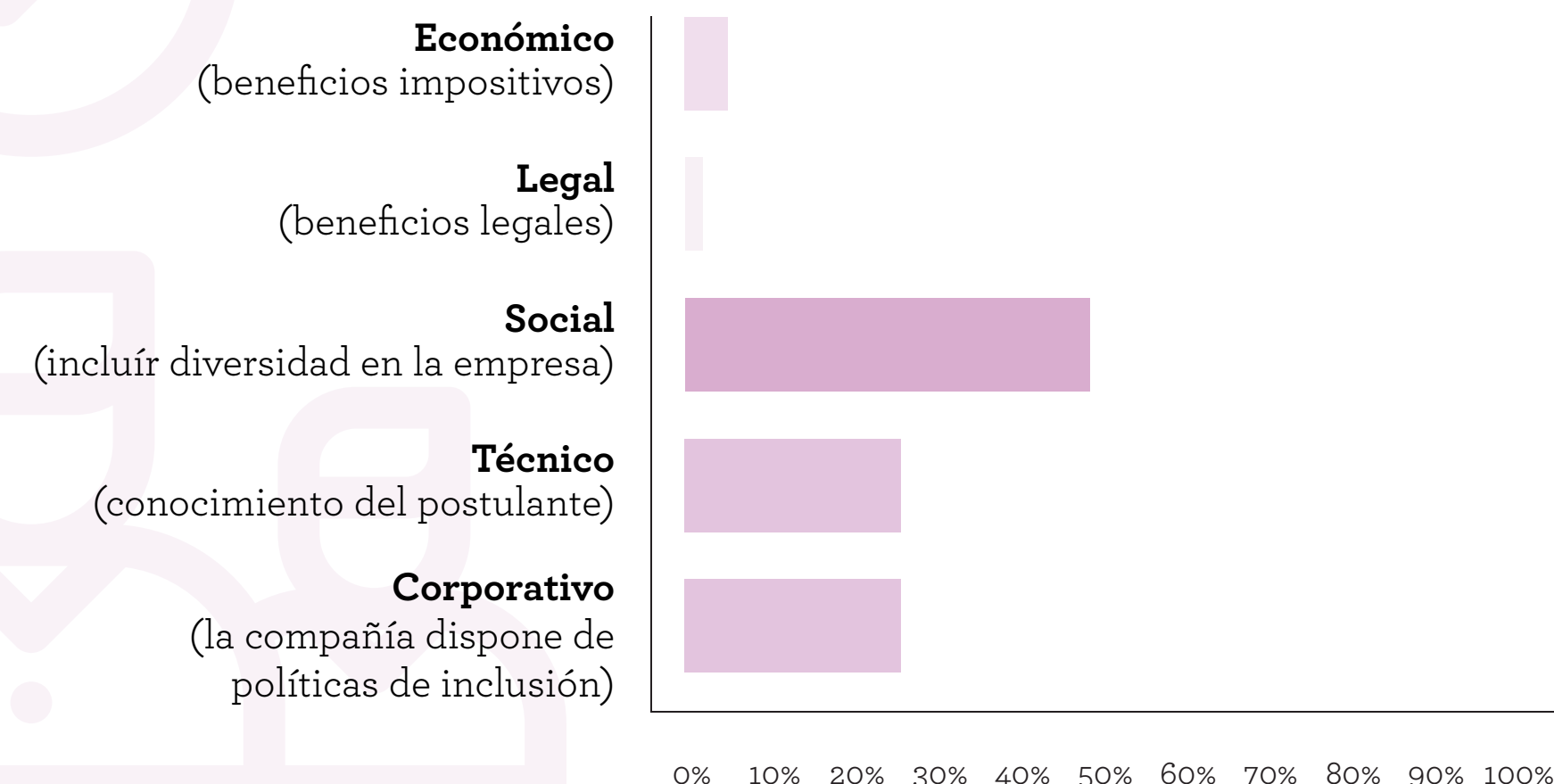


**63,98%**  
1 a 3 empleados

**16,46%**  
4 a 10 empleados

**8%**  
más de 10 empleados

Qué criterio primó para la contratación de personas con discapacidad



#### OPCIONES DE RESPUESTAS

- Económico** (beneficios impositivos)
- Legal** (beneficios legales)
- Social** (incluir diversidad en la empresa)
- Técnico** (conocimientos del postulante)
- Corporativo** (la compañía dispone de políticas de inclusión)

#### RESPUESTAS

- 2,94%
- 1,31%
- 47,06%
- 24,18%
- 25,51%



# El camino por la igualdad

Según consultamos acerca de los motivos para no contratar personas con discapacidad, entre 1100 empresas, notamos que el 10% tiene una percepción negativa de la contratación de personas cuyas capacidades salen “de la norma”, y por lo tanto no contrataría.

Hablamos –según nuestro estudio– de un universo de 1100 empresas. Este porcentaje es consecuente ante la consulta acerca de si cree que las personas con discapacidad, en general, gozan de igualdad de oportunidades laborales que las demás personas. El 88,89%

respondió que no, frente a un 10,49% que estima que sí. A su vez, en tanto el 86,98% considera a las personas con discapacidad como “iguales” o “sujetos de derecho”, otro 11,28% los considera “sujetos de protección”.

El estudio nos transparenta una tensión y debate planteados en la sociedad. En rigor de la síntesis, una selección de comentarios textuales, grafican fielmente distintos paradigmas de pensamiento frente a la diversidad. La consulta (binaria, empujando el debate) fue: “las personas con

discapacidad, ¿son sujetos de derecho o sujetos de protección?”





- “Me parece que son sujetos de derecho, porque son personas como cualquier otra, ser sujetos de protección sería subestimarlos, ponerlos como si fueran menos capaces”.
- “En primera instancia son sujetos de derecho naturalmente, dado que son capaces de tomar sus propias decisiones y ser actores de cambio. Pero en el plano real, terminan siendo sujetos de protección de manera absoluta dado que requieren de legislaciones especiales para evitar que sus derechos sean vulnerados y para promover un igualitario acceso a oportunidades y a su integración.”
- “Creo que son personas a las que hay que cuidarlas y en las que el Estado tendría que estar presente brindando al empleador un programa de inclusión sin costos.”
- “Estamos planteando que deben ser incluidos en la actividad

privada, si se los piensa como sujetos de protección debe ser dentro del ámbito estatal”.

- “En mi opinión obviamente son sujetos de derecho, pero por su especial condición, la ley debe equiparar sus desventajas, creando normas tuitivas y equiparadoras de sus condicionantes”.
- “Necesitan condiciones especiales que consideren su discapacidad”.
- “Deberían tener derechos”.
- “Creo que son sujetos de protección, que deben ser cuidados en su entorno laboral justamente por sus discapacidades”.

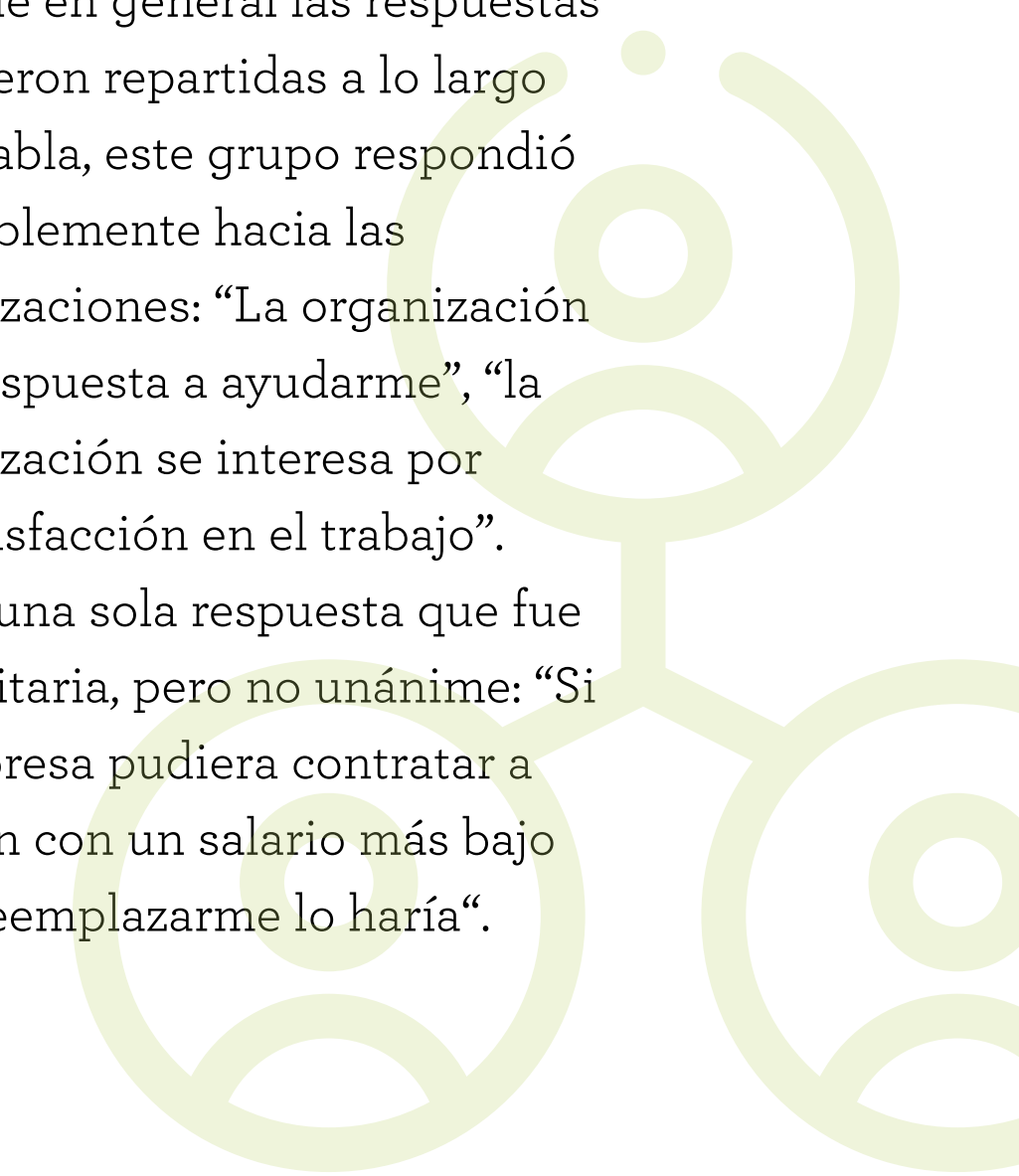
La idea generalizada acerca de la discapacidad es un “menor rendimiento y mayor esfuerzo”; al menos ése es el principal significado para un 24,50% de nuestro universo encuestado. Le sigue la asociación con la

motricidad, un 22,33% de quienes respondieron asociaron el concepto “discapacidad” con una silla de ruedas o con “el logo” o “el ícono de la caja del supermercado”. El 19,31% asocia la discapacidad con “alguien distinto”, en tanto el 14,99% lo relaciona con “el desafío de la inclusión”; un 6,92% lo vinculó al síndrome de Down y un 4,32%, a situaciones de discriminación o relegamiento. Finalmente, un 8,72% percibe a las personas con discapacidad como iguales.

Cabe acotar, que el 3% de las personas que respondieron a nuestra encuesta, posee algún tipo de discapacidad – son 33 personas. A su vez, el 63,64% -14 personas- referenciaron tener alguna discapacidad motriz, un 27,27% discapacidad auditiva, y un 13,64%, visual. De quienes a su vez más del 61% surgieron por causas de nacimiento y/o genéticas, y un 38% por un accidente.

A este grupo específico le propusimos preguntas adicionales, como un marco referencial en su relación con el ambiente de trabajo. Le propusimos valorar del 1 al 10 consignas del tipo: “La organización muestra muy poca preocupación por mi satisfacción laboral” y su contraposición: “La organización se interesa por mi satisfacción en el trabajo”.

Aunque en general las respuestas estuvieron repartidas a lo largo de la tabla, este grupo respondió favorablemente hacia las organizaciones: “La organización está dispuesta a ayudarme”, “la organización se interesa por mi satisfacción en el trabajo”. Hubo una sola respuesta que fue mayoritaria, pero no unánime: “Si la empresa pudiera contratar a alguien con un salario más bajo para reemplazarme lo haría”.



# Pensamientos para el cierre

Michel Foucault utiliza la categoría “discurso” como una fuente constitutiva de las cosas en sí mismas. No piensa al “discurso” como una presentación o descripción simbólica de algo, o como una superficie de contacto entre una realidad y la lengua, sino que piensa el discurso como una práctica que es formadora de los objetos de los cuales habla. Desde esta concepción, se entienden estrechas relaciones, como por ejemplo, la relación que hay entre el “discurso” y la política; entendiendo a su vez en este campo, al discurso como una herramienta por medio de la cual se lucha.

Indudablemente **no basta que se apliquen, en uno o varios ámbitos**

**de las actividades humanas, una o más leyes para incluir a personas que escapan a “la norma”.** Para que la lucha por la integración laboral sea efectiva, **cada uno de nosotros tiene que construir una realidad diferente,** a partir del cambio de paradigma en su pensamiento.

Las personas somos todas personas, en estado de igualdad, con las capacidades que fueren, pero todas personas, aunque sólo un 8,72% de nuestro universo encuestado vea al otro como igual.

Quien siente “pena” por una persona porque posee capacidades diferentes a las propias hace un análisis autorreferencial, y por lo tanto individual, acotado y arbitrario.

Quien percibe al otro como “alguien distinto” (al mencionar “lo distinto” en este caso nos limitamos estrictamente al contexto de este estudio sin ahondar en el corpus filosófico de la otredad), o quien vea al otro como un “problema” o “dificultad”, tiene que revisar profundamente sus paradigmas sociales, y aquí nos referimos a ámbitos mucho más extensos que los laborales. El prejuicio en el ámbito laboral es un reflejo del prejuicio social.

**La gran dificultad que padecen las personas con discapacidad es la de ser minoría.**





Una persona en silla de ruedas no es en sí misma una “dificultad”, la dificultad está dada –por ejemplo- en la arquitectura que no se anticipa o no responde funcionalmente a las capacidades de todos los seres humanos. Una persona que es más hábil con su mano izquierda probablemente lucha con un abrelatas diseñado para la mayoría diestra, como lucha la persona en la silla de ruedas para ingresar a un edificio al que no le han colocado una rampa o al querer entrar a un ascensor estrecho; y sin embargo, millones de personas como ellos trabajan, crean, se relacionan y producen diariamente.

Se lucha contra los estereotipos, contra la falta de innovación del “siempre se hizo así” y la falta de conocimiento. El desconocimiento y el temor van de la mano.

La discapacidad surge a raíz de que diferencias personales (por

ejemplo, de orden físico, sensorial, intelectual o mental) interactúan con las barreras derivadas de las actitudes y/o del entorno. Los ejemplos más visibles tienen que ver con el entorno físico, como los ejemplos que mencionábamos en el párrafo anterior.

Sin embargo, para la Organización Internacional del Trabajo, hay “barreras invisibles con que se pueden encontrar” las personas con discapacidad. Para estos casos, la OIT propone “ajustes razonables”; se trata de acciones concretas para cada empresa, para “hacer frente a estas barreras y contribuir con ello a la igualdad, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.”

Para la OIT, un ajuste razonable implica la realización de uno o más cambios que sean apropiados y necesarios para la adaptación de las características particulares de un trabajador o candidato a un

puesto, de manera que pueda gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores. De ninguna manera puede imponer una carga indebida a un empleador, ni tampoco conceder a un empleado un beneficio o ventaja injusta sobre los demás. Un ajuste razonable en el lugar de trabajo podría consistir en algún apoyo adicional, apoyo que podría consistir en reuniones periódicas con el trabajador para examinar sus tareas y su calendario, o una rampa de acceso aunque sea móvil, para superar barreras edilicias.

En ambos casos son costos mínimos o nulos para el empleador, y aporta beneficios concretos tanto para el empleador como para el trabajador.

**FOMENTANDO LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN MEDIANTE AJUSTES EN EL LUGAR DE TRABAJO, UNA GUÍA PRÁCTICA, Ginebra, OIT, 2017.**

El concepto de transversalidad surge de la necesidad de emprender políticas y acciones contra la exclusión social, sea como consecuencia de género, discapacidad, raza, creencias u otras, con una visión social incluyente y comprensiva de la lucha contra la discriminación. No basta que se aplique en uno o varios ámbitos de las actividades humanas; para que la lucha contra la discriminación sea efectiva tiene que aplicarse en todos ellos.





**THE ADECCO GROUP**