



Universidad Nacional de Rosario
Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales
Carrera de Licenciatura en Trabajo Social

Trabajo Integrador Final

*¿El fortalecimiento de la autonomía de las personas con discapacidad?
Análisis de las acciones del Taller de Inclusión implementado en el
Vivero Municipal de la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe.*

Autora: Ornela Celeste De Salvia
Email: orneladesalvia@gmail.com

Directora del proyecto: Mg. Ma. Alejandra Ingaramo
Email: ma.ingaramo@gmail.com

Rosario, Diciembre de 2022.

Índice

Agradecimientos	p.3
Introducción	p.4-6
CAPITULO I: El camino hacia la autonomía de las personas con discapacidad	p.7
1.1. Marco teórico y conceptual	p.7
1.1.1. Autonomía e interdependencia	p.7-9
1.1.2. Trabajo	p.9-11
1.1.3. Formación laboral	p.11-12
1.1.4. Discapacidad	p.12-16
1.2. Marco legal y político	p.16
1.2.1. Los Derechos de las personas con discapacidad	p.16-19
1.2.2. Desafíos desde el enfoque de Derechos Humanos	p.19-21
CAPÍTULO II: Política de formación e inclusión laboral desde el Estado local de la ciudad de Rosario	p.22
2.1. Política de Inclusión en Rosario	p.22-23
2.2. Estructura institucional del Estado local	p.23-28
2.3. El “Taller para alumnos y alumnas con dificultad de aprendizajes”	p.28-29
2.3.1. Reseña histórica de su implementación en el Vivero Municipal	p.29-36
2.3.2. Organización institucional del espacio de formación laboral	p.36-40
2.3.3. Acciones pedagógicas del Taller	p.40-44
CAPÍTULO III: La construcción de la autonomía y el rol de las familias	p.45
3.1. Personas con Discapacidad en el Vivero Municipal	p.46
3.1.1. Tipo de discapacidad	p.47-49
3.1.2. Género	p.49-51
3.1.3. Nivel de escolaridad formal.	p.51-53
3.1.4. Si vive con la familia de origen, solo/a o conformó su propia familia	p.53-55
3.2. Los relatos de las personas con discapacidad	p.55

3.2.1. Autonomía y conocimiento de derechos	p.55-58
3.2.2. Autonomía y las actividades de la vida diaria	p.58-61
3.2.3. Autonomía y educación	p.61-63
3.2.4. Autonomía y trabajo	p.63-72
3.2.5. Rol de las familias en la construcción de la autonomía	p.72-73
3.3. Aportes desde el trabajo social	p.73-78
4. Reflexiones finales	p.79-86
5. Bibliografía	p.87-90

*Gracias a cada persona valiosa que me acompañó
durante todo este camino recorrido hasta acá.
Gracias por la paciencia y la confianza que me tuvieron,
dándome ánimo para seguir.
Poderosa interdependencia que fortaleció mi autonomía.*

Introducción

El presente trabajo realiza un análisis de las acciones implementadas en el ámbito de la Escuela de Jardinería del Vivero Municipal de la ciudad de Rosario, que entre sus objetivos se encuentra el fortalecimiento de la autonomía de las personas con discapacidad.

El Vivero Municipal es el lugar en el cual me desempeño laboralmente desde hace más de quince (15) años, al haber ingresado siendo adolescente a la Escuela Municipal de Jardinería “Juan A. Domínguez”. A lo largo de los años he compartido el espacio con muchas personas, especialmente personas con discapacidad. Dar cuenta de las experiencias que atraviesan a dichas personas por las características que asume la trayectoria formativa y laboral y la incidencia de las mismas, ha motivado el desarrollo de este Trabajo Integrador Final (TIF), específicamente en relación a la cuestión de la autonomía en un contexto de formación y capacitación laboral específico, como el oficio de jardinería.

A partir de un análisis cualitativo, se observa la experiencia denominada “Taller para Alumnos con Dificultades de Aprendizaje” a partir de las vivencias y relatos de personas que transitaban por el lugar y actualmente se desempeñan como agentes municipales en el vivero de la Dirección General de Parques y Paseos de la municipalidad de Rosario en el período 2022 y en el marco de trayectorias más amplias vinculadas al ingreso como estudiantes de las personas entrevistadas¹.

En relación a lo expuesto, el trabajo se organizó en un base a un objetivo general que se preguntó por “La capacidad de la política pública implementada desde el nivel local para fortalecer la autonomía de las personas con discapacidad, a partir de su incorporación a los trayectos de formación y capacitación en la estructura del Estado local” y cuatro objetivos específicos orientados a: OE1: Describir las estrategias de implementación del programa de capacitación/formación del “Taller para Alumnos con Dificultad de Aprendizajes”; OE2: Relevar las experiencias y el auto reconocimiento de las personas en sus

¹ Las fechas de ingreso como estudiantes de las siete (7) personas entrevistadas son: año 1999 (2 agentes, la primera mujer), año 2002, año 2010, año 2011, año 2013, año 2017.

trayectorias amplias como estudiantes primero y como trabajadores y trabajadoras del Vivero después; OE3: Determinar el modo de participación e influencia de las propias personas con discapacidad y sus familias en el proceso de formación, inserción laboral y fortalecimiento de la autonomía y por último OE4: Reconocer la influencia y los aportes del campo del Trabajo Social en el acompañamiento del proceso de formación y capacitación. En relación a los objetivos se desarrollan los capítulos del TIF que a continuación se describen:

En el Capítulo I se organiza el marco teórico-conceptual donde se presentan las concepciones que ha asumido la discapacidad en nuestras sociedades a lo largo de la historia, enfatizando en el derecho al trabajo y el acceso a un empleo. Por otro lado, se presenta el marco político y legal en Argentina referido a los derechos de las personas con discapacidad y los desafíos que propone el posicionarse desde un enfoque de Derechos Humanos.

En el Capítulo II, a fin de describir las estrategias de implementación del programa de capacitación laboral seleccionado en este trabajo, se comienza describiendo las políticas de inclusión implementadas desde el Estado local de la ciudad de Rosario a partir de la década de los '90. Luego se presenta la actual estructura institucional del mismo para puntualizar en la experiencia del "Taller para alumnos con dificultad de aprendizajes" de la Escuela Municipal de Jardinería de la Dirección General de Parques y Paseos.

En el apartado sobre la implementación del Taller de capacitación se detallan las experiencias y visiones desde los relatos de distintos actores institucionales para poder reflexionar sobre los desafíos en la formación e inserción laboral de las personas con discapacidad.

Debido a que se considera de suma importancia conocer el grado de participación e influencia de las propias personas con discapacidad y sus familias en el proceso de formación e inserción laboral, en el Capítulo III se propone dar cuenta la cuestión de la participación en base a los relatos de las propias personas que trabajan en el Vivero Municipal, así como los aportes del campo del Trabajo Social en el acompañamiento del proceso de formación e inclusión laboral de personas con discapacidad. Para ello se toman en consideración las

intervenciones que se vienen realizando desde la especificidad del Trabajo Social en la Dirección General de Parques y Paseos y algunas propuestas para repensar estrategias que permitan continuar avanzando hacia un efectivo ejercicio de derechos.

Finalmente se presentan reflexiones para considerar las transformaciones logradas en las últimas décadas que representaron un avance sustantivo en relación al tratamiento y a las posibilidades de concretar autonomías nuevas y diversas, y los actuales desafíos.

“Son cosas chiquitas. No acaban con la pobreza, no nos sacan del subdesarrollo, no socializan los medios de producción y de cambio, no expropián las cuevas de Alí Babá. Pero quizá desencadenen la alegría de hacer, y la traduzcan en actos. Y, al fin y al cabo, actuar sobre la realidad y cambiarla, aunque sea un poquito, es la única manera de probar que la realidad es transformable”(Galeano, 1992: p.76).

Es mi deseo que este trabajo integrador final sirva para desencadenar esa *alegría de hacer* de la que nos habla Galeano. Los y las invito a leerlo.

Capítulo I: El camino hacia la autonomía de las personas con discapacidad

1.1 Marco teórico y conceptual

A los fines de brindar claridad respecto de determinados conceptos que se consideran claves en el presente trabajo, se comienza por definir a cada uno, entendiendo que están íntimamente interrelacionados. Seguidamente se conceptualiza autonomía e interdependencia, trabajo, formación laboral y discapacidad, debido a que los mismos representan elementos claves para el desarrollo de los objetivos planteados y los mismos encarnan cosmovisiones superadoras de paradigmas previos en materia de discapacidad.

1.1.1 Autonomía e interdependencia

En primer lugar, es preciso aclarar que el presente trabajo hace referencia a la autonomía y no la independencia, aunque a veces se las tome como sinónimos. Esta decisión es en función de reconocer que, como seres sociales, necesitamos relacionarnos con otros seres humanos para constituirnos como tales, y por lo tanto sería “inapropiado hablar de independencia, debido a que ninguno/a de nosotros/a somos individuos totalmente independientes ya que, el estar completamente vivo como ser humano, requiere una complicada interdependencia entre redes de personas y sistemas” (Ferreira, 2008: p.159-160). Lo cual no significa que esa interdependencia deba invalidar que las personas puedan tomar sus propias decisiones sobre cuestiones que afecten su vida, es decir, su autonomía.

De aquí la importancia de destacar el principio de la autonomía como base de cualquier estructura democrática, ya que sin ella existiría sustitución y opresión. Entender que es la autonomía la que nos permite vivir de acuerdo con nuestros propios deseos e intereses (REDI, 2011: p.34) y que, si se limita su ejercicio, se redunda en la denegación del acceso a otros derechos como la salud, la educación, el trabajo, la participación política y social (REDI, op. cit.: p.45).

Pero además de esto, es fundamental reconocer que “nadie es autónomo primero para después decidir. La autonomía se va constituyendo en la experiencia de varias e innumerables decisiones, que van siendo tomadas” (Freire, 2004:p.33).

Por lo tanto, es necesario comprenderla como proceso que exige sin dudas que cada sujeto tenga la posibilidad de decidir, de elegir.

Y tal vez, en este punto, podamos reflexionar ¿hay personas acaso que no pueden decidir sobre cuestiones que afectan a su propia vida?

Respondiendo en parte al interrogante -a partir de aportes de diversos autores y autoras² que tratan cuestiones referidas a personas con discapacidad, más aún cuando se trata de discapacidad intelectual- se puede afirmar que, a una parte importante del colectivo de personas con discapacidad se les ha negado la posibilidad de tomar sus propias decisiones en asuntos que tienen que ver con su propia vida. De hecho, uno de sus slogans es “nada de nosotros sin nosotros”, porque justamente perciben que en muchas oportunidades sus deseos o intereses son avasallados.

A modo de ejemplo y para continuar luego con otro concepto fundamental en este trabajo, el concepto de trabajo, cito parte de una publicación de REDI (Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad) donde se afirma:

“Nunca podrán formar parte de la población activa personas a quienes se niega su derecho a la autonomía (así como, a la vez, el acceso al trabajo es un requisito para poder llevar una vida autónoma), personas a quienes no les es permitido decidir sobre cómo llevar adelante su propia vida porque terceros deciden por ellos y personas que no tienen garantizado su derecho a vivir de forma independiente (no cuentan con medios de accesibilidad, asistencia personal, vivienda integrada en la comunidad, apoyos” para la vida diaria, etc.)” (REDI, 2011:p.62-63).

Es a fin de vislumbrar situaciones en las que a personas por la condición de discapacidad no se les es permitido elegir, o no se les brinda la posibilidad de decidir, o ésta es limitada en cuestiones que hacen a su propia vida, siendo por el contrario terceras personas -sus familias, tutores, profesionales tratantes, terceros- quienes lo hacen. Poder comprender qué motiva a que estas situaciones se den, que prevalezcan y se constituyan en barreras que obstaculizan el acceso a derechos es lo que se pretende en este trabajo, así como también reflexionar

²Es interesante resaltar que varios de los artículos fueron escritos por organizaciones de personas con discapacidad, es decir que son ellos/as mismos/as quienes lo plantean.

cuáles serían las posibles estrategias para que efectivamente puedan ejercer su autonomía cuando, además, se requieran de determinados apoyos.

Para avanzar en este sentido, posteriormente se profundizará en las diversas concepciones que se fueron dando en torno a la discapacidad, ya que esto influye en gran medida en las maneras de abordar a la discapacidad y prejuicios en torno de las personas con tal condición, constituyéndose en barreras culturales que hoy como sociedad necesitamos revisar.

1.1.2. Trabajo

Entender al trabajo como generador de autonomía resulta interesante, debido a que “nos posiciona de otro modo en el tejido de relaciones, posibilitando no solo el derecho de vivir, sino de vivir en comunidad, en condiciones de ciudadanía plena” (Dirección de Inclusión, 2003 p.111).

Esto se debe a que trabajar es “una actividad fundamental del ser humano, ya que por medio de esta se afirma como ser creador. A través del trabajo no solo se producen cambios en la materia u objeto sobre el que se trabaja, sino también en el sujeto que trabaja, en su subjetividad, permitiendo descubrir nuevas capacidades y cualidades humanas, así como satisfacer sus necesidades básicas” (Iamamoto, 1998: p.79). Se puede afirmar entonces que el trabajo es “esencial para el bienestar de las personas debido a que, además de generar un ingreso, este facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, sus familias y sus comunidades” (OIT, 2015: p.V).

Por otro lado, cabe citar el Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que proclama:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por otros medios de protección social; a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (Naciones Unidas, 1948).³

³Aquí se hace referencia no solamente al trabajo sino al empleo, por lo que es necesario considerar de acuerdo a que cuando el trabajo se realiza para obtener a cambio un ingreso, en

Se coincide en afirmar que, en nuestro país, pese a los “esfuerzos por garantizar la igualdad de derechos de todos los ciudadanos, el acceso al empleo de personas con discapacidad continúa siendo una expresión de deseo” (Naranjo, 2011: p.4). Al observar los datos publicados por la Agencia Nacional de Discapacidad en el período comprendido entre los años 2010-2020, sobre la situación socioeconómica de esta población, es alarmante el alto porcentaje de personas con discapacidad que no trabajan ya que supera el 80%,siendo además que dichas cifras permanecieron prácticamente estables durante todo ese plazo.

“Entre los mayores de 14 años, se observó que el 87,4% no trabajaba, de los cuales un 4,5% declaró estar en una búsqueda laboral activa. Sólo un 12,6% manifestó poseer algún tipo de empleo. Entre las personas que declararon poseer empleo, 6 de 10 son obreros/as o empleados/as (59,5%); entre las mujeres esta proporción fue aún más alta y alcanzó al 66,4%. Un 33,8% declaró ser trabajador/a cuentapropista. Quienes declararon otro tipo de empleo, alcanzaron un 3%, una cifra apenas más alta frente al 2,3% que declaró ser trabajador o trabajadora familiar. Por último, en la categoría de patrón/a con personal a cargo se ubicó el 1,4% de las personas con empleo” (ANDis, 2020: p.30-31).

De esto último “puede inferirse entonces que el tipo de trabajo al que acceden las personas con discapacidad en nuestro país -las pocas que lo logran- suele ser de baja categoría” (REDI, 2017: p.8).

Este panorama nos invita a repensar y revisar las políticas de formación laboral e inclusión laboral destinadas a las personas con discapacidad, para detectar cuáles podrían ser los obstáculos o las barreras que impiden alcanzar el pleno desarrollo personal y laboral, asumiendo que “la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido debería ser considerada como un medio para lograr, en la práctica, el cumplimiento del derecho a trabajar” (OIT, 2015, p.V). De lo contrario, los postulados anteriormente mencionados quedarán

calidad de asalariado, de empleador, o actuando por cuenta propia, la noción correcta a utilizar es la de empleo. El empleo puede desenvolverse en el ámbito mercantil o en actividades sin fines de lucro y llevarse a cabo con o sin relación de dependencia. De esto se deduce que todas las personas que realizan una actividad laboral se encuentran ocupadas, pero esto no implica que tengan un empleo asalariado. Por lo tanto, se puede clasificar la situación de las personas en materia de inserción en el mercado de trabajo en: ocupados, desocupados o inactivos” (Neffa, 2014 en Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe, 2021: p.145y146)

anclados solo en un discurso políticamente correcto más que una efectiva realización de derechos.

1.1.3. Formación Laboral

Si se pretenden logros en términos de autonomía personal y acceso al trabajo, es indispensable considerar el rol de la educación en cuanto a la formación y capacitación de las personas para desenvolverse en la vida diaria, así como definir y concretar sus proyectos de vida.

En cuanto a lo educativo, la Ley de Educación Nacional N°26.206 sancionada en el año 2006, en su artículo 8 plantea que “la educación brindará las oportunidades necesarias para desarrollar y fortalecer la formación integral de las personas a lo largo de toda la vida y promover en cada educando/a la capacidad de definir su proyecto de vida, basado en los valores de libertad, paz, solidaridad, igualdad, respeto a la diversidad, justicia, responsabilidad y bien común”. La Ley afirma el derecho a la educación y la responsabilidad del Estado en garantizar su ejercicio, por lo que la política educativa se propone entre otros objetivos

“garantizar a todos/as el acceso y las condiciones para la permanencia y el egreso de los diferentes niveles del sistema educativo; asegurar una educación integral que desarrolle todas las dimensiones de la persona y habilite para el desempeño social y laboral; una formación ciudadana, (...) respetuosa de las diferencias entre las personas sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo” (L.N. N°26.206; Art.11).

Y es en el nivel secundario donde específicamente se pretende “habilitar a adolescentes y jóvenes para el ejercicio pleno de la ciudadanía, para el trabajo y para la continuación de estudios” (L.N.N°26.206; Art.30), el cual además es obligatorio, y contempla “la integración de los/as alumnos/as con discapacidades en todos los niveles y modalidades según las posibilidades de cada persona” (L.N.N°26.206; Art. 42). Pero la realidad ha evidenciado que a muchos/as estudiantes con discapacidad

“que ya no pueden aprender más, se les propone siendo muy jóvenes, casi niños, asistir a un taller sea escolar o protegido. Generalmente alumnos con dificultades para aprender y menores recursos económicos, acortan sus años de estudio, en un mundo donde es fundamental para las personas, aumentar su capital educativo” (Ministerio de Educación; 2014: p.19).

Como consecuencia, desde la modalidad de educación especial en el año 2014, se propuso realizar un diseño curricular de las hasta ese momento denominadas escuelas de formación laboral, a fin de trascender la sola formación para un oficio –ya que la formación laboral se limitaba a la adquisición de habilidades manuales y hábitos laborales, desde un “aprender haciendo” de manera repetitiva- para pensar en un programa de transición hacia la vida adulta, que incluya la adquisición de competencias sociales y personales desde una formación integral.

Se plantea como indispensable considerar las posibilidades, intereses y preferencias vocacionales de la población estudiantil para lograr que las propuestas educativas resulten significativas y cobren sentido para los/as propios/as estudiantes, propiciando espacios que posibiliten y estimulen la participación activa en decisiones que afectan a sus vidas.

1.1.4. Discapacidad⁴

Al hablar de discapacidad es posible entenderla desde distintos paradigmas, pero siempre hace referencia a una condición de salud. Lo que no significa que deba reducirse a una cuestión meramente médica de salud-enfermedad.

Abarca un enorme universo de situaciones diferentes ya que no solo contempla una condición funcional de la persona, sino que incluye la influencia de otros factores, siendo necesario comprender que la condición de discapacidad es parte de la diversidad humana o diversidad funcional.

En los instrumentos clasificatorios a nivel internacional que proporcionan un marco conceptual y unifican criterios respecto al amplio espectro de formas de discapacidad (estos son la CIF-10 y el DSM-V⁵) se plantea que la condición de

⁴Haciendo un paréntesis, estimo que esto no es menor si se considera que hablamos de personas con *discapacidad*. Este concepto, si bien hay unanimidad académica en cuanto a continuar utilizándolo, es fácil relacionarlo a un *no poder* por la *falta de* capacidades, ya que en nuestro lenguaje el prefijo “*dis*” se utiliza para indicar la negación o contrariedad de algo, por ejemplo, *disconformidad*. Por lo que también sería muy interesante considerar la propuesta de quienes plantean reemplazar tal concepto por “personas con diversidad funcional”, reconociendo la condición particular de cada persona y haciendo alusión a la diversidad humana.

⁵ La CIF-10 es una herramienta Clasificatoria Internacional del Funcionamiento y Discapacidad, en su décima revisión. Y, por su parte, el DSM-V es el Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales.

discapacidad influye de forma temporal o permanente en el estado biomédico de las funciones o estructuras del cuerpo de una persona y sus formas de participación de la vida social, cobrando relevancia la influencia de los factores ambientales y personales.

Pero la hegemonía de la mirada médica conllevó a reducir la condición de discapacidad a una situación personal de salud-enfermedad, colaborando a que prevalezcan prejuicios respecto a las personas con discapacidad, influyendo negativamente en los modos y posibilidades de participación de la vida social, postura que hoy es fuertemente cuestionada.

Por lo tanto, para avanzar en el tema que nos convoca a continuación se distinguen tres paradigmas desde los cuales podríamos pensar la discapacidad, comprendiendo que la concepción que se asuma sobre la misma, determinará las formas de abordaje. Se toma como referencia la diferenciación de los tres modelos de tratamiento de la discapacidad que Agustina Palacios realiza en su artículo “La discapacidad como una cuestión de derechos humanos” (2007).

El primero es denominado *modelo de prescindencia o segregador*. Se remonta a sociedades de la Edad Antigua y Media que consideraban que la discapacidad era consecuencia de algún motivo religioso -ya que albergarían mensajes diabólicos o el enojo de los dioses por algún pecado cometido-. Por lo tanto, quienes tuvieran discapacidad no contribuirían a las necesidades de la comunidad, sino que por el contrario, se constituyen en una carga para las familias o para el resto de la comunidad, por lo que sus vidas no merecen la pena de ser vividas. Se subestima a las personas con discapacidad, considerándolas objeto de compasión o como advertencia de un peligro inminente. Como consecuencia, la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad a través de la aplicación de políticas eugenésicas o de exclusión (Palacios, 2007: p.13-14).

El segundo es el *modelo rehabilitador* -o modelo médico-. Los primeros síntomas datan de los inicios del Mundo Moderno y su consolidación puede ser situada en los inicios del siglo XX, al finalizar la Primera Guerra Mundial, por la gran cantidad de mutilados. Esto significó la implementación de políticas legislativas destinadas a garantizar servicios sociales para los veteranos de

guerra, que reflejaba de algún modo la creencia acerca de la existencia de una obligación por parte de la sociedad, de compensar a estas personas mediante pensiones de invalidez, beneficios de rehabilitación y cuotas laborales (Palacios, 2007: p. 8-10). Luego, dichas medidas rehabilitadoras fueron extendidas a todas las personas que se consideraban discapacitadas.

La discapacidad comienza a ser vista como una insuficiencia o deficiencia de la persona que lo padece, considerándolo como un problema ocasionado por una enfermedad, accidente o condición de la salud. Como paliativo se requerirán cuidados médicos exclusivos y especializados, para alojarlos/as y tratarlos/as de forma individual con el fin de integrarlos/as a la sociedad. Supone una visión homogeneizadora basada en parámetros de una cierta normalidad.

La atención sanitaria pasa a ser fundamental y la discapacidad es abordada dentro de la legislación de la asistencia y seguridad social o como parte de cuestiones relacionadas con la incapacitación y la tutela (Palacios, 2007: p.12-16).

Si bien se puede pensar que esta postura habilitó a que las personas con discapacidad sean susceptibles de ser consideradas y tratadas como objetos de cuidado y protección -y hasta sobreprotección-, también es importante reconocer la visibilidad que adquirieron tales personas ya que, hasta ese momento, habían sido excluidas.

Finalmente, el tercer modelo es denominado *modelo social*. Los primeros síntomas datan de finales de la década del '60 o principios del '70, a partir de dos movimientos de grupos de personas con discapacidad que tuvieron una fuerte influencia a nivel internacional.

Inicialmente en Estados Unidos, el *movimiento de vida independiente* que toma como base las piedras angulares de la sociedad norteamericana: capitalismo de mercado, independencia, libertad política y económica. Y, en el Reino Unido, el *movimiento de personas con discapacidad*, buscando generar cambios en la política social o en la legislación de derechos humanos, cuestionando la categorización tradicional de las personas con discapacidad como un grupo vulnerable, necesitado de protección.

Desde este modelo se plantea que las causas que dan origen a la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son preponderantemente sociales. Parte de la premisa que la discapacidad es una construcción y un modo de opresión social, y el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las personas con discapacidad. Es decir que, no serían las limitaciones individuales las raíces del fenómeno, sino las limitaciones de la sociedad para prestar servicios apropiados y asegurar que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. Desafía a que se contemplen criterios de equidad que propicien la inclusión de todas las personas, respetando la heterogeneidad de la diversidad humana.

Reconoce que las personas con discapacidad pueden aportar a las necesidades de la comunidad en igual medida que el resto de personas y apunta a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida, centrándose en la eliminación de cualquier tipo de barrera en el entorno a fin de brindar una adecuada equiparación de oportunidades. Se encuentra íntimamente relacionado con la valoración de los derechos humanos y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal (Palacios, 2007: p.19-25).

Podría afirmarse, -continuando con el planteo de la autora y considerando que su obra fue publicada antes de la entrada en vigencia del instrumento internacional de derechos humanos que contempla específicamente los derechos de las personas con discapacidad- que el modelo social se consolida a principios del siglo XXI, a partir de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ratificada en el año 2008.

La Convención evidencia y revalida el cambio paradigmático que se venía gestando en cuanto a la forma de concebir a la discapacidad, ya que reconoce formalmente a las personas con discapacidad como sujetos plenos de derechos y parte integrante de la sociedad, con potestad de exigir que se garanticen sus derechos en tanto ciudadanos y ciudadanas.

Entiende que para que sea garantizado el ejercicio de los derechos es necesario considerar la interacción existente entre las condiciones particulares de

las personas que “teniendo deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, se ven impedidas de participar en la sociedad en igualdad de condiciones que a las demás personas” (L.N.N°26.378/2008), así como las barreras que desde el entorno les impiden la participación plena y efectiva en la sociedad. Por lo que nos desafía a todos y todas como parte de la sociedad, y compromete a los Estados, a velar por la garantía del ejercicio de todos los derechos humanos.

A manera de síntesis y de acuerdo a lo expuesto, claramente es posible evidenciar tres paradigmas que delinean algunas pautas que caracterizan a cada modelo: primero, el modelo de prescindencia, con medidas que excluyen, segregan o separan a determinadas personas; segundo, el modelo médico, con medidas que buscan rehabilitar a determinadas personas que lo necesitan, a fin de integrarlas; y tercero, el modelo social con enfoque de derechos humanos que contempla el contexto social y la diversidad humana, planteando la necesidad de que sea respetada e incluida. Estos lineamientos pueden ser observados claramente en las políticas públicas que se fueron implementando, en especial las políticas sociales.

1.2. Marco Legal y Político

Enmarcar el contexto legal y político actual respecto a los derechos de las personas con discapacidad, reconociendo los desafíos que este exige en materia de políticas sociales a partir del cambio paradigmático que se suscitó, es necesario para posibilitar un análisis en cuanto a los avances en el fortalecimiento de la autonomía de las personas con discapacidad en cuanto sujetos de derechos. En función de esto se desarrolla a continuación.

1.2.1. Los Derechos de las Personas con Discapacidad

Uno de los pilares fundamentales de la conquista de derechos para toda la ciudadanía es la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948. A partir de ella se reconocen formal y legalmente los derechos y libertades

fundamentales de todas las personas, partiendo por la dignidad humana y el valor como personas, en igualdad de condiciones y sin distinción alguna.

Otros instrumentos legales a nivel internacional que avanzan en la misma dirección son: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948); el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Políticos y Sociales, así como el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1976); la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1978); la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Reconocer este marco normativo exige y desafía a respetar los derechos humanos y trabajar a fin de que se produzcan e implementen políticas sociales que posibiliten el ejercicio de los mismos -se retomará esta cuestión en el apartado sobre enfoque de derechos humanos-.

Pero, a pesar de los esfuerzos y logros obtenidos, esta consagración formal de derechos no alcanza para suprimir las desigualdades de hecho provenientes de la existencia material de las personas, quedando aún pendiente “revertir la desigualdad y la discriminación en términos de resultados” (CEPAL, 2011 en Levin, 2014: 22).

Para ello se requiere que se instrumenten las herramientas necesarias y se implementen políticas públicas que posibiliten la equiparación de oportunidades en función de la igualdad de derechos de toda la ciudadanía, entendiendo que las políticas públicas son el “conjunto de decisiones, acciones y omisiones que lleva a cabo un gobierno, por su propia decisión o por la iniciativa de la sociedad, para dar respuesta a los problemas que, en un momento determinado, el gobierno y/o los ciudadanos consideran prioritarios”(Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe, 2018: p.39).

Respecto a esto último, interesa recordar que en nuestro país en la década del '70, la activa participación de movimientos de personas con discapacidad y organizaciones de la sociedad civil cobró un importante auge logrando colocar en la agenda pública diversas problemáticas que les afectaban, debido a que sus

derechos estaban siendo vulnerados, imposibilitándoles el pleno ejercicio de la ciudadanía.

Esto impulsó la implementación de una serie de políticas públicas en todos los niveles del Estado, con el fin de mejorar el bienestar de las personas con discapacidad, acorde a los compromisos asumidos a nivel internacional. Las primeras medidas estuvieron fuertemente ligadas a la salud, a la seguridad social, la educación especial y el trabajo protegido. Entre ellas se destacan a nivel nacional la Ley Nacional 22.431 del año 1981, que establece el Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, y la Ley Nacional de Discapacidad N°24.901 del año 1997, que establece un Sistema Único de Prestaciones Básicas para Personas con Discapacidad.

Hacia el año 2008, mediante la sanción de la Ley Nacional 26.378, se ratifican e incorporan a nuestro ordenamiento jurídico los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adquiriendo jerarquía constitucional en el año 2014 bajo la Ley Nacional 27.044. A partir de ese momento se inicia una etapa muy importante en términos de definiciones y reconocimiento de derechos (Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe, op. cit.: p.257).

Un año después, en el año 2015, por resolución de las Naciones Unidas se define la Agenda 2030 en la que los estados participantes –entre ellos Argentina– se proponen “poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales. Para alcanzarlos, se entiende que serían precisamente los gobiernos locales quienes se encuentran en mejor posición para vincular aquellos objetivos globales con cada una de las comunidades” (Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe, op. cit.: p.12).

De acuerdo al documento de la Defensoría del Pueblo que se viene trabajando, es importante considerar los desafíos que implica posicionarse desde

el enfoque de derechos humanos. La utilidad del enfoque radica en el reconocimiento de los derechos de las personas y la obligación de los Estados de garantizarlos. Desde ese lugar, en el presente trabajo, interesa observar cómo desde el estado local de la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe, se viene trabajando en fortalecer de la autonomía de las personas con discapacidad, tomando como referencia la experiencia del Vivero Municipal donde funciona el “Taller para Alumnos con Dificultad de Aprendizajes”.

1.2.2. Desafíos desde el enfoque de Derechos Humanos

El enfoque de derechos humanos “introduce una perspectiva transformadora que busca desplazar las ideas tradicionales de necesidades y beneficiarios, propias del campo de la voluntad discrecional del Estado en materia social -asistencialismo-, por una matriz que garantiza derechos y sujetos titulares de derechos con poder para exigir su cumplimiento -protección social de los derechos humanos-” (Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe, 2018: p.35-38). De manera que ofrece criterios que guían la producción e implementación de las políticas sociales, otorgándoles sentido, significado y alcances determinados.

Aquí se mencionan algunas características del enfoque de derechos humanos en términos de sus principios, que resultan esenciales para el análisis que se realiza en este trabajo: universalidad, igualdad y no discriminación; Integralidad y progresividad; participación y potenciación; exigibilidad y acceso a la justicia.

En cuanto a la *universalidad*, esta supone el acceso de todas las personas a los derechos humanos, independientemente de su condición u origen, preservando y respetando la diversidad humana, la no discriminación. Lo que requiere considerar, de manera conjunta, criterios de equidad que puedan encarar la heterogeneidad de desigualdades, debido a que la equidad hace referencia al «trato igual para los iguales (...) trato desigual para los desiguales». Ese trato diferenciado (discriminación positiva o selectiva) lleva implícita la valoración de las circunstancias diversas que afectan a un grupo en desventaja que requiere de esa

diferenciación (política y normativa) para poder acceder a un derecho, a un bien o a un servicio, dado que el trato igual puede coartar o empeorar ese acceso.

La *integralidad* está asociada a las nociones de indivisibilidad, interdependencia y complementariedad de los derechos económicos, sociales y culturales con los otros derechos, civiles y políticos. Por lo que se comprende que, así como los derechos sociales tienen estos atributos, los problemas que derivan de ellos y los involucran mantienen estas propiedades y requieren esta consideración en este enfoque tanto para su tratamiento como para su resolución.

La *progresividad*, por su parte, significa que los avances en contenido y garantías de protección de los derechos humanos deben ser graduales y progresar con el correr del tiempo en el marco de un proceso creciente. Por esta razón, las políticas sociales no pueden ser regresivas, es decir volver atrás en decisiones o intervenciones públicas que pusieron en funcionamiento derechos sociales con determinados contenidos y alcances. La progresividad tiene como punto de partida la integralidad y a su vez, la integralidad tiene como condición la progresividad.

En lo que respecta a la *participación y potenciación*, se busca garantizar prácticas sociales de interacción expresa y de incidencia mutua entre Estado y Sociedad. Su horizonte es la participación social activa, entendida como la capacidad de incidir políticamente en las decisiones colectivas fundamentales que afectan nuestra vida en sociedad. Para ello, tanto la potenciación de las capacidades de autodeterminación y de autonomía individual en la toma de decisiones como así también el acceso a la información pública, constituyen recursos necesarios consustanciados con la efectiva realización de dicha participación social. La participación decisoria otorga legitimidad a las políticas públicas en cuanto reflejan acuerdos (consensos) que resumen el interés común de los actores involucrados.

Por último, la *exigibilidad y acceso a la justicia* implica que los sujetos portadores de derechos tienen que tener garantías públicas (estructuras, mecanismos políticos, judiciales y administrativos, acceso y disponibilidad de información) para poder ejercer la facultad de exigir al Estado el cumplimiento de

las obligaciones que hacen efectivos los derechos humanos, así como también los que les corresponden a la sociedad.

Estos criterios demandan transformaciones en las estructuras en pos de lograr niveles justos de vida, lo que requerirá un abordaje coordinado tanto a nivel intersectorial, entre los diferentes sectores estatales; como a nivel intergubernamental, entre los distintos niveles gubernamentales; y entre el propio Estado y las organizaciones de la sociedad civil.

A fin de analizar la capacidad de la política pública implementada desde el nivel local de la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe, en cuanto al fortalecimiento de la autonomía de las personas con discapacidad a partir de la incorporación en trayectos de formación y capacitación laboral en el oficio de jardinería del “Taller para Alumnos con Dificultades de Aprendizaje” y que actualmente se desempeñan como empleados y empleadas municipales en el vivero de la Dirección General de Parques y Paseos, en el próximo capítulo se realiza una descripción de la política de inclusión de personas con discapacidad en la ciudad de Rosario desde la década de los ‘90.

2.2.1 Capítulo II: Política de formación e inclusión laboral desde el Estado local de la ciudad de Rosario

2.1. Políticas de Inclusión en Rosario

Para dar cuenta del recorrido en materia de reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en la ciudad de Rosario, se toma en consideración el estudio sobre “El Estado de avance de las políticas sociales implementadas en Rosario desde la perspectiva de los derechos humanos”, publicado en 2017 por la Defensoría del Pueblo de la provincia de Santa Fe y elaborado por el Equipo de Investigación y Evaluación de Políticas Sociales y DDHH de la UNR.

En dicho documento se recomienda la importancia de “adoptar progresivamente, en todos los niveles el modelo social planteado en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con el propósito de abandonar el modelo médico rehabilitador y actualizar el marco normativo, adoptando los principios de progresividad y no regresividad”(Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe, 2018: p.256 y 258). Y, por otro lado, sugiere que se generen “acciones de monitoreo y evaluación a fin de producir información pública, actualizada y accesible, para la toma de decisiones” (Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe, op. cit.: p.260).

En la ciudad de Rosario, desde hace más de treinta (30) años, se vienen desarrollando distintas iniciativas integrales con la intención de construir “una ciudad con lugar para todos”, trabajando “para que las diferencias no se conviertan en desigualdades” (como puede leerse en folletería que se adjunta como anexo I en este trabajo). Se llevó adelante el plan integral de accesibilidad urbana, la red de coberturas para el ejercicio del derecho a la salud provista por instituciones públicas y las acciones en materia de cultura, recreación y deportes, entre otros. Pero también es real que, al observarlas hoy, es posible evidenciar la convivencia del modelo rehabilitador con el modelo social en las políticas implementadas.

Los esfuerzos realizados en dicha ciudad tienen un peso muy importante en el avance y la promoción de derechos de las personas con discapacidad desde la

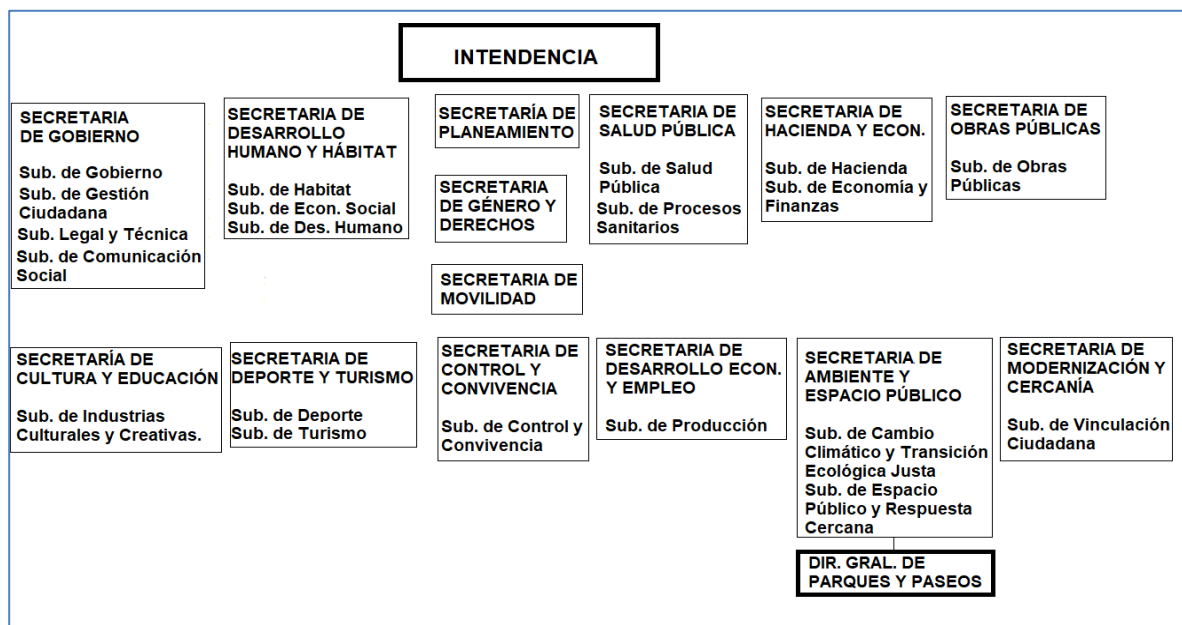
perspectiva teórica del Modelo Social -en especial a partir de la instrumentación de normativas que incorporan los conceptos, principios y objetivos que se desprenden de la Convención a partir de las Ordenanzas N°9.524/2016 y N°10.253/2021.

Lo que aquí se analiza es el fortalecimiento de la autonomía de las personas con discapacidad en el Vivero Municipal de la Dirección de Parques y Paseos, para evaluar cuánto se ha avanzado en este sentido en relación a los marcos de referencia trabajados en el capítulo I.

Interesa observar las acciones que proponen la construcción de autonomía de las personas con discapacidad a partir de su incorporación en los trayectos de formación laboral y empleo. Para el análisis de las acciones se toman como fuentes principales entrevistas realizadas a agentes de planta del Vivero Municipal, egresados/as del Taller de formación y que actualmente se desempeñan en el vivero de la Dirección General de Parques y Paseos.

2.2. Estructura institucional del Estado Local

Para avanzar en el análisis, resulta importante tener claridad respecto a la estructura institucional del estado local:



Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de la página oficial de la Municipalidad de Rosario, año 2022. Disponible en <https://www.rosario.gob.ar/inicio/autoridades-y-secretarias>

El organigrama presentado se organiza desde el nivel de secretarías, tomando como referencia lo publicado en la página oficial de la municipalidad:

A continuación vamos focalizar la atención en la Secretaría de “Ambiente y Espacio Público, Subsecretaría de Cambio Climático y Transición Ecológica Justa”, debido a que es el área de la que depende el Taller para Alumnos con Dificultad de Aprendizajes, de la Dirección General de Parques y Paseos.

La principal función de la Secretaría es impulsar políticas públicas para el cuidado del ambiente, optimizando la prestación de los servicios públicos y urbanos, adoptando políticas que garanticen la disminución del impacto ambiental y preserven la biodiversidad urbana.

La ciudad de Rosario se caracteriza por sus espacios verdes públicos e importante arboleda. En el año 2020, Rosario fue declarada como la ciudad “más verde de la Argentina” y, se estima, que se encuentra dentro de los parámetros contemplados por la Organización Mundial de la Salud en que cada persona debe contar con una cierta cantidad de metros cuadrados de espacio verde por persona para vivir en un entorno saludable (Ferreyra, 2021).⁶

Se considera que estos lugares de esparcimiento permiten que la ciudadanía pueda encontrarse, participar, propiciar una convivencia sana y aportar para la inclusión y respeto por la diversidad. Los parques y los paseos verdes, así como el arbolado de las veredas, no solo embellecen a la ciudad y aportan valor turístico, sino que además se los entiende como los grandes pulmones, ya que colaboran con la purificación del aire y mitigan efectos de la contaminación propia de las grandes urbes. El “incremento de los espacios públicos verdes propiciaron el aumento de una mayor demanda laboral vinculada a la jardinería” (Dirección Municipal de Inclusión, 2003: p112).

De aquí la importancia de la Dirección General de Parques y Paseos ya que es la principal institución municipal que se ocupa del cuidado y mantenimiento de los parques de la ciudad. Pero además, cuenta con espacios de capacitación en el

⁶Diego Ferreyra (2021) “Rosario, una ciudad verde para vivir”. Extraído el 8/7/22. Disponible en: [https://cocir.org.ar/novedades/481/rosario-una-ciudad-verde-para-vivir/#:~:text=Con%20un%20promedio%20de%2012,Interamericano%20de%20Desarrollo%20\(BID\)%20](https://cocir.org.ar/novedades/481/rosario-una-ciudad-verde-para-vivir/#:~:text=Con%20un%20promedio%20de%2012,Interamericano%20de%20Desarrollo%20(BID)%20).

oficio de jardinería a través de los cuales cada año se incorpora personal operativo para la realización de los trabajos en los espacios verdes públicos. Estos son la Escuela de Jardinería “Juan A. Domínguez” (de ahora en más, Escuela) y el “Taller para alumnos con dificultad de aprendizajes” (de ahora en más, Taller).

En el año 1901, al crearse uno de los parques más emblemáticos de la ciudad, el Parque de la Independencia, también se creó la Escuela. Luego, durante la década de los '90, se anexa a ésta el Taller como una clara política de discriminación positiva focalizada en jóvenes con discapacidad con la finalidad de “facilitar la accesibilidad al trabajo y hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades a jóvenes con discapacidad” (Dirección de Inclusión, 2003: p.113). Ambos espacios de capacitación son de modalidad educativa no formal.

El propósito de la capacitación de la Escuela y el Taller que es preparar operarios/as en jardinería para realizar, en líneas generales, el mantenimiento de los espacios verdes y el arbolado público. Por lo que se afirma que *“la Escuela posibilita el ingreso genuino de personal operativo a la planta municipal”* (Entrevista, 2022, Secretario de Ambiente y Espacio Público), como personal de ejecución, la cual no deja de ser la categoría más baja en el Escalafón de Empleados Municipales.

Ambos espacios buscan “formar en la práctica y arte de la jardinería, técnicos especializados que respondan a las necesidades de la ciudad” (Ordenanza N°7.764, 2005: Art.1 inc. “a”), ya que, al finalizar la instancia de capacitación, quienes obtienen “el Título de Técnicos en Jardinería <son> incorporados a la planta permanente de la Municipalidad de Rosario, para desempeñarse en el ámbito de la Dirección General de Parques y Paseos” (Ordenanza N°7.764, op. cit: Art. 10). Nótese que se habla en masculino, no por una cuestión lingüística, sino porque en un principio era un espacio exclusivo para varones, las mujeres comenzaron a incorporarse a finales de los '90.

En cuanto al ingreso, los y las aspirantes interesados/as en realizar la capacitación en el oficio de jardinería deben cumplir con ciertos requisitos y superar las instancias evaluativas, siendo seleccionados/as por orden de mérito.

Las inscripciones son durante el mes de octubre, debiendo realizar diversas etapas para que, en el mes de diciembre de ese mismo año, sean seleccionados quienes efectivamente ingresarán a la beca. Para el ingreso a la Escuela, los y las adolescentes deben tener hasta dieciséis (16) años de edad y aprobado (o cursando) 2do año de la secundaria. Quienes cumplen con esos requisitos rinden un examen teórico sobre temáticas referidas a la jardinería⁷ y luego se seleccionan los veinte (20) ingresantes en función de haber obtenido los mejores promedios. En el Taller, los y las jóvenes deben tener entre quince (15) y veinticinco (25) años y contar con certificado de discapacidad (intelectual leve o sensorial). La instancia evaluativa es desde la práctica concreta, por lo que lo/as aspirantes que cumplen los requisitos previos participan de una jornada práctica a la que deben asistir obligatoriamente, de 7 a 12hs. Deberán realizar durante tres (3) días varias tareas de jardinería, desde las más sencillas hasta las más complejas, rotando por las distintas áreas del Vivero. Allí se observan aptitudes y actitudes en cuanto a la responsabilidad, la asistencia y puntualidad, la conducta y comportamiento, y fundamentalmente la predisposición para la realización de actividades afines al oficio. En función del desempeño, el personal del Vivero selecciona a los/as quince (15) “mejores” postulantes.

Por otro lado, interesa que esa instancia evaluativa también sirva de experiencia para los/as propios/as aspirantes, ya que esas actividades que realizan son algunas de las que deberán hacer durante el cursado de la carrera. Por este motivo, considerando las particularidades del oficio en sí y el ritmo de trabajo que se “exige” en el Vivero Municipal (se retoma esta cuestión más adelante), se solicita que entre la documentación presentada para la inscripción se incluya un certificado de salud donde se indique aptitud física considerando ciertas

⁷ En la página web municipal se encuentra disponible el programa para el examen, donde se detalla el programa del material teórico que deben conocer los y las aspirantes para poder realizar la evaluación de la cual se seleccionan los 20 mejores promedios. La totalidad de quienes cursan los 3 años de la carrera, al recibirse de Técnicos en Jardinería, pasan a formar parte del personal de Parques y Paseos. El link para acceder al programa para los ingresos 2023 es el siguiente: <https://www.rosario.gob.ar/inicio/sites/default/files/2022-10/Prog.%202023%20Escuela%20de%20Jardiner%C3%ADa.pdf>

especificaciones⁸. Además, se espera que quienes asistan al Taller cuenten o comiencen a adquirir, en el corto plazo, un cierto nivel de autonomía en relación al traslado y desenvolvimiento en la vía pública, argumentando esto en el perfil requerido para trabajar a futuro en los parques y paseos verdes de la ciudad, en igualdad de condiciones que cualquier otro/a operario/a, tenga o no discapacidad.

El período de capacitación tiene una duración de tres (3) años, con ciclos lectivos que van desde enero a diciembre, contando con una licencia anual de quince (15) días hábiles de la que dispondrán en los meses de enero-febrero⁹. El cursado de la carrera es presencial, debiendo asistir de lunes a viernes en el horario de 7 a 12hs y realizar actividades propias del oficio de jardinería en diversas áreas operativas de Parques y Paseos. Se cuenta con instancias de clases teóricas referidas a la botánica, jardinería, sanidad vegetal, diseño de paisajes, etc.¹⁰

Durante el cursado de la carrera, la Municipalidad de Rosario otorga becas mensuales a los/as estudiantes con un importe equivalente al 50% del sueldo de la categoría más baja de un agente municipal –que al mes de noviembre de 2022 tiene un monto de \$48.000 aproximadamente-. En total, entre la Escuela y el Taller, se cuenta con ciento cinco (105) becas.

Las becas se encuentran diferenciadas, siendo sesenta (60) para quienes asisten a la Escuela, y cuarenta y cinco (45), para quienes cursan el Taller¹¹.

Por otro lado, interesa aclarar que la separación entre la Escuela y el Taller se debe a que, si bien se comparte el objetivo de capacitación laboral, institucionalmente funcionan de manera separada, cada uno con su propio espacio

⁸En el siguiente link se puede acceder al listado de especificaciones que debe firmar el/la profesional de salud que realice el certificado de aptitud física, donde se describen particularidades de las tareas afines al oficio de jardinería, a fin de contar con una constancia formal para el resguardo de la salud e integridad física de los/as aspirantes:

https://www.rosario.gob.ar/web/sites/default/files/3_-_especificaciones_para_certificado_de_salud_-_para_los_aspirantes_de_la_escuela.pdf

⁹ El ciclo lectivo de dictado de clases teóricas es desde marzo a noviembre, pero el cursado y la asistencia es desde enero a diciembre. Los meses de diciembre, enero y febrero se destinan exclusivamente a prácticas y es el período en el que pueden tomar los 15 días de vacaciones, intercalando los grupos para garantizar que siempre haya un grupo de alumnos/as asistiendo.

¹⁰El plan de estudios se detalla en el Art.2 de la Ordenanza N°7.764/2005.

¹¹ El hecho de percibir este dinero es motivo muchas veces de confusión con un empleo, cuando en realidad se trata de una “beca de estudio”.

físico y personal a cargo, trabajando de forma paralela. Hoy la Dirección de la Escuela está a cargo de una Ingeniera Agrónoma y la principal referente del Taller es la Profesora para Personas con Discapacidad Intelectual.

2.3. El “Taller para alumnos y alumnas con dificultades de aprendizaje”

El Taller surgió como un espacio destinado únicamente para personas con discapacidad, motivo por el cual se dispuso del Vivero para que los/as asistentes al Taller desarrollasen las tareas de jardinería durante la formación. De esta manera esta propuesta de formación se institucionalizó desde el paradigma integrador, contando con un espacio de Escuela como si fuera la “escuela común” – es decir para jóvenes *sin* discapacidad- y por otro lado, con un espacio de Taller, como si fuera la “escuela especial” -para jóvenes *con* discapacidad-. Eventualmente se realizan actividades en conjunto, como por ejemplo, al participar cada año de actos escolares en el inicio del ciclo lectivo de las clases teóricas y en la entrega de diplomas al finalizar de la carrera; al compartir alguna instancia teórica –especialmente en 3er año que realizan diversos seminarios organizados por la escuela-; o compartiendo alguna práctica puntual cuando los alumnos/as de la escuela se suman a lo que estén realizando los/as alumnos/as del taller - especialmente la Escuela solicita participar en las actividades que tienen que ver con la producción de plantines, ya que forma parte de la currícula y el Vivero es el único sector de Parques y Paseos donde se realiza reproducción vegetal-. Si bien esta postura era propia de la época, se continúa sosteniendo hasta hoy por lo que entiendo que merece atención y revisión.

Al finalizar el período de capacitación, a quienes egresan, se les entrega un diploma de “Técnico en Jardinería” -título que solo tiene validez dentro del ámbito municipal¹²-. Una vez egresados/as, el primer día hábil del mes de enero de cada año se suman al personal de planta permanente para desempeñarse en las diversas áreas de Parques y Paseos, en los sectores que demanden personal. En

¹² Es una tarea pendiente la gestión de la acreditación de la carrera a nivel provincial, desde el Ministerio de Educación. Sí se han realizado desde el Taller instancias de pedido de revisión de las Ordenanzas a diversas autoridades municipales.

total se incorporan anualmente treinta y cinco (35) nuevos/as operarios/as, veinte (20) egresados/as de la Escuela y quince (15) del Taller.

Gracias a esto, desde el año 1995 hasta la actualidad, se han incorporado a través del Taller personas con discapacidad dentro de la administración pública local para desempeñarse como agentes municipales. La cantidad ha ido variando a lo largo de los años, actualmente es un máximo de quince (15) personas con discapacidad por año. De esta manera se posibilita el acceso a un empleo registrado y se aporta al cumplimiento del cupo mínimo de cargos dentro de la administración pública para personas con discapacidad, conforme a lo dispuesto por la Ley Nacional N°22.431.

“Del total del personal de Parques y Paseos – 626 agentes- seguro, la mitad, son personas con discapacidad. (...) A nivel de toda la Municipalidad no sé si alcanza a ser el 4% pero estoy seguro que estamos mejor que ciudad de Buenos Aires y otros lugares del país” (Entrevista, 2022, Secretario de Ambiente y Espacio Público).

2.3.1. Reseña histórica de su implementación en el Vivero Municipal de Parques y Paseos

A partir de relevar la trayectoria del Taller en el Vivero Municipal, se pueden establecer tres períodos que se corresponden con ordenanzas y acciones específicas que fueron incorporando de forma progresiva avances sustantivos en los proyectos formativos con perspectiva de derechos.

Período 1992-1997

En palabras de un ex director de Parques y Paseos, al cumplirse el aniversario centenario de la Escuela, encontramos la importancia de contar con voluntad política para la implementación de políticas que permitan avanzar en el ejercicio de derechos, en este caso, de personas con discapacidad.

“La posibilidad de incorporar en esta estructura productiva a jóvenes con capacidades diferentes surge en el año 1992 y se canalizó a través de la Escuela de Jardineros. (...) A partir del año 1995 se les ofreció tener a cargo el Vivero Municipal. (...) Se dictó la ordenanza por la cual se da la posibilidad de que los jóvenes pasen a formar parte de la planta municipal luego de cursar tres años en el Taller de Jardinería. (...) No tienen lugares especiales donde desempeñarse, se los ha ubicado donde las necesidades lo requerían.

(...) Sabemos que el mayor logro es justamente ese, hemos logrado conjuntamente su integración en un medio laboral. (...) Nos sentimos orgullosos de haber aceptado este proyecto en nuestra casa. (...) Nos ha dignificado a nosotros como trabajadores y como personas, y ha dignificado a una cantidad importante de jóvenes que han podido insertarse en un medio laboral muchas veces hostil” (Fornarini, s/f).

La Ordenanza a la que hace referencia es la N°5919/1994. En ella se plasma a fines del año 1994 la creación del "Taller para Alumnos con Dificultades de Aprendizaje". Tal como se ha mencionado anteriormente, incluso a nivel discursivo se denotan signos del modelo médico o rehabilitador propio de la época debido a que habla de *discapacitados o alumnos con problemas*, como si se tratara de un problema individual y propio de la persona, sin cuestionar el contexto.

“El Taller se crea (...) a partir de un proyecto en conjunto entre dos reparticiones municipales: la Dirección de Inclusión para Personas con Discapacidad y la Dirección de Parques y Paseos. Este espacio es pensado para responder a la capacitación de una gran cantidad de jóvenes con discapacidad que, habiendo egresado de escuelas especiales, necesitaban continuar con una formación que contemple otros aspectos e ingresen al mundo del trabajo” (Di Lorenzo, 2010: p.7).

Se plantea como principal objetivo “impartir capacitación laboral a jóvenes – varones, entre 15 y 25 años de edad- con discapacidades mentales leves, sensoriales y sociales” (Ord. 5919/1994, Art.2). Los aspirantes eran propuestos por la Dirección de Inclusión, por la Secretaría de Promoción Social o por instituciones educativas y de salud, ya que no se exigía acreditación formal de discapacidad mediante certificación¹³ realizada por los organismos Estatales autorizados para tal fin.

Para el alumnado del Taller se disponían de treinta (30) becas, diez (10) por curso. El plan de estudios que se implementa es el mismo que el de la Escuela,

¹³De acuerdo al Artículo N°3 de la Ley 22.341, “la Secretaría de Estado de Salud Pública certificará en cada caso la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado, así como las posibilidades de rehabilitación del afectado. Dicha Secretaría de Estado indicará también, teniendo en cuenta la personalidad y los antecedentes del afectado, qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar. El certificado que se expida acreditará plenamente la discapacidad”. Texto completo disponible en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/texto>, extraído en octubre 2022.

contemplando la posibilidad de adaptar las asignaturas de acuerdo a “los requerimientos de las distintas discapacidades que presenten los alumnos y las alumnas”, al igual que el régimen de asistencia y disciplina “previo asesoramiento de profesionales en la materia” (Ord. 5919/1994, Anexo I: Art.2 y Art.6).

Se crean los cargos para quienes serían las autoridades del lugar. Se evidencia la necesidad de que existan *espacios exclusivos* para personas con discapacidad, con *personal dedicado* a atender sus particularidades. Esto mismo se venía planteando a nivel de la política educativa, exigiendo que se establezcan “objetivos y contenidos básicos comunes de los currículos de los distintos niveles, ciclos y regímenes dejando abierto un espacio curricular suficiente para la inclusión de contenidos (...) que exijan ofertas específicas diferenciadas en función de las particularidades o necesidades del educando o del medio” (Ley Federal de Educación 24.195/1993: Art.11 y Art.49), comenzando a reconocer formalmente e implementar estrategias que integraran a un importante sector de la población.

Período 1998-2004

Hacia finales de la década de los '90 se comienza a debatir sobre un requisito excluyente para ingresar a jardinería y obtener la beca: “la pertenencia al sexo masculino” (Ordenanza N°6689, 1998: p.1). Como consecuencia, en el año 1999, se da un cambio sustancial en la normativa del Taller, derogándose la anterior. Al entrar en vigencia la Ordenanza N°6826/1999 se incrementa la cantidad de becas –de treinta (30) a cuarenta y cinco (45)- debiéndose reservar al menos quince (15) –cinco (5) por curso-para mujeres. La exigencia de un cupo mínimo para ellas también repercutió en la población estudiantil de la Escuela.

Acompañando los cambios sociales, culturales y económicos, al tomar importantes decisiones políticas, vemos otra clara medida de discriminación positiva en favor de garantizar la equiparación de oportunidades.

En la redacción de la ordenanza se expone la “responsabilidad de los Estados en apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, fortaleciendo el derecho de las personas con

discapacidad a las mismas oportunidades que los demás ciudadanos y ciudadanas y a disfrutar en un pie de igualdad de las mejoras en las condiciones de vida resultantes del desarrollo económico y social” (Ordenanza N°6826, 1999). Plantea que el fomento del empleo debe permitir el acceso tanto a varones como a mujeres.

Por otra parte, es fundamental observar que, pese a que se continúa hablando de *integración*, ya no se nombra a los/as destinatarios/as del programa como *discapacitados*, sino como *personas con discapacidad*, comenzando a evidenciar cambios en la manera de concebir a la discapacidad. Y no solo eso, sino que se los/as reconoce como *ciudadanos y ciudadanas titulares de derechos*, lo que le exige al Estado continuar avanzando en normativas y políticas específicas que garanticen sus derechos.

Luego, en esta misma línea de conquista de derechos, en diciembre del '99 la intendencia de Rosario firma un convenio de cooperación con la Unión Europea para llevar adelante el “Proyecto Mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad en la ciudad de Rosario”. Este duraría hasta mediados del año 2003.

“Con la contribución de la Unión Europea, la Dirección de Inclusión de la Municipalidad de Rosario ha llevado adelante un proyecto integral (...) <teniendo> como premisas el ejercicio de la ciudadanía (...) y la implementación de políticas de inclusión social que tiendan a la igualdad de oportunidades para alcanzar la participación plena de las personas con discapacidad. (...) Apunta al logro de la autonomía personal y la vida independiente (...), <con el> propósito de construcción de una sociedad sin segregaciones, en donde los resultados no sean producto de la caridad ni del asistencialismo sino del acceso igualitario a las oportunidades y recursos” (Dirección de Inclusión; 2003: s/n).

La Dirección de Inclusión impulsó la “instalación de un Centro de Capacitación Laboral para formar en tareas de jardinería a 300 personas con discapacidad” (Dirección de Inclusión, op.cit: p.34), en el Taller de Jardinería ya existente de Parques y Paseos. Abarcó una mayor diversidad de personas con discapacidad en relación a los diagnósticos a quienes se les brindó una “formación integral, generando aprendizajes personales, sociales y tecnológicos; promoviendo autonomía e independencia para resolver situaciones cotidianas; contribuyendo al desarrollo de destrezas, habilidades y actitudes específicas que

permitan operar eficazmente en el desempeño de ocupaciones, oficios y/o tareas vinculadas a un puesto de trabajo; instalando normas de higiene personal y con el entorno, y pautas de conducta para el cuidado de la salud y la preservación del medio ambiente; instruyendo en el uso y manejo de materiales, herramientas y maquinarias” (Dirección de Inclusión, op.cit: p.116). Al finalizar la capacitación se les otorgó una certificación como Idóneos en Jardinería (no de Técnicos).

La propuesta planteó la necesidad de una formación *integral* que colabore con el fortalecimiento de la autonomía y permita superar la mirada tutelar asistencial o paternalista. Se comienza a hablar en términos de *inclusión* tomando relevancia

“los conceptos de equiparación de oportunidades y plena participación que, más que apuntar a la ayuda individual para compensar la desventaja, proponen la configuración de un *medio social* que no presente obstáculos y garantice accesibilidad” (Municipalidad de Rosario; s/f, énfasis mío).

Se comienza a percibir a nivel social el valor de las contribuciones que pueden realizar estos/as jóvenes, “pese” a la condición de discapacidad.

“Dejaron de considerarlos dependientes y comenzaron a verlos como integrantes activos con posibilidades de generar recursos. Y, la ciudad, comenzó a verlos como jardineros y no como discapacitados. La mayoría se convirtió en sustento de sus hogares, pudiendo solventar sus propios gastos y los de sus padres desocupados; algunos formaron familias y tuvieron hijos; aprendieron a manejarse en la ciudad con soltura; se hicieron amigos y concretaron salidas grupales; viajaron a exposiciones; algunos se fueron de vacaciones por primera vez; muchos han disminuido la ingesta de psicofármacos; etc.” (Dirección de Inclusión, 2003: p.121).

A nivel institucional se obtuvieron importantes recursos, tanto materiales como humanos. Se adquirió equipamiento e infraestructura nueva para la producción de los plantines y se incorporó como personal de planta permanente a tres (3) docentes con formación en discapacidad intelectual. Una vez finalizado el proyecto se continuó con el Taller destinado únicamente a jóvenes con discapacidad intelectual, sensorial y social.

Período 2005-2022

En el año 2005 se vuelve a actualizar la normativa entrando en vigencia la Ordenanza N°7.828, la cual permanece hasta la actualidad. De acuerdo a los artículos N°2 y N°6 de la misma, los requisitos son tener entre quince (15) y veinticinco (25) años y tener “discapacidades mentales leves, sensoriales y sociales”. Se decide que la manera de acreditación de la discapacidad sea mediante el Certificado Único de Discapacidad (CUD), ya que es el único documento que puede hacerlo. Se prioriza a nivel institucional a jóvenes con discapacidad intelectual por sobre jóvenes con discapacidad sensorial (principalmente auditiva).

Por otro lado, ya no podrían ingresar -a menos que contasen con CUD- aquellos/as jóvenes que eran propuestos por Promoción Social, a quienes se denominaban bajo el concepto de “discapacidad social”. En este caso la condición de discapacidad no era definida por un diagnóstico etiológico sino por las condiciones sociales en las que se encontraban niños, niñas, adolescentes y jóvenes, quienes generalmente eran “expulsados/as” del sistema educativo común por “problemas de conducta” y eran derivado/as a escuelas de modalidad especial¹⁴ (Di Lorenzo, 2010: p.5). En general se trataba de personas que vivían en graves situaciones de vulnerabilidad de derechos. Debido a que para el ingreso al Taller de Jardinería comienza a exigir la acreditación de la condición de discapacidad mediante una documentación oficial, ese trabajo articulado con Promoción Social no se continúa y se restringe el ingreso solo para jóvenes que tengan certificado único de discapacidad (CUD).

En cuanto a la modalidad de la enseñanza del Taller, ésta se basa fundamentalmente en la práctica diaria de actividades de jardinería, desde el trabajo manual y concreto. Los/as becarios/as sostienen la producción de plantines en el Vivero, desde la siembra y los cuidados posteriores-riego y control

¹⁴Para ahondar sobre la categoría de *discapacidad social* se sugiere la lectura del trabajo de tesina en Trabajo Social realizada por Romina Di Lorenzo, en el año 2010, titulada “*Discapacidad Social: construcción conceptual ¿una forma de inclusión o de discapacitar la exclusión? Las experiencias educativas de y con jóvenes en el Taller de Jardinería de la Secretaría de Servicios Públicos de la Municipalidad de Rosario (2001-2008)*”. La autora, que en ese momento se desempeñaba como docente en el “Taller para Alumnos con Dificultades de Aprendizajes” de Parques y Paseos, realiza el análisis desde su experiencia profesional en el ámbito educativo especial, cuestiona tal categoría e insiste con la necesidad de “des-naturalizar” tal concepto.

de malezas, el control fitosanitario lo realiza el personal de planta permanente-hasta que son retirados para ser plantados en diversos canteros de la ciudad. También realizan el mantenimiento del arbolado que es utilizado para las reforestaciones en la vía pública, así como el traslado del mismo en su recepción y entrega. Participan de la creación de canteros y su cuidado; mantienen la limpieza de los sectores verdes del propio vivero y lugares que se demande en la vía pública. Todas las tareas las realizan bajo la supervisión de encargados/as, aunque se busca que logren realizar los trabajos solos/as, requiriendo la menor supervisión posible.

El oficio de jardinería, al ser oficio manual en el que se trabaja especialmente desde lo concreto, exige actividades que efectivamente estos/as jóvenes pueden hacer, a diferencia de otros espacios vinculados al ámbito de la educación especial donde es habitual que “en muchas oportunidades los adolescentes y jóvenes oscilen entre la ficción de estudiar y la ficción de trabajar” (Ministerio de Educación, 2014: p.19).

Se piensa la capacitación laboral desde un *aprender haciendo* en un contexto laboral real. El desafío será evaluar que no quede entrampada solo en un *hacer por repetición* sin lograr una apropiación de los aprendizajes. Por el contrario, si se espera que los trabajos se realicen con la menor supervisión posible, es necesario que los aprendizajes resulten significativos y que quienes transitan por estos espacios puedan hacerlos suyos. Lo cual impactaría positivamente en el desarrollo de la autonomía personal de cada uno/a.

A lo largo de todos estos años este proyecto se fue formalizando hasta contar con la actual estructura institucional y con una importante cantidad de jóvenes con discapacidad que hoy son parte de la planta de personal municipal, ejerciendo funciones operativas en la Dirección General de Parques y Paseos. Pero, pese a los logros alcanzados en materia derechos de las personas con discapacidad en cuanto a la formación laboral y el acceso a un trabajo, hay cuestiones, tanto a nivel normativo y discursivo como también en la práctica diaria, que requieren ser revisadas para continuar avanzando con miras a incorporar el paradigma de los derechos humanos a través del modelo social de la

discapacidad (Ord. N° 9524/2016), principalmente considerando los cambios que se suscitaron a la luz de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2007.

La Convención considera a las personas con discapacidad como seres valiosos/as en sí mismos/as, reconociendo el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar al bienestar general. Y propone correr la mirada individualizada sobre el sujeto o la deficiencia, para comenzar a observar y cuestionar el contexto social e identificar las barreras que evitan la participación plena y efectiva en igualdad de condiciones de todas las personas, siendo necesario garantizar que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos plenamente y sin discriminación.

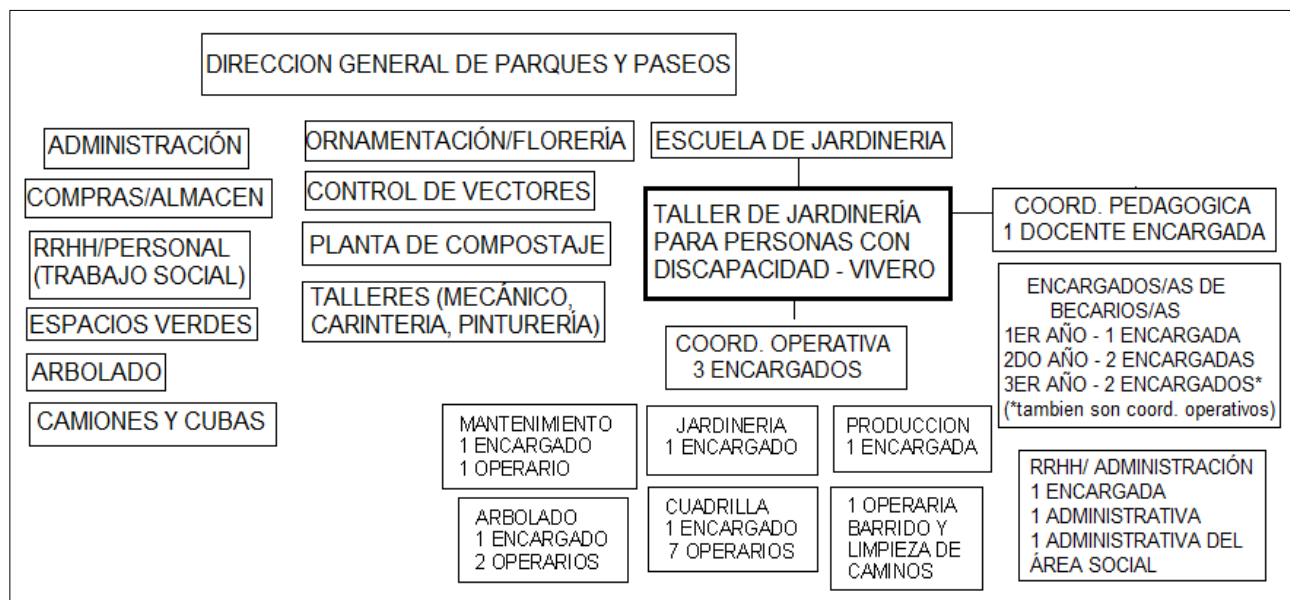
En un intento de empezar a correr la mirada del paradigma médico hacia el modelo social de la discapacidad, desde lo discursivo, el personal que actualmente trabaja en el Taller decidió comenzar a nombrar este espacio como “Taller de jardinería para personas con discapacidad” en vez de continuar diciendo “Taller para alumnos con dificultades de aprendizajes”.

Desde este lugar a continuación, validando opiniones y vivencias, se plasman los relatos de personas que transitaban por este espacio de capacitación y hoy se encuentran trabajando en el Vivero Municipal, haciendo referencia especialmente al fortalecimiento de su autonomía y ejercicio de derechos. Se contemplan también las visiones de otros actores institucionales.

2.3.2. Organización institucional del espacio de formación laboral

A fin de facilitar la comprensión e identificación de los diversos actores institucionales, se comienza presentando un esquema del organigrama institucional para luego avanzar con la información recolectada mediante la observación participante, entrevistas semiabiertas y fuentes secundarias.

A continuación se pueden visualizar las diversas áreas de la Dirección General de Parques y Paseos (no todas estén físicamente en calle Moreno 2300):



Fuente: Elaboración propia. Septiembre, 2022.

Antes de avanzar, es importante destacar que la gran mayoría de agentes que se desempeñan en las diversas áreas de la Dirección General de Parques y Paseos, ingresaron a la planta municipal a través de la Escuela y/o Taller de Jardinería luego de haber obtenido el título de Técnicos en Jardinería que otorga la institución¹⁵. Es mínimo el porcentaje del personal con formación específica o profesional que se incorpora al plantel general de la repartición, cumpliendo funciones determinadas, como por ejemplo los/as ingenieros/as agrónomos, paisajistas, trabajadora social, docente especial. Otros, siendo ya agentes municipales, se forman en diversas disciplinas pero no necesariamente pasan luego a desempeñar funciones acordes a dicha formación.

La Dirección General cuenta con un plantel de más de seiscientos (600) personas en planta permanente, además la población estudiantil becaria de la Escuela y el Taller, que suman un máximo de ciento cinco (105) personas más. Puntualizando en el Taller del Jardinería y Vivero, se desempeñan veinticinco

¹⁵La normativa de la Escuela de Jardinería, Ordenanza N°7764/2004, explicita en el Artículo N°3: "La enseñanza será teórico-práctica y se distribuirá en tres años de estudios, al cabo de los cuales el alumno que lo haya aprobado en su totalidad, obtendrá el título de "Técnico en Jardinería".

(25)de esos/as agentes y cuarenta y cinco (45) becarios/as que cursan los tres (3) años de la capacitación laboral (15 alumnos/as por curso).

El Vivero provee las plantas que se necesitan a nivel general de la repartición para la ejecución de los trabajos operativos en los distintos espacios verdes de la ciudad. De la producción que se realiza en el Vivero, el cuidado y mantenimiento de plantas, arbustos y árboles depende el trabajo de compañeros/as que se desempeñan en otros sectores de Parques y Paseos.

Poder dimensionar esto permite percibir concretamente la utilidad del aporte que realizan quienes trabajan allí y la necesidad de ese trabajo. Lo que es sumamente importante en el marco del modelo social de la discapacidad, ya que busca el reconocimiento del valor de las personas con discapacidad y de sus aportes a la comunidad. Lo antedicho se profundizará en el próximo capítulo, en el cual se describen sus experiencias laborales y de capacitación para evidenciar cuánto ha sido fortalecida la autonomía desde este espacio municipal, cómo han participado ellos y ellas mismas y la influencia de sus familias y cuáles son las cuestiones críticas a resolver.

Observando el organigrama puede visualizarse que, en lo estrictamente pedagógico, se encuentra como coordinadora la profesora para personas con discapacidad intelectual. Quienes cursan la carrera están divididos en tres (3) niveles por año de cursado y a cargo de empleados/as (ex-alumnos/as). Las clases teóricas son dictadas por una de las encargadas de alumnos/as, que es estudiante de profesorado de Ciencias Naturales.

Respecto del área operativa, la coordinación está a cargo de tres (3) empleados y junto con el personal operativo se ocupan del cuidado fitosanitario, el mantenimiento del riego en contra turno y días feriados, tareas de mantenimiento edilicio y/o reparaciones de herramientas, de arbolado y el mantenimiento de los espacios verdes públicos donde se demande, como rotondas, canteros centrales en avenidas o bulevares, etc.

El área administrativa está a cargo de una empleada que cuenta con tecnicatura en RRHH. En esta área se realiza el registro y control del presentismo del personal, tanto de becarios/as como empleados/as; la distribución del personal

para la realización de horas extras; la gestión de pedidos de insumos, materiales, herramientas etc. para la realización de los diversos trabajos; la recepción de documentación y notas, entre otras cosas. Yo me desempeño en esta área.

Como ya se ha mencionado, el Taller de Jardinería funciona en el Vivero Municipal y el personal que allí se desempeña debe ocuparse no solo de la formación en el oficio de jardinería para personas con discapacidad sino también de la producción de plantines. Por este motivo es que todas las áreas nombradas anteriormente están íntimamente relacionadas y se influyen mutuamente, resultando muy difícil separar lo educativo de lo operativo-productivo.

Se incorporan al análisis las entrevistas realizadas a referentes institucionales. Las mismas se efectuaron a parte del personal que se consideró estratégico y a quienes estuvieron dispuestos/as a acceder a hacerlas¹⁶. Las personas entrevistadas fueron: 7 (siete) Técnicos/as en Jardinería que egresaron del Taller de Jardinería¹⁷, de los cuales seis son personas con discapacidad intelectual y una con discapacidad motriz; la Profesora para Personas con Discapacidad Intelectual, quien se desempeña en la coordinación pedagógica del Taller de Jardinería; la Psicóloga que se desempeñó en el Taller hasta el mes de junio del año 2022; la Trabajadora Social, quien se desempeña en el área de Recursos Humanos de Parques y Paseos; y al Secretario de Ambiente y Espacio Público. Interesaba contemplar también la visión desde lo netamente operativo y técnico de jardinería, pero no fue posible ya que se obtuvo una respuesta negativa “por falta de conocimiento”. Esto último se vincula a una respuesta que en muchos casos se suele dar al tratarse de temas relacionados a la discapacidad.

“Ante la tarea de tener que atender los temas de discapacidad se disculpan diciendo que es un tema que no conocen, o sobre el cual no son expertos. Sin embargo, resulta importante tomar conciencia de que no se requiere ser

¹⁶ La transcripción total de las entrevistas se encuentran como anexo del trabajo. Aquí sólo se mencionarán fragmentos de las mismas, de acuerdo al desarrollo de los temas.

¹⁷ A todo el personal egresado del taller que cuenta con certificado único de discapacidad y se desempeña en el Vivero, con previo aval de las autoridades institucionales, se le comentó sobre el tema del trabajo de la presente tesina y se les aclaró que, si bien no era obligatorio, se consideraba muy importante dejar plasmados en la misma sus propias experiencias en cuanto a la posibilidad que tuvieron de ser hoy empleados/as municipales. Las entrevistas se realizaron a quienes estuvieron dispuestos/as a acceder a las entrevistas de forma voluntaria.

experto en temas de discapacidad para abordarlos” (Municipalidad de Rosario, s/f: p.4 y 5).

2.3.3. Acciones pedagógicas del Taller

“El objetivo principal del Taller de Jardinería es la formación laboral apuntando siempre a la mayor independencia posible de nuestros alumnos en formación con el oficio de jardinería, siempre desde la práctica” (...) “Es tratar de buscar la mayor idoneidad. Primero la formación del oficio, que las actividades básicas que implica el oficio de jardinería las puedan cumplimentar. Después, acompañar con la independencia en la formación, en el manejo del dinero, la responsabilidad del trabajo, cumplir con ciertas normas de asistencia, de conducta, de manejo, optimizar lo mayor posible ese grado de independencia. No siempre se puede.” (Entrevista, 2022, docente).

En el Taller de Jardinería, siendo que la mayor parte de la población a la que está destinado son personas con discapacidad intelectual, la modalidad de enseñanza es desde lo concreto, desde la práctica, desde el hacer. Los procesos de enseñanza y aprendizaje son guiados y supervisados por empleados/as egresados/as del Taller de Jardinería, quienes están a cargo de grupo de alumnos/as, y que solo cuentan con la formación recibida durante el paso por el propio Taller.

Se hace hincapié en diferenciar este espacio de formación laboral de otros espacios educativos, recreativos o terapéuticos para personas con discapacidad.

“Es un espacio que realmente, a lo que se viene acostumbrado a trabajar en lo que educación especial y lo que es en discapacidad, es una diferencia muy grande, muy notoria con todos estos espacios que hay, ya sean centros de día, escuela de formación, escuela laboral, todos estos espacios que hay para la discapacidad (...). El solo el hecho del contexto del lugar, de dónde está situado y dónde está inmerso, y la exigencia del lugar, es lo que lleva a tirar más para adelante a cada uno de los chicos en tener mayor independencia y mayor autonomía, no tanta sobreprotección, no tanto asistencialismo, no tanto festejar cosas mínimas sino que realmente los logros son reales y el contexto solo, ya ayuda” (Entrevista, 2022, docente).

Desde este lugar se considera que determinadas exigencias influyen positivamente en el fortalecimiento de la autonomía de las personas con discapacidad porque “son tratados/as en igualdad de condiciones que el resto de las personas”, reforzando una idea de igualdad desde un concepto aritmético a

partir del cual se repartirían “para todos/as por igual” las mismas responsabilidades y exigencias.

“Se los trata en igualdad de condiciones y mirando a los chicos con un máximo nivel de exigencia, igual que a cualquier otra persona y no desde la mirada del pobrecito, o es discapacitado, o no puede hacer esto, o no puede hacer lo otro, es para todos por igual. Esa fue la gran fortaleza, la exigencia y la mirada que tuvo el lugar, que no quisiera que se pierda”(Entrevista, 2022, docente).

Respecto al oficio en sí, la jardinería tiene la particularidad de ser un trabajo manual que se realiza al aire libre, en exposición a factores climáticos, en contacto con diversos materiales e insectos, utilizando diferentes herramientas y maquinarias, con actividades que demandan esfuerzo físico importante o mantener posturas incómodas por tiempo prolongado.

El trabajo en el Vivero es constante y, como ya se ha dicho, la producción se sostiene exclusivamente con las tareas que efectúan los/as becarios/as –de ahí la confusión en cuanto a que los/as estudiantes son “la mano de obra”, como suele escucharse que se los/as nombra-. Son los/as propios/as estudiantes quienes realizan la mayor parte de la producción de plantines de estación y el cuidado de plantas en general dentro del Vivero. También hacen el mantenimiento de la jardinería y, durante el 3er año, se suman al cuidado de los espacios verdes públicos que están por fuera del mismo, saliendo en cuadrillas.

Por este motivo es que se plantea que el Taller de Jardinería propone una capacitación laboral en contextos de trabajo real -en este caso del Vivero Municipal- “simulando” puestos de trabajo tal como lo serían en un futuro, al pasar a planta permanente, en igualdad de condiciones que cualquier otro/a agente municipal, con los mismos derechos y obligaciones. Por lo que se espera que quienes cursan “incorporen” ciertos hábitos laborales, que cumplan con normas propias de espacios laborales relativas a la asistencia, puntualidad, disciplina, conducta, mantener un ritmo de trabajo y producción, sin requerir supervisión constante, destacando la importancia de predisposición.

“El hecho de venir y ver que es muy diferente la estructura a la de la escuela a la que están acostumbrados, solos, muchas veces, van adoptando conductas más independientes, con el solo hecho de estar, de permanecer, de venir. Porque me ha pasado con chicos de la escuela que decían “no sale

del barrio” pero cuando tuvieron que venir acá a las 7hs de la mañana, lo hicieron. Y no es solo el hecho de poder hacerlo, sino que eso despierta un montón de estrategias, de habilidades. En el mismo acto, la actividad de ir a tomarse el colectivo, en qué hacer si no pasa o si el colectivo pasa más tarde, cómo marco la tarjeta o cómo no marco, qué tengo que tener para tomarlo, etc. Ese tipo de actividades simples son las que van haciendo una apertura del contexto, del mundo de ese pibe, de la cabeza, de las habilidades, del habla, de todo” (Entrevista, 2022, docente).

Se insiste en la puntualidad y asistencia, ya que incurrir en ellas conlleva descuentos en el dinero de la beca. Como ya se ha dicho, el cursado es de enero a diciembre, contando con licencias anuales de quince (15) días en los meses de enero-febrero y con un riguroso régimen de asistencia. El horario de ingreso es a las 7hs; el de salida, a las 12hs. Llegar minutos más tarde o retirarse antes implican tardanzas o medias faltas, las cuales se suman mensualmente y se transforman en inasistencias. Las inasistencias injustificadas tienen un límite que, en caso de superarse, existe la posibilidad de quedar cesantes¹⁸, es decir, por fuera de la institución. La beca, así como la posibilidad de obtener un empleo registrado a futuro, pasa a ser la principal motivación para la concurrencia, siendo prioritario el cursado de jardinería frente a otras cuestiones importantes como el acceso a la educación, la salud, la recreación, etc.

“Es esperable que entre lo significativo que puede ser tener un sueldo y el dinero, más lo que les da el lugar en las amistades que puedan llegar a forjar ahí, más los amores que pueden empezar a surgir, es como que bueno, todo lo demás va quedando relegado. Incluso quienes tienen que realizar tratamientos, que también es difícil que lo sostengan porque ya tienen un montón de cosas. O quien hace algún deporte o actividad recreativa. Porque la realidad está en que es que tiene una exigencia y una carga importante, entran temprano a la mañana y están ahí hasta el mediodía, yendo todos los días, durante tres años, y las actividades de jardinería son desde una práctica pesada, porque ellos aprenden el oficio, haciéndolo. (...) Entonces, ¿qué dejamos? ¿Lo que te está dando dinero y que se supone que va a ser

¹⁸ Respecto de las cesantías es importante tener presente que es la principal causa por la que agentes municipales que se desempeñan en Parques y Paseos, tanto egresados/as de la Escuela como del Taller, pierden el empleo a pesar de contar con muchas maneras de justificar las inasistencias dentro de la administración pública. Al superar el límite de faltas injustificadas quedan libres (a veces por desconocimiento de cómo justificarlas, otros porque no logran administrar las franquicias de las que disponen mensualmente, etc.); algunos/as en la instancia de beca, pero en general, al pasar a planta permanente.

tu futuro laboral después? Y, no, se va a dejar la escuela” (Entrevista, 2022, psicóloga).

Sin dudas la posibilidad de relacionarse e interactuar con otras personas, por fuera del ámbito familiar y cotidiano, también enriquece las vivencias personales y permite que se amplíen los horizontes al conocer otras realidades. Por otra parte, el hecho de comenzar a asumir ciertas responsabilidades por sí solos/as -en cuanto a cumplir horarios, manejar información personal, respetar normas de convivencia, realizar trabajos, administrar dinero, etc.-implica compromiso y esfuerzo, llevando a un crecimiento personal en cuanto a la toma de decisiones y desempeño individual.

En función de lo antedicho considero que el Taller de Jardinería no debe limitarse únicamente a brindar una capacitación en habilidades relacionadas al oficio y hábitos para cumplimentar con normas propias de un espacio laboral. Sería superador propiciar, desde ese *aprender haciendo*, una formación integral “que desarrolle todas las dimensiones de la persona y habilite para el desempeño social y laboral” de las personas con discapacidad. El desafío es acompañar a los/as estudiantes en estos procesos para que vayan ganando confianza en el decir y hacer, con aciertos y desaciertos, en vez de que siempre tenga que haber un/a otro/a (adulto, docente, encargado/a, compañero/a, amigo/a, familia) que diga o haga por ellos/as.

“Creo que puede haber una autonomía que se puede fortalecer. (...) A la hora de hacer las propias actividades de jardinería también hay cosas que se pueden hacer para generar autonomía y toma de decisiones de los chicos. Por ejemplo, ¿qué injerencias tuvieron en el diseño de algo que hicieron? Poder potenciar una actividad de cómo rediseñarían algún espacio del vivero, qué le pondrían, cómo se organizan entre ellos. Desde la actividad diaria también se podría trabajar” (Entrevista, 2022, psicóloga).

Desde el Taller de Jardinería es posible potenciar la autonomía de las personas con discapacidad, haciendo énfasis en las habilidades y posibilidades reales. Pero no alcanza con que “*por sí solos*” aprendan, hay que brindar espacios de enseñanza que permitan esos aprendizajes. Retomo lo mencionado en las primeras páginas en cuanto a que “la autonomía se va constituyendo en la experiencia de varias e innumerables decisiones que van siendo tomadas” (Freire,

2004: p.3). Es necesario posibilitar la toma de decisiones para adquirir esa experiencia. Hay que profundizar en cuestiones relativas a la toma de decisiones informadas, conociendo las posibles consecuencias de las acciones u omisiones; la responsabilidad en la realización de determinadas tareas así como en el uso de herramientas; al cuidado de los materiales y del espacio físico; el cuidado personal y de la salud; a relacionarse con otras personas fortaleciendo lazos sociales; a desempeñarse y trasladarse de manera independiente; a administrar un ingreso económico; a manejar información personal y documentación por uno/a mismo/a; resolver situaciones cotidianas; etc.

En el siguiente capítulo se presentan las experiencias de egresados/as del Taller y el impacto en su autonomía personal a partir de su trayectoria por el lugar.

Capítulo III: La construcción de la autonomía y el rol de las familias

En este apartado interesa determinar el modo de participación e influencia de las propias personas con discapacidad y sus familias, quienes se encuentran trabajando actualmente en el Vivero Municipal de la ciudad de Rosario, luego de haber egresado del Taller de Jardinería de la Dirección de Parques y Paseos.

En un primer momento se contemplarán cuatro (4) características generales de la población egresada del Taller que se desempeña en el Vivero. Estas son en cuanto a: 1) el diagnóstico del certificado de discapacidad, la mayoría tiene discapacidad intelectual; 2) el género, la mayoría son varones; 3) el nivel de escolaridad alcanzado, la mayoría cuenta con nivel primario o especial; 4) con quién convive, la mayoría aún vive con su grupo familiar primario (mamá, papá, hermanos/as). Estos datos recolectados de fuentes secundarias se presentan mediante gráficos para una mejor visualización.

Luego se continuará presentando los relatos de los/as siete (7) empleados/as entrevistados/as, egresados y egresadas del Taller. Se los/as cita como egresado/a y con una numeración para poder distinguirlos/as resguardando la identidad de cada uno/a. Se toman fragmentos¹⁹ que resultan significativos de acuerdo a las temáticas a tratar.

Se abordan cuestiones que permiten evidenciar el impacto en la autonomía de estas personas con discapacidad a partir de sus experiencias al haber realizado la capacitación laboral en el Taller de Jardinería y contar hoy con un empleo dentro de la administración pública local permitiendo observar sus trayectorias. Se toman en cuenta sus propias opiniones para analizar sobre la autonomía en relación al conocimiento de sus derechos, a la realización de actividades de la vida diaria y toma de decisiones, a la educación y formación laboral, y a contar con un empleo. A partir de esto también se evidencia la influencia de las familias acompañando estos procesos.

Por último, interesa evidenciar la influencia y los aportes del campo del Trabajo Social en el proceso de formación y para el acompañamiento en los

¹⁹ Las entrevistas completas están disponibles en el Anexo.

espacios laborales. Se presentan los lineamientos de las actuales intervenciones de la Trabajadora Social de Parques y Paseos, identificando barreras que limitan el ejercicio de la autonomía, y algunas reflexiones que permitan avanzar en estrategias que permitan un pleno desarrollo de la ciudadanía.

3.1 Personas con discapacidad en el Vivero Municipal de la Ciudad de Rosario

Desde hace más de veinticinco (25) años, con la implementación del Taller de Jardinería, ingresan personas con discapacidad a la administración pública local de la ciudad de Rosario para desempeñarse como operarios/as de jardinería. A partir del año 2005 la cantidad anual de ingresos a planta permanente es de quince (15) personas con discapacidad como máximo. Esas personas son distribuidas en las diversas áreas de la repartición de Parques y Paseos. Generalmente el lugar que más personal abarca es el sector de espacios verdes (que es el que se ocupa de todos los parques), pero también se desempeñan en arbolado, talleres (mecánico, herrería, carpintería o pinturería), vectores, florería y el vivero.

Cada año, del grupo de quince (15) personas con discapacidad que egresa del Taller de Jardinería y pasan a planta permanente, generalmente alguno/a (1 o 2) queda en el Vivero, el resto va a otros sectores de Parques y Paseos.

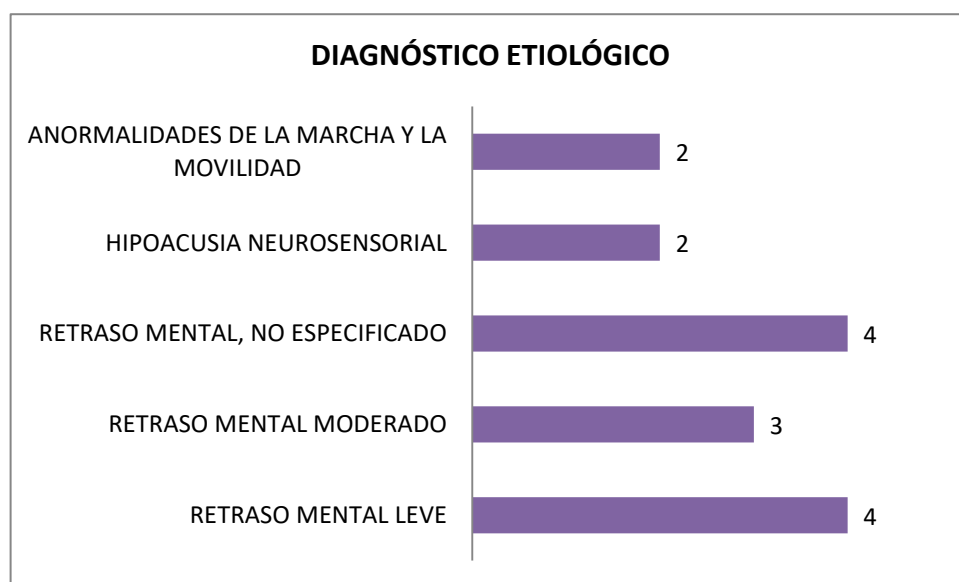
Actualmente, del total del personal que hoy trabaja en el Vivero, que son veinticinco (25) agentes, dieciocho (18) son egresados/as del Taller, de los cuales a su vez quince (15) son personas con discapacidad, los tres (3) restantes ingresaron por promoción social bajo el concepto de discapacidad social.

A continuación se presenta la caracterización general de los/as personas con discapacidad egresados/as del Taller que trabajan en el Vivero, es decir las quince (15) personas mencionadas anteriormente. Se realiza mediante gráficos y de acuerdo a los siguientes indicadores: diagnóstico o tipo de discapacidad; género; nivel de escolaridad alcanzado; con quién vive (si vive con su familia de origen, solo/a o conformó su propio grupo familiar).

3.1.1 Tipo de discapacidad.

Los Certificados Únicos de Discapacidad (CUD) muestran un diagnóstico etiológico, el cual es determinado por la Junta Evaluadora de la Dirección Provincial de Inclusión para Personas con Discapacidad, tomando como referencia la Clasificación Internacional de Enfermedades 10° Versión de la Organización Mundial de la Salud (CIE-10). Se diferencian como discapacidad intelectual o mental (en relación a lo cognitivo), sensorial (vinculado a los sentidos, especialmente la vista y la audición), motriz (a lo estrictamente físico y motor) y visceral. Hay ocasiones en las que se pueden encontrar combinadas.

Las variables aquí utilizadas fueron definidas en función de los diagnósticos explicitados oralmente por las propias personas con discapacidad u observando sus certificados únicos de discapacidad (CUD).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del personal del Vivero, Agosto 2022.

De acuerdo a este cuadro se evidencia que la población con discapacidad intelectual conforma la mayoría, lo que se debe a que se plantea que el Taller habría sido pensado originalmente para personas con discapacidad intelectual o “con problemas de aprendizajes”. En cuanto a esto es importante decir que la ordenanza explicita retraso mental leve, excluyendo a quienes tuvieran un grado

mayor²⁰. Aun así hay personas con discapacidad intelectual leve y moderada que ingresaron. En menor proporción hay personas con discapacidad sensorial –con hipoacusia, que se comunican con lengua de señas- y personas con discapacidad motriz.

En lo que respecta a discapacidad intelectual, cuando se trata de un grado moderado expresa que requieren de mayores apoyos para su desenvolvimiento. Por lo que, cuando no se disponen de los mismos, surgen inconvenientes en cuanto a la autonomía e independencia, tanto para el traslado como para la realización de ciertas gestiones personales o administración económica. Por otra parte resulta necesario plantear que dentro de la discapacidad intelectual también hay una gran variedad de diagnósticos que condicionan los aprendizajes, y no necesariamente se mencionan como retraso mental, por lo cual también habría que contemplarlos (por ejemplo: trastorno específico del desarrollo de las habilidades escolares, perturbación de la actividades y de la atención, trastorno específico del desarrollo del habla y del lenguaje, deterioro del comportamiento no especificado, etc.).

En cuanto a las personas con discapacidad auditiva que solo se comunican con lengua de señas, se suele escuchar que “son un problema porque no los entendemos ni nos entienden”. Hay un gran déficit institucional por falta de recursos humanos ya que no se cuenta con docentes para sordos ni intérpretes que posibiliten una comunicación accesible. Por otra parte la ordenanza no explicita un tipo de discapacidad sensorial, por lo que también es posible que se inscriban personas con discapacidad visual, lo que presenta un nuevo abanico de desafíos.

En lo relacionado a la discapacidad motriz, si no está acompañada por una discapacidad intelectual o sensorial, se afirma que no podrían ingresar porque “podrían rendir el examen teórico para el ingreso en la Escuela”. Y por otro lado da lugar a preguntar ¿tendrían aptitud física para realizar todas las tareas propias del oficio de jardinería? ¿Será necesario que todos/as realicen todas las actividades o

²⁰ Los grados expresan la complejidad de la condición de discapacidad, pueden variar a lo largo del tiempo yendo desde leve, moderado, grave, severo, total o al revés. Sirve para determinar los tipos de apoyos requeridos para desenvolverse.

es posible contemplar apoyos para que puedan desenvolverse en ámbitos laborales? Más adelante se retomará esta cuestión.

3.1.2 Género

Cuando se hace referencia al género, considerando entre otros/as autores/as la literatura brindada desde la Escuela Superior de la Administración Municipal en el marco de la Ley N°27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (“Ley Micaela”), se comprende que la categoría de género no se limita a una cuestión sexista ligada exclusivamente a lo biológico sino a roles que son asumidos dentro de una cultura patriarcal, diferenciando “lo que es propio” de lo femenino y de lo masculino, posicionando al varón por sobre la mujer y estableciendo relaciones asimétricas de poder. Es factible hablar de una división sexual del trabajo a partir de la cual a los varones se les demanda la realización de trabajos del ámbito productivo como proveedores y, a las mujeres, la reproducción de la fuerza de trabajo como responsables de cuidar (incluso cuando éstas también realizan trabajo productivo).

Esa división binaria sexo-género provocó importantes desigualdades y violencias en cuanto al acceso y ejercicio de derechos. Por tal motivo,

“el gobierno municipal de Rosario (...) formuló tempranamente lineamientos de políticas para la erradicación de la violencia contra la mujer. (...) La apertura al tema de género en el ámbito municipal resultó de un escenario de restauración del orden constitucional, de la valoración de los derechos de la ciudadanía y de Estado de derecho, al calor de una creciente crítica acerca de la igualdad de oportunidades y la vigencia efectiva de la igualdad jurídica proclamada por la normativa nacional” (Levín, 2019: p.176 y 182).

En ese marco de reducción de las desigualdades, en la Dirección de Parques y Paseos, a pocos años de haber incluido a personas con discapacidad, también se avanzó hacia una equiparación de oportunidades ya que se consideró discriminatorio que el ingreso a la capacitación laboral ofrecida por la Escuela y el Taller de Jardinería solo fuera para varones. Se aplica “el principio de igualdad de trato <entre varones y mujeres> en cuanto al acceso a un empleo, promoción y formación”(Ordenanza N°6689/1998) lo que posibilita la incorporación de mujeres en este ámbito de capacitación. En el Artículo N°3 de la Ordenanza N°7828/2005

del Taller se explicita que se debe respetar un cupo mínimo de becas destinadas para mujeres. Otra acción afirmativa en pos de equiparación de oportunidades y garantía de derechos en línea con el clima de época.

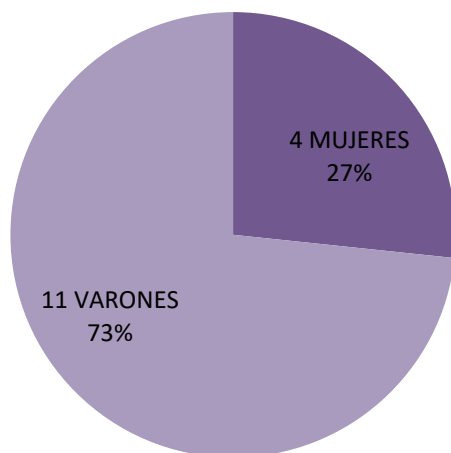
De esta manera, progresivamente se fueron sumando mujeres al plantel municipal de Parques y Paseos, lo que influye positivamente en la autonomía de las mujeres al posibilitar una independencia económica.

Actualmente en el Vivero trabaja una de las mujeres de ese primer grupo que ingresó a planta permanente en el año 2002 (luego de cursar los 3 años de la carrera) y se encuentra a cargo del área de producción de plantines.

“Me gustó la idea de jardinería y le pregunté a mi hermano si tomaban a mujeres, y él me dijo que no. (...) Después empezaron a tomar a chicas. (...) En ese momento entraban solo diez (10) por curso y eran dos (2) chicas en cada escuela.

(...) Una vuelta me hicieron salir para el día de la mujer en el canal, porque me filmaron porque yo manejé la máquina. Fui la primera mujer que manejó máquina acá en Parques y Paseos. La bordeadora nadie la agarraba, y yo la agarré y cortaba en el Parque Urquiza, acá en los alrededores.” (Entrevista, 2022, egresada N°6).

A continuación la cantidad total de personas con discapacidad diferenciadas por sexo:



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del personal del Vivero, Agosto 2022.

En el gráfico puede observarse claramente que la cantidad total de varones en relación a las mujeres, es mayor, situación que caracteriza al personal de la repartición en general. Si bien los objetivos del trabajo escapan a profundizar

puntualmente en esta temática, nos interesa dejar planteadas algunas preguntas para posteriores estudios. Esta diferenciación ¿tendrá que ver con la particularidad del *oficio* que implica importantes esfuerzos físicos (trabajo a la intemperie y en contacto con diversos materiales; cargar, trasladar y descargar carretillas o plantas; utilizar determinadas herramientas o maquinarias; etc.)? ¿O con esos roles asignados culturalmente donde el varón asume el rol de proveedor y la mujer de cuidadora? ¿Existen políticas de conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo que faciliten esa independencia económica para las mujeres? Estas y otras cuestiones deberán ser abordadas para reflexionar si se pretende avanzar en equiparación de derechos y democratización de responsabilidades, incluyendo el reconocimiento de otras identidades de género.

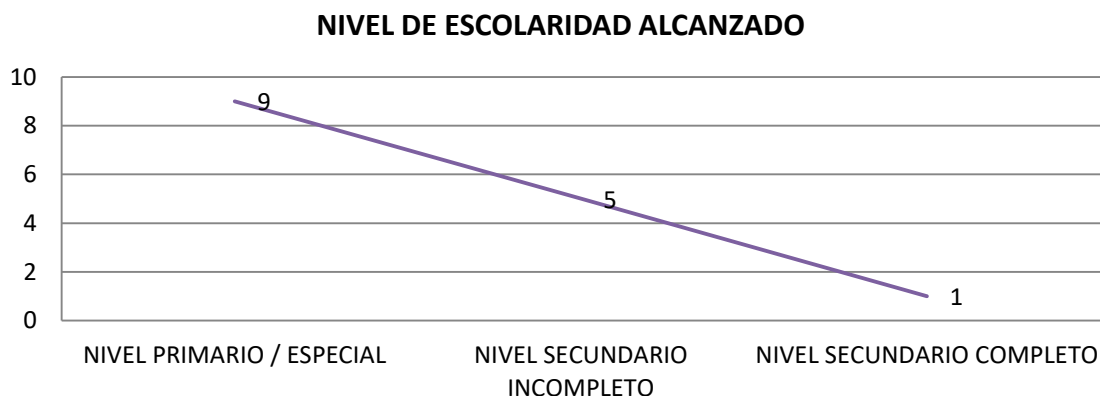
3.1.3 Nivel de escolaridad

“Sería bueno que sea un complemento a la par del secundario, pero es real que el alumno por venir al Taller de Jardinería también deja de lado a la escuela” (Entrevista, 2022, docente).

Esto que plantea la docente tiene que ver con una realidad que se venía percibiendo dentro de los ámbitos educativos de modalidad especial, del cual el Taller no fue ajeno, debido a que a personas con discapacidad que se estima “que ya no pueden aprender más, se les propone siendo muy jóvenes, asistir a un taller” (Ministerio de Educación; 2014: p.19). Al Taller de jardinería muchos/as ingresaron a partir de los 15 años, sumado a que la mayoría son personas con discapacidad intelectual y la madurez no necesariamente es acorde a la edad cronológica.

Actualmente, por Ley se exige que las personas con discapacidad sean incluidas en las escuelas comunes con la apoyatura necesaria y adaptaciones curriculares correspondientes que garanticen el derecho a la educación.

Seguido, se detalla el nivel de escolaridad alcanzado por las personas con discapacidad que trabajan en el Vivero, teniendo en cuenta que fue lo cursado antes de comenzar a asistir a jardinería ya que no continuaron sus estudios formales, a excepción de una de las agentes que retomó estudios primarios recientemente.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del personal del Vivero, Agosto 2022.

Por lo expuesto, si se considera el nivel completo, se deduce que la mayoría cuenta con estudios primarios, debido a que se sumarían en ese nivel quienes comenzaron a cursar la secundaria pero no la terminaron. Algunos relatos de egresados/as que permiten entrever que, al comenzar a cursar jardinería, se priorizó ésta antes que continuar los estudios formales.

“Yo cuando iba a la escuela, estaba en 7mo año (...) tenía 15 años. Y entré y empecé acá, a los 15, en el 2008” (Entrevista, 2022, egresado N°3).

“Yo tenía 15 años, terminé la primaria a los 15 años. Apenas terminé 7mo en la escuela común, entre acá” (Entrevista, 2022, egresado N°4).

“Cuando iba a la escuela a la noche (...) la directora (...) me dijo: no vengas más si vas a estar cansada (...) Yo ya iba a jardinería” (Entrevista, 2022, egresada N°1).

Esto también coincide con lo que sucede con la mayoría del personal egresado del Taller que se desempeña en otras áreas de Parques y Paseos.

“La mayoría de los empleados, de los que fueron a la escuela, fueron solamente a la especial. (...) Se quedaron solamente aprendiendo a manejarse en la casa (...) Algunos retoman, a otros le queda como frustración, “yo no puedo” “yo soy bruto” “yo no entiendo”. Y eso lo género justamente el no haberle dado todas las posibilidades” (Entrevista, 2022, trabajadora social).

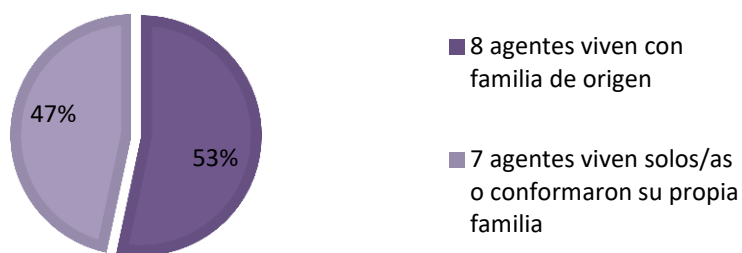
Esta situación planteada amerita preguntar ¿cómo garantizar, desde la Escuela y Taller de Jardinería, como parte del Estado, condiciones para la

permanencia y egreso del sistema educativo asegurando una educación que habilite para el desempeño social, laboral y ejercicio de la ciudadanía? Exigir el cursado de la secundaria y/o elevar la edad de ingreso, ¿serían algunos de los aspectos a considerar?

¿Cómo y con quiénes coordinar acciones para garantizar el ejercicio de todos los derechos, sabiendo que se influyen mutuamente? ¿Cómo fortalecer la autonomía personal con pretensión hacia una inclusión laboral si se debilita lo educativo? ²¹

“Nuestros chicos con discapacidad<intelectual>, más allá de la escolaridad que pueda tener, primaria o secundaria inclusive, necesitan una formación de oficio porque obviamente las habilidades, las destrezas y las posibilidades que tienen son siempre desde lo práctico, desde lo concreto, desde lo manual. (...) Aparte, hay muchos chicos que, sin ser discapacitados o que no tienen CUD tramitado, tienen un montón de dificultades de aprendizajes y que también quedan afuera de una escuela común. (...) En todo lo que es oficio, entraría el triple de población que queda afuera de la escuela o que queda en la escuela con el título pero que, más tarde o más temprano, queda afuera del sistema igual” (Entrevista, 2022, docente).

3.1.4 Si vive con su familia de origen, solo/a o conformó su propia familia



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del personal del Vivero. En la categoría “vive solo/a” se incluye a quienes viven en una construcción independiente aunque estén en el terreno de la casa materna/paterna. Agosto 2022.

En este último gráfico se puede observar que los datos obtenidos son muy parejos, casi la mitad de las personas con discapacidad que fueron entrevistadas

²¹Será una cuestión a profundizar en estudios posteriores sobre qué cuestiones serían importantes reformular dentro de todo el sistema educativo (formal y no formal) para que se brinden *posibilidades* contemplando la diversidad y se incluya a todas las personas.

viven de manera independiente de su familia de origen, solos/as o conviviendo actualmente con las personas de la familia que conformaron. Interesa destacar que, lograr esto resulta en una meta personal alcanzada muy importante, dando cuenta que con este empleo se puede concretar un proyecto personal.

“Empecé a trabajar porque yo siempre tuve en mente que llegaba una cierta edad y me quería ir de mi casa. Entonces, cuando pase acá en la beca y entré en primer año pensé, “me recibo y me voy”. Esa fue siempre mi meta. Y creo que lo cumplí” (Entrevista, 2022, egresada N°7).

Aun así mencionaron que hay cuestiones en las que deben referenciarse con alguna persona de su confianza para poder realizarlas (lo cual se profundiza en el apartado de autonomía y actividades de la vida diaria). En cuanto a quienes viven con sus familias de origen, se puede observar que en muchas ocasiones ante la incertidumbre o temores, son las personas del grupo familiar quienes resuelven o hacen por ellos.

“Yo me siento orgulloso porque mi familia hace todo por mí, porque a mi corte que me cuesta. (...) Por eso mi vieja no quiere que me vaya de mi casa porque me hacen todo ellos a mí. Me dice “yo quiero que te quedes acá en casa”. (...) Yo quiero estar con mi familia un tiempo más, después capaz que vea y me vaya” (Entrevista, 2022, egresado N°2).

Insisto en pensar a la autonomía no como sinónimo de independencia sino como el poder decidir y posicionarse de forma singular en el marco de relaciones interdependientes. Cuanto más aun, cuando el tener una condición de discapacidad implica no poder participar en igualdad que condiciones que el resto de las personas por encontrarse con barreras en el contexto que dificultan el acceso a la información, a las comunicaciones, el traslado o movilidad en la vía pública, etc. Deberíamos preguntarnos ¿qué autonomía es posible para las personas con discapacidad en nuestras sociedades si no se contempla ni respeta la diversidad funcional? ¿Cuáles son las barreras que deberíamos derribar? Podría afirmar que una de las principales barreras a eliminar son las culturales, debido a que hay prejuicios que persisten en relación a la discapacidad que impiden avanzar hacia una adecuada inclusión social.

“Los prejuicios ponen al descubierto el desconocimiento generalizado que hay sobre la realidad, habilidades, sentimientos y valores de la inmensa variedad

de personas con discapacidad y se convierten así en la principal fuente de actitudes negativas, barreras y tratos discriminatorios o diferenciados que las personas sin discapacidad imponen a las personas con discapacidad, exacerbando las desventajas e impidiendo su adecuada inclusión social” (Del Águila, 2013: p.64).

3.2 Los relatos de las personas con discapacidad

A continuación se analiza el impacto en el fortalecimiento de la autonomía de siete (7) personas con discapacidad que fueron entrevistadas, ya que fueron quienes estuvieron dispuestos/as a compartir sus experiencias. Se observan las experiencias personales desde sus trayectorias de capacitación en el Taller de Jardinería e inclusión laboral dentro de la administración pública de la ciudad de Rosario. Se toma en cuenta, desde sus propios relatos, el fortalecimiento de la autonomía a partir del conocimiento de sus derechos, del desenvolvimiento al realizarlas actividades de la vida diaria y toma de decisiones, la trayectoria educativa de cada uno/a, y el impacto al participar de la formación laboral en jardinería y el contar con un empleo formal. Transversal a esto se observará la influencia de las familias acompañando los procesos.

3.2.1 Autonomía y conocimiento de Derechos.

“Puede detectar (...) una gran deficiencia en que ellos puedan conocer más sobre sus derechos. No se estaban vulnerando pero tampoco estimulando a que puedan conocer, acceder, interiorizarse” (Entrevista, 2022, psicóloga).

Se propone como punto de partida para pensar la autonomía el conocimiento acerca de los derechos porque es crucial entenderse a uno/a mismo/a como sujeto de derecho para poder ejercer la ciudadanía. Es interesante leer, en palabras suyas, lo que entienden por Derechos Humanos.

“Yo entiendo que hay que respetar a las personas con discapacidad, tienen que ser libres de no ser humilladas, discriminadas y nada más. Tiene que ser igual que los demás” (Entrevista, 2022, egresado N°3).

“No nos pueden sacar los derechos que tenemos porque nosotros somos igual o distintos, pero somos personas” (Entrevista, 2022, egresada N°1).

“Tener un trabajo, una vivienda digna, ser respetados más que nada por las otras personas, (...) Que sí, tenemos condiciones y eso no se niega, pero

también se puede, si uno le pone ganas y esfuerzo, se puede” (Entrevista, 2022, egresada N°7).

“Los derechos humanos, como el derecho al trabajo, a la educación y la salud, la salud mental” (Entrevista, 2022, egresado N°4).

“El derecho a poder trabajar” (Entrevista, 2022, egresada N°6).

Los derechos que pudieron poner en palabras fueron, en líneas generales, aquellos vinculados al respeto, al trato digno, a la no discriminación y al derecho a trabajar, reconociendo incluso los beneficios que se derivan de este último cuando se trata de un empleo registrado.

“Tengo beneficios, tengo obra social, tengo un montón de cosas que al trabajar en negro no puedo llegar a tener” (Entrevista, 2022, egresada N°7).

“La jubilación y un seguro de vida el día de mañana, la mutual. Estando en negro la gente no tiene la oportunidad de tener los días, las vacaciones.” (Entrevista, 2022, egresado N°4).

“Que tenés una obra social, podés entrar a un sanatorio, vacaciones pagas y podemos sacar carpetas médicas” (Entrevista, 2022, egresada N°6).

Por otro lado, en cuanto a lo laboral específicamente, al indagar si conocían el cupo mínimo de personas con discapacidad que debieran ser empleadas dentro de la administración pública tal como lo estipula la Ley N°22.431, solo dos plantearon desconocer, el resto “algo” había escuchado.

“Algo escuché nombrar pero nunca ví que se cumpla. Es como todo, armamos una ley, está escrito, pero falta el cumplimiento. No conozco otro lugar como este” (Entrevista, 2022, egresada N°7).

“Me dijeron, pero yo no lo creía. Y cuando vine acá con mi papá y mi mamá, el Director que estaba nos dijo que sí, que “aceptamos con discapacidad acá”, entonces presentamos los papeles” (Entrevista, 2022, egresado N°2).

¿Podría interpretarse que ese conocimiento de derechos más relacionados a lo laboral sea a consecuencia de justamente haber transitado por el espacio de capacitación laboral que se brinda desde el Taller de Jardinería de Parques y Paseos? Es una posibilidad. El comprender al trabajo como un derecho, y no como un privilegio, fortalece el posicionamiento subjetivo al entenderse como personas titulares de derechos y con poder de exigir su garantía y cumplimiento.

Desde este lugar es importante recordar que, a fin de reivindicar los derechos de las personas con discapacidad, a nivel mundial fue necesario un instrumento legal específico para exigir que sean respetados sus derechos y recordarnos, como sociedad, que las personas con discapacidad también son *personas* (redundancia que es necesario hacer porque anteriormente se los/as nombraba solo como *discapacitados*, como si tal condición definiera a la persona) y que merecen vivir sus vidas libremente.

Respecto a la Convención y sus repercusiones, al revés que lo sucedido anteriormente, cinco (5) de los/as siete (7) egresados/as del Taller mencionaron que desconocían sobre su existencia y contenido, y solo dos (2) plantearon haber escuchado “algo”. Por ese motivo se aprovechó esa instancia de entrevista para asesorar en materia de derechos humanos y los cambios en el modo de entender a la discapacidad y la inclusión desde el actual paradigma del modelo social. Utilizando como ejemplo una problemática cotidiana de accesibilidad en la comunicación con personas sordas o hipoacúsicas –lo que habitualmente nos sucede con compañeros/as de trabajo-, al preguntarle a uno de los agentes entrevistados dónde le parecía que estaba “el problema”, su respuesta fue “*que no sabemos cómo son las señas*” (Entrevista, 2022, egresado N°5). Ojalá todos/as pudiéramos comprenderlo tan sencillamente y tomáramos el compromiso por hacer algo para que esa realidad cambie.

“La accesibilidad es una herramienta indispensable para la construcción de una sociedad inclusiva ya que posibilita que todos sus integrantes logren la autonomía y la participación en todas las áreas de la vida social. Sin accesibilidad urbana, edilicia, en la movilidad y en las comunicaciones, las personas con discapacidad se ven imposibilitadas de ejercer plenamente sus derechos” (Municipalidad de Rosario, s/f: p.1).

¿Cómo garantizar accesibilidad si esto no es entendido -especialmente por las autoridades gubernamentales- de este modo? Identificar, comprender y reconocer que las mayores limitaciones y barreras con las que se encuentran las personas con discapacidad, que les impiden participar en igualdad de condiciones que el resto de las personas, son impuestas desde el entorno social y cultural- desde el contexto- y no por la condición de discapacidad en sí misma, debe ser el primer paso para poder pensar e implementar estrategias de inclusión desde un

criterio de equidad y justicia social. Es bueno saber que desde la actual gestión hay intenciones de mejoramiento del proyecto de la Escuela y Taller de Jardinería.

“Más que desafíos son necesidades las que hay que resolver, como la falta de recursos humanos, la incorporación de tecnologías y modernización (...) A corto plazo, incorporar personal para fortalecer los recursos humanos existentes y mejorar las condiciones de infraestructura del vivero. Y, en el mediano plazo, la unificación de la Escuela y el Taller, junto con la revisión de las ordenanzas” (Entrevista, 2022, Secretario de Ambiente y Espacio Público).

3.2.2 Autonomía y actividades de la vida diaria

Cuando se habla de actividades de la vida diaria (AVD) se hace referencia a actividades o hábitos que realizan diariamente las personas para el propio cuidado e independencia personal. Se pueden diferenciar en AVD básicas o instrumentales. Las primeras son aquellas de autocuidado como la alimentación, higiene personal, vestirse y deambular. Las AVD instrumentales son las que implican relacionarse con el entorno y la cultura, incluye tareas domésticas, movilización, uso del transporte público y medios de comunicación²².

Si bien existen escalas para la valoración funcional de las AVD, en el presente trabajo solo se contemplan de manera general de acuerdo a lo mencionado por las personas con discapacidad que fueron entrevistadas. Resultó significativo haber percibido cierta incomodidad o vergüenza por parte de algunas de ellas/os al momento de tener que contar si hacen ciertas actividades solos/as o con ayuda, otros/as simplemente lo decían entre risas y algunos/as afirmaban con orgullo saber y poder hacer las cosas por sí solos/as.

Primero se mencionan AVD básicas relacionadas al cuidado personal, luego AVD instrumentales relacionadas a la realización de trámites o gestiones que impliquen el uso de medios de comunicación o tecnológicos y finalmente relacionados al traslado y uso de medios de transporte público.

“La comida me la hace mi vieja –y se ríe- y si no, lo hago yo”. (Entrevista, 2022, egresado N°4)

²²“Actividades de la vida diaria”, disponible en <http://www.arcesw.com/avd.htm>. Extraído el 17/11/22.

“Mi hermanita es la que limpia la pieza, y yo a veces la quiero ayudar a mi vieja a cocinar pero mi vieja me dice “no, dejame a mí” y cocina ella. (...) El desayuno sí me sé hacer, pongo la pava y me preparo unos mates”. (Entrevista, 2022, egresado N°2).

“Limpio el patio de mi casa cuando no está ni mi mamá ni mi tía (...). Lavo la ropa y la dejo colgada en el sol para que se seque. Hago siempre yo los mandados, tanto en mi casa como acá a los compañeros (...). Cocina mi tía, a veces preparo yo raviolos, albóndigas, torrijas, milanesa, hígado”. (Entrevista, 2022, egresado N°3)

“Al vivir solo, me tengo que acordar de la comida. (...). Antes vivía con mi papá, hasta que tuve mi casa propia -al fallecer el papá-. Ahora, si no cocino, no como y si no lavo... -y se ríe-.” (Entrevista, 2022, egresado N°4)

“Yo ya a los 15-16 años ya me fui a vivir sola. En la casa de mi mamá me hice una pieza donde vivía yo sola, ya había empezado a trabajar y siempre hice todo sola” (Entrevista, 2022, egresada N°6)

“Hago todo sola, en mi casa todo sola, compro mis cosas” (Entrevista, 2022, egresada N°7)

Hay actividades que han aprendido a hacer y efectivamente las hacen, en otro caso alguien aprovecha a hacer determinadas cosas en su casa cuando las personas que habitualmente las hacen no están presentes y, otras ocasiones, hay actividades que directamente no han aprendido porque alguien más decide hacerlas por él/ella, lo que no es discutido sino que por el contrario, llega a ser percibido como un acto de amor y cuidado.

“Yo me ordeno la ropa en la silla. El uniforme lo lava mi mamá. Mi mamá (...) pone la merienda en la mochila. Yo pongo los guantes, el vaso con el té” (Entrevista, 2022, egresada N°1).

“Mi vieja me ayuda porque me lava la ropa, yo a veces me busco la ropa (...) A la mañana a veces me hace el desayuno mi vieja (...) Despertador no tengo, mi vieja me despierta. Hoy me levante solo, no sé qué me paso, tenía ganas de venir y me levante solo. Para venir(...) ya me acostumbre a venir en colectivo.”(Entrevista, 2022, egresado N°2)

“Me dejo todo listo. Yo salgo de acá, lavo el uniforme, lo tiendo y mañana ya me queda listo” (Entrevista, 2022, egresado N°5).

“Yo me levanto a la mañana, me tomo un remis, me vengo para acá (...). Me levanto yo solo, me pongo la alarma. Tenía 10 años cuando me ponía la alarma, ahora tengo 28. Y el remis ya lo tengo reservado, siempre me pasan

a buscar porque ya me conocen. La primera vez lo llamó mi hermana y quedó fijo. A la vuelta me vuelvo en colectivo.” (Entrevista, 2022, egresado N°3).

Estos relatos permiten vislumbrar que hay habilidades que si bien algunos/as las desarrollaron previo a ingresar a jardinería, al hacerlas a diario, las incorporaron como rutinarias, reforzando la necesidad de hacerlas por uno mismo por ser quien debe dar cuenta ante determinadas normas en el lugar de trabajo.

Por otra parte es llamativo que en algunas situaciones resulte tan difícil romper con ciertos patrones que inhabilitan nuevos aprendizajes. Pareciera que se prefiere “resolver” determinadas situaciones en vez de permitirles hacerlo como puedan, contemplando la posibilidad del error. Especialmente cuando se trata de cuestiones complejas, como por ejemplo, gestionar trámites médicos u otros que requieran solicitar turnos con anticipación, comunicase utilizando dispositivos tecnológicos, manejar documentación personal importante, etc.

“Yo a veces voy a hacer los trámites, me ayuda a mi hermana, la única que tengo. Me ayuda a hacer los papeles y todo”(Entrevista, 2022, egresado N°3)

“Y, mi mamá, ella lo pide. Mi mamá llama”(Entrevista, 2022, egresada N°1).

“Mi hermana me hace todos los trámites porque a mí me cuesta. Y a veces yo la quiero acompañar y me dice “no, déjame a mi hermano que yo te hago todos los trámites y todo eso”(Entrevista, 2022, egresado N°2).

“Para sacar turnos, por el teléfono busco yo solo. En internet no, se me hace más difícil, si necesito ayuda mí hermana que me saca del agua”(Entrevista, 2022, egresado N°4).

“Le digo a mi hermana que me haga porque yo no sé cómo es internet, mi hermana sabe mucho, yo no. Cuando son cosas del trabajo lo hago yo solo, con mi celular”(Entrevista, 2022, egresado N°5).

“Tiene que ser una cosa muy puntual que yo no pueda hacer. Aunque es porque me faltó interés porque si yo quiero, lo puedo hacer sola. Por ejemplo, cuando fui a renovar el CUD hace poco, no sabía por dónde empezar. Le digo a mi mamá ¿cómo se hace? Porque toda la vida me lo hicieron ellos, por eso le dije “enséñame porque vos no vas a estar toda la vida y, mis hermanos me pueden llevar, alcanzar a algún lugar, pero ellos tampoco saben mucho. Este año me interesó y lo hice” (Entrevista, 2022, egresada N°7).

“Por teléfono o para sacar los turnos, al principio me sacaba mí sobrino y después me enseñó para que los haga sola” (Entrevista, 2022, egresada N°6).

Pensar en la autonomía de las personas con discapacidad y su inclusión no implica que no requieran de apoyos. Es bueno saber que tienen personas de su confianza con quienes contar cuando lo necesitan, pero que realmente sea cuando lo necesitan y que puedan solicitarlo ellos/as mismos, sin ser avasallados/as en sus decisiones. Se requiere contemplar qué otros mecanismos o qué red vincular ir tejiendo para permitir que se desarrollen al máximo, fortaleciendo la autonomía lo más posible.

“Acompañarlos todos los días, no para hacérselo sino para ver hasta dónde podrían hacerlo ellos” (Entrevista, 2022, Trabajadora Social).

3.2.3 Autonomía y educación

Entendiendo que “la educación es importante en sí misma y que es un derecho humano multiplicador, debido a que influye en el nivel de disfrute de otros derechos humanos”²³, en este punto interesa destacar en qué aspectos fue influenciada positivamente la autonomía a partir de las trayectorias educativas durante el período que concurrieron a espacios educativos formales.

“En la escuela me enseñaron de todo” (Entrevista, 2022, egresado N°3).

“Fui a la Escuela Laboral, (...) hacíamos muchos oficios” (Entrevista, 2022, egresado N°5).

“Conocí a mi muchacho. (...) Me enseñaron a hacer medialunas con la manteca. Había otro maestro mío que hacíamos carpintería. Después, maquillaje. (...) Cuando iba a la escuela a la noche me querían enseñar a leer y pero yo no estaba capacitada para aprender a leer” (Entrevista, 2022, egresado N°1).

“A los 14-15 años estás en otra, pero la escuela sirve, teniendo la secundaria estás más capacitado” (Entrevista, 2022, egresado N°4)

“En la Escuela 2010 no enseñaban mucho el estudiar, me enseñaban más carpintería y manualidades, como que ellos no querían o pensaban que no podíamos. En la escuela que estoy yendo ahora sí estoy estudiando” (Entrevista, 2022, egresada N°6).

²³ Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales “El Derecho a la Educación”, disponible en <https://www.escr-net.org/es/derechos/educacion>. Extraído en noviembre de 2022.

“Yo antes no sabía leer ni escribir, yendo a la escuela (..)aprendí a leer y escribir. Sí es importante porque, si aprendés a leer y escribir, sabés más” (Entrevista, 2022, egresado N°2)

“Hice hasta 4to año (...) En realidad lo tengo que empezar y quiero hacerlo, pero siento que me cuesta mucho. (...) En lengua aprendés a leer. (...) La matemática y lengua sí, como que sirve para todo” (Entrevista, 2022, egresada N°7).

Desde las experiencias singulares es posible destacar esta característica de las escuelas especiales, con más énfasis las que se denominaban como de formación laboral (hoy formación integral), donde se priorizaba la enseñanza de algún oficio desde lo manual, por sobre contenidos que implican mayor compromiso cognitivo y de abstracción. A pesar de eso, resaltan la importancia de la lectoescritura y los conocimientos matemáticos como conocimientos básicos para desenvolverse en la vida diaria con mayor seguridad.

Aparecen situaciones de incertidumbre o dificultades para acceder a algunos contenidos aduciendo que “les cuesta”. Esto es muestra de la necesidad de las adecuaciones curriculares que se requieren a fin de brindar posibilidades de aprendizajes para todos, contemplando las singularidades.

Retomando los relatos de las personas entrevistadas y considerando la observación de la trabajadora social al plantear que el hecho de haber suspendido el cursado formal de la escolaridad *“truncó la posibilidad de seguir formándose en muchos”* (Entrevista, 2022, trabajadora social), se indagó sobre la opinión y el interés en relación a la formación continua. Sin dudarlo todos/as afirmaron que les parecía importante y les gustaría aprender cosas nuevas. Mencionan desde retomar espacios formales de educación, algunos profundizar y complementar la jardinería que ya hacen y, otros/as, espacios recreativos o deportivos.

“Yo quiero ir a baile” (Entrevista, 2022, egresada N°1).

“Yo siempre de chico quise aprender golf” (Entrevista, 2022, egresado N°3).

“Sí quiero seguir aprendiendo más y quiero aprender cosas nuevas. Por ejemplo cómo usar las máquinas, porque la máquina que corta el césped yo no la se usar, quiero aprender a manejar las máquinas” (Entrevista, 2022, egresado N°2)

“Relacionado al trabajo, sí, paisajismo” (Entrevista, 2022, egresado N°4).

“Sí, me falta aprender todo otra vez”(Entrevista, 2022, egresado N°5).

“Es importante, creo que si no vas a aprender, terminás frustrado. Es lo que pasaba a mí, asique sí, es importante” (Entrevista, 2022, egresada N°6).

“Siempre uno va aprendiendo cosas nuevas. (...) Está bueno tener conocimientos nuevos, porque uno va innovando. Por eso quiero terminar por mí y no sé si después seguiré una carrera, siempre me gustó periodismo. Pero bueno, por eso para el año que viene es la meta, aunque sé que se me va a hacer muy difícil porque hace mucho tiempo que dejé, pero bueno, haré hasta donde pueda, pagaré a particular, pediré ayuda, intentaré” (Entrevista, 2022, egresada N°7).

Las ganas de contar con otros espacios elegidos de acuerdo a sus intereses personales, en donde socializar e interactuar desde otro lugar, de querer superarse, seguir creciendo y salir de experiencias frustrantes, son muy claras y resulta importante promover su realización.

“Yo, en algunos casos, insisto en lo importante que sería ir la escuela, como para que, en una de esa, no logran esa meta independizarse o manejar su dinero, pero por lo menos sí tener algún espacio, algún lugar, algo donde puedan decidir ellos” (Entrevista, 2022, trabajadora social).

3.2.4 Autonomía y trabajo

“A cualquier persona el tener un trabajo le da un margen de independencia.” (Entrevista, 2022, trabajadora social).

En nuestras sociedades modernas para poder satisfacer las necesidades se requiere contar con algún ingreso económico que permita acceder a bienes y servicios. Por eso es importante reconocer la relación que tiene esto con la autonomía y viceversa, debido a que en caso de no contar con un ingreso o de no contar con cierta autonomía para desenvolverse en la vida diaria, se dependerá de algún otro/a que atienda las necesidades.

De acuerdo a esto es que interesa observar el fortalecimiento de la autonomía de las personas con discapacidad a partir de su incorporación en los trayectos de formación e inclusión laboral en el Vivero Municipal ya que, con la beca y el futuro empleo dentro de la administración pública, se asegura el

otorgamiento de un ingreso económico por las labores que realizan pero ¿va acompañado de una formación integral que les permita desenvolverse de la manera más autónoma posible?

Como se ha podido observar sobre la situación socioeconómica de las personas con discapacidad, es una minoría la que logra acceder a un empleo, lo cuales a su vez suelen ser en condiciones de precarización laboral.

“Todos estos chicos no hubieran tenido posibilidades en otros lugares. No sé hoy dónde yo los vería trabajando. (...) Muchos de ellos yo sé que otro trabajo no tendrían o tendrían trabajos totalmente en negro, precarizado” (Entrevista, 2022, docente).

Leer en esos términos, de forma tan determinante, debería hacernos reflexionar por qué o hasta cuándo esas son o deberían ser las posibilidades de empleo para las personas con discapacidad. Pero, siguiendo en esa misma línea, del total de los/as siete (7) agentes entrevistados/as, solo tres (3) comentaron haber trabajado en otro lugar, desempeñándose en trabajos eventuales y poco calificados.

“Otro trabajo tuve un tiempo (...) muy poco tiempo, 9 meses, pero era muy poca plata” (Entrevista, 2022, egresado N°4).

“A veces trabajo en otro lado, hago changas de jardinería” (Entrevista, 2022, egresado N°5).

“Antes de entrar acá trabaja en una casa de Funes, iba a limpiar” (Entrevista, 2022, egresada N°6).

Por este motivo son reconocidos los esfuerzos que realiza el Estado local de la ciudad de Rosario invirtiendo recursos para la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, asumiendo un rol activo en la garantía de derechos. Pero lo que aquí se busca es también analizar el impacto que tuvo en el fortalecimiento de la autonomía de personas con discapacidad el haber transitado por en el espacio de formación laboral del Taller de Jardinería y contar hoy con un empleo en la Municipalidad. Para dar cuenta de esto, se presentan las apreciaciones de las personas entrevistadas contemplando la influencia de otras personas en la toma de decisiones; la posibilidad de concretar proyectos de vida individual al contar con un ingreso económico; y el impacto a nivel subjetivo al

evidenciar los trabajos que efectivamente realizan y el valor que tienen en cuanto a la utilidad del mismo.

Al indagar sobre cómo conocieron el lugar y qué los/as motivó a ingresar, mencionan que fue a través de familiares, docentes y amistades, quienes les sugirieron inscribirse. A algunos/as les gustó la idea por tratarse de jardinería y, a otros/as, aunque no era necesariamente lo que más les interesaba, accedieron pensando en su futuro laboral.

“Me dijo mi amigo (...) “anótate acá”. Cuando supe que era una escuela de jardinería, ahí me gustó” (Entrevista, 2022, egresado N°5).

“Mi hermano venía acá, lo anoto mí mamá acá (...) A mí también me gustó la idea de jardinería” (Entrevista, 2022, egresada N°6).

“(Menciona a su docente) me dijo “te voy a presentar Parques y Paseos”, porque yo no sabía que acá se trabajaba (...) Me trae una vez, porque vinimos de visita los chicos de la escuela y yo a ver, y me gustó todo” (Entrevista, 2022, egresado N°2).

“Mi vieja me dijo: anotate acá que acá tenés más futuro, acá te tienen fijo” (Entrevista, 2022, egresado N°5).

“Mi papá me decía que venga acá para hacer algo, y a mí me gusto” (Entrevista, 2022, egresada N°7).

Los relatos muestran que la opinión de personas de confianza, influyó al tomarla decisión de inscribirse. Se evidencia el interés por el oficio en sí y fundamentalmente por tener una ocupación, obtener un empleo.

“Trabajo porque me gustan las plantas. Y la municipalidad a mí me gusta porque tiene un buen trabajo y no ando mucho en la calle, al pedo”. (Entrevista, 2022, egresado N°2).

“Para servir a la municipalidad” (Entrevista, 2022, egresado N°3).

“Para ganar plata para el día de mañana, también para comer, para darle a mi mamá, no le puedo dar a mi mamá si no trabajo” (Entrevista, 2022, egresada N°1).

“Para tener plata en el bolsillo” (Entrevista, 2022, egresado N°5).

“La importancia de un trabajo es que puedo mantener mi casa que tengo ahora, el auto y mantenerse uno.” (Entrevista, 2022, egresado N°4).

“Porque es un trabajo bueno. Me sirve para el día de mañana tener una jubilación y que le quede algo a mí hija” (Entrevista, 2022, egresada N°6).

“Empecé a trabajar porque yo siempre tuve en mente que llegaba una cierta edad y me quería ir de mi casa.” (Entrevista, 2022, egresada N°7).

Se puede observar que este empleo dentro de la administración pública es visto como un “buen” trabajo debido a que se trata de un empleo registrado. Por otra parte, este acceso al mercado laboral formal impactó positivamente debido a que entienden que el dinero que perciben (el sueldo) no se les otorga en términos de caridad o asistencia sino que es fruto de su trabajo y esfuerzo, lo que también dignifica y potencia la autonomía. Entienden que el sueldo que perciben por sus labores -alcancen o no a dimensionar la cantidad o el valor del dinero en sí- es el medio que necesitan para obtener bienes y servicios que satisfagan sus necesidades presentes y a futuro, posibilitándoles concretar proyectos personales o familiares. Es claro el impacto en la calidad de vida, no solo por lo que implica contar con un ingreso económico, sino por impacto positivo a nivel subjetivo.

“Creo que el primer impacto sin duda es a nivel emocional, a la salud psíquica de la persona, de sentir la valía de poder estar haciendo algo y que eso no es solo es apreciado como “uy que bien que lo hiciste” como cuando son chicos, sino que sea reconocido monetariamente” (Entrevista, 2022, psicóloga).

Otro aspecto importante es el valor social y económico del trabajo que realizan estos/as agentes en el Vivero al proveer las plantas que se utilizan para ornamentar la vía pública y los espacios verdes de la ciudad. El trabajo operativo de otros/as empleados/as que se desempeñan en los diferentes sectores de Parques y Paseos depende, en gran medida, de la producción que se realice y del mantenimiento de todas las plantas (plantines de estación, herbáceas, arbustos y árboles).

Cuando ese reconocimiento social es percibido por los/as propios/as empleados/as, influye positivamente en la autoestima y se fortalece la confianza en sí mismos al notar que son trabajos que saben y que pueden hacer. También se intensifica el sentimiento de pertenencia, se evidencia la mutua interdependencia al trabajar junto con otros/as, se refuerza la solidaridad al

necesitar de un otro/a o que alguien -ya sea una persona o una planta- necesite de uno, de su cuidado.

“Lo que más valoro es ver que los plantines están bien y que crecen, que dan flores y que pueden llevárselos a la plaza (...) porque lo ve la gente, mis compañeros, algún encargado que viene que por ahí me felicita, ellos lo ven”(Entrevista, 2022, egresada N°6).

“Vamos a las rotondas a limpiar,(...) vamos a hacer eso para que la ciudad quede más linda. (...) Porque la gente que pasa ven la ciudad así y dicen “uh que lindo, quedó limpio”, y todo así” (Entrevista, 2022, egresado N°2).

“Nosotros lo hicimos y la gente lo ve (...). Allá en San Martín, cortamos los arbustos, lo dejamos bien parejitos porque pasaban las bicis y se lo chocaban, entonces los cortamos, los achicamos”(Entrevista, 2022, egresado N°5).

“Yo digo que el trabajo es valioso. Es importante porque ayuda al ser humano. Es lo más bueno porque ayuda al ser creativo hacer las cosas de jardinería: limpiando los yuyos, las plantas, acomodando los árboles en las zanjas, porque si los dejás afuera se mueren, porque necesitan tierra” (Entrevista, 2022, egresado N°3).

Dimensionar esta situación permite percibir claramente la utilidad y el aporte que realizan las personas con discapacidad que trabajan allí y la necesidad de su trabajo. Esto es sumamente significativo en el marco del modelo social de la discapacidad, ya que hace hincapié en reconocer el valor de las personas con discapacidad y de sus aportes a comunidad porque, por mucho tiempo, se los/as ha tratado como “inútiles” para la sociedad, improductivos/as para una economía capitalista, competitiva, individualizadora. Hasta se los/as ha concebido como una “carga”, como que siempre deberían ser protegidos/as y cuidados/as, avasallando su autonomía, y es lo que hoy desde el enfoque de derechos humanos hay desterrar, porque no lo son.

El trabajo que se realiza en el Vivero Municipal es una muestra concreta de que “las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad *cuando se crean las condiciones para su inclusión social*” (Municipalidad de Rosario, s/f: p.6, *italica mía*). Por lo que es fundamental que existan estos espacios en donde puedan desarrollarse.

“Creo que es uno de los espacios más reales de inclusión²⁴, pero que no es absoluta porque una apoyatura en algo necesitan siempre. Porque la discapacidad está, no la podés negar, (...) hay cosas que siguen estando, por la misma dificultad, y el apoyo también. Por ejemplo, los que tienen dificultad en lecto-escritura o los que tienen dificultades sociales, el apoyo también tiene que estar. También en cuanto a los puestos de trabajo. Hay determinados cargos que implican mayor organización o mayor distribución, hay que ayudarlos, hay que sostenerlos” (Entrevista, 2022, docente).

¿Acaso inclusión implica que una persona con discapacidad no necesite de ninguna apoyatura o que la condición de discapacidad desapareciera? En realidad, desde el modelo social, para lograr que haya inclusión es que se realicen los ajustes razonables, de ahí la necesidad de “que se creen las condiciones”. Estas implican “modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (Municipalidad de Rosario, s/f: p.6). Por lo que, por el contrario, lo que se debería asegurar es que existan tales apoyaturas y/o ajustes razonables.

En el Vivero hay agentes que trabajan dentro del lugar, otros/as salen a la calle en cuadrillas a hacer trabajos en diversos espacios públicos, algunos/as están a cargo de grupos de alumnos/as o empleados/as. El personal de la cuadrilla destaca el placer por trabajar “*afuera*” y, a nivel general, se percibe cierta satisfacción al tener algo para decir y saberse escuchado/as cuando comparten sus saberes desde sus experiencias.

Fue llamativo saber que todos/as afirmaron haber trabajado únicamente en el Vivero, realizando diversas tareas, excepto una de las empleadas que mencionó haber ido a trabajar a un parque (es decir que trabajó en el sector de espacios verdes de Parques y Paseos) pero que luego decidió volver al vivero.

²⁴En esta apreciación -a pesar de que menciona la palabra inclusión- al aclarar que esa *inclusión* no es absoluta porque se requiere de apoyatura por la dificultad que tiene la persona, permite entrever que en su discurso persisten sesgos el paradigma integrador junto con el paradigma inclusivo. Sucede que enfatiza en la persona y su condición, y pareciera ser que el contar con una apoyatura invalidaría una real inclusión.

“En el parque es diferente, no es igual, allá se trabaja de otra manera, más tranquilo, pero a su vez no estás en contacto con los plantines. <Estando en el vivero> lo que más valoro (...) es estar con los chicos, con los alumnos, trabajando y enseñándoles” (Entrevista, 2022, egresada N°6).

“Acá, siempre en el vivero, me moví en otros sectores pero siempre acá, no conozco lo que son los parques. (...) Nunca fui a otro lugar, no sé si tendría que ir a otro lado si me va a costar o no, como nunca me fui de acá, terminé la escuela y pase acá, fue la continuidad, es un lugar conocido. (...) Yo creo mi trabajo se hace más reconocido por los chicos, por los alumnos. Estando con ellos se hace más reconocido mi trabajo, si ellos no estuvieran es como que estoy pero no sé nota” (Entrevista, 2022, egresada N°7).

“Salir afuera, a mí me gusta más afuera que acá” (...) Le enseñó a los pibes, yo sé porque salí del Taller. A veces los pibes se olvidan, por eso yo les enseñó” (Entrevista, 2022, egresado N°5).

En sus relatos puede observarse que, el continuar trabajando en el lugar en donde aprendieron el oficio, estando en contacto permanente con personas que están en situación de aprendices-como una vez estuvieron ellos/as- le da un plus a nivel subjetivo debido a que se sienten reconocidos/as por el trabajo que desempeñan compartiendo sus saberes, pese a no contar con una formación específica en docencia. Considero que también es importante contar con personal que tenga herramientas desde lo pedagógico que potencie los procesos de enseñanza y aprendizajes, pero lo que acá se destaca es ese trato diario, a la par del alumno/a, enseñando desde el ejemplo, que resulta significativo.

En cuanto a sus vivencias durante el tiempo de formación en el oficio, al preguntar sobre aspectos positivos o negativos que consideran importante, mencionaron como positivo el haber conocido a personas (encargados y docentes) que les enseñaron tareas puntuales del oficio, vivencias con compañeros/as y amigos, viajes que realizaron. Como negativo podría decirse que fue más referido a lo teórico ya que *“faltó profundizar temas (...) como fertilización”* (Entrevista, 2022, egresado N°4) o -refiriéndose a seminarios que se realizan en 3er año de la carrera- que fue *“mucha información en poco tiempo”* (Entrevista, 2022, egresada N°7) resultando poco útil. Se afirma el deseo de querer seguir aprendiendo pero también emerge la idea de la imposibilidad de

lograrlo porque *“ya sabemos que soy bruta, no puedo.(...) El problema es de acá - señalando su cabeza-”* (Entrevista, 2022, egresada N°1).

Quedan resonando estos planteos donde se insiste en el “no puedo”, “yo no sé”, “a mí me cuesta”, etc. ya que por momentos pareciera ser que la condición de discapacidad, más que ser una particularidad de la diversidad humana la cual se debe contemplar para garantizar la participación plena, termina tornándose en una condición determinante y definitoria de la persona. Insisto en preguntar, los aprendizajes que no se lograron alcanzar, ¿se deben a la condición de discapacidad o a no haber contado con los apoyos necesarios que contemplen tan condición? ¿Cómo diversificar y potenciar estos procesos?

Finalmente, dando importancia a la incorporación de metodologías participativas y de consulta en los cuales las propias personas con discapacidad puedan opinar y participar activamente en las políticas que les afectan directamente, se detallan sus sugerencias para mejorar sus espacios laborales:

“Más gente trabajando” (Entrevista, 2022, egresado N°2).

“Yo digo que lo que hay que mejorar es que los chicos trabajen a la par (...) Acá nadie es perfecto, acá se sabe lo que se hace, nada más. Acá todos somos compañeros y nos ayudamos entre todos” (Entrevista, 2022, egresado N°3).

“Faltan algunas cosas que no tenemos, como el techo que está roto, los ventiladores que están rotos, el culling que también está roto, la media sombra” (Entrevista, 2022, egresada N°6).

“Falta acomodar todo, el invernáculo (señala los nylon del invernáculo que están rotos), falta limpiar, sacar malezas, llenar bolsitas para el repique. Y afuera, dejar los canteros limpios” (Entrevista, 2022, egresado N°5).

“Mejorar la salida de árboles, que se planten más cantidad, porque por ahí pasa un año y los árboles quedan en el vivero y se van secando, están todos amontonados” (Entrevista, 2022, egresado N°4).

“Me gustaría que haya más herramientas, que estén en mejores condiciones para poder enseñar el oficio, porque muchas veces no podemos porque agarras un sapin y se rompen, se salen, se quiebran. En lo edilicio también faltan cosas, comodidades básicas. Si bien sabemos que somos jardineros y trabajamos a la intemperie, pero también necesitamos un ratito descansar en un lugar digno, cómodo, que esté limpio” (Entrevista, 2022, egresada N°7).

Considero que este espacio que la Municipalidad de Rosario brindó para que personas con discapacidad hoy puedan desempeñarse laboralmente en un oficio ha potenciado su autoestima en relación a sus saberes técnicos, desde los cuales hoy realizan sugerencias legítimas para mejorar su ámbito de trabajo; fortaleció su autonomía al interactuar con otras personas y reconocerse como pares, como iguales, dignos/as del mismo respeto; y también al comprenderse dentro de un colectivo que refuerza el sentimiento de pertenencia, de solidaridad y de ayuda mutua. Pero aún hay importantes desafíos en los que seguir avanzando, por ejemplo en lo respectivo a la administración del dinero debido a que *“hay muchos empleados que no manejan su sueldo”* (Entrevista, 2022, trabajadora social). Cómo y quién maneja el sueldo en los casos de quienes no pueden hacerlo por sí solos/as, quién toma las decisiones de índole personal, para evitar situaciones que dan lugar a que terceras personas lo administren según sus propios intereses y no necesariamente de acuerdo a los de la persona que trabaja.

“En casos puntuales sí el tener un trabajo los posiciona distinto como persona y los ayuda a crecer. En otros casos es terrible el abuso y la explotación que reciben de sus propias familias. (...) Hay empleados de parques y paseos que se quedan con todas las obligaciones, y familiares que tienen todos los derechos. Hay casos puntuales que si obviamente los ayudo en un montón de cosas” (Entrevista, 2022, trabajadora social).

Esta relación entre derechos y obligaciones, y la influencia de las familias, exige una importante reflexión sobre cuáles serían las estrategias a implementar para evitar que esta posibilidad de empleo no se transforme en un modo de manipulación y/o explotación de las personas con discapacidad.

Por esto mismo es que otro aspecto positivo de contar con este empleo es que el contacto con personas que pueden detectar estas situaciones y actuar en consecuencia. Si no estuvieran trabajando y solamente estuvieran en sus casas percibiendo, por ejemplo, la pensión por discapacidad, estas situaciones sucederían sin que nadie las pueda detectar ni denunciar.

Para que “la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido<sea>el medio para lograr, en la práctica, el cumplimiento del derecho a trabajar” (OIT, 2015, p.V) exige que desde el Estado se trabaje articuladamente

con los diversos actores implicados en el tema, de manera comprometida, potenciando los esfuerzos y recursos públicos disponibles. A su vez, para evaluar conjuntamente y en cada situación particular, qué autonomía es posible y a partir de ahí diseñar e implementar estrategias que permitan que tales personas participen en igualdad de condiciones que las demás.

3.2.5 El rol de las familias en la construcción de la autonomía

Como ya se ha dicho, la posibilidad de ser una persona autónoma indefectiblemente implica interactuar con otras personas desde una postura particular, personal y segura de sí misma, comprendiendo la mutua relación entre ambas personas y reconociendo la singularidad de cada una. Aquí se analiza especialmente la influencia de las familias en la construcción de la autonomía ya que son las primeras personas con las que uno interactúa al nacer y resultan significativas en la constitución como sujetos.

“La familia <tiene> un lugar importantísimo acompañando a los chicos en el logro y la adquisición de la autonomía (...) No es ponerlos en peligro y desentenderme. Sino esa mirada de “no hago por él sino que acompaño a hacerlo”. Cómo flexibilizo alguna situación o adapto muchas veces cosas para que pueda decidir, tener los cuidados de aquellos riesgos que no pueden contemplar, cómo pongo el límite de lo que no puede hacer. No es una tarea fácil pero sin duda es un rol fundamental, son los referentes y quienes acompañan” (Entrevista, 2022, Psicóloga).

En ese ámbito familiar y cotidiano donde uno crece, los adultos a cargo son responsables de brindar protección y formación integral y, a medida que uno/a va madurando y creciendo, esa protección debería ir acompañando procesos que propicien la autonomía personal para el momento de la adultez. Pero esto no siempre sucede. De hecho, cuando se trata de personas con discapacidad suele escucharse que se los/as infantiliza, se los/as trata como si fueran “niños/as eternos” asumiendo que no podrán valerse por sí mismos/as sino que requerirán siempre de un adulto o referente a cargo suyo. Por este motivo es que, de acuerdo a cómo se entienda a la discapacidad y los recursos simbólicos con que se cuente, serán las posibilidades de brindar o no ese acompañamiento.

“Todo depende de cómo la familia entendió la discapacidad con ese hijo. Si ese hijo quedó en un lugar que le interesó, y lo acompañaron en todo lo

posible previamente para que tuviese la mejor atención, eso se va a ver como coronado cuando consiga un trabajo y poder ser más independiente el día de mañana o ya lo es. En otros casos, era solamente la búsqueda de un ingreso económico, entonces lo mismo que era la pensión paso a ser ahora el trabajo, generar un ingreso para la familia o para otro adulto.

Todo depende en qué lugar quedó ese hijo. Si hay valoración ese hijo, sí. Hay familias que incluso no pudiendo manejar su propio dinero le dan pie "es tu plata, ¿qué querés hacer?", entonces esas personas van acercándose a su mayor logro de independencia aunque no sean autónomos" (Entrevista, 2022, trabajadora social).

"En las familias te encontrás con lo más variados contextos, desde el pobrecito hasta el que no se le da bolilla, y eso también es fundamental. Como toda familia, lo determina como persona (...) Si no hay un acompañamiento de la familia, es imposible, por más que uno brinde las condiciones para que sean lo más independientes posibles. (...) Nuestro hacer llega hasta un límite porque la familia lo sigue determinando. En muchos casos se puede revertir, se puede enseñar, se puede formar, pero en muchos casos no"(Entrevista, 2022, Docente).

3.3 Aportes desde el Trabajo Social

Respecto a lo planteado hasta aquí, interesa considerar los aportes que son y pueden ser brindados desde la especificidad del trabajo social considerando que

"se basa en el respeto al valor y dignidad inherentes a toda persona, y a los derechos que de ello se desprenden,<debiendo> apoyar y defender la integridad y el bienestar físico, psicológico, emocional y espiritual de cada persona, respetando el derecho a la autodeterminación, promoviendo el derecho a la participación, tratando a cada persona como un todo, interviniendo con la persona, con su familia, la comunidad y el entorno" (Federación Internacional de Trabajadores Sociales, 2004: p.2).

Desde este lugar es una profesión esencial para trabajar por el reconocimiento de cada ciudadano y ciudadana como sujetos titulares de derechos y la garantía de los mismos, sabiendo lo redundante que es esto para las personas con discapacidad, el modelo social de discapacidad y el enfoque de derechos humanos.

En función de eso, por un lado se mencionan las incumbencias profesionales definidas en la Ley Federal de Trabajo Social N°27.072 y, por otro lado, se contemplará el quehacer de la profesional que se desempeña en Parques y

Paseos reconociendo que es un recurso profesional importante con el que se cuenta al interior de la organización.

“Siempre en defensa, reivindicación y promoción del ejercicio efectivo de los derechos humanos y sociales, los/as Licenciados/as en Trabajo Social están habilitados para las siguientes actividades profesionales (...):

1. Asesoramiento, diseño, ejecución, auditoría y evaluación de:
 - a) Políticas públicas vinculadas con los distintos ámbitos de ejercicio profesional, tales como hábitat, salud, desarrollo social, discapacidad, educación, trabajo, medio ambiente, justicia, niñez y adolescencia, economía social, violencias sociales, género, minorías étnicas, ancianidad y adicciones, entre otros; (...)
2. Integración, coordinación, orientación, capacitación y/o supervisión de equipos de trabajo disciplinario, multidisciplinario e interdisciplinario, aportando elementos para la lectura e identificación de la situación abordada, incorporando los aspectos socioeconómicos, políticos, ambientales y culturales que influyen en ella, y proponiendo estrategias de intervención.
3. Elaboración de informes sociales, informes socioeconómicos, socio-sanitarios y socio-ambientales, informes situacionales y/o periciales.
4. Intervención en contextos domiciliarios, institucionales, comunitarios (...)
6. Intervención profesional en instancias o programas de mediación.
7. Intervención profesional como agentes de salud.
8. Dirección y desempeño de funciones de docencia de grado y posgrado, extensión e investigación en el ámbito de las unidades académicas de formación profesional en trabajo social y en ciencias sociales.
9. Desempeño de tareas de docencia, capacitación, investigación, supervisión e integración de equipos técnicos en diferentes niveles del sistema educativo formal y del campo educativo no formal, en áreas afines a las ciencias sociales.
10. Dirección, integración de equipos y desarrollo de líneas y proyectos de investigación en el campo social, que contribuyan a:
 - a) La producción de conocimientos en trabajo social y la profundización sobre la especificidad profesional y la teoría social;
 - b) La producción de conocimientos teórico-metodológicos para aportar a la intervención profesional en los diferentes campos de acción;
 - c) La producción de conocimiento que posibilite la identificación de factores que inciden en la generación y reproducción de las problemáticas sociales y posibles estrategias de modificación o superación.
11. Participación en asesoramiento, diseño e implementación de nuevas legislaciones de carácter social, integrando foros y consejos de promoción y protección de derechos.
12. Dirección y administración de instituciones públicas y/o privadas en diferentes niveles de funcionamiento y decisión de las políticas públicas” (Ley N°27.072, Artículo N°9)

Aunque sea reiterativo es necesario reafirmar que la mirada del trabajo social en este ámbito de formación e inclusión laboral de personas con discapacidad es muy importante en cuanto al análisis, diseño y evaluación de esta política pública desde un compromiso ético político que busque garantizar los derechos de la ciudadanía. Es estratégico para pensar en un trabajo con las familias y otros actores relevantes (gubernamentales o de la sociedad civil). También en la conformación, coordinación, capacitación y supervisión de equipos técnicos; en la intervención en contextos domiciliarios, institucionales, e instancias de mediación; en la producción de conocimientos sobre los diferentes campos de acción; en la identificación de problemáticas sociales y posibles estrategias de modificación; en la participación de nuevas legislaciones de carácter social; en la dirección y administración de instituciones. Cuestiones se han podido observar en el quehacer de la profesional que se desempeña en Parques y Paseos.

La Trabajadora Social es parte de área de Personal o Recursos Humanos, se incorporó al plantel de la Dirección de Parques y Paseos hace aproximadamente ocho (8) años. Actualmente implementa un dispositivo de asesoramiento, fortalecimiento, difusión y apropiación de derechos con el propósito de que los/as empleados/as conozcan sus derechos, protecciones especiales, libertades fundamentales y para determinar factores claves que colaboren a mejorar la calidad laboral y el ambiente de trabajo. Es notable una postura reflexiva y crítica en cuanto a la política social que se implementa, buscando mejoras en la gestión y evitar que se vulneren los derechos de las personas.

Menciona que para su trabajo priorizó la población egresada del Taller de Jardinería, es decir personas con discapacidad, acompañándolos/as en diversas situaciones de manera individual a fin de *“fortalecer hasta donde se pueda”* (Entrevista, 2022, trabajadora social) la autonomía personal.

“Hay muchos empleados que van a trabajar como si fueran a la escuela. Alguien los lleva y alguien es responsable de que continúe. Ese adulto que tiene discapacidad, cuando los padres o referentes cercanos se ponen viejos o se enferman, es ese empleado que decae completamente. (...) Hay muchos empleados que no manejan su sueldo, la pregunta es ¿no podrían hacerlo o que no se les permitió? (Entrevista, 2022, op.cit).

Habla de la importancia de implementar estrategias de acompañamiento para quienes no logran desenvolverse de manera independiente. Por otra parte observa con atención el rol de las familias en ese acompañar, siendo muchas veces lo contrario ya que es la propia familia *“la que está presionando y poniéndole la pata en la cabeza”* (Entrevista, 2022, op cit.) y no permite crecer.

En lo que respecta a la inclusión y el respeto por la diversidad en cuanto a discapacidad en este ámbito de trabajo plantea *“estamos a años luz de poder trabajar como debería ser un lugar de inclusión”*(Entrevista, 2022, op.cit). Destaca la falta de formación del personal, principalmente de los mandos medios, no solo en perspectiva de discapacidad sino en manejo de personal a nivel general.

“Tenés por un lado personal por fuera de la discapacidad que solamente está habilitado para un trabajo básico de jardinería y no está habilitada para el trabajo con personas desde un lugar de como manejar gente. Entonces, ya se le hace difícil con empleados comunes, más todavía con personas con discapacidad. Ahí empieza a jugar lo personal, de quiénes son más abiertos, que empiezan a ver y probar. Necesitas toda una apoyatura de profesionales y formación de la gente” (Entrevista, 2022, op.cit.).

El personal cuenta con saberes técnicos básicos del oficio pero, en general, no se cuenta con herramientas para el trabajo interpersonal entre agentes y equipos de trabajo y el manejo de conflictos. Suele quedar a criterio personal cómo sobrellevar determinadas situaciones, así como el interés y la decisión de la formación. Esta situación, según ella, se complejiza cuando se trata de tener a cargo personas con discapacidad debido a que en el imaginario social persiste la idea de que, para tratarlas, se necesiten ciertos saberes especializados. Advertir que *“el principal problema de las personas con discapacidad no son sus deficiencias físicas, sensoriales o mentales, sino la manera en la que ellas son vistas y tratadas por la sociedad: con pena, menosprecio o indiferencia”*(Del Águila, 2013: p.48) es una tarea que desde el trabajo social se puede abordar y problematizar a fin de concientizar para derribar barreras ideológicas y culturales.

Otra apreciación hecha por la trabajadora social que interesa contemplar - que denota el conocimiento normativo y una lectura comprometida, siendo que fue la única entre las personas entrevistadas que lo mencionó-es respecto a los espacios laborales y las tareas asignadas a estos/as agentes.

“La gran falta de que no poderse trasladar. Que por haber salido del vivero solamente pueden hacer tareas de jardinería y ahí en parques y paseos. Algunos barren todo el día y no pidas más. Pero hay otros que sí podrían desempeñarse en otras cosas o hacer jardinería en otros ámbitos, pero eso está ahí trabado por ordenanza” (Entrevista, 2022, trabajadora social).

La normativa del Taller plantea que los/as estudiantes tendrán los mismos derechos y obligaciones que quienes asisten a la Escuela, excepto por una aclaración luego de egresar. El artículo 10 de la Ordenanza N°7828/2005 expresa que “los egresados del Taller (...) sólo podrán desempeñarse en las áreas técnicas que le asigne la Dirección General de Parques y Paseos, quedando *inhabilitados* para solicitar traslados a otras reparticiones municipales” (énfasis mío). De esta forma se les limita de antemano la posibilidad de trasladarse, a diferencia de quienes egresan de la escuela que sí pueden hacerlo luego de cumplir cinco (5) años en planta permanente. No se contempla ni quiera el poder ejercer las mismas tareas del oficio de jardinería en alguna otra repartición municipal, o la posibilidad de participar de algún tipo de concurso para otro puesto para el que debería pasar por instancias evaluativas, como cualquier agente que concurre. ¿Por qué? ¿No trabajarían en igualdad de condiciones que cualquier otra persona? ¿A qué se debe la diferenciación? ¿A la condición de discapacidad? Entiendo que esto es posible gracias a que “uno de los prejuicios que persisten en la actualidad es la creencia de que las personas con discapacidad intelectual *son dependientes* y no pueden trabajar. De este modo se realiza una generalización sin tener en cuenta las particularidades de cada persona” (Municipalidad de Rosario, s/f: p.9, énfasis mío).

El proyecto del Taller debería apuntar a una progresiva autonomía de los/as estudiantes para desempeñarse en los ámbitos municipales que se demande personal y donde cada uno pueda avanzar en la carrera dentro de la administración pública. Respecto a esto, el Secretario afirma “*lo haríamos si trabajáramos con personal adecuado y en las condiciones adecuadas*” (Entrevista, 2022, Secretario de Ambiente y Espacio Público).

Considero que “si estamos a favor de la equidad y no de la injusticia, del derecho y no de la arbitrariedad, de la convivencia con el diferente y no de su

negación, no tenemos otro camino que vivir plenamente nuestra opción” (Freire 2002 en Peloso, 2004: p.114), asumiendo la responsabilidad que nos compete al reconocer a la historia como resultado de la construcción constante de todas las personas. Y en esto el trabajo social debería tener injerencia al poder influir en el proceso de construcción de las políticas públicas, que sean respetuosas de la diversidad, realizando un diagnóstico de situación que permita planificar intervenciones integrales, acordes a un programa de gobierno respetuoso de los derechos de la ciudadanía.

El fortalecimiento de la autonomía de las personas y su respeto debe ser parte de ese compromiso ético-político que guíe cada una de las intervenciones, porque sin ella se avasallan otros derechos. El desafío es superar prácticas para que no queden ancladas solo en lo socio asistencial, trabajando para que la ciudadanía pueda decidir sobre sí misma, asegurando los recursos simbólicos y materiales que posibiliten concretar un proyecto de vida.

4. Reflexiones finales

El presente trabajo de investigación se inicia a partir de la pregunta sobre la autonomía de las personas con discapacidad a partir de sus trayectorias en el proyecto de formación e inclusión laboral que se implementa en el Vivero Municipal de la ciudad de Rosario. La pregunta se hizo operativa en un objetivo general y cuatro objetivos específicos. A nivel general se planteó la necesidad de analizar la capacidad de la política pública implementada desde el nivel local en cuanto al fortalecimiento de la autonomía de las personas con discapacidad, tomando la experiencia de egresados y egresadas del “Taller para Alumnos con Dificultades de Aprendizaje” que actualmente se desempeñan como agentes municipales en el Vivero de la Dirección de Parques y Paseos (año 2022).

Como respuesta se obtuvo que, si bien es un lugar para personas con discapacidad, quienes logran ingresar son aquellas personas que cuentan con cierta autonomía en cuanto al desenvolvimiento en las actividades de la vida diaria, el traslado, la “autorregulación” de su conducta, etc. debido a que se piensa en aspirantes a un posible puesto de trabajo a futuro en los espacios públicos verdes de la ciudad. Por lo que para algunos contar con un ingreso económico, la rutina y responsabilidad laboral impactó positivamente, logrando crecer y concretar proyectos personales. En otros casos la situación es muy diferente y hasta contraria debido a que hay agentes que logran permanecer en el empleo gracias a terceras personas que se ocupan de llevarlos/as para asegurar la asistencia, lo cual se ve debilitado cuando tales personas ya no están; otros/as, a quienes no se les habilitan espacios -en especial en lo intrafamiliar- para que puedan tomar decisiones en relación a sus ingresos, lo que genera desganado y falta de motivación en continuar trabajando.

En el desarrollo del trabajo se describen las estrategias de implementación del programa de formación laboral del mencionado Taller. Luego se determina el modo de participación e influencia de las propias personas con discapacidad y/o sus familias en el proceso de formación e inserción laboral. Y finalmente se evidencia la influencia y los aportes del campo del Trabajo Social en el acompañamiento del proceso de formación e inclusión laboral.

En el capítulo I, luego de conceptualizar categorías troncales para este trabajo -autonomía, trabajo, educación y formación laboral, discapacidad y derechos- se afirma que para fortalecer la autonomía de las personas con discapacidad es necesario trabajar desde un enfoque de derechos, cuestión que se viene abordando desde mediados del siglo XX.

Ante el reconocimiento formal y legal de los derechos de las personas con discapacidad, es indudable el rol del Estado en el diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas que hagan efectivo el cumplimiento de los derechos, superando instancias discursivas o declarativas. Porque de lo contrario se confirma la observación hecha por una de las profesionales afirmo al decir que *“se avanza a lo mejor en ordenanzas, decretos o en leyes, pero quedan ahí, no son efectivas después” (Entrevista, 2022, docente)*. Con el compromiso asumido por los Estados en la construcción de sociedades pacíficas, justas e inclusivas, la protección de los derechos humanos, la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la ciudadanía, se introduce una perspectiva transformadora que busca desplazar las ideas tradicionales de necesidades y beneficiarios, propias del asistencialismo, por una matriz que garantiza derechos y sujetos titulares de derechos con poder para exigir su cumplimiento, reconocimiento que no puede recaer únicamente en la responsabilidad de los/as propios/as sujetos o sus familias, sino que los Estados tienen un rol crucial.

Al referir particularmente a personas con discapacidad, el modelo de la autonomía se vuelve difícil porque persisten concepciones ancladas en el imaginario social que las constituyen como sujetos dependientes, susceptibles de ser consideradas y tratadas como objetos de cuidado, protección y hasta sobreprotección. Ideas que se vienen arrastrando culturalmente de los dos modelos previos al actual modelo social y se constituyen en barreras culturales: el modelo de prescindencia, con medidas que excluyen, segregan o separan a determinadas personas “de las cuales se puede prescindir”; y el modelo médico, que busca rehabilitar determinadas personas que no encajan con ciertos parámetros de normalidad, por lo que hay que integrarlas o, en caso de no lograrlo, asistirlas, necesitando para esto saberes especializados.

Como consecuencia el acceso a derechos, como por ejemplo el trabajo, queda muchas veces limitado a una expresión de deseo a obtener empleos precarizados porque son vistas “como personas inútiles e improductivas en las cuales se no se invierte, sino que se gasta” (Del Águila, 2013: p.48).

Por eso es que desde el modelo social y enfoque de derechos se desafía a las sociedades en general a reconocer y respetar la diversidad humana, exigiendo contar con políticas públicas coordinadas y equitativas que contemplen criterios de: universalidad, igualdad y no discriminación para que todos/as puedan acceder; integralidad, que reconozca la complementariedad e indivisibilidad de los derechos humanos; progresividad o “no volver atrás” con lo que ya se ha conquistado; participación social activa y potenciación, con capacidad de incidir políticamente en las decisiones colectivas que otorguen legitimidad, exigibilidad y acceso a la justicia.

En el capítulo II se describe el accionar del Estado local de la ciudad de Rosario en materia de derechos de las personas con discapacidad desde la década de los '90, con la intención de construir “una ciudad con lugar para todos”. De la mano del compromiso por mejorar la calidad de vida de la ciudadanía cuidando el ambiente, se posibilita la inclusión socio laboral de personas con discapacidad como personal operativo para el mantenimiento de los espacios verdes públicos, haciendo visible los aportes que tales personas realizan en la comunidad. Se focaliza en el proyecto del “Taller para Alumnos con Dificultades de Aprendizajes” de la Dirección General de Parques y Paseos para observar el fortalecimiento de la autonomía de las personas con discapacidad. Se realiza una descripción histórica del mismo que permite evidenciar el compromiso y voluntad política por la inclusión y garantía de derechos. Se menciona sobre la modalidad de ingreso y cursado de la carrera, destacando la importancia de desarrollar las actividades en contextos reales de trabajo, con los requerimientos que implica, y en igualdad de condiciones que las demás personas, ya que se entiende que de ese modo se refuerza la independencia. Se destaca que la posibilidad de contar con un ingreso económico (primero la beca y, a futuro, un sueldo) pasa a ser la principal motivación para la concurrencia, siendo prioritario el cursado de jardinería

frente a otras cuestiones importantes como el acceso a la educación, la salud, la recreación, etc.

Por otra parte ha quedado expuesto cómo desde sus inicios (mediados de los '90) el programa se implementa desde el modelo médico rehabilitador, con una postura integradora, la cual continúa muy arraigada institucionalmente pese a las transformaciones suscitadas a partir del cambio de paradigma del modelo social, con la incorporación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Desde aquí, el principal desafío es correr la mirada individualizada sobre el sujeto o la deficiencia, para comenzar a observar y cuestionar el contexto social e identificar las barreras que evitan la participación plena y efectiva en igualdad de condiciones de todas las personas.

En el capítulo III se analizan los alcances positivos del proyecto para la inclusión socio laboral de personas con discapacidad y en la equiparación de oportunidades entre varones y mujeres. Se analiza el modo de participación de las propias personas con discapacidad que se encuentran trabajando actualmente en el Vivero Municipal, desde las experiencias de siete (7) agentes, la influencia de sus familias, y los aportes desde la especificidad del Trabajo Social.

Analizando el actual paradigma de discapacidad del modelo social y el reconocimiento formal de los derechos de las personas con discapacidad a partir de la Convención Internacional del año 2007, se observa que las personas con discapacidad entrevistadas no tienen un conocimiento acabado sobre sus derechos. Destacan el derecho a ser respetados/as, a no ser discriminados/as, a recibir un trato digno y derechos vinculados al trabajo y empleo registrado. Sin embargo de las entrevistas se desprende la necesidad de seguir profundizando en el contenido real de los mismos en relación a la comprensión como sujetos titulares de derechos, con capacidad para exigir su efectivo cumplimiento, para lo que hay que brindar mayor asesoramiento sobre todos los derechos así como sus libertades fundamentales, protecciones sociales y lugares a dónde acudir en caso de que sean vulnerados, y acompañarlos/as en caso de ser necesario.

Respecto a la caracterización de la población destinataria del proyecto se observa que la mayoría tiene discapacidad intelectual, lo cual no afecta en la

ejecución concreta de las tareas del oficio porque se trata de actividades manuales, pero sí se requieren apoyos cuando son tareas más complejas, de organización, planificación a mediano o largo plazo, conteo y control, aquellas que impliquen algún grado de abstracción. Relacionado a quienes tienen discapacidad sensorial auditiva, hay una gran falencia en cuanto a garantizar accesibilidad en las comunicaciones. En cantidad, predominan los varones en relación a las mujeres.

Algunos/as conformaron sus propias familias o viven solos/as, pero siguen siendo mayoría quienes viven con su grupo familiar primario (mamá, papá, hermanos/as) y dependen de esta para su vida cotidiana.

En cuanto a la realización de actividades de la vida diaria y toma de decisiones, se evidencia que hay cuestiones que las tenían adquiridas al ingresar, las cuales se fortalecieron al tener una responsabilidad y la rutina de un empleo. En otros/as, es evidente que las logran con importantes apoyos de las familias. Esto último es una cuestión a trabajar porque, en el afán de que cumplan con sus responsabilidades, se llega al punto de negarles la posibilidad de hacerlas por ellos/as mismos/as, imposibilitando que lo intenten, bajo la consigna de que alguien más se ocupará y ayudará, limitándoles así la posibilidad de que aprendan.

Respecto a la educación y formación laboral, la mayoría cuenta con estudios primarios como nivel completo. Las trayectorias educativas formales fueron interrumpidas al ingresar a jardinería, considerando algunos el cursado de la capacitación laboral ofrecida por el Taller de Jardinería como una continuidad de los estudios aunque se encuentra dentro de la modalidad no formal y el título que se otorga no cuenta con certificación oficial del Ministerio de Educación. De sus experiencias de lo transitado dentro de la escolaridad formal, consideran que contar con ciertos saberes les da seguridad y confianza -por ejemplo la lectoescritura y los conocimientos matemáticos- aunque no todos saben hacerlo. Se ve muy instalada la idea de “no poder”, “a mí me cuesta”, “soy bruta”, lo que es importante tener presente para brindar espacios de formación en los que se puedan desarrollar al máximo contemplando la singularidad de cada uno,

contando con las adecuaciones necesarias. Se destaca el interés por contar con capacitación continua. En lo relativo a jardinería en sí, se evidencia que es una actividad que logran y disfrutan hacer, aunque la capacitación en general no debería quedar anclada solamente en la enseñanza del oficio sino apuntar a una formación integral que habilite para el desempeño laboral y social.

En relación al trabajo que realizan como operarios/as de jardinería, se ve fuertemente el impacto a nivel subjetivo de trabajar en un área que brinda un servicio a la comunidad y colabora con el cuidado de la naturaleza y el ambiente; al ser reconocidos/as por pares, encargados/as, vecinos/as y familias; por poder valerse por sí mismos en cuanto a lo económico y colaborar con sus familias; por poder tener “un futuro”, construir y concretar un proyecto de vida. Si bien la independencia económica influyó positivamente en la autonomía, queda pendiente reforzar mecanismos para una buena administración del dinero/sueldo respetuosa de los intereses y necesidades de los/as propios/as empleados/as y no en función de los intereses de terceras personas, en especial para quienes no pueden hacerlo por ellos/as mismos/as.

Es evidente el impacto positivo en la autonomía y la redundancia de que existan estos tipos de espacios pensados para las personas con discapacidad a fin de equiparar oportunidades y garantizar derechos, superando las instancias discursivas. Aún hay recorrido para continuar avanzando progresivamente, lo que exigirá inversión de recursos, así como realizar un trabajo transversal y articulado con otros actores.

Considero que el trabajo social es una profesión que podría ser determinante para el avance de los aspectos mencionados hasta aquí ya que tiene responsabilidad ética y política por velar por el respeto al valor y dignidad inherentes a toda persona, por la defensa de los derechos humanos; cuenta con capacidades técnicas para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas acordes con tales principios, también en lo relativo a la concientización y capacitación sobre temáticas sociales; es un recurso estratégico para el trabajo articulado con otras disciplinas así como con otros actores institucionales o de la sociedad civil, en especial con las familias.

En cuanto al desarrollo general del trabajo se deduce que fortalecer la autonomía de las personas con discapacidad desde el enfoque de derechos humanos exige el respeto del derecho a la autodeterminación y la participación, cuestiones que hace tiempo se vienen exigiendo sean tomadas en cuenta por el colectivo de personas con discapacidad. Si bien se lograron importantes conquistas en materia de derechos, hay que seguir trabajando tomando medidas concretas para derribar los obstáculos culturales que prevalecen y se interponen en el ejercicio de los mismos.

En lo particular del proyecto del “Taller para Alumnos con Dificultades de Aprendizajes” se considera que se cuenta con importantes potencialidades al trabajar en un entorno que tiene contacto con la naturaleza, si bien el objetivo no es lo terapéutico, es muy enriquecedora esta forma de trabajo donde la interacción con el ambiente, utilizando materiales específicos posibilitan el desarrollo de la autonomía y el autocuidado. Son interesantes los aportes de la pedagogía Montessori en lo que respecta a una enseñanza respetuosa del libre desarrollo integral promoviendo la autonomía desde un ambiente de respeto donde las personas se sientan escuchadas, comprendidas, tenidas en cuenta; donde se les permita hacer, con la posibilidad de cometer errores y repararlos sin perder la confianza en sí mismos/as, reconociendo los esfuerzos que se realicen, estableciendo límites claros y rutinas que les den seguridad (Santos Guerra; 2020: p.12 y13). Hay cuestiones institucionales que, a nivel normativo, organizacional, de recursos humanos y materiales hay que revisar y repensar, dando participación a todos los actores desde un trabajo articulado intersectorialmente, priorizando los intereses y el bienestar de las personas con discapacidad, evaluando si se requieren o no apoyos para garantizar una plena inclusión laboral *“teniendo en consideración las características particulares de cada uno”* (Entrevista, 2022, psicóloga). Es necesario reflexionar, ¿qué autonomía es posible para que participen en igualdad de condiciones que las demás?

Interesa concluir con la siguiente metáfora a modo de reflexión final, teniendo en cuenta lo analizado hasta aquí, vinculando la perspectiva de discapacidad con aprendizajes desde la botánica y jardinería que en el Vivero se enfatizan a

menudo: para el logro de un óptimo crecimiento y desarrollo de las plantas se requieren ciertos cuidados entre los cuales la provisión de agua (el riego) es fundamental. Si el riego es escaso, las plantas se marchitan y mueren; si el riego es excesivo, las plantas se pudren y mueren. Necesitan recibir la cantidad justa de agua para poder vivir. En cuanto a las personas, en especial las personas con discapacidad, podría decirse que sucede lo mismo. Tanto la carencia de necesidades básicas, la desatención, la falta de acompañamiento, la negación o exclusión; así como la asistencia permanente, protección tutelar y sobreprotección influyen negativamente en el pleno desarrollo personal. Los cuidados y garantías son necesarios pero desde un marco de respeto y con la finalidad de potenciar la autonomía y crecimiento personal. Y este es el principal desafío que nos ocupa.

5. Bibliografía

- ANDis (2020) Anuarios Estadísticos Nacionales. Disponible en: www.argentina.gob.ar
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Naciones Unidas.
- Defensoría del Pueblo de la Provincia de Santa Fe (2018). Políticas Sociales y Derechos Humanos a nivel local. Evaluación del estado de avance en Rosario en 2017. Disponible en: [file:///C:/Users/Ale/Downloads/politicas_sociales_y_derechos_humanos_web%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Ale/Downloads/politicas_sociales_y_derechos_humanos_web%20(1).pdf)
- Del Águila, M. (2013). *Discapacidad, justicia y Estado: discriminación, estereotipos y toma de conciencia*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Recuperado de www.saij.gob.ar.
- Di Lorenzo, R. (2010). *Discapacidad Social. Construcción conceptual ¿una forma de inclusión o de discapacitar la exclusión? Las experiencias educativas de y con jóvenes en el Taller de Jardinería de la Secretaría de Servicios Públicos de la Municipalidad de Rosario (2001-2008)*.
- Dirección para la Inclusión de Personas con Discapacidad(2003). La Inclusión como Política. Proyecto de Cooperación Mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad en la ciudad de Rosario. Convenio N°ARG/B73100/98/0402.
- Federación Internacional de Trabajadores Sociales (2004). *La Ética en el Trabajo Social. Declaración de Principios*. Australia.
- Ferreira, M. (2008) Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracterológicos. En Revista Española de Investigaciones Sociológicas N°124. Madrid, España.
- Ferreyra, D.(2021) Rosario, una ciudad verde para vivir. Disponible en: [https://cocir.org.ar/novedades/481/rosario-una-ciudad-verde-para-vivir/#:~:text=Con%20un%20promedio%20de%2012,Interamericano%20de%20Desarrollo%20\(BID\)%20](https://cocir.org.ar/novedades/481/rosario-una-ciudad-verde-para-vivir/#:~:text=Con%20un%20promedio%20de%2012,Interamericano%20de%20Desarrollo%20(BID)%20).

- Fornarini, E.(s/f) *Experiencia desarrollada en la Dirección General de Parques y Paseos*.
- Freire, P. (2004). *Pedagogía de la autonomía*. Sao Paulo, Brasil. Editorial Paz e Terra SA.
- Galeano, E. (1992). *Las ganas de hacer*. En Ser como ellos y otros artículos. Editorial digital Titivillus.
- Iamamoto, M. (1998). *El Servicio Social en la Contemporaneidad. Trabajo y formación profesional*. Sao Paulo, Brasil. Editorial Cortez
- Levín, S. (2014). *Políticas Públicas, Género y Derechos Humanos en América Latina*. Proyecto LATIn. Disponible en: <https://rephip.unr.edu.ar/handle/2133/16949>
- Levín, S. (2019). Las políticas municipales de violencia de género en Rosario: implicancias de un proceso de institucionalización. En Ana Laura Rodríguez Gustá (Ed.), *Marchas y contramarchas en las políticas locales de género. Dinámicas territoriales y ciudadanía de las mujeres en América Latina*. Buenos Aires, Argentina. Editorial CLACSO.
- Ministerio de Educación (2014). *Diseño curricular jurisdiccional para la educación integral de adolescentes y jóvenes con discapacidad*. Santa Fe, Argentina.
- Municipalidad de Rosario (s/f). *Formación en perspectiva de discapacidad*.
- Naranjo, Rubén (2011). *Trabajo y discapacidad: estrategias de acción política*. Disponible en: <http://redi.org.ar/Documentos/Ponencias/Trabajo/El-derecho-al-empleo-de-las-personas-con-discapacidad.pdf>
- OIT(2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Ginebra, Suiza. Disponible en: www.ilo.org/skills/pubs/wcms_430938/lang-es/index.htm
- Palacios, A. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos*. Madrid, España. Editorial Grupo Cinca, S. A.
- Peloso, R. (2010). Consideraciones sobre la formación. En Claudia Korol (Ed.), *Pedagogía de la Resistencia. Cuadernos de Educación Popular*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Asociación Madres de Plaza de Mayo.

Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (2011). *El derecho a la autonomía de las personas con discapacidad como instrumento para la participación social*. Disponible en www.redi.org.ar

Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (2017). Informe Alternativo sobre la Situación de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Personas con Discapacidad, para el Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: <http://redi.org.ar/wp-content/uploads/informe-alterno-sobre-la-situacion-de-los-derechos-economicos.pdf>

Santos Guerra, M. (2020). *Educar con el corazón. Los sentimientos en la escuela*. Buenos Aires. Editorial Homo Sapiens Ediciones.

5.1 Normativa

Ley Federal de Educación N°24.195 (1993)

Ley Federal de Trabajo Social N°27.072 (2014)

Ley Provincial N°14.046 (2021) Capacitación obligatoria de agentes públicos en perspectiva de discapacidad.

Ley Nacional N° 22.431 (1981) Sistema de protección integral de las personas discapacitadas.

Ley de Educación Nacional N°26.206 (2006)

Ley Nacional 26.378 (2008) Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Ley Nacional N°27.044 (2014). De jerarquía Constitucional a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Ley Micaela N°27.499 (2019).

Ordenanza N°5919 (1994). Creación del “Taller para Alumnos con Dificultades de Aprendizaje”.

Ordenanza N°6689(1998). Escuela de Jardinería “Juan A. Domínguez”.

Ordenanza N°6826 (1999). Taller para Alumnos con Dificultades de Aprendizaje”.

Ordenanza N°7.764 (2004). Escuela de Jardinería “Juan A. Domínguez”.

Ordenanza N°7.828 (2005). Taller para Alumnos con Dificultades de Aprendizaje”.

Ordenanza N° 9524 (2016). Proyecto de adecuación de la Ordenanza 3745184 a los principios de la Convención Internacional sobre las Personas con Discapacidad.

Ordenanza N°10.253 (2021). Capacitación obligatoria de agentes públicos en perspectiva de discapacidad.