

del
5-7
de Octubre
2011



FORMATO DE PONENCIA DE EXPERIENCIAS INNOVADORAS

I. Datos	
Título de la Ponencia:	Políticas de inclusión hacia personas con discapacidad
Área Temática:	Atención a grupo vulnerables
Eje Temático:	Cómo enfrenta la universidad de hoy el reto social de incluir a personas que presentan la acumulación de desventajas derivadas de sus capacidades físicas, personales o culturales en sus procesos formativos.

Autor (es):

Grado Académico	Nombre (s)	Apellido Paterno	Apellido Materno
Maestría	Antonia	Rodríguez	Badillo
	Teléfono: 01 782 1190704	Correo Electrónico: arbad_uv@yahoo.com.mx	
Grado Académico	Nombre (s)	Apellido Paterno	Apellido Materno
Licenciatura	Bertha Alicia	Rodríguez	Mateo
	Teléfono: 4891052762	Correo Electrónico: ahtreb_86@hotmail.com.	
Grado Académico	Nombre (s)	Apellido Paterno	Apellido Materno
Doctorado	Adoración	Barrales	Villegas
	Teléfono: 01 782 21006	Correo Electrónico: adoracion01@hotmail.com	

Institución de procedencia :	Universidad Veracruzana
------------------------------	--------------------------------



I.- Resumen

Este ensayo pretende contribuir como un espacio reflexivo y de sensibilización a todo aquél que lo escuche o lea, no es que pueda resolver la problemática que viven las personas con discapacidad (PCD), pero sí de acercar a la sociedad, sobre todo la relacionada con los ámbitos educativos y laborales a que la inclusión va más allá de cambiar o adecuar espacios físicos que actúan como barreras.

Sensibilizar en el sentido de que es sólo a través de la educación, como podemos cambiar las actitudes discriminatorias e incluir en el mundo a personas que se han visto disminuidas en sus posibilidades de un proyecto de vida, por padecer alguna discapacidad.

This essay aims to contribute as a reflexive space and awareness to anyone who will listen or read, you can't solve the problems faced by people with disabilities (PWD) but to bring to society, especially related educational and employment areas to the inclusion goes beyond physical space to change or amend that act as barriers.

Raise awareness in the sense that it is only through education that we can change attitudes of discrimination and include the world to people who have seen their chances of a life plan to have a disability.

II.- Palabras claves

Discapacidad, Integración, Igualdad, Participación Social.
Disability, Integration, Equality, Social Participation.

III.- Estructura del trabajo

a) Introducción

Actualmente, uno de los temas de mayor trascendencia es la propuesta de formar parte de una sociedad con apertura a la diversidad. Entre los aspectos que se desprenden de esa temática, es el análisis acerca de la propuesta de formar parte del proceso de inclusión, que se puede presentar tanto en el ámbito educativo, cultural, social y laboral.

La meta de alcanzar una sociedad con una cultura inclusiva, no es tarea sencilla, implica un esfuerzo desmedido; pues no sólo basta con exigir el establecimiento de nuevas leyes,



sino que también es necesario realizar acciones inmediatas que se vean reflejadas en un trabajo continuo; el cual en ocasiones llega a ser permeado debido a la existencia de diversos obstáculos a los que se debe de enfrentar una Persona con Discapacidad (PCD). Estos retos implican desde barreras físicas, culturales y sociales; siendo este último el que puede llegar a interferir en la integración de PCD al mundo laboral, debido a que existen ideas erróneas en torno a las capacidades de estas personas, al considerarlas como seres diferentes al resto de la sociedad.

En este trabajo se analiza cómo se va desarrollando este proceso de inclusión en los distintos ámbitos; sin embargo, se destinará mayor atención a cómo se efectúa el acceso al mundo laboral por parte de las PCD.

b) Desarrollo del tema

El hablar de inclusión es un tema amplio, implica varias vertientes que deben ser atendidas y entendidas por la sociedad en general. Se sabe que al hacer referencia a este término no sólo se avocará a personas que presenten algún tipo de discapacidad, aquí también se aborda a todas aquellas que en determinado momento han sido presa de la discriminación, sea directa o indirecta. Tal vez sin darnos cuenta muchos de nosotros hemos contribuido a fomentar acciones discriminatorias; ojalá este ensayo permita profundizarnos en un proceso reflexivo mediante el cual logremos determinar cuál es nuestro rol ante la discapacidad y cómo podemos contribuir a desarrollar una sociedad que se caracterice por brindar una igualdad de oportunidad a PCD.

Las personas “normales” (aquellas que no padecen discapacidades) no requieren de pedir ayudas extras para que les sean otorgados sus derechos, esos se les dan de manera automática; sin embargo, las personas que padecen discapacidades deben luchar para que les sean otorgados los derechos más básicos (como lo son un lugar para estacionarse de manera apropiada, accesos adecuados a edificios públicos y privados, servicios públicos, etc.).

Es necesario tener cuenta que Inclusión no se refiere al hecho de que la PCD se



adapte al ambiente que lo rodea, va más allá, pues esto implica que las adaptaciones se dan en el entorno y no en la persona, lo que también nos orilla a ser participantes activos de este proceso.

Como se había dicho, esta búsqueda o exigencia de igualdad de oportunidades, es aplicable en distintas esferas de la sociedad. El hecho de comenzar a eliminar el estereotipo de que las PCD deben de recibir algún tipo de educación especial es un gran inicio, esto se ve reflejado en la adaptación de programas de estudios; no sólo se han notado cambios curriculares, también resaltan adaptaciones a la infraestructura de algunas escuelas o instituciones educativas. Aunado a todo esto, se puede sumar la oportunidad de formar una sociedad como una visión más crítica y abierta, capacitada para actuar con empatía ante diversas situaciones.

Para continuar con este análisis, será indispensable señalar que para hablar de igualdad de oportunidades es forzoso comenzar a analizar varios aspectos, los cuales fueron señalados en las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993). Es necesaria una mayor toma de conciencia, lo cual implica el reconocer los derechos de las PCD, mas no se debe de confundir esta idea con una actitud de lástima. Además, es necesario procurar la estabilidad en la salud de las PCD, por lo que se refiere a que en ningún momento puede ser negada la asistencia médica, para recibir la evaluación y tratamiento adecuado.

Aunado a lo anterior, no se puede omitir la latente necesidad de contar con centros de rehabilitación, para que las PCD reciban la atención adecuada no sólo en materia de salud; ya que el recibir o el asistir a un proceso de rehabilitación, trae consigo la apertura de una visión de progreso no sólo para las PCD, sino también para sus familiares.

El hablar de equidad de oportunidades, también nos lleva observar el entorno en donde habitamos, si echamos un vistazo a nuestro alrededor, podemos percatarnos de algunas barreras físicas que obstaculizan el libre tránsito de PCD.



Un claro ejemplo de esto son los estacionamientos, ya que a pesar de existir espacios destinados para estas personas, son ocupados innecesariamente sin que exista una sanción plenamente ejercido a quienes violenten este hecho; también en las salas de espera es necesario contar con áreas para colocar sillas de ruedas, muletas, andaderas o el equipo de apoyo; las banquetas cuentan con desniveles, que pueden producir caídas. El equipo de los medios de transporte no permite el fácil acceso y salida de las PCD; con todo esto, nos podemos dar cuenta que sería una lista interminable de aspectos que son necesarios atender, pero no sólo nos avocaremos a aspectos relacionados con las barreras físicas, también manejaremos las barreras establecidas por la sociedad.

¿Cuántas veces no hemos escuchado un sinfín de etiquetas destinadas a catalogar a PCD?, por ejemplo “cieguito”, “cojito”, “tontito” o “sordito”. Es indispensable inculcar el empleo de una terminología correcta, aplicable no sólo en las escuelas sino también en cualquier ámbito de la sociedad. Pero ¿cómo lograr este objetivo?, hay que reconocer que la educación es un factor inherente a este propósito. Desde la educación se está trabajando la inserción de alumnos con PCD a las aulas regulares, también se puede hablar del desarrollo de un proceso de sensibilización, que permite ir conociendo las diversas discapacidades, para formar parte de acciones idóneas, como el inculcar un lenguaje correcto para dirigirse a éstas.

Ahora surge una nueva interrogante, de acuerdo a que la integración de PCD se está dando en todos los niveles educativos (básico, medio superior y superior), es por esto que nos preguntamos: después de que una PCD ha concluido algún tipo de formación profesional ¿Cómo se da su incorporación al mundo laboral? ¿Cuáles son los obstáculos a los que se enfrenta? ¿Existen igualdad de oportunidades para todos?

Para hablar de integración de PCD al mundo laboral, es preciso esclarecer que no se busca la apertura de nuevos empleos o trabajos especiales que impliquen



menos esfuerzo, se habla de igualdad, lo que significa que la PCD tenga la oportunidad de demostrar que posee la capacidad como cualquier otro ser humano de desempeñar cualquier tipo de puesto, por supuesto de acuerdo a la formación que haya recibido y a sus capacidades. Sin embargo, algunas empresas no responden de la manera en la que se espera, de hecho en ocasiones estereotipan y juzgan a las personas antes de evaluar sus habilidades profesionales. Entre las ideas más comunes por las que se niega una oportunidad laboral a PCD, se pueden encontrar: 1.- Que va a requerir de excesivos permisos, 2.- No podrá cumplir con el horario establecido, 3.- Necesitará de atenciones especiales durante la jornada de trabajo, 4.- Puede causar inestabilidad entre las relaciones laborales de sus compañeros, 5.- Causará pérdidas económicas, estos son sólo algunos de los ejemplos de las reacciones a las que se pueden enfrentar una PCD.

Sólo a través de la participación social lograremos cambios positivos, lo cual implica establecer una nueva visión, pero no sólo en los sectores inmediatos, es necesario aplicar en distintos ámbitos. En el ámbito laboral, para fomentar el respeto a la diversidad; es preciso tener presente que el elemento que permite el crecimiento de una empresa es el ser humano, ya que es el encargado de guiar, desarrollar o crear las actividades benéficas para ella, es decir, el factor humano será indispensable. Actualmente existe una propuesta, en donde entraría el punto analizado hasta el momento, que se llama: "Responsabilidad Social Empresarial", implica la unión de empresas nacionales e internacionales en apoyo no sólo a PCD, sino que también buscan el respeto de valores, la integridad personal y el cuidado del medio ambiente.

Para fundamentar estas ideas y con base en datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI 2010), se señala que la mayoría de las PCD, no concluyen sus estudios profesionales, y por lo tanto, no se encuentran formalmente activos (90.87%). Esas cifras pueden ser el resultado de las actitudes negativas de los contratantes, el uso desmedido de la discriminación,



la cual se puede presentar en tres rangos: positiva (se refiere actitudes de sobreprotección por parte de quienes lo rodean), nociva (implica malos tratos de forma intencional) y sistemática (implica la exigencia de la realización de actividades).

No sólo se abarcará la búsqueda de la igualdad de oportunidades, también existe el otro lado de la moneda, en donde se destacarán los beneficios que se pueden obtener al integrar PCD al mundo laboral. No sólo la empresa se beneficiará, comenzaremos con destacar que se habla de un beneficio personal, fomentando una mejor autoestima y permitiendo una visión positiva de su vida, se ve el inicio de su autonomía y la capacidad de satisfacer sus necesidades económicas básicas. La familia de las PCD se torna con mayor apertura, mejora la comunicación, así como también se sienten parte de este logro.

Estos beneficios se ven reflejados en los espacios laborales, debido a que existe mayor cohesión entre el personal, se crean ambientes de trabajo favorables, se demuestra mayor sentido de responsabilidad y se elevan los niveles de productividad. Este impacto positivo, al igual se refleja en el ámbito social, ya que permite una interacción constante, un aprendizaje mutuo, se erradica determinadas etiquetas o estereotipos y existe mayor uso de empatía.

La importancia que se da en la actualidad a la inclusión de PCD al mercado laboral, mencionaremos que México al ser miembro de la UNESCO, acata lo que ésta plantea en su documento "Educación para todos en las Américas. Marco de acción Regional" como recomendaciones:

*Diseñar modalidades educativas diversificadas, currículos escolares flexibles y nuevos espacios en la comunidad que asuman la diversidad como un valor y como potencialidad para el desarrollo de la sociedad y de los individuos, recuperando experiencias formales y no formales innovadoras para atender las necesidades de todos: niñas, niños, adolescentes, jóvenes, adultos y adultas.

*Formar políticas educativas de inclusión, que den lugar a la definición de metas e



inclusión de niños con discapacidad en la escuela regular, prioridades de acuerdo con las diferentes categorías de población excluida en cada país y a establecer los marcos legales e institucionales para hacer efectiva y exigible la inclusión como una responsabilidad colectiva.

De esta manera, en México surge el Programa Nacional de Fortalecimiento de Educación Especial el cual tiene como objetivo general: “Garantizar una atención educativa de calidad para los niños, las niñas y los jóvenes con necesidades educativas especiales, otorgando prioridad a los que presentan discapacidad, mediante el fortalecimiento del proceso de integración educativa y de los servicios de educación especial”. Gracias a dicho programa, se han realizado diversas acciones encaminadas a la inclusión de personas con discapacidad.

Ha sido interesante que al estar analizando el tema de igualdad de oportunidades para PCD, encontremos que existen programas de apoyo para incluir e integrar a estas personas a una sociedad laboral activa, uno de estos programas es conocido como el *Movimiento Congruencia: Sumando talento a las empresas*, el cual tiene el objetivo de establecer una relación entre empresas, instituciones educativas y organizaciones, todo con la finalidad de promover una mayor apertura de integración socio-laboral de PCD a distintas actividades económicas, se refleja la participación de empresas reconocidas tanto nacional e internacionalmente. Entre las empresas que figuran en este movimiento se encuentran: Grupo Alfa, AMROP International, Axtel, Barcel, BCD Travel, Home Interiors, Cedim, Grupo Christus Muguerza, Embotelladoras Arca, British American Tobacco México, Cofiasa, Coflex, El Norte Grupo Reforma, Facultad Libre de Derecho de Monterrey, Cemex, Gamesa – Quaker, Cinépolis, HEB, Ilinium, Proeza, Joker, Grupo LALA, Grupo Aeroportuario Centro Norte, Premier, SEAO Servicios Estrella Azul de Occidente, Arancia Industrial, Tempel, Eriac Capital Humano, Whirlpool, Baker & McKenzie, Cementos Chihuahua, Despacho Santos Elizondo, Gas Natural México, Gpo. Alen, Gpo. Senda, MANPOWER, Vitro, Interceramics, Televisa Monterrey, Terza, ABA



Seguros, Johnson & Johnson.

De acuerdo con lo anterior, nos podemos percatar de que existe participación de un gran número de empresas, sólo sería necesario mayor difusión del programa y establecer la apertura de varias dependencias en la mayoría de los estados de la República Mexicana, con la finalidad que se conviertan en centros para reclutar personal y que de acuerdo al perfil que presenten sean destinados al centro de trabajo que mayor le convenga. Estas series de actividades permitirán a la sociedad en general ser agente activo de este proyecto, así como también se fortalecerá una actitud de tolerancia a la diversidad, lo que permitirá mayor integración a una cultura inclusiva.

Al igual se puede acceder vía electrónica al portal de empleo, página diseñada por el gobierno, en donde se encontrará un listado de las vacantes existentes por estado o municipio. Esto facilita la búsqueda específica de determinados trabajos así como también el acceso a información y ubicación del empleo.

El contar con este tipo de acciones permitirá un nuevo enfoque ante las Discapacidades; esto significa que se han dado grandes avances. Sin embargo, todavía no se ha llegado a la meta, es necesario mayor participación social, al igual que mayor difusión de la leyes, fundamentos y derechos de las PCD; también es de reconocerse que la solución no radica en conocer dichos documentos, necesitamos de una evolución actitudinal que permita aplicar una nueva forma de visión reflexiva, analítica y crítica inmediatamente aplicable en todos los sectores de la sociedad.

c) Conclusiones

De acuerdo con lo analizado hasta el momento se puede observar que actualmente las PCD cuentan con alternativas innovadoras para acceder a formar parte de una población activa. Sin embargo, es necesario que dicha información sea difundida en instituciones educativas, no sólo a nivel superior, sino también en los niveles básicos; esto con la finalidad de esclarecer que una PCD tiene un gama



de posibilidades para desarrollarse efectivamente; además, esto también permitiría que los padres de familia apoyen a sus hijos a concluir sus estudios, tratando de reducir el estigma de que una PCD no puede soñar con el desempeño de un futuro profesional.

Esto implica el inicio de una nueva era o como se había mencionado al interior del trabajo, es indispensable una evolución de actitudes, pensamientos e ideas, que ha fomentado el arraigo de estereotipos incorrectos, creadores de juicios de valor, inferencias negativas, catalogaciones y minusvalía hacia las habilidades de una PCD. El presentar una discapacidad no significa ser una persona rara o anormal; todo lo contrario, paradójicamente los “normales” nos fijamos más en sus limitaciones y no observamos sus habilidades, que son muchas. La convivencia activa con una PCD orilla a la adquisición de nuevos aprendizajes, hace tener una nueva perspectiva de la vida, permite valorar el entorno, así como también crea una convivencia sana basada en la equidad y el respeto, abriendo posibilidad de vivir en una sociedad igualitaria, en donde todos cuentan con el mismo acceso de posibilidades, favoreciendo el desarrollo integral del ser humano.

d) Propuestas

- Realizar entrevistas a PCD, egresados específicamente de la UV, para determinar a qué obstáculos se han enfrentado para desempeñarse profesionalmente.
- Elaborar un catálogo profesiográfico que sirva como material de consulta destinado a PCD, en donde se destaquen las habilidades requeridas, así como también especificar ante qué tipo de discapacidad se puede desarrollar dicha actividad laboral.
- Difundir información específicamente sobre la integración de PCD al mundo laboral, a través de periódicos murales, folletos, trípticos, exposiciones, con la finalidad de que alumnos, docentes y padres de familia, se percaten de la diversidad de oportunidades a las que tiene acceso una PCD.



- Compartir experiencias exitosas en las aulas.
- Crear una bolsa de trabajo desde la perspectiva regional a egresados de las instituciones de educación superior.

e) Referencias bibliográficas (formato APA)

Asamblea General de las Naciones Unidas (1993). Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Consultado en julio de 2011 de <http://www.infodisclm.com/documentos/leyes/igualdad%20de%20oportunidades.htm>

INEGI (2010) Censo de Población y vivienda 2010. Extraído el 20 de julio de 2011 desde www.censo2010.org.mx/

Servicio Nacional de Empleo (s.f.). *Portal del empleo para personas con discapacidad*. Consultado el 20 julio de 2011 en [http://www.empleo.gob.mx/wb/BANEM/BANE para personas con discapacidad](http://www.empleo.gob.mx/wb/BANEM/BANE_para_personas_con_discapacidad)

Suárez, C. (2010, junio-julio). Revista especializada en discapacidad: Vive sin límites/ Año 1 (4)

Suárez, C. (2010, octubre-noviembre). Revista especializada en discapacidad: Vive sin límites/ Año 1 (6)

Suárez, C. (2011, febrero-marzo). Revista especializada en discapacidad: Vive sin límites/ Año 2 (8)

OREALC/ UNESCO, "Educación para todos en las Américas. Marco de Acción Regional", Santo Domingo, República Dominicana, 10 al 12 de Febrero de 2000 (<http://www.oei.es/efa2000sdomingo.htm>)