

3.1. Discapacidad

3.1.1. Definición de Discapacidad

En los últimos años ha sido motivo de debate la definición del concepto de discapacidad, lo que ha provocado una nueva revisión a este término. En 1980 varias organizaciones, entre ellas la Organización de las Naciones Unidas (ONU) crea junto con la Organización Mundial de la Salud (OMS) una clasificación llamada Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) (Cáceres, 2004, p.74.) Pasaron los años y los avances en la investigación fueron la causa de una nueva revisión de la CIDDM para dar como resultado una clasificación más completa, esta se llama CIDDM-2 o CIF Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Aquí se encuentra la definición más aceptada sobre Discapacidad, “Término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud y sus factores contextuales” (SALUD, 2004).

Según dice la Secretaría de Salud la CIF define el término de funcionamiento como las funciones y estructuras corporales así como actividades y participación. Sobresalta los aspectos positivos que existen en

la interacción de un individuo, una condición de salud y sus factores contextuales (ambientales y personales) (2004).

La CIF se refiere a estado de salud y a dominios de salud como “el nivel de funcionamiento dentro de un determinado “dominio de salud” de la CIF. Los dominios de salud indican áreas de la vida que se incluyen en el concepto de salud. Como aquellas que cuando se definen los objetivos de los sistemas de salud, se consideran como su responsabilidad prioritaria.” (SALUD, 2004)

Uno de los objetivos de esta clasificación es “establecer un lenguaje común para describir la salud y los estados relacionados con ella, para mejorar la comunicación entre distintos usuarios como profesionales de la salud, investigadores, diseñadores de políticas y la población general, incluyendo a las personas con discapacidades.” (SALUD, 2004)

Según indica la Secretaría de Salud (2004) debemos tener en cuenta que la CIF no clasifica consecuencias de enfermedades sino componentes de la salud, no clasifica etiologías, facilita el análisis de determinantes y factores de riesgo al incluir una lista de factores ambientales que contextualizan al individuo; No define Salud, sino estado de salud y estado relacionado con la salud; No clasifica individuos, sino estados de salud.

Se llegó al un consenso en relación a la forma de referirse a las personas con algún grado de limitación funcional o restricción, y la expresión más aceptada es la de “personas con discapacidad”. Recordando

que cada persona tiene derecho a ser llamada como elija. (Cáceres, 2004, p. 74) Se trata de no etiquetar a las personas, por ejemplo: no hablar del grupo de los discapacitados mentales, sino hablar de las personas que tienen discapacidad intelectual. Es decir, tratar de restarle importancia a esa discapacidad sobre las otras capacidades que tiene el individuo.

Para poder definir el grado de discapacidad de una persona La CIF se divide en dos componentes.

- a) Funcionamiento y Discapacidad (Funciones y estructuras corporales, actividades y participación)
- b) Factores contextuales (factores ambientales y personales) (SALUD, 2004)

Los factores ambientales juegan dos papeles: el individual, el cual tiene que ver con el entorno inmediato del individuo, el hogar, el lugar de trabajo o escuela, la familia, amigos y desconocidos. El papel social se refiere a las estructuras sociales formales e informales, servicios existentes en la comunidad o la cultura, redes sociales, leyes, actitudes e ideologías. (Cáceres, 2004. p.76)

Discapacidad, denota restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma acostumbrada. Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición

del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad. (Cáceres, 2004, p.75)

Minusvalía es toda situación desventajosa para una persona concreta, producto de una deficiencia o de una discapacidad, que supone una limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales. La desventaja surge del fracaso o incapacidad para satisfacer las expectativas del universo del individuo. (Cáceres, 2004, p. 75) Dicho término ya no es aprobado por la CIF.

Deficiencia se define como toda pérdida o anormalidad de una función psicológica, fisiológica o anatómica. Puede ser temporal o permanente y en principio solo afecta al órgano. Que según esta clasificación podrán ser: intelectuales, psicológicas, del lenguaje, del órgano de la audición, del órgano de la visión, viscerales, generalizadas, sensitivas, etc. (Cáceres, 2004, p. 74)

Como conclusión Celsa Cáceres Rodríguez define a la discapacidad según la OMS como “el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona. A causa de esta relación, los distintos ambientes pueden tener efectos distintos en un individuo con una condición de salud. Un entorno con barreras, o sin facilitadores, restringirá el desempeño/realización del

individuo; mientras que otros entornos que sean más facilitadores pueden incrementarlo. La sociedad puede dificultar el desempeño/ realización de un individuo tanto porque cree barreras (ej. edificios inaccesibles) o porque no proporcione elementos facilitadores (ej. baja disponibilidad de dispositivos de ayuda).” (2004, p. 77)

3.1.2. Tipos de Discapacidad y sus respectivas dificultades

3.1.2.1. Personas con movilidad reducida

Son aquellas personas que tienen limitada permanentemente la posibilidad de desplazarse. Pueden ser ambulantes es decir, necesitar muletas o usar una silla de ruedas. Estas personas tienen problemas en las funciones neuromusculoesqueléticas y las del movimiento. Es decir, funciones relacionadas con la movilidad y estabilidad de las articulaciones y de los huesos. (ICF, 2006)A estas personas se les presentan problemas tales como:

- Dificultad o imposibilidad de superar desniveles y escaleras
- Dificultad de pasar por lugares estrechos
- Dificultad en ejecutar proyectos largos sin descansar.
- Mayor peligro de caídas por tropiezos o resbalones
- Dificultad para accionar mecanismos que precisan de dos manos a la vez.
- Imposibilidad de superar pendientes importantes

- Limitación de sus posibilidades de alcance manual y visual
- Dificultad de abrir y cerrar puertas, especialmente si tienen mecanismos de retorno,
- Necesidad de espacios amplios para girar en una silla de ruedas, abrir puertas. (STPS, 2006, p. 94-95)

3.1.2.2. Personas con discapacidad sensorial

El otro grupo es el de las personas con limitaciones sensoriales. Son aquellas que tienen dificultades de percepción, debido a una limitación de sus capacidades sensitivas, principalmente discapacidad visual y auditiva, de las funciones visuales se refieren a la agudeza y el campo visual y a la calidad de la visión, a funciones de las estructuras adyacentes al ojo y sensaciones del mismo. (ICF, 2006) Por el lado auditivo, se presentan en las funciones auditivas y vestibular y sensaciones asociadas a estas. Y se les presentan los siguientes problemas:

- Identificación de objetos (botones de elevador, rótulos, etc.)
- Detección de obstáculos (desniveles, elementos salientes, etc.)
- Determinación de direcciones y seguimiento de itinerarios
- Identificación de señales acústicas (alarmas, voz, timbres, etc.)
- Falta de señalización de simple interpretación. (STPS, p. 95)

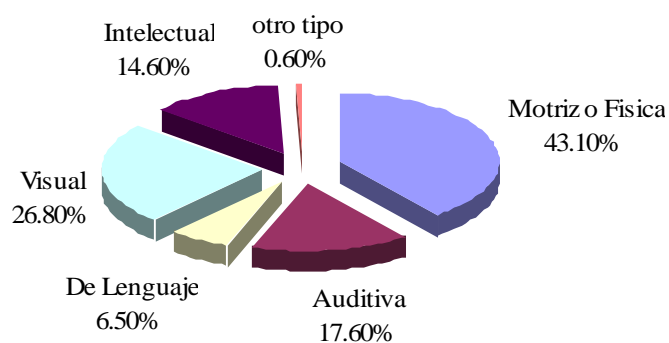
3.2 Datos estadísticos

3.2.1 Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática

El último censo realizado por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática arrojó que, el total de personas con discapacidad en Puebla es de 82 833, éstas representan 1.6% del total de habitantes; de los cuales 11,666 son menores de 14 años, 40, 709 tienen entre quince a sesenta y cuatro años de edad y 29,808 están entre los sesenta y cinco y más años. Existen 650 personas que no tienen especificada la edad. (2006)

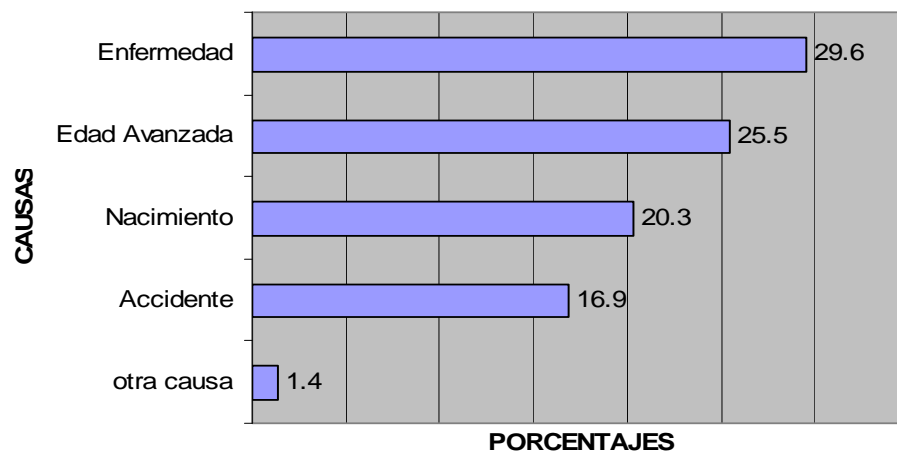
El 52.1% del total de individuos con discapacidad son hombres, las mujeres representan el 47.9 %. Los porcentajes según el tipo de discapacidad son:

Porcentajes según el tipo de discapacidad



En la siguiente gráfica se logra ver cómo las enfermedades constituyen la principal causa de discapacidad en la población de los habitantes del estado, en segundo lugar la discapacidad es causada por la edad avanzada de las personas y causas de nacimiento se encuentra en tercer grado.

Distribución porcentual de la población con discapacidad, según causa, 2000



Los datos de esta gráfica se derivan de la muestra censal. Fuente INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

Es importante identificar que además del número calculado de personas con discapacidad y de acuerdo con la OMS, por cada persona que está afectada por algún tipo de discapacidad, 2 personas más están involucradas de alguna manera, por lo que el número aproximado de personas afectadas indirectamente por la discapacidad es el doble o triple muchas veces. (STPS, 2006, p.82, 83)

3.3 Marco Legal en México

3.3.1 Ley General de las Personas con Discapacidad

En el marco legal el 10 de junio de 2005, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de las Personas con Discapacidad, que entró en vigor a partir del 11 de junio del 2006. Dicha ley nos obliga a

desarrollar las políticas y estrategias que permiten inclusión laboral de las personas con discapacidad (STPS, 2006, p.18)

Artículo 1.- Su objeto es establecer las bases que permitan la plena inclusión de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida. De manera enunciativa y no limitativa, esta Ley reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y mandata el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio.

Artículo 2.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Asistencia Social.- Conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan el desarrollo integral del individuo, así como la protección física, mental y social de personas en estado de necesidad, indefensión, desventaja física y mental, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva.

Un problema importante que apenas se trata es la poca o casi nula capacitación laboral que reciben las personas con discapacidad. La cual es necesaria para realizar cualquier trabajo, por lo tanto la misma falta de educación les cierra la puerta a la inclusión laboral.

II. Ayudas Técnicas.- Dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales de las personas con discapacidad.

III. Comunidad de Sordos.- Todo aquel grupo social cuyos miembros tienen como característica fundamental no poseer el sentido auditivo para sostener una comunicación y socialización natural y fluida en lengua oral alguna.

Con esta definición la misma ley está discriminando a aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad auditiva, las está etiquetando ante la sociedad.

IV. Educación Especial.- Conjunto de servicios, programas, orientación y recursos educativos especializados, puestos a disposición de las personas que padecen algún tipo de discapacidad, que favorezcan su desarrollo integral, y faciliten la adquisición de habilidades y destrezas que les capaciten para lograr los fines de la educación.

El objetivo de la inclusión es que no exista una educación especial, donde las personas con discapacidad se agrupen en gremios, sino que en si la educación sea universal, que tenga las características y los maestros estén preparados para recibir a todo tipo de personas, en cualquier institución.

V. Equiparación de Oportunidades.- Proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad una integración, convivencia y participación en igualdad de oportunidades y posibilidades con el resto de la población.

X. Organizaciones.- Todas aquellas organizaciones sociales constituidas legalmente para el cuidado, atención o salvaguarda de los derechos de las personas con discapacidad o que busquen apoyar y facilitar su participación en las decisiones

relacionadas con el diseño, aplicación y evaluación de programas para su desarrollo e integración social.

XI. Persona con Discapacidad.- Toda persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

XII. Prevención.- La adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, intelectuales, mentales y sensoriales.

XIII. Rehabilitación.- Proceso de duración limitada y con un objetivo definido, de orden médico, social y educativo entre otros, encaminado a facilitar que una persona con discapacidad alcance un nivel físico, mental, sensorial óptimo, que permita compensar la pérdida de una función, así como proporcionarle una mejor integración social.

Capítulo II. Del Trabajo y la Capacitación

Artículo 9.- Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

- I. Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo;
- II. Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad;

III. Diseñar, ejecutar y evaluar un programa federal, estatal y municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral;

IV. Formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos;

Artículo 14.- Las empresas privadas deberán contar con facilidades arquitectónicas para sus trabajadores con alguna discapacidad.

La ley lo recomienda, por lo tanto no hay forma de exigirle a una empresa que cuente con las medidas y facilidades necesarias para poder tener a trabajadores con alguna discapacidad.

Artículo 15.- Para facilitar la accesibilidad, en la infraestructura básica, equipamiento urbano y espacios públicos se contemplarán entre otros, los siguientes lineamientos:

I. Que sean de carácter universal y adaptados para todas las personas;

II. Que cuenten con señalización e incluyan tecnologías para facilitar el acceso y desplazamiento, y que posibiliten a las personas el uso de ayudas técnicas, perros guía u otros apoyos.

3.3.2 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Artículo 4.- Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Capítulo II. Medidas para Prevenir la Discriminación

Artículo 9.- Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional

XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante

Capítulo III. Medidas Positivas Y Compensatorias

A favor de la igualdad de oportunidades

Artículo 13.- Los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:

- I. Promover un entorno que permita el libre acceso y desplazamiento;
- II. Procurar su incorporación, permanencia y participación en las actividades educativas regulares en todos los niveles.
- III. Promover el otorgamiento, en los niveles de educación obligatoria, de las ayudas técnicas necesarias para cada discapacidad.
- IV. Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral.
- V. Crear espacios de recreación adecuados.
- VI. Procurar la accesibilidad en los medios de transporte público de uso general.
- VII. Promover que todos los espacios e inmuebles públicos o que presten servicios al público, tengan las adecuaciones físicas y de señalización para su acceso, libre desplazamiento y uso.
- VIII. Procurar que las vías generales de comunicación cuenten con señalamientos adecuados para permitirles el libre tránsito.
- IX. Informar y asesorar a los profesionales de la construcción acerca de los requisitos para facilitar el acceso y uso de inmuebles.

3.3.3 Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR)

3.3.3.1. Estímulos Fiscales

Artículo 222 (Adición) y fracción XXII del Artículo Segundo de DT de la LISR. Deducción del 20% del salario que se pague al trabajador con capacidades diferentes contra el impuesto a su cargo. La empresa deberá cumplir con la obligación contenida en el Art. 12 de la Ley del Seguro Social y obtener del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de incapacidad del trabajador. Está basado en el Artículo 222 LISR, en la Fracción XXII del Artículo Segundo de Disposiciones Transitorias para 2003 de la LISR, en el Artículo 31 Frac. V y XX LISR y en los Artículos 118 y 119 de la LISR

Para efectos de lo dispuesto en el Artículo 222 de la LISR, el IMSS tendrá la obligación de otorgar a los patrones que inscriban ante dicho instituto a trabajadores con capacidades diferentes, un certificado de incapacidad en el que señale el grado de la misma:

- Discapacidad motriz y para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas
- Discapacidad mental
- Auditiva
- De lenguaje en un 80% o más, de la capacidad normal
- Invidentes

3.4 Secretaría de Trabajo y Previsión Social

3.4.1 Nueva Cultura Laboral

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social en el periodo 2001-2006 ha desarrollado el Programa Nacional de Política Laboral, en dicho plan se integran valores, se definen principios, objetivos y estrategias; con el objetivo de guiar a las instituciones.

Se ha establecido una Nueva Cultura Laboral, la cual “promueve el trabajo como una expresión de la dignidad de la persona humana, para su plena realización y para elevar su nivel de vida y el de su familia, a través del fomento del empleo digno y bien remunerado; la capacitación a trabajadores y empresarios, con énfasis en grupos en condiciones de vulnerabilidad y particularmente en los excluidos del desarrollo.” (STPS, 2005, p.7)

Al hacerse formal el acuerdo "Por una Nueva Cultura Laboral", se estableció poner fin al antagonismo histórico entre representantes de los trabajadores y de los empresarios e iniciar un período de contribución basada en nuevos valores y actitudes.

A partir de ese momento se instalaron mesas en las que gobierno, trabajadores y empresarios crean diálogos para tratar asuntos laborales de empresas y sindicatos. Como resultado de ese trabajo, en agosto de 1996 los representantes de los tres sectores firmaron el documento "Principios de

la Nueva Cultura Laboral". (STPS, 2005, p.92)

La Comisión Central del Diálogo hacia una Nueva Cultura Laboral y su Comité Técnico, da inicio con la finalidad de continuar con el esfuerzo de generar una mejor vida tanto para los trabajadores como para sus familias. Hoy en día se reúne los representantes de los tres sectores en el Consejo Nacional para el Diálogo con los Sectores Productivos, el cual, entre otros motivos, pretende contribuir a "eliminar la miseria y mitigar la pobreza para que con nueva visión de largo plazo, para que México sea una sociedad significativamente más equilibrada e incluyente, y que a partir de esto se logre una armonía civilizada en su complejidad, cuyo centro de prosperidad se vea reflejado en el bienestar de la persona y la familia" (STPS, 2005, p.92-93)

La Nueva Cultura Laboral propone que exista un cambio amplio en cuanto a los centros de trabajo, promueve el esfuerzo, la dedicación, la competitividad y la calidad. (STPS, 2005, p.91-92)

Por otro lado la STPS tiene el propósito de atender a los grupos de individuos que se encuentran en desventaja para competir en el campo laboral. Se han comenzado a realizar acciones de vinculación laboral orientadas a la atención de personas con discapacidad.

Como explica la Licenciada María Reyes Córdova, Directora General de Equidad y Género, de las Redes de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad, la Nueva Cultura

Laboral, “tiene como eje rector de las acciones políticas y sociales, el desarrollo humano. Las políticas públicas consideran al ser humano como un fin fundamental.” Y tiene los siguientes principios:

- El trabajo como valor ético y trascendente.
- La dignidad de la persona determina el valor del trabajo
- El trabajo debe ser un medio para el desarrollo integral de la persona.
- El trabajo, fuente de derechos y obligaciones. (STPS, 2006, p.52)

3.4.2 Sociedad Incluyente

Hablar de una sociedad incluyente, es hablar de una comunidad de personas que sin importar género, edad, religión, condición económica, física, intelectual, tengan acceso a las mismas oportunidades y los mismos empleos. (STPS, 2002, P.29)

En nuestro país las personas con algún tipo de discapacidad están siendo rechazadas y marginadas por la sociedad, nos hemos olvidado que son seres productivos dentro, que son personas con ganas de superación igual que cualquier otra y que tienen mucha energía para luchar y salir adelante.

Según la definición de Alberto Borges de Araujo, Coordinador de la Unidad de Educación Profesional del SENAI de Brasil, inclusión es el hecho de “garantizar a todos el acceso permanente al área común que existe en la vida en sociedad, siendo que esa sociedad debe estar orientada por

relaciones acogedoras frente a la diversidad humana.” (STPS, 2006, p.46)

Entendemos por inclusión a todo el conjunto de acciones y principalmente actitudes que tiene una sociedad hacia la diversidad. No solo es el hecho de crear escuelas de educación especial, sino incluir a las personas con discapacidad a las escuelas ordinarias, y entre alumnos crear amistad y compañerismo sin hacer distinciones o discriminar a las personas con diferentes características.

3.4.3 Reconocimiento Empresa Incluyente

Una empresa incluyente es aquella que está comprometida con la sociedad, que da empleo a las personas con cierto tipo de discapacidad, personas de la tercera edad y personas que viven con VIH\SIDA. Este año inició la entrega del Reconocimiento Empresa Incluyente, por una nueva Cultura Laboral. Las empresas que han sido premiadas con este reconocimiento tienen el derecho de utilizar el logotipo correspondiente en sus empaques, instalaciones y publicidad. (STPS, 2006, p.21) Dentro de este nuevo programa existen algunos requisitos para obtener tal reconocimiento los cuales se encuentran en trípticos que reparte la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, como por ejemplo, tener una política de inclusión para personas que viven con VIH\SIDA, tener trabajadores con discapacidad, adultos mayores o bien tener la experiencia de un año en contratarlos en igualdad de condiciones que los otros trabajadores, operar conforme a la

normatividad laboral vigente, realizar adecuaciones de accesibilidad, de ser necesario estar dispuesto a recibir visita de verificación. Llenar la Cédula de Registro y entregarla a la DFT de la entidad o DGEG, remitirla vía Internet a las instituciones que conforman del comité operativo en cada estado. (STPS, Red de vinculación especializada)



Los beneficios son los siguientes: disminución en la rotación del personal, prioridad dentro del programa de apoyo a la capacitación (PAC) y formación en desarrollo humano, promoción de las empresas Incluyentes en eventos oficiales y campañas de difusión, reconocimiento público por las autoridades, prioridad para empresas con trabajadores con discapacidad con base en la ley de adquisiciones, en procesos de licitación. (STPS, Red de vinculación especializada)

Es importante que las empresas que ya participan difundan su experiencia al contratar personas con discapacidad, ya que ellos toman en cuenta las capacidades más que su discapacidad, o su condición de salud, por lo tanto de voz en voz se logrará incrementar el número de empresas y

fortalecerá el comienzo y establecimiento de una sociedad incluyente, la cual permitirá a todos sus integrantes sin distinción participar en ella. (STPS, 2006, p.20)

3.4.2.1.1 Barreras para la inclusión de personas con discapacidad

En la actualidad, hablar de una sociedad incluyente es un poco utópico, ya que las ciudades, la cultura y las personas no estamos preparadas para acogerla tal cual. Es decir, las personas con discapacidad se enfrentan a una serie de barreras que les impiden convivir en sociedad a diferencia de cualquier otra persona. Tal y como cita el Licenciado Guillermo Juárez al Banco Mundial “existe un ciclo de invisibilidad en relación con las personas con discapacidad, porque al no ser vistos, no hay servicios para ellos y por ello no participan en la vida social lo cual hace que la gente no los vea.” (STPS, 2006, p.82)

3.4.2.1.1.1 Barreras Físicas

Estas barreras están relacionadas con el entorno y se refieren a los obstáculos físicos que dificultan o impiden el desplazamiento o uso de un lugar, ya sea público o privado, exterior o interior. (STPS, 2006, p.93)

Actualmente estas barreras representan un gran obstáculo para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad, pues a pesar de capacitar a estas personas, rehabilitarlas, es necesario incorporarlas totalmente a la comunidad, y como dice Marco A. Hernández , Vicepresidente de Libre Acceso, A.C., “incluir plenamente al individuo a la comunidad, es difícil cuando en ocasiones no podemos ni siquiera salir de nuestras casas y llegar a pensar en asistir a la escuela o conseguir un empleo se vuelve casi un sueño imposible”. (STPS, 2006, p.93)

3.4.2.1.1.2 Accesibilidad y Diseño Universal

Marco A. Hernández H (2005) define a la accesibilidad como “las características que presentan los entornos urbanísticos, de las edificaciones, de los transportes y de los medios de comunicación para facilitar a cualquier persona su utilización en condiciones de independencia y autonomía personal. Una buena accesibilidad es aquella que existe pero pasa desapercibida para la mayoría de los usuarios.” (STPS, 2006, p.94)

Para Borges Araujo, (2006) Accesibilidad es “el acceso garantizado al espacio común para todos, por medio de la eliminación de obstáculos arquitectónicos urbanísticos en la edificación, incluyendo las instalaciones sanitarias, equipamientos y mobiliarios, y la falta de señalización y obstáculos en las áreas de circulación. Eliminar transportes urbanos con

altos peldaños y los obstáculos en las comunicaciones, proveyendo las escuelas de recursos humanos y materiales necesarios.” (STPS, p.47)

Hernández define Diseño Universal como “el proceso de diseñar entornos, productos y servicios que sean utilizables por el rango más amplio de personas y en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación o de diseño especializado y con un costo nulo o mínimo. (STPS, p.94)

3.4.2.1.1.3 Barreras Sociales

Tiene que ver con el comportamiento o actitudes que presenta un individuo en relación con otro. (STPS, 2006, p.93) Ejemplo: Discriminación a la discapacidad por parte de una empresa, por el aspecto físico y la imagen que la persona proyecta de la empresa. Surgen problemas para la integración de la persona con el resto del personal, por el miedo a lo desconocido o a imaginar que uno puede adquirir una discapacidad en cualquier momento.

3.4.2.1.1.4 Barreras Culturales

Se relacionan con el conocimiento o ideas que tiene un individuo acerca de otro que presenta características diferentes. (STPS, 2006, p.93) Ejemplo: La mentalidad y prejuicios de la sociedad hacia la discapacidad, en muchas

ocasiones se cree que las personas con discapacidad tendrán dificultad para realizar las actividades, que el hecho de tener una discapacidad las vuelve completamente inútiles. Se ha estereotipado a la discapacidad de varias formas entre ellas se encuentran los discapacitados que despiertan morbo o provocan voyerismo, como la mujer barbuda. También está el discapacitado objeto de violencia, u objeto de burla. Dichos estereotipos tampoco permiten una correcta inclusión de estas personas a la sociedad.

Todas están ligadas de una u otra manera. Sin embargo, las sociales y culturales no son fáciles de distinguir pero pueden llegar a ser muy peligrosas y difíciles de eliminar, ya que dependen en gran parte de la educación y respeto de los ciudadanos con su prójimo.

Las Barreras Físicas son las más notorias pero al fin de cuentas en más fácil detectarlas y eliminarlas. Se cree que al eliminar éstas se daría la pauta para comenzar a eliminar las otras dos, las barreras físicas y culturales. (STPS, 2006, p.93) Como dice Marco A. Hernández, “Mientras más visibles estemos en las calles, en las escuelas, en los centros laborales, en los cines, en los estadios, en los museos, etc., en esa misma medida se irán derribando esas colosales barreras...” (STPS, p.93)

Según Joan Westland Eby, Alcaldesa del East Bolton, Canadá. La experiencia que ha tenido en la inclusión de estas personas al ambiente laboral, depende de varios factores, entre ellos identifica: El tipo y gravedad de la discapacidad, el tipo y disponibilidad de apoyo a la

discapacidad, el acceso a educación de calidad, el lugar donde vive la persona con discapacidad y las condiciones socio-económicas. Dice también que es menos probable que tengan empleo personas con discapacidades graves que las personas con discapacidades menos serias. Menciona como ejemplo, a las personas sordas o con dificultad de audición grave tienen un índice más alto de empleo que las que tienen otras discapacidades en Canadá.

Westland también menciona que es menos probable que tengan empleo las mujeres con discapacidades y los indígenas con discapacidad que otras personas discapacitadas. Es menos probable que tengan empleo las personas que no tienen acceso a servicios de transporte público o que necesitan instalaciones complejas. En muchos casos las mismas personas con discapacidad se rehúsan a entrar al mercado laboral al pensar que pueden perder servicios de salud o de apoyo. Desde otro punto de vista, el nivel socio-económico de una persona o familia puede influir en la medida en que la persona con discapacidad puede acceder a bienes y servicios. (STPS, 2006, p.24)

3.5 Redes de Vinculación Especializada

Esta Nueva Cultura Laboral promueve la creación y constancia de las empresas a la conservación y promoción del empleo, para todos y en particular para los grupos que viven con desventajas. La forma en que se

está trabajando es a través de las Redes de Vinculación Especializada para la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad y Adultos Mayores. (STPS, 2006, p.21)

Las Redes de trabajo se conformaron con el objetivo de generar una cultura de equidad uniéndose varias instituciones públicas, privadas y sociales que hacen más eficiente la rehabilitación para el trabajo y la integración laboral de las personas con discapacidad. Estas uniones se dividen en redes de trabajos estatales y municipales que capacitan y generan los proyectos de integración laboral, promoviendo la productividad porque además logran que las empresas cuenten con el trabajo o puesto apto que permitirá el mejor desempeño laboral de los individuos con algún tipo de discapacidad. (STPS, 2006, p.19)

Joan Westland Eby, Alcaldesa del East Bolton, narra la experiencia que ha tenido en la inclusión de estas personas al ambiente laboral. Según la experiencia de Westland los programas para personas con discapacidades que tienen éxito muestran que el acceso al mercado laboral es un compromiso entre varios sectores y varios niveles. Para ello se requiere un marco legislativo, una inversión financiera, programas de educación y capacitación de calidad, sistemas de apoyo a las discapacidades accesibles y asequibles, eliminación de la duplicación de esfuerzos y programas que actúan a contra corriente, se necesita que los gobiernos tengan la capacidad

de iniciativa e infraestructuras comunitarias inclusivas, y muy importante el apoyo de la familia y la comunidad. (STPS, 2006, p.25)

3.6 Diagnóstico para la Integración Laboral de Personas con Discapacidad

El Lic. Guillermo Juárez de la Agencia Concepto Total (2005), menciona los resultados del Estudio de Diagnóstico para el Fortalecimiento de la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad realizado por su agencia. En primer lugar, señala la percepción que tienen las empresas de las personas con alguna discapacidad es la siguiente:

- El 61% consideró un buen desempeño.
- El 32% respondió que es sobresaliente
- Y el 1% cree que las personas con discapacidad son inútiles o deficientes para realizar un trabajo de manera efectiva.
- El 87% de las empresas respondieron que sí estarían en la disposición para contratar a personas con discapacidad.
(STPS, 2006, p.83)

El diagnóstico señaló algunas de las razones por las cuales una empresa estaría dispuesta a contratar personas con discapacidad.

La razón más frecuente indicó que lo hacen para darles una oportunidad, porque los consideran capaces para el trabajo o porque reconocen que una persona con discapacidad una vez que

obtiene el trabajo, se compromete totalmente con él. (STPS, 2006, p.83, 84)

A pesar de los resultados anteriores, la realidad es otra pues a pesar de que existe la voluntad de ayudar, solo el 24% de las empresas entrevistadas cuentan con personal con discapacidad. (STPS, 2006, p.84)

El Licenciado Guillermo Juárez señala que los aspectos que las empresas toman en cuenta para la contratación de las personas con discapacidad son principalmente el currículum, sus competencias y el tipo de discapacidad.

El estudio reveló que la contratación de personal con alguna discapacidad muchas veces es considerada como ventaja, éstas pueden ser:

- Se cree que son más comprometidos y eficientes
- Congruencia con la responsabilidad social empresarial
- Equidad laboral
- Ayuda a reducir la rotación del personal
- Por imagen a la empresa
- Productividad
- Adquieren beneficios fiscales
- Oportunidades de mercado

Por el lado contrario, las desventajas que los empresarios perciben, son las siguientes: Discriminación, Seguridad, Prejuicios, Responsabilidad o Contingencias, Aumento en costos, Baja productividad, Mala imagen y problemas legales.

Se lograron identificar aspectos que los empresarios traducen como Brechas de Desempeño, los cuales son los siguientes:

- Problemas de conocimiento
- Poca claridad en las necesidades de los sectores productivos
- Desarrollo de hábitos y capacidades para el trabajo.
- Capacitación y formación con poca orientación para el trabajo.
- Poca empatía entre oferta y demanda
- Proceso de integración laboral.

Por otro lado, las personas con alguna discapacidad también señalaron su percepción de los hechos.

- Más del 50% identificó como barrera subjetiva la discriminación y el rechazo por parte de las empresas.
- Como barreras externas, el transporte, falta de apoyo de integración laboral y accesibilidad.
- Como barreras personales, la capacitación, formación y educación. El hecho de no conocer medios de búsqueda de empleo.
- Barreras psicológicas como timidez y pena. Falta de desenvolvimiento para encontrar trabajo.
- Y la familia en otros casos. (STPS, 2006, p.86)