



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE TRABAJO
Y FOMENTO AL EMPLEO

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CAPACITAR T

Ciudad de México



La inclusión productiva de las personas con discapacidad

Número 2, año 2019

CIUDAD INNOVADORA
Y DE DERECHOS

Directorio

Dra. Soledad Aragón Martínez
Secretaría de Trabajo y Fomento
al Empleo en la Ciudad de México

Mtro. Adrián Escamilla Palafox
Director General del ICAT
Ciudad de México

Coordinadoras

Dra. Erika Guadalupe Álvarez Arámbula
Coordinadora de Apoyo a Estudios
del Trabajo y Comunicación,
STYFE

Dra. Diana Martínez Medina
Directora de Planeación, Control
y Evaluación de Resultados,
ICAT Ciudad de México

Mtra. Claudina Arvizu Ortiz
JUD de Análisis de Información
y Proyectos,
ICAT Ciudad de México

Diseño Editorial

Alma Hernández García
Diseñadora Gráfica
Dirección General de Empleo,
STYFE

Erick Gutiérrez Rivera
Enlace de Promoción y Difusión
Dirección General de Empleo,
STYFE

Erika Nohemi Rivera Cortés
Diseñadora Gráfica
Secretaría Particular,
STYFE

CAPACITART Ciudad de México, Año 1, No. 2, marzo-abril 2019, es una difusión periódica bimestral editada por el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Calle Doctor Lucio No. 220, colonia Doctores, Demarcación Territorial Cuauhtémoc, Ciudad de México, C.P. 06720, Teléfono 5740-0237, <https://www.icat.cdmx.gob.mx>, icat@cdmx.gob.mx. Editor responsable Adrián Escamilla Palafox. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: 04-2019-061113034100-203, ISSN: 2683-1775, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Jefatura de Unidad Departamental de Información y Proyectos del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Mtra. Claudina Arvizu Ortiz, Calle Doctor Lucio No. 220, Colonia Doctores, Demarcación Territorial Cuauhtémoc, Ciudad de México, C.P. 06720, fecha de última modificación, 27 de junio de 2019.

Contenido

Editorial

Hacia una mayor inclusión de las personas con discapacidad 5

Políticas públicas

La entrevista a... 9
Lic. Eloísa Mireya Pulido Jaramillo

Gestión integral de riesgos, prevención y personas con discapacidad 16
Arq. Myriam Urzúa Venegas

Accesibilidad a los espacios públicos como una política de inclusión 20
Iván Fonseca Cano

Un modelo de atención integral para las personas con discapacidad 28
Lic. Esthela Damián Peralta

Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México 33
Líneas estratégicas en materia de empleo y capacitación para las personas con discapacidad

Datos y tendencias

Contra la máquina: discapacidad y trabajo 34
Ana Sofía Rodríguez Everaert

La inclusión productiva de las personas con discapacidad en la Ciudad de México 40
Lic. Eloísa Mireya Pulido Jaramillo y Lic. José Renato Magaña Ríos

La voz de...

Usuario del ICAT 50
Guillermo Francisco López Vega

Instructora del ICAT 53
Lic. María Cristina Castillo González

La experiencia de...

La importancia de desarrollar un programa de inclusión para el talento con discapacidad 55
Fundación ParaLife

La inclusión, un trabajo de todos 58
Mtro. Rubén Navarro Toledo

Capacítate

Atención a Personas con Discapacidad en el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México 61

Oferta de capacitación para personas con discapacidad 63

Reflexiones en torno a la discapacidad 65

Hacia una mayor inclusión de las personas con discapacidad

Imagine que transcurre un día ordinario. Piense que está a punto de salir del trabajo y regresará a casa. Muchas personas lo harán en vehículo particular, muchas otras utilizarán el transporte público. ¿Qué hará al llegar a casa? Quizá convivir con la familia, tal vez ir al gimnasio o simplemente ver televisión. Sin embargo; la cotidianidad se ve interrumpida por un ruido estruendoso. Un fuerte e inesperado golpe le ha dejado inconsciente. Al abrir los ojos, las circunstancias han cambiado. En el imaginario, usted ha sufrido un accidente y le han amputado las piernas para salvar su vida.

Examine sus planes desde la condición de discapacidad que el accidente ha generado; nada será lo mismo a partir de ese de ese momento. En adelante, por ejemplo, ir a un gimnasio resultaría muy complicado. ¿Qué emociones experimenta? Quizás miedo, angustia, preocupación, impotencia.

La condición en la que ahora se encuentra, le llevará a cuestionar situaciones que, probablemente, nunca antes imaginó: ¿cómo es que alguien sin brazos presiona el botón para llamar al elevador?, ¿por qué las oficinas no cuentan con programas de cómputo que permitan con solo la voz, generar documentos a quienes no tienen brazos?, ¿por qué los elevadores no fueron diseñados para el uso de sillas de ruedas?, ¿cómo ejercitar mi derecho a la Ciudad, si no puedo desplazarme con mi silla de ruedas por las banquetas que no tienen rampa?, ¿por qué razón no hay alguna persona en todo el inmueble que pueda entender el lenguaje de señas y me proporcione apoyo en los trámites y servicios que necesito?... Numerosas preguntas vienen a la mente, ¿no lo cree? Este número está dedicado a abonar a la reflexión en torno a los avances y retos que las personas con discapacidad (PcD) enfrentan para el ejercicio de sus derechos y su integración plena a la vida productiva.

El surgimiento del enfoque social de la discapacidad, en la década de los sesenta del siglo XX, ha permitido analizar este fenómeno poniendo en el centro a las personas, su dignidad y sus derechos. A nivel internacional los avances más relevantes en esta materia son la aprobación de las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad en 1993 y la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2006, ambas por la Asamblea General de Naciones Unidas.¹

La Ciudad de México ha sido pionera en la implementación de un marco jurídico incluyente para las PcD. En 1995, promulgó la Ley para las Personas con Discapacidad, para el reconocimiento de sus derechos. Años después, en 2010, se avanzó hacia una ley más integral, la Ley para la Integración al Desarrollo para las Personas con Discapacidad, la cual tiene un enfoque de derechos para lograr la inclusión en igualdad de condiciones. La recientemente aprobada Constitución Política de la Ciudad de México, en el artículo 11 apartado G, enuncia específicamente los derechos de las PcD. Estos instrumentos jurídicos han colocado en la agenda pública el reconocimiento de los derechos y la disminución de desigualdades como tema central y prioritario.

A nivel mundial, cerca de mil millones de personas, 15.3% de la población total, se encuentran en situación de discapacidad. Además, la Organización Mundial de la Salud señala que la prevalencia de la discapacidad se está incrementando debido al envejecimiento de la población y al aumento de enfermedades crónicas, tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental.²

¹ Palacios, Agustina (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Grupo editorial CINCA, Madrid, España.

² Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad.

En México, cifras de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (2014), registraron poco más de 7.1 millones de PcD (6.0% de la población total), de ellas, 26.0% son personas de 60 y más años. En la Ciudad de México, esta misma encuesta contabilizó 400 mil PcD, cifra que representa alrededor del 4.7% de los residentes de la ciudad.

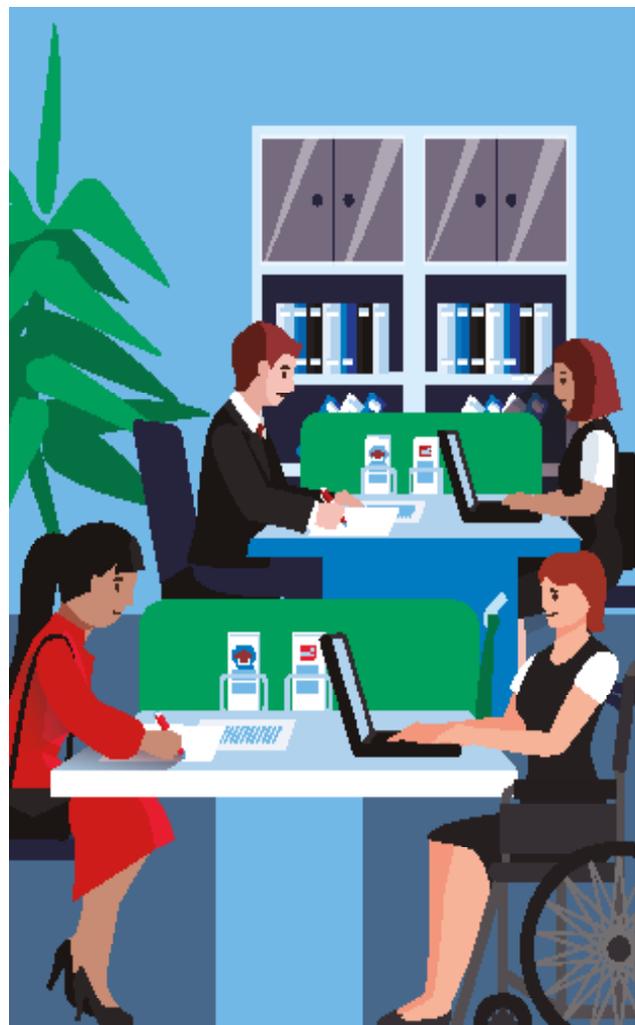
Una de las manifestaciones de la exclusión social es la magnitud del rezago educativo de las PcD con 15 y más años de edad. En el país, 23.4% carece de escolaridad y 44.7% solo ha estudiado la primaria. Aunque estos porcentajes son menores en la Ciudad de México, con 14.2% y 37.1%, respectivamente, son todavía significativos. La baja participación en el mercado de trabajo es otra de las revelaciones de las barreras que vulneran los derechos de las PcD. A nivel nacional, solo el 39.1% de las personas en edad de trabajar son activas laboralmente, es decir, tienen trabajo, desempeñan una actividad económica o buscan empleo; en la metrópoli la tasa de participación asciende al 34.2%, más de 25 puntos porcentuales por debajo de la tasa de participación total. En la Ciudad de México 3 de cada 4 PcD de 15 y más años recibe algún tipo de ingreso: 35.5% por algún trabajo realizado, 43.7% de algún apoyo gubernamental y 33.1% por concepto de jubilación.

Además de ser un factor de integración, el empleo es un derecho universal. Por ello, el que una persona con discapacidad acceda al mercado de trabajo, no sólo deriva en una contribución a la universalidad de este derecho, a mejorar sus condiciones de vida y su autonomía personal, sino también a la igualdad de oportunidades, al desarrollo de la sociedad y al ejercicio pleno de la ciudadanía.³

La inclusión social de las PcD requiere el diseño e implementación de políticas públicas multidimensionales e integrales, porque al vulnerar un derecho se vulneran los demás. Por ejemplo, la falta de accesibilidad al espacio público dificulta la asistencia a

la escuela, a centros de trabajo y a hospitales.

Es por todo lo anterior que este número de la revista CapacitarT Ciudad de México reúne diferentes artículos y contribuciones, que abonan al debate sobre los avances y retos en materia de política pública para la inclusión de las PcD.



³Cruz Roja Española-Oficina Central, Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables, Madrid, 2002, p. 18.

Se le extiende un agradecimiento especial a la Arquitecta Myriam Urzúa Venegas, Titular de la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil, quien escribió un artículo sobre la gestión integral de riesgos y la importancia de la prevención, exponiendo la Guía de Prevención de Riesgos para PcD en el marco de una actuación antes distintos peligros.

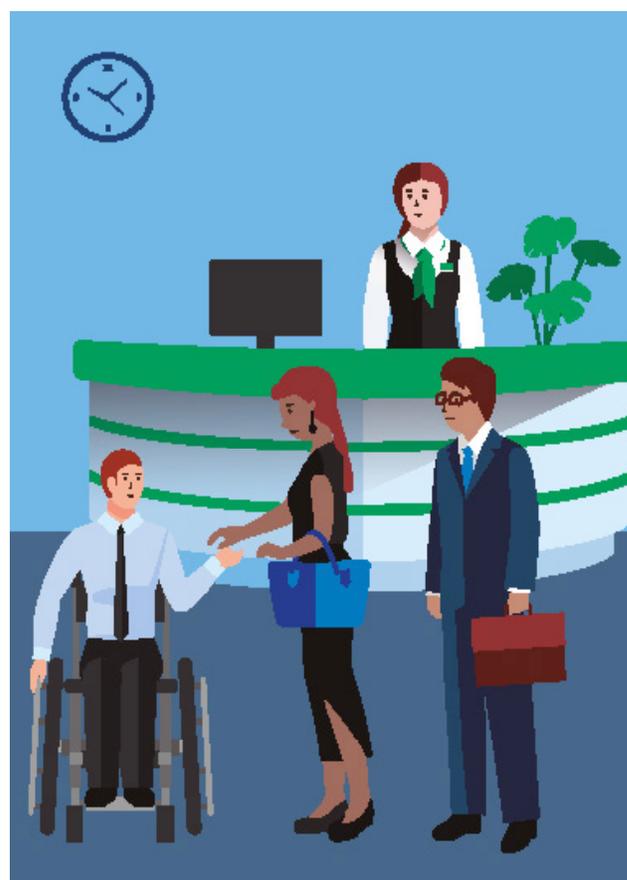
Igualmente, valiosas son las aportaciones realizadas por la Licenciada Esthela Damián Peralta, Titular del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México, quien en su artículo explica la evolución histórica de los enfoques de discapacidad y la importancia de diseñar un modelo de atención integral para las PcD.

Por otro lado, la entrevista realizada a la Licenciada Eloísa Mireya Pulido Jaramillo, Directora de Políticas y Fomento a la Inclusión en el Instituto de las Personas con Discapacidad en la Ciudad de México, revela la evolución de las políticas públicas para atender a las PcD desde una perspectiva social y de derechos. Sus respuestas permiten ilustradamente reconocer los avances alcanzados, así como los retos aún pendientes.

Con un enfoque crítico y asertivo, la periodista Ana Sofía Rodríguez Everaert, Editora de la Revista Nexos, explica que la búsqueda por la eficiencia ha llevado a la sustitución del trabajo humano por la tecnología, perpetuando grandes retos para la inclusión productiva de las PcD, tanto a escala mundial como en México.

Como parte de las contribuciones en materia de políticas públicas, en este número se presenta un artículo de Iván Fonseca Cano, colaborador del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, que discute la importancia de la accesibilidad a los espacios públicos como una política de inclusión.

Sumamente significativas son las experiencias compartidas por quienes trabajan directamente en la inclusión laboral de las PcD, como es el caso de la Fundación Paralife, así como la entrevista que nos concedió la instructora María Cristina Castillo González, acerca de su experiencia en la impartición de cursos de capacitación para el trabajo a PcD en el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México. El señor Guillermo Francisco López Vega también compartió su experiencia de capacitación en este Instituto y los retos que experimentó.



Por último, los artículos de la sección Datos y tendencias aportan un panorama sobre las características sociodemográficas y los retos en materia de inclusión social de las PcD. Agradecemos así a todas las personas que colaboraron en la realización de este segundo número de la Revista CapacitarT Ciudad de México; su trabajo ha contribuido a visualizar las distintas problemáticas que viven las PcD. Esas reflexiones abonaran al diseño, implementación y evaluación de políticas públicas para la inclusión social, educativa y laboral de este grupo de la población. §

La entrevista a...

Lic. Eloísa Mireya Pulido Jaramillo ¹

ICAT/CapacitarT: ¿Cómo debe ser entendida la discapacidad?

R/ Cuando alguien nos menciona la palabra discapacidad, regularmente pensamos en las deficiencias en las funciones del cuerpo de una persona; y algunas veces más se nos vienen a la mente las dificultades que tienen para hacer ciertas tareas, incluso en ocasiones actividades cotidianas que las personas sin discapacidad realizamos de manera inconsciente a veces sin darnos cuenta.

Todo esto es cierto. Sin embargo, existe otro obstáculo que para muchos es imperceptible, pero es realmente importante, es la limitación para participar en la sociedad en relación con los demás. Por ello, es relevante enfatizar que la mayor discapacidad son las barreras que la sociedad pone al ver que alguien es diferente, al actuar como si las personas con discapacidad fueran invisibles, menos inteligentes o como si no tuvieran valor como personas.

Para reducir las trabas a las que se enfrentan todos los días las personas con discapacidad, es esencial identificar los diferentes tipos de apoyos y ajustes que una sociedad debe ofrecer, dependiendo del tipo de discapacidad, ya sea física o de movilidad, de la percepción de los sentidos visual o auditivo, de aprendizaje o conducta y finalmente de interacción social.

En la actualidad, en México y en específico en la Ciudad de México, se reconoce que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que cualquier otra persona y deben generarse las condiciones para que participen en todos los ámbitos en las mismas condiciones.

ICAT/CapacitarT: ¿Por qué algunos grupos requieren una especial defensa de sus derechos humanos? ¿no significa esto que tienen más derechos que otros?

R/ Históricamente algunos grupos de población enfrentan barreras y obstáculos, ya sea, biológicos, sociales, económicos, políticos y/o culturales, que les impiden un pleno goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad, incluso la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal ha reconocido que la igualdad de derecho no se traduce en igualdad de hecho. La indiferencia o la invisibilidad de esos grupos han llevado a la violación u omisión de sus derechos, de ahí que surjan personas o grupos sociales que trabajan en pro de la inclusión y de la defensa de los derechos para visibilizarlos y disminuir o erradicar la injusticia social de que son objeto.

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en México se identifican 11 grupos en situación de discriminación, entre ellos, las personas con discapacidad. Lamentablemente, hay que reconocer que la discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas, por lo que el Estado debe comprometerse a difundir sus consecuencias, promover entre la sociedad el derecho a la no discriminación e implementar medidas compensatorias.

Lo anterior, no significa que una especial defensa sea buscar la introducción de privilegios. Sin excepción, los derechos humanos son los mismos para todas las personas. Ejemplos de ello son, la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por las Naciones Unidas en 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que entró en vigor en 1976 y la misma convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada en 2006. Todos ellos, firmados por México.

En estos instrumentos, se reconocen entre otros, el derecho a la salud, al trabajo, a la educación, a un nivel de vida adecuado, a la participación en la vida

¹ Licenciada en Ciencias de la Informática por la UPIICSA del IPN y candidata al grado de la Maestría en Administración por la misma institución. Actualmente es la Directora de Políticas y Fomento a la Inclusión en el Instituto de las Personas con Discapacidad en la Ciudad de México.

cultural, las actividades recreativas y el deporte, a la libertad de expresión y opinión, a formar parte de la vida política y pública del país, entre otras.

Lo que se pretende es situar a todas las personas como sujetos de derechos, así como lo expresó la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, garantizando que tenga acceso al beneficio pleno de las libertades fundamentales, y a un trato respetuoso y sensible a su diferencia, sin discriminación y en igualdad de oportunidades.

ICAT/CapacitarT: ¿Cuál es el principal problema en torno a la discapacidad? ¿cómo cambiar el enfoque de asistencialismo por el ejercicio pleno de derechos?

R/ No podemos hablar de un problema principal, más bien había que ver que existen diversas circunstancias que confluyen en el camino y hacen que la resolución sea más compleja. Pero si separamos cada una de ellas, podíamos identificar, entre otras, la falta de difusión acerca de lo que es la discapacidad, la falta de conciencia y sensibilización para cambiar la mentalidad de las personas sobre el tema y la existencia de prejuicios que se tienen, además de provocar interés en este tema.

Por supuesto que en la Ciudad de México tenemos un marco jurídico que promueve el ejercicio de derechos y obligaciones de las personas con discapacidad, así como su inclusión. Nos falta avanzar en la armonización que debe haber entre el marco jurídico y el ejercicio pleno de sus derechos.

Otra problemática importante tiene que ver con el rezago educativo que enfrentan, ya que en promedio las personas con discapacidad han cursado 7.5 años escolares, o sea, entre segundo y tercer año de primaria, y la mitad de ellos, no tiene ningún grado escolar o máximo tiene la primaria concluida. Por eso es imprescindible trabajar en este tema, haciendo una buena planeación, enfocando correctamente la problemática diversa y considerando que cada tipo de discapacidad necesita un tipo diferente de atención.

Precisamente la educación y la capacitación son mecanismos de movilidad social. En el mundo de hoy, el desarrollo de capacidades, habilidades y competencias es importante para insertarse con menor dificultad en la vida productiva y la formalidad económica. Estos mecanismos te dan la posibilidad de mejorar tu inclusión social y productiva, ya que amplían tus niveles de empleabilidad en el mercado de trabajo, lo que te da la posibilidad de fortalecer el ejercicio de tus derechos.

Tenemos que tomar cartas en el asunto. Tenemos que pasar del discurso de las ideas, a la ejecución de acciones que modifiquen las condiciones que impiden el acceso de las personas con discapacidad, sobre todo de las que más lo necesitan, a las oportunidades para mejorar su bienestar.

Para cambiar el panorama, el enfoque de derechos humanos de la discapacidad parte y se basa en el modelo social, mediante el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derechos. Esta visión busca que se respete la dignidad y la libertad de las personas. Pretende que se creen las condiciones que permitan la participación significativa de cualquier persona, organización o grupo social.

Este enfoque establece que las políticas y las leyes deben ser diseñadas con la participación de las personas con discapacidad y se deben incluir sus derechos en todos los aspectos de la acción política y la construcción de las políticas públicas. Bajo esta perspectiva, las personas con discapacidad tienen las herramientas para estar en control de sus vidas y participar en la sociedad, plenamente, en igualdad de condiciones.

ICAT/CapacitarT: La Ciudad de México ha estado a la vanguardia en materia de derechos sociales y de inclusión para las personas con discapacidad, ¿cómo vamos en ese tema? ¿qué aporta la política pública de la ciudad a otras entidades federativas o incluso el país?

R/ Así es... la Ciudad de México se ha mantenido a la vanguardia en materia de inclusión para las personas con discapacidad. Con el paso de los años esta ciudad se ha mantenido en congruencia con diversos instrumentos jurídicos, principalmente internacionales, integrando un marco jurídico sólido.

Desde hace más de dos décadas, el Gobierno de la Ciudad de México, ha continuado con su compromiso de fortalecer los derechos de las personas con discapacidad, es decir, ya para 1995 se había creado la Ley para las Personas con Discapacidad en el Distrito Federal, cuyo ordenamiento marcó el banderazo de salida al reconocimiento de esos derechos.

Con el paso del tiempo, con una perspectiva más integral, en 2010 se publicó la Ley para la Integración al Desarrollo para las Personas con Discapacidad, la cual tiene un enfoque de derechos para lograr la inclusión en igualdad de condiciones. Cabe señalar que esta Ley dio origen al Instituto de las Personas con Discapacidad y a la implementación del Programa para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el que se definieron y establecieron políticas públicas concretas para alcanzar la plena inclusión y garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos y libertades fundamentales.

Para septiembre de 2013, el entonces Distrito Federal ya contaba con la Ley de Atención Prioritaria para las Personas con Discapacidad y en Situación de Vulnerabilidad, creada con el propósito de garantizar a las personas con discapacidad, entre otros grupos, atención preferente en diversos trámites y servicios a cargo de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como los que prestan los particulares. En enero de 2017 se emitió la Ley de la Accesibilidad, cuyo objeto es garantizar el derecho a la accesibilidad al entorno físico, edificaciones, espacios públicos, el transporte, la información y las comunicaciones. Esta ley fue la primera en este tema creada por una entidad federativa para garantizar una ciudad accesible.

En septiembre de 2018 entró en vigor la Constitución Política de la Ciudad de México, en la que se consagran los derechos humanos fundamentales, en específico, en el Artículo 11 Ciudad Inclusiva se garantiza la atención prioritaria de grupos poblacionales que enfrentan discriminación, exclusión y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales, entre ellos, las personas con discapacidad. Aunque todavía tenemos retos por cumplir...

En el marco evolutivo de las políticas públicas, no debemos olvidar que la Ciudad de México, en marzo de 2001, echó a andar el entonces denominado Programa de Becas en Apoyo Económico de Personas con Discapacidad, para apoyar a las personas en situación de pobreza, pertenecientes a este grupo poblacional, que además carecían de cuidado. Para 2019 este programa cuenta con los enfoques de derechos humanos, no discriminación y de género, permitiendo que sus beneficiarios fortalezcan su autonomía.

Con lo anterior, el Gobierno de la Ciudad de México ha dado muestras de cómo en la agenda de gobierno se introducen temas que visibilizan a los grupos en situación de vulnerabilidad, en este caso, las personas con discapacidad; la creación de espacios de participación con las personas beneficiarias de las políticas públicas y de la sociedad civil; en el tránsito del enfoque asistencialista, al reconocimiento y fomento de los derechos fundamentales a través de la normatividad ya mencionada; y ahora con la nueva Constitución Política es deseable ir hacia el pleno ejercicio de los derechos de las personas con y sin discapacidad que habitan en la Ciudad de México.

ICAT/CapacitarT: ¿Qué mejoras se han logrado y qué barreras quedan todavía por superar en la atención a las personas con discapacidad?

R/ A partir de reconocer que vivimos un proceso de cambio de paradigma, dentro del cual hace falta mu-

cho por hacer, esta respuesta tiene, cuando menos, dos dimensiones, una intangible y otra que es fácil de visibilizar en tanto que se trata de una dimensión física.

Como ya se comentó, de un tiempo para acá y con la nueva Constitución Política de la Ciudad de México, contamos con un marco jurídico robusto que, si bien tiene oportunidades de mejora como en cualquier parte del mundo, es un buen indicador del avance alcanzado en este tema, ya que a partir de esto, podemos iniciar políticas públicas focalizadas y específicas para la atención de este grupo social.

Dentro de la dimensión física, el tema de la accesibilidad en la ciudad es uno de los que más avances han registrado tanto en el ámbito público como en el privado, sobre todo en cuanto a la infraestructura física. Por ejemplo, en los inmuebles que son arrendados por los entes de la Administración Pública de la Ciudad de México, se han realizado diagnósticos de accesibilidad, a fin de implementar las recomendaciones y ajustes razonables que se consideran pertinentes para contar con los criterios básicos de accesibilidad. También se les ha brindado asesoría sobre el diseño de la señalización tacto-visual con sistema braille, con que deben de contar las áreas de atención ciudadana.

Para mejorar la accesibilidad en la Ciudad de México, buscando hacer efectivo el derecho a la movilidad de las personas con discapacidad se han llevado a cabo esfuerzos orientados a garantizar las condiciones de uso cómodo, seguro y autónomo en el transporte público; específicamente, se ha brindado asesoría en materia de accesibilidad para la rehabilitación de estaciones del Sistema de Transporte Colectivo Metro, ubicando una ruta táctil que lleva al primer vagón, la instalación de una franja de advertencia de seguridad a lo largo del andén y la señalización tacto visual; se han realizado diagnósticos de accesibilidad en estaciones del metro y a los elevadores que se han colocado en diferentes etapas, para detectar las deficiencias y realizar las recomendaciones y ajustes razonables a implementar.

Además, se han brindado asesorías al metrobús, sobre los criterios de accesibilidad que deben considerarse en sus líneas, como la señalización tacto-visual, la ruta táctil para su desplazamiento y rampas con pendiente adecuada, entre otras, para convertirlo actualmente en un transporte 98% accesible.

Para impulsar el uso y disfrute del espacio público, se han asesorado diversos proyectos a cargo de las entidades ejecutoras de obra pública, sobre la aplicación de criterios de accesibilidad, con lo cual se cuenta con un mayor número de pasos peatonales a nivel, colocación de elementos de protección al peatón y semáforos audibles. Con estas y otras acciones se han reducido algunas barreras físicas en este sector.

Se ha detectado también la deficiencia existente en cuanto a la accesibilidad a la comunicación e información, en el uso de nuevas tecnologías y el conocimiento de la Lengua de Señas Mexicana en las diferentes áreas de atención ciudadana, en las que debemos trabajar.

No obstante, tenemos que trabajar con las personas sin discapacidad, ya que, muchas de ellas desconocen el funcionamiento de los elementos de accesibilidad instalados en el entorno.

De las barreras que quedan todavía, además del rezago educativo y del desarrollo del capital humano de las personas con discapacidad que ya se comentaron, existen otras en las que tenemos que trabajar para que se mejore el trato que reciben por parte de las personas sin discapacidad, como es el caso de la discriminación que las afecta y que las ha limitado en el proceso de reconocimiento efectivo como personas sujetas de derechos.

Por ejemplo, las personas sordas se ven afectadas, en virtud de que no todas disponen de un intérprete de Lengua de Señas Mexicana o no cuentan con otras posibilidades para satisfacer sus necesidades de comunicación o recepción de mensajes.

Otra barrera que se puede señalar, y que reduce o puede anular su participación, es la doble brecha digital, que hace que muchas personas con discapacidad no tengan acceso a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS).

Por último, sin que esto sea limitativo, la falta de acceso al empleo que aqueja a las personas con discapacidad también forma parte de las dificultades que impiden o limitan su participación en la vida económica de la Ciudad de México.

ICAT/CapacitarT: ¿Cómo influyen las campañas de sensibilización dirigidas a toda la sociedad y al mundo laboral para la integración de las personas con discapacidad?

R/ Un elemento fundamental para la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a la sociedad en igualdad de condiciones es la toma de conciencia, esto es, sensibilizar a la sociedad e incluso a su propia familia sobre sus capacidades y aportaciones, con el propósito de erradicar los estereotipos, prejuicios y prácticas nocivas sobre este grupo de población de atención prioritaria.

Las campañas de concientización nos permiten ver a las personas antes que prestar atención a su condición de vivir con una discapacidad, recordando que todos tenemos los mismos derechos y obligaciones. Por ello, es importante que la sensibilización inicie desde el ámbito escolar a nivel básico y familiar, educar para aceptar y ayudar al prójimo, por tanto, no sería necesario hablar de inclusión, pues esta sería una realidad.

Con respecto al ámbito laboral, es esencial para este sector de la sociedad sentirse y ser productivo, lograr su autonomía. La sensibilización hacia las empresas sobre la importancia de incluir en sus procesos de reclutamiento, selección y contratación de personas con discapacidad. Estos programas de inclusión permiten a las instituciones generar un mejor ambiente laboral, de colaboración y trabajo en equipo, además de ganar prestigio por la res-

ponsabilidad social de la empresa. Todo ello dará la pauta para impulsar una verdadera y eficaz cultura de inclusión laboral y permitirá al empleador darse cuenta que las personas con discapacidad pueden realizar infinidad de actividades que contribuyan a la productividad de la empresa o institución.

Lo anterior no puede dejarse de lado, en virtud de que la tarea de incluir laboralmente a este sector de la sociedad, sobre todo al que vive en situación de pobreza y marginación, tiene una complejidad mayor por las características propias de las personas con discapacidad. Las campañas, si bien son imprescindibles durante este proceso, necesitan conjugarse con múltiples factores, entre los que destacan los antes mencionados y los relativos a la educación y el desarrollo de capacidades y habilidades para el trabajo.

ICAT/CapacitarT: ¿Cómo ha impactado la perspectiva de derechos humanos al proceso de inclusión productiva?, ¿favorecería la capacitación al logro de las metas de inclusión productiva? En materia de capacitación, ¿cuáles cree que serían las necesidades?

R/ Esta perspectiva nos permite ir más allá de la visión médico-asistencialista que se tenía sobre la atención que deberían recibir las personas con discapacidad, en la que se pensaba que el tema estaba circunscrito a un asunto de salud, en donde la discapacidad era vista solo como una enfermedad a tratar. El enfoque de derechos humanos permite a los gobiernos procurar una atención más integral de las necesidades, no solo de las personas con discapacidad sino de cualquier persona o grupo social.

En el caso de la inclusión productiva, inmersa en el derecho de todos y todas a tener un trabajo, nos permite reconocer y visibilizar algunos temas en los que tenemos que avanzar para garantizar este derecho.

Uno de ellos tiene que ver no solo con la capacitación sino, antes que nada, con una de las piedras angulares de cualquier persona que intenta salir de su situación de vulnerabilidad, es decir, con la edu-

La entrevista a...

cación, ya que muchos de ellos presentan bajos niveles de escolaridad, lo que nos obliga, querámoslo o no, a ir paso a paso en nuestras acciones, desde luego, aprovechando como gobierno la experiencia de vida con la que ya cuentan buena parte de ellos para salir adelante.

Asimismo, a partir de reconocer que la inclusión productiva de este grupo de población es complicada por la diversidad de sus circunstancias y la necesidad de considerarlas para la planeación, implementación y evaluación de las políticas públicas dirigidas a su atención, es necesario buscar, junto con ellos, los caminos adecuados para su incorporación a los procesos productivos de la Ciudad de México que, en las circunstancias actuales, tendría que ser, justamente, mediante la capacitación para el trabajo y de ser posible la certificación de sus competencias laborales. §





Inclusión laboral para personas con discapacidad



1.^a Etapa

Concientización del sector empresarial sobre la importancia de contratar personas con discapacidad = Empresas Socialmente Incluyentes

2.^a Etapa

Cursos de capacitación que brindan la STYFE y el DIF, así como diferentes organizaciones civiles para el desarrollo de habilidades en personas con discapacidad

3.^a Etapa

La STYFE se encargará de vincular a personas con discapacidad con el sector empresarial

Gestión integral de riesgos, prevención y personas con discapacidad

Arq. Myriam Urzúa Venegas¹

Resumen

La Arquitecta Urzúa Venegas expone de manera abreviada la Guía de Prevención de Riesgos para Personas con Discapacidad, diseñada por la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México (SGIRYPC), con el propósito de promover la inclusión e interacción de las Pcd en la gestión integral de riesgos, a partir de principios de respeto a la dignidad inherente, autonomía, participación, accesibilidad igualdad y no discriminación.

Introducción

La Ciudad de México cuenta con un bagaje inmenso de historia, cultura, riquezas naturales, gente extraordinaria; nuestra ciudad es para el mundo, referente de nuestro país. No se concibe la historia de México sin voltear la mirada y observar la grandeza de la ciudad.

Sin embargo, como toda gran urbe, la Ciudad de México está expuesta a grandes riesgos; la historia no nos deja mentir. Hemos experimentado una cantidad enorme de emergencias, hemos sufrido los embates de la naturaleza en varias ocasiones; cada una de estas experiencias nos ha dejado marcados como sociedad.

El 6 de mayo de 1986, luego del sismo del 19 de septiembre de 1985; se publicó en el diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se crea el Sistema Nacional de Protección Civil; el cual contempla la

elaboración de planes y programas para proteger a las y los ciudadanos de los peligros que representa un desastre. Establece qué hacer antes, durante y después de una emergencia. En este sentido, el Gobierno de la Ciudad de México que encabeza la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, privilegia la creación de una verdadera Cultura de la Prevención, con acciones que nos ayudarán a disminuir los efectos negativos de una posible emergencia mayor; sin dejar de atender las que día a día se presentan a lo largo y ancho de la ciudad.

En congruencia con lo propuesto por la Jefa de Gobierno; la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México, ha diseñado una serie de manuales y guías de prevención con la finalidad de acercar a nuestra población las recomendaciones básicas para ayudar a protegerse ante un sismo, un incendio, lluvias y otros tantos

¹ Arquitecta con estudios de posgrado en Urbanismo por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la Universidad de Chile. Cuenta con 40 años de experiencia profesional. Ha sido consultora de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y Coordinadora del Programa Regional de Capacitación para mejorar la Gestión Urbana y Ambiental en América Latina y el Caribe en CEPAL. Actualmente es Secretaria de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México.

fenómenos perturbadores con los que convivimos a diario. Estas guías se encuentran publicadas, en versión descargable, desde la página web: www.proteccioncivil.cdmx.gob.mx.

Entre los materiales próximos a publicar se encuentra la Guía de Prevención de Riesgos para Personas con Discapacidad en la que incluimos los factores de riesgo y recomendaciones para lograr que cualquier persona que viva con algún tipo de discapacidad pueda protegerse ante cualquier emergencia. Esta guía busca promover la inclusión e interacción de las Personas con Discapacidad (PCD) desde la gestión integral de riesgos y protección civil, con el objetivo de estar mejor preparados frente a los peligros naturales y antrópicos que amenazan a la Ciudad de México. Esto con base en los principios de respeto a la dignidad inherente, autonomía, participación e inclusión, accesibilidad, igualdad y no discriminación.

Discapacidad y protección civil

Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias en la estructura o en las funciones del cuerpo y las barreras debido a la actitud y al entorno que evitan participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Las PCD tienen los mismos derechos y obligaciones que los demás ciudadanos. El primer paso para incorporarlas a la gestión integral de riesgos es fortalecer sus capacidades y aprovechar su potencial.

De acuerdo con la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, la discapacidad se manifiesta cuando existen:

1. Deficiencias en las estructuras y funciones del cuerpo humano.
2. Limitaciones en la capacidad personal para llevar a cabo tareas básicas de la vida diaria (caminar, moverse, ver, escuchar, hablar, atender su cuidado personal, poner atención o aprender).
3. Restricciones en la participación social que experimenta el individuo al involucrarse en situaciones del entorno donde vive.

La SGIRYPC define protocolos específicos para la atención adecuada de personas con distintas discapacidades, pero pone énfasis en la participación de los Grupos de Apoyo Especial (GAE) y los propios habitantes de la Ciudad de México en la estrategia para disminuir el riesgo de desastres.

Nuestra Guía de Prevención de Riesgos para Personas con Discapacidad indica que los propietarios y administradores de inmuebles en la Ciudad de México, tienen corresponsabilidades legales para atender y dar cumplimiento a la normatividad orientada a la protección de las PCD, de modo que en caso de contingencia por causa y efecto de un peligro natural o antrópico, deben garantizar que puedan resguardarse o auto protegerse en espacios predeterminados o, si es necesario, realizar la evacuación al exterior.

Corresponde a las instituciones públicas, sociales y privadas, orientar las medidas necesarias para reducir pérdidas y daños ocasionados por los peligros materializados en una emergencia o desastre.

Los grupos voluntarios y las familias no deben ser ajenos a esta corresponsabilidad social, tienen un papel primordial integrándose y participando en la mitigación de riesgos de sus entornos, en el trabajo y el hogar, para hacer frente a todo peligro de modo más organizado.

Es responsabilidad de todas las personas participar en la capacitación de las PCD para enfrentar cual-

quier situación crítica, a través de la práctica de ejercicios simulados y operación de protocolos específicos para cada peligro. Las PCD deben participar en la atención a situaciones de riesgo de desastre como parte de las brigadas de protección civil.

En los centros de trabajo se debe contar con los Grupos de Apoyo Especial que actúen de forma adecuada ante una situación de emergencia, implementando una capacitación formativa y de actualización periódica que les brinde los conocimientos y habilidades necesarias para auxiliar las PCD presentes.

Tipo de discapacidad y procedimiento de actuación

Los alertamientos y procedimientos de actuación, están conformados de acuerdo al tipo de emergencia y a que estos procesos se activen en función del protocolo dispuesto para cada inmueble, ya predefinido en su Programa Interno de Protección Civil. Las PCD deberán identificar estas señales e iniciar su proceso de autoprotección en compañía de sus GAE (ver cuadro 1).

Lo importante en este rubro, es que deben capacitarse en conjunto las PCD, los GAE y las brigadas de protección civil, llevando a cabo acciones multidisciplinarias en la materia.

Conclusiones y algunas acciones para avanzar en la inclusión de las PCD a la sociedad

La sociedad debe propiciar la participación de las PCD a fin de lograr su autoprotección, diseñando programas de gestión integral de riesgos y protección civil en la comunidad, a través de las opiniones de las propias PCD sobre los peligros que enfrentan en sus lugares de residencia, áreas laborales y de desplazamiento.

La forma en que se responde a un evento potencialmente catastrófico que involucre a PCD, debe tener una vía de atención a través de las brigadas de protección civil y con la ayuda de los GAE.

La PCD, es ante todo, una persona. En situaciones de alto riesgo, es importante considerar una serie de elementos que permitan su libre acceso en todo inmueble o espacio, lo cual implica disponer de zonas de menor riesgo internas o externas, o bien la evacuación del inmueble a través de una ruta de evacuación implementando adecuaciones como:

- Accesibilidad total para cualquier limitación funcional. Considerando los dominios de la accesibilidad: edificaciones, espacio público, comunicaciones e información
- Alertamientos especiales visuales y auditivos
- Pasillos amplios para transitar y hacer giros con sillas de ruedas incluyendo rutas con pisos, pavimentos y guías táctiles
- Barreras corta fuego
- Iluminación de emergencia en pasillos con soporte de energía independiente en rutas de evacuación primaria
- Rampas, pasamanos y declives adecuados
- Señales para PCD con todo tipo de limitación funcional (táctil, visual y auditiva)
- Presencia de los GAE
- Altura de picaportes, contactos, apagadores, botones de alarma los cuales deben de ubicarse a una altura accesible para personas en sillas de ruedas o de talla baja
- Mobiliario adecuado que no obstruya la amplitud de los pasillos primarios para evacuar
- Equipo de emergencia especial y de traslado
- Las PCD que requieren de un animal de servicio o de apoyo no deben de ser separados de ellos bajo ninguna circunstancia, por el contrario, se deberá realizar un plan de cuidado para el mismo
- Espacios que garanticen protección y resguardo, adaptados para la permanencia y traslados ante situaciones de alto riesgo (sismos, incendios, inundaciones, disturbios sociales, entre los más frecuentes.)

La Ley de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil de la Ciudad de México, indica que todos los programas, medidas y acciones de los integrantes del Sistema, sin excepción, tomarán en cuenta en

cada etapa, las condiciones de vulnerabilidad de los niños, niñas, mujeres, personas mayores, personas con discapacidad y en general a las personas que lo requieran frente a los desastres. §

Cuadro 1. Tipos de discapacidad y actuación ante una alerta

| Tipo de discapacidad | Actuación |
|---|---|
|  | <p>Se pueden utilizar la mayoría de los alertamientos y mensajes que son activados en un inmueble al presentarse una emergencia.</p> |
|  | <p>Implementar sistemas de señales auditivas y en braille, rótulos escritos, señales de protección civil sobre los lineamientos de las normas oficiales vigentes, guías táctiles y códigos de alertamiento por celular.</p> |
|  | <p>Luces intermitentes, códigos de señales visuales (apagar y encender luces de forma determinada), celulares con programas accesibles, señales con banderas verdes, amarillas, rojas, gráficos con acciones determinadas, intérprete de Lengua de Señas Mexicana.</p> |
|  | <p>El acompañamiento de un asistente personal (amistad o familiar) para transmitir los mensajes es importante ya que la PCD tiene más confianza y credibilidad de lo que le dicen, si esto es a través de una persona que conoce (se deben desarrollar materiales informativos de lectura fácil con las disposiciones básicas de seguridad). Las personas con este tipo de discapacidad requieren de mayor concentración y análisis de lo que está pasando.</p> |
|  | <p>Las personas con limitaciones mentales o psicosociales pueden oír alarmas estándar y notificaciones de voz y de indicadores visuales que advierten del peligro y la necesidad de evacuar. Sin embargo, la capacidad de respuesta de una persona con discapacidad psicosocial para enfrentar una situación traumática, puede ser delicada. Trate de notificar de modo sereno y con precisión a través de los GAE.</p> |

Accesibilidad a los espacios públicos como una política de inclusión

Iván Fonseca Cano¹

Resumen

En este artículo se presenta un diagnóstico breve sobre la infraestructura actual para la accesibilidad a espacios e inmuebles públicos y las barreras que impiden a las personas con discapacidad (PCD) hacer un uso de ellos. El autor argumenta que a partir del diseño universal, es posible generar espacios públicos y privados accesibles para todas las personas, incluyendo a las Pcd.

Introducción

El uso de los diversos espacios públicos y privados forma parte de nuestras actividades cotidianas, tales como asistir a los centros de trabajo, a la escuela, a los hospitales o clínicas de salud, visitar algún centro de entretenimiento o simplemente realizar una compra en la tienda de nuestra colonia.

Lo cotidiano y simple que resultan los trayectos a nuestros destinos, hace que muchas veces no percibamos la importancia de la infraestructura requerida para realizar cada trayecto de forma eficiente y segura, sólo hasta que nos encontramos con una situación en donde exista un obstáculo comprendemos lo complicado que es, por ejemplo, subir tres pisos sin un elevador, caminar por una banquetta con postes o autos estacionados que no permiten una circulación adecuada o cruzar una avenida sin un semáforo. Las PCD viven a diario estas situaciones, por las barreras al acceso y la deficiente infraestructura para poder transitar y usar los espacios públicos y privados.

El artículo 13 apartado E de la Constitución Política de la Ciudad de México señala que toda persona tiene derecho a la movilidad en condiciones de seguridad, accesibilidad, comodidad, eficiencia, calidad e igualdad. De acuerdo a la jerarquía de movilidad, se otorgará prioridad a los peatones y conductores de vehículos no motorizados, y se fomentará una cultura de movilidad sustentable. Sin embargo para las PCD ejercer este derecho es aún muy complicado, barreras físicas que junto a otras, como la discriminación, contribuyen a que las PCD no realicen plenamente sus derechos sociales y humanos, lo que se refleja en indicadores como los bajos niveles de escolaridad o de participación en el mercado laboral.

De ahí la importancia de comprender la necesidad de una infraestructura pública y privada accesible e integradora, no sólo para PCD, sino para todos aquellos grupos sociales en condiciones de vulnerabilidad.

¹ Pasante de la Licenciatura en Urbanismo por la Universidad Nacional Autónoma de México. Colaborador en proyectos de desarrollo urbano y turístico. Actualmente es Enlace de Análisis de Servicios Educativos en el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México.

Bajo esta idea se retoma el término diseño universal: que esencialmente se refiere al desarrollo de productos y entornos de fácil acceso para el mayor número de personas posible. El término de accesibilidad se usa y aplica en la arquitectura, y se refiere al nivel de acceso que tienen las personas sin importar sus dimensiones, capacidades físicas y mentales a un determinado lugar permitiendo su utilización y la máxima autonomía personal. La palabra accesibilidad es la cualidad que posibilita llegar, entrar, salir, aproximarse y utilizar todos sus espacios (Suárez Estrada, 2017).

Perspectiva de la infraestructura actual

Cuando pensamos en infraestructura para PCD en espacios públicos y privados nos llegan a la mente las rampas de acceso, cajones de estacionamiento reservados o elevadores exclusivos, este tipo de in-

fraestructuras responde más a las necesidades de las PCD motriz. Sin embargo existen otros tipos de discapacidades que enfrentan diferentes necesidades y generalmente no son consideradas en la adaptación o creación de infraestructura para los espacios, generando barreras para la movilidad.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Discriminación 2017², las PCD identifican como su principal problemática las calles, instalaciones y transportes inadecuados a sus condiciones, con 31.1 por ciento. Este factor de accesibilidad redunda además en la falta de oportunidades para encontrar un empleo que es el segundo elemento señalado en la encuesta (ver gráfica 1).

Si bien la infraestructura más común en las ciudades son las rampas y estacionamientos para PCD persisten otros problemas en materia de accesibilidad. Al respecto, cabe notar que en la Ciudad de México

Gráfica 1. Principales problemáticas declaradas por las personas con discapacidad



Fuente: Encuesta Nacional sobre Discriminación (2017).

² Encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

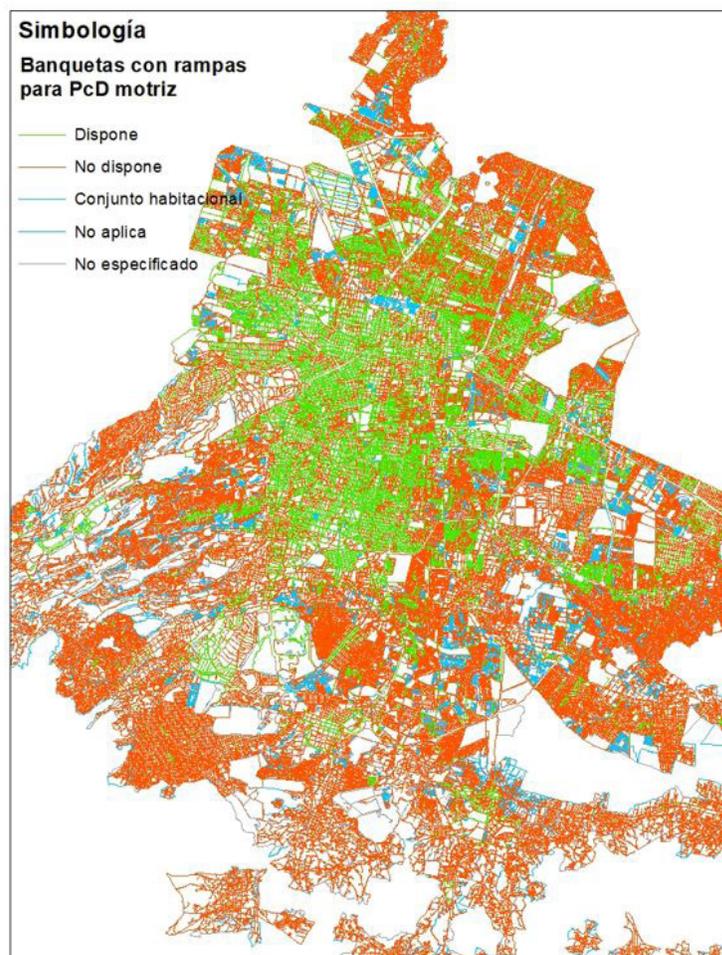
13.4% de las manzanas tienen rampas de acceso para las PCD, de acuerdo con el Inventario Nacional de Viviendas 2016, gran parte de las cuales se concentran en la zona central de la ciudad (ver mapa 1).

Lo que denota la dificultad de las PCD que viven en las zonas de la periferia para trasladarse hacia el interior de la ciudad. Además, es preciso comentar que se desconocen las condiciones de las rampas inven-

tariadas, es decir, si son adecuadas y cumplen con las normas técnicas³.

El Censo de Escuelas, Maestros y Alumnos de Educación Básica y Especial sólo considera dos elementos dentro de la infraestructura disponible para PCD, las rampas y sanitarios amplios con agarraderas. En la Ciudad de México las escuelas de educación básica presentan un déficit en infraestructura para PCD, ya

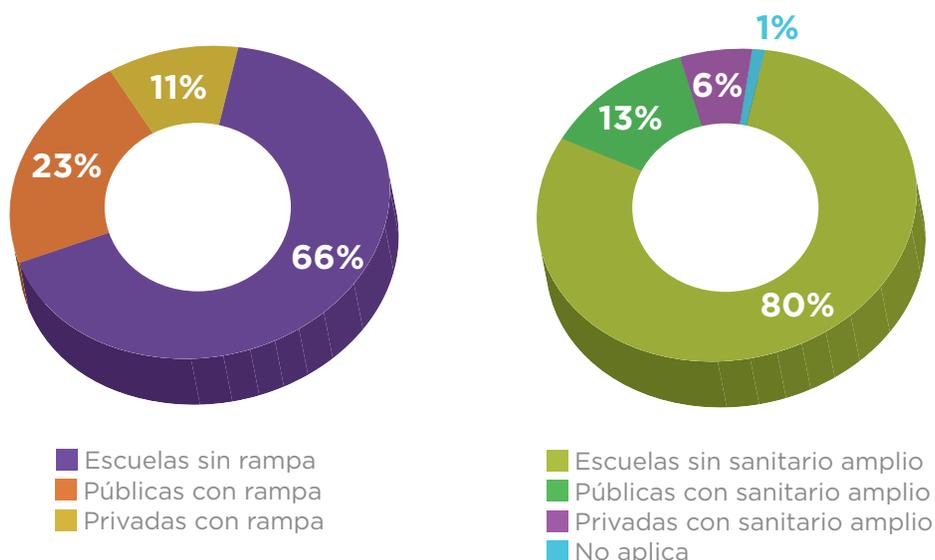
Mapa 1. Banquetas con disposición de rampas para PCD en la Ciudad de México



Fuente: Elaboración propia con datos de Inventario Nacional de Viviendas 2016, INEGI.

³ Manual de Normas Técnicas de Accesibilidad de la Ciudad de México, SEDUVI 2016.

Gráficas 2 y 3. Escuelas con infraestructura para personas con discapacidad



Fuente: INEGI-SEP. Censo de Escuelas, Maestros y Alumnos de Educación Básica y Especial, CEMABE 2013.

que únicamente el 34% de las escuelas cuenta con rampas. En relación a la disponibilidad de sanitarios adecuados, el déficit es aún mayor pues tan sólo 2 de cada 10 inmuebles de educación básica cuentan este tipo de infraestructura.

Como se mencionó anteriormente las rampas para PCD es una de las adecuaciones más comunes en los espacios, sin embargo, es importante observar cómo ni estas mejoras se han llevado a cabo en la mayoría de las escuelas de la ciudad. El diseño universal de los espacios es integral incluye más elementos para concebir los espacios accesibles para PCD, sin embargo, a manera de diagnóstico basta echar un vistazo a solo estos dos elementos para acercarnos a la gran magnitud de necesidades aún sin resolver para que las PCD puedan acceder con facilidad a los centro educativos básicos, sin que implique un viacrucis llegar hasta el pupitre del salón.

Por otra parte, el sistema masivo de transporte en la Ciudad de México, tales como el metro y el metrobús, ha logrado avanzar en materia de accesibilidad. El metro ha incorporado a su infraestructura un total de 105 elevadores distribuidos en sus 195 estaciones junto con 355 placas con información en braille y el acceso de perros guías para PCD visual⁴. El metrobús cuenta con rampas de acceso, placas con información en braille y guías táctiles en todas sus estaciones.

Además, la entrada de las estaciones está diseñada a nivel de piso y se complementa en algunos casos con semáforos auditivos. Estos esfuerzos son importantes para la movilidad urbana de las PCD, sin embargo aún falta por desarrollar otras iniciativas que contribuyan a una mejor movilidad, tomando en cuenta que generalmente las personas se trasladan hacia las distintas áreas de la ciudad con esquemas multimodales⁵.

⁴ Información tomada de metro.cdmx.gob.mx

⁵ Refiriéndose al uso de diferentes modos de transporte existentes.

La división funcional del territorio junto con un modelo de desarrollo de vivienda de costo mínimo ha generado una segregación entre los espacios residenciales, de trabajo y estudio. Este modelo de ciudad trastoca la vida de todos los residentes que se desplazan cotidianamente por motivos laborales o de estudio, especialmente, limita y dificulta la accesibilidad de las PCD y con ello su integración al mercado laboral y al sistema educativo, acentuando las brechas educativas y laborales que hay respecto a las personas sin discapacidad.

Hacia un diseño inclusivo aplicado

Las características físicas de los espacios son importantes para generar un uso adecuado y una mejor interacción entre las personas, que a su vez contribuyan a satisfacer las necesidades generales y específicas. Para las PCD, tiene más relevancia que esta infraestructura constituya un puente y no una barrera para acceder a los espacios, generando exclusión indirecta.

Esta es responsabilidad, de los profesionales encargados de diseñar y construir espacios públicos y privados bajo los principios de accesibilidad para todos los grupos de personas o bien para la mayoría de las personas que vayan a ser usuarias de estos espacios; porque más allá de ir generando adecuaciones al espacio construido, es necesario concebirlos desde su inicio con esta accesibilidad. Sin embargo, es necesario establecer incentivos para que esto ocurra, por ejemplo, exigir que la normativa para otorgar licencias de construcción considere el diseño universal y que además dichas normas se inspeccionen y se cumplan para beneficiar realmente a las PCD, garantizando el acceso y uso para la mayoría.

Ronald L. Mace (1941-1998), arquitecto, profesor, diseñador y usuario de silla de ruedas, es considerado el pionero en emplear el concepto de diseño universal, fundando el Center for Universal Design

(Centro de Diseño Universal), ubicado en la Escuela de Diseño de la Universidad de Carolina del Norte en Raleigh. Mace define diseño universal como: las cosas que la mayoría de la población puede utilizar con independencia de su habilidad o discapacidad se pueden considerar universalmente utilizables. El diseño universal guía el alcance de la accesibilidad y sugiere hacer todos los elementos y espacios accesibles y utilizables por toda la gente, hasta el máximo grado posible. Al incorporar en el diseño de objetos y espacios construidos, las características necesarias para la gente con limitaciones, podemos hacerlas más seguras y fáciles de usar para todos y, así, más comercial y rentable (Mace, 1990).

En el cuadro 1 se resume el concepto de diseño universal a partir de los principios que lo sostienen.

La Ley para la Integración al Desarrollo de las PCD de la Ciudad de México retoma el concepto de diseño universal para aplicar en todas aquellas acciones de accesibilidad e integración al desarrollo que deberán implementarse. En esta legislación se ha logrado también que se generen instrumentos normativos técnicos que ayuden a una difusión y aplicación concreta de acciones que contribuyan a la planeación, construcción, modificación o rehabilitación de espacios físicos con criterios de accesibilidad con una visión de diseño universal, caso concreto del Manual de Normas Técnicas de Accesibilidad (2016) que define al diseño universal como el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.

Más allá de las leyes, reglamentos y manuales técnicos que regulen la accesibilidad, es necesario que también se genere una investigación y análisis previo a las intervenciones que permitan identificar distintas alternativas viables para adecuar y mejorar la accesibilidad del entorno, ya que no siempre

Cuadro 1. Principios del diseño universal



Uso Equiparable. Posee un diseño atractivo, útil y se puede usar por personas de capacidades variadas y pcd, evitando la discriminación o estigmatización.

Flexibilidad en el uso. Es adaptable a un amplio rango de preferencias, habilidades y discapacidades individuales. Existe una decisión de la persona para cómo usarlo.

Uso simple e intuitivo. El uso es fácil de entender para su uso, más allá de la experiencia, conocimiento o cultura de la persona. Se elimina cualquier complejidad innecesaria.

Información fácilmente perceptible. Transmite de forma eficaz la información necesaria, más allá de las condiciones ambientales.

Tolerancia ante el error. Minimiza los riesgos y las consecuencias peligrosas por acciones accidentales o involuntarias.

Poco esfuerzo físico. Puede ser usado de manera cómoda y eficiente con esfuerzos menores.

Tamaño y espacio suficiente para su uso. Dimensiones y espacio apropiadas para permitir el acercamiento, alcance, manipulación y uso independientemente del tamaño del cuerpo del usuario, su postura o movilidad.

Fuente: Elaboración propia con base en Suárez Estrada (2017).

una rampa junto a una escalera vuelve accesible un espacio o inmueble.

Conclusiones

La discriminación y exclusión no sólo se da a través del lenguaje o acciones directas, sino también puede expresarse en la creación de espacios con poca o nula accesibilidad para las PCD, ya que sus necesidades no son consideradas desde el diseño arquitectónico, generando un fenómeno de exclusión. El continuar creando espacios segregados y no intervenir en los existentes con una infraestructura adecuada, tiene un impacto negativo en la accesibilidad de las personas, especialmente para las PCD constituyen barreras físicas al espacio público y vulnera el ejercicio de los derechos sociales a la educación, al trabajo, a los servicios de salud, a la participación social y política, así como al esparcimiento y la cultura y por tanto, el desarrollo de las PCD.

Las estadísticas en materia de infraestructura urbana revelan que la accesibilidad a las PCD es sesgada y limitada, incorporar a la planeación urbana el diseño

universal es pensar en la accesibilidad y uso de los espacios públicos y privados de todas las personas que conforman a la sociedad, incluyendo por supuesto a las PCD.

Poco a poco en la Ciudad de México se han dado pasos hacia un cambio en la creación de espacios accesibles a través de un diseño universal aplicado. Un ejemplo es la infraestructura implementada por el sistema metrobús, que ha contribuido a ampliar el acceso a las PCD a medios de transporte masivo ayudándolos a mejorar la movilidad, de una forma más segura, accesible y cómoda.

La implementación de accesos a nivel de piso en la mayoría de sus estaciones, colocación de pavimento táctil, rampas con las pendientes adecuadas, espacios preferenciales en las unidades y semáforos auditivos por mencionar algunas, hacen a este medio de transporte uno de los más accesibles. Aunque resulta insuficiente para dar cobertura a una movilidad por toda la ciudad. Aun queda pendiente la implementación de más iniciativas que involucre a todos los tipos de discapacidad, así como las zonas limítrofes del centro de la ciudad. §

Referencias

Hernández Morales, C. J. (2010). Discapacidad: nuevos discursos, viejas prácticas. México. UNAM Tesis digital. Recuperado de file:///C:/Users/aadminn/Downloads/Discapacidad%20nuevos%20discursos%20viejas%20pr%C3%A1cticas.pdf

INEGI (2016). Inventario nacional de viviendas. México, INEGI. Recuperado de www.inegi.org.mx/app/mapa/inv/

INFO CDMX (2017). Constitución Política de la Ciudad de México. México, Gobierno de la Ciudad de México. Recuperado de www.infodf.org.mx/documentospdf/constitucion_cdmx/Constitucion_%20Politica_cdmx.pdf

Mace, R. L. (1990). Accessible, Adaptable and Universal Design. Carolina del Norte, University Rapoport y Watson.

SEDUVI (2016). Manual de normas técnicas de accesibilidad. México, SEDUVI. Recuperado de www.data.seduvi.cdmx.gob.mx/portal/images/banners/banner_derecho/documentos/Manual_Normas_Tecnicas_Accesibilidad_2016.pdf

SEDESOL (2016). Diagnósticos sobre la situación de las personas con discapacidad en México. México, SEDESOL. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad._Mayo_2016.pdf

Suárez Estrada, R. (2017). Pensar y diseñar en plural. Los siete principios del diseño universal. Revista Digital Universitaria. Vol. 18, Núm. 4. Disponible en Internet: <http://www.revista.unam.mx/vol.18/num4/art30/index.html>.



Programa de Fomento al Trabajo Digno

¿Buscas un empleo o quieres encontrar uno mejor?

El programa Fomento al Trabajo Digno te apoya con capacitación para obtener habilidades en el trabajo y así mejorar tus condiciones de empleabilidad, o bien, para emprender de acuerdo a tus habilidades e intereses



Un modelo de atención integral para las personas con discapacidad

Lic. Esthela Damián Peralta¹

Resumen

En esta colaboración, la Licenciada Damián Peralta aborda la evolución histórica que ha tenido el tema de la discapacidad con énfasis en el modelo social y de Derechos Humanos. El objetivo es destacar la importancia de implementar políticas públicas integrales para impulsar la inclusión social de las personas con discapacidad.

Modelos de atención a las personas con discapacidad

Históricamente las perspectivas para abordar y atender a las personas con discapacidad han avanzado aunque a paso lento. Inicialmente las sociedades antiguas de los imperios greco-romanos asociaban la discapacidad con explicaciones mágico religiosas, excluían y hasta exterminaban a las personas con

discapacidad por considerarlos una carga social, castigos divinos o presagio de mala suerte y de desastres naturales. Este enfoque se le conoce como el modelo de la prescindencia (Gómez, G. 2017). Con los avances médicos y científicos la conceptualización de la discapacidad avanzó hacia una perspecti-

Cuadro 1. Modelos conceptuales de la discapacidad

| Modelo | Prescindencia | Médico | Social/derechos |
|--------------------------------|---|--|---|
| Explicación | Religiosa o mágica | Científico | Social |
| Concepto | En las sociedades clásicas de los imperios griegos y romanos la discapacidad estaba asociada a explicaciones religiosas o mágicas, las personas con discapacidad eran de mal augurio o castigo de los dioses. | Este paradigma centra el análisis de la discapacidad en su dimensión física e individual, concibiéndola como una deficiencia o limitación física o psicológica. Un término que refiere a esta conceptualización es el de minusválido (Ferreira, 2010). | La construcción sociocultural genera desigualdad e impide a las personas con diversidad funcional participar plenamente en la sociedad. |
| Tratamiento o política pública | Eliminación, prácticas eugenésicas desde la esterilización forzada hasta el genocidio. | Rehabilitación, marginación, asistencialismo y dependencia. | Inclusión social, reconocimiento de derechos, promoción de la participación social. |

Fuente: Elaboración propia con base en Gómez, G. (2017); Victoria, Jorge A. (2013) y Toboso & Arnau (2008).

¹ Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Guerrero. Cuenta con especialización en contabilidad y auditoría gubernamental por el Colegio de Contadores de México. Actualmente es Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México.

va médica y asistencialista que implicaba más apoyo para las personas con discapacidad, pero acotado a la dimensión física e individual de la problemática, con objetivos orientados a la rehabilitación, en tanto las políticas públicas eran de tipo asistencialista.

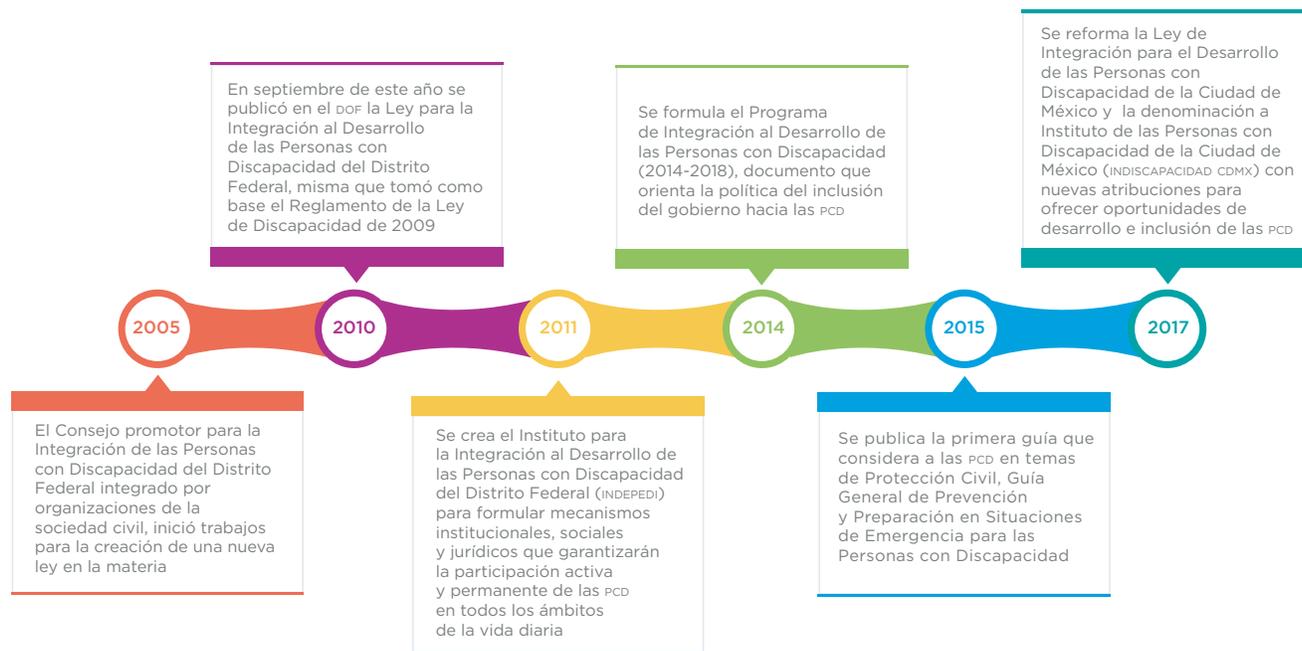
Actualmente, la discapacidad se conceptualiza desde una visión integral, con énfasis en que son las condiciones sociales en que se desenvuelven las personas con discapacidad las que crean barreras o puentes para la inclusión y participación en todos los ámbitos de la vida. Más que asistencialismo, la perspectiva de derechos es la orientación de las políticas públicas en este modelo.

En este sentido, hoy en día, la discapacidad, debe ser entendida desde un modelo social que aboga por la igualdad de oportunidades para que las personas participen y contribuyan a la sociedad, con pleno respeto a sus derechos y a la autodeterminación de su propio plan de vida.

Un modelo integral basado en el respeto a los derechos

Una explicación clara sobre el paradigma social de la discapacidad la encontramos en Ferreira (2010): Las personas con discapacidad no carecen de capacidades, sino que funcionan de un manera que no es

Cuadro 2. Línea de tiempo de acciones institucionales para las PCD en la Ciudad de México



Fuente: Elaboración propia con información del Instituto para las Personas con Discapacidad.

² Organización Mundial de Salud (2019). https://www.who.int/disabilities/policies/standard_rules/es/

³ De acuerdo con el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, México fue el principal promotor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, mismos que fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, México firmó el 30 de marzo de 2007 y ratificó su adhesión el 17 de diciembre de ese mismo año, consultado en <https://www.gob.mx/conadis/articulos/10-aniversario-de-la-entrada-en-vigor-de-la-convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad?idiom=es>

la habitual; las personas con discapacidad pueden desempeñar las mismas funciones que cualquier persona, pero lo hacen de un modo distinto al que se considera como usual: no carecen de nada, simplemente, pueden hacer lo mismo que cualquiera pero de un modo un tanto diferente.

El principal problema en torno a la discapacidad es la falta del disfrute pleno y en igualdad de los derechos humanos que vulnera ámbitos fundamentales de la vida de las personas tales como la accesibilidad, educación, salud, empleo, participación política y el bienestar social en general. Las barreras y los prejuicios en torno a las capacidades de las personas con discapacidad son las que generan por sí solas la discriminación que afecta los derechos humanos.

Los derechos en sentido estricto son para todos en igualdad, pero hablando del acceso a los derechos cuando se cuenta con discapacidad, la sociedad genera prácticas discriminatorias que los quebranta. Ante la falta de accesibilidad al cumplimiento de sus derechos y por ser uno de los grupos vulnerados a través de la historia, se han generado normas jurídicas universales vinculantes que aseguren la garantía del acceso a los derechos de las personas con discapacidad, en este sentido cabe mencionar las Normas Uniformes de las Naciones Unidas sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad².

El ejercicio pleno de los derechos en torno a la discapacidad, no se ha logrado por sí solo. Ha requerido la elaboración de leyes, además de convenciones para su promoción, garantía y disfrute de los derechos en igualdad con las personas sin discapacidad. Aun así, en muchos ámbitos, desde la familia hasta el entorno público, persiste el enfoque asistencialista, que contribuye poco a la aceptación y respeto de las diferencias, al reconocimiento de que todos somos iguales y tenemos derecho a las mismas oportunidades.

En materia de Derechos Humanos y legislación sobre derechos de personas con discapacidad se han

logrado modificaciones importantes. En 2008, México se puso a la vanguardia con la propuesta de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDDP)³. Esta convención significó un cambio de paradigma, en tanto concibe a la discapacidad desde el enfoque social y de derechos y no como un tema exclusivo del ámbito médico o rehabilitador. Con ello se permite concebir a la discapacidad como un concepto que evoluciona, como resultado de la interacción entre las personas con discapacidad, las barreras de actitud y el entorno físico que les impide el pleno goce de su participación en sociedad. La construcción del concepto desde esta perspectiva permite avances significativos para la inclusión de las personas con discapacidad para su participación plena y efectiva en la sociedad y para la búsqueda en igualdad de condiciones con los demás.

Con la convención se pretendía que los Estados implementaran medidas destinadas a promover los Derechos de las Personas con Discapacidad, eliminando todo tipo de legislación antidiscriminatoria y con ello tomar en cuenta nuevas políticas o programas, otorgando servicios y bienes con infraestructuras accesibles. Un aspecto clave para la instauración de una convención fue la participación activa de la sociedad civil y de las personas con discapacidad. Por ello, la ratificación de la Convención por México constituye un parteaguas para la implementación de políticas públicas de eliminación de las barreras discriminatorias.

Al respecto, particularmente en la Ciudad de México la aplicación de la convención ha ganado terreno logrando mejoras considerables en la aplicación en políticas públicas (ver cuadro 2). Además, en la Constitución de la Ciudad de México entrada en vigor recientemente, se ponen de manifiesto los beneficios del cambio de paradigma del modelo de prescindencia o médico, al social.

Entre las barreras que aún faltan por atender están el rezago en el cumplimiento y aplicación de la convención, así como atender las observaciones emiti-

das en el informe de las Naciones Unidas del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad⁴ en especial las siguientes preocupaciones:

- La discriminación contra las personas con discapacidad, que se ve agravada por la concurrencia de otros factores de exclusión social, como la edad, el género, la pertenencia étnica y la ruralidad. Por lo que recomienda líneas presupuestarias específicas para atender esta problemática
- Participación limitada de las organizaciones de personas con discapacidad
- Diseñar e implementar un plan nacional de accesibilidad aplicable al entorno físico, al transporte, a la información y a las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertas al público o de uso público
- Velar por que las entidades privadas tengan debidamente en cuenta todos los aspectos relacionados con la accesibilidad de las personas con discapacidad y que sean objeto de sanciones en caso de incumplimiento

En estricto sentido, darle cabal cumplimiento a la convención es atender a las necesidades de las personas con discapacidad tal y como ellas lo han dictado dentro del marco estricto de cumplimiento a sus derechos humanos y con lenguaje incluyente.

La inclusión productiva de las personas con discapacidad

Pensar en la aplicación de los derechos humanos en igualdad de circunstancias para las personas con discapacidad, implica trabajar a favor de la inclusión productiva, mejorar las capacidades laborales y productivas de las personas con discapacidad, abatir el rezago educativo y eliminar las barreras actitudinales, sociales o de cualquier índole para su participación en los entornos laborales y productivos. En este sentido, vulnerar cualquier derecho de

las personas con discapacidad, incluyendo el acceso a la educación y al trabajo, genera la vulneración de todos los demás derechos.

Un ámbito de capacitación indispensable es la concientización en las obligaciones y derechos de las personas con discapacidad, para las propias personas que se encuentran en esta situación pero también con las áreas de recursos humanos y para todo el personal de la empresa. Igualmente es importante, realizar una estrategia de involucramiento e inducción al personal sin discapacidad antes de la llegada del personal con discapacidad. Una vez desarrolladas estas etapas, hay que generar entornos de visibilización, involucramiento y desarrollo de la colaboración de las personas con discapacidad. Finalmente, de gran trascendencia es comunicar al interior y exterior de las organizaciones los impactos en los resultados de las organizaciones de estas políticas y programas de inclusión, para favorecer la difusión de buenas prácticas e incidir en otras organizaciones.

Aunado a ello, la inclusión en el ámbito laboral será exitosa en la medida que se logren cambios culturales en las organizaciones a través de la sensibilización y concientización. Las campañas de sensibilización o concientización son el principio de reivindicación de los derechos de las personas con discapacidad, ya que abre el camino a una sociedad más justa donde las personas con discapacidad puedan participar en condiciones de igualdad y con ello a una plena inclusión.

Así, hablar de la inclusión laboral, sin antes pensar en la formación y la capacitación pone en riesgo el cumplimiento de metas en la inclusión productiva. La capacitación, junto con acciones afirmativas y ajustes razonables al entorno, favorecen la inclusión de manera paulatina.

También es importante la organización y formación de redes de apoyo, la participación de las organizaciones civiles en grupos estratégicos, en donde diversos actores incluyendo a las propias personas con discapaci-

⁴ONU (2014). Consultado en http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/G1419180.pdf

dad, los familiares y especialistas en recursos humanos y empleadores generen estrategias vinculadas a las metas u objetivos de las organizaciones de manera integrada, no como grupos segregados de personas con discapacidad y sin discapacidad. Todo esto deberá ser sustentado por un proceso sistemático de capacitación en la inclusión laboral para las personas con discapacidad y para la empresa con beneficios para ambas partes y para la sociedad en general. §

Referencias

Ferreira, Miguel. (2010). De la "minus"-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico. *Política y Sociedad*. 47.

Gómez, Gabriel. (2017). Discapacidad y alimentación en el mundo antiguo: sacrificios, malnutrición y banquete. *Revista Antesteria, Universidad Complutense de Madrid Año 2017 #6*, 119-132.

Toboso Martín, M., & Arnau Ripollés, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, Año 10 #20, 64-94.

Victoria, Jorge. (2013). El modelo social de la discapacidad: hacia una nueva perspectiva basada en los derechos humanos. *Revista In Jure Anáhuac Mayab [online]*. Año 1 #2, 143-158.

Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México
Líneas estratégicas en materia de empleo y capacitación para las personas con discapacidad

01

Implementar un curso en línea sobre los derechos de las personas con discapacidad y el nuevo modelo social para su inclusión en la sociedad dirigido al sector público en la Ciudad de México.

02

Certificar los conocimientos y realizar la verificación presencial.

03

Capacitar continuamente a las personas monitoras en accesibilidad de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.

04

Generar herramientas de capacitación y esquemas de consolidación de la infraestructura para que las personas con discapacidad fortalezcan sus capacidades para fomentar el empleo y autoempleo.

05

Generar programas de empleo para las personas con discapacidad en el sector público y privado.

Fuente: Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Tomo 5 Grupos de Población, Capítulo 25. Derechos de las personas con discapacidad. Págs. 289-347. México, 2016.

Contra la máquina: discapacidad y trabajo

Ana Sofía Rodríguez Everaert¹

Resumen

Este artículo aborda los retos que enfrenta la discapacidad con respecto al empleo y al mundo del trabajo desde una perspectiva novedosa: pensando en las dificultades que impone la exigencia de la eficiencia a los trabajadores y trabajadoras cuyo epítome está en la sustitución del trabajo humano por el uso de la tecnología. Considerar la historia de la automatización y el lugar que ocupa actualmente en nuestro imaginario sobre el trabajo permite repensar la relación que tenemos con las actividades productivas como sociedad y entender la necesidad e importancia de incluir a las personas con discapacidad a las actividades productivas, una realidad aún muy lejana en México y el mundo, según indican las cifras.

La naturaleza del trabajo y nuestra relación con éste parecen estar cambiando irreversiblemente desde hace algunas décadas. Tras siglos de vivir sujetos a las formas que tomaron las actividades productivas durante la industrialización, la arremetida de una automatización que nos hará inútiles se ve como algo inminente. El miedo al desempleo está fundado en el rostro brillante y anti oxidable de un robot que se dice que nos podría sustituir en cualquier momento.

Pero este temor es en realidad tan viejo como la Revolución Industrial. Son de sobra conocidas las revueltas de los luditas² a principios del siglo XIX, inauguradas en una fábrica textil de Nottinghamshire al momento en que los obreros decidieron protestar destruyendo los telares automáticos introducidos a las fábricas que les reducían el salario o los dejaban sin trabajo. Las protestas se extendieron durante varios años por las regiones de los Midlands, la Inglate-

rra noroccidental y Yorkshire, e incluso se enfrentaron al ejército británico. Sin más, en una multitudada carta de 1812, un grupo de luditas amenaza con no dejar las armas hasta que la Cámara de los Comunes legisle para deshacerse de la maquinaria que perjudica al pueblo y revoque los ahorcamientos de los destructores de máquinas de hilar (Binfield, 2015).

La historiografía actual reconoce que los luditas han sido largamente idealizados por su beligerancia y nivel de organización, pero las protestas obreras que tenían como acción performática fundante la destrucción de las máquinas existió antes y después de ellos. En 1867, Marx dedicó un apartado de El Capital a la maquinaria industrial en donde la describe como un arrogante competidor, dispuesto siempre a entrar en liza para dejar sobrante al obrero (...) que en manos del capital además, se convierte en el más poderoso miedo de guerra para abatir las revueltas

¹ Estudió historia en la Universidad Nacional Autónoma de México. Es editora en la revista Nexos en donde ha estado a cargo del sitio de Cultura y más tarde inició el proyecto de (Dis)capacidades, un blog para pensar el lugar de los otros cuerpos y mentes en nuestras sociedades. Ha investigado y escrito sobre salud mental, movimientos sociales, memoria e historia de la izquierda en México y el mundo.

² Movimiento de protesta en contra del uso de la tecnología en el trabajo porque supone una sustitución de las personas por las máquinas. El origen se remonta a 1779, cuando Ned Ludd, cuyo apellido inspiró el nombre de este movimiento, destruyó el telar en el que trabajaba. El movimiento se extendió también a la agricultura, sector en el que el Capitán Swing y sus seguidores atacaron máquinas trilladoras en la década de 1830. Extraído de <http://sociologianecesaria.blogspot.com/2018/06/movimiento-ludista.html>.

obreras periódicas, las huelgas, etc. en contra de la autocracia del capital. Las máquinas como sustitución y las máquinas para mantener el orden.

Pero las reservas a la automatización como las conocemos hoy datan apenas de las décadas cincuenta y sesenta del siglo pasado, en buena medida gracias a los alegatos del teórico de la cibernética Norbert Wiener quien explicaba a *The New York Times* que la tendencia de las nuevas máquinas es reemplazar el juicio humano en todos los niveles, más que reemplazar la energía y el poder humano por la energía y el poder de las máquinas (1949). Al temor de que nos sustituyeran corporalmente se sumó la posibilidad de que lo hicieran también intelectualmente.

Traigo a colación esta tensión con las máquinas porque me parece que es útil para pensar en la relación que existe entre otra histórica pareja de conceptos: el trabajo y la discapacidad. El temor a la competencia tecnológica se funda en la eficiencia y la precisión, cualidades con las que nuestras posibilidades humanas difícilmente pueden competir. El marco interpretativo mediante el cual vimos a la discapacidad durante buena parte del siglo pasado –el llamado modelo médico– actúa con base en un ideal de aptitud parecido. Bajo ese lente, la diferencia de los cuerpos y mentes se funda en su lejanía con respecto a un ideal que funciona cabalmente para participar de las muchas actividades comunes, sobre todo las productivas. Y aunque la idea de la rehabilitación siempre estaba a la mano, la premisa era la deficiencia y el apoyo muy limitado.

No es difícil ver el lugar en el que estas ideas dejaron a la discapacidad con respecto al trabajo y sobre todo a las formas de trabajo que hacen de la eficiencia, temporal, obrera y de inversión, su ley. El llamado modelo social de la discapacidad que acordamos adoptar a principios de este siglo motivados por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad articuló una respuesta para esto. En lugar de ver el problema en los cuerpos y las mentes divergentes, los ubica en las barreras del entorno construidas sin considerar todo aquello que se ale-

ja del ideal. Es decir, en los impedimentos sociales (históricos y culturales) que enfrentan las personas con discapacidad al momento de querer trasladarse, educarse, acceder a la salud, a la política, al trabajo, etc.

Desde entonces, la conversación con respecto a la integración de las personas con discapacidad ha avanzado de forma sustancial. Sin embargo, según datos que ha recogido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en todo el mundo, hoy sigue siendo menos probable que quienes tienen alguna discapacidad encuentren empleo. Más aún, ni siquiera se les contabiliza como trabajadores potenciales sino que son descritos por el mercado de entrada como inactivos: que no pueden trabajar, lo que al mismo tiempo quiere decir que hay quien sí puede hacerlo.

Según datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID, 2014), cuatro de cada diez personas con discapacidad en edad laboral, es decir, de 15 años en adelante, participa en actividades económicas. La fuerza laboral con discapacidad en México, sin embargo, gana 33.5% menos que el resto de los trabajadores, según reporta la investigadora Mariana Díaz Figueroa. Otra vez nos arremete el recuerdo de las mulas de hilar de Sir William Fairbairn que le permitieron reducir costos en su mano de obra corriente. La lógica es que hay una mejor opción.

Cuando lo analizamos, en la discapacidad se reproducen ideas laborales que no solamente atienden a la eficiencia, sino también a prejuicios de género, edad y educación.

Los datos nos dicen que los adultos hombres con discapacidad participan en mucho mayor medida en actividades remuneradas que sus pares mujeres, aunque esta participación decrece conforme los trabajadores con discapacidad avanzan en edad: un 73.5% de los hombres con discapacidad de 30 años o más, contra el 97.6% sin discapacidad ni limitación alguna. Finalmente, el 22.7% de la población con discapacidad de 15 años en adelante es analfabeta y entre las personas sin discapacidad, el porcenta-

je de quienes no saben leer ni escribir un recado es apenas del 3.8%, de acuerdo con la encuesta previamente citada. La mezcla de lo anterior resulta en que más de la mitad de las personas con discapacidad en México vivan en condiciones de pobreza.

Ahora, es importante reconocer que tenemos una deuda considerable al momento de tratar de entender lo anterior. La ausencia de estadística y de observaciones antropológicas sobre la realidad laboral y económica de las personas con discapacidad en México limita enormemente el panorama de ideas que tenemos sobre los trabajos que estas personas realizan de hecho. Cuatro de cada diez personas no son pocas. Y para empezar a imaginar un futuro que incluya la posibilidad de que los casi siete millones de personas con discapacidad que viven en México participen económicamente, habrá que empezar por acercarnos a ver lo que hacen hoy y cómo; ubicar las potencialidades, las condiciones que requieren de ajustes mínimos, otras que necesitan de intervenciones más estructurales y de apoyos constantes. Los retos son muchos y los prejuicios tan generalizados exigen la actuación de un Estado procurador de condiciones de acceso y permanencia en el trabajo decente. Argentina, Brasil, China, India, Alemania, Francia, Rusia y Arabia Saudita entre otros, han establecido cuotas obligatorias de empleo a personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado. No sería mala idea empezar por ahí.

Sin embargo, al imaginar políticas públicas en este sentido no podemos olvidar dos realidades que en general son poco señaladas: que también hay trabajo que causa discapacidad trabajos en maquilas o en sectores que lidian con materiales inseguros, y, segundo, que la posibilidad de que quienes ahora no tenemos limitaciones físicas o mentales/emocionales, tarde o temprano desarrollemos naturalmente alguna, es casi segura. El envejecimiento demográfico, la prevalencia de enfermedades físicas discapacitantes y las alarmas más recientes con respecto a la salud mental y sus efectos en la economía auguran retos aún mayores para el futuro del trabajo. Los entusiastas de la automatización dirán que to-

das estas preocupaciones y esfuerzos con respecto al desempleo no sólo son fútiles sino indeseables. Nick Srnicek y Alex Williams, por ejemplo, creen que el aumento de las tasas de trabajo informal, de condiciones laborales precarias y de inseguridad social generalizada son la oportunidad perfecta para imaginar un mundo sin trabajo, y la automatización es su aliado. Su intuición es que un mundo basado en máquinas y algoritmos nos permitiría liberarnos del estrés y la frustración del trabajo para volvernos seres más completos. O como sugiere el polémico Bob Black: escapar de la miseria para jugar, porque casi todos los males que se pueden nombrar proceden del trabajo o de vivir en un mundo diseñado en función del trabajo.

Pero todavía no hemos llegado a esa realidad regida por el ocio. Primero, porque parece que la relación entre la automatización y el desempleo no es tan evidente: según plantea un estudio publicado en la Harvard Business Review que analizó los efectos de la introducción de tecnología en 36 mil empresas holandesas a lo largo de seis años, el riesgo a perder el trabajo como consecuencia de la automatización sigue siendo menor al de perderlo por ser víctima de un despido masivo (Bessen y Kossuth, 2018). Pero lo que es más: nada ha sustituido aún la importancia que tiene el trabajo para darnos identidad y ordenar la vida común. La participación del trabajo sigue determinando nuestra inclusión y legitimidad en la sociedad.

Cuando el filósofo francés Alain Badiou presentó el libro de Srnicek y Williams, les recordó esto a los autores. Un mundo sin trabajo no es posible aún ni siquiera en términos conceptuales. El trabajo es la forma en que nos relacionamos con la naturaleza, es fundamental en la construcción de nuestra subjetividad y sus caras son muchas y muy variadas a lo largo del mundo. Debemos trabajar en mejores condiciones, quizás tendríamos que exigir trabajar menos, pero todavía no podemos abandonar la exigencia de que al trabajo podamos acceder todos.

Tomará legislación, cooperación, probablemente subsidios e incentivos de múltiples tipos, pero el primer reto para construir realidades laborales para to-

dos y todas está en repensar el trabajo, su importancia y las formas en que está cambiado. Es cierto que en todo lo que pueden hacer las máquinas nosotros ya no podemos competir, pero si por un momento desafiamos al criterio de la eficiencia, entonces dare-

mos paso a lo que sólo los seres humanos podemos hacer: construir un mundo común, variado y solidario. Y para ello, las experiencias de las discapacidades son sencillamente irremplazables. §

Referencias

Aceves García, N. (2018, 30 de septiembre). El modelo social de la discapacidad ¿qué es y cómo va su adopción en México?. (Dis)capacidades. Blog sobre otros cuerpos y mentes. Nexos. URL: <https://discapacidades.nexos.com.mx/?p=672>

Bessen, J. y James Kossuth (2018, 13 de febrero). Research: Automation Affects High-Skill Workers More Often, but Low-Skill Workers More Deeply. Harvard Business Review. Recuperado de: <https://hbr.org/2019/02/research-automation-affects-high-skill-workers-more-often-but-low-skill-workers-more-deeply>

Black B. (2013). La abolición del trabajo. Logroño: Pepitas de calabaza.

Binfield, K. (2015). Writings of the luddites. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Díaz Figueroa, M. (2018, marzo). El derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Impunidad Cero.

INEGI (2017). La discapacidad en México, datos al 2014. P.50-70. Recuperado de: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825094409.pdf

Markoff, J. (2013, 20 de mayo). In 1949, he imagined an age of robots. The New York Times. Recuperado de: <https://www.nytimes.com/2013/05/21/science/mit-scholars-1949-essay-on-machine-age-is-found.html>

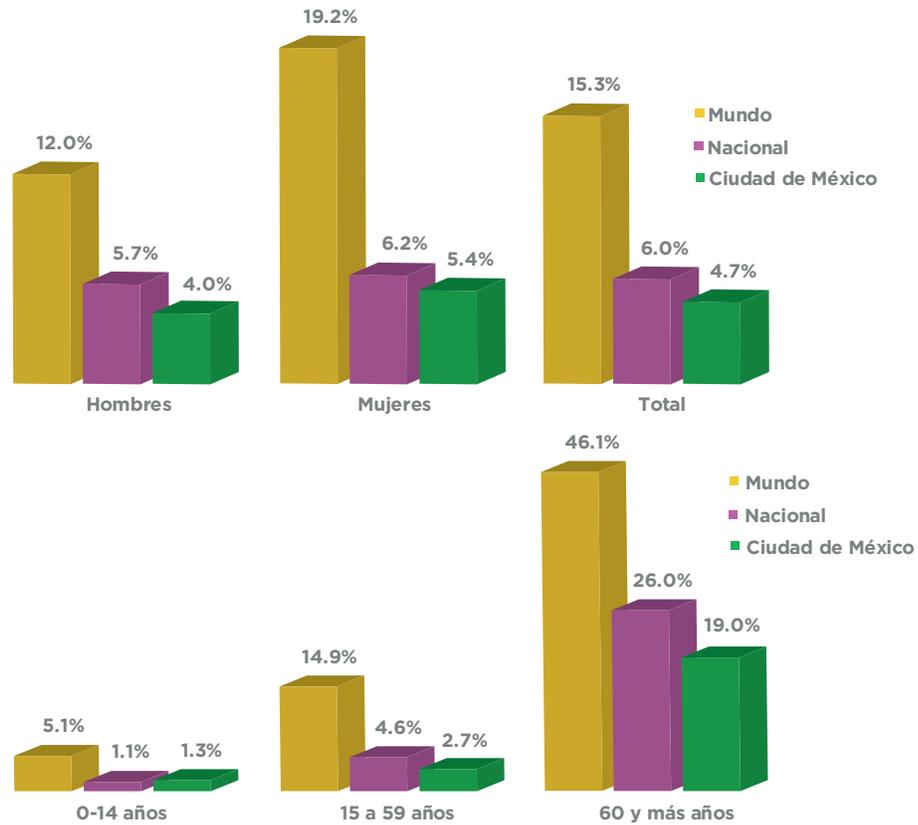
Marx, K. (2014). El Capital: crítica de la economía política. México: Fondo de Cultura Económica.

Organización Internacional del Trabajo y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018). Labour market inclusion of people with disabilities. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf

Srnicek, N. y Alex Williams (2015). Inventing the future. Postcapitalism and a world without work. Nueva York: Verso.

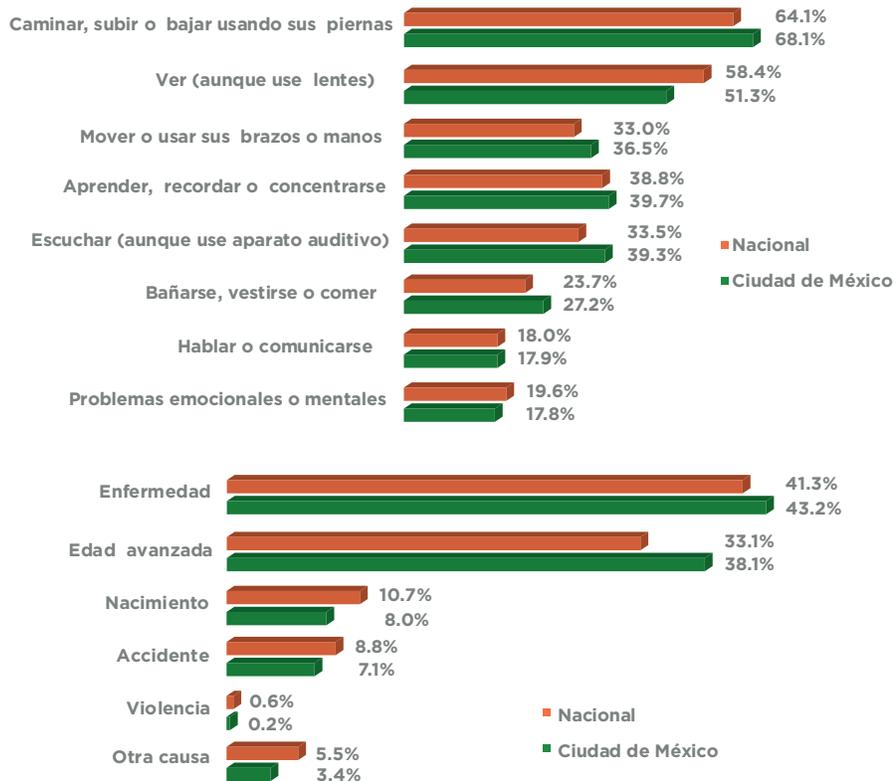
Velarde Lizama, V. (2012, enero). Los modelos de la discapacidad: Un recorrido histórico. Revista Empresa y Humanismo.xv:1

Porcentaje de población con discapacidad



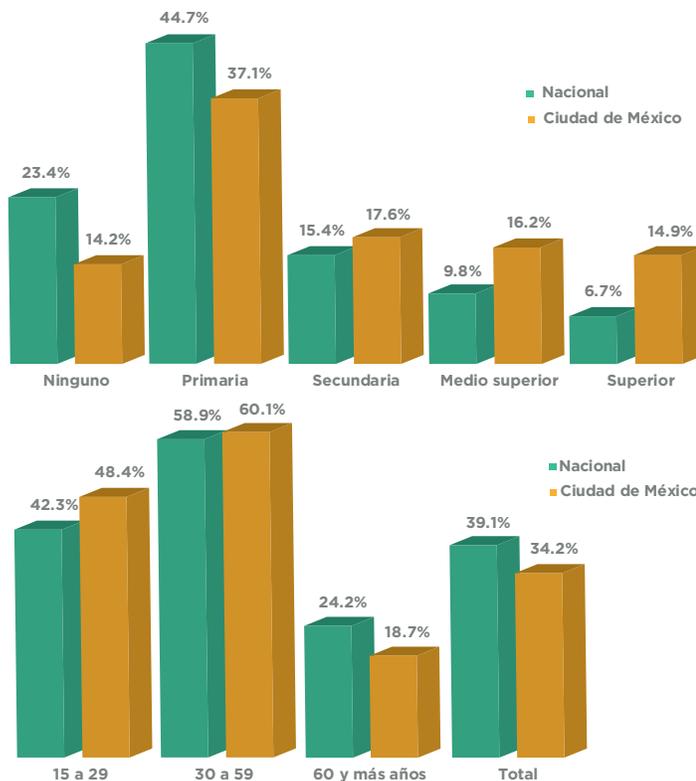
Fuente: Informe Mundial Sobre Discapacidad (OMS & Banco Mundial, 2011) y La Discapacidad en México (INEGI, 2014).

Distribución porcentual de la población por tipo de discapacidad



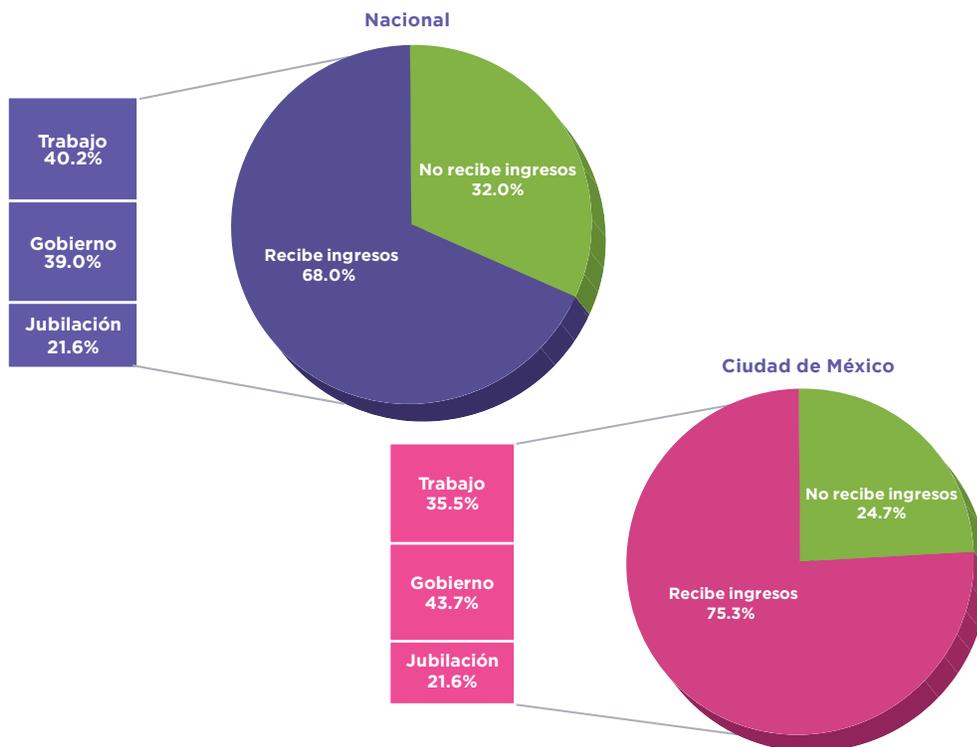
Nota: El porcentaje se calculó con base en el total de discapacidades registradas. La causa edad avanzada fue opción de respuesta para las personas de 40 y más años.
Fuente: La Discapacidad en México (INEGI, 2014).

Distribución porcentual de la población de 15 años y más con discapacidad por nivel de escolaridad



Fuente: La Discapacidad en México (INEGI, 2014).

Porcentaje de población con discapacidad de 15 años o más que recibe ingresos según fuente de ingreso



Nota: La suma de los porcentajes es mayor a 100 debido a que una persona puede recibir ingresos de dos o más fuentes. El porcentaje se calcula con base en el total de personas con discapacidad que recibieron ingresos.
Fuente: La Discapacidad en México (INEGI, 2014).

La inclusión productiva de las personas con discapacidad en la Ciudad de México

Lic. Eloísa Mireya Pulido Jaramillo¹ y Lic. José Renato Magaña Ríos²

Resumen

Las personas con discapacidad frecuentemente presentan dificultades para obtener un empleo o generar sus propios ingresos, con lo que ven vulnerado su derecho al trabajo y su autonomía. Entre los principales factores están su bajo nivel educativo, la falta de infraestructura en los centros de trabajo, así como los pocos programas para insertarse laboralmente o incluirse productivamente. Como opciones de inclusión se plantean: 1) el autoempleo que con la adecuada orientación puede llegar a ser una empresa que emplee a otras personas y 2) las cooperativas que han demostrado ser otra forma exitosa para responder a las necesidades de grupos específicos de población, entre ellos, las personas con discapacidad.

Introducción

En este artículo la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social y el Instituto de las Personas con Discapacidad pretenden acercar al lector interesado sobre las políticas públicas existentes en materia de inclusión productiva orientadas a las personas con discapacidad de la Ciudad de México, a través de datos y breves reflexiones, reconociendo que se trata de uno de los problemas más apremiantes para este grupo de población en situación de vulnerabilidad: el derecho a disponer de ingresos suficientes, ya sea con acceso a un empleo o, como es el caso que nos ocupa, a través de una actividad productiva propia que le genere la satisfacción de cubrir sus necesi-

dades, aumentar su bienestar social y, en su caso, también las de su familia.

Es importante recordar que el derecho al trabajo productivo para las personas con discapacidad está ampliamente reconocido por instrumentos nacionales, así como internacionales suscritos por México:

- De la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 159 (1983) sobre la readaptación profesional y el empleo para personas con discapacidad, ratificado por México el 5 de abril de 2001, y su Recomendación asociada

¹Licenciada en Ciencias de la Informática por la UPIICSA del IPN y candidata al grado de Maestría en Administración por la misma institución. En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fue Directora General de Investigación y Estadísticas del Trabajo; Directora de Estadísticas de Empleo y Directora de Análisis de la Información Contractual y Salarial. Participó en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad. Fue delegada por México en la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y se desarrolló como Subgerente Nacional de Proyecto del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC) de la OCDE. Actualmente es la Directora de Políticas y Fomento a la Inclusión en el Instituto de las Personas con Discapacidad.

²Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública por la UNAM. Estudió la Maestría en Administración y Políticas Públicas en la Escuela de Políticas Públicas IEXE. Fue asesor en las subsecretarías de Desarrollo Social y Humano de la SEDESOL, y de Previsión Social de la STPS, colaborando en temas de desarrollo social, inclusión laboral, género y discapacidad, entre otros. Ha participado en diversas publicaciones, entre ellas el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012 y La inclusión laboral en México: Avances y retos. Actualmente colabora en la Dirección de Políticas y Fomento a la Inclusión del INDISCAPACIDAD.

(No. 168) (1983), establecen las medidas que en este caso México, debe adoptar para promover la integración o reintegración de las personas con discapacidad a través de la readaptación profesional y de empleo, entre las que incluye el fomentar el establecimiento y desarrollo de cooperativas

- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Artículo 27 manifiesta que deben tener la ...oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles..., en específico en el inciso f establece la promoción de ...oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias (ONU, 2006)

Con este marco, en los siguientes apartados se revisan algunas nociones sobre la inclusión social, la inclusión laboral y productiva y su relación con la discapacidad. Asimismo, se formularán algunas consideraciones breves pero relevantes para las políticas públicas de las administraciones Federal y de la Ciudad de México. Por último, se exponen algunos retos a enfrentar en el diseño de políticas públicas orientadas a la atención de las personas con discapacidad, y a la promoción de su inclusión productiva en el devenir económico de la ciudad.

Incluir para transformar vidas

Más allá del significado que le da el diccionario a la palabra inclusión³, en el ámbito gubernamental y social regularmente se usa para aludir a situaciones en las que se trata de incorporar a las personas o grupos prioritarios o sociales que se encuentran en situación de exclusión o fuera del alcance de determinados beneficios sociales, a algún cometido social o política pública.



Dentro de un conglomerado social hay personas o grupos que por diversos factores culturales, sociales o económicos tienen menos oportunidades de ejercer sus derechos. La imposibilidad de acceder a una educación de calidad representa una barrera para acceder a empleos bien remunerados, y/o donde su vocación y sus capacidades puedan ser reconocidas y desarrolladas.

El enfoque de inclusión social y laboral es un marco pertinente para el análisis de esta realidad. Para la Organización de Estados Americanos (OEA), la inclusión social es un concepto estrechamente ligado a la equidad, necesario para acabar con las desigualdades (Muñoz-Pogossian & Barrantes, editoras, 2016). Por su parte, el Banco Mundial concibe a la inclusión social como el proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. Da voz a las personas en las decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos (Muñoz-Pogossian & Barrantes, editoras, 2016). En el caso de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la inclusión es el proceso por el cual se alcanza la igualdad, un proceso que contribuye a cerrar las brechas de productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad (Muñoz-Pogossian & Barrantes, editoras, 2016).

³Poner algo o a alguien dentro de una cosa o de un conjunto, o dentro de sus límites. (Diccionario de la Lengua Española, 2019).

Desde esta perspectiva, la inclusión social se convierte en un mecanismo que una sociedad implementa, con mayor o menor éxito, para dar respuesta a una problemática de desigualdad de oportunidades que disminuye la probabilidad de que ciertos sectores de la población, generalmente los que tienen menor capacidad de ejercer derechos, puedan vivir en condiciones dignas y alcanzar un mayor bienestar.

En términos concretos, la inclusión implica mayores oportunidades para una incorporación activa en la formación, la producción y el trabajo y, en general, en todos los procesos sociales. El fin es lograr una sociedad más equitativa, que beneficie a las personas independientemente de su condición, haciendo ajustes permanentes para permitir la participación de todos, valorando el aporte de cada persona Arriba, A. citada en (Gobierno de la República, 2015).

La inclusión laboral, una manera de incluir socialmente

Una de las dimensiones centrales de la inclusión social es la vinculada al acceso al trabajo o al desarrollo productivo, por la importancia que reviste para cualquier persona el no quedar fuera de las oportunidades laborales y de desarrollo, generadas por una sociedad.

Para las personas, y particularmente para quienes se encuentran en situación de desventaja, el contar con un empleo es primordial para no percibirse como excluidas y por el contrario sentirse parte de la sociedad. Dada la segregación territorial de la que son objeto las zonas donde habitan los sectores de menores recursos, participar del mercado laboral, y específicamente de organizaciones productivas es una forma de pertenecer, de reducir la situación de exclusión, así como la posibilidad de vincular al mundo –por medio de su trabajo- a sus familias y comunidades de referencia, además de constituir una forma de obtener ingresos, beneficios sociales y relaciones personales (OIT, 2007).

Desde esta visión, el empleo se convierte en un elemento de inclusión e integración social: es fuente de ingresos, pero también de identidad social, legitimidad y reconocimiento social (Gobierno de la República, 2015). En este sentido, los individuos que satisfacen sus necesidades y aspiraciones personales y comunitarias, asumen la responsabilidad para cumplir con sus derechos y obligaciones colectivas.

Por ello, la inclusión laboral como objetivo de política pública tiene que ver con el cumplimiento del Estado de sus facultades para generar las condiciones que promuevan el desarrollo humano, a través de la incorporación de las personas a los diversos procesos productivos de un país.

De hecho, los grupos de población en situación de desventaja suelen tener poco más que su propio trabajo para quebrar el ciclo de pobreza. Por definición, el acceso de los grupos excluidos al capital financiero y a las redes sociales es limitado; por tanto, dependen más de su propio esfuerzo –es decir, de sus credenciales educativas, sus capacidades aprendidas, su motivación y sus hábitos de trabajo– para salir de la exclusión. Ese capital humano puede construirse a través de dos medios: el mercado de trabajo y la educación (Mazza, 2004).

Esto se confirma cuando se analiza la composición y distribución de beneficios del mercado de trabajo. Es decir, no es resultado del azar que cuando se estudian ciertos indicadores relacionados con los grupos en situación de vulnerabilidad y su participación laboral, se revele que a las circunstancias de desventaja que los caracterizan se le relacionen también carencias comunes.

Inclusión productiva y discapacidad en la agenda de gobierno

Sobre el término de inclusión productiva, no existe una definición exacta, generalizada o de aceptación universal. Para algunos actores del sector privado es entendida como el intento de integrar a la pe-

queña y mediana empresa a los flujos comerciales mundiales de la cadena de abastecimiento de las grandes organizaciones (Aguilar, 2012).

En el marco gubernamental en México, PROSPERA, Programa de Inclusión Social, dentro de sus vertientes de atención a la inclusión productiva, la entiende como un componente de vinculación, a través del cual se pueden otorgar asesorías, brindar información y promover el acceso de las familias beneficiarias a programas o acciones de fomento productivo, generación de ingreso, capacitación y empleo, educación financiera, acceso a esquemas de ahorro, seguros de vida, créditos a través de la coordinación interinstitucional, citado en (SEDESOL, 2018).

Esta vertiente productiva se suma a las ya existentes de alimentación, salud y educación que venían operándose desde la época del Programa de Educación, Salud y Alimentación (PROGRESA) y como continuación del Programa Oportunidades, además de las de Inclusión Financiera, Laboral y Social.

Por su parte, para la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, una actividad productiva es aquella, cuyo propósito fundamental es producir bienes y/o servicios comercializables en el mercado y generar ingresos (STYFE, 2019).

Las personas con discapacidad enfrentan varias barreras en el mundo laboral por parte de la sociedad en su conjunto, que le impiden su inclusión en condiciones de igualdad respecto con las personas sin discapacidad. Existen barreras de actitud que incluyen estereotipos, estigmas, prejuicios y discriminación, las barreras de comunicación (verbal, auditiva, escrita) y barreras físicas (obstáculos en entornos naturales o hechos por la sociedad que impiden la movilidad).

En ese sentido, el emprendimiento personal es una alternativa para la inserción laboral y productiva de las personas con discapacidad, ya sea por cuenta propia o en una cooperativa, con lo que superarían las barreras que enfrentan en el

espacio económico. Estas formas de ocupación satisfacen necesidades de ingresos y de realización; además de que permiten la elección, la flexibilidad y la autodeterminación.

En ambos casos, las personas deben identificar sus intereses y habilidades, allegarse de la asesoría y capacitación necesaria para desarrollar el proyecto, poner en marcha el negocio y después hacerlo crecer.

El autoempleo puede ser la forma inicial de un negocio que con disciplina, entrega, determinación, organización y conocimientos técnicos, administrativos, financieros y empresariales, tenderá a convertirse en una empresa que incluso emplee a otras personas, con y sin discapacidad.



Estabilizador. Donado a INDISCAPACIDAD (antes INDEPEDI) por parte de la Agencia Turca de Cooperación y Coordinación (TIKA).

Las cooperativas de personas con discapacidad son otra forma exitosa de inserción laboral, como puede comprobarse en diferentes experiencias internacionales, tanto en países con políticas sociales altamente desarrolladas, como en países donde se encuentran brechas en el bienestar social. A pesar de ello, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el desarrollo de las cooperativas continúa aún obstaculizado por la falta de conocimiento y comprensión del modelo de negocio cooperativo así como por la falta de conocimiento sobre cómo las cooperativas pueden responder a las necesidades de grupos específicos de personas (ILO, 2012).

Empleo y discapacidad en la Ciudad de México

En materia de empleo, uno de los grupos sociales más numerosos en situación de vulnerabilidad son las personas con discapacidad y uno de los temas más apremiantes que atender en beneficio de este sector de la sociedad es su inclusión laboral.

Las personas con discapacidad en edad de trabajar presentan dificultades para acceder a un empleo o generar sus propios ingresos, ya sea por discriminación o por falta de infraestructura adecuada en los centros de trabajo, lo que vulnera el ejercicio de sus

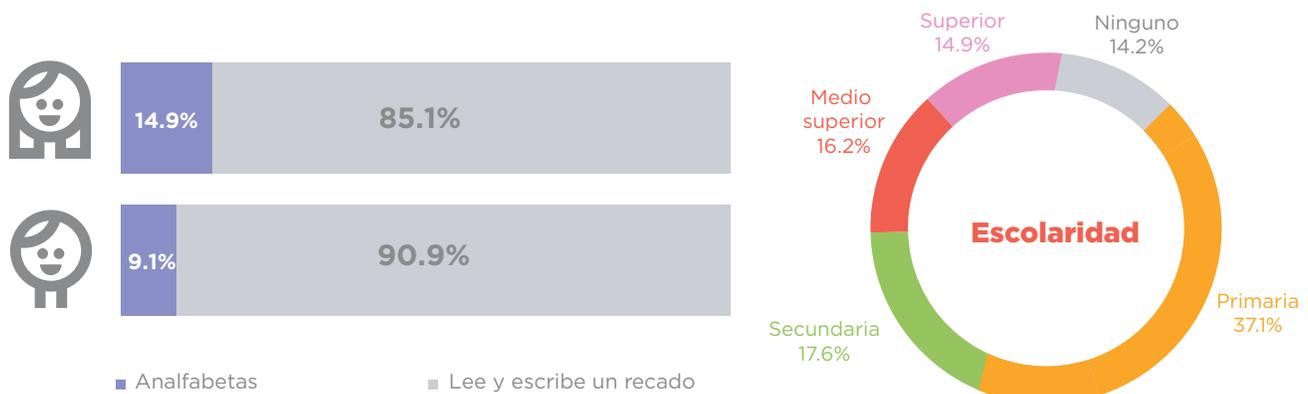
derechos y reproduce la desigualdad social. En este contexto, las personas con discapacidad que habitan en la Ciudad de México no son la excepción.

La Ciudad de México es la cuarta entidad federativa del país en la que reside el mayor número de personas con discapacidad (INEGI, 2017) alrededor de 420 mil, equivalente al 4.7% de la población total (INEGI, 2018). De ellas, el 94% tiene edad para trabajar, esto es 15 años y más, y justamente esta población tiene una escasa formación educativa y profesional.

De este grupo poblacional sólo el 34.2% es económicamente activo, es decir, tiene o busca un trabajo o actividad económica; lo que refleja, entre otras situaciones, la percepción de esta población de que no serán contratados, por lo que se mantienen fuera de la fuerza laboral. Esto se confirma con resultados recientes de la Encuesta Nacional de Discriminación, que entre otros hallazgos relevantes establece que tres de cada diez personas con discapacidad identifican como principal problemática la falta de oportunidades para encontrar empleo (INEGI, 2018).

Además, en las personas con discapacidad muchas veces confluyen otros rasgos demográficos que las hacen vulnerables a situaciones de discriminación social y de género:

Gráfica 1. Condición de analfabetismo



Fuente: Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica 2014, INEGI.

- Seis de cada diez personas con discapacidad son mujeres
- 57% son personas adultas mayores (60 y más años)
- 38% están en edad productiva (30 a 59 años)

El tema de la inclusión productiva en el país ha pasado por diversas etapas en las que ha ido evolucionando paulatinamente, tal vez con demasiada calma. Uno de los principales programas que implementó este tipo de política pública, de más antigua data, es Opciones Productivas, el cual tenía como objetivo la creación de oportunidades de trabajo y el desarrollo de las capacidades productivas en materia agropecuaria, agroindustrial, micro-industrial y piscícola, principalmente de los productores indígenas y campesinos organizados que vivían en situación de pobreza. No obstante, la agenda productiva orientada a las personas con discapacidad que más lo necesitaban estuvo ausente, ya que prevalecía la visión médico-asistencialista de la discapacidad.

Hoy en día, las políticas públicas de inclusión productiva, hay que reconocerlo, sí consideran a las personas con discapacidad, si bien los avances son escasos en esta materia y los programas orientados a esta vertiente de la inclusión se encuentran en ciernes o en proceso de creación de ciertos mecanismos que acerquen a grupos específicos de población, como el de las personas con discapacidad, a más oportunidades para ejercer sus derechos laborales.

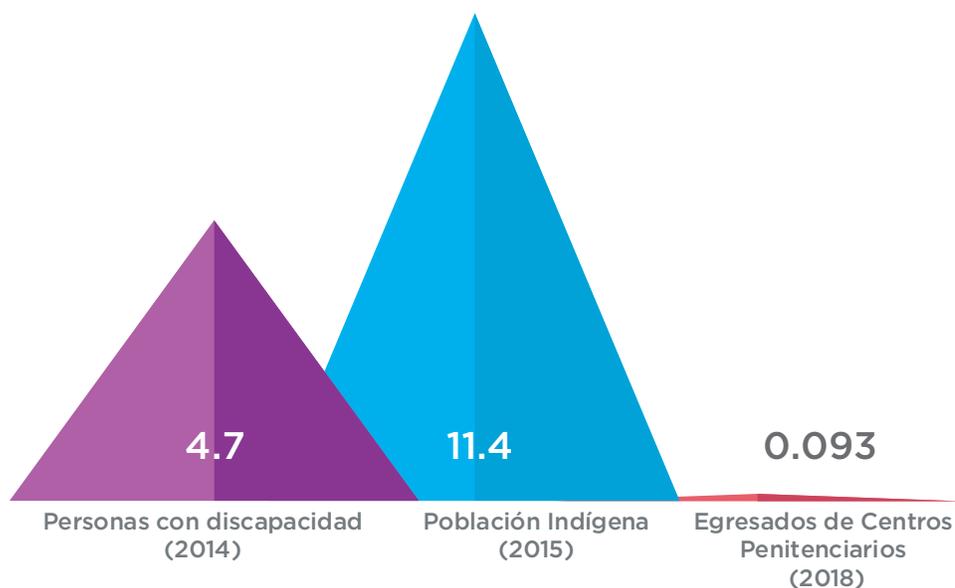
Un ejemplo de ello, es lo que se realiza en el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, que mediante esquemas de capacitación laboral y de vinculación con el sector productivo, se incrementa la inclusión productiva de las personas con discapacidad a través de la orientación y asesoría. En esta actividad participan psicólogos y trabajadoras sociales capacitadas en esa área y realizan acciones de evaluación de aptitudes, desarrollo de habilidades y orientación a la capacitación (Gobierno de la República, 2015).

Por ahora, existen programas tanto del ámbito federal como de la Ciudad de México que orientan sus intervenciones específicas hacia grupos focalizados como las mujeres, las personas adultas mayores, los indígenas, las personas egresadas del sistema de justicia penal, entre otros. Las personas con discapacidad son integradas o consideradas dentro de las alusiones que se hace del concepto de grupos en situación de vulnerabilidad.

De manera específica, en la Ciudad de México, existen programas que orientan sus apoyos a la actividad productiva de grupos en situación de vulnerabilidad y que abren una puerta de acceso prioritario a la población con discapacidad con menores recursos. Es el caso del Programa Fomento, Constitución y Fortalecimiento de las Empresas Sociales y Solidarias de la Ciudad de México (FOCOFESS 2019), el cual busca contribuir a la generación de fuentes de trabajo, a través de la creación y consolidación de empresas sociales y solidarias, aportar al fortalecimiento de la economía local y lograr que la economía social y solidaria se constituya en opción de trabajo rentable y eficiente, garantizando así el derecho al trabajo de las personas (STYFE, 2019). Se da prioridad a aquellas Empresas Sociales y Solidarias (ESS) que realicen actividades económicas relacionadas con la economía del cuidado o integradas por mujeres, jóvenes, adultos mayores, personas con algún tipo de discapacidad (física o psicosocial), entre otras. Los apoyos que brinda este programa, son para el acceso a servicios de asesoría, capacitación, asistencia técnica especializada y adquisición de equipo, maquinaria y/o servicios.

Asimismo, el Programa Fomento al Trabajo Digno, para el ejercicio fiscal 2019 contribuye en esta tarea de incorporar productivamente, entre otros grupos de población, a las personas con discapacidad, a través de su Subprograma de Fomento al Autoempleo (SFA), el cual tiene como propósito, atender a las personas de 18 años en adelante que se encuentran en situación de desempleo o subempleo y que

Gráfica 2.
Grupos específicos en la situación de vulnerabilidad en la Ciudad de México
(Porcentaje respecto a la población en edad de trabajar)



■ Cifras a 2014 con base en la Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica, INEGI.

■ Cifras a 2015 con base a la Encuesta Intercensal, INEGI. Incluye a la población que declaró considerarse completamente o en parte indígena.

■ Se refiere a la proporción de personas egresadas de Centros Penitenciarios de México en 2018 (cifra obtenida de las Reglas de Operación del programa Atención Prioritaria a Personas Egresadas del Sistema de Justicia Penal 2019), respecto a la población de 15 y más años de la Ciudad de México de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2018, INEGI.

cuenten con las competencias y experiencia laboral para desarrollar una actividad productiva por cuenta propia incentivando la generación o consolidación de empleos mediante la entrega de mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta sustancial e indispensable para el proceso productivo de la Iniciativa de ocupación por cuenta propia (STYFE, 2019).

En el marco de este subprograma, las personas con discapacidad, así como otros grupos, en el caso de no contar con experiencia ni conocimientos, (...) tendrán la opción de participar en algún curso de capacitación del Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT), preferentemente en la modalidad Capacitación para el Autoempleo, con lo cual se considerará cubierto dicho requisito (STYFE, 2019).

Si bien es importante definir de manera específica la incorporación de las personas con discapacidad entre las poblaciones objetivo de los programas, así

como identificarlas en los procesos de seguimiento, resultados y evaluación, también es relevante que la política pública fuera específica según los diferentes tipos de discapacidad. Aunadas a esta problemática vinculada a la definición de la población objetivo de los programas, coexisten otras que son comunes en torno a la inclusión productiva de grupos en situación de pobreza o vulnerabilidad. Según el CONEVAL (2016), los pequeños productores afrontan el problema de capacidades limitadas para generar o consolidar proyectos productivos principalmente por tres causas:

- Mercados ineficientes e incompletos
- Baja productividad y competitividad de los proyectos productivos
- Acceso limitado al financiamiento

Esta relevante situación, limita la transición de la inclusión laboral que ya se practica a partir de diversos mecanismos incluyentes y de concientización

de los diversos actores de los sectores social, privado y público hacia la inclusión productiva de las personas con discapacidad con enfoque de derechos.

Hacia un nuevo enfoque en la inclusión productiva de las personas con discapacidad en la Ciudad de México

Hasta hoy, son escasos los análisis y las políticas públicas que nos ayuden a conocer a profundidad el problema de la inclusión productiva de las personas con discapacidad. Asimismo, a partir de considerar que la discapacidad puede ser una condición transversal de las personas en situación de vulnerabilidad y que, por lo tanto sus necesidades deben tratarse dentro de este conglomerado, es necesario comenzar por enfrentar algunos retos que apoyen el avance de la inclusión productiva de este grupo de población.

Uno de ellos, tal vez el principal, es el impulso al desarrollo educativo y de las capacidades productivas de las personas con discapacidad, así como el impulso de las habilidades y competencias laborales de quienes están en edad de trabajar y que se encuentran en situación de desempleo, a fin de incrementar sus niveles de empleabilidad y de acceso inclusivo a las políticas públicas productivas que se generen, así como lograr su plena autonomía.

Otro desafío es la creación o el fortalecimiento de esquemas que propicien la inclusión productiva de las personas con discapacidad a los mecanismos institucionales existentes, por ejemplo, la capacitación para el trabajo, apoyo a proyectos productivos, financiamiento productivo, para que tengan más alternativas a la necesidad de generar sus propios ingresos.

También es necesario considerar la creación de un programa específico de apoyo a las iniciativas productivas de las personas con discapacidad en edad de trabajar, lo cual es indispensable en virtud de que además de ser uno de los sectores más numerosos en la Ciudad de México, es uno de los grupos que integran a más personas en situación vulnerable.

La coordinación institucional es uno de los elementos que el Gobierno de la Ciudad de México tiene más a la mano para fortalecer las acciones de inclusión productiva de las personas con discapacidad, por ello, es necesario retomar el camino de la vinculación interinstitucional para potenciar los alcances de las acciones que emprenda la administración 2018-2024, en beneficio de este grupo de población.

Un reto mayúsculo para cualquier entidad federativa, es la conciliación entre el desarrollo de capital humano de las personas con discapacidad y las capacidades gubernamentales de introducir a este grupo de la población a la dinámica productiva de las ciudades. Para ello es necesario desarrollar un modelo de inclusión productiva de las personas con discapacidad basado en la coordinación interinstitucional de las instancias correspondientes, que considere las características y necesidades específicas de este grupo poblacional, orientado a la generación de ingresos propios. Una opción más, aunque de menor trascendencia, sería que los programas de inclusión productiva existentes en la Ciudad de México incorporen una vertiente específica que considere a las personas con discapacidad como grupo prioritario de atención.

Todas estas acciones propuestas implican avanzar paralelamente en el derecho a la educación y al desarrollo de habilidades de las personas con discapacidad. Al igual que para las personas sin discapacidad la educación constituye una llave que abre el candado de la inclusión social. En este sentido, la educación, capacitación y el empleo a distancia son áreas de oportunidad poco explorados para la atención de las personas con discapacidad, especialmente por la barrera a la movilidad y accesibilidad del espacio público.

Igualmente, la organización productiva en cooperativas para el desarrollo de proyectos productivos representa una alternativa viable para las personas con discapacidad. Ello implica generar estrategias que permitan transformar acciones de mera subsistencia en proyectos productivos exitosos mediante

estrategias de organización en redes y alianzas con el sector empresarial y las instituciones públicas que permitan desarrollar los canales de comercialización y desarrollar las habilidades empresariales y productivas de dichas iniciativas.

A manera de conclusión, se requiere superar una de las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad que es la visión médica, caritativa y asistencialista de las políticas públicas, por ello, alcanzar una inclusión plena implica divulgar la perspectiva social y de derechos hacia todos los ámbitos de la vida familiar, social y de la política pública de las personas con y sin discapacidad. §

Referencias

Aguilar, A. (22 de marzo de 2012). Marketing point. Obtenido de ¿Qué es inclusión productiva?: <https://anuor.blogspot.com/2012/03/que-es-inclusion-productiva.html>

CONEVAL. (2016). Evaluación integral del desempeño de los programas federales de apoyos para la inclusión productiva, 2014-2015. Ciudad de México: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

Diccionario de la Lengua Española. (28 de marzo de 2019). Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=LFNhnwF>

Gobierno de la República. (2015). La inclusión laboral en México: Avances y retos. México: Biblioteca Mexicana del Conocimiento.

ILO. (26 de octubre de 2012). A cooperative future for people with disabilities. Geneva, Switzerland: International Labour Office. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_419390/lang-es/index.htm

INEGI. (2017). La discapacidad en México, datos al 2014. Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INEGI. (2018). Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica, 2014. Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INEGI. (2018). Encuesta Nacional de Discriminación 2017. Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Mazza, J. (2004). Inclusión social, mercados de trabajo y capital humano en América Latina. Colombia: BID.

Muñoz-Pogossian, B., & Barrantes, editoras, A. (2016). Superando Desigualdades hacia Sociedades más Inclusivas en las Américas: Introducción. Washington, DC: Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

OIT. (1983). Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2007). Discapacidad y estrategias de lucha contra la pobreza: Cómo asegurarse de que el acceso de las personas con discapacidades a un trabajo decente y productivo forma parte del proceso de los DELP. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

ONU. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.

SEDESOL. (2018). Modelo Integral de Inclusión Productiva (MIIP) Documento conceptual, primera versión. Ciudad de México: Secretaría de Desarrollo Social. PROSPERA Programa de Inclusión Social.

STYFE. (2019). Programa Fomento al Trabajo Digno, para el ejercicio fiscal 2019 (Antes Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México, Trabajo Digno hacia la Igualdad). Ciudad de México: Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

STYFE. (2019). Reglas de operación del programa Fomento, Constitución y Fortalecimiento de las Empresas Sociales y Solidarias de la Ciudad de México (FOCOFESS 2019). Ciudad de México: Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: La expansión del empleo en el sector terciario. Santiago de Chile: CEPAL-ECLAC.

Usuario del ICAT

Guillermo Francisco López Vega¹

En este número presentamos la entrevista a Guillermo Francisco López Vega, usuario de los servicios de capacitación que ofrece el ICAT Ciudad de México, a quien le agradecemos su disposición para realizar esta entrevista y acudir a nuestras instalaciones. En 2018 Francisco, como le gusta ser nombrado, se capacitó en Excel y Word en los niveles básico e intermedio así como en Formación de Instructores; él tiene discapacidad motriz, cuenta con bachillerato y en este momento cursa el 7° semestre de la Licenciatura en Desarrollo Comunitario, en la Universidad Abierta y a Distancia de México (UNADM).

ICAT/CapacitarT: Señor Francisco ¿cómo se enteró de la oferta de cursos del ICAT?

R/ Pues mire, yo acudí a unos cursos sobre seguridad y salud en el trabajo en la STYFE (en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo) y en el Programa del Seguro de Desempleo ví unos carteles de capacitación para buscadores de empleo, para mejorar sus oportunidades. Ahí fue como me enteré. Me inscribí a los cursos de Excel y Word porque las empresas lo piden, como dicen por default.

ICAT/CapacitarT: Uno de los propósitos de la capacitación que imparte el ICAT es facilitar la incorporación al trabajo ¿ha sido difícil conseguir empleo?

R/ Si, si, muy difícil. Abren plazas y le llaman inclusión en las empresas, pero las empresas deberían tomar en cuenta que gente como yo, con una discapacidad que la adquirí por accidente o hay otros por nacimiento, no tenemos la misma capacidad de movernos en la calle y muchos por eso no estudian o no se capacitan... Si está bien que nos vean como igual, pero al momento de vernos como igual nos exigen lo mismo y ahí estamos en desventaja porque nosotros no podemos ofrecer lo mismo, al no tener las mismas oportunidades de desplazamiento o de movimiento de poder ir tú a cualquier escuela, a cualquier universidad.

ICAT/CapacitarT: Los procesos de inclusión o integración social y el abatimiento de la discriminación



a sectores vulnerables, deben ser tratados de manera integral, con esfuerzos inter y multidisciplina-rios, para el caso de las PCD, el tema de la movilidad es de gran relevancia y Francisco nos lo recuerda. ¿Qué dificultades tiene para el desplazamiento?

R/ Vivo en San Bartolo Ameyalco, una colonia de Álvaro Obregón, ubicada poco antes del Desierto de los Leones y cotidianamente enfrente dificultades para trasladarme. Pues el transporte principalmente, que los choferes y las rutas no se prestan mucho a la integración, no me permiten subir al transporte o ponen muchos peros o trabas para subir al transporte.

Llegando al metro, pues no sirven las escaleras eléctricas para bajar o no sirven los elevadores y pido ayuda a las personas que van por ahí, también

¹Entrevista realizada el 22 de marzo de 2019 a las 12:00 hrs.

para usar el transporte pero la mayoría de las veces piensan que estás ahí pidiendo dinero o limosna. Es incómodo. En las mañanas es más complicado, la gente lleva mucha prisa, ya más tarde es más fácil.

ICAT/CapacitarT: ¿Ha tenido en algún momento empleo?

R/ Sí, en dos ocasiones. Lo más usual para mí ha sido el call center y en los seguros, en éste último empleo fui Analista de Calidad.

ICAT/CapacitarT: ¿Las habilidades aprendidas han sido útiles para la vida laboral y para la vida en general?

R/ Sí, porque me dio más seguridad. Viendo mi condición de discapacidad, lógicamente ya no puedo trabajar con el cuerpo y ¿qué puedo hacer? pues enseñar y trabajar en la computadora todo el día. La constancia del Curso de Formación de Instructores me sirvió para cubrir los requisitos y postularme como docente en la convocatoria PILARES porque es algo que puedo hacer con mi limitada capacidad. Aprovechando lo que estoy estudiando, Desarrollo Comunitario, si me aceptan, yo estaría en contacto con la comunidad, desarrollándola por medio del estudio, ahí van a poder estudiar primaria, secundaria, prepa, universidad, en línea y yo, pues voy a estar apoyando. Ahora sólo me hace falta la certificación.

ICAT/CapacitarT: La instrucción recibida con nosotros ¿se adecuó a sus necesidades de capacitación y a su condición de PCD? ¿fue lo que estaba buscando?

R/ Sí, vi cosas que no sabía. Además en el curso de Excel y Word la instructora tuvo paciencia, al final de la clase se quedaba conmigo explicándome. En el de Formación de Instructores, la instructora me abrió el panorama, me di cuenta que tengo la capacidad y vale la pena porque puedes tener una cédula con la que demuestras que eres capacitador acreditado². Cuando visité por primera vez el ICAT, no se contaba con instalaciones adecuadas para recibir a personas con discapacidad motriz, pero al poco tiempo

se hicieron ajustes como el elevador, la rampa y el baño. Cuando yo llegué entraba al baño donde está la secretaría (general) después adaptaron el (baño) de arriba.

Cotidianamente enfrento la insensibilidad o falta de respeto de algunas personas, pero no de otras, con la instructora del Curso de Formación de Instructores me sentí valorado y respetado, ella me dijo ponte donde tú quieras, dónde te sientas cómodo y todo fluyó.

ICAT/CapacitarT: De su experiencia de capacitación con nosotros ¿qué aspectos le gustaron más?

R/ Aprender y que la escuela esté adaptada a las necesidades de la discapacidad en silla de ruedas, aunque no sé si para la gente con discapacidad auditiva o visual también lo esté. Y la ubicación, desde el metro ya hay elevador, en Viveros no, pero pido ayuda para entrar y en metrobús no necesitas elevador, hay rampas.

ICAT/CapacitarT: Actualmente existen programas para promover sociedades más incluyentes e incorporar a las PCD en todos los ámbitos, incluyendo el laboral ¿qué mensaje le daría a los empleadores para que se animen a contratar PCD y a invertir en su capacitación?

R/ Que no tengan miedo, que no piensen que hay que hacer grandes adecuaciones, la capacitación cuesta, pero a la larga se le va a regresar. Además la presencia de personas con discapacidad motiva a los demás trabajadores a realizar mejor el trabajo, ellos ven que una persona con discapacidad está comprometida, no es que seamos mejores o superiores, simplemente una persona con discapacidad es ejemplo del esfuerzo, quizá nos cuesta más trabajo realizar las cosas y piensan si ellos pueden nosotros también, sirve mucho para subir el nivel de productividad, además se pueden deducir impuestos por la contratación de PCD y aspirar a obtener distintivos como el Gilberto Rincón Gallardo.

²Se refiere a la cédula dc-3 de la Secretaría del Trabajo y Previsión social que te acredita como agente capacitador externo.

La voz de...

ICAT/CapacitarT: ¿Qué sugiere al instituto para mejorar?

R/Preguntar a las empresas ¿qué tipo de capacitación requieren? porque a veces no sabemos que es lo que quieren, te capacitas pero no sabemos si esa capacitación es lo que realmente quieren las empresas. También recomienda mayor ventilación en las aulas y la colocación de mobiliario en las orillas para permitir una mejor movilidad.

Mientras que la Declaración Universal de Derechos Humanos fue proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948, es hasta 2006 que se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con líneas específicas que promueven, protegen y garantizan el disfrute pleno e igualitario de todos los derechos humanos.

Nuestro país, uno de los principales promotores de esa convención se ha comprometido con esta agenda. Los esfuerzos son notables pero aún, como expone Francisco, es necesario fortalecer la inclusión de las personas con discapacidad para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos. §



Instructora del ICAT

Lic. María Cristina Castillo González¹

La misión del ICAT es brindar a las mujeres y a los hombres de la ciudad una oferta de capacitación pertinente al contexto económico y laboral. Para concretar dicha encomienda, las y los instructores son un factor esencial, por lo mismo en este número le damos voz a quienes se encargan de tan importante labor. Agradecemos a María Cristina Castillo González que nos haya concedido esta entrevista.

Ella es Licenciada en Administración de Empresas, tiene 19 años como capacitadora y desde 2016 colabora en el ICAT impartiendo la oferta formativa de nuestra Academia de Tecnología e Innovación, en cursos de Introducción a la computación, búsqueda de información, Word y Excel I, II y III, niveles básico, intermedio y avanzado. Su experiencia laboral es en el área de Recursos Humanos en donde, además de dar capacitación, asesora en temas sobre seguro social, Ley Federal del Trabajo y elaboración de nóminas. Ella, al igual que otros instructores/as, ha realizado actividades formativas dirigidas a personas con discapacidad. Durante 2018 colaboró en los cursos que impulsó el ICAT junto con el Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (antes INDEPEDI, hoy INDISCAPACIDAD), en los que se atendió a personas con debilidad visual, debilidad auditiva, discapacidad intelectual y discapacidad psicomotriz.

ICAT/CapacitarT: Cristina ¿por qué empezó a trabajar como instructora? ¿cuál es su mayor motivación para hacerlo?

R/ Me motivan las personas, los seres humanos. Siempre me ha llamado la atención la docencia y me considero un enlace entre las personas y, en este caso, el centro formativo. Como profesionista en el área de Recursos Humanos, considero incorrecto emplear este término porque no somos recursos, somos talentos, somos sentimientos, somos actitudes, somos aptitudes. En mi labor como capacitadora me motivan las personas pero también identificar que cada una de ellas es diferente.

ICAT/CapacitarT: Los cursos que brinda el ICAT son dirigidos a público en general, sin embargo también están abiertos a personas con discapacidad. En estos casos y en su experiencia ¿qué tipo de perfil se requiere para impartir estos cursos?

R/ Si. Conocimiento y conciencia de que nosotros colaboramos y ponemos un equilibrio con sus necesidades. Se evalúa de qué manera ese talento, esa persona, ese ser humano colabora. Es una capacitación personalizada, implica mucha empatía por parte de quienes estamos dando la capacitación, simplemente es la paciencia que tengamos como instructor para que lleven sus propios tiempos. Es ir adecuando los tiempos a sus resultados.

ICAT/CapacitarT: En su experiencia, ¿la capacitación ayuda a las y los usuarios a encontrar empleo, a tener mejores oportunidades?



R/ Sí, ayuda a los usuarios. La mayoría de los participantes que he tenido están en busca de oportunidades de empleo y, haciendo sondeos durante los cursos, inclusive sale de ellos mismos decir maestra

¹ Entrevista realizada en las instalaciones del ICAT el 25 de marzo de 2019 a las 10:00 horas.

La voz de...

ayer tuve una entrevista y me fue bien porque ya aplique lo que usted me enseñó. Las personas que tienen trabajo o en ese momento estaban en la situación de emprender un negocio, también comentaban: ya sé cómo hacer mis inventarios, ya sé cómo hacer mis presupuestos. Inclusive con el curso de Power Point, pueden hacer sus catálogos y trípticos.

ICAT/CapacitarT: ¿Cuenta con certificaciones de competencia laboral?

R/Me he certificado en las herramientas para el manejo de cómputo pero también en los estándares de competencia Eco217 de Formación de Instructores, en el Eco076 de Evaluación de Competencias y estoy en proceso de certificación de Diseño de Materiales, en el estándar Eco301. Tal formación me permite identificar que es necesario cubrir los objetivos de un curso pero flexibilizar la metodología en función del grupo.

Para atender a PCD es lo mismo, son diferentes y nosotros somos los que tenemos que entender, ellos están dispuestos a observar, a escuchar a su manera para realizar la actividad y considerar que cuando se capacitan a personas de este grupo realmente es poner en juego que todas las personas tenemos una manera diferente de aprender. Los grupos de personas con discapacidad son comprometidos y disciplinados, tienen la disponibilidad para el aprendizaje, sólo hay que tener compromiso, paciencia, sensibilidad, empatía para dar una instrucción flexible, además de tener las herramientas apropiadas para poder asistirlos, es darles la oportunidad de que realicen las actividades a sus ritmos.

El trabajo remunerado es una forma de integración social, pero también de realización personal, por ello el ICAT tiene el compromiso de capacitar a las personas con discapacidad de acuerdo a sus necesidades, lo que sin duda mejorará sus oportunidades de acceso al empleo o al autoempleo y contribuirá a construir una sociedad más incluyente.§



La importancia de desarrollar un programa de inclusión para el talento con discapacidad

Fundación ParaLife¹

Resumen

En este artículo se presenta el trabajo de vinculación que realiza la Fundación ParaLife entre empresas que tienen políticas de inclusión laboral y personas con discapacidad. A través de del diseño de planes de trabajo y acompañamiento a las empresas, así como de la evaluación de las competencias de las PcD que están en busca de empleo, los requerimientos laborales y las condiciones de los centros de trabajo, Fundación ParaLife promueve cambios a favor de la inclusión laboral de PcD.



Misión y visión de ParaLife

La inclusión no es sólo un imperativo moral y legal, es una necesidad que debemos de entender, conocer y poner en práctica cómo sociedad, para lograr un equilibrio en nuestro estilo de vida, sin ser apáticos a una realidad. Fundación ParaLife es una institución con más de una década promoviendo la inclusión laboral en México, nace en noviembre de 2006 con el sueño de un grupo de empresarios que vieron la necesidad de ofrecer un empleo digno y bien remunerado a las personas con discapacidad en la Ciudad de México.

Nuestro trabajo inicia con el acercamiento a empresas interesadas en ser parte del proyecto. Algunas de ellas ya tienen experiencia en el tema, los avala algunos años en el proceso de inclusión, donde han puesto en práctica políticas internas para darle seguimiento al programa de manera formal. Estas empresas, aunque ya están fortalecidas internamente, requieren trabajar con nosotros para una búsqueda específica de candidatos.

Según las características del puesto y las herramientas que se utilizarán, hacemos la recomendación del candidato idóneo; tomando en cuenta sus habilidades, fortalezas y considerando la ubicación de la empresa de acuerdo con la zona donde vive el candidato.

Otras empresas van despertando el interés en un proyecto de inclusión, es aquí donde Fundación ParaLife propone un plan de trabajo que inicia con la concientización acerca de la discapacidad y ofrece un acompañamiento muy puntual para lograr una inclusión exitosa.

¹ Fundación ParaLife es una institución que opera desde 2006 promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad, la sensibilización y la modificación de los entornos para que más empresas sean parte del cambio a la igualdad de oportunidades. ParaLife tiene como principal objetivo mejorar la calidad de vida de sus candidatos, canalizándolos a vacantes de empleo de acuerdo a su talento, aptitudes y nivel profesional, para apoyarlos en sus metas hacia una independencia en todos los aspectos.

Cuando un candidato con discapacidad es empleado en la empresa, requiere de un seguimiento, que durante algunos meses se monitorea en conjunto con su área de trabajo inmediata. Estamos en la búsqueda constante de candidatos con discapacidad, realizamos una entrevista por competencias a adultos de 18 años en adelante para conocer sus habilidades y fortalezas. Fundación ParaLife representa laboralmente a todos los tipos de discapacidad, independientemente de su nivel de escolaridad para acompañarlos en el proceso de búsqueda del trabajo deseado.

Algunas barreras y retos

De acuerdo con nuestro programa de inclusión laboral, hemos tenido algunos obstáculos que superar. Principalmente el prejuicio de quienes no viven con alguna discapacidad. Esto forma parte de nuestros objetivos, pues queremos cambiar la conciencia respecto a lo que pueden y tienen derecho a hacer las personas con discapacidad.

La accesibilidad física juega un papel fundamental en la infraestructura urbana, pues se habla de la discapacidad como las deficiencias en la función de tal o cual sentido, sin embargo si tuviéramos un entorno accesible no se notaría la discapacidad, pues al tener libre acceso a los espacios, sean públicos o privados, nuestra interacción no se ve afectada de ninguna manera. Pero hablando de la realidad, se ven más las limitaciones que las potencialidades o capacidades de aquellas personas que tienen alguna discapacidad, por no tener un entorno que favorezca la inclusión.

Hay barreras en el plano educativo que limitan a las personas con discapacidad a desarrollarse por sí solas, en algunos casos el que una persona sorda o ciega no pueda acceder a la misma información que sus compañeros de manera independiente, se debe a que no se cuenta con las herramientas adaptadas a sus necesidades para lograrlo. Tenemos un rezago educativo en las personas con discapacidad, que nos limita a conseguirle un trabajo digno acorde a sus competencias y habilidades.

Es importante hacer sensible a la población sobre el tema ya que todos estamos expuestos a tener una discapacidad, incluso podríamos decir que más que sensibilizar, queremos hacer conscientes a las personas que no la tienen y desarrollar empatía con las personas que viven con discapacidad, para así reconocer el esfuerzo que es mayor para conseguir los mismos objetivos. En algunos casos las oportunidades se reducen por los prejuicios que aún imperan en nuestra sociedad. La sensibilización a la discapacidad se puede desarrollar de manera creativa en multiplicidad de escenarios, logrando así una conscientización con identidad.

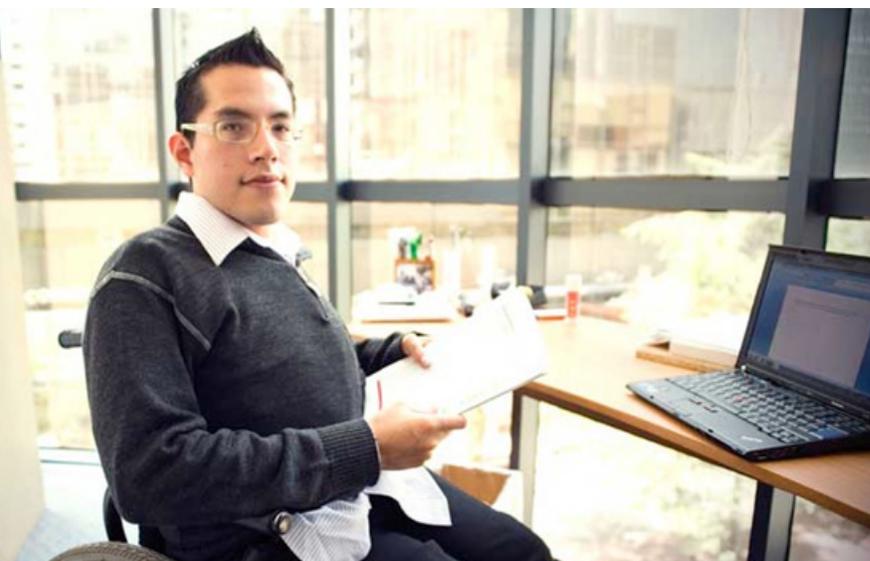
Logros y reconocimientos

Desde 2006 hemos incorporado laboralmente alrededor de 450 candidatos en el área metropolitana y en 2016 iniciamos alianzas para lograrlo a nivel nacional apoyándonos con asociaciones en otros Estados. El 18% de nuestros candidatos son titulados o están en proceso de titulación en licenciaturas, maestrías y algunos candidatos con doctorado. Otro 30% son candidatos con carrera trunca o carrera técnica. El 52% son candidatos con preparatoria, secundaria o nivel básico.

El éxito de la inclusión laboral inicia con la sensibilización, cuyo objetivo es cambiar la idea que se tiene sobre la discapacidad mediante conferencias, talleres y dinámicas. Promovemos que las barreras físicas y digitales no sean un impedimento para que una persona con discapacidad pueda acceder a cualquier espacio de manera independiente, así como utilizar las herramientas tecnológicas que serán el puente para lograr las metas que requiere el puesto de trabajo.

Fundación ParaLife mantiene una importante relación laboral con empresas de la iniciativa privada. Participamos en proyectos con el Gobierno Federal, así como entidades estatales y municipales. El trabajo de Fundación ParaLife se fortalece con la relación de asociaciones, fundaciones e instituciones del mismo rubro, un trabajo en equipo donde estamos involucrados todos.

Fundación ParaLife recibió en 2012 el premio Caracol de Plata entregado por el CEMEFI y León de Bronce del Festival de Cannes como resultado de la campaña Carta de recomendación, presentada en 2011. En 2016 se obtuvo el distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. §



Xicani Godínez, Licenciado en Comunicación, Conferencista y portavoz de Fundación ParaLife.

“Seguiremos trabajando a favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, logrando que todos tengamos las mismas oportunidades, haciendo énfasis en el talento y no en la discapacidad.”

**Hagamos el cambio como
sociedad donde la inclusión
sea un estilo de vida**

La inclusión, un trabajo de todos

Mtro. Rubén Navarro Toledo¹

Resumen

A partir de su historia personal el autor expone la importancia de generar un modelo de atención integral que involucre los aspectos físicos, emocionales y actitudinales para que las personas con discapacidad logren desarrollar sus más grandes capacidades, se empoderen y esto les permita generar un proyecto de vida que impulse una verdadera inclusión.

Mi historia personal

Mi contacto con la discapacidad inició el 19 de febrero del 2010, un día normal de trabajo, viajaba en mi camioneta con el objetivo de visitar a un cliente. Recuerdo ir pensando en un partido de fútbol que por la tarde debía jugar, impaciente en el volante acelerando más de lo debido para realizar mis actividades de manera rápida y llegar con tiempo al partido, el fútbol es una pasión en mi vida y de pronto pierdo el control de la camioneta, muevo el volante de un lado a otro tratando de estabilizarla, por un momento la controlo avanzando en línea recta, levanto mi mirada y me doy cuenta de que invado carril y una combi de pasajeros viene frente a mí, un instinto de supervivencia me dice que gire el volante para así poder evitar el impacto, giro y como consecuencia pierdo nuevamente el control, me voy en picada a un pequeño barranco, la camioneta vuelca y vuelca. El resultado una fractura de vertebrae torácicas nivel 11 y 12, una lesión medular completa con daño neurológico desde la torácica nueve.

A partir de ahí fue un cambio de vida de 180 grados, no puedo mover mis piernas, trato de levantarme pero es inútil, no siento la parte inferior de mi cuerpo. Incertidumbre, miedo, frustración, sentimientos encontrados, pasan por mi mente, siempre con la idea de que esto que estaba pasando tenía que ser solo algo temporal. Llegan los servicios de emergencia, me estabilizan y me trasladan al hospital más cercano, ahí las cosas no pintaban bien recuerdo escuchar el aquí no podemos hacer nada, hay que trasladarlo a Cuernavaca, ya ahí me hacen estudios, tomografías, resonancias magnéticas y el mismo comentario, lo vamos a trasladar a la Ciudad de México. El miedo cada vez crecía más, ¿qué me estará pasando? me preguntaba. En Lomas Verdes me hicieron una cirugía donde estabilizaron mi columna vertebral con unas barras de titanio que sujetaron mis vertebrae, todo salió muy bien, mi cuerpo aceptó los metales sin ningún problema. Pero esa pregunta que seguía en mi mente poco a poco se va

¹ Es originario de Zacatepec Morelos, Ingeniero Industrial con Maestría en Administración de empresas. Rubén tiene discapacidad motora (lesión medular) a consecuencia de un accidente automovilístico, es activista comprometido a favor de los derechos e inclusión de las personas con discapacidad. El autor trabajó como Coordinador de la Organización Internacional Vida Independiente México para personas con discapacidad motora y actualmente colabora en el DIF CDMX, dentro de la Dirección Ejecutiva de los Derechos de las Personas con Discapacidad y Desarrollo Comunitario. Rubén está convencido de que la discapacidad es una oportunidad para desarrollar tus mejores capacidades.

aclarando ya que el diagnóstico del médico fue que como consecuencia de la fractura hubo un daño permanente en la medula espinal y es irreversible; como principales resultados no sentirás de tu nivel de lesión hacia abajo, falta de movilidad de los miembros inferiores, pérdida del control de esfínteres y necesidad de un cuidador porque vas a dejar de hacer muchas cosas por ti mismo, hacerte a la idea de que con una buena rehabilitación podrás permanecer sentado y desplazarte en un silla de ruedas. Mi mundo se venía abajo, mis planes, mis metas, mi proyecto de vida, todo lo planeado.

Mi familia, mi gran apoyo siempre alentándome, dándome fuerzas. Realicé mi proceso de rehabilitación en varios centros de gobierno y particulares, sin encontrar herramientas que me permitieran desarrollarme en esta nueva condición de vida. Al pasar de los meses me encontraba cada vez más dependiente de mi familia, para moverme, para realizar actividades de la vida diaria, con una fuerte depresión por todo lo que estaba viviendo. Con esto no digo que el modelo de atención médico y de rehabilitación sea malo, sino que más bien es un modelo asistencial que genera dependencia entre la persona con discapacidad y su cuidador.

A los 7 meses de haber adquirido la discapacidad, demasiado desesperado por la vida que me estaba generando, busque instituciones que trabajaran con personas con discapacidad y encontré un programa de nombre Ahora me puedo desplazar en alianza con tres organizaciones de la sociedad civil; Vida Independiente México, institución que promueve un modelo de rehabilitación que trabaja la independencia de las personas con discapacidad motora, desarrollando habilidades físicas para romper barreras arquitectónicas, que permiten que la persona con discapacidad logre adaptarse a los entornos y empoderarse. Fundación Humanista de Apoyo a Personas con Discapacidad, la cual desarrolla un modelo de rehabilitación emocional que permite a la persona con discapacidad procesar aspectos emocionales como la depresión, duelo, aceptación, además de promover un programa de

nivelación académica con el objetivo de llegar a una inclusión laboral efectiva y exitosa. Por último Grupo Altia, la cual refuerza la parte emocional con un programa de desarrollo de conciencia que te permite conocerte como individuo y reforzar las partes físicas y emocionales.

Conocer estas instituciones cambió y redireccionó mi vida, logré un cambio radical de permanecer encerrado, triste y dependiente de mi cuidador a desarrollarme de forma libre y disfrutar la vida en esta nueva condición. Me comprometí a trabajar arduamente para promover este modelo de atención integral. Colaboré durante ocho años en la coordinación de los programas de Vida Independiente México.

Un modelo de atención integral

A partir de enero de este año me incorporé al equipo de trabajo del DIF CDMX, buscando generar acciones que promuevan vincular la participación en conjunto con el gobierno de la ciudad y organizaciones de la sociedad civil con la finalidad de crear programas que brinden atención integral a las personas con discapacidad, desarrollando habilidades y competencias que su tipo de discapacidad le permita, y cuando la discapacidad sea severa, buscar acciones para sus cuidadores primarios.

Como persona con discapacidad mis objetivos en la institución son contribuir en la gestión de políticas públicas que generen acciones afirmativas las cuales coadyuven en el desarrollo de las personas con discapacidad de la Ciudad de México, la implementación de un modelo de atención que promueva la autonomía e independencia de las personas con discapacidad, la sensibilización y concientización a servidores públicos a través de un taller interactivo donde se trabaja la empatía sobre el tema de discapacidad, y con ello mejorar los trámites y servicios que como gobierno ofrecemos.

Creo firmemente de que los modelos de intervención deben ser integrales y la mejor forma de hacerlo es generando alianzas donde cada institución pública,

La inclusión, un trabajo de todos

gubernamental y privada ponga lo mejor de su experiencia y expertise para atender a las personas, desde la generalidad de la discapacidad hasta la particularidad de cada caso, ya que los procesos y contextos de la discapacidad son amplios y variados. §



Foto: Rubén Navarro Toledo

Atención a Personas con Discapacidad en el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México

En coordinación con la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, el Instituto de las Personas con Discapacidad (PCD) de la Ciudad de México y la Cámara Nacional de la Industria Panificadora, el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México ha capacitado a personas con discapacidad para el desarrollo de sus habilidades y competencias para el trabajo. Para facilitar el acceso y el uso de las instalaciones y los servicios de las unidades de capacitación del Instituto a las PCD se ha trabajado adecuando la infraestructura para un libre acceso. Al respecto cabe señalar que en las instalaciones de la unidad Cuauhtémoc se cuenta con un elevador exclusivo, accesos amplios a las aulas y sanitario equipado para PCD motriz. En tanto que en la unidad de capacitación Gustavo A. Madero se dispone de rampas y accesos amplios.

En general, toda la oferta de capacitación y certi-



Fotos: Instalaciones de las unidades de capacitación del ICAT CDMX.

ficación es factible de impartirse a personas con discapacidad. No obstante, es necesario implementar una serie de ajustes para mejorar la atención y resultados de los cursos mediante la selección de instructores con formación y experiencia en manejo de grupos con personas con discapacidad en distintas modalidades, y en algunos casos, considerar la incorporación de intérpretes de lenguaje de señas o facilitadores en los procesos enseñanza aprendizaje. Igualmente es necesario adecuar la planeación, las actividades de enseñanza-aprendizaje, las técnicas instruccionales o grupales, los manuales y materiales didácticos.

Durante el periodo de 2015 a 2018 se han capacitado y acreditado a casi 900 PCD, lo que representa el 5.4% de la población atendida en ese periodo, contribuyendo a la gran labor de inclusión y reiterando el compromiso del instituto para continuar con acciones que promuevan el desarrollo de las competencias laborales, a favor de la inserción laboral de las PCD.

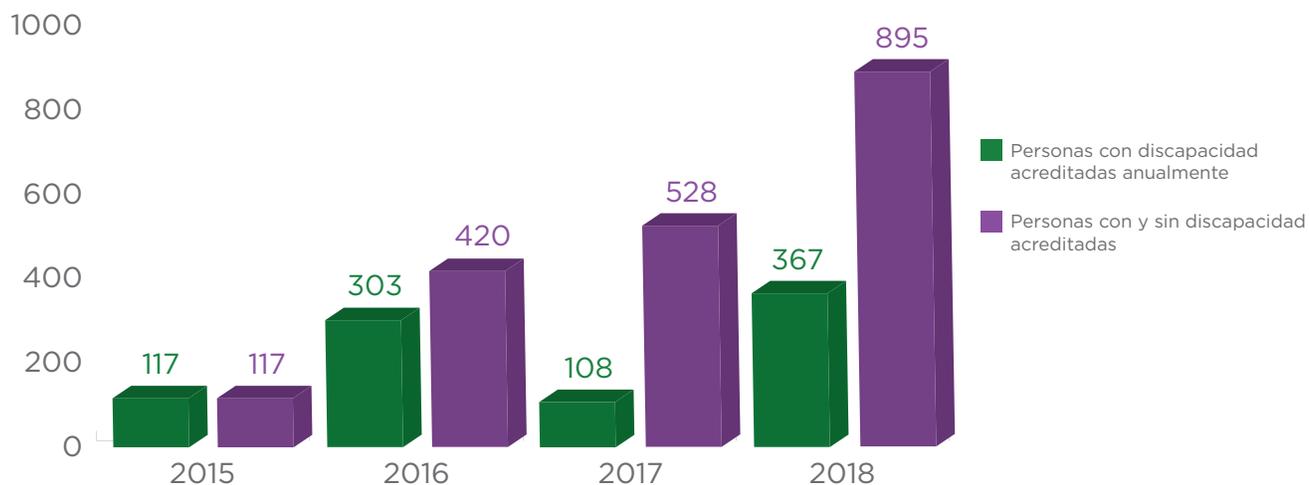
Capacítate

En relación con los cursos impartidos, sobresalen los de competencias digitales, formación de instructores, sector turismo y gastronomía, con la siguiente oferta:

- Reparación de celulares y tabletas electrónicas
- Mantenimiento de equipo de cómputo
- Introducción a la computadora
- Excel básico e intermedio
- Word básico e intermedio
- Habilidades sociales para el trabajo
- Elaboración de pan artesanal
- Elaboración de bebidas con base de café
- Cocina tradicional mexicana
- Administración de spa y masajes



Personas con discapacidad acreditadas en el período 2015-2018 en el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México



Fuente: Elaboración propia con información de Gestión ICAT CDMX 2014-2018



Oferta de capacitación para personas con discapacidad

El ICAT CDMX tiene los siguientes cursos para tí



Academia - Tecnologías e Innovación

EC0740 Mantenimiento de equipo de cómputo



Descripción:

Obtener los conocimientos y habilidades técnicas sobre el ensamble de computadoras personalizadas, actualizaciones de hardware y software, mantenimiento preventivo y correctivo diagnósticos técnicos e instalación de software.

80 horas.

Reparación de celulares y tabletas electrónicas



Descripción:

Aprenderás a desensamblar, dar mantenimiento y reparar dispositivos móviles como celulares y tablets, en el hardware y en el O.S Android de estos dispositivos, actualizar el O.S Android, recuperarlo, y manejar aplicaciones de diagnóstico y de pruebas

80 horas.

Word

básico



Descripción:

Aprenderás a utilizar de manera inicial un procesador de textos: administración y manejo de documentos, herramientas de edición, formato, configuración e impresión, entre otros.

20 horas.

Word

intermedio



Descripción:

Aprenderás el manejo de tablas, la combinación de correspondencia, el manejo de objetos, las herramientas de edición entre otros.

20 horas.

Word

avanzado



Descripción:

Aprender a utilizar de manera avanzada un programa de procesador de textos, logrando la administración y manejo de documentos. Usando herramientas de edición y formato para presentación de documentos.

20 hrs.

Excel

básico



Descripción:

Aprenderás a utilizar de manera inicial un procesador de hojas de cálculo: administración y manejo de documentos, fórmulas básicas, formato, configuración, entre otros.

20 horas.

Excel

Intermedio



Descripción:

Aprender a utilizar de manera intermedia un programa de hojas de cálculo, logrando la administración y manejo de libros de cálculo. Usando herramientas de edición, formato y fórmulas aplicadas para la manipulación y presentación de información.

20 horas.

Excel

avanzado



Descripción:

Aprenderás a utilizar las herramientas de Excel para organizar, ilustrar y graficar información en las actividades que se requieren para administrat bases de datos.

20 horas.



Academia - Turismo y gastronomía

EC0622 Producción de pan artesanal

**Descripción:**

Emplear conocimientos y técnicas para elaborar productos pan salado, dulce y batidos.

40 horas.



Academia - Bienestar y cuidado

Administración de Spa

Módulo 1
Soy
empresedor

**Descripción:**

Emplear las técnicas de masaje y obtener los conocimientos de la administración del negocio de masaje y spa.

80 horas.



Academia - Sociohabilidades

EC0315 Aprender a aprender en los centros de trabajo

**Descripción:**

Potenciar la capacidad de aprender en centro de trabajo, que permita disminuir la brecha entre el conocimiento actual y lo que la organización requiere para optimizar el desempeño de las funciones a realizar.

40 horas.



Academia - Comunicación e idiomas

Lengua de Señas Mexicanas

básico

**Descripción:**

Emplear movimientos y señas dactilológicas e ideogramas, básicos, acompañados de expresiones faciales y corporales con fines de comunicación, para las acciones requeridas en su ámbito laboral y personal.

60 horas.



Academia - Educación

EC0217 Formación de instructores

**Descripción:**

Aprenderás las funciones básicas de un instructor: preparar, conducir y evaluar cursos presenciales. De igual forma te permite preparar para presentar el proceso de certificación en el estándar EC0217 del CONOCER.

60 horas.

EC0301 Diseño de cursos presenciales de formación del capital humano

**Descripción:**

Aprenderás todas las actividades involucradas en un curso de formación de capital humano: cartas descriptivas, selección de técnicas de instrucción, instrumentos de evaluación, reactivos y manual de instructor.

60 horas.

Conoce nuestra oferta de cursos

Para mayor información comunícate al

Tel: 5740 0237 Ext. 1008 y 1029

WhatsApp: 55 4325 0245

Reflexiones en torno a la discapacidad

Algunos conceptos importantes

Ajustes razonables, son las modificaciones y adaptaciones adecuadas y necesarias para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de todos los derechos y libertades fundamentales, en igualdad de condiciones. La denegación de ajustes razonables es discriminación.

Acciones afirmativas, son un conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho de las personas, su objetivo es lograr la igualdad efectiva y corregir la desigualdad de oportunidades.

Agenda pendiente

- Asegurar el reconocimiento de la personalidad jurídica de las PCD
- Impulsar una Ley General de Accesibilidad
- Promover el modelo de educación inclusiva, que supone desde la capacitación de profesoras y profesores, así como de personal administrativo del sistema educativo, para saber cómo deben apoyar a las niñas, niños y jóvenes con discapacidad que ingresen a escuelas públicas y privadas

Fuente: Alexandra Haas Paciuc, Presidenta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Recomendaciones para mejorar la usabilidad, la accesibilidad y las competencias multinivel hacia el diseño universal en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones

Superar las dificultades de adaptación a los formatos y contenidos:

- Personas ciegas o con discapacidad visual: convertir todo lo visual en auditivo
- Personas sordas o con discapacidad auditiva: convertir todo lo auditivo en visual
- Personas con discapacidad física: autonomía para interactuar con la tecnología
- Personas con discapacidad intelectual: uso de lenguaje simple e iconográfico

Fuente: Construyendo igualdad por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Desafíos para la inclusión social de las pcd

- Quebrar el círculo de invisibilidad que envuelve a las personas con discapacidad y que perpetúa su exclusión social
- Situar a las personas con discapacidad como sujetos y no meros objetos de las políticas públicas
- Generar estudios estadísticos sobre personas con discapacidad que incluyan diversidad y cruce de variables socioeconómicas, etáreas, étnicas, geográficas y de género, entre otras
- Generar acciones urgentes para deconstruir y abolir el estigma social asociado a discapacidad, eliminando así las barreras actitudinales y culturales a su plena inclusión
- Lograr avances sustantivos en la armonización legislativa nacional con respecto a las convenciones internacionales y regionales que promueven los derechos de las personas con discapacidad

Fuente: Carrillo & Molina, Inclusión social de las personas con discapacidad en las Américas. En Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas por la Organización de los Estados Americanos.

Algunas medidas a favor de la inclusión laboral

- **Estímulos fiscales:** los patrones que contraten trabajadores que tengan discapacidad motriz; mental; auditiva o de lenguaje, pueden deducir de sus ingresos el monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores
- **Subsidios al costo laboral:** subsidio de hasta el 50% para el pago de las cuotas obrero- patronal al IMSS a los contribuyentes que tributen en el Régimen de Incorporación Fiscal y a sus trabajadores
- **Contratación de gobierno:** las empresas en las cuales laboran personas con discapacidad tienen la posibilidad de obtener mayor puntaje en los procedimientos de contratación ante el Gobierno Federal para prestar servicios, vender o rentar sus productos o realizar obra pública y servicios relacionados con éstas
- **Incentivos no monetarios:** las empresas en las cuales laboran personas con discapacidad tienen la posibilidad de obtener el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, a través del cual se reconoce a los centros de trabajo que incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad y desarrollan acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación
- **Regulación de accesibilidad:** las empresas, las dependencias y las entidades del Gobierno Federal tienen la obligación de asegurar la accesibilidad, evacuación, libre tránsito sin barreras arquitectónicas, para todas las personas, así como cumplir con las normas de diseño y de señalización que se emitan, en instalaciones, circulaciones, servicios sanitarios y demás instalaciones análogas para personas con discapacidad
- **Cuotas de participación laboral:** en el sector público de la Ciudad de México la cuota laboral de personas con discapacidad es del 5% conforme a la recomendación 52 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Fuente: STPS y Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE TRABAJO
Y FOMENTO AL EMPLEO

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

Calzada San Antonio Abad 32, colonia Tránsito,
alcaldía Cuauhtémoc, 06820

 5709 3202

ext. 1020 y 5070

 aac-styfe@cdmx.gob.mx

 /TrabajoCDMX  @TrabajoCDMX

Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México

Dr. Lucio 220, colonia Doctores,
alcaldía Cuauhtémoc, 06720

 5709 0237

 icat@cdmx.gob.mx

 @icat_cdmx

Si te interesa conocer más información, visita nuestras páginas:

 trabajo.cdmx.gob.mx

 icat.cdmx.gob.mx