

Las mujeres con discapacidad en las organizaciones “incluyentes”: un enfoque de justicia básica y de derechos humanos

Roxana Muñoz Hernández*

RESUMEN

Las mujeres con discapacidad en México han enfrentado diversos obstáculos en su vida de trabajo, educativa y de salud, para poder llevar una vida acorde con la dignidad humana. La carencia de políticas de inclusión en las organizaciones como la falta de accesibilidad física y tecnológica, ajustes razonables y formatos accesibles, la discriminación, así como los bajos salarios de los puestos de inclusión y el acceso a los servicios de salud son algunos de los problemas que tienen que enfrentar las mujeres con discapacidad en las organizaciones “incluyentes” privadas y públicas. El objetivo de este artículo es analizar, con el apoyo de la metodología cualitativa, las incidencias de las organizaciones privadas y públicas en el ejercicio del derecho al trabajo y del derecho a la educación de las mujeres con discapacidad. A partir de la implementación del enfoque de justicia básica centrado en las capacidades de Martha C. Nussbaum y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas.

PALABRAS CLAVE: discapacidad, mujeres, justicia básica, derechos humanos, capacidades, organizaciones.

Women with disabilities in “inclusive” organizations: basic justice and human rights approach

ABSTRACT

Women with disabilities in Mexico have faced various obstacles in their work, educational and health lives to lead a life accordance with human dignity. The lack of inclusion policies in the organizations like physical and technological accessibility, reasonable adjustments and accessible formats, the discrimination as well as the inclusion positions with low wages and access to health services, there are some of the problems that women with disabilities have to face in the private and public “inclusive” orga-

* Departamento de Producción Económica, División de Ciencias Sociales y Humanidades en la Unidad Xochimilco de la Universidad Autónoma Metropolitana. Correo electrónico: roxanamunozhernandez@gmail.com

Fecha de recepción: 23 de febrero de 2023.

Fecha de aceptación: 14 de septiembre de 2023.

nizations. This article objective is to use qualitative methodology to analyze the incidences of private and public organizations in the exercise of the right to education and right to work of women with disabilities. Through the implementation of the basic justice approach focused on capacities of Martha C. Nussbaum and the Convention on the right of persons with disabilities of United Nations Organization.

Keywords: disabilities, women, basic justice, human rights, capabilities, organizations.

Introducción

Se ha escrito poco sobre la inclusión de las mujeres con discapacidad en las organizaciones privadas y públicas. Han sido las películas como, *Bailando en la oscuridad* (Trier, 2000) que han descrito en sus imágenes y guiones los diversos obstáculos que enfrentan las mujeres con esta condición en su trabajo y en su vida social. Son muchas las argucias que desarrollan para mantener su empleo en organizaciones sin protocolos de trabajo para salvaguardar los derechos humanos y la dignidad de este grupo de mujeres. A esto se agregan los abusos, la violencia física, económica, psicológica, patrimonial y judicial a las que están expuestas en su vida social, como lo narra la película mencionada sobre una mujer joven, inmigrante y madre soltera con discapacidad visual en los Estados Unidos.

En México tenemos un escenario semejante al que describe la película *Bailando en la oscuridad*. Las organizaciones se dan a conocer como “incluyentes” por haber contratado una o dos personas con discapacidad sin haber elaborado estrategias que consideren las convenciones, normas y leyes al contratar a mujeres con discapacidad. Se concretan a un diseño de “marketing inclusivo” para mejorar la imagen de la organización y presentarse como socialmente responsables y así lograr vender más servicios y/o productos.

El objetivo de este trabajo es analizar, con el apoyo de la metodología cualitativa, las incidencias de las organizaciones privadas y públicas en el ejercicio del derecho al trabajo y de la educación de las mujeres con discapacidad. A partir de la implementación del enfoque de la justicia básica centrado en las capacidades elaborada por Martha C. Nussbaum y de la Convención sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas.

Las preguntas de investigación que acompañan este artículo son:

- ¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres con discapacidad en el ejercicio de sus derechos laborales y educacionales?
- ¿Por qué las organizaciones “incluyentes” privadas y públicas no han implementado políticas de inclusión para las mujeres con discapacidad?
- ¿Cómo el enfoque de justicia básica centrado en las capacidades y el de derechos humanos apoyan a las mujeres con discapacidad para llevar una vida acorde con la dignidad humana?

La metodología que dio origen a este texto es cualitativa (Vasilachis, 2006, Taylor y Bogdan, 1997) con sus principales herramientas: análisis de documentos, la observación participante que produce notas de campo y la entrevista en profundidad que sigue el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas. El diseño fue el desarrollo de entrevistas flexibles en zoom con un guion de entrevista previamente elaborado para asegurarnos de que los temas claves sean explorados, en el que las palabras de las mujeres con discapacidad motriz y visual nos ayudaron a aproximarnos a la problemática de la inclusión en las organizaciones. Se aplicó la estrategia del muestreo teórico como guía para seleccionar las personas a entrevistar. Las reglas del análisis permitieron la elaboración de una matriz de datos por cada entrevista transcrita con las palabras de las personas entrevistadas, los temas clave y las preguntas centrales en cada tema. La codificación y separación de los datos permitió comparar los diferentes fragmentos relacionados con cada tema y en consecuencia refinar y ajustar ideas. La fase final del análisis fue interpretación de los datos en el contexto en que fueron recogidos.

Las dos mujeres con discapacidad tienen estudios superiores, en el Instituto Politécnico Nacional y en la Universidad Nacional Autónoma de México, con las licenciaturas de física-matemáticas y psicología respectivamente, se encontraban trabajando en el Estado de México, en una organización industrial durante la Pandemia en 2020. El enfoque es descriptivo y explicativo con base en nuestro marco teórico. Los datos estadísticos utilizados corresponden a los del Censo de Población y Vivienda 2020 del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

El texto está compuesto de tres partes, en el primer apartado comentamos los datos estadísticos del INEGI 2020, sobre la población de mujeres con discapacidad en México. En la segunda parte abordamos los antecedentes y el marco teórico. En el tercer apartado presentamos los resultados. Finalmente, ofrecemos la discusión y la bibliografía

Primera parte

Población de mujeres con discapacidad en México

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda del INEGI 2020 la población total en México es de 126,014,024 millones de personas y la población con discapacidad corresponde a 20,838,108 millones de personas, es decir que el 16.53% de la población tiene alguna discapacidad. El INEGI desglosa la población con discapacidad en tres entidades: población con discapacidad 6,179,890 (4.3%), población con limitación 13,934,448 (11.17%) y población con algún problema o condición mental 1,590,583 (4.3%).

De la población total con discapacidad, el 53.0% son mujeres y el 47.0% son hombres. Podemos decir que en México hay una feminización de la discapacidad a partir de la población de mujeres de 45 años y más, concentrándose en las mujeres de más de 60 años (Muñoz y Pimienta, 2019).

Las mujeres con discapacidad tan solo alcanzan los 5.8 de años de educación primaria. El informe Discapacidad y derecho a la educación en México elaborado por la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (2022) destaca que la mayoría de los planteles no cuentan con las condiciones para recibir niñas (os) y jóvenes con

discapacidad y ofrecerles una buena educación con justicia social.

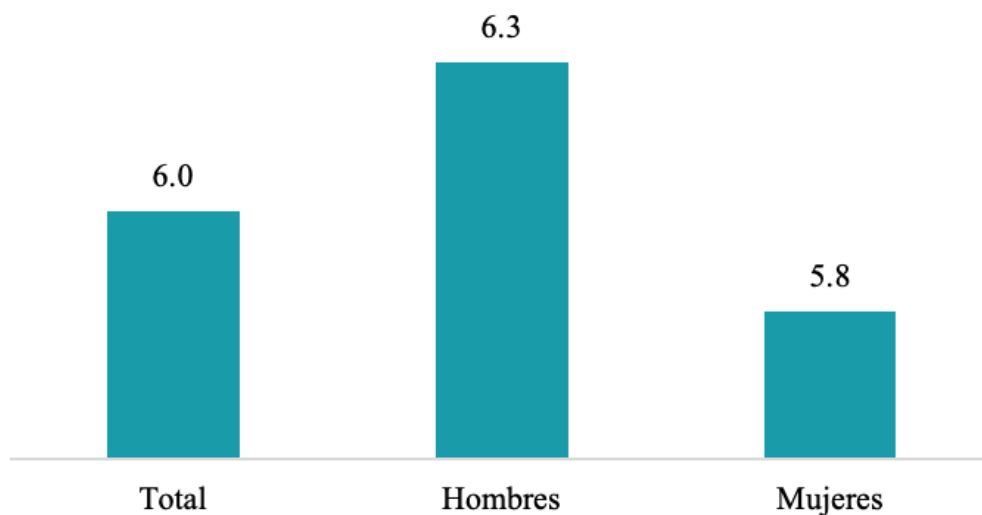
Respecto a analfabetismo de la población de 15 años y más con discapacidad encontramos que el 20.2% de la población con discapacidad no sabe leer ni escribir. La desventaja de género está también presente en este rubro. De los 4,456,431 millones de personas analfabetas, 1,121,722 (25.2%) tienen discapacidad. De los cuales 655,897 (59.4%) son mujeres y 455,825 (40.6%) son hombres.

Estos datos son preocupantes ya que la mayoría de las personas con discapacidad de ambos sexos solo termina los seis años de la educación primaria y un 20.2% no sabe leer ni escribir. Este es un foco de atención para las políticas públicas en el tema de la discapacidad con enfoque de género.

Con las estadísticas presentadas no sorprende que en México tan sólo el 5% de las personas con discapacidad logran ingresar a la enseñanza superior. Contamos con diversos y valiosos instrumentos nacionales e internacionales que garantizan la educación inclusiva como: La nueva Ley General de Educación Superior 2021, art 36 y 37, la Agenda 2030 del desarrollo sostenible, objetivo 4, 4.a y 4.5, el Tratado de Marrakech (Organización Mundial de la propiedad intelectual. Tratado de Marrakech, 2013) y la observación general núm. 4 de la ONU que establece los 4 principios de educación inclusiva interrelacionados entre sí: disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad.

En contraste con lo anterior, las instituciones de educación superior no han consolidado las políticas y estrategias de inclusión de las personas con

Gráfica 1. Grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más con discapacidad



Fuente: INEGI (2020)

discapacidad al interior de sus comunidades. Esto se ve reflejado en diversos indicadores como el bajo índice de inclusión de estudiantes con discapacidad, la falta de cambios estructurales en los planes de estudio y en las estrategias de enseñanza-aprendizaje como el diseño universal en el aprendizaje (Bruslovsky, 2017), la falta de capacitación de las (os) profesores para atender estudiantes con discapacidad, las prácticas culturales de estigmatización, discriminación y violencia de género y la ausencia de becas para este sector de la población estudiantil.

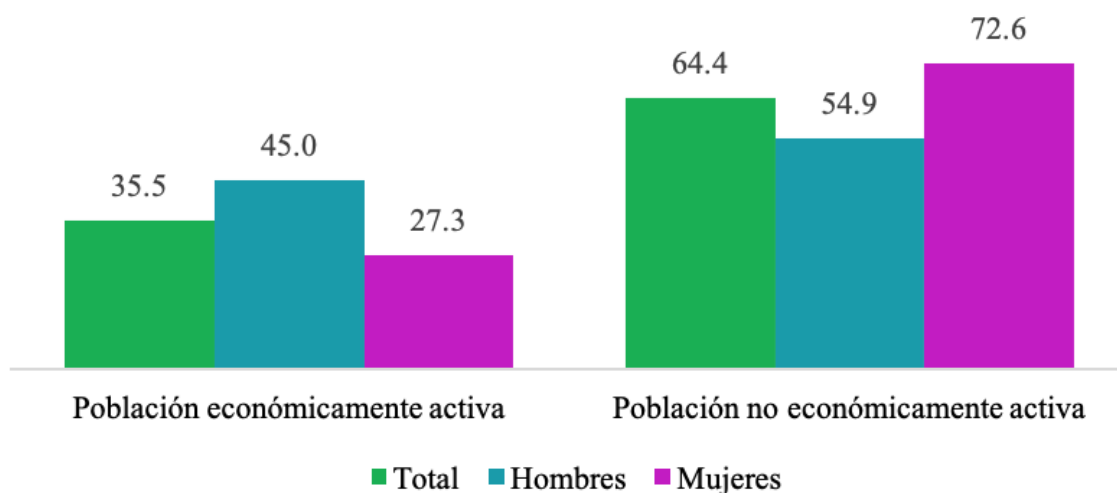
Si bien ha habido progresos en algunas universidades públicas y privadas con acciones como los ajustes razonables en los exámenes de ingreso para las(os) estudiantes con discapacidad, así como la formulación de políticas, programas y diplomados. La mayor parte de las políticas están centradas en las llamadas discapacidades tradicionales como la motriz, visual, auditiva y in-

telectual, con la ausencia de planes de inclusión para las personas con discapacidad psicosocial.

Los efectos de las barreras a la educación de las mujeres con discapacidad y la discriminación en el ámbito laboral se reflejan en una menor participación en el mercado de trabajo y el alto porcentaje que alcanzan como población no económicamente activa. El derecho al trabajo está garantizado en nuestro país, en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo para las personas con discapacidad. Sin embargo, las organizaciones privadas y públicas tienen prácticas de discriminación para contratar a las personas con esta condición.

El acceso desigual al mercado de trabajo remunerado es un indicador de los obstáculos que enfrentan las mujeres con discapacidad para ejercer su derecho a un trabajo. Tan solo el 35.5% de la población con discapacidad es económicamente

Gráfica 2. Población de 12 años y más con discapacidad según condición de actividad económica



Fuente: INEGI (2020)

activa. De los cuales 27.3% son mujeres y 45 % son hombres como puede observarse en la Gráfica 2.

En relación a la población no económicamente activa la desventaja de género es todavía más grande, las mujeres alcanzan el 72.6 % en comparación con los hombres con 54.9%.

Tenemos mejores cifras para las mujeres en la población con discapacidad afiliada a los servicios de salud. El INEGI nos informa que la población afiliada es de 4,703,057 millones de personas, de las cuales 77.5% son mujeres y el 74.5% son hombres. Aún cuando el tipo de afiliación a los servicios de salud de las mujeres con discapacidad se da generalmente por algún familiar dentro del hogar o por medio de los programas sociales.

Cabe mencionar que de acuerdo con la sexta Encuesta Nacional sobre Salud y Envejecimiento (INEGI, 2023) la desventaja de género se hace nuevamente visible; las mujeres de 53 años y más

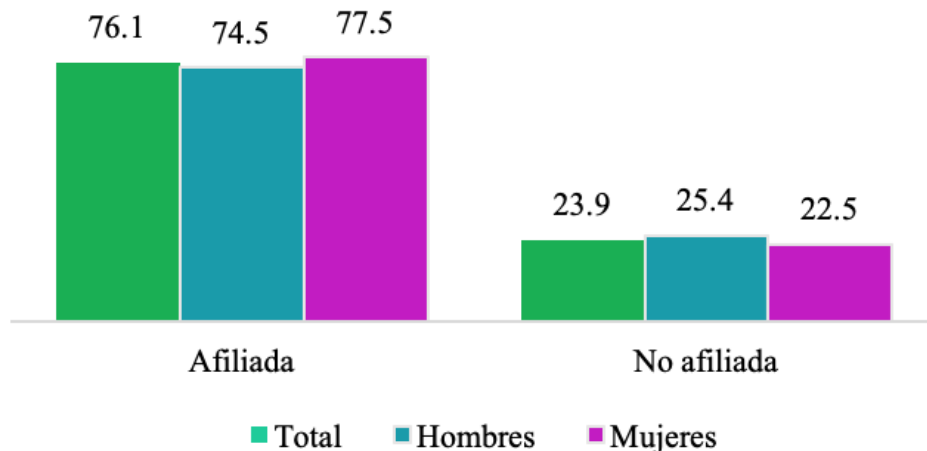
padecen en mayor proporción que los hombres las enfermedades de hipertensión, diabetes y artritis, entre otras.

Segunda Parte

Antecedentes

Las investigaciones sobre la discapacidad se pueden agrupar en dos movimientos: el que se refiere a la búsqueda de la justicia para las personas con discapacidad y el que está centrado en los derechos humanos. El enfoque de justicia básica centrado en las capacidades de Nussbaum se ubica en el primero y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en el movimiento de los derechos humanos. Si bien ambos movimientos están interrelacionados y se complementan es importante distinguirlos para conocer sus aportaciones a la justicia, a los derechos humanos, al bienestar y a la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Gráfica 3. Porcentaje de población con discapacidad, afiliada a servicios de salud



Fuente: INEGI (2020)

El enfoque de justicia básica centrado en las capacidades fue sostenido primeramente por Amartya Sen en economía y después por Nussbaum en filosofía. Sen centra el enfoque en una evaluación comparativa de la calidad de vida y Nussbaum como base filosófica para una teoría de los derechos básicos de los seres humanos. En su libro *Las mujeres y el desarrollo* sostuvo “que la mejor forma de plantear la idea de un mínimo social básico es un enfoque en las capacidades humanas, es decir, en aquello que las personas son efectivamente capaces de hacer y ser, según una idea intuitiva de lo que es una vida acorde con la dignidad del ser humano” (Nussbaum, 2017: 32)

Debemos partir, nos dice la autora, de una concepción de la dignidad del ser humano y de una vida acorde con esa dignidad; una vida que incluye un funcionamiento auténticamente humano, en el sentido descrito por Marx en sus *Manuscritos de economía y filosofía de 1844*. Marx considera que el ser humano se halla “necesitado de una totalidad de actividades vitales humanas y el enfoque parte de esta idea, e insiste en que las capacidades a las que tienen derecho todos los ciudadanos son muchas, no una sola, y que son oportunidades para actuar, no sólo cantidades de recursos”. (Nussbaum, 2020: 87)

Por su parte, la Convención es un tratado internacional vinculante sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad, elaborado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2007. Tiene sus orígenes, siguiendo a (Astorga, 2009) en 1987 cuando se analizaba el Programa de Acción Mundial para los impedidos. Surgieron en esos años las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, que no implicaban obligatoriedad de cumplimiento para los Estados. Se estableció que una nueva convención debería incluir espe-

cíficamente las disposiciones sobre derechos humanos, cubriendo las necesidades de las personas con discapacidad (PCD). Es de destacar en este largo proceso de elaboración la participación de las personas con discapacidad y de las organizaciones de la sociedad civil.

“A partir de diciembre de 2006, el modelo social de la discapacidad contó por primera vez con un instrumento universal de derechos humanos de aplicación obligatoria.” (Astorga, 2009: 285). La mayor parte de los países que participan en la ONU, entre ellos México, lo han ratificado, tanto la convención como el protocolo facultativo, solo falta que los preceptos se conviertan en práctica viva por medio de cambios en las normativas internas de los Estados, a fin de armonizarlos con las disposiciones del tratado. Sin embargo, en México son escasos los estados que han realizado la armonización de sus normas vigentes con la Convención. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) la discapacidad afecta al 16% de la población mundial, es decir, 1 de cada 6 personas en todo el mundo sufren una discapacidad importante. (OMS, 2023). En 2020 vivían en México 16.53% de personas con algún tipo de discapacidad, es decir más de 20 millones de personas de la población total (INEGI, 2020).

Marco Teórico

El enfoque de justicia básica centrado en las capacidades

El enfoque de justicia básica centrado en las capacidades surgió como una alternativa a los enfoques utilitaristas que dominaban los debates sobre la calidad de vida. El principal criterio para la evaluación de la calidad de vida en el campo de la economía del desarrollo consistía en clasificar a los países en función del producto interno bruto.

Amartya Sen argumentó la inadecuación de los ingresos y la riqueza como índices del bienestar y propuso las capacidades para medir la calidad de vida.

La necesidad de centrarse en las capacidades se ve especialmente clara cuando se consideran casos en los cuales las personas se encuentran limitadas de formas atípicas por la estructura misma de la sociedad como es el caso de las PCD: “una persona que va en silla de ruedas puede tener los mismos ingresos y la riqueza que una persona con movilidad “normal”, y, sin embargo, poseer una capacidad desigual de moverse de un lado al otro” (Nussbaum, 2020: 171).

Por su parte Nussbaum suscribe la propuesta de Sen partiendo de una concepción política de las personas y de una vida acorde con la dignidad del ser humano. Se propone relacionar las capacidades con el bienestar y la calidad de vida de las personas con todo tipo de discapacidad en especial de las personas con discapacidad intelectual.

Para Nussbaum el enfoque parte de “una concepción de la persona desarrollada especialmente para fines políticos. Esta concepción de la política de la persona incluye la idea de un ser humano como un ser político por naturaleza, es decir, un ser que encuentra una profunda realización en las relaciones políticas, sobre todo las relaciones caracterizadas por la virtud de la justicia”. (Nussbaum, 2020: 97). Se reconoce en la concepción aristotélica-marxista del ser humano como un ser social y político, que se realiza a través de sus relaciones con otros seres humanos. El énfasis sobre el sujeto político tiene más importancia cuando se trata de personas con discapacidad en México, que participan poco en la exigencia de sus derechos humanos. Así lo problematiza Mayer

Foulkes al proponer “robustecer el sujeto político de la “discapacidad” en la lógica de la interpelación, haciendo del sujeto con “discapacidad” un actor de pleno derecho en toda suerte de situaciones diseñadas para que su intercambio con otros resulte fecundo para la sociedad en su conjunto” (Mayer, 2022: 39).

El enfoque de justicia básica opera con una lista de capacidades que es la misma para todos los ciudadanos con o sin discapacidad, como requisitos básicos para una vida digna. Y de la noción de un umbral para todas las capacidades concebido como un mínimo por debajo del cual se considera que los ciudadanos no pueden funcionar de un modo auténticamente humano. Las capacidades se refuerzan mutuamente y todas tienen una importancia básica para la justicia social.

A continuación, presento la lista de diez capacidades propuestas por la autora (Nussbaum, 2020: 88) para las personas con y sin discapacidad:

1. Vida. Poder vivir hasta el término de una vida humana de una duración normal.
2. Salud física. Poder mantener una buena salud, incluida la salud reproductiva; disponer de una alimentación adecuada; disponer de un lugar adecuado para vivir.
3. Integridad física. Poder moverse libremente de un lugar a otro, estar protegido de asaltos violentos, incluidos los asaltos sexuales y la violencia doméstica. Poder de decisión en cuestiones sexuales y reproductivas.
4. Sentidos, imaginación y pensamiento. Poder usar los sentidos, la imaginación, el pensa-

miento y el razonamiento que se configura a través de una educación adecuada, lo cual incluye la alfabetización y la formación matemática y científica básica.

5. Poder usar la imaginación y el pensamiento para la experimentación y la producción de obras y eventos literarios, musicales, religiosos etc. según la propia elección. Implica las garantías de la libertad de expresión tanto en el terreno político como en el artístico.
6. Emociones. Poder mantener relaciones afectivas con personas. Implica defender diversas formas de asociación humana.
7. Razón práctica. Poder formarse una concepción del bien y reflexionar críticamente sobre los propios planes de vida. Implica una protección de la libertad de conciencia.
8. Afiliación:
 - a) Poder vivir con y para otros, participar en diversas formas de interacción social. Implica proteger la libertad de expresión y de asociación política.
 - b) Que se den las bases sociales del auto respeto y la no humillación; ser dotado de dignidad e igual valor que los demás. Implica leyes contrarias a la discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, etnia, casta, religión, origen nacional y discapacidad.
9. Otras especies. Poder vivir una relación próxima y respetuosa con los animales, las plantas y el mundo natural.

10. Juego. Poder reír, jugar y disfrutar de actividades recreativas.

11. Control sobre el propio entorno

a) Político. Poder participar de forma efectiva en las elecciones políticas que gobiernan la propia vida, tener derecho a la participación política.

b) Material. Poder disponer de propiedades (bienes mobiliarios o inmobiliarios) y ostentar los derechos de propiedad en plano de igualdad con los demás; tener derecho a buscar trabajo en un plano de igualdad con los demás, no sufrir persecuciones y detenciones sin garantías. En el trabajo, poder ejercer la razón práctica y entrar en relaciones valiosas de reconocimiento mutuo con los demás trabajadores.

Si las personas se encuentran por debajo del umbral, nos dice la autora, en algunas capacidades, estamos ante una carencia de justicia básica, con independencia de lo elevado que sean en sus niveles en todas las demás. Una vez identificado este umbral, se buscará un umbral más elevado, el nivel por encima del cual no sólo es posible una vida humana, sino una buena vida. “El objetivo social debe comprenderse en términos de llegar a tener ciudadanos por encima de esa capacidad mínima” (Nussbaum, 2017: 33).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Convención)

La Convención tiene como propósito el promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las

personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

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 (ONU, 2007, Convención, Art. 1).

Es un instrumento universal de los derechos humanos de aplicación obligatoria, “un hecho de valor inmenso, ya que en este paradigma la discapacidad es colocada como una característica más dentro de la diversidad de los seres humanos y no como la característica que debe definir la vida de una persona o que totaliza la vida de una persona en un marco de discriminación y exclusión” (Astorga, 2009: 285).

Es importante destacar algunos de los conceptos básicos de la Convención que deberían aplicarse en las organizaciones “incluyentes”:

Ajustes razonables: se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (ONU, 2007, Convención, Art. 2)

Accesibilidad física y tecnológica: los Estados Parte adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las PCD, en igualdad de condiciones con los demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicacio-

nes, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público. Estas medidas, incluyen la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso. (ONU, 2007, Convención, Art. 9)

Discriminación salarial: b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos. (ONU, 2007, Convención, Art. 27)

Discriminación por motivos de discapacidad: se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. (ONU, 2007, Convención, Art 2).

Las organizaciones “incluyentes”

Las organizaciones incluyentes son aquellas que tienen como estrategia el diseño de políticas inclusivas para los grupos vulnerables, entre ellos el de las personas con discapacidad dentro de las diferentes áreas de trabajo.

Las organizaciones incluyentes están más definidas por las normas que en los libros de Administración. En México, la norma NMX-R-025-SC-

FI-2015, en igualdad laboral y no discriminación (su cumplimiento es voluntario), considera diversos requisitos para certificar si una organización es incluyente entre los que destacan: que la plantilla laboral de la organización deberá estar integrada con personal con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de las y los trabajadores. Así como la integración de al menos 40% de personal del mismo sexo y la existencia de 40% de mujeres en los puestos directivos de la organización (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015).

Entre los indicadores que considera para obtener la certificación se encuentra el contar con accesibilidad y diseño universal en los centros de trabajo. Se evalúa: el mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y /o embarazadas, el plan de accesibilidad y diseño universal de espacios físicos para toda persona, la información y la comunicación accesible para la totalidad del personal y un programa de protección civil que incluya personas con discapacidad y adultos mayores.

Por su parte la Secretaría del Trabajo de México entrega el distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo a las organizaciones que cuenten con políticas organizacionales que fomenten la inclusión y no discriminación, la equidad e igualdad de oportunidades, así como los procesos de trabajo que favorecen el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de las y los trabajadores con alguna vulnerabilidad (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020).

Aun cuando la norma 025 y las instituciones mencionadas presentan listas de organizaciones que se han certificado o han obtenido el distintivo de organizaciones incluyentes. Lo cierto es que en

México continúan los bajos salarios en los puestos de trabajo para mujeres con discapacidad, faltan los ajustes razonables y los formatos accesibles y es mínima la accesibilidad física y tecnológica en las organizaciones privadas y públicas (Cruz, López, Robles y Muñoz, 2022).

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) implementó la red mundial de empresas y discapacidad. Esta red es una agrupación global de empresas multinacionales que entre otros temas se ocupan de las personas con discapacidad mediante la sensibilización y la lucha contra el estigma y los estereotipos a los que enfrentan. Operan con la carta de la red mundial de la OIT, con principios y herramientas de autoevaluación que les ayuda a las organizaciones a identificar las políticas de inclusión de la discapacidad (OIT, 2018)

Por otro lado, tenemos en México, los estímulos fiscales por parte del Servicio de Administración Tributaria (SAT) a las organizaciones incluyentes que emplean personas con discapacidad y hacen adaptaciones en su espacio de trabajo para facilitar la inclusión de este grupo social. La ley del impuesto sobre la renta en su artículo 186 establece, “el patrón que contrate personas que padezcan discapacidad motriz, mental, auditiva o del lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de esos trabajadores” (SAT, 2014, Artículo 186).

Por su parte la Ley Federal del Trabajo obliga a los patrones a contar con instalaciones adecuadas para las personas con discapacidad, en su artículo 132 establece que, dentro de las obligaciones de los patrones se encuentra, contar, en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores, con insta-

laciones adecuadas para el acceso y el desarrollo de actividades de las personas con discapacidad (STPS, Ley Federal del Trabajo, 2022, Artículo 132). Las organizaciones que cumplen con el artículo 132, mencionado, tienen un estímulo fiscal tratándose de activos fijos de las empresas que realicen adaptaciones para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad. Sin embargo, son muy pocas las organizaciones que solicitan los estímulos fiscales mencionados, por desconocimiento o por el rechazo a contratar personas con discapacidad por la falsa creencia de que son menos capaces que las personas sin esta condición.

Tercera parte

Resultados

Incidencias de las organizaciones en el ejercicio de la justicia básica y los derechos para las mujeres con discapacidad.

Guadalupe y las organizaciones “incluyentes”

Guadalupe es una mujer joven con discapacidad motriz congénita. Se desplaza en silla de ruedas, o con muletas para subir escaleras. Estudió la licenciatura en física-matemáticas en el Instituto Politécnico Nacional. Actualmente trabaja como analista programadora en una organización industrial. Refiere en la entrevista por zoom durante la pandemia del COVID 19, los obstáculos para su movilidad en el espacio público para circular en silla de ruedas o con muletas.

“...mira, dentro de la discapacidad motriz hay muchos obstáculos, porque a veces no hay lugares adecuados para acceder, como escalones correctos, escalones muy altos o a veces están muy empinados, cuando llueve a veces se me resbalan las muletas por el piso y sobre todo el

piso de pavimento porque a veces me transporto en silla de ruedas. Hay que considerar cómo está la calle, que es lo que hay y pues eso atrasa mucho el tiempo, porque tengo que planear como una hora antes o dos si es un lugar desconocido” (Guadalupe, 2020).

Nussbaum (2017) nos dice que la razón por la cual las personas con la condición de Guadalupe, están menos capacitadas para moverse por el espacio público que la persona “normal” es enteramente social: la sociedad no ha previsto un acceso a los espacios públicos adaptados a una silla de ruedas. En relación a la lista de Capacidades, la Integridad Física (capacidad 3), que se refiere a poder moverse libremente de un lugar a otro, se encuentra por abajo del umbral requerido para que Guadalupe pueda tener una vida digna.

Esta reflexión está contemplada en la Convención, el artículo 9 sobre Accesibilidad, descrito en el marco teórico sobre la Convención. Hacen falta políticas de accesibilidad física y tecnológica y diseño universal en las organizaciones privadas y públicas.

La Convención en el artículo 24, Educación, establece que, los Estados Parte asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda su vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Parte aseguran que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.

En el mismo tenor la nueva Ley general de Educación Superior en México (2021) establece diversas disposiciones sobre educación inclusiva. Entre ellas los artículos 36 y 37 sobre la formación de equipos multidisciplinarios para la aten-

ción de personas con discapacidad, identificación de necesidades específicas de la población con discapacidad, barreras para el aprendizaje entre otros, condiciones que no se han considerado en las instituciones de educación superior como lo describe Guadalupe:

“yo estudie en el Politécnico y pues ahí no hay ascensores, entonces tenía que planear bien mis clases y a veces yo estaba todo el día en la escuela porque pues obviamente no podía tomar clases sucesivas de un edificio a otro. Era muy complicado, los maestros estaban en el tercer piso, los de matemáticas y los de física en el segundo y luego cuando subía, el maestro se acababa de ir y pues eso sí eran barreras porque terminé no subiendo y tuve que llevar la carrera sola y es una carrera muy complicada como para llevarla totalmente sola” (Guadalupe, 2020).

El artículo 8 de la Convención se refiere a la Toma de conciencia: a) Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto a las personas con discapacidad y fomentar el respeto a los derechos y la dignidad de estas personas (ONU, 2007, Convención, Art. 8). En el mismo sentido el artículo 6 de la Convención sobre las Mujeres con discapacidad (ONU, 2007, Convención, Art. 6) establece que los Estados Partes reconocen que las mujeres y las niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

“Yo creo que hay que concientizar más a la gente y sobre todo quitar ese miedo... pues yo he vivido toda mi vida con discapacidad y a los niños desde niños se les inculca que somos personas diferentes. No juegues con ella, no la

empujes porque se va a caer y se va a lastimar entonces no puedes jugar con ella...”(Guadalupe, 2020).

Nussbaum (2020: 195) comenta el libro de Goffman sobre la identidad deteriorada

La estigmatización social consiste en la negación de la individualidad, todo encuentro con una persona con discapacidad es articulado en torno al rasgo estigmatizado, y terminamos por creer que la persona que posee el estigma no es total o realmente humana. Cuando una persona con discapacidad realiza una acción perfectamente normal dentro de una vida humana, los “normales” acostumbran expresar sorpresa, como si estuvieran diciendo: ¡Fíjate! En algunos aspectos eres igual que un ser humano.

Este tema está presente en la capacidad 7, Afiliación, que se refiere a ser dotado de dignidad e igual valor que los demás, esta capacidad está por debajo del umbral para que Guadalupe tenga una vida con dignidad. Se requieren campañas de sensibilización en las organizaciones y el empoderamiento de las personas con discapacidad, tarea que sigue pendiente en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

“en otras áreas si me ha costado trabajo, porque creo que aún hay ese estigma, de persona discapacitada, persona tonta. Y eso no pasa solamente en la empresa, pasa por todas partes, cuando en la calle ven una persona con discapacidad le hablan como de o-y-e d-i-s-c-u-l-p-a a mí a veces me ha tocado y les he dicho, tienes algún problema psicológico” (Guadalupe, 2020).

El artículo 27 de la Convención sobre trabajo y empleo (ONU, 2007, Convención, Art. 27) establece la prohibición de la discriminación al pro-

hibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables. También la Capacidad 7, Control del propio entorno, que se refiere a tener derecho a buscar trabajo en un plano de igualdad se encuentra en el caso de Guadalupe con carencias de justicia básica.

“... Entonces si me costó mucho trabajo esta parte de conseguir empleo porque yo iba a la vacante y me dijeron es que no tenemos las condiciones necesarias para tener una persona con discapacidad motriz, entonces me confundió ¿no? porque pues yo vi una silla, un lugar. Yo creo que las organizaciones tienen muchas limitantes, porque piensan si es discapacitada motriz, por ende, no puede subir ningún escalón, no puedo contratarlo y esto no siempre es así las capacidades, todas las discapacidades son distintas, entonces lo correcto es preguntarle: Oye, ¿tu podrías subir acá?, ¿tu podrías venir acá?, ¿podrías caminar tanto tiempo? No que dicen, es discapacitado no puede o tiene discapacidad visual, no puede” (Guadalupe, 2020).

Los Estados parte deberán alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo y retorno al mismo (ONU, 2007, Convención, Art 27). Sin embargo, en el caso de reclutamiento de las personas con discapacidad en el sector privado han sido las organizaciones de la sociedad civil las que se han ocupado del proceso de reclutamiento y capacitación de este sector de la población (Muñoz, 2017).

“Yo no fui por un puesto para personas con discapacidad, yo voy por un puesto pues de lo que había estudiado, o algo similar a lo que había estudiado y entonces éste, que te digan, no estamos contratando personas con discapacidad, no se me hace justo porque igual estudié, aprobé las materias, igual me costó, si ya me están diciendo que no aceptan discapacitados entonces voy a pedir una vacante para discapacitados y me postule en todas las que encontré como Entrale” (Guadalupe, 2020).

Los Estados Partes protegen los derechos de las personas con discapacidad, a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, (ONU, 2007, Convención, Art 27). En el mismo sentido la Capacidad 10, Control sobre el propio entorno, protege la igualdad laboral. Sin embargo, es frecuente observar el bajo nivel en las remuneraciones que perciben las personas con discapacidad en las organizaciones y las pocas posibilidades que tienen de ascender de puesto.

“Yo creo que la aportación principal (para mejorar las condiciones de trabajo) es nivelar el sueldo, porque no creo que sea algo justo que las personas que tienen discapacidad y hacen el mismo trabajo tengan que ganar como auxiliares, porque si iba a ser así, hubiera estudiado una carrera técnica no una licenciatura, entonces para eso mejor te vas de técnico en la prepa y ya ingresas a trabajar” (Guadalupe, 2020).

En México, la Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad considera: Impulsar la inclusión de las PCD en todos los niveles del sistema educativo nacional, desarrollando y aplicando normas/reglamentos que eviten su discriminación. (Cruz, López, Robles y Muñoz, 2022)

“... no sé si sólo en México pero en general no se incluye a las personas, la palabra incluir no significa que seas un elemento característico, sino que seas alguien más, un elemento más. No digas las personas con discapacidad y ya por eso somos incluyentes, no es así, eso no es incluir, eso al contrario es estigmatizante. En general en México la inclusión se está manejando muy mal, no creo que sea inclusión sino particularización de decir, tengo un discapacitado (en una organización). Como si fueras una figurita, no es así, hay que tratar a la gente igual, contratar a la gente por como esta, por sus habilidades, por lo que le ofrece a la compañía y no como “tengo un discapacitado” (Guadalupe, 2020).

La Convención en su Artículo 11, Situaciones de riesgo y emergencias humanitarias, dice, los Estados Parte adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la protección de las personas con discapacidad en situaciones de riesgo, incluidas situaciones de conflicto armado, emergencias humanitarias y desastres naturales.

Sin embargo, durante la pandemia de Covid 19, se visibilizaron las desigualdades, entre ellas la falta de acceso de las PCD a las innovaciones tecnológicas como la conexión a internet. Esta condición les dificultó el acceso a las pantallas por Zoom en el teletrabajo o home office que implementaron las organizaciones durante la fase crítica de la pandemia. A esto, se agregó el impacto psicológico como el trastorno de ansiedad, estrés y depresión derivados de los largos periodos de confinamiento, situación que se agravó por la escasa atención en los hospitales psiquiátricos que solo atendieron esporádicamente y por Zoom a los pacientes con algún trastorno mental.

“... Si malhumorada, porque estaba acostumbrada a salir y estar encerrada no está padre,

este y no me gusta nada estar encerrada, me siento mal, pero yo creo que todas las personas se sienten mal...Pero de ahí en fuera si me siento mal, porque a mí me gusta salir, este que voy al parque, que voy al cine, que voy a mi casa, que voy a otro lado. Entonces sí, estar encerrada sí fue para mí no tan sencillo no...Esa sensación de miedo a contagiarme, yo para parame tengo que agarrarme de más cosas, ustedes se pueden parar sin tocar nada, pueden abrir la puerta con un dedo. Yo para parame si me tengo que jalar, pero si es el miedo a contagiarme, pero yo creo que es general a nadie le gustaría estar entubada” (Guadalupe, 2020).

Paula y las organizaciones “incluyentes”

Paula estudió la licenciatura en psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Es una mujer joven con discapacidad visual adquirida que se conoce como uveítis. Trabaja en el departamento de relaciones humanas de una organización privada. Es su primer trabajo como persona ciega, antes trabajó en un DIF municipal del Estado de México, como psicóloga en un centro de salud, en el área de recursos humanos.

En el caso de Paula en su primer empleo en el DIF municipal no se implementaron los ajustes razonables para que una persona con discapacidad visual pueda desarrollarse en su puesto de trabajo. Los ajustes razonables para una persona con discapacidad visual son entre otros, instalar un sistema lector de pantalla para interactuar con la computadora, lupas, elaborar textos alternativos, herramientas como una regleta y un punzón para escribir en braille, incorporar el lenguaje de braille en los elevadores y de ser necesario una impresora braille.

Se destaca el reconocimiento de los derechos de todas las personas con discapacidad al trabajo, incluso la discapacidad adquirida durante el empleo y a los ajustes razonables en su puesto de trabajo, se considera como discriminación el no aplicar estos derechos.

“Si de hecho yo trabaja anteriormente como psicóloga en un centro de salud del DIF municipal, sin embargo, me quedo ciega. Después de buscar trabajo, regreso (al DIF municipal) específicamente al área de recursos humanos, y aunque era una excompañera del área de todas maneras me dijo mira: me voy a quedar con tu curriculum pero realmente no creo que haya un espacio para ti, ¿cómo le harías para hacer tu trabajo? Después fui con el que se quedó como coordinador porque también me conocía y me dice ¿cómo le vas hacer si ya eres ciega? (Paula, 2020).

La Capacidad 7 relativa a la eliminación de la discriminación está relacionada con el artículo 2 de la Convención sobre discriminación por motivos de discapacidad, ya mencionada en el marco teórico referente a la Convención.

“Podría decir que realmente son como momentos, como muchas anécdotas donde sí se vive la discriminación cotidiana. En algún momento para estudiar, yo empezaba con mis problemas de visión y yo tenía que usar ayudas, por ejemplo unos binoculares y todo eso para poder ver el pizarrón y me acuerdo que esa maestra, fue en la UNAM donde yo estaba estudiando francés, estaba en el primer curso y la maestra me dijo: “yo admiro el deseo de superarse de las personas con discapacidad, pero la verdad yo no estoy capacitada y no puedo ayudarte, no se que hacer contigo”, eso y pues al final del curso pues obviamente si pase, todavía tenía resto vi-

sual pero la verdad ya no seguí, fue un comentario bastante desalentador” (Paula, 2020).

“Yo creo que en primer lugar la aceptación de que existimos eso quiere decir que realmente para que haya una inclusión debe haber una inclusión en la conciencia de que existe ¿no? De que hay personas que no tienen esa capacidad, hay que sensibilizarnos de que existimos y siempre hay personas o todas las personas que somos diferentes, siempre de cierta manera, aceptar esas diferencias y darse cuenta de que apoyos o herramientas se pueden utilizar para compensar las capacidades que la mayoría o que normalmente se tiene”(Paula, 2020).

La discriminación salarial como hemos visto con anterioridad es otra de las barreras a las que se enfrentan las mujeres con discapacidad en las organizaciones “incluyentes”.

“Si bien el puesto es como un auxiliar yo estoy en reclutamiento y selección y sé más o menos cuanto es el rango salarial de un auxiliar o de una secretaria pues obviamente mi salario está por debajo de todo eso y esa es una cuestión que nos encontramos si tú ves los puestos de inclusión generalmente son puestos donde el salario es menor al rango salarial de las mismas posiciones pero con personas normo visuales” (Paula, 2020)

El artículo 9 de la Convención, Accesibilidad, menciona en el inciso g) Promover el acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones incluida Internet.

La tecnología de internet ha disminuido los obstáculos que tienen las personas con discapacidad visual para trabajar en las computadoras por me-

dio de un software que les permite escuchar los mensajes. Esto además de los textos alternativos que les facilitan su lectura.

“... en cuanto a la difusión de comunicados (electrónicos) a veces se les olvida porque los comunicados los hacen con gráficos y mi parlante o los parlantes no leen gráficos o cierto tipo de gráficos y muy esporádicamente los que mandan no los lee mi parlante y hay una función que descubrí y se las hice llegar, (a la gerencia), que es la de comunicación donde pueden poner algo que se llama texto alternativo entonces en ese texto ellos describen lo que viene en la imagen entonces hay veces en las que si nos lo ponen y hay veces en las que no...” (Paula, 2020).

El tratado de Marrakech (2013) de la Organización de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, es un instrumento internacional vinculante que asegura el derecho de acceso a la información, dirigida a personas con discapacidad visual para acceder al texto impreso; dicho tratado define entre otros, el significado de un “formato accesible” y promueve la edición de formatos alternativos que proporcionen a la población con discapacidad visual un acceso viable y cómodo de la obra, escrita o similar. (Cruz, López, Robles y Muñoz, 2022). Es importante destacar que menos del 1% de los textos, producidos a nivel mundial, están en formato accesible.

La Convención en su artículo 8, Conciencia, establece, Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral.

Se destaca la importancia de reconocer en los medios, las organizaciones y el gobierno las ha-

bilidades de las personas con discapacidad. Sin embargo, encontramos este reconocimiento con más frecuencia en las películas como *Mente Brillante* (2002) y la *Teoría del Todo* (2014) que en las estrategias de las organizaciones. El reconocimiento apoyaría a que las organizaciones se interesaran en contratar a personas con discapacidad y a solicitar los beneficios fiscales que establece el SAT, 2014, Ley del impuesto sobre la renta Art. 186 como mencionamos en el apartado de empresas incluyentes.

“Las condiciones laborales, una obviamente el sueldo, otra que se atrevieran a contratar más personas de inclusión, que les hagan caso a los beneficios fiscales que se tienen al contratar a una persona con discapacidad... porque, aunque ya nos tienen ellos siguen igual, el sueldo, algunas adaptaciones sobre todo para personas con discapacidad motriz o intelectual ¿no? Y obviamente esa apertura real a esa cultura incluyente no solo de, palomita porque ya tenemos una o dos personas con discapacidad. Entonces si ver que productos o servicios se pueden tener dentro del edificio para hacer más fácil esa adaptación...” (Paula, 2020)

Artículo 8, de la Convención, Toma de conciencia: b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida. En el mismo sentido la Capacidad 7 relativa a ser dotado de dignidad e igual valor que los demás, está por debajo del umbral para que Paula pueda tener una mejor calidad de vida.

“Yo creo que la actitud que tienen frente a ti, es decir, ¿cómo me voy a acercar? ¿Cómo me voy a dirigir?, muchas personas nos tienen como, no miedo, pero si reservas, ¿cómo le voy a hablar?

No le vaya a decir una palabra y que la ofendo y en el trabajo, ¿y cómo le va hacer? si no tiene esta capacidad, si no tiene este sentido como en mi caso la vista ¿cómo le va hacer para cumplir las necesidades que se tiene dentro de su desempeño?, si es mucho no va a poder” (Paula, 2020)

El artículo 11 de la Convención ya mencionado resalta la importancia de establecer todas las medidas necesarias para proteger los derechos de las personas con discapacidad durante las emergencias sanitarias. Lo cierto es que la pandemia del Covid 19 visibilizó la desigualdad de las condiciones de trabajo de las mujeres con discapacidad.

“mira realmente me ha afectado (la pandemia de COVID 19) en la parte laboral, yo creo que como muchas personas estoy en home office, pero a diferencia de mis compañeros que van al menos una vez a la oficina yo si desde hace tres meses no toco mis documentos o no se ¿dónde están? , o si están bien, entonces si me gustaría ir por lo menos una vez a la semana, sin embargo no me dejan ir por dos cuestiones, como soy ciega obviamente yo toco todo, de hecho ahora que me decían que no se puede tomar uno del barandal yo decía chin y ¿cómo le voy hacer? si yo me agarro del barandal para irme guiando, puedo bajar las escaleras sin detenerme pero es más seguro es mi guía y dos soy grupo de alto riesgo, tengo diabetes. En cuanto a la vida cotidiana me afecta la pandemia como a todos en su mayoría porque afortunadamente en el sentido de trabajo cuento con uno, sin embargo, si esa sensación de no libertad, de no poder desplazarme como lo hacía antes de la pandemia y menos obviamente, si he llegado a ir a tal cajero siempre acompañada y pues la parte emocional, no me gusta la sensación, me desagrada estar todo

el tiempo encerrada, esa sensación de pérdida de libertad” (Paula, 2020).

Discusión

El enfoque de justicia básica centrado en las capacidades y el enfoque de los derechos humanos, se complementan y son herramientas para potenciar las capacidades y los derechos de las mujeres con discapacidad. “Se puede considerar el primero como una especificación del enfoque de derechos humanos asociado también a la idea de la dignidad humana” (Nussbaum, 2020: 90). Ambos coinciden en su búsqueda del bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad aun cuando tienen diferencias importantes. En el enfoque de justicia básica, la lista de capacidades para alcanzar una vida digna se aplica a todos los ciudadanos con y sin discapacidad, mientras que el enfoque de derechos humanos está orientado a las necesidades específicas de este sector de la población. El enfoque de justicia básica parte de la concepción política de la persona, del sujeto político de la discapacidad, este aspecto toma importancia cuando se trata de mujeres con discapacidad que necesitan interpelar a las organizaciones que menoscaban sus derechos y su dignidad. Los tratados de derechos humanos no son suficientes es necesario activarlos por las personas y demandar su cumplimiento.

La noción de capacidad en Nussbaum se refiere a lo que realmente la gente es capaz de ser y hacer y son el espacio donde mejor puede plantearse las preguntas acerca de la igualdad y la desigualdad social. También para hacer comparaciones en el campo de la calidad de vida. En contraste la noción de capacitismo, es una noción sobre la forma de normalización de los cuerpos y esta al origen de los debates anticapacitistas enfocados en la transgresión de la normalización. “El capacitis-

mo no es exclusivo de los cuerpos con discapacidad, por el contrario, es una invención cultural de producción corporal de sujetos que al operar deja en desventaja a quienes no cumplen con las mediciones de funcionamiento observables a través de las técnicas de autosuficiencia, competencia, rendimiento, optimización y estéticas” (Villa y Ortega, 2021: 269)

A través de las palabras de Guadalupe y Paula, dos mujeres universitarias con discapacidad motriz y visual respectivamente, pudimos observar la escasez de incidencias sobre los derechos a la educación y al trabajo de las mujeres con discapacidad en las organizaciones. Las experiencias y percepciones de las mujeres entrevistadas pusieron en cuestión a las organizaciones que las emplean en particular sobre la falta de accesibilidad física y tecnológica, la discriminación salarial, la falta de ajustes razonables y la carencia de formatos accesibles en las organizaciones privadas y públicas.

Se destaca en las entrevistas las críticas a la noción de inclusión de las organizaciones que las contrataron, la perciben más bien como estigmatizante. Las organizaciones “incluyentes” desconocen el contenido de las normas, leyes, convenciones y criterios de certificación. Así como los estímulos fiscales de impuestos que otorga el SAT y la Ley Federal del Trabajo a las organizaciones que contratan a personas con todo tipo de discapacidad. Priorizan sobre todo sus objetivos de producción y consideran que certificarse en una norma de inclusión es todo un proceso, un trabajo adicional que no están dispuestas a llevar a cabo. Prefieren cumplir con el mínimo indispensable y se contentan por ejemplo con lo que necesitan saber para darle la bienvenida a una persona con discapacidad.

No tenemos investigaciones que profundicen en la inoperancia de las normas en las organizaciones, así como como en los efectos negativos de esta situación en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres con discapacidad. Hace falta un análisis crítico de las normativas nacionales y su falta de la adecuación respecto a los acuerdos internacionales como la Convención. En este sentido las organizaciones de la sociedad civil han elaborado propuestas de acciones para que en los estados haya espacios de dialogo entre autoridades, las PCD y sus familias y las organizaciones que las representan para avanzar en el cumplimiento de la Convención.

En el análisis de las entrevistas se observó que los problemas de inclusión para las mujeres se inician desde la primera infancia. Después cuando tienen la suerte de ingresar a las instituciones de educación superior se encuentran con la carencia de estrategias de educación inclusiva, las (os) profesoras no están preparados para recibir mujeres con discapacidad en sus aulas. En las instituciones de educación superior se encuentran también con obstáculos de accesibilidad y diseño universal en los espacios físicos. Las barreras continúan cuando deciden ingresar al mercado de trabajo, con frecuencia no son aceptadas en las plataformas en internet que reclutan personales “normales” y tienen que recurrir a las plataformas que han implementado las organizaciones de la sociedad civil que en convenio con las empresas ofrecen empleos a las personas con discapacidad. Los obstáculos continúan cuando se emplean en organizaciones que no han implementado los ajustes razonables. Si consiguen un empleo en una organización “incluyente” las mujeres con discapacidad tienen que aceptar sueldos de becarias o auxiliares, por abajo de lo que reciben sus compañeras (os) por el mismo trabajo de igual valor. Son pocas las mujeres con discapacidad vi-

sual que tienen acceso a las nuevas tecnologías como las que describe el tratado de Marrakech sobre los formatos accesibles. Es una herramienta que proporciona un acceso viable de una obra, escrito o similares a las personas con discapacidad visual. Sin embargo, las organizaciones “incluyentes” no se han interesado en implementarlo o lo desconocen. Los problemas de inclusión están relacionados con los del estigma y la discriminación que las mujeres con discapacidad enfrentan todos los días.

Las jóvenes universitarias entrevistadas no estaban informadas sobre las normas, convenciones y leyes que defienden sus derechos laborales y educativos. Por lo que es deseable elaborar estrategias de comunicación con formatos accesibles para dar a conocer a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las emplean los textos que amparan sus derechos.

Por otro lado, los datos estadísticos que presentamos al inicio de este trabajo apoyan los datos cualitativos encontrados en las entrevistas. Las barreras de acceso a la educación tienen como consecuencia que la que la mayor parte de las mujeres con discapacidad solo terminen el sexto año de primaria. Esta situación está relacionada con las escasas oportunidades que tienen en el mercado de trabajo. La interseccionalidad respecto a la vulneración de sus derechos al trabajo y a la educación, agudiza la desigualdad que se ve reflejada en su falta de inclusión en las organizaciones y en el impacto negativo en su calidad de vida. Con estas condiciones la feminización de la discapacidad a partir de la población de 45 años y más, presenta un problema laboral, de educación y de salud pública para este sector de la población.

Las políticas públicas para las mujeres con discapacidad se han orientado prioritariamente a la

otorgación de programas sociales en forma de pensiones a través de tarjetas bancarias. Si bien el gobierno está destinando un mayor presupuesto y destinatarias durante este sexenio, lo cierto es que el enfoque asistencialista centrado en los apoyos económicos necesita avanzar hacia un enfoque integral que implemente políticas de inclusión de las mujeres con discapacidad en las organizaciones privadas y públicas, así como en los programas federales de, salud, educación, trabajo, vivienda y justicia. La discapacidad es un problema creciente de salud pública que afecta a más de 20 millones de personas en México. Se necesita un rediseño en el nuevo marco político institucional, una nueva articulación entre las políticas públicas en el tema de la discapacidad con perspectiva de género y los sistemas de educación, trabajo y salud.

Finalmente es importante destacar que tanto el enfoque de justicia centrado en las capacidades como la Convención establecen en sus textos, a la Salud (art 25) y a la Rehabilitación (art 26) y a la Salud física (Capacidad 2), como prioritarias para que las PCD mejoren su calidad de vida. En relación a la salud colectiva y su relación con la discapacidad, la Organización Mundial de la Salud elaboró en los años 80 el manual de rehabilitación basado en las comunidades que se adaptó en México como: Estrategia de rehabilitación basada en y con la comunidad en el medio rural-indígena mexicano. Este texto considera a la Salud y a la Educación como focos prioritarios en las comunidades del México rural. En relación a la salud de las PCD, establece acciones de promoción, prevención, atención médica, rehabilitación y dispositivos de asistencia (Muñoz, Vázquez y Rodríguez, 2017). La estrategia mencionada, que tiene como base la ética del cuidado y una ética de la justicia social, ha sido aplicada hasta la fecha con buenos resultados en una organización

de la sociedad civil que atiende a personas con todo tipo de discapacidad en el municipio de San Pedro Pochutla, Zipolite, en el estado de Oaxaca.

Referencias bibliográficas

- ASTORGA, L. (2009) “La participación de las personas con discapacidad y sus organizaciones en el proceso hacia la convención de las Naciones Unidas”. En: Brogna, P., *Visiones y revisiones de la discapacidad*. México: Fondo de Cultura Económica, 256-329
- BRUSLOVSKY, B. (2017). Asociación para la Comprensión Fácil de Entornos y Edificios. <https://seguridadespacialcognitiva.org/> (consulta 14 de mayo de 2022)
- COMISIÓN NACIONAL PARA LA MEJORA CONTINUA DE LA EDUCACIÓN. MEJOREDU. (2022). Informe sobre la discapacidad y derecho a la educación en México. Gobierno de México. <https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/Discapacidad-de-2022.pdf> (consulta 10 de abril de 2022).
- HOWARD, R. (2002). *Mente Brillante*. Interpretado por Crowe R, Connelly J. Universal Pictures. Estados Unidos.
- INEGI. (2020). La discapacidad en México https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/Censo2020_Resultados_complementarios_EUM.pdf (consulta 25 de noviembre 2022).
- INEGI. (2023). Encuesta Nacional sobre Salud y Envejecimiento. <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8294> (consulta 7 de julio 2023).
- CRUZ, A.; LÓPEZ, A.; ROBLES, C. Y MUÑOZ, R. (2022). “Derechos humanos, no discriminación y accesibilidad en educación superior, con énfasis en el contexto actual de la pandemia por Covid-19”. En: *Educación Superior: discapacidad, experiencias y reflexiones*. México: Anuies, Cram. UPN, 93-117.
- LEY GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR. (2021). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf (consulta 11 de junio 2022).
- MUÑOZ, R. (2017). “Incidencias de las organizaciones de la sociedad civil en el ejercicio de los derechos humanos de las personas con discapacidad”. *Argumentos* Núm. 88: 95-112.
- MUÑOZ R.; VAZQUEZ A. Y RODRIGUEZ A. (2017) “Inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual: organizaciones civiles en el medio urbano y rural indígena”. En *Desigualdad y Pobreza*. México; UAM Xochimilco, 689-714.
- MUÑOZ, R. Y PIMIENTA, R. (2019) “Políticas públicas en el tema de la discapacidad en la población indígena de 60 años y más”, *Salud Problema*, Núm. 26: 39-54.
- MARSH, J. (2014) *Teoría del Todo*. Interpretado por Redmayne E y Jones F. Estados Unidos.
- MAYER, B. (2022). “Introducción. La crisis de la universidad, la ausencia de un sujeto político de la “discapacidad” y la figura del fotógrafo ciego”. En: *Educación Superior: discapacidad, experiencias y reflexiones*. México: Editorial Anuies, Cram, UPN, 31-41.
- NUSSBAUM, M. (2017). *Las mujeres y el desarrollo humano*. España: Herder, 15-414
- NUSSBAUM, M. (2020). *Las Fronteras de la Justicia. Consideraciones sobre la exclusión*. España: Paidós. 15-447.
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (2015). Instituto Nacional de las Mujeres

- y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación Norma Mexicana NMX R025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion> (consulta 20 de julio de 2022).
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (2020). Distintivos que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/distintivos-que-otorga-la-secretaria-del-trabajo-y-prevision-social> (consulta 12 de marzo de 2023).
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (2022). Ley Federal del Trabajo, Artículo 132 <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>. (consulta 24 de marzo 2022).
- TRIER, L. V. (2000) *Bailando en la Oscuridad*. Interpretado por Björk y Deneuve. Francia.
- OIT. (2018). Red Mundial de Empresas y Discapacidad. <https://www.businessanddisability.org/es/> (consulta 8 de septiembre de 2022).
- ONU. (2007). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> (consulta 11 de agosto de 2022).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL. (2013). Tratado de Marrakech para facilitar el acceso a las obras publicadas a las personas ciegas, con discapacidad visual o con otras dificultades para acceder al texto impreso. <https://www.cndh.org.mx/DocTR/2016/JUR/A70/01/JUR-20170331-II02.pdf> (consulta 26 de noviembre de 2022).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2023). Informe mundial de la discapacidad <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> (consulta 7 de marzo de 2023).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2012). Rehabilitación Basada en la Comunidad. Guías para la RBC https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44809/9789243548050_Salud_spa.pdf;sequence=3 (consulta 18 de enero de 2022).
- SAT. (2014). Ley del Impuesto sobre la renta. http://omawww.sat.gob.mx/fichas_tematicas/reforma_fiscal/Paginas/ley_impuesto_renta_2014.aspx. (consulta 3 de septiembre de 2022).
- TAYLOR, S. Y BOGDAN, R. (1997). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. España: Paidós, 11-301.
- VASILACHIS I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. México: Gedisa, 13-277.
- VILLA, Y. Y ORTEGA P. (2021) “Por una pedagogía feminista anticapacitista que transgreda la normalización”. En: Mara P, Pérez B, Yarza A (Comps) *¿Quién es el sujeto de la discapacidad? Exploraciones, configuraciones y potencialidades*. Facultad de Trabajo Social. Universidad Nacional de la Plata. CLACSO, 263-280.