



# Experiencias de inclusión laboral para las mujeres con discapacidad en las organizaciones

Roxana Muñoz Hernandez

---



---

## Planteamiento del problema

---

La aplicación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en las organizaciones privadas, si bien tiene algunos avances persisten varios obstáculos como; la discriminación salarial para las personas con discapacidad (PCD), el bullying a las PCD por parte de los empleados, el escaso número de empleados contratados con alguna discapacidad, la falta de pláticas de sensibilización y concientización para los empleados, la escasa o nula movilidad que tienen en sus puestos de trabajo, la falta de perspectiva de genero en la inclusión de PCD, la carencia de estadísticas sobre los empleados con discapacidad , la falta de programas de reintegración para los trabajadores que desarrollan una discapacidad mientras están empleados, la ausencia de accesibilidad y ajustes razonables, la falta de accesibilidad digital, acceso a plataformas y disponibilidad de tecnologías de apoyo, entre otros.

## Objetivo

El objetivo de este trabajo es conocer con el apoyo de la metodología cualitativa, las limitaciones que presentan las estrategias de inclusión de personas con discapacidad en las organizaciones privadas a partir de la instrumentación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU:2006).





## Preguntas de Investigación

- ¿Por qué no se ha aplicado la Convención de los derechos humanos de las personas con discapacidad en las organizaciones privadas, públicas y sociales?
  - Cuáles son las políticas de inclusión laboral para las mujeres con discapacidad en las organizaciones?
  - ¿Cuales son las estrategias de inclusión laboral de las PCD en las organizaciones?
-





## Estudios de caso:

---

---

- a) PCD visual adquirida (Uveitis)  
Escolaridad: Licenciada en Psicología. UNAM  
Sexo: Femenino  
Puesto: Auxiliar de reclutamiento y selección  
Tiempo en el puesto: Año y medio  
Lugar de trabajo: Organización privada
  
- b) PCD motriz de nacimiento  
Escolaridad: Licenciada Física-Matemática (IPN)  
Sexo: Femenino  
Puesto: Analista de datos  
Tiempo en el puesto: Dos años  
Lugar de trabajo: Organización privada



---

# Instrumentación de la Convención en las Organizaciones

---

## 1. Trabajo y Empleo

”Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad, en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”. (Art 27. Trabajo y Empleo CPDP).



“..yo creo que hay discriminación en el sueldo...si bien el puesto es como un auxiliar, yo estoy en reclutamiento y elección y sé más o menos cuanto es el rango salarial de un auxiliar o de una secretaria, pues obviamente mi salario esta por debajo de todo eso... yo hago el mismo trabajo que los demás y me están pagando como si fuera un becario, entonces no creo que sea justo” (PCD visual).

“..”no creo que las personas que tienen discapacidad y hacen el mismo trabajo tengan que ganar como auxiliares, porque si iba a ser así, hubiera estudiado mejor una carrera técnica no una licenciatura, entonces para eso mejor te vas de técnico en la prepa y ya ingresas a trabajar” (PCD motriz).



## 2. Ajustes Razonables:

Por “ 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 PCD el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (Art 2. Definiciones CDPD)

“..yo me tuve que adaptar al lugar más que el lugar a mi...y hacerle pequeñas adecuaciones, más bien dicho llevar mi herramienta, ahora me faltaría un micrófono de diadema que me facilitaría atender llamadas y estar escribiendo... mi lugar de trabajo no lo diferencio de otros compañeros , es igualito, lo único diferente entre comillas es que otros compañeros usan audífonos para escuchar música pero yo los utilizo para escuchar mi parlante, me dejan tener mi plantita, mi vaso con agua, todo normal, obviamente yo tengo mis adaptaciones, mis audífonos, en dado caso utilizo mi regleta, mi punzón para escribir algo en braille ..para hacer mis notas y o si necesito escribir nosotros lo llamamos en negro que es la escritura normal ahí también tengo mi plantilla “ (PCD visual)

“yo me siento en una silla de ruedas, todos tienen las mismas sillas, menos el jefe porque el tiene una silla profesional.. bueno lo que hice, más bien lo que hicimos es adaptarle un agarrador de celulares como para Selfie pero los que giran, entonces lo que hice fue ponerla en la orilla de mi lugar de trabajo para que las muletas no se estuvieran cayendo” (PCD motriz)

### 3. Accesibilidad

A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Parte adoptaran 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 comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales, (**Art 9 Accesibilidad . CDPD**)

“en cuanto a la difusión de comunicados, a veces se les olvida, porque los comunicados los hacen con gráficos y mi parlante no leen gráficos o cierto tipo de gráficos y muy esporádicamente los que me mandan no los lee mi parlante . hay una función que descubrí y se la hice llegar a mi jefe que es la comunicación dónde 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, entonces es así, oye jefe ¿qué dice el comunicado? , a discúlpame se me olvido..” (PCD visual)

..” 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 y por ejemplo cuando llueve, yo uso muletas, entonces 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 como esta la calle, que es ,o que hay y por eso atrasa mucho tiempo, porque tengo que planear como una hora antes o dos por si es un lugar desconocido... eso sería en la vida cotidiana... dentro del corporativo no tengo problemas de acceso pero no así en las plantas, una de ellas tiene todo en el tercer piso, entonces no puedo acceder” (PCD motriz)



## 4. Toma de Conciencia


---

---

Los Estados parte se comprometen a adoptar medidas inmediatas efectivas y pertinentes para :

- a) Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;
- b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las PCD, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;
- c) Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las PCD

**(Artículo 8. Toma de conciencia CDPD)**



“ ..en mi trabajo, un compañero, dentro de la empresa hay una sucursal bancaria y yo estaba formada para que me atendieran y un compañero me dice hola ¿cómo te llamas? ¿en que área trabajas? Le respondí a sus preguntas y me dice oye y te dejan salir así y le digo ¿cómo? Y me dice . si así ciega?...entonces fue bastante chistoso esa parte.” (PCD visual)

“ ..porque he notado que les da miedo preguntar cualquier cosa. De hecho tuve una plática con uno de mis compañeros que comenta que si al preguntar sobre nuestra discapacidad sienten que uno se va a ofender y tal vez a lo mejor si se ponen tristes, pero más que nada eso si ya es problema de la persona. Es que siempre hay que preguntar...si hace falta sensibilizar a la empresa en general” (PCD motriz)

## 5. Educación

“Los Estados Parte asegurarán que las PCD tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con los demás. A tal fin , aseguran que se realicen ajustes razonables para las PCD- ( Art 24. Educación. CDPD)

“se vive la discriminación en el día a día...yo empezaba con mis problemas de visión y tenía que usar unos binoculares para ver el pizarrón y me acuerdo que esa maestra fue en la NAM donde yo estaba estudiando francés, estaba en el primer curso y la maestra me dijo “hay pues la verdad yo admiro el deseo de superarse de las PCD, pero la verdad yo no estoy capacitada y no puedo ayudarte, no se que hacer contigo”(PCD visual)

“me acuerdo mucho en la Universidad, los profesores me decían ¿cómo podemos ayudarte? Yo les dije pues pongan un elevador no, pero como no había presupuesto dijeron Ah pues rampas. Y entonces pusieron unas rampas pero eran unas rampas que no eran adecuadas y luego con esa pintura azul que cuando llueve es muy resbalosa. Entonces me preguntan ¿porqué sigues subiendo por los escalones? Y yo les dije, ..a lo mejor nunca han usado muletas, no tienen idea de que tan resbaloso puede ser el piso mojado..” (PCD motriz)

# COVID-19

## Home office

**PCD visual.** “ no me dejan ir (al trabajo) por dos cuestiones, como soy ciega yo toco todo, de hecho ahora que me decían que no se puede tomar uno del barandal ¿cómo le voy hacer? si yo me agarro del barandal para irme guiando y dos porque soy grupo de alto riesgo, tengo diabetes...” Yo manejo expedientes, documentos sobre todo porque yo me encargo de los becarios, desde hace 3 meses no toco mis documentos o no se ¿dónde están?,...

“en cuanto a la vida cotidiana me afecta la pandemia...esa sensación de no libertad, de no poder desplazarme como lo hacía antes...si he llegado a ir al cajero siempre acompañada....y pues de la parte emocional no me gusta la sensación , me desagrada estar todo el tiempo encerrada, esa sensación de pérdida de libertad “ ( PCD visual).

**PCD motriz**“..mi jefe nos clasifico por niveles de riesgo ..por ejemplo la secretaria por ser mayor de edad, y otra compañera que tiene hijos y su pareja no la apoya y ....a mi (PCD Motriz) ,que a la casa, que regresábamos hasta nuevo aviso ..”

“esa sensación de miedo a contagiarme...para pararme tengo que agarrarme de más cosas, ..ustedes se pueden parar sin tocar nada, pueden abrir la puerta con un dedo. Yo para pararme si me tengo que jalar,...creo que en general a nadie le gustaría estar intubado” (PCD motriz)´´.





“yo creo que (la inclusión de las PCD) es muy mala, no se sí solo en México, pero en general no se incluyen a las personas, la palabra incluir no significa pues que seas un elemento característico, sino que seas alguien más, un elemento más. No digas tengo PCD y ya por eso somos incluyentes, no es así, eso no es incluir, eso es 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, como si fueras una figurita, no es así, hay que tratar a la gente igual, contrata a la gente por sus habilidades, por lo que ofrece a la compañía y no como “tengo un discapacitado”.





---

# Conclusiones

---

1. La CDPD no se ha aplicado en las organizaciones privadas por el desconocimiento de la misma por parte de los administradores de recursos humanos y por la creencia errónea de que las PCD no son productivas.
2. Las limitaciones de las políticas de inclusión laboral de las PCD en las organizaciones privadas son diversas.
  - discriminación salarial en los "puestos de inclusión"
  - ausencia de ajustes razonables en los puestos de trabajo
  - ausencia de accesibilidad digital y del entorno físico
  - falta de prácticas de sensibilización y concientización para los empleados
  - la carencia de estadísticas de las PCD en las organizaciones privadas.