

PERSPECTIVAS HACIA LA INCLUSIÓN LABORAL

EN 2021 SE CONTABILIZARON 7 MILLONES 168 MIL 178 PERSONAS CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD, 5.7% DE TODA LA POBLACIÓN DEL PAÍS SEGÚN EL INEGI

CYNTHIA MICHELLE HERNÁNDEZ

La transformación de la mentalidad sobre las personas con discapacidad en la sociedad no sólo se refleja en lo cultural, sino también en la búsqueda constante de la inclusión laboral, pues las barreras para su acceso al mercado laboral se han visto a través de las épocas, pero ahora más que nunca emergen para un verdadero cambio fundamental.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) refiere que se entiende como inclusión laboral a “la implementación de políticas y acciones que garanticen un espacio de trabajo seguro y saludable para todas las personas, que prevenga y busque eliminar cualquier forma de discriminación. La inclusión laboral debe buscar la transformación de las culturas de trabajo a través de combatir las desigualdades, prejuicios y estereotipos que prevalecen en el sector”. Dicho organismo, de manera constante hace un llamado para que se erradique cualquier acción que lleve a la discriminación por cualquier condición.

En 2023, alrededor de 3 mil estudiantes reportaron tener alguna discapacidad, es decir, el 16% del total de la matrícula. Entre las cuales se observa: el 72% baja visión, el 6.5% una discapacidad física, el 2.6% una discapacidad intelectual, y el 17% otros tipos de discapacidad, se señala en un estudio elaborado por investigadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM)

Según la asociación Yo También, discapacidad con todas sus letras, del 2022, desde los 6 años las capacidades diferentes físicas o mentales forman una razón del porqué las personas nunca pisaron una escuela, e inclusive el principal motivo entre los 12 y 22 años también son las ciertas discapacidades con las que viven.

En total se contabilizaron 304 mil 400 mexicanos que jamás obtuvieron ningún tipo de escolaridad, y de ellos 34% vivían con alguna discapacidad

En los datos y estadísticas nacionales del 2021 del Inegi de los 6 millones 269 mil 277 personas con discapacidad o condi-



José de Jesús Sánchez Pineda, director general de la organización Juntos



Ahora hay una propuesta que obligaría a todas las empresas con más de 20 empleados a tener cuando menos un 5% de personas con discapacidad en su plantilla laboral, eso nos haría estar en sintonía con muchos países en el mundo; o para empezar aquí en Latinoamérica como Brasil o Chile que ya están empujando para que esto sea obligatorio.

José de Jesús Sánchez Pineda



ción mental de 15 años o más, el 19%, un 1 millón 200 mil no sabe leer ni escribir un recado, esto es un porcentaje cercano a cuatro veces mayor frente a la población sin discapacidad 3 millones 300 mil, el 4 por ciento.

Las mujeres con algún tipo de discapacidad física o mental figuraron el 21%, 707 mil eran analfabetas; y los hombres con estas mismas características, 17%, 497 mil no saben leer ni escribir un recado.

José de Jesús Sánchez Pineda, director general de la organización Juntos, eludió que no es un solo factor el que dificulta la participación de las personas, sino que está enraizado en muchos otros como la discriminación que hay desde muchos años atrás, además del acceso a sus derechos básicos, salud, educación, movilidad, transporte y más. Factores que eventualmente culminaron en que el acceso al empleo se vuelva difícil.

“Si no tienes la educación necesaria para saber leer, escribir, sumar o multiplicar porque a lo mejor por tu misma discapacidad no pudiste o no te recibieron en la primaria o en la secundaria, eso dificulta que tengas un desarrollo”.

PARTICIPACIÓN ECONÓMICA

Conforme el Inegi en 2020, la tasa de participación económica de las personas con discapacidad o con alguna condición mental de 15 años o más representaron el 38%, unos 2 millones 400 mil, frente a las 59 millones personas sin ningún tipo de discapacidad, o sea el 67% de la población económicamente activa.

El director de Juntos acotó que el proceso de la inclusión laboral empieza desde que la gente sale de su casa para poder llegar al transporte personal, también el tema de que los procesos no necesariamente están adaptados adecuadamente o con los ajustes racionales para que las personas puedan participar hasta en una entrevista o no accedan a la información como las imágenes que no tienen sonido y las personas ciegas no se enteran de que existe esa vacante, además de que aún existen las barreras de actitud.

“Las malas actitudes de parte de otras personas, que perciben a las personas con discapacidad como seres de asistencia, que necesitan asistencia o de sobrecuidados, a veces eso les impide ver que de verdad pueden participar y ser productivas en las empresas”

Sánchez agregó que en las compañías se debe hacer un análisis de compatibilidad de puestos para tener una matriz muy clara, en la cual se defina qué personas, con qué tipo de discapacidad o qué condición van a poder participar en cuales

posiciones, así poder mapear y hacer adecuaciones para que sí puedan participar las personas con discapacidad.

En los beneficios para las empresas, el director general, sumó que hay beneficios fiscales y otros que se pueden traducir directamente en dinero, sin embargo, las empresas internacionales son las que están marcando el paso justamente en términos de ser sociedades incluyentes y eso beneficia a todos.

Igualmente añadió que el mayor beneficio es que la gente se puede identificar con los valores, y eso favorece también a las marcas y, eventualmente a una sociedad económica en la cual la población que puede ser económicamente activa, lo esté siendo, Entonces para la empresa se pueden traducir en mano de obra calificada para hacer las tareas que se necesitan hacer dentro de la empresa independientemente de su condición.

“Nosotros esperaríamos que la inclusión tome tanta atracción que nuestro trabajo ya deje de ser necesario, somos un puente entre las personas y las empresas, sin embargo, las personas ya están llegando solas a las empresas que están atrayendo a individuos con alguna condición de discapacidad, y no hay obstáculos por los cuales necesiten a un tercero que ayude para que puedan participar”.

PROGRAMAS QUE BENEFICIAN

El Consejo Mexicano de Negocios (CMN) cuenta con la iniciativa llamada Éntrale, Alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad, cuyo objetivo es crear vínculos entre las personas con discapacidad y las empresas, para que alcancen un desarrollo laboral y a su vez se rompan paradigmas sobre ellos.

Además, con este programa el CMN busca también “comprometer al sector empresarial de México con la implementación de programas de inclusión laboral para la contratación de personas con discapacidad. Asimismo, favorecer la implementación de estrategias de educación profesional y capacitación laboral, sin dejar de lado la creación de una RED nacional de aliados estratégicos y proveedores de servicios para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Para que las empresas puedan formar parte de la plataforma digital entrales.org.mx deberán participar en el Índice de Inclusión laboral de Personas con Discapacidad, implementar programas de inclusión laboral que resulten en la contratación de personas con discapacidad y contribuir a la meta de contrataciones, retenciones y promociones establecida por la Alianza.

Información del propio organismo detalla que a la fecha hay 823 empresas aliadas, 115 mil vacantes publicadas, 5 universidades incluyentes y se ha beneficiado a más de 60 mil personas.

Rolando Vega Saenz, presidente del CMN, refirió que “debemos ver la inclusión y la diversidad como parte del éxito de la empresa porque nos hace más fuertes y nos prepara para los retos presentes y futuros”.

TODO ES CUESTIÓN DE DERECHOS

José cerró con que no es un tema de responsabilidad social porque al final son Derechos Humanos, es derecho al trabajo, derecho a una vivienda digna y salud, estos son consecuencia de tener derecho a ejercer el trabajo.

“Entonces muchas veces se entiende como algo de responsabilidad social, pero en realidad es algo que más bien tenemos esa deuda y ahora están disfrazados de buenos, pero esto no es eso sino decencia humana.

“Es un derecho y eventualmente va a tocar entrarle por las buenas o por las malas, porque ahí están las multas, las inspecciones, y ahí vienen las leyes. Ojalá entren porque entienden o saben que es bueno para la sociedad en general y que las personas deberían de poder ejercer todos sus derechos.”

Incluso, la Secretaría de Gobernación, a través del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), refirió que en 2012 a 2022 se han registrado 8 mil 113 quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos discriminatorios, de las cuales se ha identificado que las tres principales causas de discriminación en una década han sido por discapacidad, con mil 778.

Producir esta transformación refleja la evidencia de la necesidad de cambio y beneficios tanto para las empresas, pero sobre todo para las personas con discapacidad, entre ambos fomentar un entorno laboral inclusivo con una gama de talentos y perspectivas diferentes, cualidades que fortalecen la inclusión con mejores prácticas que sirven y servirán para mejorar el crecimiento de una sociedad más justa y empática con todos. ➔

DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

La Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México (EDIS-2021), los datos demostraron que, el lugar en donde más se discrimina es en el trabajo (36.9 por ciento).

