

CONFEE

Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual



DIRECTORIO

Presidente de CONFE, A.C.
Arq. Ernesto Velasco León

Presidente de CONFE, I.A.P.
Lic. Javier Quijano Orvañanos

Fundadores

Sr. Juan Vidal Graell
Sra. Luz María Saldaña de Vidal
Dr. Fernando Quijano Pitman
Sra. Magdalena Orvañanos de Quijano
Mtra. Florentina González Ciprés
Sr. Guillermo Espinosa Iglesias
Dra. Ana María Latapí
Arq. Ernesto Velasco León

Presidentes Vitalicios

Sr. Juan Vidal Graell
Ing. Eduardo Patiño Guerrero

Tesorero

Sr. Antonio Diego López

Directora General

Lic. Abigail Hernández Mejía

Directora Centro Información y Difusión

C.T.I. Paloma Quijano Castelló

Consejo Editorial

Lic. Abigail Hernández Mejía
Lic. Gabriela Martínez Olivares
Lic. Claudia Peña Testa (CAPA)
Sra. Leticia Valdespino
(Integración Down)

C.T.I. Paloma Quijano Castelló
B.T. Rebeca A. Zavala Martínez
Lic. Raquel Jelinek Mendelshon
(CISSE)
Lic. Patricia Ramírez Flores

Coordinación Editorial, Edición y

Corrección de Estilo
C.T.I. Paloma Quijano Castelló y
B.T. Rebeca A. Zavala Martínez

Imágenes

Sandra Escañero Granados

Vol. 22 / Número 1. Abril-agosto 2009

CONFE es una publicación de la Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C., Carretera México Toluca 5218,

Col. El Yaqui, Del. Cuajimalpa 05320, México, D.F.

Tels. 5292 13 90 y 5292 13 92. www.confe.org.mx cid@confe.org.mx

Circula entre Asociaciones Confederadas y similares en toda la República.

Los artículos firmados son responsabilidad de los autores.

Derechos de Autor y Registro en trámite.

Diseño, elaboración de originales mecánicos e impresión:

Taller de Diseño e Impresión, S.A. de C.V.

Tel.: 5611 6112

www.tallerdi.com

D.G. Nelly Esquivel Ortega

CONTENIDO

Qué es CONFE	2
Editorial	3
Amores y desamores en personas con discapacidad intelectual: Voces y experiencias	4
El rostro mexicano de la Convención sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad. La declaración interpretativa: Un tema de debate	6
El derecho al trabajo de las personas con discapacidad: Acciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	8
Derechos humanos y vida cotidiana	11
La concepción de la discapacidad hoy	14
La contribución de la educación escolar a la calidad de vida de las personas con discapacidad: Ante el desafío de su inclusión social	15
Priscila e Israel	19
BIMBO, Empresa Incluyente	21
Conclusiones del Congreso CONFE 2008 "Derechos Humanos y discapacidad: un asunto de todos"	22
Primer lugar del Premio Florentina González Ciprés	23

Colaboradores en este número:

Claudia Leticia Peña Testa
Diane Richler
Gerardo Echeita Sarrionandia
Martín Hernández Dones
Raquel Jelinek Mendelsohn
Rebeca A. Zavala M.
María Fernanda Cárdenas Torres
Ricardo Alessi Montero
Garé Fábila Pescina
Celia Alejandra Barreto Estrada
Louise Catan
Lucía del Carmen Gómez Peraza de Valdés



¿QUÉ ES CONFE?

La Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C., (CONFE), es una institución fundada el 19 de septiembre de 1978 por un grupo de padres de familia y profesionales comprometidos con la Misión de Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, impulsando su plena inclusión a la sociedad. Actualmente afilia a 160 asociaciones de todo el país con las que intercambia, genera y promueve una cultura INCLUSIVA para las personas con discapacidad intelectual.

Para lograrlo, CONFE ha implementado los siguientes programas y servicios:

- Evaluación
- Intervención Temprana
- Capacitación a padres, profesionales y asociaciones
- Capacitación laboral
- Agencia laboral
- Orientación y Canalización de casos
- Movimiento Asociativo
- Deporte, Arte y Recreación
- Centro de Información y Difusión
- Servicios de salud

CENTRO NACIONAL DE CAPACITACIÓN CONFE Carretera México-Toluca 5218, Col. El Yaqui, Delegación Cuajimalpa, 05320 México, D.F., Tels.: (55) 5292 1390 y (55) 5292 1392 Correo-e: cid@confe.org.mx
Página Web: www.confe.org.mx



trabajando por las personas
con discapacidad intelectual

**AYÚDANOS A DESARROLLAR OPORTUNIDADES PARA
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
SU DISCAPACIDAD ES UNA
SUS CAPACIDADES SON MUCHAS**

CONFEDERACIÓN MEXICANA DE ORGANIZACIONES EN FAVOR DE LA
PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, A.C. (CONFE)

Carretera México-Toluca 5218 Col. El Yaqui, C.P. 05320, México, D.F.,
Tels. 5292 1390 y 5292 1392 • www.confe.org.mx

CONFE A.C.

Scotiabank Inverlat Núm. de Cuenta 00101457276 Ref. 2018-0
Clabe Interbancaria (CLABE) 044180001014572768

Recibos Deducibles de Impuestos

EDITORIAL

Cuando tengan en sus manos este número de la revista CONFE, primera en el 2009, podrán leer y acercarse a la información del Congreso Internacional CONFE 2008 "Derechos Humanos y Discapacidad, un asunto de todos", y a la vez profundizar en la importancia de la ratificación por parte de gobierno mexicano de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, marcando con esto, un hito en el tema de los derechos humanos en el país. De esta manera, el 2009 será difícil en términos económicos y políticos, un año que se dibuja con importantes retos sociales y cambios que pueden remarcar el rumbo de la lucha social de las personas con discapacidad y sus familias.

Dicho lo anterior, esperamos que el acercamiento y las lecturas del articulado de esta revista, sean parte de los esfuerzos y acciones para informarnos sobre la importancia de hacer de la Convención una realidad cotidiana, y reforzar el hecho de que estas acciones tendrán que verse reflejadas en cada rincón del país, ya sea en las grandes ciudades, en el campo o en la montaña.

En las revista, encontraremos textos que nos hablan sobre: Amores y Desamores en Personas con Discapacidad Intelectual: Voces y experiencias, que recopilan testimonios presentados en el Congreso CONFE 2008 y que destacan la importancia de este gran sentimiento del ser humano; la Boda de Priscila e Israel, dos jóvenes con discapacidad intelectual que inspirados por el amor de ellos y sus familias se unen en matrimonio el mes de febrero de este año; El Rostro Mexicano de la Convención, en el cual se comenta lo relacionado a la Declaración Interpretativa y la Capacidad Jurídica de las personas con discapacidad, un tema no sólo de debate sino de gran interés y relevancia sobre el que se está reflexionando día con día en las reuniones y foros de la Gran Familia CONFE; El Derecho al trabajo como derecho fundamental de las personas; Bimbo, Empresa Incluyente, mostrando los esfuerzos y compromisos de esta empresa para contar con las condiciones de ofrecer espacios de trabajo a personas con discapacidad; Derechos Humanos y Vida cotidiana en el cual se resalta la importancia de la igualdad de oportunidades y el apreciar que "la discapacidad nos obliga a reconocer que la vida no es perfecta, que los seres humanos no somos perfectos. Que en muchos sentidos, somos más vulnerables, de lo que nos atrevemos a admitir"; La Concepción de la Discapacidad Hoy, en el cual se ubica que la discapacidad no es solamente de la persona que la posee sino que nos compete a todos como sociedad.

Por supuesto, también les estamos acercando el artículo: La contribución de la Educación Escolar a la Calidad de Vida de Personas con Discapacidad, ante el desafío de su inclusión social, rescatando que la inclusión significa diversidad y por lo tanto, no tiene que ver con ningún tipo de alumnos en particular, pero que les concierne a todos los alumnos de la escuela.

Asimismo en este número, nos enorgullecemos del Premio Florentina González Ciprés, que nos brinda la oportunidad de acercarnos para valorar la situación actual de la inclusión laboral y los esfuerzos de la sociedad civil para abrir los espacios en el sector empresarial.

En fin, hoy CONFE después de tres décadas de trabajo continuo confirma que ha sido fiel al espíritu de los principios que alentaron a sus fundadores, y que en el momento de su creación resultaban no sólo vanguardistas sino ambiciosos "Necesitamos integrar dignamente a la sociedad a este grupo de ciudadanos mexicanos menos privilegiados".

En recapitulación, la revista CONFE nos lleva a la reflexión y evaluación sobre el presente y el futuro, al análisis de los retos y barreras que dificultan el desarrollo inclusivo y a valorar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como un tratado que debe cobrar vida. En palabras de Gerardo Echeita, "...un tratado que mira al futuro; a los valores, los principios, los criterios y las estrategias de acción en los cuales debe asentarse la aspiración de una vida de calidad para las personas con discapacidad."

Lic. Abigaíl Hernández Mejía
Directora General



AMORES Y DESAMORES EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL: VOCES Y EXPERIENCIAS

Soy María Fernanda Cárdenas Torres, tengo 26 años y soy la menor de mis hermanos. Mi familia está conformada por mis papás, mis dos hermanos varones, mis cuñadas y mi próxima sobrina que nace en diciembre. Llevo una muy buena relación con todos. Por mucho tiempo fui la consentida, pero sigo siendo la más alegre y la más guapachosa de la familia porque procuro ir a todas las reuniones que me invitan. Me encanta bailar, escuchar música, escribir poemas, ir al cine, leer novelas. Mi novela favorita es Romeo y Julieta, mi película Titanic; Leonardo de Caprio y Kate Winslet, mis actores favoritos. Actualmente estoy trabajando como recepcionista en la Secretaría de Gobernación, ingresé el 2 de enero del presente año (2008) y estoy en el Programa de Vida Independiente en los departamentos de CAPYS desde septiembre del año pasado. Me gusta trabajar y ser muy responsable en todo lo que hago.

CÓMO HE APRENDIDO A VIVIR COMO PERSONA CON MI DISCAPACIDAD INTELECTUAL

He vivido rodeada de amor, de cariño, de muchas oportunidades y apoyos que mi familia me ha brindado. Desde pequeña mostré mi deseo de conocer, aprender, sobre todo de integrarme socialmente. He luchado mucho para lograr hacer las cosas, porque además de la discapacidad intelectual, tengo problemas visuales de coloboma (defecto congénito del iris del ojo presente desde el nacimiento) a nivel de macula: Hipoacusia profunda bilateral corregida por medio de cirugía en el oído izquierdo y con el apoyo de un auxiliar en el oído derecho, por lo que aprendí primero a comunicarme con la lectura de labios y pude hablar por medio de mis apoyos auxiliares a los cinco años. Nací con labio leporino corregido con cirugía, actualmente llevo 15 operaciones.

Nunca me he sentido diferente a los demás. Cuando estaba en la primaria, me costaba trabajo entender las matemáticas y el manejo del dinero. No me causó mucho impacto darme cuenta que era una persona con discapacidad intelectual, gracias al apoyo emocional de mi familia, siempre me han hecho sentir que yo soy una persona maravillosa para ellos.



Algo que me ayudó a salir adelante fue mi actitud perseverante, en ocasiones una posición perfeccionista que me provocó mucho sufrimiento y dolor. Actualmente estoy aprendiendo a no ser tan perfeccionista para estresarme menos aunque me está costando mucho trabajo, porque es muy difícil cambiar.

CÓMO HE CRECIDO

He crecido rodeada de amor y mucho apoyo; teniendo los mismos derechos y obligaciones, me tocaban las mismas tareas domésticas que a mis hermanos. De mi familia he aprendido que la palabra NO PUEDO, no existe. Siempre se debe intentar hacer las cosas una y otra vez hasta lograrlo. Mi familia me ha dicho que desarrolle mis habilidades para ser mejor, y que no deje que mis discapacidades me limiten.

Mi mamá es una persona que siempre anda en la búsqueda de cosas que nos ayuden a ser mejores. Con ella empecé a tomar mis primeros talleres de superación, siempre que puedo hago mis líneas de pensamiento, es repetir de forma constante decretos positivos que me ayuden a ser mejor.

Estoy aprendiendo a no ser tan perfeccionista y a tomar decisiones importantes en la vida, que me ayuden a ser mejor cada día. No me gusta darme por vencida me gustan los retos. Estuve en el Colegio México y luego entre a CAPYS, preparándome para un trabajo. Seguí estudiando en el CECATI, mecanografía y com-



putación, luego hice mi servicio social en CONAPO, salí de ahí y entré a trabajar al Senado de la República en la biblioteca Melchor Ocampo y de ahí me fui a Gobernación.

QUÉ ES EL AMOR

Es un sentimiento que va surgiendo y con el tiempo aprendo que el amor no es un juego. El amor para mí significa, aceptarme tal como soy con mis defectos y mis virtudes. Amar a la pareja, amar a la familia y a la vida misma.

CÓMO HE APRENDIDO A AMAR Y SER AMADA, A DAR Y A RECIBIR

He aprendido a expresar mis sentimientos con mucho esfuerzo, compartiendo mis habilidades hacia las personas. Amo a mi familia, tenemos mucha comunicación, siempre los escucho cuando tienen algún problema, me preocupo, los ayudo y le pido mucho a Dios por ellos. Disfruto las cosas buenas con ellos, estoy emocionada y preocupada por el nacimiento de mi sobrina, voy a disfrutarla como el bebé que no voy a tener. Yo creo que con la pareja debe haber mucha comunicación, comprensión, confianza y amabilidad. Debo ser fiel, dar cariño, ser comprensiva y paciente, ser firme en mi compromiso de pareja, para ser FELIZ. Actualmente estoy viviendo una etapa fabulosa de pareja, por que está a mi lado una persona muy leal y antes de ser mi novio es mi mejor amigo.

QUÉ ES EL DESAMOR

Es un sentimiento de rechazo cuando se acaba el amor y ya nada lo puede sustentar, es difícil perdonar. Es rechazo hacía la vida, hacía la pareja y es cuando una relación de amistad se acaba.

CÓMO HE APRENDIDO A VIVIR EL DESAMOR

Primero lloras por el desamor, luego viene el proceso de aceptación, aunque cuesta mucho trabajo aceptar la pérdida. Pasa el tiempo y ya es menos dolorosa y un día se olvida, como si nada.

RICARDO ALESSI MONTERO

Mi nombre es Ricardo Alessi Montero. Tengo 39 años. Trabajo en un despacho de contadores desde hace 17 años. Me considero una persona feliz, contenta, responsable y con confianza



CÓMO HE APRENDIDO A VIVIR COMO PERSONA CON MI DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Teniéndome confianza a mí mismo, echándole ganas a la vida y a desarrollarme en el ámbito profesional.

CÓMO HE CRECIDO

He crecido gracias a mi trabajo, a las personas que me enseñaron a trabajar y andar en la comunidad, y a nunca dejar de aprender.

QUÉ ES EL AMOR

El amor es un sentimiento que uno siente cuando quiere a alguien o está enamorado; es querer a tu familia y a tus amigos, a todas las personas que están a tu alrededor

CÓMO HE APRENDIDO A AMAR Y SER AMADO A DAR Y RECIBIR

Amar es dar el cariño a las personas que tú quieres y en consecuencia las personas te regresan ese cariño.

QUÉ ES EL DESAMOR

La pérdida de un familiar es desamor o cuando alguien no te corresponde. Cuando el sentimiento no es recíproco.

CÓMO HE APRENDIDO A VIVIR EL DESAMOR, LA TRISTEZA, LA PÉRDIDA, EL DESAMOR

Platicar con alguien para que te escuche y te dé su opinión, además de escuchar música instrumental.

EL ROSTRO MEXICANO DE LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. LA DECLARACION INTERPRETATIVA: UN TEMA DE DEBATE¹

Garé Fábila Pescina²

La Organización Mundial de la Salud informa que hay más de 650 millones de personas con discapacidad. Si agregamos a sus familiares, que de una forma o de otra hemos vivido luchando contra las barreras físicas, sociales y actitudinales que nuestra sociedad manifiesta, la cifra pasa de dos mil millones de personas.

En su "Clasificación del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud", la OMS establece que la discapacidad está directamente relacionada con el papel que la sociedad ha tenido con la persona y los apoyos que le ha proporcionado o no.

El 80% de las personas con discapacidad viven en países en desarrollo donde una gran mayoría se encuentra marginada, segregada en un círculo de pobreza que la nulifica, olvidada por los gobiernos, las sociedades y algunas veces, también por las familias. Dentro de estos porcentajes tan variables, las personas más vulnerables han permanecido "invisibles", aún para las estadísticas que sirven de base para otorgar los presupuestos y servicios e incluso, para los movimientos sociales.

Esta injusticia social también se presenta en los países desarrollados, con violaciones a sus derechos, aún cuando son apoyados por grandes instituciones con enormes presupuestos y una tecnología sofisticada de primer mundo que no se relaciona para nada con la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Precisamente por la problemática y barreras que enfrentan, la comunidad mundial se unió para reafirmar su dignidad y valía, proporcionando a los Estados un instrumento jurídico eficaz que pusiera fin a la injusticia, la discriminación y la vulnerabilidad de los derechos que confronta la mayoría de esta población: la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que en el artículo 1 define su propósito así: "...Promover ,



proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente".

Dicha Convención, es un complemento de los tratados internacionales vigentes en derechos humanos; aclara las obligaciones y deberes jurídicos de los Estados de respetar y garantizar el ejercicio por igual de los derechos de las personas con discapacidad, y señala los ámbitos en los que es necesario hacer adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercerlos, y la esferas en las que debe reforzarse la protección de los mismos.

A pesar del gran entusiasmo demostrado por nuestro país a la propuesta inicial de la Convención, el Gobierno añadió a su ratificación una Declaración Interpretativa: "Consecuentemente con la absoluta determinación de proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Los Estados Unidos Mexicanos interpretan el párrafo 2 del artículo 12 de la Convención, en el sentido de que en caso de conflicto entre dicho párrafo y la legislación nacional habrá de aplicarse en estricto apego al principio Pro Homine, la norma que confiera mayor protección legal, salvaguarde la dignidad y asegure la integridad física, psicológica, emocional y patrimonial de las personas".

A su vez, el artículo 12º de la Convención establece igual reconocimiento como persona ante la ley y dice:

"Los estados parte reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica" (Párrafo 1)

"... en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida (Párrafo 2)

"Los estados parte adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica" (Párrafo 3)

Es clara la gran necesidad de trabajar juntos Gobiernos, personas con discapacidad, familias, y expertos en legislación para encontrar las formas de apoyo para crear las condiciones que faciliten la participación de las personas con discapacidad, siempre que sea posible. Utilizar estos apoyos no significa limitar sus derechos o su capacidad legal de decidir. Será importante tener cerca a las familias, especialmente en los casos de suma dependencia.

Será necesaria la participación activa de las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias, así como cuerpos de abogados, universidades e institutos de investigación para diseñar diversas opciones de apoyos, intentando que ninguna decisión produzca la pérdida de algún derecho.

Como parte del movimiento a favor de las personas con discapacidad en México y a nivel internacional, he podido tener una visión general de la situación de las personas más vulnerables. Como madre de un joven con discapacidad múltiple y en contacto con este grupo desde hace más de 38 años he sufrido la discriminación, no porque la leí en un libro, o en la universidad, sino en la vida diaria de mi hijo y mis amigos. He podido constatar violaciones y abusos de diferentes grupos y, algunas veces, aún de familiares en contra de la propia vida de ellos. He conocido la indiferencia, la negligencia, el olvido y el lucro que muchas veces los especialistas realizan al efectuar operaciones sin valorar la vida de las personas o las condiciones de salud que podrían producir efectos más graves para su integridad personal. He podido conocer las condiciones más inhumanas que se presentan especialmente con este grupo, tanto en México como en muchos países, algunos de ellos desarrollados también. Por lo que pienso que no basta solamente con un artículo y párrafos que quieran establecer esta condición, sino que deberemos trabajar arduamente para modificar lo que se necesite para armonizar la Convención con nuestras leyes, y que esto nos ayuden a proteger a las poblaciones más vulnerables, sin olvidar que hay personas con discapacidad que requieren de apoyos más efectivos y ellas pueden ser nuestros hijos, hermanos o amigos.

El otorgar "apoyos" para la vida de una persona con discapacidad, no solamente es para que se facilite su educación y acceso al trabajo, sino para garantizar su

protección contra instituciones o personas que pretendan dañarlos en cualquier forma. Esto constituye uno de los retos más grandes en cuanto a las políticas sociales que deberán conformarse, ya que, por su gran vulnerabilidad, estas personas requieren de apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y ejercer plenamente sus derechos ciudadanos. No sólo para las que pueden alcanzar su independencia, mayor productividad o que son hermosos ya que esto no es una realidad para todos. Por eso, tenemos que trabajar para TODOS.

La Convención representa la culminación de nuestra lucha de más de 60 años, a partir de "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre" de las Naciones Unidas. Es nuestro deber estudiarla y aplicarla.

"una sociedad para todos, donde todas las personas, sin distinción o discriminación, puedan gozar de todos los derechos y una vida más plena".



1 Resumen de la conferencia dictada en el Primer Congreso Internacional CONFE 2008: "Derechos humanos y discapacidad: un asunto de todos", en el World Trade Center de la ciudad de México, del 3 al 5 de noviembre de 2008.

2 Presidenta y fundadora de Comunidad Crecer, A.C.

EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ACCIONES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL¹

Celia Alejandra Barreto Estrada²



El trabajo es sin duda, uno de los derechos humanos más trascendentales. En su ejercicio se cifran aspectos fundamentales en la vida de los seres humanos como la posibilidad de vivir en condiciones satisfactorias y dignas, el desarrollo de una actividad libremente elegida, oportunidad para realizarse personal y profesionalmente, y la probabilidad de la inclusión social plena en la medida en que se desempeña un trabajo socialmente útil.

Como cualquier derecho humano, el trabajo debe ser garantizado a todas las personas en igualdad de condiciones; sin embargo, es imposible negar que en nuestro país, existen grupos sociales que, por diferentes circunstancias, enfrentan serios obstáculos para ejercerlo. De ahí se derivó la necesidad insoslayable de generar instrumentos de derecho internacional y nacional que promovieran medidas para erradicar la desigualdad de hecho y desarrollar mecanismos que

orientaran las políticas públicas que garantizaran el ejercicio de este derecho.

Así, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad surge con el propósito de "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto a su dignidad inherente" (artículo 1).

Por otro lado, el artículo 27 establece el derecho que tienen las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás. O sea, a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido, y a que los espacios laborales que sean accesibles para las personas con discapacidad.

Con este propósito, se establece la obligación de instrumentar medidas como prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en la selección, contratación,

continuidad y promoción en el empleo, en condiciones seguras y saludables; asegurar el ejercicio de sus derechos laborales y sindicales; permitir el acceso a todos los programas de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento y retorno al empleo; promover su inclusión laboral en los sectores público y privado; velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; y promover programas de rehabilitación vocacional y profesional.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3° establece que "No se puede discriminar a ningún trabajador con motivo de su raza, sexo, edad, religión, doctrina política o condición social", y en el artículo 4° se estipula que "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos."

Por su parte, la Ley General de las Personas con Discapacidad establece en su artículo 9 "Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad". A fin de garantizar este derecho, la Ley determina la obligación de las autoridades competentes de establecer medidas que faciliten el desempeño de su trabajo y que apoyen su crecimiento profesional.

En congruencia con estos mandatos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se aboca a garantizar el derecho de las personas con discapacidad al trabajo, bajo el enfoque de la inclusión laboral impulsando la creación de condiciones favorables en el mercado laboral, sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo, en todos los sectores y la sociedad en su conjunto.

A través del programa Abriendo Espacios, el cual fue diseñado especialmente para atender a las personas con discapacidad y adultas mayores que buscan incorporarse a un puesto de trabajo. Este programa promueve el establecimiento de bolsas de trabajo especializadas, instalación de Centros de Evaluación para la identificación de habilidades y capacidades ocupacionales y el establecimiento de líneas de colaboración entre instituciones públicas y privadas para la conformación de Redes de Atención en las oficinas del Servicio Nacional de Empleo de cada entidad federativa. Abriendo Espacios colocó a 3,403 personas con discapacidad, tan sólo en 2007.

El Portal del Empleo se puso a disposición del público este mismo año e incluyó una sección en la que se



pueden consultar las vacantes disponibles para personas con discapacidad intelectual en todo el territorio nacional. Actualmente se encuentran disponibles 521 ofertas de empleo para personas con discapacidad a nivel nacional en este sitio de Internet.

Por su parte, la Red Nacional de Vinculación Laboral, integrada por 32 redes estatales y 28 municipales, es un mecanismo que coordina las acciones de instituciones públicas, privadas y sociales que prestan servicios especializados en materia de inclusión laboral de acuerdo a las necesidades particulares de cada grupo en situación vulnerable. Su fin primordial es promover la generación de oportunidades de empleo en el contexto de un cambio cultural que asegure la plena inclusión y cree ambientes de trabajo libres de violencia y discriminación, así como de igualdad de oportunidades.

De igual manera, el distintivo Empresa Incluyente busca sensibilizar a las empresas y fomentar su participación en la inclusión laboral, otorgándoles esta insignia que reconoce su responsabilidad social manifestada en la generación de oportunidades de trabajo para esta población. De 2005 a 2007 se han entregado 389 distintivos a igual número de empresas, mismas que han contratado a un total de 2,454 personas con discapacidad.

Existen otras áreas en las cuales la STPS se encuentra experimentando, pero que pronto se consolidarán, como la inclusión de instructores especializados en la generación de capacidades laborales en las personas con discapacidad en la estrategia Formación de Agentes Multiplicadores, o el Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST), que instrumenta ajustes razonables para el desarrollo de capacidades y habilidades competitivas que favorecen la incorporación de las personas con discapacidad a un empleo digno.

Sin duda, el esfuerzo más importante de la Secretaría del Trabajo en esta materia, se concentra en el impulso del Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad, que fue diseñado por instituciones públicas, privadas y sociales especialistas en el tema, a fin de definir el rumbo que deberán seguir las políticas públicas en México en relación con el trabajo y la capacitación para personas con discapacidad.

La STPS reconoce la destacada participación del Secretariado Técnico del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, (CONADIS); el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF); el Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Especial de la Secretaría de Educación Pública; el Instituto Nacional de las Mujeres; la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación; el Instituto Nacional de Rehabilitación (INR); la Secretaría del la Reforma Agraria; la Dirección General de Capacitación, Empleo, y Fomento Cooperativo del Gobierno del Distrito Federal; la Confederación Mexicana de organizaciones en Favor de la persona con Discapacidad Intelectual A.C. (CONFE), Fundación Manpower y Comunidad Down A.C.



Como resultado de 20 reuniones de trabajo, se cuenta ya con el primer borrador del Programa en el que se establecen los objetivos generales y específicos, las estrategias, líneas de acción, indicadores y metas hacia los cuales la administración pública federal deberá encauzar sus acciones.

Los objetivos generales del Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad son dos:

OBJETIVO GENERAL SOBRE TRABAJO. Garantizar el desarrollo y aplicación de políticas de inclusión laboral y autoempleo para las personas con discapacidad, las cuales están orientadas a la promoción de la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de sus derechos por parte de las dependencias y entidades de la Administración pública federal, en colaboración con los sectores privado y social.

OBJETIVO GENERAL SOBRE CAPACITACIÓN. Generar y apoyar el diseño e instrumentación de acciones de capacitación que tomen en cuenta las necesidades y características de las personas con discapacidad y la demanda del mercado laboral, para promover mayores oportunidades de inclusión laboral y desarrollo en el sector productivo, a través de la participación coordinada de los sectores público, privado y social.

En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social estamos convencidos de que este programa, inédito en nuestro país, sentará bases sólidas a las acciones de los tres órdenes de gobierno para promover de manera decidida la inclusión laboral de las personas con discapacidad no como una dádiva, sino como obligación del Estado mexicano de garantizar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales para todas las personas con igualdad de oportunidades y sin discriminación.

1. Resumen de la conferencia dictada en el Primer Congreso Internacional CONFE 2008: discapacidad y derechos un asunto de todos, del 3 al 5 de noviembre de 2008, World Trade Center, en la ciudad de México.

2. Directora de Equidad Laboral para Adultos Mayores, Personas con Discapacidad y Personas que viven con VIH/SIDA de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

DERECHOS HUMANOS Y VIDA COTIDIANA

Raquel Jelinek



Imágenes Google

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.” (Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.)

De acuerdo a esta afirmación, todos los seres humanos tenemos los mismos derechos e igualdad de oportunidades. No obstante, sabemos que entre la promesa de “todos los derechos humanos para todos” y la realidad cotidiana, existe un gran abismo.

No hay duda de que en los últimos años ha habido enormes avances para la participación de las personas con discapacidad, pero también sabemos que aún se encuentran presentes una serie de barreras (sociales, actitudinales, medioambientales, culturales, técnicas y de otro tipo) que dificultan su plena inclusión, su reconocimiento y aceptación como ciudadanos de pleno derecho, como personas con las mismas necesidades que cualquier otra persona.

Con la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por parte del gobierno mexicano, estamos ante un futuro promisorio, una oportunidad de oro, un suceso único para promover acciones diversas que tengan un impacto real y

logren una mejor calidad de vida en todo sentido para los ciudadanos con discapacidad y su plena inclusión en la sociedad con el respeto a su dignidad e integridad personal.

Pensar en los Derechos Humanos en su relación con la vida cotidiana... nos lleva a mirar el mundo subjetivo, los sentimientos y las emociones que cada uno de nosotros experimenta a través de los vínculos y relaciones que establecemos con el entorno social; es lo construido con y a partir de los otros, es lo que se forma en nosotros a partir de la mirada de otros.

En este sentido es necesario reconocer que siempre que vemos a una persona con discapacidad... invariablemente hay una reacción, aunque existen formas muy sutiles de manifestarla: desviar la mirada, observar a la persona de reojo o fijamente, dar la media vuelta... sentirnos incómodos —a veces conmovidos—, al interactuar con ellos, la presunción de que sus sentimientos y necesidades son distintos de los nuestros... todas éstas son formas de marginar.

Una parte de nosotros busca siempre la perfección... se puede decir que esta obsesión por lo perfecto tiene su raíz en la creencia de que existe una forma específica o ideal de belleza de personalidad y de éxito... para algunos, las personas con discapacidad violan estos estándares... existe una relación desafortunada entre nuestro ideal cultural y el valor real de la persona. Ello hace difícil ver a la persona con discapacidad como igualmente valiosa a quienes nacen sin limitaciones aparentes.

Con mucha frecuencia nos referimos a las personas con discapacidad como “ellos” haciendo una diferencia entre ellos y nosotros, como si perteneciéramos a especies distintas y con ello hemos construido una enorme barrera. El considerar a otro como inferior, afecta la manera como nos relacionamos con esa persona.

Sin embargo, a nivel de sentimientos, necesidades emocionales y deseos de realización personal, las diferencias son prácticamente nulas.

En nuestros foros, y quienes convivimos con personas con discapacidad, hemos escuchado infinidad de veces la voz de los autogestores, quienes frente a los enormes retos que viven, nos dan excelentes ejemplos de su fuerza interna, de su deseo de vivir, de su deseo de SER.



...hay dos puntos que quiero retomar como ejemplo de algunas de las barreras actitudinales que considero más poderosas hacia las personas con discapacidad, sobre todo hacia las personas con discapacidad intelectual, y que concretan esa diferencia implicada en los términos "ellos" y "nosotros". Uno tiene que ver con el difícil reconocimiento de su condición de adultos y el otro es el que se refiere al derecho de ejercicio de su sexualidad, asuntos ambos polémicos, espinosos y para algunos incluso embarazosos. Reglas y tabúes han suplido la discusión seria y profunda sobre estos temas que son de importancia inobjetable en la vida de cualquier persona.

A las personas con discapacidad intelectual, el lugar de adultos les ha sido y les es hasta la fecha, vedado en general.

Aún cuando se les reconoce que han crecido porque el peso, la talla y su cuerpo han aumentado, su desarrollo pleno, la posibilidad de ser reconocidas como personas deseantes y pensantes está puesta en tela de juicio desde que les fue colocada esa etiqueta de la discapacidad.

Esta visión, aunada al prejuicio —y como consecuencia a la sobreprotección— de que las personas con discapacidad intelectual "no saben", "no pueden", "no piensan", es causa de que se fomente su dependencia, que no hayan podido, ya sea por la severidad de su situación, por el autoconcepto que este trato les ha creado y/o por la historia personal, familiar y social construida, llegar a ser adultos en toda su implicación... a pesar de haber crecido.

Todos los derechos humanos que forman parte de la nueva Convención, son aplicables con igualdad y equidad a todas las personas con discapacidad. Sin embargo, para que estos derechos puedan convertirse en una realidad y ser realmente ejercidos en la vida cotidiana, es necesario primero que las personas con discapacidad intelectual sean reconocidas con la capacidad y la posibilidad de tomar decisiones responsables como cualquier otra persona, contando con los apoyos que para ello requieren.

Organizar un sistema de apoyos requiere de una sola condición universal: Reconocer que llegar a ser adul-



to... no pasa sólo porque sí, atrás tiene una historia de aceptación y respeto a su condición.

La falta de reconocimiento y respeto al derecho de la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual, limita su posibilidad para tomar decisiones que se relacionan con su derecho a definir sus vidas.

Otro aspecto muy controvertido ha sido, y es hasta la fecha, el derecho al ejercicio de la sexualidad de las personas con discapacidad intelectual: No obstante, desde 1981 se cuenta con la Carta de Derechos Sexuales a favor de los Minusválidos (1981) que reconoce el "Derecho a la expresión sexual, a la intimidad, a ser informado sobre anticoncepción, a tener acceso a los servicios necesarios (como son el asesoramiento en atención médica y asesoramiento genético en sexualidad), el derecho a escoger el estado civil que más convenga al minusválido, a tener o no una prole, a tomar decisiones que afectan la vida de cada uno, el derecho a alentar el desarrollo de todo el potencial del individuo".

Hasta la fecha la sexualidad de las personas con discapacidad intelectual se ha rodeado de prejuicios y generado numerosos tabúes que van desde el considerar que son asexuadas —y por ello carentes de deseos e impulsos sexuales—, hasta definir las como hipersexuadas con necesidades incontrolables o bien, hacer caso omiso de sus expresiones y necesidades de sexualidad, o desalentarlas seriamente en familia, promoviendo leyes que les han prohibido casarse además de autorizar, en muchos casos, métodos anticonceptivos radicales sin aprobación de la persona, lo que es una violencia y falta de respeto inauditos a sus derechos más fundamentales.

El derecho al ejercicio de la sexualidad de las personas con discapacidad está también contenido en el Artículo 23 de la CDPD que habla del Respeto en el Hogar y en la Familia.

Pero más allá de las implicaciones de valor de estos reconocimientos a nivel mundial ¿Hasta qué punto se llevan, o realmente podemos llevarlos a la práctica? ¿Hasta qué punto este derecho se refleja y ejerce en la vida cotidiana de las personas con discapacidad inte-



lectual? ¿En qué medida esta falta de reconocimiento a su condición de "ser persona" en toda la extensión de la palabra, influye en su posibilidad de ejercer sus derechos humanos en la vida cotidiana? ¿Cómo puede una persona a quien se le niega la posibilidad de decidir por sí misma las cosas simples de todos los días como es por ejemplo, qué ropa ponerse o cómo peinarse, podrá ya no digamos ejercer, sino siquiera imaginar su vida en el marco de esta nueva perspectiva que nos ofrece la Convención? ¿De dónde podrá sacar esa fuerza interna que es la base para que cualquier persona enfrente los grandes retos que le propone la vida?

Robert Martin, miembro del Consejo Directivo de Inclusión Internacional, autogestor luchador ejemplar de los derechos humanos y civiles de las personas con discapacidad intelectual nos ha dicho "Nuestras familias necesitan apoyo para que puedan cuidar de nosotros cuando somos niños y tenemos discapacidad intelectual... Si nuestra familia no puede apoyarnos, entonces debíamos estar con otra familia que desee ayudarnos y esté en posibilidades de hacerlo.

"Nuestro derecho a hablar por nosotros mismos es también un derecho que se nos niega. Algunos consideran que únicamente nuestra familia puede hablar en nuestro nombre y, esto debe cambiar. En la medida que se provean los apoyos adecuados, particularmente a nuestras familias, podremos aprender a elegir y a tomar nuestras propias decisiones.

Muchas son las áreas relevantes y oportunidades que nos permitirán promover un modelo social, contextual o incluso ecológico de la discapacidad, pero quizás el de mayor potencial sea contar con una verdadera Educación Inclusiva. La educación crea cultura y modela conductas no sólo en los alumnos sino también en sus propias familias.

...¿Qué distinto sería el entorno afectivo de crianza para las personas que tienen discapacidad si el reconocimiento de la diversidad como fuente de enriquecimiento cultural se permea y divulga en todos los espacios sociales!

Los niños y niñas educados en escuelas inclusivas serán los ciudadanos, los políticos, los dirigentes, los empleadores, los compañeros de trabajo del día de mañana. Por ello es necesario que no sólo "aprendan" lo que es no discriminar, valorar las diferencias y aplicar la solidaridad sin sobreproteger, sino que "vivan" esos valores en la vida diaria escolar con la mayor naturalidad.

El principal desafío pero riesgo a la vez que tenemos ahora para la "implementación" de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, es

que se promueva exclusivamente el cambio de normativas legales. Eso es necesario, pero de ninguna manera suficiente.

Tan importante como la armonización y adecuación de nuestras leyes nacionales es la simultánea promoción de un cambio "cultural", un cambio de visión acerca de las personas con discapacidad ya que las barreras sociales y actitudinales, los mitos y prejuicios acerca de la discapacidad son tanto más perjudiciales y poderosos que las barreras físicas.

Mi trabajo y compromiso con y para personas con discapacidad intelectual durante muchos años me ha enseñado que no hay obstáculo que no se pueda superar...

La discapacidad nos obliga a reconocer que la vida no es perfecta, que los seres humanos no somos perfectos. Que en muchos sentidos, somos más vulnerables de lo que nos atrevemos a admitir.

**SI TE CUESTA TANTO
VER ESTA REALIDAD**



**...MAS LE CUESTA
A EL VIVIRLA...**

porque su discapacidad
la fomenta la sociedad

LA CONCEPCIÓN DE LA DISCAPACIDAD HOY

Claudia Leticia Peña Testa¹

Cuando hablamos sobre el tema de la discapacidad, resulta común escuchar diferentes concepciones por parte de la sociedad: la discapacidad como un castigo divino, la discapacidad como una enfermedad, la discapacidad como una demanda de ayuda.

Es importante reconocer que esto es el resultado de procesos por los que hemos atravesado para entender este tema.

Podemos mencionar que desde la antigüedad, el hombre se ha caracterizado por atribuir a la divinidad aquellas situaciones en las que no encontraba una razón evidente. De tal manera, que frases como: "¿Por qué Dios me castigó?", "Dios sabe por qué hace las cosas", encajan con estos conceptos.

También, al reconocerse el hombre como un ser perfecto, considera que las personas que no encajan en esta definición y que por alguna razón son diferentes, están enfermas. En este sentido, podemos ejemplificar con preguntas como "¿cuándo se va a curar?", "¿se le quita lo que tiene con el medicamento?", "¿Con que médico lo llevo para que lo cure?", las cuales son muy frecuentes a la hora en que se recibe un diagnóstico.

Asociar a la discapacidad con enfermedad es una idea que ha persistido hasta nuestros días. Incluso los mismos médicos han sido copartícipes al dar el dictamen: "Señora, lamento decirle que su hijo nació enfermo."

Por otro parte, el solicitar ayuda, asistencia o protección por medio de recaudación de fondos, donaciones, etc., ha favorecido que se tenga a las personas con discapacidad como un sector excluido de la sociedad, desvalido y necesitado de la ayuda de los demás; como grupo vulnerable.

Hay que tener cuidado, ya que esta visión nulifica el potencial de las personas con discapacidad, ya que en vez de fijarse en las fortalezas, se muestra el lado débil, indefenso, y doloroso, susceptible de causar lástima.

Lo interesante de analizar las diferentes maneras de concebir la discapacidad, tiene que ver con las acciones que se toman para enfrentarla. Por ejemplo, quienes consideran que la discapacidad de su hijo es inexplicable y que tiene un origen místico, recurre a limpias, ritos religiosos y/o explicaciones metafísicas. De igual forma, cuando se le considera una enfermedad, se cree que sólo a través de la medicina la persona logrará "recuperarse".

Existe un modelo que pretende cambiar la forma de concebir a la discapacidad y junto con ello generar



acciones que busquen la integración de las personas con discapacidad. Nos referimos al modelo social. Las acciones que giran en torno a dicho modelo son principalmente, el reconocimiento de ellas como parte de la sociedad.

A partir del modelo social, las acciones están encaminadas a integrarlas y reconocerlas como sujetos.

"Ser uno mismo, tener un cuerpo, poder elegir, experimentar roles, protagonizar su historia y su proyecto, hacen que atravesar la angustia del crecimiento y la maduración no sea una catástrofe, sino un momento que contribuye a la apropiación de la subjetividad." (Aznar, 2008: 55)

Por eso la búsqueda de adaptar los ambientes a las personas y orientar las acciones a la promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad intelectual, como con cualquier otro sector de la población.

Dentro de este contexto, podemos entender que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se va gestando con este cambio de paradigma. Ahora nos corresponde trasladarlos a la vida cotidiana, a nuestro lenguaje, a la manera en que nos relacionamos con las personas con discapacidad y a la forma en que abordamos el tema.

1. Claudia Peña Testa es directora del Centro de Apoyo Psicológico Aragón (CAPA).

Bibliografía
Aznar, A. (2008). *¿Son o se hacen? Argentina, Noveduc.*

LA CONTRIBUCIÓN DE LA EDUCACIÓN ESCOLAR A LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ANTE EL DESAFÍO DE SU INCLUSIÓN SOCIAL¹

Gerardo Echeita y Cecilia Simón²

"La vida no vale nada si no es para perecer porque otros puedan tener lo que uno desea y ama."

(Pablo Milanés)



Nos gusta este tratado porque es un texto que mira al futuro; a los valores, los principios, los criterios y las estrategias de acción, en los cuales debe asentarse la aspiración de una vida de calidad para las personas con discapacidad, poniendo de manifiesto al mismo tiempo los desafíos multidimensionales y los retos de muy distinta naturaleza que esta aspiración conlleva.

Nuestra pretensión es centrarnos en algunas aportaciones que nos ayuden a reflexionar sobre el papel que la educación escolar debería tener en el marco de esa aspiración colectiva, así como ofrecer algunas pautas de acción también con una perspectiva sistémica, que faciliten la tarea de llevar nuestros valores a la acción.

A este respecto, no hay que ser un gran experto para darse cuenta del carácter estratégico que la educación escolar ordinaria debería tener en la preparación para una vida adulta de calidad, tanto en las propias personas con discapacidad cuando son "estudiantes" - formándolas, entre otras competencias, para poder llevar una vida lo más autodeterminada posible, que como sabemos es la quintaesencia de una vida de calidad, como en aquellos compañeros sin discapacidad que cuando lleguen a adultos formando parte de la sociedad serán desde proveedores de servicios, hasta los apoyos naturales que muchas personas con discapa-

cidad precisan, pasando por sus empleadores, o simplemente sus potenciales amistades. Pero, en último término, si en una sociedad que se define a sí misma como del conocimiento la educación escolar es hoy la principal garantía del derecho de todos a aprender y, por lo tanto, la llave más importante para la puerta de entrada a la inclusión social, entonces para las personas más vulnerables (como lo son buena parte de las personas con discapacidad), ésta tiene que ser la principal ayuda que evite que esa puerta se cierre ante ellos.

La concepción de la educación de los alumnos con discapacidad (y de otros alumnos en situación de desventaja también), desde los principios esencialistas, refuerza la idea de que sus dificultades son fundamentalmente internas y causadas principalmente por sus déficits; tiende a sobrevalorar el papel de un tipo de diagnóstico centrado en la comprensión del déficit y en su clasificación; deposita la responsabilidad educativa con respecto a la enseñanza para estos alumnos en un "profesorado especializado" y, en consecuencia, limita la responsabilidad del profesorado regular en su educación. También tiende a reforzar la segregación del alumnado a través de dispositivos (aulas, grupos, centros) "especiales" paralelos al ordinario, que concentran y acaparan la mayor parte de los recursos especiales o extraordinarios del sistema.

El resultado de estos planteamientos refuerza, a) el condicionamiento "a la baja" de las expectativas (del profesorado y de las familias principalmente) por efecto del proceso de etiquetaje, b) el encasillamiento de las actuaciones didácticas, c) la limitación de oportunidades que finalmente terminan padeciendo los alumnos y alumnas considerados con necesidades educativas especiales, d) la idea de que la educación especial es una cuestión fundamentalmente de más recursos, e) la segregación escolar y la "invisibilidad" de las personas con discapacidad y, finalmente, f) el mantenimiento del "status quo".

No parece exagerado señalar que termina ocurriendo lo que también observamos en otras esferas de la vida social: que las "víctimas" de un sistema incapaz de adaptarse suficientemente a la diversidad de alumnos



que aprenden, terminan apareciendo como las “culpables” de su situación, asumiendo que su exclusión escolar en dispositivos escolares segregados se realiza “por su bien”.

Mantendremos en este trabajo que, esta concepción esencialista ha configurado y sigue configurando, con frecuencia, el pensamiento y la acción de un buen número de personas que trabajan en el sistema educativo, no obstante se hayan desarrollado políticas educativas, que aportan aspectos positivos y de mejora a la educación del alumnado con discapacidad, pero que siguen siendo insuficientes.

En este grupo de ideas tal vez podría decirse que dos conceptos clave, “necesidades educativas especiales” e “integración escolar”, en el Informe Warnock primero y en la Declaración de Salamanca después, son sus hitos más significativos.

Esta “reconceptualización” adopta como causa fundamental que las posibilidades de progresos significativos hacia una escolarización de calidad para todos, depende de que asumamos que las dificultades experimentadas por algunos alumnos son el resultado de una interacción entre las condiciones personales de ellos y la forma que hemos elegido de organizar las escuelas así como de los estilos y formas de enseñanza que les ofrecemos.

El proceso “bien intencionado” de la integración (en muchos casos exitoso) ha consistido, en otras ocasiones y en muchos lugares, en aceptar, resignadamente, que algunos alumnos se “integren” en centros escolares que apenas han modificado ni su organización, ni su funcionamiento, ni se han cuestionado su cultura hacia la diversidad del alumnado de suerte que, para muchos responsables políticos, profesores y profesoras, madres y padres, los alumnos “diversos” siguen siendo los “otros”, los que deben acomodarse a los valores, las normas y el currículo establecido para “los normales”. Esta política de “asimilación” a los valores y

las prácticas al uso, a “lo correcto” que dirían algunos.

Hay que resaltar que en muchos de estos movimientos educativos transformadores encontramos un denominador común que gira en torno a la creciente preocupación educativa por el bienestar personal, emocional y social de todos los alumnos y muy en particular por el de aquellos que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad, de forma que para éstos, lo importante no puede ser solamente si están “físicamente” integrados o no, sino también ¿cómo están esos alumnos en los centros?, ¿en qué medida se sienten acogidos y valorados en el transcurso de las actividades escolares?, ¿hasta dónde se respeta y reconoce su diversidad de necesidades y características?, ¿en qué grado participan o están excluidos, tanto del currículo como de su comunidad?

Para algunos autores esta preocupación se aglutina alrededor del concepto de “participación”, de pertenencia a una comunidad educativa, sea como alumno o como profesor, uno se siente reconocido, aceptado, valorado y satisfecho con su situación personal, a partir de lo cual es también más fácil aprender y enseñar. Hay en todo ello, en definitiva, un reconocimiento explícito de la importancia creciente de esas otras “inteligencias” (la intrapersonal o de equilibrio personal, la vinculada a las relaciones sociales, interpersonales, la cinético-corporal, etc.), tan denostadas en la educación escolar tradicional, pero tan centrales a la hora de poder atribuir no sólo significado sino también sentido al aprendizaje escolar. No está de más recordar, que a esta dimensión de “bienestar emocional” se le atribuye un papel central tanto en la definición actual que la OMS ha realizado sobre el funcionamiento y la discapacidad, como en la comprensión que hoy tenemos sobre la discapacidad intelectual.

El objetivo es mejorar el rendimiento y el aprendizaje de todos los alumnos, lo cual no puede hacerse si de



forma simultánea no se presta atención a todo aquello que configura una autoestima positiva de los aprendices y una vinculación positiva con aquellos que son sus iguales, esto es, su bienestar personal, social y emocional (participación).

Una panorámica de la inclusión educativa

Inclusión significa:

Diversidad y, por lo tanto, que: La inclusión no tiene que ver con ningún grupo de alumnos en particular, pero les concierne a todos los alumnos en la escuela. La diversidad es un valor. Hay que minimizar la categorización.

Aprendizaje y participación y, por lo tanto: Implica remover las barreras para el aprendizaje y la participación que afectan al profesorado tanto como a los alumnos. Supone la participación en la vida académica, social y cultural de la comunidad a la que pertenece la escuela local. Implica el derecho de todos los estudiantes a aprender.

Democracia y, por lo tanto, que: Todas las voces deberían ser oídas. La colaboración es esencial en todos los niveles.

La escuela como totalidad y, por lo tanto, que: Las barreras para el aprendizaje y la participación aparecen en todos los aspectos de la escuela. No deberían ser consideradas las primeras aquellas que existen dentro de los aprendices individuales. Todos son aprendices: profesores, miembros de la administración y los servicios, estudiantes y miembros de la comunidad. Inclusión no es sólo acerca de las prácticas escolares, sino también respecto a la cultura y a las políticas de las instituciones educativas en todos los niveles del sistema. Es la escuela como sistema la que tiene que cambiar.

Un proceso que afecta a la sociedad en su conjunto y, por lo tanto: La inclusión y la exclusión educativa están relacionadas con la justicia para todos en la sociedad. Es una cuestión política y, por lo tanto, conflictiva. Es un proceso continuo, no un estado que pueda ser alcanzado, ni un certificado que una vez que se adquiere no se puede perder.

Comprender la dependencia de las personas con discapacidad (y de cualquier otra persona o alumno en situación de desventaja), de los factores sociales en los que se desenvuelven y con los que interactúan desde sus condiciones personales, nos permite apreciar que, cuando el entorno social que les rodea se hace accesible físicamente, se muestra respetuoso con su diferencia y se moviliza, a través de políticas precisas y coherentes, para prestar los diferentes apoyos que



Imágenes de Google

cada uno precisa, la *discapacidad* se “diluye” y tan sólo nos encontramos con *personas, sin más*, que pueden desempeñar una vida autodeterminada y con calidad. Por el contrario, cuando su entorno se encuentra plagado de “barreras” (sociales, culturales, actitudinales, materiales, económicas...), que dificultan en su caso el acceso al sistema educativo, su permanencia en él con calidad o la transición entre etapas y a la vida adulta, la discapacidad “reaparece”. Ahora bien, mientras esta situación de opresión se mantenga, debe servirnos para mostrar el camino que aún nos queda por recorrer.

Es posible mirar al movimiento por la inclusión como esas *disclosing tablets* que utilizan los dentistas. Intentar integrar a alumnos con necesidades y conductas educativas desafiantes, nos dice mucho acerca de nuestros centros escolares en términos de su falta de imaginación, de que están poco equipados, de que se sienten poco responsables de sus actuaciones y, en definitiva, de que son simplemente inadecuados.

La plena inclusión (“full inclusión”), no crea estos problemas, sino que muestra dónde están los problemas. Los alumnos que se sitúan en los límites de este sistema, nos hacen dolorosamente partícipes de lo limitado y constreñido de éstos. La plena inclusión no hace sino revelarnos la manera en la cual el sistema educativo debe crecer y mejorar para dar adecuada respuesta a las necesidades de tales alumnos.

Este concepto de barreras para el aprendizaje y la participación ha sido desarrollado y “operativizado” en la Guía para la Evaluación y Mejora de la Educación Inclusiva (*Index for Inclusion*), un manual de autoevaluación que sirve a los centros docentes para dos tareas fundamentales. En primer lugar, para revisar el grado

en el que sus proyectos educativos, proyectos curriculares y sus prácticas de aula más concretas, tienen una orientación inclusiva, facilitando la identificación de las "barreras" en los aspectos que estuvieran limitando la participación y el aprendizaje de determinados alumnos. En segundo lugar, es una guía sencilla para iniciar y mantener un proceso continuo de mejora, en términos de eliminación o minimización de las barreras sobre las que el propio centro haya considerado prioritario intervenir.

El *Index* se organiza en torno a tres dimensiones. La primera tiene como finalidad analizar la existencia de "culturas inclusivas" en el centro escolar. Se considera que para avanzar en esa dirección es necesario, sobre todo, la creación de una comunidad escolar segura, acogedora, colaboradora y estimulante en la que todos y cada uno de sus miembros, profesorado, alumnado, personal de administración y servicios, y familias, se sientan valorados. La cultura escolar condicionará la segunda dimensión que propone la "elaboración de políticas inclusivas". Se trataría de analizar hasta qué punto, los valores que impregnan la inclusión se plasman y vertebran en todas y cada una de las políticas que se llevan a cabo en el centro. Las decisiones curriculares y organizativas que se adoptan, los apoyos y la coordinación de los mismos o los planes de acción tutorial, serán elementos fundamentales en la capacidad del centro para responder entonces a la inclusión de sus alumnos. Por último, es evidente que la exclusión y la inclusión educativa aparecen en el desarrollo de las "prácticas de aula", sin duda condicionadas positiva o negativamente por la cultura y las políticas existentes en el centro, pero también en cierto grado independientes de aquellas.

En este sentido, el *Index* nos invita a revisar y reflexionar si tanto las actividades que se desarrollan en el aula como las extraescolares son accesibles para todos, teniendo en cuenta sus necesidades, conocimientos y experiencias. Para que ello sea posible, se requiere la movilización y "orquestación" de todos los recursos que tanto la escuela como las instituciones de la comunidad pueden ofertar.

Las personas con discapacidad comparten, en mayor o menor grado, con otros colectivos de personas vulnerables injustos procesos de discriminación, desventaja y exclusión social que les afectan tanto en el ámbito educativo como en otras esferas de la vida personal y social. Por eso creemos también que sería positivo para todos ellos intentar salir de los compartimentos estancos en los que las políticas sociales focalizadas les han situado, y trabajar más unidos contra aquellos

procesos excluyentes que les amenazan.

Creemos que las organizaciones de personas con discapacidad están en una posición adecuada para dar buen ejemplo al respecto.

Terminamos este texto como lo empezamos, pensando que difícilmente puede hablarse de una vida de calidad para algunos si la calidad de vida de muchos es injustamente desigual. El espacio de la educación escolar es un ámbito imprescindible para trabajar en pos de esta aspiración.

Bibliografía

- Wehmeyer, M.L. (2003). Autodeterminación y acces al curriculum general. *Supports*, 7 (2), 78-90.
- Castells, M. (1997). *La era de la información: economía, sociedad y cultura* (3 vols.). Madrid: Alianza.
- Darling-Hammond, L. (2001). *El derecho de aprender. Crear buenas escuelas para todos*. (trad. de F. Marhuenda y A. Portela) Barcelona: Ariel [V.O.: *The right to learn*. San Francisco: Jossey Bass, 1997].
- D.E.S. (1978). *Report of the Committee of Enquiry into the Education of Handicapped Children and Young People*. Londres: Her Majesty's Stationery Office.
- UNESCO (1994). *Informe Final. Conferencia mundial sobre necesidades educativas especiales: acceso y calidad*. Madrid: UNESCO/Ministerio de Educación y Ciencia.
- López, F.; Carpintero, E.; Del Campo, A.; Soriano Rubio, S. & Lázaro, S. (2006). Desarrollo personal y social. *Cuadernos de Pedagogía*, 356, 54-79.
- Echeita, G. (2006b). Ojos que no ven corazón que no siente. Cuando los procesos de exclusión escolar se vuelven invisibles. En M.A. Verdugo & F.B. Jordán de Urríes (Coords.), *Rompiendo inercias. Claves para avanzar. VI Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad* (pp. 219-229). Salamanca: Amarú.
- OMS. (2001). *CIF. Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud*. Madrid: IMSERSO, OMS y OAS.
- AAMR. (2004). *Retraso mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo* (trad. de M.A. Verdugo y C. Jenaro) Madrid: Alianza. [V.O.: *Mental retardation. Definition, classification and systems of supports* (10ª ed). Washington, DC: AAMR. 2002].
- Booth, T., Nes, K. & Stromstad, M. (Eds.) (2003). *Developing inclusive teacher education*. Londres: Routledge Falmer.
- Sapon-Shevin, M. (1996). *Full Inclusion as Disclosing Tablet: revealing the flaws in our present system, Theory into practice*, 35 (1), 35-41.
- Booth, T. & Ainscow, M. (2002). *Index for inclusion. Developing leaning and participation in schools* (2ª ed.). Manchester: CSIE [trad. de A.L. López, D. Durán. G.]

¹ Resumen del capítulo del mismo nombre publicado en: Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (2007), *Tratado sobre Discapacidad*, pp.1103-1134, Madrid: Thomson & Aranzadi.

² Universidad Autónoma de Madrid.

PRISCILA E ISRAEL

Rebeca Zavala Martínez



Para el ser humano tener una pareja y llegar al matrimonio es un deseo normal y natural y una relación interpersonal que satisface la necesidad romántica y la atracción física. El matrimonio es una experiencia de crecimiento personal. Significa compartir pensamientos y sentimientos más profundos con alguien especial. Interesarnos en él o ella, preocuparnos y procurar su bienestar. Establecer un compromiso y, sobre todo, amar y ser amados.

El pasado 27 de febrero, Priscila Espinosa e Israel Delgado se unieron en matrimonio. Ellos forman parte de la familia CONFE. Israel ya está integrado en las panaderías El Globo y Priscila aún capacitándose para el trabajo.

La ceremonia religiosa se llevó a cabo en la iglesia de la Medalla Milagrosa y el banquete en un salón de fiestas en avenida Cuauhtémoc. Priscila lucía preciosa en un modelo strapless blanco y velo largo de tul. Israel estaba guapísimo en el clásico jacquet. La pareja irradiaba felicidad todo el tiempo. Enamorados, bailaron. Todos estuvimos muy divertidos y la tensión llegó cuando Priscila se dispuso a aventar el ramo.

Y de Luna de Miel, a Acapulco. ¡Felicidades a los novios!

La siguiente es una breve entrevista a los papás de Priscila en la noche de bodas, entre la música, la algarabía de los invitados y por supuesto, la radiante felicidad de los novios.

Revista CONFE: Muy buenas noches, señora. ¿Podría decirnos que ha significado para usted el matrimonio de su hija Priscila?

Sra. Priscila Flores: Bueno, pues en un principio, para mí significó muchas presiones, mucho trabajo poderme convencer de que ella pudiera formar una pareja. Sin embargo, ahora esto es una realidad. Es una realidad que me ha costado mucho superar, pero lo he logrado y bueno, quiero hacerlos independientes para que a un futuro sean más felices.

RC: ¿Cree que le costó más trabajo a usted que a Priscila, precisamente, pensar en el matrimonio? ¿Priscila lo pensaba... Priscila lo deseaba?

SE: Sí me costó más trabajo. Priscila lo deseaba. Pero a mí me costó más trabajo y a mi esposo también.

RC: Y ahora, ¿que opinan ambos?

SPF: Pues ahora, como dice mi esposo, es lo mejor que me ha pasado en la vida.

RC: ¿Qué opinión tiene de Israel?

SPF: Bueno, él es un chico al que quiero muchísimo. Poco a poco fue ganando mi confianza, mi cariño y bueno, ahora lo quiero como a un hijo. Les deseo lo mejor. Que a un futuro puedan vivir independientes. Deseo que sean muy felices, que se quieran mucho.

RC: Gracias señora. Y a su esposo, el papá de la novia, ¿lo puedo entrevistar? Buenas noches señor. Vengo de CONFE.

Sr. Román Espinosa: Sí, ya me había dado cuenta. Ya sabía (ríe).

RC: ¿Qué ha significado para usted el matrimonio de Priscila?

SRE: Bueno. Tiene un significado muy especial... tengo que decir que Priscila no es mi hija biológica. Sin embargo, yo la crié con el conocimiento y con la capacidad que sentía para criar a un hijo. Por supuesto después de cuatro hijos procreados biológicamente... educados... que son mi orgullo... haberme encontrado con un reto como mi hija Priscila, ha sido lo máximo. ¿Por qué? Porque en ella embarqué [empeñé] mi experiencia como padre.

Yo siento, comulgo con que cuando por cualquier razón nos embarcamos con un hijo, tenemos que reconocer que no están hechos, los tenemos que hacer. Yo siento que actualmente, los padres tienen flojera para educar a los hijos, y eso no se vale. Finalmente, porque esta historia es muy larga, yo diría que la muestra de haber llegado con mi hija después de 22 años, y lo digo con muchísimo orgullo, después de 22 años...es haber invertido capacidad, sagacidad, mucho amor. Y me llena muchísimo de orgullo, me siento pleno, me siento lleno, igual que me sentí con mis cuatro hijos biológicos, porque siguen siendo mis amigos.

Pero mi hija Priscila es otra cosa, muuuy diferente. Mi hija Priscila es el compendio de toda mi experiencia... de todo mi amor por ella... Pero sí, he empeñado toda mi vida [en ello].

Salió de la boda pensando en todas las ilusiones que sus rostros reflejaban, en la felicidad que contagiaba la pareja, y contenta porque este es uno de los derechos que les corresponde y que una vez más, vemos ejercer.



Bimbo se distingue por su especial enfoque en los valores relacionados a la persona, a su integridad y al respeto a la individualidad como base para su desarrollo integral. En congruencia con esta filosofía y como parte fundamental de la visión de la empresa, tenemos el proyecto de inclusión.

Convivir y trabajar con personas con discapacidad nos enriquece. Recordemos que todos los seres humanos somos frágiles y no estamos exentos de tener alguna discapacidad. El objetivo es crear una cultura incluyente y para ello es indispensable fijar metas claras.

En este sentido, las claves de éxito del programa Empresa Incluyente que llevamos en Bimbo son:

1. El director general debe estar completamente involucrado en el tema. Como líder, tiene la capacidad de incidir en todas las áreas de la empresa.
2. Hacer negociaciones con los directores de áreas involucrados y enviar lineamientos claros a todo el personal.
3. Dar seguimiento de cerca al proceso. Es fundamental tener una persona o un área dedicada constantemente al tema.
4. Dar talleres de sensibilización al equipo de trabajo incluyendo al personal con discapacidad.
5. Dependiendo de la discapacidad de la persona, es relevante ajustar y adaptar lo necesario en el área de trabajo.

Parte fundamental para el éxito de la inclusión es compartir la experiencia directa de trabajar con el personal en las distintas áreas, facilitando así un cambio cultural dentro de la empresa, y borrar los prejuicios que frecuentemente se tienen al respecto.

Hablamos con el director de operaciones y acordamos tener un mínimo de personas con discapacidad en cada una de las plantas de la República. Realizamos una gran labor con el sindicato, involucrando tanto al Secretario General como a cada secretario de sección para incluir al personal en nómina y escalafón. Nuestro personal con discapacidad hoy día está en la nómina y tiene todas las prestaciones que brinda la empresa.

BIMBO, EMPRESA INCLUYENTE

Louise Catán Veenman¹

Contamos con expertos en el tema de contratación tomando en cuenta la discapacidad de la persona y el perfil del puesto. Se unificó el criterio sobre el proceso de inclusión, y para ello se elaboró una política interna.

Los colaboradores con discapacidad principalmente laboran en áreas de producción, personal y administración. Su discapacidad es motriz, visual, auditiva o intelectual.

En 2008 se oficializó la contratación del personal con discapacidad para que laboraran en Bimbo con un contrato por tiempo indeterminado; el esquema anterior era por outsourcing. Durante este mismo año, se planteó triplicar el actual número de colaboradores con discapacidad para brindar más oportunidades y otorgar plaza en cada una de las plantas. Seguimos trabajando para capacitar a nuestro personal y permear la cultura de inclusión, habilitar más oficinas y dar seguimiento a los talleres de sensibilización y conferencias.

Diversas instituciones, redes de vinculación y entidades gubernamentales colaboran con BIMBO: Manpower, CONFE, DIF, Libre Acceso y Movimiento Congruencia entre otros, para apoyar objetivos comunes como son la sensibilización, selección y colocación, los estudios de viabilidad y elaboración de nuevas políticas de inclusión. Parte fundamental del éxito del programa son la comunicación interna, la alianza con empresas y el seguimiento a la inclusión del personal con discapacidad en las plantas.

Como líderes de empresas está en nuestras manos generar el cambio de conciencia. Tenemos la capacidad de cambiar el rumbo del momento histórico que nos tocó vivir, dando oportunidades laborales a personas con discapacidad.

Todas las empresas e instituciones compartimos la responsabilidad de impulsar el cambio hacia la apertura de conciencia, generando ambientes de trabajo accesibles y brindando más oportunidades. Este cambio fundamentalmente reside en fomentar el respeto hacia los demás así como la capacidad de poderse ver en el otro. Con apertura y respeto se forman ambientes laborales incluyentes en donde cada individuo, con sus capacidades y talentos únicos, aporta a la empresa su trabajo particular. La capacidad de transformación a una nueva conciencia de uno mismo, nos permitirá ver más allá de las limitaciones.

¹ Project Manager en la Dirección de Personal de las Oficinas Nacionales de Bimbo, S.A. de C.V.

CONCLUSIONES DEL CONGRESO CONFE 2008 “DERECHOS HUMANOS Y DISCAPACIDAD: UN ASUNTO DE TODOS”

Raquel B. Jelinek M.
Martín Hernández Dones

En la ciudad de México, D. F., durante los días 3, 4, y 5 de noviembre próximo pasado, se llevó a cabo el Congreso Internacional CONFE 2008 en el marco del 30 Aniversario de nuestra institución con la asistencia y participación de los representantes y delegaciones de todo el país, y ponentes extranjeros. Fue inaugurado en presencia de la Señora Margarita Zavala de Calderón, Primera Dama de México, del Señor Juan Vidal Graell, Presidente vitalicio y fundador de CONFE, la Señora Diane Richler, Presidenta de Inclusión Internacional, y Daniel Rodríguez Cabrera, Autogestor, entre otras muchas personalidades y amigos entrañables de dentro y fuera de nuestro país.

El tema central fue la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). El desafío asumido: convertir esta convención en acciones concretas en la vida cotidiana de los mexicanos. La Convención es una inspiración, una meta a lograr, un sueño que concretar; nuestro compromiso: garantizar que sus preceptos se hagan realidad en nuestro país.

Robert Shalock ha dicho que una visión sin acción es un sueño y una visión sin acción, es una pesadilla...

Al terminar el Congreso, llegamos a las siguientes conclusiones, acuerdos y propuestas de trabajo:

1. Reconocemos que la Convención es una nueva voz para nuestra época. Un instrumento legal que debe ser implantado y difundido con la participación de todos.
2. Constatamos que el fin de la Convención es el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad, y reconocemos la necesidad de realizar un trabajo comunitario en la perspectiva de contribuir a la formación de una sociedad capaz de acoger a las personas con discapacidad, no desde la asistencia, sino desde una visión de justicia y derechos humanos.
3. Continuaremos con nuestro trabajo para derribar las barreras del pensamiento. No queremos información melancólica o lúgubre sobre la persona con discapacidad intelectual, nos toca tender puentes para que se les mire de otra manera y puedan ejercer sus derechos sin restricciones.
4. El enfoque social de la discapacidad nos invita a brindar apoyos de otra forma. Esto significa no tener expectativas de antemano, acercarnos sin prejuicios, sin categorizaciones; mirar a la persona real que es.

5. Contribuiremos desde nuestro ámbito de actuación para que la persona con discapacidad intelectual tenga la posibilidad de elegir, decidir y participar en los asuntos que afectan su vida presente y futura, apoyándola en el desarrollo de habilidades para su autodeterminación y autogestión, garantizando las condiciones para el ejercicio pleno de sus derechos en todas las esferas sociales.

6. Intendremos para lograr la incorporación plena de la persona con discapacidad intelectual al capital social, laboral y cultural de la sociedad en que le ha tocado vivir, trabajando en forma constante en favor de la armonización de leyes federales y locales, filosofías, políticas públicas y modelos, en el marco de la Convención, garantizando siempre su participación activa y la de sus familias.

7. Nos comprometemos a seguir trabajando en red y fortalecer nuestro movimiento asociativo en las formas organizativas y de gestión tanto de las personas con discapacidad intelectual como de las familias, organizaciones e instituciones, para reducir el rezago social en el que se encuentran las personas con discapacidad intelectual en nuestro país.

8. Reconocemos y haremos valer la necesaria interdependencia entre las personas, las instituciones y las estructuras sociales para la construcción de una mejor sociedad para todos y todas.

9. Sabemos que en nuestro país se intenta la inclusión en condiciones de equidad, pero gana aún la historia de exclusión que ha creado la humanidad. ¡Hay mucho por hacer! Es necesario forjarlo juntos con claridad de pensamiento y de conciencia, teniendo claro que la inclusión es una óptica, un principio de vida pues la necesidad de inclusión no es exclusiva de las personas con discapacidad sino de la humanidad entera. Se trata entonces de hacer olas, de hacer ruido para ser escuchados, de actuar para ser vistos, de estar organizados para poder transformar.

Las fortalezas individuales se complementan y refuerzan mutuamente, haciendo posible el encuentro entre los seres humanos para garantizar que los sueños se hagan realidad.

Primer lugar del Premio Florentina González Ciprés



Muchas veces, por la concentración en sus tareas, la habilidad que habían desarrollado, su aspecto físico y los hábitos en su desempeño, los visitantes nos cuestionaban “¿de verdad son personas con discapacidad?” Con una sonrisa, los invitaba a conversar con ellos, y era así por su lenguaje, por sus expresiones, por el razonamiento a las preguntas que les hacían, por su timidez y comportamiento infantil se convencían. Después, invariablemente, el comentario: “¡Impresionante, nunca lo hubiera imaginado!” Era asombroso escuchar en el ambiente, además de la música y la voz de la supervisora, el ruido de las manos, de las máquinas y de los materiales que ensamblaban. Al entrar a APPNES se respiraba un ambiente de armonía, donde predominaba la sonrisa de los muchachos que expresaban la alegría por su desempeño, porque tenían amigos que los aceptaban con su discapacidad y, sobre todo, porque ahí eran personas que recibían un trato digno y no un par de muletas, de lentes que ocultan la ceguera. No eran jóvenes que presentaban problemas en su lenguaje, caminar o aprendizaje. Un reportaje del diario local lo resumió con este encabezado: “APPNES... una empresa con alma...”

APPNES, UN ACERCAMIENTO A LA INCLUSIÓN A TRAVÉS DE LA INTEGRACIÓN LABORAL

Lucía del Carmen Gómez Peraza de Valdés



"Cuando nació mi segunda hija, muchas de las ilusiones que me había formado durante el embarazo se vinieron abajo al darme la noticia de que tenía discapacidad intelectual.

Me encontraba un día ante ella con un sentimiento de impotencia preguntándome qué iba a hacer... las lágrimas rodaban por mis mejillas; su manita pequeña me tocó y en ese momento sentí una sacudida entendiendo el mensaje que ella con su mirada inexpresiva me enviaba:

"Mamá no soy lo que tú esperabas... ayúdame a progresar".

Psic. Lucía del Carmen Gómez Peraza de Valdés

Introducción

Ser madre de una persona con discapacidad intelectual de custodia, fue una situación que nunca hubiera esperado, ni siquiera cuando realizaba mi servicio social de la carrera de psicología en una fundación dedicada al cuidado de pequeños con oligofrenia profunda. En realidad creo que no trabajé directamente con los niños, y quizá sentía impotencia y pensaba que lo que hiciera por ellos sería totalmente infructuoso. Así es que mi proyecto consistió en dar apoyo terapéutico y capacitación a las niñeras y al personal que los cuidaba; admiraba su labor pero me mantenía alejada, notaba el cariño de los pequeños hacia mí y la tristeza me invadía pensando en mi incapacidad para hacer algo que pudiera sacarlos de su estado pasivo... Los vuelcos que da la vida... porque años después nació Adriana...

situación emocional muy fuerte pero luz en el camino de mi proceder profesional y personal, ya que, como muchas madres, enfrenté el dolor y empecaron las acciones. Llegué a educación especial, primero como voluntaria, después como psicóloga en CECADEE. De las circunstancias que viví trabajando en la integración, surgió APPNES. Experiencia desafiante...

Justificación

La experiencia de integración laboral que compartimos, se encuentra en un contexto en el cual pareciera que las características propias del entorno facilitarían las oportunidades de empleo para personas con discapacidad.

Ciudad Juárez, Chihuahua, es una ciudad industrial de la franja fronteriza con Estados Unidos, cuya principal fuente de ingresos es la maquila; está considerada como la ciudad con el menor índice de desempleo en la República Mexicana. Es muy atractiva para mexicanos que tienen el sueño de internarse en Estados Unidos, y para extranjeros que desean invertir y buscar disminuir sus costos de operación.

Hasta antes del año 2000, principalmente a mediados de los 80 y principio de los 90, había una alta oferta de empleos y por ende, problemas de rotación de personal, era común que los empleados abandonaran su trabajo para emigrar a la empresa que les ofreciera más prestaciones y oportunidades de desarrollo, lo que repercutía en pérdidas económicas por el tiempo que se había invertido en el entrenamiento de la operación del puesto; esto originó que los responsables del área de Recursos Humanos crearan estrategias de mercadotecnia que les garantizara la permanencia de los trabajadores.

Consideramos que esta situación era una oportunidad de empleo para las personas con discapacidad intelectual, pero la realidad era otra, y al acudir a solicitar trabajo para los alumnos, nos encontrábamos con que los requisitos de ingreso, en algunos casos eran inalcanzables: exigencias educativas (certificado de primaria, secundaria o preparatoria), lectura, escritura y cálculo para realizar reportes y entender gráficas; experiencia laboral, habilidades para el manejo de formatos o de maquinarias. En pocas palabras, resistencia, negación y falta de disposición.

Varios factores determinaron el enfoque del quehacer de APPNES: la búsqueda de espacios para la integración laboral, mi contacto continuo con padres y perso-

nas con situaciones afines; el nacimiento de mi hija que tiene discapacidad intelectual profunda; la necesidad manifiesta y petición de los alumnos de tener otro tipo de prácticas y su deseo de trabajar; también influyó el que me preguntaran por qué no eran aceptados y los argumentos con que los maquiladores los rechazaban.

Las reacciones de los alumnos a las tareas de capacitación en CECADEE y a la noticia de su posible ubicación en un trabajo, me permitieron comprender que las personas con discapacidad intelectual, más que ninguna otra, se enfrentarían a situaciones sociales y laborales para las cuales deberían adaptarse emocionalmente, pues su dificultad para el control de sus emociones y para comprender las de los demás, su contacto con el contexto laboral requeriría de niveles de exigencia y adaptación más acentuados, ya que debería de responder a resultados y estándares de producción preestablecidos para los cuales requerirían habilidad y destreza, ya que provienen de ambientes estructurados y protegidos donde sus principales contactos son la familia y sus compañeros de escuela; por que todos los días viven situaciones de marginación y discriminación en ambientes extraescolares e incluso dentro del ámbito familiar, en el que les enfatizan que no saben o que no pueden.

Todo esto sustenta el propósito de una capacitación eficaz que tiene como objetivo específico crear situaciones para que las personas con discapacidad intelectual, al descubrir sus capacidades, adquieran confianza en sí mismos, hábitos personales, sociales, técnicos y laborales que les den elementos de competencia para cubrir los perfiles de un puesto de trabajo.

Formación de APPNES

La Asociación de Padres de Personas con Necesidades Especiales, A. C. (APPNES) en la que me nombraron Presidenta, se constituyó legalmente como Asociación Civil en septiembre de 1992 en Ciudad Juárez, Chihuahua, y desde entonces hasta la fecha, hemos trabajado de manera continua en la capacitación para la preparación laboral de jóvenes y adultos con discapacidad.

Las primeras acciones que tuvimos como grupo consistieron en reuniones semanales denominadas "Pa-



dres trabajando con Padres"; en ellas se trataban asuntos relacionados con nuestros hijos con discapacidad, y al intercambiar experiencias aprendíamos unos de otros, mejorando las relaciones interpersonales padres-hijo; los padres que no se habían conocido anteriormente se identificaron con los que tenían intereses y preocupaciones en común, y se fortalecieron al encontrar personas que escucharan

y comprendieran su situación; analizamos los problemas que se presentaban cuando los hijos habían estado mucho tiempo –algunos más de 15 años– en la misma actividad escolar con pocas alternativas de mejorar sus condiciones, o bien habían permanecido inactivos viendo la televisión o ayudando en los quehaceres domésticos. Al mismo tiempo establecimos el marco referencial en el que se fueron conformando los objetivos sociales y estatutos que rigen a la asociación.

¿Qué será de mi hijo cuando yo falte?, era la principal preocupación manifiesta en las reuniones semanales, por lo que inicialmente sugirieron establecer una casa hogar para huérfanos, idea que se desechó porque no había huérfanos, pero sí hombres y mujeres sin trabajo. Decidimos que era indispensable apoyarlos en el presente para construir su futuro.

Una de nuestras primeras acciones fue la visita de padres de familia y candidatos con discapacidad a empresas con posibilidad de ser empleadoras.

Ahí presenciaron directamente los pretextos y excusas que los empresarios, médicos o encargados de Recursos Humanos daban para no aceptar a los muchachos.

Estas negativas, más que un obstáculo, significaron un reto. Con un grupo organizado y fortalecido y comentando las experiencias en las reuniones semanales, visitamos Cerámica de Juárez, en la que logramos que aceptaran a dos muchachos en el área de limpieza en donde trabajaron durante seis años, hasta que cerraron operaciones. Posteriormente, en AMMSAA fueron aceptados seis jóvenes con discapacidad intelectual en el área de elaboración de arneses, dos de ellos en "productos de atención" empacando productos médicos. Por otro lado, en un proyecto conjunto con Lear Corporation, después de un taller de sensibilización con los operadores y supervisores de la empresa, 15

personas se ubicaron en el área de costura de asientos para automóvil.

Durante este periodo, el logro más importante, porque consolidó la idea de la asociación, fue el ofrecimiento de un trabajo temporal de seis semanas para cuatro personas con discapacidad intelectual en Plásticos Sotec, empresa en donde trabajaba mi esposo como Gerente de Ingeniería y, aunque los participantes retomaron su programa de capacitación escolarizado, su presencia originó la propuesta del Director de Operaciones y del Gerente de Ingeniería de establecer una línea de producción para selección de materiales y elaboración de ensambles que no les costaba realizar.

Un Nuevo Desafío

Nos enfrentamos ante la necesidad de establecer una línea operativa con mucho entusiasmo pero con pocos conocimientos en el área productiva para responder a estándares de la empresa, cumplir los requerimientos de calidad y además capacitar a los muchachos con sueldo y prestaciones. Todavía no habíamos encontrado una figura legal que apoyara esta iniciativa y nos ocasionaba pánico, pero cinco matrimonios y dos mujeres madres de familia aceptamos el desafío, y en junio de 1993 constituimos una Sociedad de Responsabilidad Limitada.

En un local de 60 metros cuadrados, con mesas y sillas domésticas proporcionadas por los mismos padres, cinco jóvenes con discapacidad intelectual, dos con discapacidad física y uno con discapacidad auditiva, a los cuales supervisaba en tiempo parcial, nos acompañaron en esta propuesta. Y así nació en Ciudad Juárez, la primera microempresa que contrataba exclusivamente a jóvenes y adultos con discapacidad. APPNES, S. de R. L. M.I., enfrentó todas las contribuciones impositivas y los requisitos básicos que marca la ley.

Los primeros ensambles fueron piezas plásticas y metálicas que formaban parte de unas válvulas para control variable de la temperatura de planchas; con este trabajo se capacitó a los asistentes en el manejo de prensas neumáticas, compresores de aire, utensilios manuales y tableros de control de encendido de energía eléctrica y neumática, aplicando medidas de seguridad elementales.

Era un grupo muy pequeño comparado con el tamaño de las empresas que estaban en la localidad, pero para nuestra asociación, y sobre todo, para las personas con discapacidad y sus familias, fue un logro de tal importancia que abrió las puertas a la integración.

Cómo lograr calidad y requerimientos de producción para estos ocho jóvenes APPNES, significó el primer contacto con procesos productivos, así que se fueron



probando métodos de trabajo en base al ensayo y error, pues las dificultades para el aprendizaje y la incompreensión de las instrucciones motivó que se establecieran procesos apoyados que partían de las necesidades de la propia persona y que se fueron construyendo con la experiencia diaria. Lograr un trabajo de equipo no fue una tarea sencilla, pues la falta de destreza, escaso conocimiento y el temor eran los retos a resolver. Además, se presentó una situación que consideramos de vital importancia: la jefa de grupo, una persona con discapacidad física, cometía abusos de autoridad y se aprovechaba de la buena voluntad de las personas con discapacidad intelectual cuando no estábamos. En cuanto lo supimos la separamos de la empresa.

Los procesos adaptados consistían en hacer ejercicios de coordinación, utilizando los materiales de desecho que facilitarían el ensamble de los componentes, repetir las acciones una y otra vez hasta que la respuesta fuera la esperada, incluso tomando las manos del trabajador para que comprendieran los pasos del ensamble y aplicar sugerencias de los muchachos.

No todos tenían habilidad para manejar las máquinas así que las tareas se repartían dependiendo del grado de dificultad. Además, fue necesario explicarles de varias maneras cómo funcionaban, colocar señales para que identificaran sus componentes ya que no tenían acceso a la lectura y cambiar sus nombres a un lenguaje comprensible.

Como psicóloga, cuidaba el aspecto emocional lo que ayudó a la seguridad y confianza de los muchachos, pero todavía no se cubrían los requerimientos de la producción. Formamos un grupo al que llamamos "Padres Capacitadores", integrado por algunos padres de familia que asesorados por los supervisores de producción y los inspectores de calidad, se capacitaron para, a su vez, hacer lo mismo en la empresa.

La supervisión estaba a cargo de una persona sin experiencia con discapacidad física quien me apoyaba hasta que yo llegaba de trabajar en CECADDEE. Con mucho esfuerzo entregábamos 2,000 piezas semanales, por lo que empezamos a idear métodos de trabajo en serie y al cabo de 6 semanas incrementamos la producción a 1,200 piezas diarias sin ayuda de los padres.

Este logro, permitió darnos cuenta de que podíamos aceptar nuevos trabajos. Otro empresario que leyó un reportaje periodístico sobre nuestra labor se acercó al grupo y nos ofreció el ensamble de abrazaderas y mecanismos para motores eléctricos. Esto incrementó los requerimientos de producción, así que ampliamos nuestro campo y capacitamos y dimos empleo a personas con discapacidad visual y con problemas emocionales.

Con este nuevo trabajo, el número de empleados permanente aumentó a 12; simultáneamente buscábamos oportunidades para integrar a más personas en otras compañías de la localidad y hacer subcontratos para la microempresa, así que las invitamos a conocer nuestro proyecto y trabajo; con esto empezaron los primeros reconocimientos públicos, lo que facilitó la apertura de nuevos empleos. Los muchachos que ya tenían habilidad eran integrados para dar espacio a nuevos aprendices.

Desde los primeros días, inscribimos a los muchachos al Seguro Social, ya que era un requisito para otorgar el permiso de microempresa; las cuotas obrero patronales se pagaban puntualmente.

A 18 meses de haber iniciado operaciones, contratamos a una supervisora de producción, quien hasta el día de hoy nos apoya en los proyectos. Con su experiencia en el manejo operativo, realizó cambios en los procesos e inmediatamente se vieron los resultados, ya que los métodos de trabajo fueron más formales y exigentes; así se elevó la cantidad de producto terminado. A la semana entregábamos 24,500 válvulas para control de temperatura para Plásticos Sotec, 15,000 abrazaderas, 8,000 mecanismos para motores eléctricos y 600 cajas de conexión para General Electric; y 1,500 bocinas para Foster de México.

Inmersos en el gran mundo de la competencia, era necesario ofrecer precios atractivos, muy por debajo de los existentes, ya que el empresario tiene objetivos financieros específicos y busca costo y cuidado en sus materiales. Así que el desempeño de APPNES, giró en torno a la consigna: "La calidad de nuestro trabajo y la entrega a tiempo son nuestra mejor carta de presentación", lo que nos comprometía a cumplir lo ofrecido y tratar de superar las expectativas.

Cabe mencionar que los muchachos trabajaban con ineficiencia y por lo tanto era necesario que se formarían parejas o grupos pequeños de 4 ó 5 personas para alcanzar los estándares, que en otras condiciones realizaría una sola persona. Muy frecuentemente más que ganancias se obtenían pérdidas, las cuales se compensaban con actividades de la asociación o con préstamos personales de algunos padres.

Las políticas de pago en la industria maquiladora son a 30, 60 y 90 días, pero APPNES tenía que pagar cada viernes. Y en este sentido tanto los padres como los muchachos se tomaron muy exigentes y reclamantes.

APPNES, S. de R. L. M.I... Crece

A 24 meses de haber iniciado el trabajo, fue necesario cambiarnos a un local cinco veces más grande con



rampa para trailer, ya que se acrecentaron los requerimientos de producción, se obtuvieron nuevos contratos y el personal aumentó de 12 a 40 empleados con discapacidad; contratamos a dos auxiliares de supervisión.

De 1995 a 1998 se tuvieron 65 plazas permanentes, egresaban muchachos con hábitos formados para colocarse en un trabajo y daban oportunidad a otros para que ocuparan las vacantes. Además de las empresas mencionadas, se adquirieron nuevos trabajos: limpieza de focos para Componentes Eléctricos de Lámparas, artesanías para Beckman Dymo; gafetes y etiquetados para Plásticos Promex, tres diferentes modelos de arneses para Jacobs Electronics y válvulas para cafeteras de Proctor Silex.

En 1998 aumentaron los requerimientos de producción y tuvimos 90 empleados con discapacidad; capacitamos a cuatro madres de familia para asistente de supervisión y emigramos a un local de 1,000 metros cuadrados. Tuvimos mucha deserción por la lejanía del lugar y los padres decidieron sacar a sus hijos para no exponerlos a las actividades de vida independiente. Sin embargo, ingresaron otros de los alrededores. Todo parecía ir hacia el progreso y a una mayor consolidación, ya que trabajábamos para 16 empresas, tales como Interdynamics, Compañía Armadora, ARKLES, Scientific Atlanta, Phillips, Manufacturas Diversas, Región XXI, Metales y Laminados y Cooper Bussman con lotes temporales, además de las siete arriba mencionadas, algunas de las cuales incrementaron sus pedidos.

Para llevar a cabo operaciones como ensamblado, sub-ensamblado, selección y recuperación de materiales, retrabajos, arneses para autos deportivos, empaquetados, embolsados, etiquetados, limpieza de componentes y reflectores, se manejaban desarmadores, prensas neumáticas, prensa de ultrasonido, cautines, pistola de calor, solventes, impresoras de plástico y desatornilladores.

El récord de riesgos de trabajo ante el IMSS era el mínimo, e inexistentes las incapacidades y los accidentes de trabajo; formamos brigadas de seguridad y tomamos cursos de prevención de riesgos de accidente en los que participábamos todos bajo la inspección de la brigada integrada con personas con discapacidad intelectual.

Socialmente hubo un gran progreso: se formaron parejas de novios que culminaron en matrimonio y posteriormente en familia; de ser personas inactivas y una preocupación para sus padres, se convirtieron en miembros que aportaban ingresos a la economía familiar.

APPNES, S. de R.L., M.I., era una empresa no lucrativa que no generó utilidades, pero que permitió que los recursos se aplicaran directamente a los beneficiarios,



ya que si se obtenían más ganancias, aumentaban las prestaciones: sueldo un poco mayor al mínimo que marca la ley para los que superaban el estándar, vacaciones, aguinaldo, pagos de horas extras, promociones, seguro social, Infonavit, fondo para el retiro, apoyo para transporte, cursos de mejoramiento, tarjeta de débito y cafetería.

Estrategias de Capacitación

El objetivo fundamental de la Asociación de Padres de Personas con Necesidades Especiales, A. C., es mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad a través de programas de capacitación para el trabajo y la vida independiente.

Las tareas tienen diferentes grados de dificultad que no todos pueden cubrir, por lo que inicia con tareas muy sencillas que permiten que pierdan el temor, adquieran confianza, descubran y desarrollen sus habilidades; para ello pasan por un periodo de observación y prueba en diferentes puestos con las siguientes estrategias: Ejemplificación, Paso a Paso, Ensayo y Error, Comparación de Resultados, Capacitación por Pares, Trabajo en Grupos Pequeños, Trabajo en Equipo, Trabajo en Serie, Supervisión Individualizada, Seguimiento General de Instrucciones, Proceso Creativo, Procesos Adaptados y Trato Normal.

Los alumnos confundían la disciplina con "malos tratos" y a la gran mayoría les costó lágrimas y berrinches. Dejaban de ser niños mimados para convertirse en empleados responsables, porque debían responder a exigencias de puntualidad, asistencia, respeto a los horarios de descanso y rigor en los métodos de trabajo. Esto era una preparación lo más cercano a la realidad que enfrentarían en los trabajos formales.

APPNES proporciona los elementos y la capacitación a las personas con discapacidad intelectual con el propósito de modificar y establecer hábitos para que por su propia iniciativa egresen y consigan empleo de los que se ofrecen en la ciudad. Las puertas estaban siempre abiertas por si tenían tropiezos, sin embargo la gran mayoría permaneció en sus empleos hasta que por recortes de personal o quiebra de sus lugares de trabajo, regresaban por periodos cortos.

De 1993 a 2003, tiempo que duró la microempresa, capacitamos y proporcionamos empleo a 490 personas con discapacidad, 75% de ellas con discapacidad intelectual: 400 egresaron cuando consiguieron trabajo por su propia iniciativa.

Periodo de Crisis

A principios del año 2000 inició la crisis laboral como nunca antes había ocurrido en la ciudad y afectó a la industria maquiladora, principal fuente de empleo y, por supuesto, a la microempresa que dependía de los subcontratos.

Había un alto índice de desempleo y las empresas que nos daban trabajo emigraron a China; los recontratos y subcontratos disminuyeron un 90%; un empresario proveniente de Midland, Texas, desconoció la deuda que tenía con nosotros de \$30,000 dólares (trescientos mil pesos mexicanos), producto de la elaboración de arneses para carros deportivos, dando otro golpe a la ya tan deplorable situación. Fríamente respondía que las políticas de subcontratación se habían cancelado y que ya no nos daría más trabajo. Y me preguntaba: ¿a quién retiro? ¿Cómo les pido que se vayan?

Estos factores nos originaron falta de ingresos y liquidez; el adeudo obrero patronal se incrementó y

el IMSS, apegándose a sus reglamentos, nos impuso multas, intervención de caja, administración de negocio y terror fiscal, el cual aplicó en sus domicilios a los integrantes de la Sociedad de Responsabilidad Limitada por medio de amenazas de embargo. Por supuesto se llenaron de pánico.

Los proveedores nos perseguían, nos cortaron los servicios de agua y luz, el casero pedía su renta... en fin, nos encontrábamos acosados, perseguidos y desanimados. En febrero de 2003 entregamos al IMSS maquinaria, herramientas, vehículos y equipo, y con ayuda de un abogado cerramos APPNES, S. de R. L., M.I.

Resurgimiento

"Podrán quitarnos los bienes, podrán darnos la espalda, pero no nos quitarán la Voluntad".

La industria maquiladora ya no era alternativa de empleo, debíamos enfocar nuestros esfuerzos a otras actividades por lo que presentamos proyectos a diferentes fundaciones respondiendo a convocatorias. En mayo de 2003 iniciamos, casualmente con ocho personas con discapacidad intelectual, el taller de oficios. De 2003 a 2008 capacitamos a 163 personas con discapacidad intelectual y auditiva en la elaboración de tortillas de harina, limpieza industrial, carpintería, procesos productivos, empaquetado y cocina.

En el 2006 creamos el taller de elaboración y manipulación de marionetas; formamos el grupo "Fantasías Reales" que se presentó en eventos y festivales culturales de la localidad, en el II Festival Internacional Chihuahua, y en el Congreso Mundial de Inclusión Internacional organizado por CONFE, entre muchos otros.

A finales de 2007, en que ya APPNES era una asociación civil nos robaron el cableado eléctrico, y las tuberías de gas y agua, pero afortunadamente no se llevaron nada del equipo de los talleres, así es que nos

cambiamos de local. Y así hemos empezado nuevamente los usuarios con discapacidad, la supervisora y yo. Estamos realizando trabajos de albañilería y construimos una habitación en la que cada ladrillo, cada block, clavo, madera y cemento, puedo decir con orgullo que han sido colocados por personas con discapacidad intelectual, auxiliados por un albañil.

Impacto Social

La Asociación de Padres de Personas con Necesidades Especiales, A. C., a través de APPNES, S. de R. L., se ha hecho acreedora de premios y reconocimientos a nivel local, estatal y nacional, con preseas como "Servicio a la Humanidad", "Caso de Éxito", "Servidor Distinguido", "Valor de Juárez", "La Ocupación a través del Empleo", entre otros, promoviendo con esto la aceptación de personas con discapacidad en empleos locales.

En 2006, el grupo "Fantasías Reales" logró cambios de actitud favorables con el público que asistente a las obras de marionetas.

El trabajo de la microempresa permitió que se abrieran líneas de producción para personas con discapacidad y que solicitaran asesoría para su implementación.

También logramos que el Presidente Vicente Fox nos visitara y compartiera con los muchachos una experiencia de trabajo durante 30 minutos.

Programas Actuales

El Banco Mundial de Desarrollo lanzó una convocatoria a toda Latinoamérica; el proyecto de APPNES, A. C. fue uno de los elegidos para el rescate de tradiciones culturales a través de la presentación de obras de marionetas.

Estamos acondicionando los talleres de panadería, antojitos mexicanos, cocina, elaboración de tortillas de harina, carpintería, jardinería y albañilería.



Invidente labora en empresa con 'alma'

Araly Castañón Loos
EL DIARIO

En una empresa con "alma" donde la gente quiere quedarse "por lo que encuentra" trabaja Salvador Ortiz Quintana, de 30 años de edad, él perdió la vista en un accidente.

Salvador estudió una carrera técnica y se desempeñó en varios maquiladores, pero a los 22 años tuvo un accidente automovilístico y se quedó ciego en la cabeza.

Durante cinco años acudió con diferentes especialistas para que le dieran una esperanza, sin embargo nunca más volvió a recuperar la vista.

En todo ese tiempo su vida fue más oscura de lo que sus ojos le permitían ver, "no hacía nada, sólo comer y dormir. Me gustaba ir a fiestas y ya no podía", dijo.

Salvador tenía muchos amigos, pero a la hora de pedirles que lo ayudaran a trasladarse al centro, o a cualquier otra parte, no querían, "yo tenía miedo", expresó.

Gracias a unos amigos que conoció en una escuela para ciegos, Salvador entró a trabajar al Centro de Capacitación Laboral APPNES para personas con discapacidad.

Una vez en el trabajo poco a poco se le quitó el miedo, "si ellos podían yo también", menciona.

Ahora en su empleo se entretiene bastante y además es una distracción, cosa que en la casa no hacía.

"Puedo comprarme ropa y aprendí a ser útil", dijo.

Salvador mencionó que le gusta trabajar en APPNES por el ambiente.

"Me gusta por la gente, me alivianan, hay buen ambiente, puro chavo

calmado, muy diferente a otras maquilas donde hay puro vicio", comentó.

El objetivo fundamental de APPNES es elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad, dijo la directora, Lucía del Carmen Gómez de Valdés.

En la maquiladora trabajan 70 personas con incapacidad. Los empleados tienen problemas de ceguera, sordera, neurasenormos, epilepsia y deficiencia intelectual.

Los servicios que ofrece APPNES a la industria son ensambles, subensambles, reparaciones, retrabajos, recuperación de materiales, de scrap. También limpieza de componentes, empaquetado o embolsado, selección de materiales y trabajos de subcontratación local o como maquila de exportación.

Los empleados reciben un sueldo de acuerdo a la función que realizan y a sus habilidades y tienen las prestaciones de ley.

MAS/ 3C

VIERNES 9
Octubre de 1998
Cd. Juárez, Chih.

Nuestras instalaciones se encuentran en una comunidad con carencia de servicios; comparte espacio con un jardín de niños del Sistema Federal Urbano Marginalizado, lo cual la convierte en un punto de reunión comunitaria, por lo tanto pretendemos realizar un programa incluyente para que los vecinos compartan actividades con los usuarios con discapacidad y propiciar con ello un desarrollo comunitario conjunto.

APPNES ha construido historias exitosas en aquéllos jóvenes y adultos que participaron en el programa y, aunque no ha habido seguimiento, el logro es que egresaron para ubicarse en diversos empleos.

Conclusiones

Como personas estamos expuestas a formar parte de las estadísticas, de tener un familiar o incluso ser una persona con discapacidad, así es que el mantener una lejanía física o emocional no nos exime de ella.

Parte de la misión de aquellos que conocemos de esto, es educar, prevenir, asesorar, difundir y preparar para la vida, cada quien desde nuestras propias capacidades.

Mejorar, cambiar y establecer hábitos en las personas que han participado en APPNES no ha sido una tarea sencilla; tampoco lo ha sido el construir estrategias de apoyo partiendo de necesidades individuales con tiempos y estilos diferentes de acceso al aprendizaje, pero los logros han superado las expectativas.

La empresa que contrate a una persona con discapacidad intelectual tendrá la oportunidad de contar con un empleado cuyos valores son el amor por su trabajo, la dedicación, perseverancia y las conductas metódicas y sistematizadas cuando entienden lo que se espera de él o ella. Asimismo, la capacidad para apoyar al que requiere de su ayuda, la disposición para trabajar en equipo, y el afecto que manifiesta de manera espontánea y la pasión que pone a sus acciones. Ello lo coloca en ventaja con otras personas.

Aún falta mucho camino por recorrer para que alcancemos la meta de ser una sociedad respetuosa con aquellas personas que por una u otra razón son diferentes. Esta es una misión que requiere de muchos esfuerzos, sobre todo culturales y educativos y de programas que incluyan en actividades a las personas con y sin discapacidad sin marcadas diferencias porque ello nos hará mejores seres humanos y aprenderemos a descubrir valores que con el tiempo hemos perdido.

Finalmente, quisiera comentar que me sorprende y emociona el cariño y el orgullo que sienten nuestros alumnos al presentarnos con sus patrones: "Gracias a ellas aprendí a trabajar".

APPNES se encuentra en una nueva etapa: facilitar una comunidad incluyente.

Muchas veces, por la concentración en sus tareas, la habilidad que habían desarrollado, su aspecto físico y los hábitos en su desempeño, los visitantes nos cuestionaban "¿de verdad son personas con discapacidad?" Con una sonrisa, los invitaba a conversar con ellos, y era así por su lenguaje, por sus expresiones, por el razonamiento a las preguntas que les hacían, por su timidez y comportamiento infantil se convencían. Después, invariablemente, el comentario: "Impresionante, nunca lo hubiera imaginado!"

Era asombroso escuchar en el ambiente, además de la música y la voz de la supervisora, el ruido de las manos, de las máquinas y de los materiales que ensamblaban. Al entrar a APPNES se respiraba un ambiente de armonía, donde predominaba la sonrisa de los muchachos que expresaban la alegría por su desempeño, porque tenían amigos que los aceptaban con su discapacidad y, sobre todo, porque ahí eran personas que recibían un trato digno y no un par de muletas, de lentes que ocultan la ceguera. No eran jóvenes que presentaban problemas en su lenguaje, caminar o aprendizaje. Un reportaje del diario local lo resumió con este encabezado: "APPNES... una empresa con alma..."



Discapacitados
asombrosos
con su trabajo

Son Empleados de la Maquila Appnes