

INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES CON DISCAPACIDAD EN MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO

LABOR INCLUSION OF WOMEN WITH DISABILITIES IN MÉRIDA, YUCATÁN, MEXICO

Guadalupe Zimbrón Pérez*

Ruth Noemí Ojeda López**

Tipo de documento: artículo académico

Fecha de ingreso: 04/09/2023 • **Fecha de aceptación:** 12/02/2024

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es analizar el uso del método Empleo con Apoyo (ECA) en empresas de Mérida, Yucatán, México, las cuales realizan inclusión laboral de mujeres con discapacidad como estrategia para mejorar su permanencia en sus puestos de trabajo. Se utilizó una metodología cualitativa a través de estudio de caso de tipo interpretativo en el período de octubre 2022 a septiembre 2023. Los resultados describen las formas de discriminación sufridas por estas personas en su travesía para conseguir un empleo.

Palabras clave: empleo de las mujeres, discapacidad, inclusión, oportunidades de empleo, discriminación

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the use of the method Empleo con Apoyo (ECA) in companies in Merida, Yucatan, Mexico, that make labor inclusion of women with disabilities as a strategy to improve their permanence in their jobs. A qualitative methodology was used through an interpretative case study in the period from October

* Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), Yucatán, México.
<https://orcid.org/0000-0002-5710-3815>
Lupi_zp@hotmail.com

** Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), Yucatán, México.
<https://orcid.org/0000-0002-120X>
Ruth.ojeda@correo.uady.mx

2022 to September 2023. The results describe the forms of discrimination suffered for this people in their journey to get a job.

Keywords: women employment, disabilities, inclusion, employment opportunities, discrimination

INTRODUCCIÓN

Este trabajo surge de la necesidad de conocer la situación actual de las mujeres con discapacidad (MCD) en el aspecto laboral, en los ámbitos internacional, nacional y en específico, en la ciudad de Mérida, Yucatán, México. Los temas sociales referentes a las personas con discapacidad (PCD) aún están pendientes por ahondar debido en parte a la falta de literatura y de datos exactos sobre este grupo vulnerable.

Aunque la inclusión es un tema que está en boga en agendas como los objetivos del desarrollo 2030 y, de más reciente creación en Yucatán, la agenda 2040, es de interés conocer cómo las MCD acceden a los empleos y si disponen de oportunidades, ofertas y preparación profesional equiparable a la de los hombres con discapacidad.

El trabajo para las mujeres no solo implica generar intercambios, sino que se convierte en una forma de empoderamiento femenino, al brindarles un mayor control sobre aspectos importantes de sus vidas y permitiéndoles cuestionar su posición de subordinación en la sociedad. De esta manera, las mujeres reevalúan las relaciones existentes para poder participar y desempeñar su papel en diferentes entornos. Esto, a su vez, abre la posibilidad de reestructurar las sociedades para lograr una distribución más equitativa y democrática del poder (Kabeer, 2012).

Vieyra y Ortega (2021) señalan que los estereotipos arraigados son los que han establecido roles y responsabilidad laborales basados en el género de quién los realiza. Estos modelos impuestos obstaculizan y condicionan las opciones vocacionales tanto para hombres como para mujeres, lo que afecta su desempeño y los limita a perfiles ocupacionales predefinidos por la sociedad. Esto lleva

una segmentación del mercado laboral y de sus oportunidades, dividiendo las tareas según el género y afectando así el amplio campo de las profesiones, además, esto resulta en la subutilización de las capacidades femeninas, al invisibilizarlas y negarles la oportunidad de adquirir experiencia y tener una participación significativa en la sociedad.

La formación que una persona recibe se convierte en un factor estratégico que refuerza la productividad y la competitividad de las empresas. Es por esta razón que la inclusión equitativa de las mujeres en el ámbito laboral debe basarse en la garantía de una formación adecuada (Vieyra y Ortega, 2021).

Según Prieto (2013), se debe reconocer que las mujeres tienen múltiples y complejas identidades, arraigadas en relaciones sociales determinadas por aspectos como raza, etnia, género y clase, entre otros. Aquellas mujeres que tienen algún tipo de discapacidad experimentan un nivel más alto de marginación y exclusión social, lo que resulta en la violación de sus derechos humanos. La combinación de género y la discapacidad se traduce en un aumento de discriminación, marginación y desigualdad, es decir, cuándo ambas características interactúan, las mujeres se encuentran en una posición desfavorable en comparación con los hombres en circunstancias similares y con aquellos que no tienen discapacidad.

DISCAPACIDAD

Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2023), la discapacidad resulta de la interacción entre la salud o las limitaciones de una persona y una serie de elementos ambientales que ejercen influencia en su vida.

Los datos estadísticos del *Informe Mundial sobre la Discapacidad (OMS, 2011)*, reportan que alrededor del 15% de la población

vive con algún tipo de discapacidad. Además, se destaca que las mujeres tienen una mayor probabilidad de sufrir alguna discapacidad en comparación con los hombres, y las personas mayores presentan una propensión superior a la discapacidad en comparación con las personas jóvenes (OPS, 2023).

El 13 de diciembre del 2016, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Dicho instrumento pretende asegurar que las PCD tengan igualdad de derechos y oportunidades que el resto de la población por parte de los estados que han ratificado la convención. Su objetivo principal es sustituir el enfoque asistencialista por uno que les brinde igualdad de oportunidades como miembros plenos de la sociedad (Organización Mundial de la Salud, 2020).

En marzo de 2007, México se adhirió a la CDPD, al incorporarse a la coalición de naciones comprometidas para proteger y fomentar los derechos y la dignidad de las PCD en la búsqueda de una sociedad inclusiva (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2020).

Según la CNDH (2020), la CDPD manifiesta sobre accesibilidad lo siguiente en sus artículos 1 y 2:

Artículo 1: El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (CNDH, 2020, p.13).

Artículo 2: La “comunicación” incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil,

los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso; por “lenguaje” se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal; por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables; por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; por “diseño universal” se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten (CNDH, 2020, p.13).

A nivel nacional, el Censo de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2020) identifica a las personas con discapacidad como “aquellas que tienen dificultad

para llevar a cabo actividades consideradas básicas, como: ver, escuchar, caminar, recordar o concentrarse, realizar su cuidado personal y comunicarse” (párr.3). Este organismo ha registrado 6 179 890 personas con diferentes formas de discapacidad, lo cual equivale al 4,9% de la población del país. De esta cifra, el 53% corresponde a mujeres y el 47% a hombres.

En lo referente al Estado de Yucatán, el 5,6% de la población de 2 320 898 habitantes, es decir, aproximadamente 129 970 personas padecen algún tipo de discapacidad en dicha entidad (INEGI, 2022).

En lo que respecta en la ciudad de Mérida, solamente se encontraron datos sobre las discapacidades predominantes en dicha ciudad, discapacidad física: 28 800 personas; discapacidad visual: 23 900 personas y discapacidad para recordar: 11 400 personas (Gobierno de México, 2020).

PREJUICIOS Y DISCRIMINACIÓN

Para Moya et al. (2006), la invisibilidad describe la situación de las mujeres e invitan a la reflexión sobre qué discrimina más: ¿el género o la discapacidad? y ¿cómo se sienten las MCD sobre el trato que les da la sociedad? Esta realidad se caracteriza por dos elementos claves: la invisibilidad y la doble discriminación.

Schum et al. (2011) se refiere como algo común que la discapacidad tenga un impacto abrumador y evite que se establezca una identificación mutua de intereses con el colectivo de mujeres. Algunas de las razones detrás de estas diferencias apuntan a los roles y estereotipos sociales asociados con el género. Por ejemplo, se espera que la mujer cumpla con su función social y familiar de ser esposa, madre y cuidadora, sin embargo, debido a su discapacidad, no se ajusta a estos roles prestablecidos, se le considera incapaz de cuidar a sus hijos y administrar el hogar, y se le percibe como alguien enfermo y necesitado de cuidados. Esto desvanece su papel de cuidadora y la coloca en una posición donde es vista socialmente una persona que necesita ser cuidada.

EDUCACIÓN

El acceso a la educación es fundamental para el desarrollo de las personas, ya que es el punto de partida para descubrir habilidades y desarrollar destrezas, tanto a nivel individual como colectivo. Es un derecho significativo debido a la contribución en el crecimiento y el progreso de los individuos (Gobierno de México, 2019).

En referencia a la educación de las MCD, estas encuentran numerosos obstáculos y carencias vinculadas a la educación que han recibido, por ejemplo, se espera que asuman roles tradicionales, como ser amas de casa, simplemente por alcanzar cierta edad (Alós y Lago, 2012).

En México, las PCD se enfrentan a obstáculos estructurales en su desarrollo educativo, algunas prácticas discriminatorias pueden tener un impacto desde las etapas iniciales, lo que se refleja en otros aspectos de sus vidas, como lo social y lo laboral, debido a sus desigualdades en conocimientos, habilidades y competencias que difieren su acceso a empleos más calificados. Estas barreras estructurales incluyen temas como el analfabetismo, la asistencia escolar y el nivel de educación, especialmente para aquellos que tienen alguna condición de discapacidad (Gobierno de México, 2019).

Datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017) revelan que, aunque se esté ampliando el sistema educativo, este solo se ha visto reducido en Personas sin Discapacidad (PSD). Así, mientras que solo el 3,7% de los hombres y 5,1% de las mujeres no saben leer ni escribir, esta carencia es mayor en personas con discapacidad donde 20% son hombres y 24% son mujeres.

Según el INEGI (2020), en el país existen 707 mil (21%) MCD o con algún problema o condición mental que son analfabetas; por su parte, hay 497 mil hombres (17%) con estas mismas características que no saben leer ni escribir.

Asimismo, en el Estado de Yucatán, según los datos del Instituto para la Inclusión de Personas con Discapacidad del Estado de

Yucatán (IPEDEY, 2020), en el área de atención ciudadana se brindó asistencia a un total de 459 PCD. De estas, el 61 % (281) fueron hombres y el 38% (178) fueron mujeres. Al comparar las medias de los grupos mediante las pruebas t de *Student* de la población atendida entre hombres y mujeres se encontró una diferencia en cuanto a su nivel de educación. En promedio, los hombres cuentan con 5.95 años de estudios, lo que equivale a haber completado la educación primaria, por su parte, las mujeres tienen un promedio de 4.71 años de estudios, indicando que la mayoría no ha concluido la educación primaria.

INCLUSIÓN LABORAL

De los primeros estudios sobre PCD desde una perspectiva de género es el de Johnson y Lambrinos (1985), quienes identificaron la doble carga de discriminación que enfrentaban mujeres estadounidenses debido a su género y su discapacidad. Esta doble discriminación ha sido corroborada en otros países a lo largo de décadas pasadas, según lo señalado por investigaciones posteriores (Jones et al., 2006).

El ser mujer y tener discapacidad no solo impacta en la participación laboral, sino también en las condiciones de esa participación. Las características de los puestos de trabajo como la jornada parcial, la estabilidad y la remuneración también difieren entre hombres y mujeres dentro de este grupo. Se ha observado que las mujeres tienen una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial (Pagán, 2012), enfrentan mayores niveles de inestabilidad en el empleo (Giménez y Ramos, 2003) y reciben salarios más bajos en comparación con los hombres con discapacidad, lo que demuestra una doble discriminación en el aspecto salarial (Malo y Pagán, 2007).

Las mujeres en el ámbito laboral han sido incorporadas mayormente en ocupaciones asociadas a lo femenino, como secretarías, maestras, meseras y trabajadoras no calificadas en servicios personales que forman parte del sector terciario laboral (De Oliveira y Ariza, 2005), sin embargo, se ha producido un cambio en la segregación ocupacional basada en el género. La inclusión socio laboral de las

mujeres debería ser considerada como una manera de respaldarlas y acompañarlas en su lucha contra la desventaja social. El objetivo es proporcionarles la ayuda necesaria para su integración efectiva y sostenible mediante acciones de formación, orientación e intermediación laboral. Esto podría contribuir a mejorar su empleabilidad al permitirles acceder a un empleo en función de sus habilidades y demandas del mercado laboral, en lugar de verse limitadas por su género (Vieyra y Ortega, 2021).

PORCENTAJES DE CONTRATACIÓN

Según el informe de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL, 2016), que evalúa la situación de las PCD en México, se destaca la existencia errónea por parte de los empleadores acerca de las habilidades y las capacidades de las PCD, lo que conlleva a creer que su productividad sería inferior a la de las PSD, lo cual actúa como obstáculo para la demanda de empleo para las PCD en el mercado laboral. Este hallazgo destaca la falta de acciones concretas que promuevan la plena inclusión de las PCD en el ámbito laboral y de esa manera garantizar sus derechos.

Para el INEGI (2020), la Población Económicamente Activa (PEA), expresada mediante la tasa de participación económica, simboliza la fuerza de trabajo para la producción de bienes y servicios económicos, incluye a las personas que tenían un vínculo con la actividad económica en la semana de referencia (personas ocupadas) y a quienes buscaban tener un vínculo con alguna actividad económica (personas desocupadas).

Para el 2020, a nivel nacional, la tasa de participación económica de las PCD y con algún problema o condición mental de 15 años y más, alcanzó el 38% (2.4 millones de personas), cifra que representa poco más de la mitad de la observada en las PSD, la cual fue del 67% (59 millones de personas).

Al ser más específicos, la tasa de participación económica según sexo es de 26% (1 630 012) para las MCD y para los hombres el 48% (3 009 252) de las 6 269 277 personas de 15 años y más con alguna discapacidad y problema o condición mental (INEGI, 2020).

A nivel estatal, según el IPEDEY (2020), se reportó que de las PCD que solicitan su inscripción a la bolsa de trabajo, el 83% se ubican en la ciudad de Mérida, mientras que casi el 17% restante se ubican en municipios del interior del Estado (Santa Elena, Tekax, Yaxkukul, Timucuy y Tahdziú). En otras palabras, el IPEDEY manifiesta que estos resultados coinciden con el resto de la población mexicana, donde las PCD que viven en zonas urbanas tienen acceso a mayor número de servicios, en comparación con aquellos que viven en zonas rurales en los que hay presencia de pobreza y carencias de alternativas para generar ingresos.

Esta bolsa de trabajo está conformada por 30 PCD, de las cuales el 67% (20) son hombres y el 33% (10) restante son mujeres. Comparado con el año 2019, hubo una reducción de atención a MCD, ya que el porcentaje de aquel año fue del 46% y para este 2020 tan solo del 33% (IPEDEY, 2020).

Una vez presentado el contexto de la participación económicamente activa de las PCD, en específico de las MCD, el objetivo de esta investigación es analizar el uso del Empleo con Apoyo (EcA) en las empresas que hacen inclusión laboral de MCD como estrategia para mejorar su permanencia en sus puestos de trabajo.

REFERENTES TEÓRICOS

La teoría que sirve de sustento para el desarrollo de este proyecto de investigación es la del EcA de Urries y Verdugo (2001), quienes lo definen como:

Un empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otra PSD en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (p. 16).

El EcA surge en la década de los 80 en los Estados Unidos, donde Paul Wehman es reconocido como pionero y principal promotor del EcA y lo ha definido como “un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento entre otros” (Wehman et al., 1987, p. 180).

Mank (1998), otro de los investigadores destacado sobre el tema, lo define como: “empleo remunerado en lugares de la comunidad, con apoyos individualizados y continuados que aseguren el éxito a largo plazo, y en el que existan claras oportunidades para la interacción con personas sin discapacidad” (p. 8).

En la década de los 90, el EcA empezó a considerar la idea de que las PCD son dueñas de sus propios requisitos y necesidades en el trabajo. A la vez, se observó un aumento en el número de participantes en programas que seguían este enfoque. Además, se experimentó un incremento en la promoción de apoyos naturales y la formación de asociaciones con grupos de interés.

Gradualmente, la perspectiva del EcA ha evolucionado hacia los valores de inclusión y la búsqueda de empleo en el mercado laboral. Aunque aún hay un largo camino por recorrer en el desarrollo de este programa, parece estar avanzando en la dirección correcta, tal como se establece en la Unión Europea de Empleo con Apoyo (UEEA).

El EcA tiene sus raíces en las iniciativas de rehabilitación y capacitación laboral llevadas a cabo por organizaciones de servicios de trabajo protegido, centros de actividades e instituciones gubernamentales. El objetivo de este sistema es brindar formación a las PCD y equiparlas con las habilidades necesarias para integrarse en el mercado laboral. Después de recibir esta preparación y capacitación profesional, las PCD se considerarían aptas para obtener un trabajo (formación y ubicación laboral) (Unión Europea de Empleo con Apoyo, 2018).

La definición de empleo con apoyo aceptada por UEEA (2018) es la de “dotar de apoyos a personas con discapacidades y a otros grupos desfavorecidos para garantizar y mantener un empleo remunerado en el mercado libre de trabajo” (p.18).

METODOLOGÍA

En este proyecto se utilizó el método de estudio de casos de tipo interpretativo, el cual, debido a sus características, se adapta a las necesidades específicas de la investigación. Asimismo se respalda con la teoría del EcA (Verdugo y de Urries, 2001) con el propósito de explorar sus supuestos en el contexto de la ciudad de Mérida, en lo referente a la permanencia en el puesto de trabajo de las MCD, lo cual permitió obtener diferentes perspectivas de empresarios, jefes directos de MCD, MCD, familiares de las MCD y la responsable del programa de rehabilitación e inclusión laboral a PCD del DIF-CREE (Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia-Centro de Rehabilitación y Educación Especial), Yucatán.

Los participantes seleccionados para este proyecto de investigación fueron elegidos a través de información proporcionada por el Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) y por referencias de otros empresarios que realizan inclusión laboral a PCD. La selección no se limitó al sector o el tamaño de las empresas, ni tampoco al tipo de discapacidad de las mujeres.

El CREE forma parte de este proyecto de investigación como unidad de análisis, es una organización con presencia nacional, existen 21 CREE en la república y forman parte del DIF de cada Estado (Sistema Nacional DIF, 2019). En Yucatán, el CREE es el que presenta un proceso de inclusión con enfoque rehabilitador a diferencia del IPEDEY, que tiene un enfoque basado en derechos humanos.

Para el caso de las empresas, se entrevistó a los empresarios o personal de recursos humanos que estuvieran a cargo de la contratación de PCD, jefes directos de MCD y las MCD (intelectual, visual, motriz), así como

algunos tutores o familiares de convivencia directa de las MCD.

Para finalizar, también se entrevistó a la responsable del programa de inclusión del CREE (actualmente nombrado Programa de Rehabilitación e Inclusión Laboral), la cuál es de formación rehabilitadora.

Entre las técnicas de recolección de información, se utilizó la entrevista estructurada a las personas participantes, con la finalidad de conocer las experiencias de las MCD, así como las opiniones de los empresarios y las personas tutoras acerca los factores que pueden impactar en la permanencia del trabajo de las MCD en la ciudad de Mérida, Yucatán.

Se realizó una revisión documental a archivos del DIF-CREE de sus datos históricos de contrataciones de MCD y los datos de contacto de empresarios o personal de Recursos Humanos para un primer acercamiento. Además, se obtuvieron datos estadísticos a nivel nacional y local, así como información publicada por diferentes organismos gubernamentales relacionados con el tema de las personas con discapacidad. Adicionalmente, se realizó observación en los espacios laborales donde interactuaba las MCD con sus demás compañeros y con su entorno para conocer sus actividades y su desenvolvimiento en estos centros de trabajo.

Para este trabajo de investigación se mantuvo en anonimato el nombre de las personas que accedieron a participar en las diferentes entrevistas y el nombre de las empresas que representan.

En la tabla 1, se esquematiza las personas participantes anteriormente mencionadas.

Tabla 1. Personas participantes seleccionadas en el Proyecto de Investigación sobre MCD, Mérida, México, 2022-2023

Participantes	
Rol	Cantidad
Jefe directo de las MCD	2
MCD incluidas laboralmente	3
Personal del programa de rehabilitación e inclusión de PCD del CREE, Yucatán.	1
Empresas (empresarios o personal de RH) que realizan inclusión laboral a PCD.	1
Tutores o familiares de las MCD	2
Total	9

Fuente: Elaboración propia a partir de las personas participantes seleccionadas, 2022-2023.

Las personas participantes se seleccionaron con la finalidad de obtener información relacionada con los factores que pueden impactar en la permanencia del trabajo de las MCD en la ciudad de Mérida, Yucatán.

Durante el análisis de las respuestas obtenidas, surgieron códigos abiertos que se relacionan con la teoría social propuesta en el marco teórico, así como otros temas emergentes como: la pandemia por COVID-19, accesibilidad universal, derechos humanos, acercamiento empresarial, acciones de gobierno y habilidades laborales.

LIMITACIONES

Una de las principales limitaciones que se presentó fue la reticencia de parte del personal de las empresas para participar en las entrevistas. Algunos no mostraban interés, mientras que otros, debido a políticas internas, no pudieron continuar participando o simplemente perdieron el interés. Las cancelaciones y los cambios de fechas de las entrevistas fueron situaciones recurrentes entre los participantes.

Durante el proceso de entrevistas realizadas con el personal, en una de las empresas en particular, se impidió el acceso de cualquier tipo de apoyo electrónico para recopilar la información, solo se autorizó un cuaderno y lápiz para tomar notas.

En cuanto a las limitaciones presentadas con las MCD (especialmente aquellas con discapacidad intelectual), las respuestas obtenidas eran breves, sin embargo, en una ocasión se logró contar con el respaldo de sus tutores de empleo con apoyo¹, lo que facilitó la obtención de sus experiencias relacionadas a su inclusión laboral.

Otra limitante relevante fue la dificultad para encontrar MCD que estuvieran laborando. Esto se debió, en parte, a las medidas tomadas durante la pandemia, las cuales hicieron o forzaron que las primeras personas en retirarse de los centros de trabajo fueran las PCD, cuya salud se veía comprometida debido a su condición (instrucciones proporcionadas por autoridades sanitarias del país). Además, algunas empresas se vieron obligadas a realizar despidos masivos ante la crisis económica propiciada por la pandemia, resultando en la pérdida de sus empleos y, en algunos casos, el cierre de empresas.

¹ Estas oportunidades están dirigidas para PCD que, tradicionalmente, no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral. Se busca la provisión de apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo a lo largo de su vida laboral (Euroinnova, 2023).

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos durante el trabajo de campo, así como la información que emergió durante la triangulación.

1) RETOS Y EXPERIENCIAS DE LAS PCD QUE HAN SIDO CONTRATADAS POR EMPRESAS DE LA REGIÓN Y HAN LOGRADO UNA PERMANENCIA EN DICHAS ORGANIZACIONES.

En el fragmento de la Mtra. Alicia, quién inició su carrera laboral en el ámbito educativo en una institución pública de educación superior como docente de asignatura con solo 2 horas a la semana, y haciendo memoria de cómo fue su proceso de contratación hace 14 años, mencionó sobre la idea errónea que tenía la persona de recursos humanos (RH) sobre sus capacidades y habilidades como posible candidata con discapacidad motriz, negando la existencia de la vacante:

Sí me acuerdo perfectamente, bueno yo vengo de una maestra que estaba en recursos humanos que creo que en su momento no creía en mí, no creía que yo iba a poder, ella me dice que no, que no es cierto que haya vacante para docente (Mtra. Alicia, persona con discapacidad motriz, comunicación personal, 19 de enero de 2023).

Posterior a ese primer acercamiento y a las negativas iniciales sobre la existencia de la vacante como docente por parte de la persona de RH, una conocida de la Mtra. Alicia tuvo la amabilidad de consultar nuevamente sobre la disponibilidad de la vacante (anteriormente negada para la PCD), Curiosamente, la misma persona de RH afirmó que aún estaba disponible:

Fue claro que ella no quería que estuviera yo aquí ¿no? entonces yo dije: pues no sé qué ideas tenga ella como recursos humanos, o sea no sé qué ideas de que a lo mejor por tener una discapacidad motriz les puede dar problemas o algo en lugar de ayudar perjudicaría

¿no?, a lo mejor esa era su idea entonces. Ya después me dice doña Lucely: que vayas, entonces ya regreso, me entrevista ella y me dice tal día vas a tener tu clase muestra (Mtra. Alicia, persona con discapacidad motriz, comunicación personal, 19 de enero de 2023).

Actualmente, la Mtra. Alicia es coordinadora de Ingeniería en Administración y tiene cerca de diez años en este puesto, en cuanto a los retos que presenta para conservar su empleo menciona la dificultad de accesibilidad y movilidad que en ocasiones se relacionan con su trabajo y no solamente en su centro de trabajo, sino en los lugares donde es comisionada para capacitación:

En cuestión de retos, yo creo que eso lo vivo a diario, o sea, llegas a un lugar hay mil escaleras, las puertas estrechas, o sea, ese tipo de retos, los baños ni que decir, si me voy a un curso de capacitación tengo que estar visualizando donde hay un baño cerca por cualquier cosa (Mtra. Alicia, persona con discapacidad motriz, comunicación personal, 19 de enero de 2023).

Otra MCD (visual) que trabaja en una empresa local de gran importancia en el Estado, relató que ella ha sido de mucho apoyo para su área de trabajo a pesar de su discapacidad:

Soy la mano derecha de mi supervisora, como yo trabajo con todo el programa de suma de talentos allá en la planta, entonces yo la apoyo a ella en el sentido de que ella o alguna de mis compañeras del área tienen duda de cómo se maneja algún muchacho o que no sabe hablar lenguaje de señas y yo sí sé, me dicen oye Maricruz puedes ayudarnos acá porque no sabemos que es lo que quiere o queremos preguntarle, pero no sabemos cómo entonces yo apoyo por ese lado a ellos (Maricruz, mujer con discapacidad visual, comunicación personal, 5 de diciembre de 2022).

Entre los retos a los que se ha enfrentado Maricruz durante su trayecto en diferentes empresas de la ciudad por conseguir empleo mencionó lo siguiente:

Yo me siento realizada por que me costó mucho conseguir un trabajo formal, el tener uno, a mí me sabe cómo el máximo logro, que nos den la oportunidad al menos en mi caso pueden ver mi *curriculum* que está muy preparado pero cuando ven mi apariencia física porque mi discapacidad es muy notoria lo primero que dicen es: “no puede, no te podemos contratar, es que no estamos preparados, es que no sabemos cómo”, entonces yo me pregunto: ¿cómo me vas a dejar demostrarte que si puedo o no puedo? si tú mismo me estás diciendo que no (Maricruz, mujer con discapacidad visual, comunicación personal, 5 de diciembre de 2022).

2) RETOS Y EXPERIENCIAS DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS PARA LA PERMANENCIA DE PCD EN LAS EMPRESAS

Una vez realizada la contratación de la MCD y dado inicio al proceso de inclusión, el tiempo, la convivencia y la dinámica durante la jornada laboral permiten que las personas colaboradoras y el personal de la empresa perciban la necesidad de proporcionar el apoyo necesario para que las MCD puedan llevar a cabo su trabajo. Surge la conciencia acerca de la importancia de modificar la cultura organizacional por una más incluyente. Esto representa un reto en el proceso de adaptación para todo el personal de la organización. Al respecto, uno de los informantes expresa: “Tenemos asignada a una persona para que, en caso de un siniestro una persona con la que comparte oficina con ella, sea quien la ayude a desalojar las instalaciones” (Mtra. Miranda, jefe directo de MCD, comunicación personal, 24 de enero de 2023).

Pues creo que acondicionar o redistribuir o redefinir un perfil de puesto, porque el perfil de puesto para las

personas que están en tienda está muy claro, pero por supuesto teniendo algunas personas que tienen alguna discapacidad tenemos que acoplar o hacer más específicas ciertas actividades, y tal vez del catálogo de diez actividades solo puedan hacer dos y tal vez hacerles ciertos cambios, entonces eso ha sido de manera profesional a lo que nos hemos enfrentado como recursos humanos, hacer estas modificaciones para que también sea provechoso para ellos y para nosotros (Faustina, Gerente de Recursos Humanos, comunicación personal, 22 de noviembre de 2022).

En la etapa de entrevistas, varios participantes comentaron sobre la dificultad que se presenta entre las PSD y las MCD de las empresas. Esta problemática se atribuye, en parte, a la falta de conocimiento sobre la discapacidad, sus diferentes tipos y las posibilidades que tienen las MCD para desarrollarse profesionalmente. El desconocimiento de las capacidades laborales de las MCD sobre sus posibilidades de realizar un trabajo como cualquier otra PSD, a través de la ayuda de herramientas o apoyos que la empresa y compañeros le brindan durante la jornada laboral, son fundamentales para mejorar la eficiencia, la productividad y la comunicación entre el personal en la empresa.

De ahí surge la necesidad de que el personal tenga acercamiento con instancias que puedan sugerirles adaptaciones necesarias para la empresa, resaltando las capacidades y las habilidades que tiene cada posible candidata. Este enfoque busca que más empresas brinden oportunidades de empleo a MCD, adopten la cultura incluyente y ofrezcan igualdad de oportunidades a todos sus empleados, independientemente de su condición de discapacidad.

Este énfasis en la importancia de los compañeros y las compañeras, así como del apoyo en los centros de trabajo, que incluyen medidas de accesibilidad durante las jornadas laborales, no solo beneficia a las MCD, sino también para las PCD. Un familiar de una de las MCD entrevistadas compartió su perspectiva al respecto:

Pues lo que le ayuda a ella ahí, yo creo que son sus compañeros, o sea el apoyo que tiene, si hay que cambiarla de aula pues la ayudan, la cambian, la llevan y pues ya hay como más espacios, ya pusieron más rampas ya tiene ella más espacio para moverse en ese trabajo (Federica, familiar de MCD, comunicación personal, 26 de enero de 2023).

3. PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABLE DE LA INSTANCIA GUBERNAMENTAL RESPECTO DE LA PERMANENCIA LABORAL DE PCD

En la opinión de la responsable del programa de Rehabilitación y Educación especial del CREE-Yucatán, la permanencia en el empleo de las PCD dependerá de la metodología implementada y a la estandarización de los procesos. Esto con el propósito de ser transparentes y comprensibles sobre los motivos por los cuales las PCD, en ocasiones, pierden sus empleos: “la subjetividad la tratamos de eliminar en lo posible a través de la evaluación y la deserción pues con documentación, con evidencias, con un expediente, con visitas, documentarlo” (Tania, Responsable del programa de Rehabilitación e Inclusión laboral de PCD, DIF-Yucatán, comunicación personal, 13 de enero de 2023).

Además, enfatiza en la importancia de que el equipo de trabajo reciba una

capacitación sobre el tema de discapacidad y sensibilización para facilitar la inclusión de la PCD en el centro de trabajo.

Hemos percibido y notado y por eso hacemos cursos de sensibilización en los equipos de trabajo que las personas sin discapacidad, de compañeros de trabajo no están, pues no tienen esa intención de trabajar con una persona con discapacidad, hay hasta resistencia o rechazo, lo que pretendemos también con una metodología para la colocación que tenga que ver con sensibilización es que haya una mejor adaptación, porque cuando se envía a una persona en descontrol, una persona que no es competente con el perfil, se genera mucha frustración (Tania, Responsable del programa de Rehabilitación e Inclusión laboral de PCD, DIF-Yucatán, comunicación personal, 13 de enero de 2023).

A continuación, en la tabla 2 se presentan los resultados de la cantidad de PCD contratadas y capacitadas durante el periodo 2018-2023 con corte al mes de junio del 2023, correspondiente a la actual administración de dicha agencia gubernamental. Finalmente, se presentan los datos de atención desglosados por sexo (tabla 3).

Tabla 2. PCD contratadas y capacitadas por el CREE-Yucatán, 2018-2023

CREE-Yucatán (corte junio 2023)			
Año	PCD colocadas	Capacitación a PCD	Total
2018	152	167	319
2019	45	29	74
2020	12	18	30
2021	39	3	42
2022	68	8	76
2023	9	6	15
Total	325	231	556

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por el CREE-Yucatán.

Tabla 3. Distribución de PCD contratadas y capacitadas por el CREE-Yucatán, según sexo, 2018-2023

Sexo	Cantidad
Hombres	285
Mujeres	271
Total	556

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por el CREE-Yucatán.

En la narrativa de las MCD entrevistadas sobre las percepciones en la permanencia laboral de las PCD, se brindó información más detallada, ya que se hizo referencia a las facilidades en las instalaciones de la empresa que les ayudarían a desplazarse, asimismo, se resaltó la importancia de capacitaciones dirigidas a compañeros y compañeras que no tienen discapacidad para fomentar la paciencia y la comprensión de sus necesidades específicas y promover un ambiente inclusivo. Otra preocupación expresada fue la falta de apertura de algunas empresas en realizar cambios estructurales que faciliten la inclusión. A continuación, se incluyeron algunos de esos relatos de MCD sobre sus experiencias:

En la empresa todo el personal está capacitado para saber cómo tratarnos, como manejarnos, como hablarnos, guiarnos en mi caso, porque no cualquier empresa se avienta el paquete de contratar a personas con los diferentes tipos de discapacidades. Durante mi proceso de contratación, para cada paso del proceso te hablaban y te decían a detalle que ibas y como lo ibas a hacer, entrar a la planta fue fácil, no tuve miedo, yo tenía muchas ansias por entrar por saber que me van a enseñar, que voy a aprender (Maricruz, mujer con discapacidad visual, comunicación personal, 5 de diciembre de 2022).

Tener paciencia, escuchar, que me tomen en cuenta y que las empresas nos acepten, tengo unas hojas, guías, apoyos para

que yo lo haga sola, son unas tarjetitas de barrer, sacudir, trapear, son mis apoyos de mi empleo, son mis actividades (Renata, mujer con discapacidad intelectual, comunicación personal, 8 de diciembre de 2022).

No es muy común para mi estar yendo a cada rato aquí a lado entonces le digo, a veces a pesar de que los ingenieros y los arquitectos adaptan los baños no los adaptan como debe ser y no a todos les queda igual, porque la silla de ruedas no tiene las mismas medidas en cuestiones de altura entonces a veces el bacín es más alto que mi silla o a veces el bacín es mucho más bajo que mi silla y a veces los pasamanos, los tubos de ayuda están a 20 kilómetros ¿no? y cositas de ese estilo ¿no? (Mtra. Alicia, mujer con discapacidad motriz, comunicación personal, 19 de enero de 2023).

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos de las MCD entrevistadas y los datos de la entidad (Mérida, Yucatán) reflejan una situación que guarda similitudes notables con los datos mundiales y nacionales. En su narrativa se confirma la discriminación, la estigmatización y la falta de educación inclusiva por parte de personas empresarias, compañeros y compañeras de trabajo, y población en general.

Se resalta que las tres MCD tienen estudios, una de ellas cuenta con un nivel de

maestría, otra hasta preparatoria y la tercera tiene una carrera técnica; además, es madre soltera.

En sus diferentes trayectorias (las tres trabajan en diferentes empresas de la región, con diferente giro y tamaño) han sido víctimas de los prejuicios sobre su capacidad y sus habilidades. En sus intentos por tener un empleo estable, han experimentado la discriminación de reclutadores que, a simple vista, han juzgado erróneamente sus competencias. Actualmente, una de ellas tiene 14 años laborando, la segunda 4 años y la última un año de antigüedad. El común en estas empresas es que tienen establecidas políticas de inclusión laboral para PCD.

En dos de las empresas que han contratado a estas MCD, se mantiene contacto cercano con personal especializado en PCD, o como la literatura menciona, monitores ocupacionales, quienes fungen como intermediarios entre la MCD y su jefe inmediato, para desarrollar en conjunto ideas y estrategias que apoyen la productividad y la eficiencia de las trabajadoras. Esto es una de las estrategias que más apoyo puede brindarle a las PCD en sus centros de trabajo, el considerarlas, el tener un acercamiento para poder conocer sus necesidades y hacer los ajustes razonables en sus estaciones de trabajo para propiciar la igualdad de oportunidades.

El ECA puede ser una estrategia útil que podría emplearse en diferentes empresas de la región, si bien, en México no existe esta estrategia de manera formal, el tomar en cuenta las opiniones y las sugerencias de las MCD de manera individual, seguramente será un gran apoyo para permitirles desempeñarse de manera equitativa en la empresa.

Es una realidad que la capacitación y la sensibilización del resto del personal de las empresas debe de ir de la mano para que puedan brindar apoyo a sus compañeras en situaciones que se presenten durante el trabajo y evitar así el rechazo o la exclusión por temor a la discapacidad.

Se deben crear espacios en las empresas para que las MCD puedan realizarse de manera profesional sin descuidar a sus hijos e hijas, si bien, las mujeres que no tienen discapacidad se encuentran en una lucha constante por cumplir los diferentes roles que representan

(madre, profesionalista, etc.), el panorama para las MCD es aún más complicado, ya que la sociedad y los espacios comunes aún no están listos para permitir su autonomía.

La inclusión debe ser un proceso continuo desde el momento que la MCD está en capacitación hasta el último día laboral, y de ahí la importancia que todo el personal, en particular, sus compañeros, compañeras y jefatura directa, estén informados sobre las habilidades, las capacidades y los talentos de la persona, así como sus limitaciones. Esta información facilitará el brindarles apoyos (físicos, visuales, motivacionales, de equipo) que fomenten su autonomía y aseguren un ambiente laboral inclusivo y equitativo.

Las intenciones de crear igualdad de oportunidades entre las PCD y las PSD por parte de las autoridades se han estado creando desde hace algunos años atrás, sin embargo, es imperativo reconocer que la materialización de estas para la inclusión social y laboral de las MCD es responsabilidad compartida con la sociedad.

REFERENCIAS

- Alós, P. y Lago, R. (2012). El proyecto de vida en el siglo XXI. Realidades de Mujeres con Discapacidad. *Psicogente*, 15 (27), 62-72.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (2020). *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo*. CNDH México. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>
- De Oliveira, O. de y Ariza, M. (2000). Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos. En Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 644-663). El Colegio de México-Flacso-UAM-FCE. https://www.humanindex.unam.mx/humanindex/fichas_pdf/Capitulo3877%20ArizaCastillo%20Trabajo%20Femenino%20en%20Amer.pdf

- Euroinnova. (2023). *Tutor de empleo con apoyo*. Orientación Laboral y Educativa. Profesión. <https://www.euroinnova.us/profesion/tutor-de-empleo-con-apoyo>
- Giménez, D. y Ramos, M. (2003). La discriminación de las mujeres discapacitadas en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 45, 61-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=747096>
- Gobierno de México. (2019). *La educación y las personas con discapacidad*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conadis/articulos/la-educacion-y-personas-con-discapacidad>
- Gobierno de México. (2020). *Mérida, Municipio de Yucatán*. Gobierno de México. <https://datamexico.org/es/profile/geo/merida>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017 (ENADIS)*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_diseño_conceptual.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). *Discapacidad en México*. INEGI. <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). *Presentación de resultados. Censo 2020*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/cpv2020_pres_res_yuc.pdf
- Instituto para la Inclusión de Personas con Discapacidad del Estado de Yucatán (2020). *Diagnóstico de acciones Instituto para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Yucatán 2020*. IPEDEY. https://www.yucatan.gob.mx/docs/pot/iipedey/Transversalizacion_y_Vinculacion/Diagnostico_IPEDEY_2020.pdf
- Johnson, W. y Lambrinos, J. (1985). Wage Discrimination against Handicapped Men and Women. *Journal of Human Resources*, 20(2), 264-277. <https://doi.org/10.2307/146012>
- Jones, M.K., Latreille, P.L. y Sloane, P.J. (2006). Disability, gender and the British labour market. *Oxford Economic Papers*, 58(3), 407-449. <http://www.jstor.org/stable/3876978>
- Jordán de Urries, F. y Verdugo, M. (2001). *El Empleo con Apoyo en España: Una realidad consolidada*. Amaru Ediciones. https://www.researchgate.net/publication/37150899_El_Empleo_con_Apoyo_en_Espana_Una_Realidad_Consolidada
- Kabeer, N. (2012). Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development. *International Development Research Centre*, 44(10), 1-70. <https://www.lse.ac.uk/gender/assets/documents/research/choice-constraints-and-the-gender-dynamics-of-lab/Women%27s-economic-empowerment-and-inclusive-growth.pdf>
- Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29(4), 5-10.
- Malo, M.A. y Pagán, R. (2007). ¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares. *Moneda y Crédito*, (225), 7-42.
- Moya, A., García, P. y Carrasco, M. J. (2006). Discriminación en mujeres con discapacidad: una propuesta de prevención e intervención educativa. *Educatio Siglo XXI*, 24, 99-122. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/159>
- Organización Mundial de la Salud (2011). *Resumen informe mundial sobre la discapacidad*. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- Organización Mundial de la Salud (2020). *¿Por qué es importante la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad?* <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/why-is-the-convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-important#:~:text=prosperidad%20y%20bienestar.-,La%20Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20derechos%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad,y%20oportunidades%20que%20los%20dem%C3%A1s>

- Organización Panamericana de la Salud (2023). *Discapacidad*. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad#:~:text=Seg%C3%BAAn%20e1%20Informe%20Mundial%20sobre,mayores%20m%C3%A1s%20que%20los%20j%C3%B3venes>.
- Pagán, R. (2012). Transitions to part-time work at older ages: The case of people with disabilities in Europe. *Disability & Society*, 27(1), 95-115. https://www.researchgate.net/publication/232976634_Transitions_to_part-time_work_at_older_ages_the_case_of_people_with_disabilities_in_Europe
- Prieto, A. (2013). Discriminación múltiple: mujeres con discapacidad en México. *Género y salud en cifras*, 11 (2), 21-30. <http://cnegrs.salud.gob.mx/contenidos/descargas/RevistaGySenC/MayAgo13.pdf#page=23>
- Schum, G., Portillo, I., Lobato, H. y Conde, A. (2011). Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (1), 187-188. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.20061
- Secretaría de Desarrollo Social (2016). *Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México*. SEDESOL. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad_Mayo_2016.pdf
- Sistema Nacional DIF (2019). *El SNDIF atiende a personas con discapacidad en 21 centros de rehabilitación*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/difnacional/articulos/el-sndif-atiende-a-personas-con-discapacidad-en-21-centros-de-rehabilitacion-189660>
- Unión Europea de Empleo con Apoyo (2018). *Folleto informativo y modelo de calidad*. European Union of supported employment. EUSE. <http://www.autismoandalucia.org/wp-content/uploads/2018/02/EUSE-Folletoinformativoymodelodecalidad.pdf>
- Vieyra, M. I. y Ortega, M. J. (2021). Análisis del proceso de inclusión socio-laboral de la mujer: formación y capacitación para promoción-equidad de género. *Revista Conrado*, 17 (81), 443-449. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1920>
- Wehman, P., Moon, S., Everson, J. M., Wood, W. y Barcus, J. M. (1987). *Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities*. Paul H. Brookes.

