



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ZARAGOZA**

**LA INFLUENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN EN LA
INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ**

**TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

**PRESENTA:
ZOE SANTILLANA LIMÓN**

JURADO DEL EXAMEN:

DIRECTOR: DR. RAFAEL PEÑALOZA GOMEZ

**COMITÉ
LIC. JUAN JOSE SALDAÑA CASTILLO
DRA. ANA MARIA ROSADO CASTILLO
LIC. IXCHEL TORRES LÓPEZ
DRA. MARIA DEL PILAR MENDEZ SANCHEZ**

CIUDAD DE MÉXICO, __, 2021



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE

Contenido

Resumen	5
Introducción	5
Capítulo Uno: Definición de discapacidad	7
1.1.- Definición de discapacidad motriz	8
1.2.- Datos estadísticos sobre la discapacidad motriz en México	9
Capítulo Dos: Prejuicios, estereotipos y discriminación	10
2.1.- Diferencia entre prejuicio y estereotipos	10
2.2.- Definición de discriminación	12
2.2.1.- Tipos de discriminación	12
2.2.1.1.- Discriminación por razón de género	13
2.2.1.1.1.- Datos estadísticos de la discriminación laboral por razón de género ..	14
2.2.1.2.- Discriminación laboral	15
2.3.1- Prácticas de discriminación	16
2.3.2.- Prácticas de discriminación en la contratación de personas con discapacidad	16
2.4.- Marco jurídico en materia de discriminación	17
Capítulo Tres: Modelos explicativos de la discapacidad motriz	19
3.1.- Modelo médico rehabilitador	20
3.2.- Capacitismo	20
3.3.- Movimiento de Vida Independiente	23
3.4.- Modelo social	23
3.4.1.- Diversidad funcional	24
Capítulo Cuatro: Inserción al mercado laboral de las personas con discapacidad	25
4.1.- Inclusión social de las personas con discapacidad motriz	26
4.2.- Empresas incluyentes	27
4.3.- Beneficios de contratar a personas con discapacidad	28
Capítulo Cinco: Fenomenología	29
5.1.- La experiencia subjetiva de acuerdo con la fenomenología	32
5.2.-Fases del método fenomenológico hermenéutico	33
5.3.- Entrevista metodológica	33
Capítulo Seis: Análisis del discurso	34
Planteamiento del problema	36
Preguntas de investigación	36

Objetivos	37
Capítulo Siete: Método	37
7. 1.- Diseño	37
7. 2.- Participantes	38
7. 3.- Instrumento	40
Capítulo Ocho: Procedimiento	42
8.1.- Entrevista	42
8.2.- Aproximación a los participantes	42
8.3.- Consideraciones éticas	43
8.4.- Materiales	43
9.5.- Análisis del discurso	43
Capítulo Nueve: Resultados	44
Análisis del discurso	49
Capítulo Diez: Discusión	56
Capítulo Once: Conclusiones	61
Referencias	64
Anexo A: Formato de entrevista	75
Anexo B: Consentimiento informado	77
Anexo C: Entrevista Ulises	78
Anexo D: Entrevista Dolores	94
Anexo E: Consentimiento Dolores	103
Anexo F: Entrevista Teresa	104
Anexo G: Consentimiento Teresa	111
Anexo H: Entrevista Consuelo	112
Anexo I: Entrevista Carlos	121
Anexo J: Entrevista Samanta	137
Anexo K: Entrevista Sulema	145
Anexo L: Entrevista Ofelia	152
Anexo N: Entrevista Diana	173
Anexo O: Entrevista Ópalo	181
Anexo P: Consentimiento Ópalo	184

Agradecimientos

Les agradezco a mis padres y a mis hermanos por todo su apoyo a lo largo de toda mi vida escolar, especialmente a mi mamá quien me ayudo desde que aprendí a leer hasta mi licenciatura. Le agradezco a mis amigas Daniela Vera Solís y Karla Vite García por su apoyo y su cariño, ya que hicieron de mis años de licenciatura especiales y significativos. A mis profesores a lo largo de toda mi vida como estudiante por su paciencia y dedicación. Finalmente le agradezco al doctor Rafael Peñaloza Gómez, al licenciado Juan José Saldaña Castillo, a la doctora Ana María Rosado Castillo, a la licenciada Ixchel Torres López y a la doctora María del Pilar Sánchez Méndez.

Dedicatorias

En memoria de Milena Santillana Limón

La influencia de la discriminación en la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad motriz

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo comprender la experiencia subjetiva de las personas con discapacidad motriz al solicitar un empleo y al integrarse a ese trabajo; para ello se empleó una metodología cualitativa, diseño fenomenológico, de alcance exploratorio transversal, para recolectar datos se usó una entrevista fenomenológica semiestructurada. La muestra fue de 11 participantes, 3 de ellos de sexo masculino y 8 de sexo femenino, se usaron dos tipos de muestreo, por conveniencia y el no probabilístico por bola de nieve. Los testimonios de los participantes se analizaron con análisis del discurso mediante el empleo del software Atlas.ti. Los resultados evidencian que los participantes han experimentado discriminación, seis de los once participantes se han enfrentado a prejuicios y estereotipos por parte de sus jefes o compañeros de trabajo, sin embargo, esto no les ha impedido formar amistades dentro de su trabajo; con respecto a la inserción en el mercado laboral de las personas con diversidad funcional, los participantes se enfrentan tanto a discriminación directa como discriminación indirecta, la indirecta está implícita en algunas ofertas laborales. Finalmente, esta investigación aporta información a la psicología del trabajo sobre un fenómeno poco abordado en la misma, el cual sería la inserción e inclusión de personas con diversidad funcional y especialmente con el enfoque en la experiencia subjetiva de las mismas.

Palabras clave: Fenomenología, discapacidad motriz, discriminación, experiencia subjetiva, investigación cualitativa, inserción laboral.

Introducción

Es importante abordar temas que afecten a grupos vulnerables ya que darles apertura dentro de la psicología del trabajo puede contribuir a disminuir las inequidades que afectan a estos grupos, por ejemplo la inserción laboral de las personas de discapacidad motriz; uno de los retos actuales de la psicología del trabajo es La Tasa de Condición Crítica de Ocupación (TCCO), la cual está conformada por empleados en condiciones precarias, como en el caso de los trabajadores informales (Zapata, Petrzalová, & Vallejo, 2019). De acuerdo con Gutiérrez (2017), el porcentaje de personas con discapacidad en edad de trabajar con un empleo a nivel mundial es del 44%, de este porcentaje el 87% labora en el mercado informal; en México solo 30% de las personas con diversidad funcional cuentan con un empleo, pero no se cuenta con datos exactos del porcentaje que se encuentra en el mercado informal.

Las personas con discapacidad se enfrentan a diferentes desventajas debido a un sistema discriminatorio profundamente arraigado dentro de la sociedad mexicana, esto se manifiesta en un deficiente acceso a la salud, educación, oportunidades laborales y un alto porcentaje de las personas con discapacidad se encuentra en pobreza o pobreza extrema.

El objetivo del presente trabajo fue conocer cuál es la experiencia subjetiva actual de las personas con discapacidad motriz al solicitar un empleo y al integrarse a ese trabajo, considerando que las personas con discapacidad motriz pueden desempeñar trabajos directivos y académicos, trabajos que no dependen de su capacidad física sino de su formación académica, en sus conocimientos, creatividad, constancia, entre otras aptitudes. La importancia de abordar este tema dentro de la psicología del trabajo es que la discriminación que sufren las personas con discapacidad en el ámbito laboral es un factor de riesgo psicosocial, así como el acoso laboral y el acoso por razón de género, eventualmente estos factores pueden repercutir en el bienestar, en la calidad de vida y en la salud física y mental de los trabajadores (Zapata, Petrzelová, & Vallejo, 2019). Para lograr lo anterior el presente trabajo se estructura de la siguiente manera:

En el primer capítulo de esta investigación se abordó la definición de discapacidad, la definición de la discapacidad motriz y se desglosaron datos estadísticos de la discapacidad motriz en México. El segundo capítulo estuvo enfocado a las definiciones de prejuicios, estereotipos y discriminación, además de que se habla de tipos y prácticas de discriminación. Por su parte en el tercer capítulo se describen los modelos explicativos, médicos y sociales de la discapacidad motriz.

En el caso del capítulo cuatro se abordan los temas de la inclusión social de las personas con diversidad funcional, así como de las empresas incluyentes que se encuentran en México y en relación con el tema, de igual forma se mencionaron los beneficios que obtendrían las empresas al contratar a una persona con diversidad funcional. El quinto capítulo está dedicado a hablar del método fenomenológico, del concepto de experiencia subjetiva y las fases de la entrevista metodológica. Finalmente, el sexto capítulo se enfoca en el análisis del discurso como método de análisis de los resultados.

Capítulo Uno: Definición de discapacidad

En este primer capítulo se aborda qué se entiende por discapacidad dentro del modelo médico rehabilitador que predomina en el campo médico actual; de igual forma se describen las distintas clasificaciones de discapacidad, haciendo énfasis en la discapacidad motriz que es de especial interés en esta investigación, debido a que las personas con diversidad funcional son capaces de ejercer trabajos que no requieren esfuerzo físico, como trabajos académicos o administrativos, además de que se proporcionan datos estadísticos de las condiciones en las que viven las personas con discapacidad motriz en México.

La discapacidad es un concepto amplio que incluye incapacidad de realizar una tarea y también deformidades físicas que limitan las acciones del individuo; las discapacidades pueden limitar a una persona en diferentes grados, ya que pueden ser restricciones leves o totales de alguna función o movimiento (Organización Mundial de la Salud, 2020).

También se ha definido la discapacidad como una condición motora o cognitiva, la cual se manifiesta en la interacción con el entorno, con un desempeño diferente al que se considera normal (Gurdián-Fernández, Vargas, Delgado, & Sánchez, 2020). La Secretaría de Desarrollo social (SEDESOL, 2016) define discapacidad como una limitación y deficiencia presentes en una persona, que le impiden interactuar con su entorno social y su inclusión plena en la sociedad. En el caso concreto de discapacidad motriz se define como una limitación para moverse, subir o bajar

Existen diferentes clasificaciones para las discapacidades, el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (s/f a) clasifica las discapacidades en cinco grupos:

1. Discapacidades sensoriales y de la comunicación.
2. Discapacidades motrices.
3. Discapacidades mentales.
4. Discapacidades múltiples.
5. Claves especiales, es decir discapacidades no especificadas.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (2016), las principales causas de las discapacidades son:

- Enfermedad 41.3%
- Edad avanzada 33.1%
- Problemas originados en el nacimiento 10.7%
- Accidentes 8.8%

1.1.- Definición de discapacidad motriz

Como se mencionó anteriormente, la discapacidad motriz es el tema central de esta investigación, las personas que viven en esta condición específica aún pueden desempeñarse en trabajos que no requieran de esfuerzo físico o tareas repetitivas. En México 38.5% de las personas con alguna diversidad funcional son económicamente activas, las personas con discapacidad visual son las más contratadas con un porcentaje de 39.9%, mientras que las personas con discapacidad motriz tienen un porcentaje de 30.2%, esto implica que una deficiencia en su inserción laboral e inclusión social importante (Valor compartido, 2020). Esta tipología de discapacidad incluye la disminución de la movilidad, total o parcial, de los movimientos del cuerpo, puede ser desarrollada por algún síndrome del que padece un individuo, daño encefálico, traumatismo craneoencefálico, así como distrofias y lesiones musculares, dicha condición se caracteriza por (Incluyeme, 2019a):

- Movimientos involuntarios.
- Dificultades de coordinación.
- Alcance limitado.
- Fuerza reducida.
- Habla inteligible.
- Dificultad en la motricidad fina o gruesa.

Las causas de la discapacidad motriz pueden incluir alteraciones en el aparato motor, deficiencias en el sistema nervioso, sistema muscular y óseo por otro lado puede haber daños neuronales o trastornos motores (Secretaría de Educación Pública, 2013).

Retomando la clasificación del INEGI las discapacidades motrices incluyen la dificultad para caminar, manipular objetos y para coordinar movimientos a su vez son subdivididas en: discapacidades en las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza; discapacidad en extremidades superiores y discapacidades específicas (INEGI, s.f).

1.2.- Datos estadísticos sobre la discapacidad motriz en México

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (2015) el 80% de las personas con discapacidad a nivel mundial viven en países en vías de desarrollo; a nivel mundial las mujeres con discapacidad se enfrentan a mayores dificultades que los hombres ya que entra en juego la discriminación por género la cual recrudece dependiendo de la cultura en la que están inmersas. A nivel mundial solo 386 millones de personas con discapacidad están en edad de trabajar, mientras en México solo el 38.5% de las personas con diversidad funcional son económicamente activas.

Por su parte el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en (2017) encontró que la discapacidad con mayor incidencia en México es la dificultad para caminar con un 64%, seguido de dificultad para mover las extremidades superiores siendo el 33%. Los hombres en un rango de edad de entre 0 y 39 años presentan un mayor porcentaje de discapacidades, sin embargo fuera de este rango las mujeres representan el 53% de las personas con discapacidad. Por otra parte el 49.4% de las personas con discapacidad son pobres y el 10% se encuentra en pobreza extrema.

La prevalencia de personas con discapacidad en México es del 6%, 7.1 millones de personas no pueden o presentan dificultad para caminar, subir o bajar escaleras, y usar sus brazos o piernas en general. El 83% de las personas con discapacidad están afiliadas a un seguro médico, mientras que el 73.5% de los adultos varones con algún tipo de discapacidad son económicamente activos. En cuanto a las mujeres con discapacidad, quienes no cuentan con un empleo remunerado se dedican a tareas del hogar siendo un 61.7% (INEGI, 2016).

Capítulo Dos: Prejuicios, estereotipos y discriminación

En este segundo capítulo se definen los conceptos de prejuicios, estereotipos y discriminación, respecto al concepto de discriminación se desglosan también de los tipos de discriminación, las prácticas de discriminación y discriminación por razón de género; finalmente el capítulo termina con leyes a la no discriminación.

2.1.- Diferencia entre prejuicio y estereotipos

Respecto a los Estereotipos, el ser humano pertenece a diversos grupos, ya sean sociales, nacionales, raciales o de acuerdo con el género, es gracias a estas divisiones que se crean creencias que comparte un amplio grupo de individuo, estas creencias conforman los estereotipos. Se puede definir un estereotipo como imágenes mentales simplificadas sobre una persona, grupo o institución, implica asignar determinadas características comunes en un grupo de acuerdo con su apariencia (Correa, 2013).

El peligro que representan los estereotipos es que pueden ser negativos para ciertos grupos sociales que en general son estigmatizados; estas concepciones negativas pueden repercutir en el desarrollo social de las personas ya que terminan afectando metas, objetivos y preferencias lo cual al mismo tiempo puede contribuir a la estigmatización del grupo. En cuanto a las emociones que experimentan las personas encasilladas en estereotipos pueden generar cuadros graves de ansiedad afectando su rendimiento en general (Correa, 2013).

En este sentido, puede decirse que los estereotipos son esquemas cognitivos socialmente percibidos, cuya función es procesar información acerca de otros (Hilton, & von Hippel, 1996). No solo reflejan creencias acerca de los rasgos característicos de los miembros de un grupo, sino que, además, contienen información acerca de otras cualidades como los roles sociales y el grado en que sus miembros comparten características específicas, influenciando la emergencia de reacciones emocionales hacia quienes pertenecen a ese grupo. Los estereotipos a su vez implican una cantidad sustancial de información acerca de las personas que va más allá de las cualidades superficiales, inmediatas y aparentes, permitiendo anticipar comportamientos en nuevas situaciones (Oakes, & Turner, 1990). En general,

producen una preparación para la percepción de comportamientos o características que son consistentes con la información precedente.

Por su parte los prejuicios permiten inferir características propias de un individuo, estas características son estáticas, es decir, se presentan siempre en conjunto y es difícil cambiar el juicio que se tuvo inicialmente del individuo; el prejuicio es inmaterial en cierta forma, es decir, no hay pruebas significativas de peligro y sin embargo se genera miedo (Ungaretti, Müller, & Etchezahar, 2016). Los prejuicios pueden definirse como un fenómeno social, ya que los prejuicios se ven influidos por el contexto, los prejuicios se crean y se cambian de acuerdo con procesos de socialización (Gurdián-Fernández, Vargas, Delgado, & Sánchez, 2020). Por otro lado, puede entenderse un prejuicio como la apatía basada en generalizaciones inflexibles y erróneas de un sujeto, los prejuicios son subjetivos y puede que el individuo fundamente en estos su autoestima, acepte roles dentro de un grupo, regule las interacciones que se tienen dentro de un grupo (Ungaretti, Etchezahar, & Simkin, 2012).

Los prejuicios se relacionan con sentimientos, juicios o preconcepciones, no se expresan explícitamente, es decir el individuo puede no ser consciente de que actúa de acuerdo con los prejuicios, la carga afectiva ya sea negativa o positiva se fundamenta en una estructura jerárquica social, marcan diferencias entre individuos (Gurdián-Fernández, Vargas, Delgado, & Sánchez, 2020). Sin embargo, se ha encontrado que una personalidad autoritaria es propensa a desarrollar y seguir estereotipos de manera predominante, esto al mismo tiempo es común en comunidades o sociedades altamente jerárquicas, ya que los prejuicios ayudan a sostener esas estructuras (Ungaretti, Müller, & Etchezahar, 2016).

En el caso concreto de las personas con discapacidad hay que tener en consideración que hay diferencias en materia de género, es decir y como se ha mencionado antes, las mujeres que presentan alguna discapacidad se enfrentan a mayores dificultades ya que se agrega a su condición de salud los estereotipos típicos de las mujeres (Gurdián-Fernández, Vargas, Delgado, & Sánchez, 2020).

2.2.- Definición de discriminación

Se define discriminación como toda exclusión, distinción, restricción o preferencia no objetiva que tenga como resultado obstaculizar, restringir, impedir o anular los derechos humanos y las libertades que goza cada individuo (SEDESOL, 2016). Además, es la manifestación extrema de un prejuicio, que se caracteriza por el tratamiento desigual que favorece a un sujeto violentando los derechos de otra persona (Gurdián-Fernández, Vargas, Delgado, & Sánchez, 2020).

La discriminación es estructural y genera barreras explícitas que impiden el desenvolvimiento de determinados grupos sociales, tanto en grupo como individualmente. Son prácticas informales e incluso institucionalizadas que tienen como objetivo la segregación y en consecuencia alteran la calidad de vida de los individuos (Solís, 2017).

Puede practicarse de forma consciente o inconsciente parte de los prejuicios e impiden oportunidades de desarrollo tanto individual como grupalmente (Ordoñez, 2018). Entre las razones están: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica (Solís, 2017).

En cuanto a las personas con discapacidad la SEDESOL reconoce que las principales dificultades a las que se enfrenta una persona con discapacidad son (SEDESOL, 2016):

- Baja participación en el mercado laboral.
- Limitada atención en los servicios de salud.
- Deficiencias en la accesibilidad de servicios públicos y privados.

2.2.1.- Tipos de discriminación

De acuerdo con May y Morales (2018) la discriminación se manifiesta de las siguientes maneras:

1. Directa: Son prácticas o reglas que abiertamente excluyen a un grupo de personas atentando en contra de sus derechos, en el área laboral se puede

manifestar cuando un puesto de trabajo está dirigido exclusivamente a un género, un grupo de edad, etc.

2. Indirecta: Es una segregación más sutil, que aparentemente es normal, un ejemplo sería que en una solicitud de trabajo se pida disponibilidad de horario, la cual de manera indirecta puede afectar a madres de familia.

Por su parte el Instituto Nacional contra la Discriminación (2019) reconoce los siguientes tipos de discriminación:

1. Discriminación estructural: Son patrones que violan los derechos humanos de grupos vulnerables como las personas con discapacidad, las mujeres o integrantes de la comunidad LGTBTTQ+.

2. Discriminación múltiple: Se presenta cuando un mismo individuo pertenece a diferentes grupos vulnerables, un ejemplo sería una mujer con discapacidad motriz cuya orientación sexual sea bisexual puede verse sujeta a discriminación por género, bifobia y discriminación por su discapacidad motriz.

2.2.1.1.- Discriminación por razón de género

La discriminación de género se caracteriza por un trato desigual y asignación arbitraria de responsabilidades hacia los individuos fundamentándose en el género de estos, sin embargo, las mujeres históricamente se han visto en mayor desventaja; este tipo de discriminación es reflejo de los roles de género propios de la cultura, donde el trabajo desempeñado por una mujer es menospreciado y se da por sentado que cualquier trabajo ejercido por una mujer es pobremente desempeñado (Palma-Espinel, & Rodríguez-Andrade, 2018). Las mujeres no solo se ven expuestas a discriminación de género, sino que también pueden ser discriminadas por raza, etnia, clase, orientación sexual y por vivir con alguna diversidad funcional, esto se le conoce como discriminación múltiple; una mujer con diversidad funcional se encuentra en mayor desventaja con un hombre con la misma condición médica; dependiendo de la cultura y religión, el cuerpo de las mujeres es concebido como un objeto, esta visión contribuye a la objetivización del cuerpo de una mujer con diversidad funcional, es decir, si una mujer vive con alguna discapacidad motriz su cuerpo no solo se ve como un objeto sino como un objeto defectuoso (Prieto, 2013).

La discriminación es sistemática, por lo que todos los aspectos de la vida de una persona se ven limitados ya que es la misma sociedad y cultura la que mantiene esta segregación (Palma-Espinel, & Rodríguez-Andrade, 2018). La discapacidad se muestra con mayor incidencia en mujeres, con un 51.1% en comparación al 48.9% de hombres; a nivel mundial los hombres con diversidad funcional que cuentan con un empleo es del 53% y el de las mujeres es un 20% (Prieto, 2013); de acuerdo con Inmujeres (2019) 57.1% de las mujeres presenta dificultad para caminar, moverse y subir o bajar escaleras, un 19.9% de las mujeres no puede moverse o usar sus manos. En el caso concreto del mercado laboral existe una importante brecha de género, los hombres mexicanos en edad de trabajar son 42.6 millones, 8 de cada 10 efectivamente están insertados en un empleo, en el caso de las las mujeres mexicanas en edad de trabajar son 47. 1 millones, pero solo 4 de cada 10 cuentan con un empleo (Vela, 2017).

2.2.1.1.1.- Datos estadísticos de la discriminación laboral por razón de género

Para las mujeres es más difícil integrarse a un trabajo si tienen hijos, dependiendo de la cantidad de hijos las cifras son menos favorables, existen casos en que a las mujeres se les ha solicitado pruebas de no embarazo para ser contratadas, las mujeres que han tenido que proporcionar estas pruebas tienen una edad promedio de 33.7 años, lo cual atenta contra sus derechos humanos reproductivos y su derecho a formar una familia. Es importante considerar también el factor de la brecha salarial entre hombres y mujeres, esta brecha se mide por medio de salarios mínimos, las mujeres ganan menos de 3 salarios mínimos en comparación a los hombres (Vela, 2017):

- El porcentaje de mujeres con uno o más hijos que son económicamente activas es del 50.1%.
- A partir de los cinco hijos la tasa disminuye a un 42%.
- 14.2% de las mujeres han tenido que proporcionar pruebas de no embarazo.
- 3.1% de las mujeres han sido despedidas por un embarazo, esto de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, citado en Vela, 2017).

2.2.1.2.- Discriminación laboral

Es el trato diferenciado que se le da a un trabajador por razones ajenas a su desempeño laboral, esto puede traer consecuencias salariales, de mala reputación en su ambiente laboral o perjudicar derechos laborales, como tener la posibilidad de un acenso o aumento salarial, horas de descanso, vacaciones, permisos de enfermedad, días libres, permisos por maternidad, etc.; las consecuencias para los trabajadores no son solo dentro de su trabajo, puede disminuir su autoestima y dañar su salud física debido al estrés al que se ve expuesto. Entre las causas de la discriminación laboral se encuentran la edad, género, orientación sexual, religión, cultura, raza, etnia, lengua y discapacidad, también puede deberse por causas personales como en el caso de padecer alguna enfermedad como el VIH o em el caso de embarazo (Tablado, 2020).

En México la Ley Federal del trabajo (Citada en STPS, 2017b) establece que ninguna persona puede ser discriminada por razón de género, orientación de género, religión, discapacidad ni religión, esto de acuerdo con el artículo 133, en caso de quebrantar esta ley, los patrones pueden verse sujetos a sanciones económicas que pueden ir de 18 mil 872 a 377 mil 450 pesos.

De acuerdo con Tablado (2020), las consecuencias para las empresas:

- Limitar la productividad.
- Disminución de compromiso y lealtad a la empresa.
- Aumento en la tasa de ausencia laboral, rotación de personal y absentismo.
- Incremento de conflicto entre compañeros.
- Daño a la imagen empresarial de los trabajadores y de otras empresas Provoca denuncias por parte de los trabajadores que pueden resultar en sanciones para la empresa.

2.3.1- Prácticas de discriminación

La Encuesta Nacional sobre Discriminación (2017) arrojó resultados referentes a prejuicios que tienen los compañeros de trabajo respecto a sus compañeros con discapacidad ya que 25% de los encuestados considera que son de poca ayuda. Por otro lado, al encuestar a las personas con discapacidad el 48% considera que no se respetan sus derechos, 31% afirmó que en los últimos cinco años se le negó algún derecho sin que se les diera una explicación. Solo el 19.57% de las personas con discapacidad que cuentan con un empleo están insertadas en un empleo formal (SEDESOL, 2016).

Las prácticas de discriminación son características de sociedades jerárquicas en las que un grupo es juzgado debido al género, edad, religión, capacidades físicas o intelectuales, preferencias sexuales entre otras razones; estas diferencias son vistas como justificación de un trato desigual en el que se les niegan sus derechos humanos (Instituto Electoral y de Participación Ciudadana, 2020).

2.3.2.- Prácticas de discriminación en la contratación de personas con discapacidad

La discriminación en el proceso de contratación puede verse muchas veces desde las ofertas de trabajo, especificando el rango de edad en el que debe estar el solicitante, el género del solicitante, estado civil, etc.; este primer filtro no tiene relación con las habilidades, capacidades ni conocimientos de un trabajador (Laboral360, 2021). Otra técnica que puede generar discriminación es cómo se publicitan las ofertas de empleo, por ejemplo, si la oferta está en línea entonces excluye automáticamente a personas que no cuenten con internet, si los propios trabajadores son los que recomiendan un candidato o divulgan la oferta de empleo entonces los trabajadores tenderán a buscar un perfil similar a ellos; en México es común que, ya sea de manera implícita o explícita, las ofertas de trabajo tengan condiciones de edad, género o discapacidad (Vela, 2017). Con la emergencia actual del COVID-19 se ha visto una disminución de contratación de personas que son parte de grupos vulnerables incluyendo a personas con discapacidad; este acto de discriminación se fundamenta en que esos trabajadores no podrían integrarse a actividades presenciales debido a su vulnerabilidad médica y que significaría una pérdida para la compañía (Pérez, 2020).

El departamento de recursos humanos juega un papel crucial en la contratación del personal, todo empieza con el proceso de selección, el perfil de un puesto debe ser estudiado de manera apropiada y libre de prejuicios; para facilitar la inclusión de personas con discapacidad la oferta de trabajo debe ser formulada y publicada de tal manera que esté al alcance y llame la atención de diferentes grupos vulnerables, por lo tanto es necesario que la iniciativa se tome por directivos de la empresa (Vela, 2017).

Otra estrategia para reducir la discriminación laboral al contratar es una tomada en Reino Unido donde los currículums no deben llevar fotografías, esto disminuye la discriminación por raza, discapacidad o por imagen personal, como en el caso de personas con tatuajes o piercings (Pérez, 2020); en México en 2013 el entonces Instituto Federal Electoral (IFE) implementó un concurso solo para mujeres para llenar 106 plazas, después de la contratación del personal su plantilla quedó con un 25.20% de mujeres y un 74.80% de hombres

A continuación, se abordarán las leyes y normas que protegen a las personas con discapacidad de sufrir algún tipo de discriminación, ya sea fuera o dentro del ámbito laboral, es importante tener en consideración la existencia de estas leyes para compararlos con las experiencias cotidianas de las personas con diversidad funcional, además de los datos anteriormente proporcionados del impacto real de la discriminación contra este sector poblacional.

2.4.- Marco jurídico en materia de discriminación

La convención de los derechos de las personas con discapacidad (Citado en Consejo para Prevenir y eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, 2016). busca proteger y garantizar el goce pleno de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo a las personas con discapacidad motriz, visual, intelectual y auditiva. En este documento se promueve el diseño universal de productos y servicios, es decir, que sea accesible para las personas con discapacidad como por ejemplo que las señalizaciones y letreros incluyan escritura Braille. Los países participantes de esta convención se comprometen a crear leyes para la protección de las personas con discapacidad, tomar medidas para garantizar la práctica de

esas leyes, tener en cuenta a las personas con discapacidad en la realización de políticas públicas.

Por su parte la ley general para la inclusión de las personas con discapacidad (Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 2018b) busca garantizar los derechos constitucionales de las personas con discapacidad, todas las normas, programas e iniciativas derivadas de esta ley deben promover la equidad, justicia social, igualdad de oportunidades, el respeto de la dignidad inherente de los seres humanos, participación e inclusión plena de las personas con discapacidad, la accesibilidad, la no discriminación, la igualdad de género; todo lo anterior deberá ser garantizado y vigilado por el gobierno.

De igual manera la ley para la integración al desarrollo de las personas con discapacidad en la Ciudad de México (Gaceta Oficial de la Ciudad de México, 2017) protege la accesibilidad universal, la asistencia social, ayudas técnicas, la vida independiente, equidad, inclusión, etc., todo esto siendo garantizado y protegido por el estado, por otro lado estipula que los temas prioritarios para esta ley son los programas de salud, el trabajo y los programas de integración en el ambiente laboral, acceso oportuno a la educación, programas de accesibilidad universal y los programas que garanticen la participación ciudadana de las personas con discapacidad.

Por su parte la NOM-34 establece el acceso y desarrollo de actividades laborales para las personas con discapacidades, el objetivo principal de la NOM-34 es garantizar la exitosa inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, de igual forma obliga a las instituciones a proporcionar los recursos para proteger la salud y la integridad física de las personas con discapacidad; una de las estrategias para alcanzar la inclusión de las personas con discapacidad es el generar vacantes dirigidas exclusivamente para ellas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017).

Recientemente la STPS en coordinación con la Secretaria de Salud y la Secretaria de Educación (Mundo laboral, 2020), creó un programa de empleo para las personas con discapacidad, el cual busca fomentar ambientes laborales libres de discriminación, mantenimiento y mejora de la infraestructura de las organizaciones,

formación, capacitación y adiestramiento en el trabajo, así como el adiestramiento ocupacional.

Existe también una Convención interamericana para la eliminación de Todas las Formas de Discriminación (citada en COPRED, 2016), establece que todos los Estados participantes deben reconocer que las personas con discapacidad son iguales ante la ley y que el gobierno de cada Estado debe garantizar la inclusión social, educativa y laboral de las personas con discapacidad, además de garantizar el seguimiento de estas políticas de inclusión.

En 2012 el Diario Oficial de la Federación (citado en Valeria de Dios, 2017), fue reformada, lo que a su vez modificó disposiciones de la Ley Federal del Trabajo incluyendo la igualdad sustantiva, que consiste en eliminar la discriminación de género que anula los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, incluye el garantizar un pago igualitario entre hombres y mujeres del mismo puesto, erradicar el acoso sexual, proteger a las mujeres embarazadas para evitar despidos injustificados así como proteger el derecho a la maternidad.

La Ley a la no discriminación (Cámara de diputados del congreso de la unión, 2018) establece su objetivo en su primer artículo que es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, esta ley incluye la obligación de los empleadores a realizar las adaptaciones necesarias para el apropiado desempeño de los trabajadores. En su segundo artículo estipula que es obligación del Estado promover estrategias efectivas para la apropiada integración de los trabajadores con discapacidad.

Capítulo Tres: Modelos explicativos de la discapacidad motriz

En este tercer capítulo se pretende profundizar en la sistematización de la discriminación en contra de las personas con discapacidad motriz, tomando en consideración cómo se interpreta esta condición física en el campo médico y en la sociedad, abordando los temas del modelo médico rehabilitador, siendo el más antiguo de los modelos a tratar, tema que incluye al fenómeno Capacitismo, que por definición es discriminatorio; el modelo social y el movimiento de vida independiente.

3.1.- Modelo médico rehabilitador

El modelo Médico o rehabilitador define qué es la normalidad de acuerdo con rasgos físicos, mentales y sensoriales de un individuo; para este modelo las personas con discapacidad deben ser rehabilitadas y medicadas para lograr la integración de las mismas a la sociedad, por lo tanto los sujetos se convierten en un objeto de estudio e intervención de la medicina, esto mismo implica que la persona con mayor autoridad es el médico; una persona enferma o con alguna discapacidad solo puede integrarse a la sociedad si tienen un tratamiento ya sea rehabilitatorio o con medicamentos, su participación en la sociedad depende de la utilidad de las personas (Cenacchi, 2018).

Debido a los parámetros de este modelo las personas con discapacidad se considera que poseen cuerpos defectuosos, el tratamiento que se les dé a estas personas será bajo el supuesto de que todos sus problemas y dificultades están en función de su condición física, mental o sensorial. Como consecuencia se aísla a las personas con discapacidad, siendo solo responsabilidad de instituciones de salud y de caridad; de igual manera el modelo médico falla en reconocer la influencia de otros factores contextuales y culturales en la vida de una persona con discapacidad (Pérez, & Chhabra, 2019). Este enfoque, por lo tanto, deshumaniza a las personas con discapacidad, siendo la finalidad de su inserción en la sociedad el aporte económico que puedan generar (Albarrán, 2015).

A pesar de que el modelo medico rehabilitador dice sustentarse en la ciencia puede percibirse cierta influencia del modelo tradicional, donde se entiende al enfermo como inmoral bajo esta premisa las personas con discapacidad deben hacer un esfuerzo extra para compensar su condición considerada como inferior (Sanmiquel-Molinero, 2020).

3.2.- Capacitismo

El capacitismo se entiende como barreras mentales formadas por prejuicios y estereotipos los cuales justifican el trato discriminatorio que experimentan las personas con discapacidad, este mecanismo pretende racionalizar este trato discriminatorio a nivel individual, ya sea en personas sin discapacidad tanto como

para personas que viven con alguna discapacidad, es decir que las mismas personas con discapacidad interiorizan estos prejuicios. Bajo una perspectiva capacitista una persona con discapacidad es un sujeto deficiente (Sanmiquel-Molinero, 2020).

Para una persona que no vive con una discapacidad puede ser difícil entender la influencia real de estos prejuicios y estereotipos, una sociedad capacitante considera a las personas sin discapacidad como el estándar por lo que las escuelas, instituciones y diversas instalaciones están pensadas en la comodidad de estas personas, esto automáticamente excluye a las personas con discapacidad las cuales pueden enfrentarse a barreras físicas, actitudinales o sistémicas; la discriminación puede ejercerse de manera consciente o inconsciente (Stop ableism, 2020).

Por tanto las personas con discapacidad son discriminadas y oprimidas bajo el supuesto de que son anormales, este sistema opresivo pretende curar o rehabilitar a los individuos con discapacidad a cualquier costo, de igual forma este sistema asigna un valor a los cuerpos y a las mentes de las personas de acuerdo a su función, considerando que un cuerpo normal es más valioso; además es importante reconocer que existe un capacitismo cultural el cual impide la representación de las personas con discapacidad en la industria del entretenimiento, es decir, la poca representación de estas personas en series, comerciales, la industria del modelaje, medios escritos entre otros, de igual manera hay una falta de representación en movimientos sociales tales como marchas de orgullo gay o movimientos feministas. Este aislamiento se ve intensificado por las escuelas y programas de educación especial, además de instituciones médicas en donde la discriminación es practicada por médicos, enfermeros, entre otros funcionarios (Disability resource center, 2020).

Es común que las personas con discapacidad sean tratadas con miedo, lástima y asco, en este rol sumiso las personas con discapacidad pueden sentir vergüenza de su propia condición, por lo cual es importante abordar el trabajo emocional que ejercen las personas con discapacidad al intentar satisfacer las demandas de una cultura discriminatoria, (Sanmiquel-Molinero, 2020).

Otra acepción de capacitismo lo entiende como un conjunto de prácticas sociales que tienen cierto estándar corporal y que cualquiera que no encaje en este estándar es considerado como deficiente, menos humanos o a la espera de

completarse, dentro de esta misma definición puede encontrarse la discriminación por orientación sexual, e identidad de género y raza, ya que el estándar sería un hombre blanco y heterosexual, cualquier persona que salga de ese estándar se considera inferior (Sanmiquel-Molinero, 2020). De acuerdo con Rebekah Taussig (citada en Manciangli, 2020) el capacitismo es un proceso que favorece un cuerpo ideal e imaginario mientras que al mismo tiempo se discrimina a cualquier individuo que no encaje en ese molde.

De acuerdo con Purlang (2020), los comportamiento y actitudes característicos de una persona capacitista son:

- Una persona capacitista inmediatamente se siente incomoda interactuando con una persona con discapacidad.
- Las conductas pueden ir desde el nerviosismo hasta la torpeza.
- Es común que una persona capacitista evite a toda costa hablar o interactuar con una persona con discapacidad.
- Jerarquizar discapacidades en función del tipo de discapacidad y la severidad de estas.
- Pensar que las personas con discapacidad tienen privilegios o beneficios por el hecho de tener discapacidad.
- Afirmar que las personas con discapacidad no sufren ningún tipo de opresión, sino que son sobreprotegidas.
- Asumir que las personas con discapacidad solo pueden ser personas tristes y patéticas, alegres e inocentes, amargadas y quejumbrosas, algunos prejuicios son en función del tipo de discapacidad, por ejemplo considerar que una persona con síndrome de Down es inocente, amigable y alegre.
- En el caso de una persona con deformidades físicas las personas pueden manifestar asco o repulsión.

En contraste con el capacitismo y el modelo médico se propone el modelo social como modelo explicativo de la discapacidad, el cual se abordará a continuación.

3.3.- Movimiento de Vida Independiente

En contraposición al modelo médico se creó el Movimiento de Vida Independiente, en la década de los 60's en los Estados Unidos, este modelo buscaba reivindicar.

Las experiencias y a las personas con discapacidad, un cambio fundamental en este modelo es el hecho de que se considera la condición social de las personas con discapacidad y no solo su condición médica, otra prioridad para este modelo es el poder ayudar a una persona con discapacidad a vivir en plenitud y especialmente de manera independiente; eventualmente este nuevo modelo derivó en el desarrollo del modelo social, que buscaba desmedicalizar la atención que se les da a las personas con discapacidad, así como darles una voz en su propio tratamiento, ya que ellos son los que conocen verdaderamente su cotidianidad (Toboso, 2018).

3.4.- Modelo social

De acuerdo con el modelo social, la sociedad es quien limita y discapacita a los individuos. A diferencia del modelo médico, el modelo social se diseñó con base en los *Disability Studies* los cuales tienen un enfoque más empático, alejándose de la objetividad del modelo médico; desde esta perspectiva la discapacidad es producto de discriminación y prejuicios los cuales aíslan a las personas con discapacidad; este modelo reconoce que la discriminación es sistémica, es decir que diversos espacios no tienen en consideración a las personas con discapacidad, y justifica y perpetúa la discriminación con el supuesto de que las personas con discapacidad son automáticamente inferiores debido a su discapacidad (Toboso, 2018). El objetivo final del modelo social es eliminar las barreras físicas y actitudinales que marginalizan a las personas con discapacidad, mediante el análisis del contexto en el que se desenvuelve el individuo; por tanto, la discapacidad de las personas radica en que su contexto no ha sido capaz de atender las necesidades que los sujetos tienen (Gibson, 2020).

De acuerdo con el modelo social, los ambientes limitantes y discapacitantes para las personas con diversidad funcional son (Cook, Polgar, 2015):

1. Contexto físico: infraestructura, edificios, áreas comunes, entre otros.
2. Contexto social: ejercido por personas con discapacidad y personas sin discapacidad.
3. Contexto cultural: incluye creencias, costumbres y valores que segregan a las personas con diversidad funcional.
4. Contexto legal: como leyes, normas en instituciones, trabajos, escuelas, etc.

Es importante mencionar que el modelo social no niega la condición médica de las personas con discapacidad ni la repercusión negativa que esta condición pueda generar a la persona, sino que busca generar un cambio social que beneficie a las personas con discapacidad, con el objetivo de garantizar una mayor calidad de vida (People with disability Australia, 2018).

Algunas críticas a este modelo argumentan que sigue invisibilizando los cuerpos de las personas con discapacidad, como consecuencia de esta invisibilidad no se tiene en consideración la diversidad de experiencias, ya que cada persona con discapacidad tiene necesidades diferentes, es decir que varían de sujeto a sujeto; otra de las críticas del modelo social es que no tiene un enfoque interseccional, es decir que no reconoce que las personas con discapacidad pueden ser miembros de otros grupos vulnerables, niegan la posibilidad que las personas con discapacidad puedan ser víctimas del racismo, clasismo, sexismo, homofobia, transfobia, etc. A partir de los años 80's distintos grupos de activistas tomaron fuerza y buscaron incluir un enfoque feminista dentro del modelo social (Toboso, 2018).

3.4.1.- Diversidad funcional

La diversidad funcional es un concepto propio del modelo social, el cual se define como la aceptación de las distintas expresiones de funcionamiento corporal, es decir, el reconocer que el cuerpo de todos los individuos funciona diferente al resto, este concepto es alternativo al concepto de personas con discapacidad y es

congruente con el modelo social en el sentido en que busca la dignidad humana de las personas con discapacidad y el romper la dualidad de capacidad y discapacidad, esta aceptación reconocería que no hay un estándar físico a alcanzar, no habría un estándar para desplazarse el cual excluya a las personas con discapacidad motriz (Toboso, 2018).

Al abordar la diversidad funcional es necesario reconocer que bajo el modelo médico se considera que las deficiencias físicas e intelectuales son indeseables y que todas las leyes e instituciones que buscan defender y garantizar los derechos de las personas con discapacidad son deficientes, ya que se sabe que estas garantías no son ejercidas por la totalidad de este grupo vulnerable; por lo tanto este modelo busca que no se vea a estas personas como deficientes sino que diversas (Canimas, 2015).

Capítulo Cuatro: Inserción al mercado laboral de las personas con discapacidad

En este cuarto capítulo se hace alusión a los retos actuales que se enfrentan las personas con diversidad funcional al integrarse a un empleo en el mercado laboral mexicano.

Cuando se aborda la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral mexicano es necesario considerar también la calidad de vida de estos trabajadores, considerar: el bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar económico, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. Los trabajadores con discapacidad tienen derecho a tener un trabajo digno en las condiciones necesarias de acuerdo con sus necesidades (Riaño-Galán, García- Ruiz, Rodríguez, & Álvarez- Arregui, 2016).

Proceso de inserción (González-González, Gutiérrez-Barroso, González-Herrera, & Márquez-Domínguez, 2017):

1. Las empresas no muestran interés en reclutar personas con discapacidad.

2. Desconocimiento de los padecimientos y las necesidades de las personas con discapacidad además del desconocimiento de los incentivos para su contratación y adaptación de la infraestructura de la empresa.

3. Los prejuicios que se tienen con respecto a este sector poblacional.

La Organización Internacional del Trabajo (citado en INEGI, 2014) propone dos módulos de estudio en el área laboral, el primero sería estudiar obstáculos en el mercado laboral en cuanto a infraestructura y el segundo en obstáculos en materia legal, transporte, acceso a la información e incluso incluir los prejuicios que se presentan en el campo laboral.

4.1.- Inclusión social de las personas con discapacidad motriz

Es necesario hablar de la inclusión social, ya que si las personas con diversidad están completamente incluidas en su comunidad su calidad de vida mejoraría, la cual puede entenderse como un proceso social que facilita y promueve que las personas con discapacidad participen en condiciones igualitarias. Por otro lado, también es necesario garantizar atención médica y rehabilitación oportuna, ya que puede disminuir los síntomas o compensar por completo las limitaciones que se padecen (Secretaría de Salud, 2012).

Para lograr una efectiva inclusión social es necesario la participación del gobierno ya que se requiere de la implementación de diversas políticas y leyes para garantizar una mejor calidad de vida. Algunos factores que impiden la inclusión social son: dinámicas familiares que obstaculizan el desenvolvimiento de la persona con discapacidad, como puede ser la sobreprotección, la discriminación, el maltrato psicológico, temor y desconocimiento en general de las discapacidades son otros factores que afectan la calidad de vida de los sujetos (Camargo, Castro, Hernández, Maldonado, Cardenas, Carvajal, & Cuervo, 2015).

Retomando la dinámica familiar el hecho de depender o estar al cuidado de un miembro de la familia puede desgastar las relaciones familiares, es decir, los cuidados especiales, necesidades de atención médica o el hecho de no poder trabajar, pueden alterar la estructura familiar y su cotidianidad. Hablando en concreto de las

oportunidades laborales: la imposibilidad de encontrar un trabajo digno limita la realización de un proyecto de vida (Camargo et al, 2015).

4.2.- Empresas incluyentes

A continuación, se mencionan algunas empresas en México que han tomado la iniciativa de incluir a personas con diversidad funcional dentro de su organización, cabe mencionar que estas oportunidades no son suficientes para lograr incluir a este sector poblacional en el mercado laboral mexicano.

De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la inclusión laboral es crear condiciones favorables para las personas pertenecientes a grupos vulnerables, sin embargo, la aplicación de esta política debe ser paulatina, para beneficiar a los trabajadores con o sin discapacidad es necesario adecuar las instalaciones, sensibilizar al personal y generar un cambio en la cultura empresarial (Crédito real, 2018).

Una empresa incluyente respeta las diferencias físicas, ideológicas y religiosas de sus trabajadores, garantizando así que se respeten sus derechos y garantías, este tipo de empresas busca la completa integración de todos los empleados por medio de políticas empresariales desde el reclutamiento de nuevo personal, se busca también el crecimiento empresarial mientras se respeta esta diversidad (Casas, 2016).

Según la *Human Rights Campaign* (citada en Expansión, 2018), una empresa incluyente se caracteriza por contar con políticas a la no discriminación, competencia organizacional, compromiso público, filantropía, atracción de talento y diversidad de proveedores, algunas empresas con estas características dentro de México son: Aeroméxico, cinépolis, Coca-cola FEMSA, *Ford motor company*, *General Electric*, Pepsico México, Petróleos Mexicanos, *Uber*, *Walmart* México, entre otros. El programa de inclusión laboral con el que cuentan algunas empresas privadas tiene como objetivo que un mínimo del 3% del personal sean personas con discapacidad motriz, esto bajo el supuesto de que la condición física de los trabajadores no afecta el resultado final (Grupo mundo ejecutivo, 2016). La STPS otorga el distintivo de Empresa incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” a las empresas con buenas políticas

y prácticas laborales, logrando un desarrollo empresarial sin discriminación (Casas, 2016).

Los distintivos otorgados por la Secretaría del Trabajo buscan estimular a las empresas a volverse incluyente, para que las empresas puedan recibir el distintivo de Empresa Incluyente deben tener trabajadores que sean parte de algún grupo vulnerable, dichos trabajadores deben gozar de todas las prestaciones de ley e igualdad de condiciones como el resto de los trabajadores, la antigüedad mínima de los trabajadores es de un año, la proporción de los trabajadores es: por cada 50- 100 trabajadores 5 serán de algún sector vulnerable (Secretaría del Trabajo y Previsión social, 2020).

4.3.- Beneficios de contratar a personas con discapacidad

Los temas para abordar en el presente capítulo son beneficios económicos y de rendimiento del personal al momento de contratar a personas con diversidad funcional, los beneficios van desde la adaptación gratuita de las instalaciones del centro de trabajo hasta incremento de producción por parte del personal.

De acuerdo con Incluyeme (2019c) existen prejuicios que impiden a las empresas contratar a personas con discapacidad, tales como: que las personas con discapacidad tienen bajo rendimiento laboral, el costo para adaptar la empresa para ser incluyente es alto, las personas con discapacidad se ausentan frecuentemente por su condición médica, los clientes pueden sentirse incomodos al interactuar con personas con discapacidad entre otros; sin embargo es más probable que la empresa perciba beneficios financieros y sociales por contratar a personas con discapacidad. A continuación, se muestran los principales beneficios empresariales (Crédito real, 2018):

1. Captación de talento humano.
2. Incremento en el valor de la marca o empresa.
3. Mayor lealtad a la empresa de parte de empleados con y sin discapacidad.
4. Mejora de la ética laboral de parte de los trabajadores.

5. Beneficios fiscales.
6. Equipos de trabajo heterogéneos.
7. Impulso a la innovación dentro de la empresa.

Para las Pymes los beneficios fiscales pueden incluir la deducción de hasta el 100% de sus impuestos al contratar a personas con discapacidad o pueden recurrir a la Ley de Ingresos de la Federación que implica deducciones del 25% del salario bruto de los trabajadores; para poder deducir el 100% de los impuestos las empresas deben inscribir a los trabajadores con discapacidad en Instituto Mexicano del Seguro Social, además de esto las Pymes pueden deducir el 100% de los gastos que impliquen adaptar las instalaciones para la inclusión de las personas con discapacidad (Hernández, 2017).

En el siguiente capítulo se abordará el método fenomenológico, esto debido a la importancia dentro del método de la experiencia subjetiva de cada individuo, lo que será el punto central de la investigación al momento de realizar las entrevistas.

Capítulo Cinco: Fenomenología

En este quinto capítulo se describen los fundamentos de la metodología fenomenológica, así como la definición de la experiencia subjetiva, las fases del método fenomenológico hermenéutico y en que consiste la entrevista metodológica.

La fenomenología es un movimiento filosófico en el que se hace énfasis en la experiencia subjetiva del sujeto para la descripción o comprensión de un fenómeno ya que el investigador es el propio instrumento de recolección de información, este enfoque puede ser empleado en las ciencias sociales y de la salud a través de la metodología cualitativa; cuando se hace investigación fenomenológica lo importante observar el fenómeno tal cual sucede (Guerrero-Castañeda, Oliva, Ojeda-Vargas, & 2017).

La fenomenología surge en contraposición con el paradigma positivista, Husserl (citado en De los reyes, 2019) define la fenomenología como el estudio de

los fenómenos tal y como lo experimenta el individuo; la percepción e interpretación del fenómeno debe ser libre de prejuicios con la finalidad de acercarse lo más posible a la descripción del fenómeno u objeto. Como se mencionó anteriormente, la interpretación del investigador es importante dentro de la fenomenología, por lo que el investigador debe apropiarse del conocimiento y es su total inmersión la que dará forma a la investigación.

La fenomenología también puede ser entendida como una metodología y por lo tanto, requiere de un procedimiento específico y una intencionalidad, el objetivo de este método es hacer una descripción de la realidad tal como se percibe para posteriormente asignarle un significado, por lo que las reflexiones propias del investigador son consideradas dentro de la investigación; la fenomenología suele abordar realidades y experiencias difíciles de estudiar o comunicar (Pérez, Nieto, & Santamaría, 2019).

Husserl (citado en Fuster, 2019) fundador de la fenomenología plantea que es necesario conocer la subjetividad del participante debido a que la subjetividad es otro mundo en sí mismo que existe más allá de la conciencia, opiniones y experiencias del individuo; una de las críticas principales que hace Husserl a la metodología científica que es más bien objetiva es que en realidad no lo es, es decir, que la rigurosidad científica omite y descarta datos que forman parte del fenómeno, por el contrario la fenomenología presenta el fenómeno tal cual es y por lo tanto es más veraz.

Además, Husserl (citado en Soto, & Vargas, 2017) definió fenómeno como lo que se presenta a la conciencia, por otro lado afirmaba que la ciencia se limitaba a describir las estructuras de aspectos esenciales de la conciencia, limitando la experiencia a un contexto controlado; dividió la conciencia en tres: Conciencia del yo empírico, percepción interna de vivencias psíquicas y actos psíquicos o fenómenos, otro aspecto importante de la conciencia para Husserl es que es una característica universal.

De acuerdo con Pérez, Nieto, Santamaría (2019), los enfoques dentro de la fenomenología se clasifican en:

1. Analíticos: Se centran en las partes de un fenómeno.

2. Sistemáticos: Se concentran en la totalidad de fenómenos, objetos o eventos.

Al adaptarse el enfoque fenomenológico a las ciencias se hace una contrapropuesta al paradigma positivista que hace énfasis en concreto y objetivo; con la fenomenología se pueden abordar diversos fenómenos de manera más completa ya que cuenta con la opiniones de los participantes, desde esta perspectiva la esencia y la veracidad de los fenómenos se encuentra en la percepción del sujeto, es importante mencionar que en el discurso del personaje está explícito el significado que percibe del fenómeno y la conciencia del sujeto mismo (Fuster, 2019).

En este método se emplea la rigurosidad de la ciencia y herramientas propias de la filosofía para el estudio de los fenómenos; la fenomenología se enfoca en hechos descartados por la ciencia y en los aspectos generales de una experiencia de vida (Aguirre-García, & Jaramillo-Echeverri, 2012).

Al aplicar este método el investigador hace una reducción histórica de sus experiencias, recolectando información neutral y objetiva, lo cual facilita acceder a la conciencia del sujeto, dentro de este proceso es importante el dejar de lado tecnicismos, prejuicios y otras preconcepciones que impidan al investigador ver la totalidad de un fenómeno; esta aproximación del investigador se sustenta en el supuesto de que el entorno no define la existencia del sujeto sino que el sujeto determina el significado del entorno, de ahí el énfasis en la subjetividad (Soto, & Vargas, 2017).

Tomando en consideración que la fenomenología estudia la relación de un individuo con su medio la herramienta más útil de este método es la descripción, sin embargo, no es una descripción objetiva por lo que el investigador debe formar parte del fenómeno o contar con la colaboración de un participante de dicho fenómeno; el trabajar con un colaborador puede dificultar el proceso de reflexión del investigador ya que se ve alejado del contexto (Dantas, & Moreira, 2009).

La fenomenología se puede aplicar en el estudio de fenómenos complejos tales como (De los Reyes, 2019):

- Comportamiento de los individuos en un entorno escolar.

- Mejoramiento en prácticas laborales complejas: En donde se busca comprender la influencia de factores sociales y culturales en el comportamiento de los trabajadores y su relación con sus compañeros, como en el caso de esta investigación.
- Comportamiento de los mercados: Desde un enfoque más humano y no meramente económico.

5.1.- La experiencia subjetiva de acuerdo con la fenomenología

Para Husserl (Citado en Waldenfels, 2017) lo que fundamenta una experiencia es la percepción, la fenomenología aborda la construcción de las experiencias, este aprendizaje es gradual y puede venir de experiencias tanto positivas como negativas, las experiencias anteriores ayudan al sujeto a interpretar el nuevo conocimiento adquirido; la fenomenología no marca diferencia entre el mundo psíquico y la realidad natural. Por otro lado, Varela (citado en Ordoñez, 2015) afirma que la experiencia es estar consciente de nosotros mismos y de nuestra existencia, sin embargo Varela tampoco marca una diferencia entre la experiencia interior del sujeto y su interacción con el mundo exterior

De acuerdo con Waldenfels (2017), los niveles de la experiencia son:

- Horizontes y génesis de sentido en la experiencia del mundo: En este nivel se experimenta un objeto pero también se puede percibir ese objeto como parte de otro, es decir, podemos ser conscientes que nuestra casa está en una calle, que forma parte de un barrio dentro de una ciudad, lo general siempre se toma en cuenta e influye en una experiencia.
- Experiencia corporal: La experiencia corporal nos permite percibir tanto el exterior como el interior de nuestro cuerpo, esto incluye la percepción espaciotemporal.
- Experiencia de lo extraño: El otro o lo extraño se entiende como algo ajeno a nuestra persona pero también ayuda a delimitar lo que constituye el “yo”.
- Experiencia de sí mismo como experiencia del tiempo: En este nivel de la experiencia influye el tiempo o el concepto que habrá algo posterior, esta

percepción del tiempo nos permite experimentar el presente, el saber que hay algo posterior a nosotros facilita la reflexión.

La experiencia subjetiva se ve validada debido al énfasis que la fenomenología hace sobre la subjetividad, un investigador fenomenológico se pregunta cual es el significado de la experiencia vivida por un grupo de personas o por un solo individuo; es por esta razón que este método es especialmente empleado en investigaciones a profundidad, las entrevistas realizadas en la investigación deben reflejar cuál es la naturaleza de la vivencia de los participantes, de igual forma es importante el planteamiento de preguntas de investigación, una adecuada problematización del fenómeno y objetivos (Sánchez, Revilla, Alayza, Sime, Mendivil, & Tafur, 2020).

5.2.-Fases del método fenomenológico hermenéutico

De acuerdo con Fuster (2019), el método fenomenológico se divide en 4 fases:

1. Clarificación de presupuestos: Etapa en donde el investigador desecha los prejuicios que tiene respecto al fenómeno.
2. Recoger la experiencia vivida: Etapa descriptiva de recolección de datos, estos datos pueden venir de diferentes fuentes como relatos, protocolos, entrevistas, relatos autobiográficos y observación-descripción.
3. Reflexionar la experiencia de vida: Comprender el significado del fenómeno, este significado es en relación con los datos obtenidos en la fase anterior, necesario reflexionar en los hechos concretos y tratar aspectos temáticos del fenómeno.
4. Escribir- reflexionar los aspectos de la vida: Estructuración de la información.

Dentro de esta investigación se empleará la entrevista metodológica semiestructurada, es decir, se buscara que la entrevista sea una conversación en donde los participantes se sientan cómodos y en la libertad de hablar y expresarse, en el entendido de que esta información es verídica y trascendental.

5.3.- Entrevista metodológica

Dentro de la entrevista es necesario abordar el tema sin prejuicios, preconceptos, ni juicios de valor, esto con el fin de tener un diálogo abierto en el que

tanto el entrevistador como el entrevistado se sientan cómodos al hablar, de igual manera es importante que al momento de analizar la información recolectada se analice el lenguaje y el discurso, teniendo en consideración que el lenguaje empleado refleja lo que el participante entiende del fenómeno; por estas mismas razones la entrevista fenomenológica no puede ser del todo estructurada ya que aunque el investigador tenga temas que quiera abordar el entrevistado es el que guía la conversación ya que depende de su percepción, visión, vivencias y experiencias (Guerrero-Castañeda, Oliva, & Ojeda-Vargas, 2017).

Capítulo Seis: Análisis del discurso

Finalmente, en este último capítulo se abordará el análisis del discurso, esto incluye los niveles del discurso y los tipos de análisis. Dentro de la investigación se empleará en la investigación debido a que toma en consideración el contenido explícito del discurso y el implícito el que se constituye en parte por el lenguaje no verbal.

El discurso se puede definir desde su uso más práctico, es decir, la acción de comunicar, sin embargo, el discurso también puede contener valores, ideologías y costumbres que son reflejo de un contexto espacio temporal específico, no es únicamente oral, sino que puede ser escrito, simbólico o pictórico; el discurso se enriquece entre más medios se consulten. Para su análisis puede dividirse en dos: efectos constructivos del lenguaje, comúnmente empleado en un análisis cuantitativo y los discursos constructivos del mundo social (Urra, Muñoz, & Peña, 2013).

El análisis del discurso en una investigación depende fuertemente del marco teórico de la misma, ya que la interpretación del discurso, las categorías para el análisis y la asignación del significado dependerá del investigador, de igual manera el análisis debe corresponder con los objetivos, hipótesis y pregunta de investigación; debido a estas condiciones el análisis del discurso no es rígido y no hay una técnica única para este análisis (Santander, 2011).

De acuerdo con Campbell (2015), los niveles del discurso son los siguientes:

1. Micronivel: Es el acto comunicativo cotidiano.

2. Macronivel: Corresponde a una dimensión más abstracta que incluye categorías sociales, ideologías ya sean propias o grupales, etc.

Por lo tanto, el discurso es una herramienta que permite el análisis de diferentes perspectivas dentro de la vida social debido a que varía dependiendo del grupo social aun cuando diferentes sectores interactúen entre sí en un mismo espacio geográfico, la ventaja de un análisis del discurso es que se toma en cuenta los significados, intención y cognición de un individuo sin dejar de lado factores sociales (Campbell, 2015).

Es importante mencionar que el lenguaje no es transparente y existe un nivel implícito por lo cual es difícil reducir la comunicación humana como un intercambio simple de información es por eso que el contenido textual de un discurso puede tener una importancia de segundo plano al momento de hacer un análisis del discurso; debido a la influencia del contexto en el discurso es posible encontrar prejuicios, estereotipos y representaciones negativas, por lo que es necesario considerar la intención de la persona al emitir su discurso (Santander, 2011).

En este sentido Urra, Muñoz, & Peña (2013) establecen que los tipos de análisis del discurso son:

- Análisis del tipo lingüístico: Enfocado en la microlingüística, se aplica en textos escritos, este tipo de técnica se subdivide en análisis del habla del tipo semántico, de la retórica, de la argumentación, de categorías, los cuales se enfocan en la forma en la que un texto está escrito, sus significados y simbología; dentro del estudio microlingüístico se encuentra el análisis de narrativas el cual considera procesos cognitivos y su construcción histórica y finalmente el conversacional.
- Análisis de grandes discursos: Constituido por los macro-esquemas, que estudia las estructuras cognitivas que dirigen el comportamiento, análisis del repertorio interpretativo que entiende el lenguaje como un medio de acción social; la técnica Foucaudiano se enfoca en las relaciones de poder entre objeto y sujeto, el análisis

crítico del discurso que se enfoca en el poder y en el abuso de este con un enfoque político.

Planteamiento del problema

En la presente investigación se buscó comprender la experiencia subjetiva de las personas con discapacidad motriz al solicitar empleo y al ser contratadas, de acuerdo con la OMS (2020) la discapacidad motriz se define como la dificultad o incapacidad de realizar una tarea, la cual puede incluir deformidades físicas.

Se considera que los prejuicios, estereotipos y la discriminación a los que se enfrentan y como estos afectan en la inserción laboral y social, se entiende discriminación como cualquier restricción que afecta de manera negativa los derechos humanos del individuo (SEDESOL, 2016).

Se entrevistó a participantes en esta condición independientemente del puesto laboral o sector económico al que pertenezcan. Esta problemática es de relevancia debido al porcentaje de las personas con discapacidad que no cuentan con empleo o que se encuentran insertadas en el trabajo informal en México, esto representa fuerza laboral perdida y vulnerabilidad económica para los trabajadores informales con discapacidad. Es importante que la psicología del trabajo le dé mayor relevancia a este fenómeno y a la experiencia subjetiva de las personas con diversidad funcional, para tener una noción más exacta de cuáles son las condiciones laborales en las que se desenvuelven las personas.

Preguntas de investigación

1.- ¿Cómo es la experiencia subjetiva de las personas con discapacidad motriz al solicitar empleo y al insertarse en el mercado laboral?

2.- ¿Cuál es la experiencia de las personas con discapacidad al enfrentarse a la discriminación ejercida por sus compañeros y empleadores dentro del ámbito laboral?

Objetivos

1. Explorar la experiencia subjetiva de las personas con discapacidad al intentar insertarse y al insertarse exitosamente en el mercado laboral.
2. Conocer la experiencia subjetiva de las personas con discapacidad al enfrentarse a la discriminación.

Capítulo Siete: Método

7. 1.- Diseño

En la presente tesis se empleó el diseño fenomenológico ya que este enfoque permite profundizar en las experiencias subjetivas de los sujetos inmersos en el fenómeno, lo que permite conocer el fenómeno es la experiencia y percepciones de los participantes; en este enfoque se hace la diferencia entre el saber natural, es decir, lo que el sujeto conoce e interpreta y el saber naturalista que es más bien conocimiento formal y académico, ambos conocimientos forman el epojé que es fundamental en una investigación fenomenológica, el propósito sería aproximarse al fenómeno de manera reflexiva e interpretativa reflejando en estas aproximaciones el epojé del sujeto (Mendieta-Izquierdo, Ramírez-Rodríguez, & Fuerte, 2015).

Esta investigación es exploratoria, es decir, es un estudio que tiene como finalidad recabar información de carácter metodológico como problemas técnicos, éticos y logísticos, por esta razón las investigaciones exploratorias son de importancia para futuros proyectos y líneas de investigación ya que servirán como antecedente (Muñoz, Nicanor, 2011). Se consideró pertinente que la investigación fuera exploratoria debido a la escasas de investigaciones cualitativas respecto a la vivencia de las personas con diversidad funcional al momento de solicitar e integrarse a un empleo.

El corte de la investigación fue transversal, lo que implica que el investigador realiza una sola medición a cada participante, una de las ventajas de este tipo de investigaciones es que permite encontrar factores en común entre los participantes (Rodríguez, Mendivelso, 2018).

7. 2.- Participantes

La muestra estuvo conformada por once personas con discapacidad motriz, en edad de trabajar, considerando este rango desde la mayoría de edad, es decir los 18 años hasta la edad de jubilación, que de acuerdo con Instituto Mexicano del Seguro Social es de 60 años (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2019); debido a consideraciones éticas de esta investigación se consideró pertinente asignar un alias a cada participante, la muestra se conformó por 3 participantes de sexo masculino, siendo los participantes Ulises, Carlos y Norman; los restantes 8 participantes fueron de sexo femenino, es decir, las participantes Dolores, Teresa, Consuelo, Samanta, Sulema, Ofelia, Diana y Ópalo, el promedio de edad de los participantes es de 35.5 años; los participantes Dolores, Teresa, Consuelo, Carlos, Sulema, Diana y Ópalo cuentan con un empleo formal, por otro lado los participantes Carlos y Norman cuentan con empleos informales, mientras que los participante Ulises, Consuelo y Ofelia laboran en ambos sectores.

Los tipos de muestreo que se implementaron fueron el no probabilístico por bola de nieve, el cual consiste en que los participantes inicialmente contactados invitan a más personas a participar en la investigación, este tipo de muestreo es empleado en poblaciones de baja incidencia o de difícil acceso (Ochoa, 2015) y el muestreo por conveniencia, en el que se pregunta a los participantes si están dispuestos a participar y son incluidos si así lo desean, estos participantes se caracterizan por ser accesibles para el investigador (Otzen, Manterola, 2017).

Como criterios de inclusión se estableció que los participantes fueran personas con discapacidad motriz en edad de trabajar, entre los 18 y los 60 años, con experiencia laboral ya sea en trabajos formales o informales. Por otro lado, para los criterios de exclusión se estableció que la discapacidad motriz que presentaran no fuera una discapacidad motriz severa o una cuadriplejía, esto unido de acuerdo con la definición de Incluyeme (2019a), este criterio se estableció por la dificultad de contactar a este sector poblacional y a una menor inserción en los centros de trabajo.

En la siguiente tabla se presentan el alias del participante, la edad, sector en el que laboran, formal o informal y la antigüedad que tienen en su trabajo actual, así

como el promedio de edad, la cantidad de participantes que tienen un trabajo formal y cuantos un trabajo informal y cuales entrevistados trabajan en ambos sectores:

Tabla 1

Datos sociodemográficos de los participantes

Participante	Alias	Edad	Género	Sector	Antigüedad
1	Ulises	30 años	Masculino	Informal y formal	I:7años F: 5 años
2	Dolores	51 años	Femenino	Formal	5 años
3	Teresa	22 años	Femenino	Formal	1 año 6 meses
4	Consuelo	31 años	Femenino	Informal y formal	I:1años F: 4 años
5	Carlos	33 años	Masculino	Informal y formal	I:6años F: 8 años
6	Samanta	28 años	Femenino	Formal	2 años
7	Sulema	32 años	Femenino	Formal	2 años
8	Ofelia	29 años	Femenino	Informal y formal	I:1año F: 3 años
9	Norman	36 años	Masculino	Formal	3 años
10	Diana	50 años	Femenino	Formal	5 años
11	Ópalo	41 años	Femenino	Formal	2 años 4 meses

Promedio de edad: 34.81 T. Formal: 11 T. informal: 4 Ambos: 4 años

Fuente: Elaboración propia

7. 3.- Instrumento

Se aplicó la entrevista semiestructurada, la cual se define como una conversación con una finalidad específica más allá de solo conversar. Las categorías de la entrevista se determinaron de acuerdo con el marco teórico, donde se abordó la discriminación, los prejuicios, la inserción laboral y la inclusión social; posteriormente se desglosaron los indicadores de acuerdo con los subtemas relevantes de cada tema, finalmente las preguntas fueron desprendidas de los indicadores.

Una entrevista semiestructurada se caracteriza por llevar una guía de preguntas las cuales se dividen en temas relevantes para la investigación, la diferencia entre este tipo de entrevista y una estructurada es que la entrevista no se guía únicamente por las preguntas ya planteadas, en una entrevista semiestructurada el entrevistado tiene la libertad de explayarse en un tema en específico (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández, & Varela-Ruiz, 2013). Las preguntas finales de las entrevistas se encuentran en el anexo A. Las categorías se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2

Rubros que se abordaron en la entrevista

Categorías	Indicadores
------------	-------------

Discriminación Prácticas de discriminación

Discriminación sistemática

Discriminación indirecta

Prejuicios Prejuicio como fenómeno social

Inserción laboral Bienestar emocional

Relaciones interpersonales

Inclusión social Aceptación de los compañeros

Fuente: Elaboración propia

Capítulo Ocho: Procedimiento

8.1.- Entrevista

Debido a que es una entrevista semiestructurada, se le dio la libertad de expresarse, sabiendo que una sola respuesta puede aplicar a diversas preguntas. Inicialmente a los participantes se les envió un formato escrito del consentimiento informado, sin embargo, esto generaba dificultades a los participantes ya que no tenían la posibilidad de hacer firmas digitales del documento, por lo que a partir de la entrevista cuatro, es decir, la entrevista de Consuelo, el consentimiento informado fue explicado a los participantes antes de comenzar con la entrevista, fragmentos que quedaron grabados en cada entrevista. Seguido de esto se empezó con las entrevistas, al acercarse el final de la entrevista se les dejaba saber a los participantes que la entrevista estaba por concluir, se hacía la última pregunta y se les daba a los entrevistados la oportunidad de agregar algo más que les pareciera importante o de dar una conclusión con respecto a los temas abordados en la entrevista.

8.2.- Aproximación a los participantes

A los participantes Ulises, Consuelo, Carlos, Samanta y Ópalo se les contactó por medio de sus redes sociales, específicamente a través de su Instagram y Facebook, para invitarles a participar de la tesis se les envió un mensaje protocolario dando datos de la entrevistadora como nombre, facultad a la que pertenece, propósito y la duración aproximada de la entrevista, además se les comentó a los participantes desde un principio que sus datos serían confidenciales. Debido a la aproximación que se dio con los participantes el muestreo fue por conveniencia; las participantes Dolores y Teresa fueron contactadas a través de la asociación Vida independiente, se habló con personal de la asociación a través de correo electrónico, fue el personal quien invitó a las participantes, se envió el mismo mensaje de invitación que a los participantes anteriores; finalmente los participantes Sulema, Ofelia, Norman y Diana fueron invitados por la participante Samanta es decir, el muestreo fue de bola de nieve, igualmente se envió el mismo mensaje con los mismos datos.

Las entrevistas tuvieron una duración de entre 24 minutos a una hora a través de Zoom, con excepción de la entrevista de Ópalo, ya que su agenda no le permitió conectarse y la entrevista fue por escrito.

8.3.- Consideraciones éticas

La participación de los entrevistados fue completamente voluntaria y tuvieron la opción de retirarse de la entrevista si así lo decidían, todos los datos e información proporcionados fue completamente confidencial, para conservar la privacidad de los participantes se les asignó un alias para referirse a ellos durante la investigación, se les pidió consentimiento a los participantes para la grabación de audio y vídeo y finalmente en caso de solicitarlo los participantes podían acceder a la tesis y/o análisis de datos.

8.4.- Materiales

Debido a la contingencia sanitaria actual, a el hecho de que Ulises no reside en la Ciudad de México y para comodidad de los participantes, en el entendido que la movilidad a un lugar en específico puede ser complicada, la entrevista se realizó online, por lo tanto, se usó:

1. Una plataforma como Zoom para realizar la videollamada.
2. Acceso a internet.
3. Audífonos con micrófono.
4. Laptop y la cámara.

9.5.- Análisis del discurso

Los datos obtenidos en la investigación se revisaron usando la técnica de análisis del discurso, el software Atlas.ti se utilizó para generar 12 nubes de palabras, una por cada entrevista y una última de todas las entrevistas; de igual forma se creó una red de nodos con la información de las 11 entrevistas. Una nube de palabras agrupa las palabras más repetidas dentro de las entrevistas, es decir, esto nos permite obtener los temas y conceptos más importantes para los entrevistados; por otro lado las redes de nodos permiten tomar estos mismos conceptos y relacionarlos entre ellos, estas relaciones son tomadas de las mismas entrevistas, lo cual quiere decir que los participantes son los que dan el significado a los conceptos y ellos determinan como se relacionan entre sí. La importancia de este tipo de análisis para esta investigación radica en este punto clave, ya que la experiencia y las opiniones de los

participantes son lo que da forma a la información recolectada, y a su vez refleja la experiencia subjetiva de los participantes.

Las categorías que conformaron la entrevista fueron la discriminación, los prejuicios, la inserción laboral y la inclusión social. Se encontró que 10 de los 11 participantes han experimentado discriminación, ya sea directa o indirecta, cabe mencionar que 2 de las participantes, Samanta y Sulema, reportan haber sido víctimas de violencia de género, retomando lo que se vio en el marco teórico, la discriminación múltiple se presenta cuando una persona es discriminada por dos o más factores, en este caso el género y la diversidad funcional. Con respecto a la inserción laboral, los resultados apuntan a que los participantes lograron insertarse exitosamente a sus trabajos, principalmente gracias a la ayuda de sus amigos y compañeros quienes se acercaron a los participantes. Por último, al hablar de inclusión social los participantes hablaron de tener el apoyo de amigos y familiares, inclusive 4 participantes, Ulises, Consuelo, Carlos y Samanta hablaron del impacto de sus acciones en comunidades más amplias, Ulises con su activismo, Consuelo con su trabajo en el modelaje y como abogada, Carlos a través de la comedia y de su trabajo formando psicólogos en el modelo social y Samanta dentro del feminismo.

Capítulo Nueve: Resultados

Se empleó el software Atlas.ti para generar una nube de pensamientos por cada entrevista, así como una nube de las 11 entrevistas. El Atlas.ti es un software que facilita el análisis de datos cualitativos en medios escritos y multimedia (Atlas.ti, 2020). A continuación, se muestran los resultados de las once entrevistas aplicadas, primero se muestran a través de la tabla 3, la cual contiene las nubes de ideas individuales de los participantes, posteriormente en la figura 1 se encuentran los resultados de la nube de palabras global, finalmente la figura 2 muestra la red de nodos que de igual forma agrupa las once entrevistas:

Tabla 3

Resultados de las nubes de palabras de cada participante

Nube de Palabras más Resultados
palabras frecuentes

Nube Ulises Discapacidad, empleo, discriminación

Este participante en particular es un activista por los derechos de las personas con discapacidad, tuvo diferentes empleos y aunque no todos eran en relación con su activismo actualmente trabaja en una Secretaría en San Luís Potosí y parte de sus tareas en su empleo es buscar la inclusión de las personas con discapacidad.

Nube Dolores Discapacidad, compañeros, trabajo

En su trabajo se labora en equipos mencionó que la relación entre compañeros puede ser tensa, ya sea por cuestiones laborales o por la discriminación que ejercen contra otros compañeros.

Nube Teresa Trabajo, discapacidad, compañeros

Durante la entrevista la participante se mostró satisfecha con su trabajo actual y al igual que en el caso de la participante anterior, Teresa trabaja en equipo, ella afirma que nunca ha sufrido de discriminación dentro del trabajo pero sí la ha vivido en su vida cotidiana.

Nube Consuelo	Discapacidad, prótesis, trabajo	Aunque la participante no se dedica al activismo, su trabajo de modelo le ha dado la oportunidad de representar a las personas con discapacidad, mencionó que antes de dedicarse al modelaje fue necesario aceptarse a ella misma y a su discapacidad; la participante también se desempeña como abogada y afirmó estar conforme en ambos trabajos.
Nube Carlos	Discapacidad, trabajo, parálisis cerebral	Debido a su trabajo como terapeuta y al hecho de que imparte cursos para la sensibilización de otros terapeutas este participante tiene un discurso más técnico al aproximarse a la inclusión de las personas con discapacidad; uno de los trabajos del participante consistió en ayudar a personas con discapacidad en comunidades indígenas, durante la entrevista mencionó el caso de un chico con parálisis cerebral, condición médica que el participante comparte.
Nube Samanta	Discapacidad, necesitamos, mujeres	El discurso de esta participante era desde un enfoque feminista, desde su punto de vista es importante buscar representación en este movimiento, debido a que su trabajo actual es en una aseguradora y, por tanto, tiene una noción más amplia de las necesidades de las personas con discapacidad por lo que dentro de la empresa en donde labora busca generar seguros para personas con discapacidad.

Nube Sulema	Discapacidad, trabajo, inclusión	Dentro de los roles que ejerce esta participante en su trabajo está el de capacitar e inducir a nuevos trabajadores, por lo que destaca la importancia de sensibilizar a los trabajadores para lograr una verdadera inclusión en su ambiente laboral.
Nube Ofelia	Voluntariado, trabajo, discapacidad	La participante habló de la aceptación que tiene en su trabajo de voluntariado y de cómo este trabajo le ha dado nuevos objetivos para su carrera y su trabajo como desarrolladora de software.
Nube Norman	Trabajo, discapacidad, deporte	El participante ha tenido múltiples trabajos desde su adolescencia y a partir de su discapacidad se ha sentido en desventaja al momento de solicitar empleo, durante un tiempo Norman fue ciclista paraolímpico pero debido a problemas económicos no pudo seguir con su carrera en el deporte.
Nube Diana	Discapacidad, condiciones, trabajar	Esta participante fundó 2 asociaciones civiles, en las cuales aún trabaja, esto le ha dado una perspectiva más amplia de la discriminación que sufren las personas con discapacidades y de las pocas oportunidades que tienen para encontrar un empleo, la participante hace énfasis en que los empleos deben adaptarse a las personas con discapacidad y no ellos a los empleos.

Afortunadamente los participantes han logrado insertarse en sus trabajos gracias al apoyo de sus amigos y compañeros quienes buscan ayudarlos tanto para moverse y desplazarse como para guiarlos con su carga laboral. Finalmente se encontró que los participantes han sido incluidos en sus comunidades debido al esfuerzo de sus amigos y familiares.

Como resultado de las entrevistas se encontró que los participantes Ulises y Consuelo han sufrido discriminación indirecta, ambos afirman que han tenido que desenvolverse en instalaciones no aptas para personas con discapacidad, al respecto comentaron:

Ulises: “Creo que de manera inconsciente lo he sido muchísimas veces o sea el hecho de que no haya accesos para entrar a un espacio es una discriminación indirecta, el hecho de que no haya, incluso en mi trabajo, por ejemplo, no todos los baños son accesibles, o sea hay unos baños que no lo son entonces yo tengo que ir a otros baños, esa también es discriminación indirecta, o sea porque no puedo acceder”.

Consuelo: “Si hay un sismo no bajo por las escaleras, bajo por un elevador o cuestiones que son... que necesito tener contempladas o las instalaciones tienen que tener completadas pero para poder trabajar”.

Estos resultados contrastan con las iniciativas y beneficios fiscales que tienen como objetivo, precisamente, el adaptar las instalaciones para el beneficio de los trabajadores con discapacidad motriz; por otro lado, es importante mencionar que no solo la infraestructura de los edificios es deficiente, así como la planeación de las calles, vía pública y transporte público. Los participantes Dolores y Carlos han sufrido discriminación por parte de los jefes, en el caso de la participante Dolores comenta que no le permitieron asistir a una exposición de arte que se expuso en su trabajo:

Dolores: “Nuestro jefe se acercó y nos dijo: Ustedes no pueden estar aquí, porque hay periodistas y hay cámaras y no pueden verlos”.

En el caso de Carlos se le asignó un trabajo de coordinación, con el objetivo de poder alcanzar el reconocimiento de empresa socialmente responsable, sin embargo, el participante no disfrutó de ningún beneficio salarial:

Carlos: “El puesto era para coordinar un puesto de trabajo de campo para la inclusión comunitaria de personas con discapacidad en comunidades indígenas. Fui, mandé mi Curriculum... entonces esta persona me dijo ‘no, pues es que con esto pues además podemos ser una empresa reconocida, porque una persona a nivel coordinación que tiene una discapacidad participa en un proyecto de inclusión y eso aumenta la probabilidad de que compren el proyecto a nosotros’ o sea, igual es discriminación, pero el beneficio no iba a ser mío porque de todos modos el que yo estuviera ahí no iba a significar que me dieran más sueldo”.

Como se abordó anteriormente en el marco teórico, debido a la naturaleza jerárquica de algunos centros de trabajo, el hecho de que los jefes tengan actitudes discriminatorias puede llevar a que otros trabajadores se sientan en la libertad de discriminar a sus compañeros con discapacidad motriz, todo esto repercute de manera negativa en la calidad de vida de la persona con discapacidad. Los participantes Ulises, Carlos, Ofelia y Norman afirman haber sufrido discriminación al momento de solicitar trabajo, los participantes Ulises y Ofelia dicen que este rechazo no es explícito, sino que simplemente no se les llama o se les dice que la vacante se llenó o el proyecto se cerró. Los participantes Carlos y Norman hablaron de ocasiones en las que no se sintieron cómodos en entrevistas de trabajo:

Carlos: “Por ejemplo, en una dependencia del gobierno, dedicada al trabajo con personas con discapacidad, yo mandé un Curriculum y en mi Curriculum suelo quitar, o suelo evitar poner que tengo parálisis cerebral porque no me parece importante... pasan 2 semanas y me llaman y me dicen ‘disculpa, necesitamos que usted este aquí mañana a las 10:00 a.m. para que nos de sus datos’ y se me hice raro porque dije ‘en mi Curriculum están mis datos ¿pa’ qué me quieren? Si pueden ver en mi Curriculum mis datos, mi dirección, mi correo electrónico, pues todo, ahí esta todo’ pues voy y lo que resulta que hicieron fue pasar mis datos a una base de datos de personas con discapacidad beneficiarias de la institución”.

Norman: “La realidad es que sí, para empezar las empresas no te dan confianza, o sea cuando tú llegas a una empresa y dejas tu Curriculum, desde el primer

contacto y que te digan 'Ah ok, la entrevista es en un segundo piso', ya desde ahí tú estás diciendo que tengo desventaja".

Las participantes Dolores y Ópalo han sido discriminadas por sus compañeros de trabajo, en el caso de la participante, al respecto comentaron:

Dolores: "En la primera semana que yo llegué yo iba a renunciar, porque hubo los que tenían tiempo y conocían más que eran más pesados para explicar, inclusive imagínate que nivel que yo en el segundo día ya no quería ir, por su manera de hablar con groserías, por ser exigentes, por todo lo que ellos hacían"

Nota: en este caso el ambiente de la participante Dolores es especialmente hostil, tanto jefes como compañeros discriminan a los empleados con discapacidad, la participante afirma que incluso entre empleados con discapacidad existen agresiones verbales.

Ópalo: "Recuerdo que llegando a la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados Federal, cuando estábamos manifestando nuestro interés para participar en las comisiones Legislativas de Trabajo, un compañero legislador con botas, sombrero y cinturón piteado para hacerme plática y viendo mi circunstancia de vida, me dijo: 'Compañera ¿usted va a la comisión de Grupos Vulnerables, verdad? Y yo le respondí: 'Entonces usted compañero, basada en su apariencia, ¿Usted va a la Comisión de Agricultura y Ganadería?'"

Ulises, Teresa, Carlos, Samanta, Sulema y Ofelia comentan haber sufrido de un trato paternalista o condescendiente, donde se les trata con extremo cuidado o no se les trata como adultos:

Calos: "Por ejemplo tengo un chiste muy conocido en donde digo 'Hola mi vida, hola mi amor' y así y hay gente que me ha dicho 'Güey, yo no sabía que eso estaba mal hasta que tú lo dijiste, te prometo que no lo vuelvo a hacer' o 'Güey, no mames, yo no sabía que las personas como tú' o sea, dentro del prejuicio 'Yo sabía que las personas como tú se empedaban, o también iban a antros o también querían coger' entonces me dicen 'Güey, yo no sabía'".

Sulema lo explica como: “Yo creo que es más bien servicios compensatorios, pero pues de cierta manera sí me ha incomodado un poco en ciertas ocasiones, pero lo he hecho saber ‘no, pasa tú primero’ ‘no te preocupes, espero como tú, como cualquier otra persona sin problema””.

No todo lo comentado en las entrevistas fue negativo, Teresa y Diana afirman no haber sufrido de discriminación en su ambiente laboral:

Diana: “Esto se hace como un tipo de hermandad, o sea, aquí todos se preocupan por el otro, porque también somos una comunidad muy vulnerable en temas de salud, entonces de repente a alguien se le complicó una escala de hospitalización, lo operaron, tuvo problemas y de pronto avisan o ya no lo vemos conectado entonces es como ‘Hey ¿Qué está pasando con fulano?’ y van y lo buscan”.

Finalmente, los participantes Ulises, Dolores, Teresa, Consuelo, Carlos, Samanta, Sulema, Ofelia y Diana afirman sentirse cómodos en su ambiente laboral:

Consuelo: “No, en parte, mi discapacidad es motriz y mi trabajo como abogada es totalmente intelectual, entonces nunca sentí... nunca sentí diferencia, nunca sentí que estaba en un nivel distinto”.

Como parte del análisis del discurso se elaboró la siguiente tabla, la cual contiene el contenido implícito de las entrevistas, el cual se entiende cómo el tono de voz y el lenguaje corporal de los participantes, esto para complementar el análisis del discurso:

Tabla 4

Lenguaje no verbal y contenido implícito de las entrevistas, desglose por participante

Participante	Contenido implícito de la entrevista
--------------	--------------------------------------

- Ulises Se observó que en temas como las dificultades laborales a las que se han enfrentado, tales como integrarse a un empleo, salario bajo y discriminación en general, el participante evitó hacer contacto visual con la entrevistadora. Cuando se abordó el tema de discriminación y el por qué la gente ejercía discriminación, el participante frotó sus manos con incomodidad. Por otro lado, al hablar de temas como el activismo el participante se mostraba más enérgico y movía sus manos de manera nerviosa para expresarse.
- Dolores La participante se notaba molesta al hablar de las limitaciones de crecimiento que tiene en la empresa, de igual forma se notó frustrada al hablar de las sensaciones grupales que aplica la empresa, al hablar su voz se cortaba y se tomaba pausas para no llorar, ya que su voz se escuchaba quebradiza y se tomaba pausas antes de seguir hablando; otro tema en el que la participante se notaba incómoda fue cuando habló de la discriminación que se ejerce entre las personas con discapacidad. Sin embargo, al hablar de sus amigos y sus compañeros de trabajo sonrió y rió.
- Teresa En el caso particular de esta participante no hubo mucha diferencia en su lenguaje no verbal de la participante a lo largo de la entrevista, el cambio más notorio se dio cuando se abordó la discriminación que sufre en su vida cotidiana, al hablar al respecto rió y al mismo tiempo se mostró incómoda cuando describió cómo actúa la gente.
- Consuelo Durante toda la entrevista se mostró distraída, mirando a su alrededor, tomando cosas de su escritorio, mirando sus uñas, etc., otro aspecto a destacar es el hecho de que la participante hablaba rápido; se mostró frustrada al hablar de que la gente parece enfocarse en su prótesis y no en ella en su totalidad. La participante se notó alegre al hablar de sus 2 empleos.

Carlos Durante esta entrevista se mencionaron, entre otros temas, la discriminación, las diferencias entre el concepto de discapacidad y diversidad funcional, las discusiones que ha tenido con personas sin discapacidad quienes lo tratan como trasgresor, discriminador y que etiquetan su comedia como humor negro; se mostró exaltado al hablar de estos temas, es decir, subía el volumen de su voz, hablaba más rápido y decía más groserías fueron: Cuando se le preguntó al participante una historia gratificante para él, Carlos mencionó el caso de un chico con parálisis cerebral que vivía en una comunidad indígena, este caso le conmovía y se tomó pausas al hablar para poder continuar con la entrevista.

Samanta Al inicio de la entrevista la participante no mantenía contacto visual con la entrevistadora, pero al llegar al tema de inclusión se mostró más cómoda, de igual forma su semblante se mostraba alegre al hablar de la iniciativa que propuso en su trabajo para un seguro enfocado en las personas con discapacidad.

Sulema Se notaba inquieta, constantemente revisando sus uñas y jugando con sus dedos, parecía ansiosa por terminar la entrevista lo más rápido posible, a medida que se fue desarrollando la entrevista hubieron tópicos que llamaron su atención pero en general procuraba contestar rápidamente las preguntas.

Ofelia El lenguaje no verbal de esta participante es muy plano, sin cambios en la entonación, volumen o velocidad, solo llegó a gesticular moviendo su cabeza; a pesar de esto, su tono de voz cambió al hablar de su trabajo de voluntariado siendo su discurso más alegre.

Norman Similar al caso anterior, el participante Nueve gesticulaba en pocas ocasiones, el tema en el que se notó más interesado fue al hablar

de la criminalística, ya que es su carrera profesional y actualmente realiza sus guardias.

Diana Al hablar de las experiencias más significativas en su trabajo en sus asociaciones, la participante se notó conmovida, hablando con la voz cortada, esto se puede deber a que para Diana sus compañeros de trabajo son tan cercanos como un hermano.

Ópalo En el caso de esta participante no es posible hacer este análisis debido a que respondió las preguntas de manera escrita; este acuerdo se llegó debido a que Ópalo es senadora y se le complicaba hacerse un espacio para la entrevista por videollamada, por lo que se optó hacer la entrevista por escrito, pidiéndole que se expusiera en sus respuestas.

Fuente: Elaboración propia.

Los temas de mayor interés para los participantes fueron la discriminación, la inclusión y los empleos en los que ellos se desenvuelven, en el caso concreto de la discriminación se mostraron incomodos o frustrados, por otro lado, al hablar de inclusión los participantes se mostraron más cómodos e interesados en la entrevista, finalmente al hablar de sus trabajos su semblante podía ser alegre, conmovidos e incluso con la voz quebradiza.

Capítulo Diez: Discusión

Se encontró que seis de los once participantes se han enfrentado a los prejuicios, estereotipos y prácticas discriminatorias por parte de sus jefes o compañeros de trabajo, sin embargo, esto no les ha impedido formar amistades dentro de su trabajo.

En la presente investigación, los prejuicios se definen como: un fenómeno social, ya que los prejuicios se ven influidos por el contexto el cual puede cambiar de acuerdo con procesos de socialización de la persona (Gurdián-Fernández, Vargas, Delgado, & Sánchez, 2020); otra característica importante de los prejuicios es que se relacionan con sentimientos, juicios o preconcepciones, no se expresan explícitamente, es decir el individuo puede no ser consciente de que actúa de acuerdo con los prejuicios, la carga afectiva ya sea negativa o positiva se fundamenta en una estructura jerárquica social, marcan diferencias entre individuos (Gurdián-Fernández, Vargas, Delgado, & Sánchez, 2020). Al aplicarse esta definición en los resultados de esta investigación se puede encontrar que se sufre prejuicios por el género, en el caso de las participantes mujeres y por orientación sexual, en el caso concreto de Ulises.

Por otra parte, los estereotipos se definen como: imágenes mentales simplificadas sobre una persona, grupo o institución, implica asignar determinadas características comunes en un grupo de acuerdo con su apariencia, el peligro que representan los estereotipos es que pueden ser negativos para ciertos grupos sociales que en general son estigmatizados; estas concepciones negativas pueden repercutir en el desarrollo social de las personas ya que terminan afectando metas, objetivos y preferencias lo cual al mismo tiempo puede contribuir a la estigmatización del grupo (Correa, 2013).

Una práctica discriminatoria se define como una conducta común en sociedades con una estricta estructura jerárquica, la discriminación puede que sea en función de una o más de las siguientes características: género, edad, religión, capacidades físicas o intelectuales, preferencias sexuales entre otras razones (Instituto Electoral y de Participación Ciudadana, 2020).

Es importante rescatar que para este sector poblacional no es suficiente obtener un empleo, deben ser integrados a su trabajo, integrarse completamente a su comunidad y a la sociedad en general para mejorar su calidad de vida. Aterrizando estos conceptos en esta investigación la imagen que tienen las personas que no viven con una diversidad motriz tienen una imagen muy específica de las personas que sí viven con diversidad funcional, el estereotipo sería que son personas débiles, que no son capaces o que son frágiles. De igual forma se debe retomar que la discapacidad es generada por condiciones desiguales a las que se somete a las personas con

diversidad; mientras estos estereotipos sigan presentes en la sociedad el trato diferenciado se mantendrá.

Dolores, Carlos, Samanta, Sulema, Ofelia y Ópalo experimentaron tratos discriminatorios por parte de sus compañeros y jefes; en el caso de Dolores se la discriminación era ejercida por jefes y por compañeros que también viven con discapacidad motriz, la participante misma afirmó que este tipo de comportamiento de sus compañeros es por competencia, estas prácticas de discriminación pueden deberse a que la organización donde la participante trabaja tiene una jerarquía interna marcada, como lo explica el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana (2020), Las prácticas de discriminación son características de sociedades jerárquicas en las que un grupo es juzgado debido al género, edad, religión, capacidades físicas o intelectuales, preferencias sexuales entre otras razones; estas diferencias son vistas como justificación de un trato desigual en el que se les niegan sus derechos humanos.

Por su parte Carlos, Samanta y Sulema refirieron conductas paternalistas por parte de sus compañeros y jefes, para ejemplificar vale la pena destacar lo reportado por Carlos: “¿Cómo estas mi amor?” “Hola, mi vida”. Al respecto, Sulema considera que este trato es compensatorio, debido a que se considera que su situación es diferente y delicada por lo que se les debe tratar con ciertas consideraciones, para Samanta este trato se debe a que la población en general no sabe interactuar con personas con discapacidad motriz, ella explica que en uno de los trabajos que tuvo había una compañera con ceguera, la cual ya era parte de la organización cuando Samanta se integró, y debido a que sus compañeros estaban acostumbrados a interactuar con su compañera con ceguera asumieron que Samanta requería del mismo tipo de ayuda.

Para las participantes Samanta y Sulema este tipo de comportamiento no se hace con el afán de agredirlas y es por esa misma razón que ellas se han sentido con la confianza de comentar que ellas pueden desempeñar su trabajo perfectamente y de cualquier forma solicitar ayuda cuando ellas la requieran.

Ofelia habla de que, a pesar de no haber convivido con personas con diversidad funcional, se encontró con compañeros dispuestos a aprender a convivir y ayudar a personas de acuerdo con sus necesidades, menciona que al tener la

oportunidad de hablar en profundidad del tema con sus compañeros se encontró que, aunque sus intenciones eran buenas no tenían la iniciativa de hablar con las personas y ofrecer ayuda, ya que no querían ofender a las personas con alguna diversidad funcional. Ópalo narró que un compañero en el senado le preguntó si ella estaba interesada en un proyecto de inclusión, asumiendo que sí debido a la diversidad funcional de la senadora, en este caso la participante respondió con sarcasmo a este comentario discriminatorio.

Es interesante tomando en consideración que, en su mayoría, los participantes no comentaron responder de manera directa a los tratos discriminatorios que han recibido; reconocen el trato diferenciado y lo consideran inapropiado e injusto, pero no comentaron instancias en las que se sintieran con la libertad de responder de manera rápida y directa. Otro caso en el que se ha dado esta respuesta fue en el comentado por Carlos, quien ha tenido debates con activistas y estudiantes en pensamiento crítico quienes le han cuestionado del contenido de sus rutinas de comedia ya que consideran su comedia como humor negro; Carlos afirma que en general no le da importancia a este tipo de comentarios ya que dejan ver los prejuicios y estereotipos de las otras personas ya que consideran trasgresor y ofensivo el hecho de que él hable de su experiencia como persona con diversidad funcional sobre un escenario: “cuando pasan esas cosas, ¿Tú crees que me va a importar lo que me diga un *woke*, académico mamón sobre que chistes puedo y no puedo hacer?, pues no, la neta no me interesa porque cuando pasan estas cosas me doy cuenta que hay gente que me escucha más allá de los chistes”.

A pesar de todas las leyes y programas para la protección e inclusión de las personas con diversidad funcional, la vida cotidiana de este sector vulnerable sigue siendo compleja; de acuerdo con los hallazgos de esta investigación estas leyes no tienen impacto positivo en la vida de las personas con diversidad funcional, pues la discriminación que sufren continúa afectando todos los ámbitos de su vida y el ámbito laboral no es la excepción.

Las experiencias de Ulises, Teresa, Consuelo, Norman y Diana son especialmente positivas aunque esto no quiere decir que no se han visto en situaciones discriminatorias, como lo comenta el participante Ulises, la discriminación indirecta, la cual se caracteriza por su naturaleza implícita, es decir, puede

manifestarse en acciones y en discursos que debido a la normalización de estos la naturaleza discriminatoria puede ser difícil de notar, por lo que es la más frecuente como en vía pública y en transporte público. En el caso de Ulises, su experiencia con sus compañeros es amena debido a que su equipo de trabajo también se enfoca en la inclusión y la representación positiva de grupos vulnerables.

A pesar de haber perdido amigos después de adquirir su discapacidad motriz, Teresa afirma que no le han hecho falta esas amistades y que ha podido hacer amigos que la apoyan, afirma también que se siente más cómoda conviviendo con personas con discapacidad motriz.

Consuelo tiene amigos en ambos trabajos, debido a que su trabajo como abogada no requiere de un esfuerzo físico la participante se siente cómoda en su ambiente laboral, en su trabajo como modelo se tiene el enfoque de representación positiva de las personas con diversidad lo cual facilita su inclusión. Para Norman el apoyo de su familia y amigos ha sido crucial ya que su familia le apoyo en su carrera deportiva y ha podido generar negocios con sus amigos. Finalmente, la experiencia de la participante Diana ha sido positiva, según sus palabras, porque en las asociaciones en las que trabaja se ha generado un vínculo fuerte entre sus compañeros, la participante lo describe como una hermandad.

Las experiencias positivas de los participantes hablan de una exitosa inclusión social de los mismos, como anteriormente se mencionó, la inserción social se refiere a un proceso social que facilita y promueve que las personas con discapacidad participen en condiciones igualitarias de las personas sin discapacidad, ya que esto mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad (Secretaría de salud, 2012). Para lograr la inserción social entran en juego el trato que los jefes y compañeros dan a la persona con diversidad funcional, así como el trato de los amigos y familiares.

Dos casos en los que se ejemplifica la influencia de la red de apoyo en las personas con diversidad funcional son los de Dolores y Norman; en el caso de Dolores lo más importante son las amistades que formo dentro de su trabajo para impulsarla a seguir en el mismo; para Norman, sus padres, esposa y amigos han sido de importancia, tanto en su proceso de rehabilitación, como en sus estudios e incluso

para encontrar trabajos o generar sus propias empresas. La influencia que tiene un empleo en la calidad de vida de los individuos refleja la importancia de buscar la inserción laboral y la inclusión social de las personas con diversidad funcional, los testimonios de los participantes demuestran que las leyes y esfuerzos vigentes no son suficientes para la resolución de esta problemática.

Capítulo Once: Conclusiones

Con respecto a la inserción en el mercado laboral de las personas con diversidad funcional, los participantes se enfrentan tanto a discriminación directa como discriminación indirecta, la indirecta está implícita en algunas ofertas laborales, los horarios resultan demandantes y no permiten a las personas con diversidad funcional acudir a consultas médicas, ni tener un descanso suficiente; la discriminación directa puede manifestarse una vez que se llega a la entrevista y el trato diferenciado de los entrevistadores al estar al tanto de su diversidad funcional. Esto da como resultado que su proceso de búsqueda de trabajo sea más largo y complejo; una alternativa importante para las personas con diversidad funcional es el empleo informal, donde ellos mismos pueden generar sus condiciones de trabajo, con mayor flexibilidad de horarios, dándose las horas o días de descanso que necesiten, seleccionando ellos mismos a sus socios o trabajadores, etc., este recurso ha sido recurrido por seis de los once participantes, Ulises, Carlos, Samanta, Sulema, Norman y Diana en algún punto de su vida laboral.

En el caso del participante Carlos el trabajo informal tiene la ventaja de ser más libre en formato, es decir que él tiene la libertad de estructurar sus talleres como considere pertinente y con los temas que le parezcan relevantes, esto le permite sentirse más cómodo con su trabajo y sus proyectos. Las participantes Samanta, Sulema y Norman empezaron a trabajar en empleos informales, sin embargo, recientemente la participante Siete busco un trabajo escribiendo diferentes artículos enfocados en diversidad e inclusión ya que debido a la pandemia cuenta con más tiempo libre en comparación a cuando tenía que ejercer su trabajo de manera presencial. Norman no ha dejado de recurrir al empleo informal, generando diferentes negocios para solventar sus gastos familiares, los de su carrera deportiva y los de sus estudios en criminalística. A partir de que Diana adquirió su discapacidad se ha

desempeñado únicamente en empleos informales, generando asociaciones para el apoyo para personas con discapacidad motriz.

La experiencia subjetiva de los participantes al enfrentarse a los prejuicios y estereotipos de sus compañeros o empleadores varía de participante en participante, en el caso de las participantes Samanta, Sulema y Ofelia han sentido la confianza necesaria en su equipo de trabajo para poder expresar sus molestias y corregir algunas conductas de sus compañeros; en el caso de los participantes Carlos y Ópalo, a pesar de desenvolverse en ámbitos menos favorables o tensos han podido responder de manera oportuna a estos prejuicios y estereotipos. Por otra parte, en el caso de los participantes Ulises, Teresa, Consuelo, Norman y Diana los ambientes laborales han sido lo suficientemente incluyentes como para no presentar roces entre los participantes y sus compañeros de trabajo.

Estos actos discriminatorios, directos o indirectos, no han impedido la inserción de los participantes en sus ambientes laborales, ya que a pesar de tener experiencias adversas han contado con el apoyo de compañeros, amigos y familiares. Es importante mencionar que estas experiencias negativas no se mencionaron en todos los casos ni en todos los trabajos que han tenido los participantes, es decir, no todos los participantes han sufrido discriminación directa en sus trabajos y los participantes que sí han experimentado actos de discriminación en algún trabajo no los experimentan en todos los trabajos que han tenido.

Como parte de las limitaciones de esta investigación se encuentran el tamaño de la muestra, la cual es reducida, esto puede deberse a que las personas con diversidad funcional son un grupo de difícil acceso, lo cual es congruente con el empleo del muestreo bola de nieve, también puede deberse a que la investigación, al ser una tesis de licenciatura, no tenía los recursos humanos y materiales necesarios para manejar una muestra más amplia.

Por otro lado, vale la pena mencionar la crisis sanitaria actual, ya que esta emergencia impidió que las entrevistas fueran presenciales y esto pudo haber influido en la duración de las entrevistas, en la cantidad de información obtenida, como por ejemplo en el caso del lenguaje corporal, así como pudo haber influido de manera negativa en la comodidad de los participantes a lo largo de la entrevista y en la fluidez

de sus discursos. Debido a que fue de corte transversal; por ejemplo que las personas con diversidad funcional pueden desempeñarse en profesiones meramente intelectuales ya que permiten a las personas no sobre exigirse físicamente, la accesibilidad que existe en la Ciudad de México, en calles, hospitales, escuelas e incluso dentro de la UNAM; la importancia para las personas con diversidad funcional de formar redes de apoyo con personas que a su vez vivan con diversidad funcional, la repercusión que tiene el modelo médico en sus procesos de rehabilitación e inserción social, la representación que se tiene de este sector poblacional en los medios de comunicación, etcétera.

Como aportaciones a la psicología del trabajo es el conocimiento derivado del análisis de las experiencias y como ellos perciben el proceso de reclutamiento y selección, encontrando que los participantes reportan que en las entrevistas y en el proceso se puede percibir cierta discriminación por parte del personal de recursos humanos al ver que viven con una diversidad funcional; así mismo se aportan algunos datos desde una perspectiva de género.

Referencias

- Aguirre-García, J.C., Jaramillo-Echeverri, L. G. (2012). Aportes del método fenomenológico a la investigación educativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 8(2), 51-74.
- Albarrán, A., (2015). Algunas perspectivas y modelos de comprensión de la discapacidad. *Revista Venezolana de análisis de Coyuntura*, 21(2), 127-165.
- Atlas.ti. (2020). ¿Qué es el atlas.ti?. Atlas.ti. Recuperado de: <https://atlasti.com/es/>
- Cámara de diputados del congreso de la unión A. (2018). Ley general para prevenir y eliminar y la discriminación. Cámara de diputados del congreso de la unión. México.
- Cámara de diputados del congreso de la unión. B. (2018). Ley para la inclusión de las personas con discapacidad. Cámara de diputados del congreso de la unión. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf
- Camargo, D., Castro, E., Hernández, H., Maldonado, H., Cardenas, I. L., Carvajal, L. (2015). Conocimientos, actitudes y prácticas de cuidadores de personas con discapacidad en procesos de inclusión social en el municipio Madrid, Cundinamarca, Colombia. *Revista de ciencias de la salud*, 13(2), 171-185.
- Campbell, Y. (2015). Principios epistemológicos y metodológicos del análisis del discurso de Teun Van Dijk. *Multiciencias*, 15(1),80-88.
- Canimas, J., (2015). ¿Discapacidad o diversidad funcional?. *Siglo cero*, 46(254), 79-97.
- Casas, C. (2016). ¿Qué es una empresa incluyente?. Federación Mexicana de Empresarios LGBT+. Recuperado de: <https://fmeigbt.mx/2016/11/que-es-una-empresa-incluyente/>

- Cenacchi, M. A., (2018). Modelos, discursos y perspectivas teóricas vigentes sobre discapacidad y deficiencia, *Revista IRICE*, (35), 65-94.
- Cook, A. M., Polgar, J. M. (2015). Principles of assistive technology. [Principios de la tecnología de asistencia]. *Assistive technology (fourth edition)*, 1-15.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2017). Ficha temática: Personas con discapacidad. CONAPRED.
- Consejo para Prevenir y eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (2016). Monografías para la no discriminación. COPRED. Recuperado de: <http://data.copred.cdmx.gob.mx/por-la-no-discriminacion/personas-con-discapacidad/>
- Correa, S. E. (2013). Comprendiendo la amenaza del estereotipo: definición, variables mediadoras y moderadoras, consecuencias y propuestas de intervención. *Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*, 2(2), 239-260.
- Cota, R., Navarro, A. (2016). Análisis del empleo informal en México. *Análisis económico*, 31(78).
- Crédito real. (2018). 7 beneficios de ser una empresa incluyente. Crédito final. Recuperado de: <https://www.creditoreal.com.mx/blog-credito/7-beneficios-de-ser-una-empresa-incluyente>
- Cuervo, M. P. (2015). Conocimientos, actitudes y prácticas de cuidadores de personas con discapacidad, en procesos de inclusión social en el municipio Madrid, Cundinamarca, Colombia. *Revista ciencia y salud*, 13(2), 171-185.
- Dantas, D., Moreira, V. (2009). El Método Fenomenológico Crítico de Investigación con Base en el Pensamiento de Merleau-Ponty. *Terapia psicológica*, 27(2), 247-257.

De los reyes, H. R. (2019). La fenomenología: Un método multidisciplinario en el estudio de las ciencias sociales. *Pensamiento y gestión*, 47, 203-223.

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7),162-167.

Disability resource center. (2020). Ableism 101 part one: What is ableism? What is disability?. [Capacitismo 101 parte uno: ¿Qué es capacitismo? ¿Qué es discapacidad?]. The University of Arizona. Recuperado de: <https://drc.arizona.edu/cultural-center/ableism-101-part-one-what-ableism-what-disability>

Encuesta Nacional sobre Discriminación. (2017). ENADIS 2017: Principales resultados. INEGI. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/>

Expansión. (2018). Estas son las empresas en México más incluyentes. Expansión. Recuperado de: <https://expansion.mx/empresas/2018/11/13/estas-son-las-empresas-en-mexico-mas-incluyentes>

Foro jurídico. (2019). Empleo formal e informal en México. Foro jurídico. Recuperado de: <https://forojuridico.mx/empleo-formal-e-informal-en-mexico/>

Fuster, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y representaciones*, 7(1), 201-229.

Gaceta oficial de la ciudad de México. (2017). La ley para la integración al desarrollo de las personas con discapacidad en la Ciudad de México. Gaceta oficial de la ciudad de México. Recuperado de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Ciudad%20de%20Mexico/wo53330.pdf>

Gibson, R. B. (2020). Elective impairment minus elective disability: The social model of disability and Body integrity indentity disorder. [Discapacidad electiva: el

modelo social de la discapacidad y el desorden de la integridad corporal]. *Bioethical inquiry*, 17, 145-155.

Grupo mundo ejecutivo. (2016). Empresas incluyentes, tendencia en México. Grupo mundo ejecutivo. Recuperado de: <https://mundoejecutivo.com.mx/rse/2016/10/06/empresas-incluyentes-tendencia-mexico/>

González-González D., Gutiérrez-Barroso, J., González-Herrera, A. I., Márquez-Domínguez, Y. (2017). Inserción laboral de personas con Discapacidad. *European Scientific Journal*, 13(29), 109-125.

Guerrero-Castañeda, R. F., Oliva, T. M., Ojeda-Vargas, M. G. (2017). Características de la entrevista fenomenológica en investigación en enfermería. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 38(2), 1-5.

Gurdián-Fernández, A., Vargas, M. C., Delgado, C., Sánchez, A. (2020). Prejuicios hacia las personas con discapacidad: fundamentación teórica para el diseño de una escala. *Actualidades investigativas en Educación*, 1(20), 1-26.

Gutiérrez, O. (2017). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en México. Contexto. Recuperado de: <https://contexto.udlap.mx/la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-mexico/#:~:text=En%20M%C3%A9xico%2C%20este%20porcentaje%20corresponde,activa%20en%20el%20mercado%20laboral.>

Hernández, S. (2017). Estos son los beneficios fiscales de contratar a las personas con discapacidad. El financiero. Recuperado de: <https://www.elfinanciero.com.mx/pyme/estos-son-los-beneficios-fiscales-de-contratar-personas-con-discapacidad>

Incluyeme (2019a). Todo lo que necesitas saber sobre discapacidad motriz. Incluyeme. Recuperado de: <https://www.incluyeme.com/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-discapacidad-motriz/>

Incluyeme (2019b). ¿Qué tipos de discapacidades existen?. Incluyeme. Recuperado de: <https://www.incluyeme.com/que-tipos-de-discapacidad-existen/>

Incluyeme (2019c). Razones para contratar personas con discapacidad. Incluyeme. Recuperado de: <https://www.incluyeme.com/razones-para-contratar-personas-con-discapacidad/>

Inmujeres. (2019). Discapacidad. Inmujeres. Recuperado de: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Discapacidad.pdf>

Instituto Electoral y de la Participación Ciudadana. (2020). No discriminación e igualdad. Instituto Electoral y de la Participación Ciudadana. Recuperado de: <http://www.iepcjalisco.org.mx/revista-folios/articulos/no-discriminaci%C3%B3n-e-igualdad>

Instituto Mexicano del Seguro Social (2019). Solicitud de Pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez. IMSS. Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss01002#:~:text=Tenga%20cumplidos%20al%20menos%2060,la%20Ley%20del%20Seguro%20Social.>

Instituto Nacional Contra la Discriminación. (2019). Entender la discriminación. INADIS: Argentina

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (sf) Discapacidad de tipo de discapacidad- Histórica. INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). La discapacidad en México, datos al 2014. INEGI.

Levitt, J. M. (2017). Exploring how the social model of disability can be re-invigorated: in response to Mike Oliver: *Disability & society*, 4(32), 589-594.

May, A., Morales, J. A. (2018). La discriminación laboral de la mujer en México. *Ecosociales*, 6(16), 459-468.

Mendieta-Izquierdo, G., Ramírez-Rodríguez, J. C., Fuerte, J. A. (2015). La fenomenología desde la perspectiva hermenéutica de Heidegger: una propuesta metodológica para la salud pública. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(3), 435-443.

Mundo laboral. (2020). STPS pondrá en marcha programa de empleo para personas con discapacidad. Mundo laboral. Recuperado de: <https://elpulsolaboral.com.mx/mercado-laboral/23869/stps-pondra-en-marcha-programa-de-empleo-para-personas-con-discapacidad>

Muñoz, A., Nicanor, A. (2011). El estudio exploratorio. Mi aproximación al mundo de la investigación cualitativa. *Investigación y Educación en Enfermería*, 29(3), 492-499.

Navarro, M. F. (2018). Acoso laboral, común y sin identificar en México. Forbes. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/acoso-laboral-comun-y-sin-identificar-en-mexico/>

Ochoa, C. (2015). Muestreo no probabilístico por bola de nieve. Netquest. Recuperado de: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-bola-nieve#:~:text=El%20muestreo%20por%20bola%20de,nuevos%20participantes%20entre%20sus%20conocidos.>

Organización de las Naciones Unidas (2015). Algunos datos sobre las personas con discapacidad. Recuperado de: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>

Organización Internacional del Trabajo A (2020). Empleo informal. Recuperado de: <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>

- Organización Internacional del Trabajo. B (2020). Trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Ordoñez, G. (2018). Discriminación, pobreza y vulnerabilidad: los entresijos de la desigualdad social en México. *Región y sociedad*, 30(71), 1-30.
- Ordoñez, S. (2015). La experiencia subjetiva en la investigación de la neurociencia cognitiva. El caso de la neurofenomenología. *Open insight*, 6(10), 135-167.
- Otzen, T., Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población de estudio. *International Journal morphology impact factor*, 35(1), 227-232.
- Palacios, R. (2011). ¿Qué significa “trabajador informal”? Revisiones desde una investigación etnográfica. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(4), 591-616.
- Palma-Espinel, J., Rodríguez-Andrade, R. (2018). Intervención social en la discriminación de género. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social*, 1(2), 9-15.
- People with disability. (2018). Social model of disability. People with disability. Recuperado de: <https://pwd.org.au/resources/disability-info/social-model-of-disability/>
- Pérez, S., Aymá, A. (2015). Teorías y análisis del discurso. Universidad virtual de Quilmes: Argentina.
- Pérez, R. (2020). ¡Cuidado con la discriminación en la contratación laboral!. Idconline. Recuperado de: <https://idconline.mx/laboral/2020/12/10/cuidado-con-la-discriminacion-en-la-contratacion-laboral>
- Pérez, M. E., Chhabra, G., (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas, *Revista española de discapacidad*, 7(1), 7-27.

- Pérez, J. J., Nieto, J. A., Santamaría, J. E. (2019). La hermenéutica y la fenomenología en la investigación de las ciencias humanas y sociales. *Civilizar*, 19(37), 21-30.
- Prieto, A. (2013). Discriminación múltiple: mujeres con discapacidad en México. *Revista oficial del centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva*, 11(2), 21-30.
- Purlang, A. (2020). Words matter, and it's time to explore the meaning of ableism. [Las palabras importan y es tiempo de explorar el significado de capacitismo]. Forbes. Recuperado de: <https://www.forbes.com/sites/andrewpurlang/2020/10/25/words-matter-and-its-time-to-explore-the-meaning-of-ableism/?sh=4886d3857162>
- Riaño-Galán, A., García- Ruiz, R., Rodríguez, A., Álvarez- Arregui, E. (2016). Calidad de vida e inserción socio-laboral en jóvenes con discapacidad. *Revista electrónica de investigación educativa*. 18(1), 112-127.
- Rodríguez, M., Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal, *Revista médica Sanitas*, 21(3), 141-146.
- Romero, M. P. (2017). Significado de trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el caribe*, 2(34), 120-138.
- Sáenz, C. (2014). Violencia laboral en México. Milenio. Recuperado de: <https://www.milenio.com/opinion/caritina-saenz/parlando/violencia-laboral-en-mexico>
- Sánchez, A. O., Revilla, D. M., Alayza, M., Sime, L., Mendívil, L., Tafur, R. (2020). Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación

Sanmiquel-Molinero, L. (2020). Los Estudios de la Dis/capacidad: una propuesta no individualizante para interrogar críticamente la producción del cuerpo-sujeto discapacitado, Papeles del CEIC. 2020-2(231), 1-19.

Santander, P. (2011). Por qué y cómo hacer análisis del discurso. *Cinta moebio*, 41, 207-224.

Secretaría de Educación Pública (2013). Educación pertinente e inclusiva. La discapacidad en educación indígena. SEP.

Secretaría de Desarrollo Social. (2016). Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México. SEDESOL. Recuperado de: <https://www.gob.mx/publicaciones/articulos/diagnostico-sobre-la-situacion-de-las-personas-con-discapacidad-en-mexico?idiom=es>

Secretaria del trabajo y previsión social. (2017a). Facilita STPS incorporación de las personas con discapacidad en empleos. Gobierno de México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/stps/prensa/facilita-stps-incorporacion-de-personas-con-discapacidad-en-empleos>

Secretaria del Trabajo y Previsión social. (2017b). Orienta STPS a trabajadores en caso de discriminación laboral. Gobierno de México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/stps/prensa/orienta-stps-a-trabajadores-en-casos-de-discriminacion-laboral#:~:text=Ning%C3%BAn%20trabajador%20en%20M%C3%A9xico%20puede,causa%20que%20atente%20contra%20la>

Secretaria del Trabajo y Previsión social. (2020). Distintivo Empresa Incluyente. Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/8652/presentacion3.pdf>

- Solís, P. (2017). Discriminación estructural y desigualdad social. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México: Ciudad de México.
- Soto, C. A., Vargas, I. E. (2017). La Fenomenología de Husserl y Heidegger. *Cultura de los cuidados*, 21(48), 43-50.
- Stop ableism. (2020). What is ableism? [¿Qué es el capacitismo?]. Stop ableism. Recuperado de: <http://www.stopableism.org/p/what-is-ableism.html>
- Tablado, F. (2020). Discriminación laboral, causas, tipos y prevención. Grupo Ático 34. Recuperado de: <https://protecciondatos-l opd.com/empresas/discriminacion-laboral/>
- Toboso, M. (2018). Diversidad funcional: hacia un nuevo paradigma en los estudios y en las políticas sobre discapacidad, *Política y sociedad*. 55(3), 783-804.
- Ungaretti, J., Müller, M., Etchezahar, E., (2016). El estudio psicológico del prejuicio: Aportes del autoritarismo y la dominancia social. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*, 12(1), 75-86.
- Ungaretti, J., Etchezahar, E., Simkin, H., (2012). El estudio del prejuicio desde una perspectiva psicológica. *Calidad de vida*, 4(8), 13-30.
- Urra, E., Muñoz, A., Peña, J. (2013). El análisis del discurso como perspectiva metodológica para investigadores de salud. *Enfermería Universitaria*, 10(2), 50-57.
- Valor compartido. (2020). Solo 38.5% de las personas con discapacidad tienen participación económica en México. Valor compartido. Recuperado de: https://valor-compartido.com/solo-38-5-de-personas-con-discapacidad-tienen-participacion-economica-en-mexico/?fbclid=IwAR1Pwx101VgPoYDzAKg1CKcyOI_eZZQ17MTfzf1RjnyePoZyzehkoeCM6AA#:~:text=Solo%2038.5%25%20de%20personas%20con%20discapacidad%20tienen%20participaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20

[en%20M%C3%A9xico&text=En%20M%C3%A9xico%2C%20de%20acuerdo%20de,7.7%20millones%20tienen%20alguna%20discapacidad](https://www.valeriadedios.com/2017/06/12/igualdad-sustantiva-laboral-un-reto-pendiente/)

Valeria de Dios. (2017). Igualdad sustantiva laboral; un reto pendiente. Valeria de Dios, análisis y opinión con perspectiva feminista. Recuperado de: <https://valeriadedios.com/2017/06/12/igualdad-sustantiva-laboral-un-reto-pendiente/>

Vela, E. (2017). La discriminación en el empleo en México. Senado de la República. México.

Waldenfels, B. (2017). Fenomenología de la experiencia en Edmund Husserl. *Revista de filosofía*, 29(2), 409-423.

Zapata, J., Petzelová, J., Vallejo, R. (2019). Los desafíos de la psicología en la sociedad mexicana contemporánea. Universidad Autónoma de Coahuila. México.

Zavaleta, J. (2018). Más del 70% de los mexicanos sufre mobbing. UNAM global. Recuperado de: <https://unamglobal.unam.mx/mas-del-70-de-los-mexicanos-sufre-mobbing/>

Anexos

Anexo A: Formato de entrevista

Buenas tardes

Mi nombre es Zoe Santillana Limón, estudiante de la carrera de psicología en la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Gracias por aceptar participar en mi tesis de licenciatura, quiero recordarle que todo lo que hablemos en esta entrevista es confidencial, si alguna pregunta le parece difícil de contestar no esta obligado en hacerlo y pasaremos en la siguiente pregunta también le recuerdo que si en algún momento se siente incomodo podemos parar la entrevista y retomar en otro momento.

1.- ¿Podrías empezar hablándome de los trabajos, informales o formales que has tenido hasta la fecha?.

2.- Al momento de solicitar empleo ¿se ha sentido en desventaja en comparación con los demás solicitantes?.

3.- ¿Se ha sentido cómodo en su ambiente laboral?.

4.- ¿Han usado su condición física como excusa para tratarle de manera diferente?.

5.- ¿Ha podido entablar amistades con sus compañeros de trabajo?.

6.- ¿Sus jefes le han tratado de manera diferente?.

6.1.- Si es así ¿este comportamiento ha influido en el resto de sus compañeros?.

7.- ¿Sus compañeros le han tratado de manera diferente haciéndole sentir incomodo?.

8.- ¿Qué considera que influye en las personas para discriminar a otros?.

9.- ¿Podría darnos un ejemplo de sus mejores experiencias con sus compañeros?.

Cierre

1. La entrevista esta por terminar.
2. Esto sería todo, muchas gracias por participar, si tiene alguna duda no dude en comunicarse conmigo, a través de la red social por la que lo contacte

Anexo B: Consentimiento informado



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CONSENTIMIENTO INFORMADO INFORMACIÓN

La presente carta de consentimiento informado se personas con discapacidad motriz en edad de trabajar, entre los 18 y los 60 años, con experiencia laboral ya sea en trabajos formales o informales, a quienes se les invita a participar en la investigación: "La influencia de la discriminación en la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad motriz". La cual tiene como objetivo explorar la experiencia subjetiva de las personas con discapacidad al intentar insertarse en el mercado laboral.

La participación en esta tesis es voluntaria, los participantes pueden retirarse en cualquier momento, toda la información recabada es confidencial y solo será utilizada con fines académicos. Así mismo se hace de su conocimiento que las entrevistas serán gravadas para su análisis posterior.

Entiendo y acepto las condiciones

Firma

En caso de cualquier duda puede ponerse en contacto con:

Zoe Santillana Limón

Cel. 5574857331

E-mail: zoasantillanalimon@gmail.com

Anexo C: Entrevista Ulises

Transcripción: Entrevista 1

Lunes 14 de septiembre del 2020

E: Entrevistadora

P1: Participante 1

Género masculino

P1: A ver Zoe, ¿Cómo estás?, un gusto conocerte, ahora sí pláticame de qué se trata esto, me agarraste en curva, pero ahora sí estoy listo

E: Bueno pues, la tesis es sobre la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral y el propósito es ver su experiencia subjetiva por eso es importante hacer las entrevistas para que tú me platiques realmente como es el solicitar trabajo o el emprender algún empleo aquí en México.

P1: Ok, bueno ¿tienes alguna guía de preguntas? ¿Cómo lo vamos a trabajar, pláticame?

E: Sí, sí tengo una guía de preguntas, entonces empezaremos con que me platiques que empleos has tenido hasta la fecha

P1: Ok, bueno tengo 29 años, estude una licenciatura en mercado internacional, actualmente estoy estudiando otra licenciatura en derecho modalidad ejecutiva, he tenido de manera formal: 1, 2... como 5 empleos. Primero estuve trabajando... mi primer empleo tenía 17 años esta llevando a cabo un poquito la difusión y promoción de unos cursos, talleres y eventos que tenían un lugar llamado Colegio de contadores que tenían educación continua para contadores tal cual, estuve cerca de un año pero me salí, estuve un año y piquito y me salí porque empecé la universidad y ya quería estar de lleno dedicado a mis estudios, tenía el apoyo de mi papá y mi mamá y entonces pues podía dejar de trabajar durante mi estadía en la universidad, eventualmente empecé a trabajar en los fines de semana y veranos si se podía. También paralelo a eso tenía otro empleo que era como encargado de mostrador, estaba en mostrador de una tienda de aparatos ortopédicos que era una extensión de un médico, un doctor, pero estuve muy poquito, yo creo que a lo mucho estuve 6 meses ahí, porque no se, no se que paso, ni me acuerdo que paso la verdad, el segundo que tuve formal, paso lo mismo, los tuve paralelos los 2 y los deje para enfocarme a la escuela, a la universidad.

E: Y una vez que te titulaste ¿qué empleos tuviste?

P1: Bueno, antes de titularme yo empecé a hacer mi servicio en una asociación civil, 6 meses antes de terminar la carrera yo empecé a trabajar ahí de manera formal, yo estude mercadotecnia internacional, te repito, estaba enfocado a la parte de difusión y promoción de la asociación que trabaja con personas con discapacidad, en ese entonces la asociación era realmente muy pequeña, o sea, todavía no era tan grande entonces la percepción económica era bastante pequeña.

Posteriormente... ya más adelante estuve en la asociación como año y medio y luego estuve por mi cuenta, justamente porque había falta de empleabilidad la verdad es que sí estuve mandando muchos Curriculum, estuve mandando muchos pues para buscar oportunidades, nunca decía de manera, o sea en el Curriculum no se decía tal cual "Vive con discapacidad" pero muchas veces de los poquitos que me llegaban a llamar sí les decía, sobre todo porque yo les preguntaba por las instalaciones que tan accesible estaban las instalaciones pues para la entrevista y demás y muchas veces ahí era donde se hacía la resistencia, allí era donde se hacía el dilema, y paradójicamente la asociación donde yo estaba empezó a trabajar la inclusión de personas con discapacidad y yo no encontraba entonces la verdad me harte un poco, me abrume un poco porque no encontraba empleo entonces me genere mi propio emprendimiento, no le llamaría empresa pero sí emprendimiento, empecé a facturar, empecé a crear contenido y empecé a buscar clientes, empecé a dar capacitación y conferencias de todo este ramo que podía empezar a explotar y que me di cuenta que podía ser bueno en ello entonces empecé a trabajar de manera independiente, empecé a trabajar de manera independiente como autoempleo si se puede llamar así, estuve del 2014 al 2016, así, 2 años completamente por mi cuenta y... bien; había altibajos, subibajas pero me alcanzaba para vivir y en el 2016 me invitaron a trabajar en el gobierno del estado, en el instituto de las juventudes del estado, Instituto Potosino de la juventud se llama, y del 2016 a actualmente al 2020 ya llevo 4 años laborando ahí de lleno y ha sido mi cuarto empleo formal, porque he tenido otros de manera más informal, entonces esos serían.

E: Cuando intentaste integrarte a esos empleos formales ¿empezaste a encontrar trabas? ¿cómo eran esas trabas? ¿Qué te decían?

P1: Pues mira en los primeros 2 empleos había como cierta recomendación, no entre solo, no entre de la nada "hola, vengo a buscar empleo" te confieso; los empleos que busque yo por mi cuenta tocando puertas sí han sido difíciles, nunca te

dicen tal cual abiertamente, simplemente dicen no, pues no, no se da, es complicado porque todavía hay muchos estigmas con las personas con discapacidad aún en el empleo en donde estoy pues yo entre por ejemplo percibiendo muy poco, muy poco ingreso he crecido bastante, he crecido bastante afortunadamente pero sí ha sido, sí se nota como una brecha ¿no? entre las personas que a lo mejor no viven con una discapacidad y yo, sí hay una brecha incluso en cuestiones económicas, en cuestiones actitudinales, sí hay mucho todavía que conquistar y sin embargo yo todavía veo que a comparación con otras personas con discapacidad he logrado un progreso, he logrado un crecimiento pero es complejo y se que no muchas personas lo logran y pues hay mucho que trabajar al respecto

E: Cuando te integrabas a un empleo ¿Cómo era el trato con tus compañeros?

P1: He de decirte que muy bien, creo que soy una persona muy sociable, muy adaptable, siempre trato de ser muy respetuoso y como muy optimista y la verdad es que nunca he tenido como un problema laboral en ninguno de mis empleos e incluso cuando he llegado a terminar la relación laboral siempre ha sido en excelentes términos, me gusta ser muy respetuoso, me gusta ser muy responsable y nunca he tenido ningún inconveniente, por ejemplo, no se si esto sume o sirva pero yo por ejemplo no soy un hombre heterosexual, soy un hombre homosexual entonces, abiertamente, sin ninguna pena sin ningún tapujo y esto también genera eso alguna resistencia; he de decir que esta transición entre que yo hice publica mi sexualidad incluso a nivel laboral porque pues lo saben, lo conocen pues paso en los últimos años e incluso creo que refuerza mi seguridad y hasta mejora el trato porque no tengo miedo y no oculto quien soy en ninguna de mis áreas, si necesito ayuda, sobre todo por la parte de discapacidad, siempre ha habido mucha respuesta positiva, disposición de aprendizaje y además debo decir que ahorita en el empleo que tengo llevo el área de inclusión y diversidad entonces, pues todos esos temas los trabajamos y ha habido muy buena aceptación, nada de resistencia de parte de los compañeros, de las compañeras, mucho respeto, una inclusión muy general, muy plena, muy efectiva y... sin embargo yo creo que tiene que ver con la naturaleza de mi puesto, con la naturaleza de mi personalidad porque no, definitivamente lo que te cuento, se que no lo pasa a mucha gente. ¿Sí me explico?

E: Sí, sí bueno, durante esta investigación hemos notado que cuando una persona tiene diferentes rasgos que generalmente se usan en discriminación se van sumando

P1: Totalmente

E: Como lo que has dicho de que eres abiertamente gay entonces eso se suma y también cuando una mujer quiere encontrar empleo y tiene una discapacidad entonces sí es más difícil

P1: Super complicado, totalmente, te digo que en mi caso yo sí hablo mucho desde esta zona de oportunidades porque como viste yo trabajo estas áreas y como yo estoy en esta área y es mi giro pero no porque vivas con discapacidad tienes que dedicarte a eso, esa es como mi área principal, yo ahorita por ejemplo de freelance te digo que yo también tengo mis propios trabajos, soy creador de contenido y eso no tiene que ver con nada, eso no tiene que ver con mi discapacidad, con derechos humanos, con inclusión, no tiene nada que ver eso, significa que cualquier persona con discapacidad no tiene obligación ni dedicarse a estos temas y debería poderse insertar efectivamente en donde sea competente, donde tenga la oportunidad y con que le guste

E: Sí y con ese empleo que tienes ¿has tenido la oportunidad de conocer a otras personas y escuchado sus historias de inserción?

P1: Pues mira, te digo que yo empecé con el primer empleo, bueno con mi tercer empleo, en los primeros días saliendo de la universidad empecé a trabajar en la asociación de personas con discapacidad ellos se dedican actualmente a la inserción de las personas con discapacidad, han logrado muchísimos casos, más de 400 casos efectivos, hablar de 400 parece un número pequeño pero es un número grande, estas hablando de que le cambio la vida a 400 familias y sí, sí ha habido casos exitosos donde las empresas tienen una disposición de apoyar, disposición de aprender, de ajustarse a las necesidades y no solamente en cuestión arquitectónica sino también en la cuestión de la actitud, en la cuestión actitudinal de quienes les rodean, sensibilizan al personal, hacen adecuaciones, se tienen ciertas flexibilidades de acuerdo a las necesidades de una persona, un ejemplo: había varias personas que conozco que tenían un tratamiento de hemodiálisis entonces había días que tenían que salir un poquito más temprano para tener su tratamiento y te estoy hablando de que a lo mejor una o 2 veces por semana que tenían que hacerlo y se les daba esa flexibilidad pero te estoy hablando de que eso era

exclusivamente para ese espacio porque se entendí y se sabía que era cuestión de salud, otro ejemplo en la cuestión de la movilidad, sobre todo para usuarios en sillas de ruedas o para personas ciegas, es un tema muy complejo porque es un tema que tiene que ver con muchas barreras arquitectónicas y muchas veces de nada...bueno no, no es que “de nada sirve” pero no es suficiente con decir “aquí te veo” cuando la empresa esta fuera de la ciudad; por ejemplo acá en San Luís las empresas están en una zona industrial que están a varios kilómetros de la ciudad y no es tan fácil llegar, entonces costearlo a nivel “me voy en un auto privado todos los días” pues no lo es por el ingreso, “me voy en el camión o en el transporte urbano público” pues tampoco es viable entonces se les brindan ciertas adecuaciones que a lo mejor es una ruta con acceso adecuado, es decir con un camión con rampa, etc., o sea se hacen ciertas adecuaciones y se entiende pero no es porque yo quiera tener un camioncito privado que venga por mi es porque...

E: Lo necesito

P1: No tengo otra forma, esa es la cuestión, o sea mientras se den estas oportunidades en equidad de condiciones pues sucede, sí ha habido casos exitosos, sí he sabido de casos exitosos y no solo de personas con discapacidad motriz, hay personas con discapacidad psicosocial, hay personas con discapacidad intelectual, una practica o una empresa mexicana que tiene buenas practicas es cinepolis, cinepolis tiene incluidas a diversas personas sobre todo con discapacidad física e intelectual en sus salas con diferentes funciones, es decir puesto o perfiles y eso también digo, también es otro caso de éxito entre muchas otras eso por nombrarte una que de seguro has visto

E: En tus empleos formales anteriores ¿tus jefes te han llegado a tratar de manera diferente?

P1: Yo creo que siempre hay como... como un miedo, tampoco esta bien eso, “Ay le tengo que hablar más suavcito” “no le puedo decir eso”, al final yo creo que deberías de tratar a todas las personas con respeto, sin importar su jerarquía en el puesto, sin importan que es tu jefe o jefa o lo que sea. Yo nunca me he quejado, la primera jefa que tuve era mujer y era muy dura, muy dura, pero con todos y conmigo... pues es que nunca tuve una situación en la que tuviera que ser dura, nunca tuve un error o algo que le molestara a ella para que fuera dura, entonces nunca ocurrió pero... no te puedo decir si no me toco por mi discapacidad o si no me toco porque no me tocaba...

E: Porque lo hago todo bien [risas]

P1: [Risas] Que no me merecía el regaño, creo que una vez, una sola vez sí me regaño pero no paso a mayores, yo siempre soy muy respetuoso te digo y contesto de forma clara y todo y ya, no trascendió. Ese fue uno, en el otro tampoco hubo problemas, en la asociación mi jefe es el director de la asociación, él también es como... no es tan duro, pero sí es muy intenso y sí estábamos empezando a tener como, yo empezaba a tener inquietudes por otras áreas por digamos, abrirme espacio, yo quería justo hablar de género, hablar de diversidad, abordar muchas otras cosas que no podía desarrollar ahí entonces opte por migrar, porque ya la carga de trabajo que tenía ahí ya no eran compatibles pues por eso yo decidí dejar de estar ahí. Y ahorita que estoy aquí, o sea no, siempre he tenido una buena relación con mi jefe y siempre ha sido de mucho respeto, obviamente si ha habido errores se hace una llamada de atención como cualquier otra persona, pero creo que nunca ha habido una diferenciación o un trato indigno, creo que si hubiera un trato indigno sería el primero en retirarme ahí, nunca estaría en un lugar donde no me traten bien

E: Entonces ¿tampoco has tenido roces con tus compañeros?

P1: No, la verdad si te soy honesto no, no, nunca hemos tenido ninguna dificultad, al contrario siempre ha sido... ha habido, por ejemplo, este año que paso, 2019 tuve una responsabilidad muy grande, me dieron un grupo de liderazgo, primero eran directamente un grupo de chicos y chicas, yo era su líder entonces sí era complicado, más que roces eran "que esto, que lo otro" y luego manejar a 30 personas era un caos y luego me dieron el liderazgo de 200 becarios y ahí sí era... no yo me estaba volviendo loco, luego llego el COVID y paro esa locura [risas] sí porque ahorita estaría... era una locura, o sea, manejar a otras personas, pero te digo yo ya he tenido la experiencia de manejar a tantas personas, yo creo que sí ha habido, pues más que un roce creo que son diferencias, cuando a alguien no le parezca eso o no le parezca aquello, pero yo ahorita que tenga en mi cabeza alguna situación trascendental no.

E: ¿Esas diferencias eran más bien del trabajo?

P1: Exacto, sí, sí, sí, afortunadamente por el puesto en el que estoy, por la instancia en la que estoy que es de jóvenes la diversidad es muy permeada, muy aceptada y es algo que... igual por cómo es mi puesto es algo que yo: difundo, practico y hago mucho énfasis, entonces siempre que llega a haber como algún comentario llega a

haber un chascarrillo, tenemos comités de ética, tenemos protocolos contra el acoso, entonces creo que por la naturaleza de el empleo y del puesto y no se ha dado y al contrario de todas estas 30 personas te estoy hablando que teníamos a personas super diversas en todos los sentidos, gente no heterosexual... hemos tenido personas con tatuajes, personas incluso, bueno, no directamente pero sí tuvimos en el comité una persona trans, hemos tratado de... bueno, personas con discapacidad, hemos tratado de que no sea una... incluso teníamos entre nuestros jóvenes, jóvenes no mexicanos, te estoy hablando de que tenemos la intención o tratamos de tener esta bandera de inclusión en todos los aspectos, no solamente de discapacidad

E: Bajo tu perspectiva ¿qué es lo que influye a una persona a discriminar a alguien con discapacidad?

P1: ¿Lo que influye?

E: Sí, todos los aspectos que has notado que terminan en ese trato diferenciado

P1: Ah bueno, ahí te va, es que ojo no hay que olvidar que existen la discriminación directa y la discriminación indirecta

E: Sí

P1: La discriminación directa es cuando... de seguro lo has leído ya traes por ahí una investigación, es cuando tú de manera consciente decides no brindarle una oportunidad a alguien por sus características y la indirecta es cuando de manera inconsciente lo estas haciendo, creo que de manera inconsciente lo he sido muchísimas veces o sea el hecho de que no haya un acceso para entrar a un espacio es una discriminación indirecta, el hecho de que no haya, incluso en mi trabajo por ejemplo, no todos los baños son accesibles, o sea hay unos baños que no lo son entonces yo tengo que ir a otros baños, esa también es una discriminación indirecta, o sea porque no puedo acceder, no puedo entrar, entonces ¿indirectamente he sido muy discriminado en muchos sentidos? Sí, eso sí, o sea... por ejemplo: viajes laborales, he tenido viajes laborales y pues las habitaciones tampoco son incluyentes, muchas de las veces, entonces me tengo que adecuar y tengo que hacer circo, maromea y teatro y esa es una discriminación indirecta, sí pasan y eso pasa obre todo cuando tomaban las decisiones por mi, ya cuando con el tiempo me empezaron a dejar las riendas pues obviamente yo buscaba un lugar con una habitación incluyente, yo tomaba ese tipo de decisiones y te digo no lo hacían de manera consciente de "Ah sí, vamos a mandar a Guz a que batalle a tal

lado” era una forma... pero pasaba mucho y poco a poco hicimos que no ocurriera. ¿Qué es lo que lleva a una persona? Pues hay 2 factores, hay algo que conocemos, que se le llama como “capacitismo” que es esta creencia de que hay seres que funcionan mejor y que son superiores por la funcionalidad de sus cuerpos o de sus mentes... y eso lo traemos muy arraigado y eso lo confundimos, bueno no lo confundimos, va de la mano, ahora sí que como dice la frase, viene junto con pegado con el capitalismo porque hablamos de quien es competente y quien no, quien es suficiente y quien no, quien puede quien no puede, tú sirves y tú no sirves, o sea de esta cultura del desecho y de la producción y de no sirves para producir y no sirves entonces te desecho, entonces va muy de la mano esa visión económica, se convierte una visión sociable y hasta humana, o sea creemos entonces que no eres capaz, que no funcionas, que no sirves para esta cosa, y entonces me siento con esa libertad de ejercer un rechazo sobre ti. Ese sería uno y la otra es la falta de consciencia y no consciencia de que “tienes que ser una buena persona” no, sino consciencia de que hay otras realidades, saber que hay otras personas muy distintas y vivir yo en mi burbuja y vivir en mi mundo y que esto vive la totalidad de la población y entonces actuar en esa realidad, yo actuó porque así lo veo, así lo creo y entonces estoy de manera inconsciente rechazando y dejando de lado a todas esas personas que viven como yo que son miles, entonces creo que esos 2 factores son los que determinan a la discriminación.

E: Ok, entonces, tomando en consideración esto entonces, tú consideras que si hubiera más difusión ¿la discriminación disminuiría?

P1: Yo creo que si hay más conciencia y mayor... para que una persona deje de ser discriminatoria, dejemos de rechazar lo que no conocemos porque lo rechazamos muchas veces por ignorancia, por miedo, por desconocimiento, hay que tratar, o sea yo soy de idea de acércate, acércate a lo que te da miedo, acércate a lo que dices rechazar, conócelo, involúcrate, ¿Cómo puedes tú juzgar algo que no conoces? ¿Cómo puedes tú opinar “todas las personas con discapacidad esto”? si ni siquiera tienes un trato, “no es que de seguro toda la gente con discapacidad necesita ayuda para ir al baño” claro que no, o sea en absoluto, entonces sino te involucras entonces creas un prejuicio, generas un sesgo, entonces la mejor manera... muchas veces formas sesgos inconscientes que son ideas que ya asumimos, que son cosas que las personas ya traemos ahí arraigadas porque así me lo enseñaron, porque así lo hacía mi familia, porque así yo lo veía, me lo decían en la iglesia, en la escuela, lo

decía el gobierno, etc., etc., así lo ponían en la tele, en los medios, y entonces estos sesgos inconscientes todos los traemos en diferentes áreas, me lleva a generar un prejuicio una intolerancia, “a mi me dijeron que toda la gente con tatuajes es mala y peligrosa, entonces mi papá me decía que cuando yo me rayaba jugando de niño me decía ‘no te rayes, pareces carcelero, de esos que están todos tatuados’” entonces si me decía que parezco carcelero entonces la gente que está en la cárcel es porque cometió algún delito, le hizo algo a alguien seguramente, entonces en el momento que... estoy diciendo un ejemplo, no estoy diciendo que me pase a mi

E: Sí

P1: Digo, tengo tatuajes

E: Sí, Sí lo note

P1: [Risas] entonces si yo creo eso significa que yo voy a tener un sesgo hacía una persona tatuada entonces el día de mañana cuando, si a mi me toca reclutar, llega alguien tatuado e inconscientemente voy a decir “parece carcelero” “no quiero contratar a un carcelero” entonces todos estos sesgos inconscientes nos llevan a una exclusión, a un rechazo, a una discriminación, entonces ¿qué hay que hacer? Trabajar mucho con estos sesgos ¿Y cómo se trabajan? Conociendo, si yo me hago amiga, me involucro, convivo con alguien lleno de tatuajes que es un amor de persona, que es una persona respetuosa, empática, trabajadora, voy a empezar a dejar esa tonta creencia de que todas las personas con tatuajes son malas ¿no se si me explico?

E: Sí

P1: Y creo que eso es lo que hay que trabajar, involucrarte, lo mismo pasa con la discapacidad, tú empiezas a eliminarte los prejuicios y la ideas arraigadas por años cuando te involucras, cuando dices “oye, no es como yo creía”, “oye, no es como yo pensé”, justamente involucrándote, creo que es la clave.

E: Ok, ahora profundicemos en tu emprendimiento, ¿Qué es lo que te impulso a emprender?

P1: Pues para empezar la falta de oportunidades, o sea, que yo ya quería, has de cuenta, yo hice mi servicio social en esta asociación, estuve 6 meses haciendo mi servicio y terminando mi carrera, termino y yo me quedo como en limbo, incluso hasta me deprimó un poquito porque digo: ¿Y ahora que voy a hacer? ¿En qué voy a trabajar?, y en la asociación ya me dijeron, porque todavía no me decían, “pues quédate, te vamos a, ya no sería tu servicio, te vamos a dar un sueldo y todo”, pero

yo la verdad no quería encasillarme en que “Ah, tienes discapacidad y trabajas en una asociación de discapacidad”, o sea yo no quería eso, yo no quería encasillarme pero sin embargo dije: ok, y me quede un año, aprendí todo lo que quería y necesitaba aprender en ese momento de discapacidad y de como funciona una asociación y me gustó mucho el impacto social que tenía y entonces hice como un híbrido entonces, no va a ser una asociación civil pero va a ser una empresa social, que su fin sea tener un impacto social, ya sea económico, éramos 3 y sí nos daba un recurso económico, una utilidad pero quiero que tengamos un impacto social, o sea quiero que hagamos un cambio, que seamos motivadores, el saber que había gente que creía en mí, teníamos voluntarios, éramos 3 personas incluyéndome a mí, teníamos gente en planta trabajando diario y así estuvimos como 3 años, ¿Qué me motivaba? Pues ir creciendo, o sea cada vez llegar más lejos, poder ayudar a más personas, poder involucrarnos en incluso en cuestiones ya legales, sociales, mediáticas, o sea el hecho de ir creciendo de inspira, te inspira y dices tú “ah mira, que padre” y la verdad yo te soy muy honesto, un ejemplo, no se como es que llegaste conmigo pero me da gusto y me da mucho gusto, me alaga y me da mucho gusto que me tomes en cuenta porque significa que hacemos el ruido suficiente en muchas partes, muchos rincones, entonces eres el claro ejemplo de lo que me motiva, gente como tú, que se involucra, que le gusta, que me considera y digo que me considera porque yo siempre he dicho que yo soy el representante del movimiento pero no lo he hecho solo, ha habido muchísimas personas respaldándome, muchísimas, o sea yo doy la cara pero no es solo mío, es un trabajo de muchos años y de mucha gente que ha estado detrás.

E: Ah, pues muchas gracias, yo te conocí precisamente en una entrevista que diste con Chumel Torres

P1: ¡Ah mira! Es lo que te digo y todo ha sido tener justamente tener esa incidencia, tener ese espacio, a lo mejor con Chumel, la que en algún momento tuve con Manuel Tapia, con Yosstop, en tal revista, en tal publicación, en Alemania que tuve la oportunidad de ir hace 3 años, entonces son todos esos espacios son los que me mueven al final y no por la parte de “Ay, sales con gente famosa”, esas son patrañas, eso me da igual, te lo juro, sino por el alcance, el hecho de que veas gente con discapacidad en los medios, en la vida diaria, el que rompas esos juicios y prejuicios que traes por ahí, eso es lo que me motiva.

E: ¿Y cómo fue tu viaje a Alemania, bueno tu incursión a Alemania?

P1: Eh, en Alemania nos invitan a... hay una periodista cubana muy reconocida que se llama Yoani Sánchez, la puedes buscar, no se si exista todavía la emisión, habría que buscar, no estoy muy seguro, se llamaba "la voz de tus derechos" la Deutsche Welle es una televisora alemana que hacía esta emisión y un día me escribe y me dicen "oye, queremos una entrevista para este programa" y nosotros: Ah sí, super padre, dijimos, ha de ser en ciudad de México o algo así, pues sí, sí podemos, "no pues es aquí en Alemania, Berlín"; y estábamos hablando del 2017, no era tan común esto del Zoom y demás y nosotros dijimos "supongo que va a ser vía remota" y ellos "no, no, no, queremos que venga, queremos que este aquí presente" y ellos corrieron con todos los gastos y o sea una cosa de locos padrísima y nosotros nos fuimos para allá, para Berlín, muy padre y todo y es lo que te digo, no tanto el hecho de que viaje, que obvio, obvio es padrísimo, sino el hecho de decir: eso se transmitió en muchos países, Zoe, muchos, muchísimos y mucha gente de muchos países me dijo: acabo de ver tu entrevista, te acabo de conocer, esta super padre, me gusta lo que conduces, nunca lo había visto así, que divertido lo que tu dices, me hizo ver las cosas distintas. O sea, esos comentarios son los que valen, eso me mueve y todo eso es lo que dices tú "claro que vale la pena", de hecho cuando llego ese viaje, te confieso que yo estaba a punto de darme por vencido, o sea, yo ya había estado como en esta parte de muchos altibajos, estaba en el activismo y muchas veces no solo altibajos emocionales sino hasta económicos, o sea a veces no es tan... no es como la gente lo pinta, no es como se pinta, yo te puedo decir que no vivo mal pero tampoco te puedo decir que soy rico, yo te puedo decir que no tengo deudas pero no te puedo decir que soy dueño y acaudalado de mil cosas, creo que puedo decir que vivo lo más recto que se pueda en todos los sentidos, vivo como mucha gente, al día, y sobre todo hace muchos años, te lo juro que yo decía que vivía de la caridad, porque llegaban oportunidades y cuando yo estaba a punto de echar la toalla llegaban y decían "no, no, no te des por vencido" y ahí va, y ahí vamos y era este subibajas, lo sigue siendo ¿no?, digo, afortunadamente lo compagino con un trabajo estable y cada vez estoy generando otros espacios porque hay que comer y hay que generar y yo hace 7 años que no vivo con mis padres y que no soy, no dependo económicamente de nadie, al contrario por mucho tiempo, estos 3 o 4 años vivían de mi otra gente a la que yo le daba una paga, por trabajar, por su talento, por su tiempo, por su todo, entonces pues ha sido como todo un reto... hay un perrito ladrando, a ver si al rato.

E: Sí, no hay problema. En este viaje a Alemania ¿Notaste diferencias en la accesibilidad en la calle y en el transporte?

P1: Abismal, abismal, o sea Berlín es una ciudad hermosa en su totalidad, y digo si lo pudiéramos comparar a lo mejor con una ciudad cosmopolita como ciudad de México, por ejemplo, no, abismal, o sea los accesos, espacios, hasta los baños, en cualquier lugar, era contado... así como aquí es contado un lugar que es muy accesible ahí era contado un lugar que no fuera accesible, ahí era como al revés en la estructura; pero fíjate que algo que note yo y esa es una perspectiva muy personal, creo que crecieron más rápido en arquitectura que en actitud, ¿Cómo es eso? O sea, que no crecieron a la par, o sea es que la gente piensa que solo es lo de la arquitectura y ya, por ejemplo, quería entrar a un lugar, era de los pocos lugares en los que habían 3 escalones pero solo 3 y había como 2 monos de 2 metros cuidando la puerta, entonces yo les dije, era un bar, yo les dije “¿Ustedes me pueden ayudar a este pacito?” y me decían “es que no hay rampa” y yo decía “O sea, sí, pero tu tienes brazos y fuerza”

E: Mides 2 metros, ayúdame

P1: Sí, o sea, tienes la fuerza y son 4 de ustedes, puede pasar y me decían “es que no hay rampa”, ¿cómo te explico?, en un sentido muy estricto la cultura, se que la cultura alemana es muy estricta, muy rígida en muchas situaciones, en un sentido muy estricto entendí que faltaba también esta evolución de actitud, porque muchas veces, si eso lo convertimos en Ciudad de México, o sea, salen 20 changos y con changos me refiero a personas, no de forma despectiva, salen 20 monos hasta muchos de ellos hasta tomado y “Hay que cargarlo” y subimos y eso no 3 escalones, sino no una escalera de 30 escalones y ya llegamos, por eso digo la actitud, o sea hay una actitud y una disposición de servicio, de apoyo, de empatía, entonces era muy contrastante y fue muy choqueante porque era, “no manches, o sea, 3 escalones, tienes la habilidad, tienes la fuerza, tienes la juventud, todo lo necesario para ejercer un apoyo de ese tipo” y no los culpe porque en su cabeza... el tipo me decía “es que no hay rampa” pero no con asco, sino como “¿Es que cómo, sino hay?”

E: ¿Qué hago?

P1: Aja, y ellos decían “es que no hay” entonces me di cuenta que hace falta todavía mucho crecimiento en la actitud y en el pensamiento colectivo, que no todo es “arregla las calles”, porque a veces te digo, a veces con una buena actitud y con una

buena disposición de no juzgar, de no rechazar, de no discriminar, se rompe, o sea las barreras arquitectónicas que pueda haber son invisibles, es que “hay una escalera” “equis, no importa, te ayudo” y ya ¿Sí me explico? Eso pude notar y estaba muy feliz pero a la vez estaba un poquito triste porque dije “¿entonces cuál es el camino?” Llegue con más dudas que respuestas, yo esperaba llegar con muchas respuestas y llegue más ofuscado, llegue preguntándome más cosas.

E: Y ¿Podrías darme 2 ejemplos, uno en tu emprendimiento y otro en tu trabajo formal de experiencias positivas? Como que tu esperabas un recibimiento diferente de tus compañeros y jefes.

P1: Bueno pues a nivel informal, sin duda cuando vas empezando... ay la gente te cierra muchas puertas “¿Tú quién eres?”, no te valoran, sobre todo como que te tienes que ir haciendo de un nombre, entrecomillado, te tienes que ir haciendo de una reputación y desafortunadamente hasta que alguien te da la oportunidad se empiezan a abrir más, ya eres “Guz el que salió con Chumel”, “Guz el que se fue a Alemania”, “Guz el que salió en la Vice”, “Guz el que se gano el premio a los derechos humanos”, o sea ya empiezas a tener como credenciales que te van validando y yo sigo siendo la misma persona, desafortunadamente la gente te va recibiendo distinto por tus diferentes logros y lo digo entrecomillado porque para mí sigo siendo el mismo Guz, con o sin Chumel, con o sin Alemania, ¿no?, o sea mis ideas, mi conocimiento, lo que tengo para compartir porque la verdad constantemente me estoy preparando, constantemente estoy aprendiendo, lo que sabía hace 7 años no es nada con lo que he vivido ahora y no es arrogancia sino por las cosas que he vivido para ir creciendo y para hacer algo. Entonces eso sería a nivel informal, ese reto, en la formal... ¿Me repites la pregunta?

E: Un ejemplo de cómo... ejemplos positivos en tu trabajo

P1: Pero positivo ¿En qué forma?

E: Si estuvieras, pongamos un ejemplo: si en tu primer empleo estabas nervioso de que te iban a tratar diferente...

P1: Ah ok,

E: ... y que al final hayas tenido una experiencia positiva

P1: Déjame pensar, pues realmente yo nunca he ido con una mala expectativa a un empleo, siempre he ido con la mejor disposición, con una buena expectativa y ojo, el que no me haya pasado a mí, no significa que no le pasa a otras personas, creo que he sido muy afortunado, creo que me han tocado muy buenos empleos, creo que

sobre todo hago lo que me gusta, o sea, me ha tocado hacer lo que me gusta en los empleos formales que he tenido y evidentemente en el informal, que no le llamaría informal porque también tengo impuestos y todo eso, simplemente... no es informal es un emprendimiento, hay cosas que no me gustan de ese, como la parte administrativa, lo odio [risas]

E: [risas]

P1: Pero bueno también tiene que pasar, y yo creo que, ¿cómo te explico?, creo que en general he tenido experiencias positivas, en general he tenido experiencias positivas, no me puedo quejar

E: Ya casi terminamos, ha pasado bastante tiempo... se paso bastante rápido, más bien, no se si quieres concluir con un pensamiento final o agregar algo más

P1: Bueno, yo creo que la inclusión laboral es una de las cúspides que nos ayudan a la autorrealización, que nos ayudan a la independencia económica, que nos ayudan a también incluso... muchas veces va de la mano, con la autorrealización personal y con esto me refiero a la parte familiar, incluso también la sexual, porque si una persona tiene esta independencia económica y autonomía, libertad de su tiempo y tener sus ingresos y etc., etc., pues tendrá eventualmente, por el sistema en que vivimos, tendrá eventualmente, nos guste o no, tendrá la oportunidad de encontrar una pareja, de formar una familia, de vivir su sexualidad libremente, más abiertamente sin tantos tabúes, entonces la inserción laboral es la cúspide o la antesala, la primera puerta para esto que te menciono pero desafortunadamente para llegar a ese nivel hay que pasar por varios obstáculos, para llegar acá, y hay que romper la barrera de la educación, desafortunadamente no hay una cultura de inclusión desde la educación. Yo creo he sido muy afortunado y he tenido un sistema de apoyo muy fuerte, muy insistente, que siempre, siempre, se esforzó de que yo tuviera una educación, que tenía que seguir con mis estudios, pece a las circunstancias de salud, pece a todo, que era como la herramienta más grande, que esa es una herramienta que muchas personas no ven, no viven, no tienen, entonces creo que antes y lo voy a decir abiertamente, antes de hacer mil y un platicas y cuestiones de inserción laboral hay que empezar a trabajar desde antes, habría que empezarlo a ver desde la inclusión educativa, porque de nada sirve que yo tenga la mayor disposición si no tengo a las personas calificadas para un puesto ¿no?, si no tienen el talento para desarrollar tal o cual función, si no tienen la disciplina, porque a lo mejor me vas a decir "oye, pero una persona con discapacidad intelectual que

tiene su capacidad cognitiva más limitada que una persona que no tiene esa discapacidad cognitiva ¿Cómo le haces?”, ah ok, es que no todo es conocimiento también tiene que haber disciplina, tiene que haber habilidades, hábitos, que muchas veces no se adquieren en casa solamente o que no se adquieren si no se tiene un ritmo educativo, porque es un todo: tener la responsabilidad de levantarse temprano, de estar listo en un tiempo, estar con higiene, tener la socialización, o sea es un todo, y si una persona con discapacidad la tuviste encerrada 15 años y ya luego quieres darle un empleo, ¿qué pasa?, pues no se puede porque no esta acostumbrada, porque no le has enseñado que la vida cuesta, porque no le enseñaste que hay que socializar, que hay que respetar, porque no puedes andar por la vida haciendo tal o cuál cosa. Entonces creo que la inclusión laboral es muy necesaria pero hay que crear condiciones para que ocurra, porque te digo, que es la ante sala para una autorrealización pero creo que antes de hablar de inserción laboral hay que hablar, a garantizar, ni siquiera hablar porque eso no se habla, a garantizar la inclusión educativa, cuando hayamos logrado la inclusión educativa la inclusión laboral se va a dar casi que en automático, o sea ya va a ser como un hecho, ya no tendríamos que hablar tanto de eso. Y esa sería mi reflexión. Pues agradecerles, agradecerle por estar involucrada, es necesario que haya más personas involucradas, que haya más personas con la disposición de aprender y no solo de aprender sino de ejecutar, que haya empresas involucradas, hay muchas, te digo, hay muchas buenas prácticas, muchas cosas que se están haciendo muy bien, cosas que si agradezco y preguntarnos, esa también es otra, ninguna de las decisiones, de lo que se hable, de lo que se diga que tenga que ver con las personas con discapacidad deberá ser impuesto por una persona sin discapacidad, hay que preguntarnos, hay que involucrarse, y entender que una discapacidad son... yo le digo que son como multiversos, yo digo que son muchas circunstancias, aristas y formas a lo que te estoy platicando aquí, ni lo podríamos generalizar o reducir a lo que te estoy platicando hoy, hay que abrirlo, abrirlo a muchas partes, a muchas posibilidades y esta es mi realidad pero seguramente otras personas que tú entrevistas tienen otra realidad, y la realidad general, no la mía, la realidad generalizada es que sí vivimos muchas faltas de oportunidades, sí vivimos mucho rechazo social, sí vivimos mucha discriminación y hay que abrir camino más fácil, tenemos que hacerlo, tenemos que irlo abriendo, pero no hay que ir asumiendo que no tenemos nada que hacer, al contrario, hay mucho que hacer, hay mucho que

trabajar, que un testimonio afortunado como el mío no te diga “Ay, no pues entonces están super bien” falta mucho, mucho, mucho, yo te hablo, y digo solo para darte un dato, si yo te digo que en San Luís Potosí hay 50 personas con discapacidad, escucha lo que te estoy diciendo, si hay 50 personas con discapacidad con un título profesional, son muchas, en todo el estado, o sea, ¡Es absurdo!, porque... digo no tengo el dato de cuantas personas discapacitadas tengan un título pero no son 50, o sea yo me gradué con 100 personas más, o sea, ya de entrada, 50 personas con discapacidad es una cosa absurda, abrumadora y nos habla de una desigualdad ¿y qué puedo esperar si no hay ni 50 personas con un título profesional?, ¿Qué tipo de condiciones tendrán? y ¿Qué tipo de calidad de vida están teniendo?, eso es lo que yo dejo sobre la mesa.

E: Te agradezco mucho que hayas abierto tu espacio para nosotros, si quieres volver a contactarme tienes mi Instagram y en el consentimiento esta mi número y mi correo y muchas gracias por todo

P1: Gracias, Zoe.

Anexo D: Entrevista Dolores

Transcripción: Entrevista 2

Lunes 21 de septiembre del 2020

E: Entrevistadora

P2: Participante 2

Género femenino

E: Buenas tardes, gracias por hacerse un tiempo para la entrevista

P2: Gracias, pues estamos comiendo todavía, pero prefiero darte tu tiempo a ti

E: Gracias, buen gracias por participar y le quiero recordar que todo lo que platiquemos aquí es confidencial y no lo voy a difundir con nadie más, podemos empezar la entrevista con que me hable de que trabajos ha tenido hasta la fecha, tanto formales como informales

P2: Claro, mira yo soy trabajadora social, tengo esa profesión, yo estuve trabajando en el DIF, no todo el tiempo tuve discapacidad, la discapacidad la adquirí a los 33 años, antes de eso estuve trabajando en el sistema de desarrollo integral, estuve trabajando en un bufet de abogados también, porque mi especialidad es jurídica y mi familia tiene negocios, familiares, tienen unas librerías y mucho tiempo también estuve en eso, todos esos son formales, a parte de lo de la escuela, bueno de la carrera de trabajo social estude para estilista y luego como maestra de estilistas, entonces deje todo lo formal y puse 3 negocios, 3 estéticas y yo las administraba y a eso me dedique mucho tiempo, hasta que me enferme y ya la discapacidad la adquirí ya estando en las estéticas, entonces las estuve dando a trabajar un tiempo y solo las administraba, hasta el momento en que mi discapacidad se hizo severa y ya no pude moverme y estuve relativamente inactiva mucho tiempo porque cerramos las estéticas pero estuve estudiando un poquito de contabilidad y un poquito de computación y así y sobre todo capacitándome en el manejo de la silla de ruedas... en cuanto... ay no te entendí Zoe, no te entendí

E: Creo que se esta cortando un poco pero bueno, ¿actualmente esta trabajando?
¿Puede escucharme?

P2: Sí, es que se fue la señal, hace 4 años en septiembre entre en grupo Eulen por parte de vida independiente que son los que nos apoyan con nuestra discapacidad, tengo 4 años trabajando en el aeropuerto como orientador en el aeropuerto

internacional Benito Juárez y ahorita a parte de eso estoy apoyando en el programa temporal de trabajo

E: ¿Cuándo aplico para el trabajo en el aeropuerto se sintió en desventaja con los demás solicitantes por su discapacidad?

P2: No, no porque como te digo, no se si has, bueno de hecho debes conocer vida independiente porque Jannete es nuestro enlace, vida independiente nos apoya con el uso y manejo de la silla de ruedas, nos dan un apoyo psicológico y laboral entonces el trabajo que yo desempeño lo desempeñan solo personas con discapacidad, entonces somos preseleccionados para que cuando haya vacantes ingresemos solo personas con discapacidad en esa área donde yo estoy

E: ¿Cómo ha sido su trato con los demás compañeros?

P2: Pues mira, como te digo, todos somos personas con discapacidad motriz, ha sido un buen trato pero desafortunadamente también entre nosotros hay discriminación y hay mucha competitividad, no es como que el trato que deberíamos tener entre nosotros de compañerismo, hay mucha competencia aun entre personas con discapacidad

E: ¿Y cómo se nota esa competencia?

P2: Pues por ejemplo en Eulen nosotros no podemos escalonar, estamos hablando de la empresa, por ejemplo la empresa nos contrata con un sueldo base y ese sueldo no cambia, el sueldo que gano yo ahorita es el sueldo que he estado ganando desde mis primeros años, nosotros no tenemos derecho de que nos aumenten el sueldo por ejemplo, nosotros no tenemos derecho a ir escalando, aunque tenga mayor preparación o aunque vayamos teniendo mayor conocimiento, el sueldo es ese y punto, tienes que salir a buscar otros horizontes, eso por parte de la empresa y compañeros... por ejemplo no encuentras una ubicación, nosotros la función es orientar al pasajero, sobre todo lo que requieran, nosotros tenemos la obligación de conocer el aeropuerto al 100%, tenemos que saber todo lo que es el aeropuerto para poder dirigirlo, para conocerlo te tienes que apoyar de los mismos compañeros entonces no todos se prestan a compartir las experiencias entonces por ejemplo donde podemos estar un poquito mejor es en los módulos de orientación, ¿no se si los ubicas? En el aeropuerto están distribuidos y ahí también hay personas con discapacidad. No a todos nos asignan en esos lugares pero un entre ellos tienes que manejar la computadora, la información te la dan de torre de control y todo eso, por ejemplo tu tienes que tener el conocimiento para poder

ingresar a modulo, pues es eso no hay compañerismo. ¿Discriminación por qué? Pues por ejemplo no todos los compañeros tienen las mismas capacidades y pues les ponen apodos, apodos muy fuertes, se burlan unos si no sabes usar la silla adecuadamente, si por ejemplo, las personas con discapacidad sufrimos accidentes porque no hay funcionalidad o no hay control de esfínteres y les llega a suceder un accidente son personas de las que se burlan más [inteligible 8:57], nos manejamos como grupo, eso es a lo que nos enfrentamos dentro del mismo grupo de discapacidad por lo menos en ese lugar. Las otras personas, las otras empresas que están en el aeropuerto yo ahorita he encontrado más apoyo, he encontrado apoyo de todos ellos, por ejemplo, yo no sabía nada de inglés cuando entre al aeropuerto y yo me halle fue con los de Aeroméxico y con los de delta, cuando nos tocaba trabajar con ellos: ¿Oye cómo se dice esto?, Ah pues esto así y eso así, ellos facilitaban ese conocimiento, porque no todo el grupo es malo ni todo el grupo es bueno pero si hay gente que me decía “has esto así”, sí hubo gente que me guiaba a manejarme perfectamente en el aeropuerto y en mi trabajo... no se que más te pueda platicar...

E: Sí, respecto a lo que me platico...

P2: ... pues como empresa el aeropuerto nos exige, ¿perdón?, como empresa nosotros a parte de la seguridad del aeropuerto... no te entiendo se esta cortando

E: Ah rayos, se lo voy a escribir en el chat: Respecto a lo que me había comentado de que no pueden escalar de puesto y que no pueden subirle el sueldo ¿eso como la hace sentir.? ¿Si le llegaron las preguntas?, No la escucho

P2: Frustrada Zoe, porque te quita hasta las ganas de adquirir más conocimiento, porque por ejemplo te platico que hace 4 años que entre yo no sabía nada de inglés y si tú tienes ese ánimo de aprender más pues es porque quieres ganar más también, lo toman como: pues es parte de tu conocimiento y lo que tú tienes que hacer y si lo haces que bueno y sino también, te frustra, por ejemplo, yo ¿no?, te digo ahorita pues yo estoy apoyando en lo de discapacidad como supervisora en el empleo temporal, pues te hace sentir más realizada, ¿por qué? Pues porque tienes la capacidad de hacer otras cosas, de tener otros cargos, que al menos en el lugar en donde estoy trabajando no te dan esa opción, al contrario, por la conducta que algunos tenemos nos van limitando, nos van limitando, nos van limitando, hasta que prácticamente somos un adorno del aeropuerto, ¿no?, en algún momento tuvimos funciones de vigilancia, de seguridad porque revisábamos los pases, revisábamos

que los pases correspondieran a lo que eran sus identificaciones y todo eso, por algunos incumplimientos que tuvieron algunos de mis compañeros nos quitaron de ese lugar, que finalmente nuestro contrato era ese, el de orientar al pasajero y no de estar como vigilantes, pero era un trabajo más útil ¿no?, al quitarnos esos beneficios pues te van limitando más, ahorita por la contingencia estamos en descanso pero hasta el último día de trabajo teníamos que estar pegados a la pared del área que nos asignaron con la cámara a la vista, para que no nos moviéramos de ese lugar, porque nos estaban limitando hasta eso, o sea, pero es o que te digo que también son cosas que uno generó, porque también había compañeros que se perdían mucho entonces tenemos una cámara que nos está ubicando y que no podemos movernos más de 3 metros de nuestro lugar y se acaba, entonces pues te sientes frustrado, te sientes mal, al menos yo insatisfecha ¿no?, pero también consciente de que... no todas las empresas, apenas nos estamos haciendo campo para que otras empresas nos den oportunidad de trabajar y este yo se que... a mi me encanta el aeropuerto la verdad es que mi trabajo me gusta mucho, es un trabajo que tiene muchos beneficios como satisfacciones personales, por ejemplo son 5 horas nada más, entonces yo en la tarde me voy a hacer deporte o tengo tiempo para atender a mi esposo o para irme a estudiar otra cosa, que no es el horario de una persona "de pie" decimos nosotros, me da tiempo de otras cosas, por ejemplo ese es de los beneficios que yo tengo, es un trabajo formal porque muchas personas con discapacidad y tal vez tú las has visto, venden dulces en la calle o piden limosna, o sea, se puede llamar un trabajo pero no lo es, nosotros tenemos... hacemos antigüedad en el trabajo tenemos nuestros beneficios, INFONAVIT, seguro social, esa es de las cosas que yo le veo de ventaja a mi trabajo y que tampoco nos ponen a hacer cosas pesadas, esos son beneficios

E: Ok, cuando llega a su trabajo y empieza un nuevo día ¿Cómo siente el ambiente, lo siente pesado, los compañeros están molestos o cómo es?

P2: Es que mira, si hablas con una persona a la que le gusta su trabajo, para mi es un placer llegar día a día a mi trabajo, independientemente de que alguno de mis compañeros tenga mala actitud, ¿no?, porque finalmente yo entiendo que ese es cosa de ellos, por ejemplo yo soy una de las personas que llega y te dice "Hola, buenos días a todos, ¿Cómo están?" si tú no me respondes no me cargo tu problema ¿no?, y yo entro al aeropuerto con la disponibilidad de ayudar a la gente porque ese es mi trabajo, porque por ejemplo, tú como pasajero si entras corriendo

al aeropuerto porque se te hizo tarde por el tráfico y entras al aeropuerto encuentras una persona amable que te dice “Buenos días ya tiene su puerta de abordaje” “no, es que vengo corriendo” “¿Usted a dónde vuela?” “Pues a Chihuahua” y yo lo tengo registrado es “usted aborda por la puerta 74, váyase a la derecha y a la izquierda” ¿Sabes cuánto tiempo te ahorre?

E: Pues mucho

P2: Y tú no pierdes tu vuelo y si es de negocios, ya ganaste en tiempo y en dinero, mucha gente va por problemas familiares, no tienen ni cabeza para estar pensando en lo que van a hacer y para mi ese es un placer, servirlos y ayudarlos, entonces para mi al menos es un placer estar en mi trabajo

E: Ok, ¿sus compañeros o jefes han usado su condición para discriminarla?

P2: Sí, sí, sí

E: ¿Podría darme un ejemplo, por favor?

P2: Sí mira, por ejemplo hace 2 años paso algo que estaba muy marcado, hace 2 años hubo una exposición muy famosa que se llamaba “Los viajeros” y eran de culturas, nosotros ya habíamos salido de trabajar y estábamos viendo la exposición, éramos varios compañeros, 3 o 4 compañeros y el que entonces era nuestro jefe se acercó y nos dijo: Ustedes no pueden estar aquí, porque hay periodistas y hay cámaras y no pueden verlos, entonces yo lo que comente en ese momento fue eso, ¿no?: en primera estamos fuera de nuestro horario y en segunda es una exposición abierta, pero por ordenes superiores nos retiraron de la exposición porque estábamos, tenemos una discapacidad y no nos podían ver los medios públicos, por ejemplo, actualmente con el señor presidente ves que él esta trabajando en medios comerciales, normalmente, a mi me ha tocado recibirlo 2 o 3 o 4 veces pero los jefes, los jefes aeroportuarios no nos permiten atenderlo, asignan a los compañeros de pie para que ellos sean los que hagan la revisión de documentos cuando nosotros también lo podemos hacer, pero a nosotros no se nos es permitido, que esa también son parte de las cosas que nos dicen “es que eso tú no lo puedes hacer” “¿Por qué?” “Porque eres una persona con discapacidad”. Que no tendría nada que ver porque finalmente la función que estamos haciendo no implica tus pies ¿no?, entonces eso es por ejemplo 2 momentos, uno reciente y otro hace 2 años

E: Bueno, dentro de sus compañeros con discapacidad ¿Ha logrado entablar amistades?

P2: Sí muchas, muchas [risas], Por ejemplo ese muchacho con el que te platico que andábamos en la exposición, desde que llegue al aeropuerto fue de los que me cubrieron, me protegieron, él tiene aparte de la discapacidad motriz tiene un problema intelectual, porque... él por ejemplo, nació prematuro y no oxigeno bien su cerebro, entonces tiene un poquito de PC, pero es una de las personas que llevan más tiempo en el aeropuerto, él tiene 8 años trabajando ahí, entonces fue una de las personas que me apoyo más, que me enseñó el aeropuerto, la terminal 2, que es donde yo estoy asignada, que me enseñó a hacer mi trabajo y también fue de los que me enseñó un poquito de inglés, por ejemplo ese

E: ¿Ha tenido más compañeros amigos?

P2: Claro, por ejemplo un matrimonio, que me cuidaban inclusive cuando yo salía de trabajar porque yo no sabía andar por las calles sola y ellos me acompañaban hasta mi casa o me acercaban a mi casa, me decían: mira va a pasar esto, tienes que comportarte así; o sea, me decía como tenía que ser mi trabajo amablemente porque también hubo quienes, en la primera semana que yo llegue yo iba a renunciar, porque hubo los que tenían tiempo y conocían más que eran más pesados para explicar, inclusive imagínate que nivel que yo en el segundo día ya no quería ir, por su manera de hablar con groserías, por ser exigentes, por todo lo que ellos hacían, que finalmente me ayudo también, porque yo no me deje y ahí sigo, a esas personas que fueron mala onda en ese momento, que me inspiraron a salir corriendo me llevo muy bien ahora y nos llevamos muy bien

E: ¿Todo este comportamiento lo han reportado con alguna autoridad?

P2: No, no, te digo que hubo cambio de mandos en mi empresa, pero se debió también a eso, que por ejemplo nuestro anterior coordinador si era una persona como más déspota con nosotros, como más exigente pero grosero, entonces pues llego el momento en que ya lo removieron y ahorita no hay problema con esas personas, en algún momento pues sí, era grosero era pesado al exigirnos el trabajo, no tenía el tacto, pues siempre nos decía “así como ustedes están ahí hay 50 personas que quieren su lugar”, entonces... de hecho esa misma actitud tienen ahorita los jefes pero no estamos conviviendo mucho con ellos

E: Y este trato que tienen los jefes con ustedes ha influido en que otros compañeros de a pie les traten de mala manera

P2: No, no, no, porque ese trato, feo, se puede decir, era en general, con los de silla de ruedas y los de a pie se agarraban parejo, de hecho es lo que te digo, hay una

variante que es: si tu cometes un error, no te lo cuentan a ti, se lo cuentan a todos. Por ejemplo esa sanción que te digo de que no nos podemos mover de nuestro lugar fue porque una persona se perdió más del tiempo debido en el baño y nos pusieron esa sanción y ahora todos estamos vigilados

E: ¿Cuánto tiempo les dan para ir al baño?

P2: De 15 a 20 minutos, en 2 intervalos, por ejemplo, bueno tú puedes escoger tu horario, puedes ir 2 veces en esas 5 horas y puedes tomarte hasta 20 minutos, no tenemos hora para comer pues porque son 5 horas de trabajo entonces en ese rato que te vas al baño te vuelas el rato y te comes algo, en el baño, porque no podemos estar comiendo afuera, nos hacemos acreedores a sanciones si te atrapan comiendo a fuera, comiéndote un dulce o comiéndote algo nos hacemos acreedores a sanciones

E: Ok, ¿Usted que cree que influye en las personas ha discriminar a otras?

P2: Desconocimiento, el desconocimiento, la falta de empatía, porque esa es la base de todo, o sea si tú no tienes empatía con cualquier otra persona, es fácil que discrimines a la otra persona, porque no sabes lo que vive, lo que duele, lo que siente y si no sabes, no tienes el conocimiento de, eso es lo básico, si tú empiezas a empaparte del conocimiento y saber lo que viven, sienten, piensan, las personas en general, te vuelves empático y empiezas a respetar

E. Podría darnos un ejemplo positivo que haya tenido con sus compañeros, por ejemplo, la primer semana que usted estaba pensando en renunciar, algo que paso con sus compañeros que le ayudo a sentir mejor

P2: Sí, mira, por ejemplo había 2 personas que particularmente, que me hacían la vida imposible, entonces por ejemplo, estaba esa persona que te capacita la primera semana para que sepas hacer tu trabo y estaba la persona que nosotros que le llamamos que es el rondín, que es la persona que anda vigilando que cuando vayas al baño se queda en tu posición para que no se quede sola, entonces la persona que a mi me toco que me capacitara era la que me tría ahogada, pues porque quieren que con una explicación tú entiendas todo, y este pues no, luego me preguntaban, por ejemplo como se llamaba el pasajero, a dónde volaba, a que hora sale su vuelo y que son cosas que tu revisas pero en tu primero, segundo día te da miedo y me decían hasta groserías y me hacían hasta llorar, entonces algo bonito que me paso es que una de las mismas compañeras que tenía que cubrirnos el rondín para ir al baño se acercó y me pregunto “¿Cómo estás?” le dije “bien”

“¿cómo te sientes?” me quede así y le dije “bien” pero se me salieron las lagrimas y me dijo “¿Qué tienes?” y le dije “nada, nada, esta bien” y me dijo “no, ¿qué te hicieron?” y le dije “Es que esta pasando esto y esto” dijo “¿Y por qué no has reportado a los compañeros?” y le dije “porque yo no vine a hacer problemas, yo vengo a trabajar” y me dijo “sí, pero eso no esta bien, y hace 15 días corrieron a alguien con esa misma actitud y cada vez que llega alguien nuevo corren con esa actitud que ellos tienen y nadie les dice nada”, entonces ella me dijo “no te preocupes, yo te explico” fue paciente, me dio la confianza que necesitaba para poder seguir y se fue más allá, porque ella sí fue y lo reporto con los jefes, con las facilitadores que son nuestras jefas directas, entonces ya llego la jefa y me dijo “a ver, ven chaparrita” y ya le dije los mismo que le dije a mi compañera, que yo no venía a hacer problemas, “yo vengo a aprender, si no me siento capaz me voy y no pasa nada” pero ella me dijo “no, ¿por qué te vas a ir? Si para eso se les esta pagando a ellos, para que les expliquen y sean pacientes” y hablaron con esos compañeros y pues sí cambiaron mucho, entonces luego me decían que era chillona y todo pero se controlaron pero no nada más conmigo, con las personas que llegaron luego a raíz de eso bajaron mucho su intensidad, pero fue gracias a esa compañera que me observo y dijo: a ver ¿qué esta pasando? Y otros que se acercaron y me dijeron “tranquila, nosotros te explicamos, tú no les hagas caso, cualquier duda acércate con nosotros”, porque te digo 1 o 2 no pueden ser la generalidad

E: ¿Si le volviera a pasar esto estaría dispuesta a reportar esta, pues esta mala actitud de sus compañeros?

P2: Sí, de hecho te digo, sí tuvieron su reporte, en su momento, y ahorita te digo que la verdad me llevo super bien con ellos, pero por lo mismo, como ahorita me llevo muy bien con ellos cuando les toca capacitar a otras personas, yo sí les digo “acuérdate de lo que hiciste conmigo y no lo hagas, porque eres una persona excelente explicando y enseñando y no necesitas ser mala onda”

E: ¿Y usted ha tenido la oportunidad de capacitar o ayudar a otros compañeros?

P2: Sí de hecho cada temporada que entran otros compañeros nos lo van rolando para que los vayamos capacitando, pero sí, ya en el ultimo bloque que entro el año pasado, yo tuve asignados a 3 de mis compañeros y así, gracias a Dios están trabajando bien y todo

E: Respecto a ese evento que le dijeron “no puede estar ahí porque hay cámaras”
¿Cómo se sintió en ese momento?

P2: Coraje, mucho coraje

E: ¿Pero qué más paso?

P2: Pues te digo, era un evento cultural y el hecho de que estés... volvemos a lo mismo, en una silla de ruedas, o de que tengas alguna discapacidad, no te limita, tú puedes ir a una exposición, tú puedes ir a un concierto sin problema, o sea no tiene nada que ver tu entendimiento, tu nivel educativo o tu forma de distraerte con la discapacidad con la que uno vive

E: Bueno, y en ambientes no laborales se siente más cómoda que en su trabajo o es igual

P2: Es igual, es que yo a estas alturas a veces hasta se me olvida que tengo la silla de ruedas porque aprendes a hacerla parte de ti y la gente con la que convivo ha aprendido a verme no como una silla de ruedas sino por lo que soy, un ser humano, ¿no?, a veces hasta se les olvida, digo que se les olvida porque luego me dicen “Ah, pues has esto” y luego los anaqueles son altos y me dicen “oye tráete esto” y yo me quedo con cara de “¿Pues cómo?”, pero no lo hacen con mala intención yo me doy cuenta de que se les olvida que yo no me puedo parar. Mucha gente me ve igual, como su igual

E: Bueno, ya casi estamos por concluir, no se si quiera agregar algo más

P2: Pues no, no, deseo que te vaya muy bien en tu tesis que sea un éxito y que encuentres ese apoyo con todos los compañeros que te están asignando

E: Muchas gracias

P2: Y en lo que yo te pueda servir pues aquí estamos. Hasta luego, cuídate y que Dios te bendiga

E: Gracias igualmente, hasta luego

P2: Bye

Anexo E: Consentimiento Dolores



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

INFORMACIÓN

La presente carta de consentimiento informado se personas con discapacidad motriz en edad de trabajar, entre los 18 y los 60 años, con experiencia laboral ya sea en trabajos formales o informales, a quienes se les invita a participar en la investigación: "La influencia de la discriminación en la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad motriz". La cual tiene como objetivo explorar la experiencia subjetiva de las personas con discapacidad al intentar insertarse en el mercado laboral.

La participación en esta tesis es voluntaria, los participantes pueden retirarse en cualquier momento, toda la información recabada es confidencial y solo será utilizada con fines académicos. Así mismo se hace de su conocimiento que las entrevistas serán gravadas para su análisis posterior.

Entiendo y acepto las condiciones

Firma

En caso de cualquier duda puede ponerse en contacto con:

Zoe Santillana Limón

Cel. 5574857331

E-mail: zoasantillanalimon@gmail.com

Anexo F: Entrevista Teresa

Transcripción: Entrevista 3

Miércoles 23 de septiembre del 2020

E: Entrevistadora

P3: Participante 3

Género femenino

E: Ok, bueno te recuerdo que todo lo que digamos aquí es confidencial y no lo va a ver nadie más que yo y mi director

P3: Ok, sí

E: Bueno ¿podrías empezar hablándonos de todos los trabajos que has tenido hasta la fecha?

P3: ¿Estando con mi discapacidad?

E: No, todos

P3: Bueno de los trabajos que he tenido he estado como maestra de Kinder, he estado en una tienda de ropa, de mesera, en una granja y ya ahorita pues en el aeropuerto que es mi trabajo actual

E: ¿Ubicas a Raquel? ¿Conoces a Raquel?

P3: Creo que sí pero no se en que turno esta

E: Ah ya, es que como las contacte a través de Janete y ella también me dijo que estaba trabajando en el mismo aeropuerto

P3: Debe ser de la tarde o de la terminal 2 porque no la ubico

E: Ah sí, me dijo que es de la terminal 2. Bueno, ¿entonces solo has tenido trabajo en el aeropuerto a partir de que tuviste tu discapacidad o has tenido otros trabajos?

P3: Nada más he tenido, con mi discapacidad nada más he tenido ese trabajo

E: ¿Cuándo solicitaste el empleo te sentiste cómoda o te sentías en desventaja?

P3: Se corto, no te entendí

E: ¿Cuándo solicitaste empleo en el aeropuerto te sentiste en desventaja por tu discapacidad?

P3: En desventaja pues no, creo que donde estamos ahorita no se me hace... más bien creo que nos acomodaron de una manera en donde podemos nosotros hacer el trabajo.

E: Ok, ¿Te sientes cómoda en tu ambiente laboral, con tus compañeros y con tus jefes?

P3: Sí

E: ¿Alguna vez te han tratado de alguna manera en la que te hayan hecho sentirte incomoda?

P3: No, de hecho, no; a veces los pasajeros, pero eso es aparte, creo

E: ¿Tienes compañeros de trabajo que también son tus amigos?

P3: A penas, bueno los conocí ahí y ya algunos son mis amigos

E: ¿Y no tuviste problemas para empezar a hacer amigos?

P3: No

E: Ok, ¿tus jefes te han tratado de manera diferente por tu discapacidad?

P3: No

E: Ok, ¿Qué consideras que influye en una persona para tratar a alguien con discapacidad de manera diferente?

P3: Pues... yo creo que desde tu casa ¿no? lo que les enseñen desde su casa

E: Bueno, ¿Puedes platicarme un poco más de tu trabajo? ¿Qué es lo que haces, cuál es tu trabajo en sí?

P3: Pues nada más es que te ponen en una cierta parte, dónde van a pasar los pasajeros y ellos mimos se acercan o tú les dices "¿le puedo ayudar en algo?" y ya ellos te preguntan por su puerta o su vuelo y es lo único que haces

E: ¿Cuántas horas permaneces en tu trabajo?

P3: 5

E: ¿Y tú eres de la mañana?

P3: De la mañana

E: Ok y me imagino que no tienes una hora de descanso ¿O sí?

P3: Nos dan 2 veces al día 20 minutos y 20 minutos y ya nada más depende de a qué hora te toca ir al baño

E: Ok ¿Has tenido problemas con tus compañeros?

P3: No

E: ¿Podrías hablarme más de cómo es tu día desde que entras hasta que sales?

P3: Pues entro a trabajar y esperamos a que nos den nuestra guía y los lunes nos ponen a hacer planes de cada semana, nos dan nuestra tarjeta y cada quién esta en su posición ya ahí te pones a trabajar y cuando tienes que ir al baño vas y ya de ahí

a la hora de salida, te relevan y ya te vas al lugar donde quieras con tu jefa, le entregas tu tarjeta y te vas a tu casa

E: ¿Cuándo ingresaste a tu trabajo te sentías nerviosa o te sentías segura?

P3: Sí me sentí nerviosa

E: ¿Y por qué te sentiste así?

P3: Porqué había mucha gente y no soy buena hablando delante de tanta gente pero poco a poco me fui acostumbrando y me gusto

E: ¿No has pensado en buscar otro trabajo a parte del aeropuerto?

P3: Pues como tengo un hijo y voy a tener otro pues se me hace el horario difícil, ahorita sí no

E: ¿Y después cuando tus hijos sean más grandes te gustaría?

P3: Sí, sí me gustaría

E: ¿Cómo que te gustaría?

P3: Pues eso sí, no he pensado qué, pero sí me gustaría tener otro trabajo donde pudiera ganar más, lo primero sería terminar mis estudios para poder conseguir un trabajo

E: ¿Hasta qué estudios tienes?

P3: Tengo nada más más la secundaria

E: Entonces, ¿me dices que no has tenido nunca problemas con tus compañeros?

P3: No, hasta eso no

E: Eso es bastante bueno... ¿Fuera de tu ambiente laboral te han tratado diferente por tu discapacidad?

P3: Pues a la sociedad como que te ven diferente, como que... si pides ayuda y están como "¿Qué hago y si la lastimo?" o cosas así

E: ¿Podrías darme otro ejemplo?

P3: Te hacen caras como de... como algo raro, no se, no se como me miran, pero se siente luego, luego, cuando las personas no se sienten cómodas

E: ¿Y crees que eso influya a que te sientas incomoda hablando delante de muchas personas?

P3: Pues no lo creo

E: ¿Tú ya eras así desde antes?

P3: Sí, siempre

E: ¿Tú has escuchado de otros compañeros algún problema que hayan tenido por lo mismo de su discapacidad?

P3: Pues sí han tenido pero ahorita no recuerdo con que, yo creo que la mayoría sí han tenido problemas

E: ¿Y que consideras que ha permitido que tú no?, O sea que tú no te hayas sentido así a diferencia de los demás

P3: Pues a lo mejor que no salgo tanto como ellos, porque yo nada más de mi casa a mi trabajo y del trabajo a la casa

E: ¿Cómo fue que desarrollaste tu discapacidad? ¿Sí me escuchaste?

P3: Sí ¿ya me escuchas tú?

E: Sí

P3: Yo tuve un accidente de auto, hace 4 años ya y tengo lesión medular a consecuencia del accidente

E: ¿Este, pues bueno, cambio de estilo de vida afecto entre tus amigos y familiares?

P3: Sí, sí afecto, porque bueno los amigos que tenía [inteligible 10:50]

E: ¿Cómo fue que cambio?

P3: Se alejaron, no se por lo mismo de la silla o no se. Mi familia fue la que más se acerco y me dio su apoyo, pero de amigos no

E: ¿Y cómo te sentiste cuando ellos se alejaron?

P3: Pues no me sentí mal, conocí a otras personas con mi misma condición y como que no me hicieron falta

E: ¿Y te sentías más cómoda con esas personas de tu misma condición?

P3: Sí

E: ¿Cómo te acercaste a la organización en la que esta Janete?

P3: Porque conocí a una persona en el centro médico de Guadalajara, que estaba en silla de ruedas y ya me dijo de los cursos, después fue a dar un curso allá de donde soy y ya de ahí empecé a tomar cursos

E: ¿Y te sientes a gusto ahí?

P3: Sí, me gusta mucho

E: ¿Y cómo que hacen?

P3: Pues a ser independiente, ya no necesito ayuda para limpiarme y bañarme, para andar en la silla porque de primero no hacía nada

E: Y me imagino que ahí también hiciste amigos

P3: Sí

E: ¿Cómo es tu convivencia con la gente de Vida independiente?

P3: Es buena

E: ¿Nunca ha habido problemas entre ustedes?

P3: Pues de momento no ha habido ningún problema con nadie

E: ¿Me dijiste que eras de Guadalajara?

P3: Sí

E: ¿Y te mudaste a la Ciudad?

P3: A la ciudad de México

E: ¿Por qué tomaste esa decisión?

P3: Pues trataba de sacar a mi hijo adelante, bueno ya lo sacaba adelante desde antes, pero necesitaba como que tomar mis propias decisiones, hacerme cargo de mi vida y no dejar que siempre fuera por mis papás y pues lo hice a ver que tal me iba

E: Te accidentaste hace cuatro años, pero... ¿Te mudaste acá después de tu accidente o antes?

P3: Sí, hace un año

E: Ah, ya, ya. Entonces desde que estabas en Guadalajara tuviste ese problema... a ver, mi pregunta sería ¿Qué hiciste en lo que entraste a trabajar al aeropuerto y antes?

P3: Pues iba a cursos, era lo único que hacía

E: Ok, ¿entonces consideras que este trabajo ha mejorado tu vida?

P3: Sí

E: ¿Y sí te gusta trabajar en el aeropuerto? ¿Sí me escuchaste?

P3: Sí, ¿qué si me gusta trabajar en el aeropuerto, no?

E: Ajá

P3: Sí

E: ¿Qué es lo que más te gusta?

P3: Pues... lo que más me gusta, pues me gusta andar conociendo gente y pues eso, nada más, me distraigo

E: ¿Alguna vez algún pasajero te ha hecho sentir mal? ¿o te ha tratado mal?

P3: Más bien se enojan si les dices algo como si se acercan mucho a la entrada pues no pueden estar ahí y es cuando se enojan y te dicen cosas pero nada más, pero a mi no me ha tocado

E: ¿No? ¿Y has escuchado a un compañero al que sí?

P3: Sí, de hecho, sí

E: ¿Y qué les han dicho?

P3: A ver, déjame recordar... pues hay veces que se enojan y te dicen “no te hago nada porque estas así”, como asiéndote sentir menos

E: ¿Alguna vez te has preguntado como reaccionarías tu en esa situación?

P3: Sí, pero me imagino cómo, si yo estuviera ahí y me trataran así... no sabría

E: ¿Si algún pasajero te tratara mal y te dijera “no te hago nada porque ya estas así”?

P3: Pues no, no, lo dejaría pasar, lo tomaría sin importancia porque se que tarde o temprano va a pasar

E: ¿Y cómo te hace sentir eso de “tarde o temprano va a pasar”?

P3: Pues, no me perjudica pues porque en cierta parte yo se que esto no tiene nada que ver, el estar en silla. No han pasado por nada para que digan eso

E: ¿Cuándo fue el accidente te imaginabas que ibas a seguir trabajando?

P3: No, yo pensé que ya no iba a poder trabajar, ni nada

E: ¿Y cómo te sentías en ese momento que pensabas eso?

P3: Pues pensaba en que iba a hacer con mi vida, no sabía

E: ¿Y qué pensaste, pensaste que ibas a tener que depender de tu familia?

P3: Pues pensé que solo iba a poder vivir de mi pensión, porque estoy pensionada y pensé que iba a estar todo el día en mi casa

E: ¿Y qué te impulso a buscar un empleo?

P3: Pues no se, es que lo que quería era probar vivir sola para ver si podía, busque un empleo a ver si podía lograrlo

E: ¿Y además del aeropuerto buscaste otras opciones o nada más te integraste ahí?

P3: No, solo ahí

E: Bueno ya te había preguntado si has pensado en buscar otro trabajo, pero ¿cuál sería tu trabajo ideal?

P3: ¿Ideal? Ahorita no tengo otro trabajo que me guste, bueno ahorita estoy a gusto, no se que otro trabajo

E: ¿O algún beneficio como tener más tiempo de descanso o un horario flexible para que puedas estar con tus hijos?

P3: Pues a lo mejor y un trabajo... no se, es que no se, la verdad no he investigado ni buscado que otros trabajos hay, he sabido que hay trabajos en GNP y en bancos, pero no se qué hacen

E: ¿Y ahorita que estas embaraza el aeropuerto te da ciertas facilidades?

P3: Pues desde que estoy embarazada no he trabajado así que no se que decirte

E: ¿Y por qué no estás trabajando?

P3: Pues desde que empezó la pandemia no he ido, descansados, pero con goce de sueldo

E: Ah, muy bien, ¿pero antes no sabías si tenías esos beneficios de maternidad, antes de la pandemia?

P3: No, no sabría decirte.

E: Ok, bueno ya vamos a terminar la entrevista, no se si quieras agregar algo más

P3: Pues, no

E: Bueno, esta bien, muchas gracias por tu tiempo. Nos vemos luego, gracias

P3: Muchas gracias a ti

Anexo G: Consentimiento Teresa



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CONSENTIMIENTO INFORMADO INFORMACIÓN

La presente carta de consentimiento informado se personas con discapacidad motriz en edad de trabajar, entre los 18 y los 60 años, con experiencia laboral ya sea en trabajos formales o informales, a quienes se les invita a participar en la investigación: “La influencia de la discriminación en la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad motriz”. La cual tiene como objetivo explorar la experiencia subjetiva de las personas con discapacidad al intentar insertarse en el mercado laboral.

La participación en esta tesis es voluntaria, los participantes pueden retirarse en cualquier momento, toda la información recabada es confidencial y solo será utilizada con fines académicos. Así mismo se hace de su conocimiento que las entrevistas serán gravadas para su análisis posterior.

Entiendo y acepto las condiciones

Vanessa G.

Firma

En caso de cualquier duda puede ponerse en contacto con:

Zoe Santillana Limón

Cel. 5574857331

E-mail: zoasantillanalimon@gmail.com

Anexo H: Entrevista Consuelo

Transcripción: Entrevista 4

Viernes 25 de septiembre del 2020

E: Entrevistadora

P4: Participante 4

Género femenino

E: Ok, gracias por hacerte un tiempo para la entrevista... ¿Sí me escuchas?

P4: Yo sí te escucho super bien

E: Ok, que bien, te recuerdo que se va a grabar, si estas de acuerdo, pero solo lo veríamos yo y mi director ¿Esta bien?

P4: Esta bien

E: Ok, ¿podrías empezar hablándonos de todos los trabajos que has tenido hasta la fecha?

P4: Ok, recuerdo que tu tesis es de la inserción de las personas con discapacidad

E: Sí

P4: Te voy a hablar de los trabajos que he tenido a partir de, porque mi discapacidad es adquirida, entonces te voy a hablar de los trabajos que he tenido a partir de eso. He trabajado de supervisora de marketing, de ahí... de allí ya hasta que me titulé de la carrera estuve como pasante, estuve como abogada en el jurídico del ISSTE, ahorita estoy como abogada en el jurídico de la Comisión Federal de competencia económica y a la par ahorita estoy en diversos proyectos de publicidad y modelaje

E: Ok, ¿Cómo empezaste en el modelaje?

P4: En el modelaje empecé... me... me invitaron a participar en una novela en Televisa, por los horarios y tiempos no pude participar pero eso hizo que me reclutara una agencia que se llama cambiando modelos y que justamente tiene en su equipo solo a gente con discapacidad, me toco que hicieran una pasarela inclusiva, donde era como totalmente abrirle los ojos a las personas con discapacidad, ver que también podían modelar, y en esa pasarela me conocieron varios diseñadores que me empezaron a invitar a participar en los desfiles

E: Ok, ¿y lo de abogado y modelo es al mismo tiempo?

P4: Sí

E: ¿Cuál te es más gratificante?

P4: Es que los 2 tienen algo, la parte social... el modelaje, lo que me gusta de la parte del modelaje y las campañas es el impacto social que estoy teniendo, porque mi carrera también me encanta, trabajo en un área donde siento que también hago algo por México a gran escala y me gusta lo que estoy haciendo, si tuviera que quedarme con uno, Híjole, está muy difícil, he rechazado varios trabajos para que no afecten mi trabajo de abogada pero entonces en ese lado me he inclinado más por ser abogada pero los 2 me gustan mucho

E: Ok ¿Cuándo te insertaste como abogada te sentiste en desventaja con... pues con tus demás compañeros?

P4: No, en esta parte, mi discapacidad es motriz y me trabajo como abogada es totalmente intelectual, entonces nunca sentí... nunca sentí una diferencia, nunca sentí que estaba en un nivel distinto, por supuesto que hay ciertas cosas que necesito como toda persona con discapacidad de... si hay un sismo no bajo por las escaleras, bajo por un elevador o cuestiones que son... que necesito tener contempladas o las instituciones tienen que tener contempladas pero para poder trabajar, no sentí ninguna diferencia

E: ¿Te sientes cómoda en tu ambiente laboral?

P4: Sí, totalmente

E: ¿Alguna vez has sufrido discriminación en alguno de los trabajos que has tenido?

P4: No, te digo que... principalmente porque son 2 cuestiones que no chocan, la discapacidad motriz con el desarrollo intelectual, en el caso del modelaje sí es diferente, porque existe todavía un temor de las marcas o de los diseñadores para trabajar con las personas con discapacidad, más allá que es una industria que se lleva por muchos estereotipos, tienen miedo de lo que puedan pensar o como puedan tomarlo de estar utilizando... pensar que se están utilizando a las personas con discapacidad y no que les estas dando una oportunidad laboral como cualquier otra persona

E: ¿Has recibido comentarios negativos del medio, como tú dices, críticas de que los están usando?

P4: No directamente pero se... son algunas de las razones por la que los diseñadores no se atreven a usar esto, o sea, tienen temor de... está muy estigmatizado que las personas con discapacidad: Pobres, los estas usando, y lo que sea, tienen temor de que se vea de esta manera

E: En tu trabajo como modelo y a parte el de abogado ¿Tienes amigos dentro de esos medios?

P4: Sí, en ambos

E: ¿Cuáles son con los que tienes una relación más fuerte?

P4: Abogado, allí es donde trabajo mi 24/7, estoy en un horario muy extendido entonces convivo con ellos muchísimo

E: ¿Alguna vez has tenido algún roce con tus jefes, en cualquiera de los 2 medios?

P4: ¿Por cuestiones de la discapacidad?

E: Ajá

P4: No

E: Ok, me imagino que tus compañeros tampoco te han dicho nada

P4: No, estoy en un ambiente demasiado... este, humano y todos comprenden y han aprendido muchísimo desde toda la discapacidad y se han involucrado muchísimo

E: ¿Tú qué consideras que influye en una persona para discriminar?

P4: En mi experiencia yo creo que... no todos, que hay personas mal intencionadas pero muchas personas que discriminan es por falta de conocimiento y por temor, si no sabes más allá de que es lo que necesitas o como comportarte más allá con una persona, te asustas, te alejas, lo miras desde lejos y no tienes idea de como acercarte, eso es lo principal que yo creo que hace falta... información, dejar de tener temor para poder acercarse más

E: Justo te iba a preguntar eso ¿Qué considerabas que hacía falta? Para que las personas tengan más aceptación

P4: Yo creo que es eso, conocimiento pero o sea hace algunos años yo estaba pensando como dejaba eso, porque yo era una de las personas que también estaba escondida y tapada para tratar encajar en el molde y ser aceptada por la sociedad y me di cuenta que las personas no me miraban diferente porque me quisieran lastimar, me miraban diferente porque soy diferente y les llama la atención, o sea, es que era algo nuevo, si ves a una persona con pelo verde te llama muchísimo la atención y volteas a verla y esas son las miradas que yo tenía entonces se necesita de... por un lado dejar de tener temor para poder recibir la información, de nuestro lado también, tener más educación de como ser más fuertes, de como recibir las críticas, dejando de segmentarnos y conociéndonos y siendo parte de la misma comunidad, tratándonos como iguales, funcionaria bastante

E: Bueno, me dijiste que el trabajo de modelaje te gustaba por el impacto social ¿no?, ¿Cómo lo percibes tú?

P4: Pues justo es esa partecita, tienes un estigma de lo que es la belleza, alguien te puso... nos pusieron una imagen y nos dijeron que tenías que tener, medir 1.90m., 90, 50, 90 o no se, medidas que no tenemos las personas reales y esa es la belleza que nos insertaron a todos y yo siento que cuando salgo en los medios, digo pues: Mírame, yo también soy bonita, con mi color, con mi tamaño, con mi estructura y con mi ausencia de pierna y con todo, soy bonita. Y eso es lo que las personas ven y dicen: Oye, sí es cierto, ella esta bonita, si ella puede yo puedo y si ella puede siendo amputada yo puedo siendo. Se me han acercado en la calle, personas que tienen, o sea, yo lo veo y digo "ese realmente no es un problema", ¿no?, o sea que tienen vitíligo, yo me acuerdo que antes de que pasara mi apuntación yo me escondía porque odiaba mis orejas, o cosas así que son rasgos que nos hacen diferentes, nos hacen sentir incomodos o nos hacen creer que no debemos ser parte y a mi me gusta porque, sales, tienes una proyección en donde les muestras a todos que no importa que tamaño o que forma tengas, eres parte de la misma sociedad, ese es el impacto que yo creo que tengo en campañas de publicidad

E: ¿Y tu impacto como como abogado cómo lo describirías?

P4: El impacto como abogada... pue mira, yo trabajo en la Comisión Federal de Competencia Económica, entonces aquí nos encargamos de que los mercados estén trabajando de manera natural, que se estén regulando, he tenido... he trabajado en varios casos donde se que se esta ayudando de alguna manera, te puedo poner de los casos más recientes que ya terminaron y que sí te puedo contar, en el aeropuerto de Cancún tú ibas y tenías 3 compañías que prestaban servicios y los taxis están carísimos, estaban a 1000 pesos un taxi que te lleva al centro de Cancún, lo que nosotros dijimos fue: No puedes estas haciendo esto, las personas necesitan tener acceso a todo, la manera en que los precios bajen o que tengas mayo oferta es que dejes que las empresas compitan, entonces mi trabajo en la Comisión Federal es que todas las empresas tengan la posibilidad de competir, sino tiene la posibilidad de que compitan entonces yo tengo que sancionarlos y a exigirles que dejen que compitan y que se abran esos mercados y así ha pasado en diversos mercados que son importantes para la población como el caso de las tortillas, de los medicamentos, de los taxis, algunos son más específicos o técnicos pero todos tienen un impacto económico en los mexicanos.

E: Ese es más a gran escala ¿no? y el modelaje es... ayuda en concreto a los discapacitados, ¿no?

P4: Sí, el modelaje llega más a las personas directo, como que es un poco más emocional, en el otro tal vez no se vean mis manos pero finalmente si tengo, si hay algo que yo se, ni siquiera lo puedo ver porque es a gran escala, pero yo se que sí esta ayudando y que esta mejorando la economía en México

E: ¿Podrías darme 2 ejemplos de momentos muy gratificantes en el trabajo? Tu anécdota favorita en cada trabajo

P4: Pues mira, de modelaje una de mis anécdotas favoritas fue el primer desfile que tuvimos en el que estuvimos participando personas con discapacidad y personas regulares, yo estaba asustadísima porque era mi primer desfile y no sabía como tenía que actuar, por supuesto de que tenía la idea de que todas las modelos son super serías, van viendo hacia el horizonte, no ven a las personas, no sonreían, no nada, eres inalcanzable, entonces yo tenía la idea y muy analizada mi cara de que yo tenía que salir de esa manera, cuando salgo a la pasarela... no podía, o sea, mi emoción era muchísima y ese día me sentía la más hermosa de ese lugar, entonces cuando camine no dejaba de sonreír, no dejaba de cruzar mirada con las personas que estaban ahí y las personas me sonreían de la misma manera, hace muchos años yo tenía ganas de ver eso, de quería que las personas se fijaran en mi, y decía ¿Por qué no me ven? ¿Por qué no ven mi cara? ¿Por qué todos quieren ver mi pierna? Y ese día además de que me sentía orgullosísima de mi pierna, que se veía increíble, yo me sentía preciosa y yo se que ese día pude conectar con muchísimas personas, ese día, muchos diseñadores que me contrataron después me miraron y pude transmitir lo que estaba sintiendo y lo orgullosa que me sentía de ser yo, entonces creo que en el modelaje ese es mi momento favorito, además de que me abrió muchas puertas y como abogada pues, son momentos... mis procedimientos son muy largos son varios años en un mismo asunto pero cada vez que podemos reportar una resolución y sabemos que se empiezan a aplicar estas resoluciones, que están afectando la competencia es gratificante, son momentos más largos y son más difíciles pero por lo mismo que son un proceso tan largo que tenemos que llevar y que son super cansado, o sea, trabajamos muchísimas horas, sí es un beneficio que esperamos, sí es un éxito que celebramos siempre

E: ¿Cuánto tiempo llevas trabajando como abogado?

P4: Cómo abogada unos 7 años

E: ¿Y en modelaje?

P4: En modelaje un año y medio

E: ¿Qué carrera habías estudiado?

P4: Derecho

E: Me imagino que cuando estuviste estudiando no habías adquirido tu discapacidad

P4: Sí, la adquirí justo a los 18 años, que fue cuando entre a la universidad

E: ¿Qué tan accesible era tu... pues las instalaciones de tu escuela?

P4: No tanto, estudie en C. U. entonces las cosas son... los pisos son de piedra, cuando se moja son super resbaladizos, los pisos, me acuerdo que mi primera clase fue en el sexto piso, después tuve acceso a las llaves de los elevadores... que tienen los maestros de los elevadores entonces eso me ayudo pero no todos los salones tienen elevador, pero tienes que coordinar el desplazarte de un salón a otro, pasar por piedra volcánica resbaladiza, subidas y bajadas entonces no es muy accesible

E: Bueno, como también he ido a C. U. también he notado que los espacios culturales tampoco son muy accesibles

P4: Sí, yo no, o sea, durante la universidad, a parte de que yo no estaba tan involucrada por lo de mi discapacidad, sí era tratar de evitarlo, nunca me entere, nunca me invito algún grupo, no, no, no se, no pude ser parte de algo porque o bien no lo busque pero tampoco hubo una inclusión de parte de la universidad hacía mi

E: ¿Qué fue lo que cambio en ti? ¿Qué fue lo que hizo click para que dejaras de intentar esconderte?

P4: Creo que, una parte fue autoaceptación, esa lucha interna donde tienes que... donde llevaba bastante tiempo luchando contra lo que había sucedido y lo acepte y otra parte fue darme cuenta que había muchas personas que estaban pasando por lo mismo que yo y alguien tenía que salir y decir que era valiente y que iba a hacer las cosas diferentes, que si tenían que ver 10 veces a alguien con una mirada agresiva que yo lo aguantaba porque ya estaba más fuerte que los demás, entonces que me miraran a mi y que no miraran a los demás, todavía tengo montones de amigos, cada vez más mi red de personas... lo más que tengo yo, son muchas personas pero me buscan más los amputados, todavía se sienten señalados, se sienten segregados, se sienten mal por las miradas, más que nada, por la falta de oportunidades, por un montón de cosas entonces yo quería ser la persona que

aguantara un poco eso para que la siguiente generación o la siguiente o a ver cuándo, le fuera más fácil.

E: ¿Has recibido mensajes positivos con personas con discapacidad?

P4: Sí, muchísimos, he conocido a muchísima gente y me... o sea yo recuerdo que yo quería a alguien que me dijera: O sea, sí vas a poder, neta, vas a lograrlo y después de esto... yo también tenía miedo de no conseguir trabajo por esto, aunque ahora se muy bien que no tenía nada y que no se mezclaba ni nada en ese momento yo tenía miedo, y decía: si voy a buscar trabajo y tengo las mismas capacidades y saco lo mismo en el examen y hago la misma entrevista pues yo tengo algo diferente, no tengo una pierna, entonces no me van a contratar porque no voy a poder bajar escaleras para el metro, o para subir a juzgado o equis cosas, entonces yo tenía... yo necesite a alguien en ese punto y no tenía a alguien que me dijera; y ahora he encontrado a muchas personas a las que le puedo decir que sí iban a poder, que esto es momentáneo, que esto es pasajero y que además iban a poder aunque sean diferentes y he recibido muy buenos comentarios, tengo grandes amigos y he conocido a mucha gente valiosa gracias a eso

E: ¿Has tenido, pues días no muy buenos con respecto a tu discapacidad?

P4: Sí, sí, sí, ya no es tanto, como todos, yo creo que tenemos días más malos así, que te levantas y te ves al espejo y no te gustas pero ya no va directo a mi discapacidad, no se, en el momento en que lo acepte, en ese momento muchas cosas cambiaron, tengo los mismos días malos que tienes tú o que tiene otra persona, levantándome o diciéndome: me salió un grano, el pelo hoy no se esta acomodando; puede ser sí, hoy mi prótesis me esta cansando pero ya hacía la discapacidad no son. He tenido días malos enojada con la situación, con la dificultad que es conseguir una prótesis aquí en México, con el que ya se me rompió, con que tengo que cambiarla y que ya están carísimas, o sea he tenido días malos de esos pero ya no son el tema de discapacidad, no

E: Bueno, me llamo la atención eso que dijiste de que tan difícil es conseguir una prótesis aquí en México, ¿Podrías explicarme cómo es el proceso?

P4: Pues mira, algo que tengo super claro es que esta es una discapacidad motriz y la posibilidad de reinsertarte en la sociedad y tu capacidad de recuperar tu capacidad que perdiste que es tu discapacidad es directamente proporcional a la capacidad económica que tengas, si tienes una capacidad económica muy alta cas a poder tener una buena prótesis y nunca vas a sentir que te faltó una pierna, vas a

poder conseguir una prótesis para escalar, vas a poder conseguir una prótesis para nadar, vas a tener una prótesis para usar tacones, vas a tener una prótesis para correr, porque para cada cosa se necesitan aditamentos distintos, casi pies distintos, sistemas distintos, entonces tu capacidad económica es lo que hace que puedas tener una mejor reinserción en la sociedad. Para una persona promedio, para un mexicano promedio, puedes acceder a las prótesis que te ayudan en lo elemental, a avanzar, vas a poder tener un paso regular, sientes que vuelves a caminar, además de esto hay que son muy pocos los protesistas, o sea, si tu quieres buscar, pues sí, si tu pones “prótesis” en Google te aparecen varios pero es un trabajo técnico, son personas que... que estudiaron una carrera técnica y estudiaron, obviamente hacen lo que puede, pero no están actualizados, en México no tenemos innovación, no tenemos... todas las piezas que se utilizan tienen que ser traídas del exterior, de Europa o de Estados Unidos, uno de esos 2 lugares y son carísimas, eso las hace inaccesibles para muchas personas, hay un instituto en México que se encarga de entregar prótesis, que es el Instituto Nacional de Rehabilitación y por supuesto que sus recursos son limitados y no les alcanzan, si vas ahí, yo tuve la oportunidad de ir y me dieron una prótesis ahí, la prótesis es de lo más sencillo que pueden hacerte, te sirve para caminar y además de eso las prótesis tienen una vida corta, te podrán durar unos 5, 6, hasta 10 años como todo el cascaron pero en ese transcurso de tiempo necesitas cambiarle las piezas al menos cada año, algunas piezas, y son carísimas, o sea los costos para una persona con prótesis son muy altos

E: Y me imagino que esto no se cubre con seguro social

P4: El seguro social también tiene, da algunas prótesis de la peor calidad, si quieres una prótesis... la mayoría de las personas que acceden a una prótesis del seguro social terminan no usándola y la mayoría de los amputados que ves aquí en México no usan prótesis porque es más cómodo no tenerla que tener las que te otorga el gobierno, son muy incómodas, te lastiman, no es lo que necesitamos

E: ¿En este sentido que crees que nos faltaría para poder tener un mercado más grande de prótesis?

P4: Pues necesitamos que alguien tenga interés en innovar, necesitamos que dejen de traer las cosas porque realmente no son aparatos tan elaborados, o sea, por su puesto que sí hay tecnología, que es... que ni siquiera podemos entender, pero en México hay personas super capaces que podrían empezar a hacer esto, no lo hacen

porque pues no hay quien lo pueda pagar, y si de inicio no hay quien lo pueda pagar lo que tiene que haber es apoyo del gobierno para que bajen los costos para que sean más accesibles para la población y entonces se puedan producir a gran escala y ya eventualmente sí sea un negocio y sean rentables para todos. Más es la innovación

E: Esta a punto de terminar la entrevista, ¿no se si quieres agregar algo más?

P4: No, o sea, si estas hablando de inclusión laboral, creo que hay personas que tienen más el detalle de la discriminación, aunque yo no lo he sentido tanto pero también en cuanto la inclusión en general en cuanto a las personas con discapacidad México esta en pañales

E: Sí, bueno, cuando ahondamos en tu prótesis, pues también para garantizar acceso al trabajo es necesario garantizar cierto bienestar en la vida de las personas y si no tienen la prótesis no pueden tener ese bienestar

P4: Sí, exacto

E: Bueno, muchas gracias por participar

P4: No, gracias a ti por aguantarme tanto

E: No, no fue nada, si tienes alguna duda puedes igual contactarme y en el correo que te mande esta mi numero

P4: Ok, muchas gracias

E: Gracias

Anexo I: Entrevista Carlos

Transcripción: Entrevista 5

Jueves 1 de octubre del 2020

E: Entrevistadora

P5: Participante 5

Género masculino

E: Voy a empezar a grabar, esta de acuerdo

P5: Sí

E: Ok, bueno, ¿Cómo le ha ido este día?

P5: Bien, ha estado muy caótico, pero bien

E: ¿Por qué caótico?

P5: Pues porque de repente salieron muchas ocupaciones en un lapso muy corto de tiempo y fue como “¿Cómo le hago para organizar todo esto que tengo que hacer?” y ha sido un poco caótico por eso pero ya, ya están saliendo los pendientes, entonces va bien

E: ¿Entonces das terapia? No sabía

P5: Sí, soy psicólogo y soy terapeuta, entonces ahorita doy terapia por vía remota en lo que las condiciones sanitarias lo permiten hacerlo de manera presencial

E: Es que sí sabía que habías estudiado psicología pero no sabía que también dabas terapia

P5: Sí, sí doy terapia

E: Ok, te parece si empezamos con la entrevista

P5: Sí, claro

E: ¿Podrías empezar por hablarnos de todos los trabajos que has tenido hasta la fecha?

P5: Uf, es que he tenido muchos trabajos tanto en el ámbito formal como en el ámbito informal y he aplicado para muchos trabajos también, entonces trabajos formales como tal solo he tenido: 1... 2... 3... pues 3 que yo haya tenido así

E: ¿Ok, e informales?

P5: Es que no se como catalogar otros como cuando me piden que de talleres, por ejemplo o que vaya a un congreso a hacer una presentación o que me piden que investigue cosas y me pagan por la investigación, viví mucho tiempo por la beca del

CONACYT, viví 2 años gracias a eso, entonces empleos formales como tal he tenido 3 pero... en la comedia, también trabajo como comediante entonces no se si es formal o informal, trabaje más de joven en un mercado sobre ruedas, ayudando en puestos, trabaje también tocando en cafecito que son más informales pero esta todo ese espectro en medio que no es formal pero tampoco es tan informal, más bien como freelancero el rollo

E: ¿Y en qué trabajo te desempeñas mejor?

P5: Híjole, creo que en los de freelance, son en los que me gustan más, porque cuando han sido empleos formales, más que esto de ceñirme a horarios y protocolos que es engorroso y cansado, como que me enfrente...por ejemplo trabaje dando clases en la Universidad Autónoma de Morelos, me gusto pero no me gusta que por ejemplo yo tenga que estructurar mis clases o mis cosas dependiendo de lo que me dice la institución, más allá de lo que yo considero que también es importante, por ejemplo yo quería meter materias o dentro de las materias de las clases que yo impartía quería aplicar el modelo social en la discapacidad en el ámbito clínico por ejemplo y no me lo permitían y entonces eso hacía que yo tuviera roces, hacían que me tildaran de pendenciero o de revoltoso, cuando en realidad yo quería solamente incluir este tema como un tema importante porque desde mi formación como psicólogo, porque di clases de psicología en la universidad, pues vi que era una falta grande, o sea no te enseñan en la currícula académica nada de eso, entonces yo quiero ser alguien que aporte algo aquí pero como no cumple con los estatutos de esta empresa que en ese caso era la escuela pues ya, yo era como el frijol en el arroz y pues no me gusta que muchas veces en afán de cumplir con el reglamento institucional cooptan propuestas innovadoras, o cooptan proyectos que podrías promover un bien mayor a las demás personas y pues no, y ese ámbito tan restrictivo no me agrado, pues yo prefiero ser freelancero y promover mi trabajo, con mis ideas y mis cosas a tener que ceñir mi trabajo a lo que tu visión empresarial permita y al final hacer el trabajo con mis estatutos me ha abierto puertas en el ámbito empresarial, por ejemplo, pero sí, las 3 experiencias que yo tuve en un trabajo formal, de las 3, digamos 2 tuve problemas de ese tipo y en la otra sí se mostraron más abiertos a propuestas diferentes y que permitían cierta flexibilidad en cuestión de temas y horarios accesibles, de ajustes o por las cuestiones de parálisis cerebral que tengo, más allá de eso se mostraron accesibles a la propuesta y pues

sí eso sucede no tengo ningún problema pero cuando no sucede es cuando es problemático para mi

E: Ok, ¿Cuándo haces freelance más o menos como son tus proyectos?

P5: Eh, básicamente por objetivos, o sea me han pedido que de un taller esperando que forme, por ejemplo, terapeutas con consciencia de la discapacidad con modelo social o un taller que ayude a adquirir ciertas habilidades a otro grupo, entonces, es como si haces esos talleres y los objetivos se cumplen, todo bien, entonces va más por ahí

E: ¿Y cómo son tus clases cuando hablas con terapeutas para sensibilizarlos en este tema?

P5: Interesantes, interesantes porque cuando... pues digamos que yo llevo mucho tiempo trabajando el tema entonces cuando ves la dificultad que tienen para adquirir un nuevo modelo o para entender el tema, pero vez el esfuerzo de esas personas de decir “¡Ay aquí hay una propuesta!” “hay algo que no estoy entendiendo” y se muestran comprometidos con adquirir esa visión diferente, explota mi creatividad en ese punto de “Ah, ese punto de vista no lo había considerado, quizá sea importante retomarlo en otro momento”. Es un proceso muy dialógico, como muy de feedback porque ellos reciben información que yo les doy pero además yo recibo información de como es que ellos están entendiendo lo que sucede aquí, entonces cada vez que tengo la oportunidad de dar un taller nuevo surge algo nuevo, surge una inquietud nueva, un punto de vista diferente, un punto nuevo a abordar o “¿Cómo puedo adaptar o que se a esta inquietud que no había surgido?”, y es como interesante y trato de: en primera dar como sustento teórico, porque se que en la academia y en el ámbito empresarial pues no puedes decir “por mi experiencia” aunque muchas veces es una fuente valida en muchos espacios pero además es recomendable como que haya sustento empírico o teórico en lo que estas promoviendo, entonces procuro dar información teórica y empírica del trabajo que hago y además propongo actividades que encaminen más al ámbito experiencial y emocional para entender porque teóricamente se propone esto, o sea, no solamente te estoy haciendo, o te estoy ofreciendo datos distintos sobre el mismo tema sino que te estoy haciendo vivir experiencias que retratan esto que en la teoría te estoy mostrando

E: ¿Cómo abordas, pues precisamente esto, como abordas lo más emocional de tu trabajo?

P5: Ay no se, se freezeo tu... se freezeo tu cámara y no alcance a escuchar la pregunta

E: Ok, ¿Cómo abordan la parte más emocional de tu trabajo?

P5: De entrada me gusta construir un ambiente de confianza con las personas que van, y desde ahí hablo con mucha honestidad y trato de hacer cosas muy lúdicas, o sea trato de... la gente pocas veces se va a resistir o más bien, pocas veces va a negarse a participar en algo divertido, entonces trato de hacer dinámicas lúdicas pero cuando explico el trasfondo o cuando hablo de la experiencia de las personas con las que jugamos un juego, empiezan a salir cosas más emotivas o cosas que van más encaminadas a la razón por la cual me era importante que jugaran a tal juego o que hicieran tal actividad y en ese momento es que surgen cosas, porque al menos en el tema de la discapacidad que es lo que más particularmente abordo pero en general en el ambiente emocional y personal son temas tabú para las personas, pocas veces tenemos espacios para hablarlos, entonces cuando surgen en un espacio como de confianza y en un espacio lúdico se entiende, tal vez implícitamente, que no hay juicio pues porque estamos jugando, pues porque todos estamos jugando, no hay uno que se quede fuera del juego, pues porque estamos comprometidos en la actividad y eso genera cierta como confianza en decir pues todos estamos en esto y además siempre lo hago con la posibilidad de que no quieras participar, o sea, jugaste el juego, estas en el momento de la reflexión pero si no quieres compartir nada, tampoco es a fuerza, entonces cuando lo hago así, las personas digamos, tienen más agencia de lo que pueden participar y eso en la experiencia que yo he tenido generan mayor participación en las personas

E: En tu punto de vista personal ¿Qué es lo que influye a alguien a discriminar a otra persona con discapacidad?

P5: La ignorancia, tal cual la ignorancia, porque hay un discurso ya muy establecido, ya muy normalizado, ya muy poco discutido sobre la discapacidad entonces la discriminación solo es una señal de que estas personas no se han cuestionado nada, o sea, ese discurso que esta no se lo han cuestionado, no ha sido ni pensado, no, simplemente “con lo que me dijeron ahí estoy y hago lo mejor que puedo con lo que tengo” y desgraciadamente el discurso normalizado de la discapacidad implica la discriminación, entonces cuando eso aparece a mi me habla más de que no ha habido espacios en que se hable de una manera diferente de la discapacidad, y no es que no existan, pues no tienen acceso o no les interesa acceder, pero la... el

punto, el punto clave para mi de esto es que no hay un discurso alternativo de la discapacidad, más que el que esta socialmente y desgraciadamente nos deja muy mal parados a las personas con alguna diversidad funcional

E: ¿Y tú cómo le harías para cambiar este discurso?

P5: Uf, pues... pues lo que hago, realmente cuestionarlo, hablar desde la experiencia de una persona con discapacidad, lejos del modelo médico rehabilitatorio que es el que esta imperando en el tema de la discapacidad, promover que las personas con discapacidad tengamos acceso a diferentes espacios y no solo los médico-rehabilitatorios, promover que las personas con discapacidad tengan acceso a información que intenta cambiar este discurso como la Convención de las personas con discapacidad que es un documento que se firmo desde el 2005 y que aun así muchas personas no están al tanto de que esto exista y lo lean, o sea, tal vez si lo leen digan "o sea que es su derecho, es que estoy mal", es que para mi entre más información se difunda y mientras más espacios aborde con el tema de la diversidad funcional, lejos del modelo médico-rehabilitatorio, es un granito de arena que puedo aportar a que esta ignorancia de la que te hablaba se vaya haciendo más pequeña cada vez

E: Ok, ¿Y cuál es tu papel en el mundo del Stand up?

P5: Pues un Stan upero más [risas]

E: [risas]

P5: Mi papel es ese, ser un comediante más pero a mi me interesa mucho hacer comedia no desde el escarnio y no desde la sorna de una persona con discapacidad, o sea, mi comedia esta mucho más encaminada a estos prejuicios que son super tontos, y que existen hacía la persona con discapacidad y de cómo en el afán de ser políticamente correcto en el tema de la discapacidad sigue siendo discriminatorio, o más discriminatorio que si tú lo hicieras de una manera, digamos, siguiendo al sentido común. Voy a ponerte un ejemplo que me recordaron hace poco tiempo, tengo un amigo comediante que me decía: tengo mucho miedo de soltar un chiste para ti o contra ti, porque siento que estoy siendo una mala persona por decirte un chiste, y yo le contesté: pues si tu haces eso me estas discriminando porque antes de ser una persona con discapacidad soy un comediante, igual que tú y cómo comediante estoy expuesto a exactamente las mismas cosas que cualquier otro comediante, incluyendo un chiste de esos, entonces si tú no haces ese chiste me estas discriminando por tener discapacidad, porque cómo estoy, como estoy, no

me merezco este chiste, pero soy comediante igual que tú. Entonces mi papel en Stand up a querer o no, porque no se si ha sido voluntario o involuntario, necesariamente ha sido reflejar estos prejuicios, tanto en los comediantes como en el publico, entonces yo te diría que soy un comediante y que la comedia esta enfocada en eso

E: Has tenido, no se, interacción con tu publico que te envíen mensajes de “este chiste no me pareció” o como “muchas gracias por ser portavoz” ¿Cómo ha sido?

P5: Fíjate que me han tocado pocos comentarios de “no me pareció”, muy, muy, muy, pocas y generalmente cuando las he tenido han sido de “activistas” o de “académicos” del tema; o sea, yo me acuerdo mucho que fui a dar un show de Stand up para personas que estaban estudiando “Estudios críticos” sobre el tema de la discapacidad y me hacían preguntas como: ¿Por qué crees que vulnerar a las personas con discapacidad es una forma de hacer comedia?, y yo le dije: A ver brother, de entrada tú me estas hablando desde tu prejuicio y desde tu capacitismo porque yo te estoy hablando de mi vida, mi vida, y lo que no te cabe en la cabeza es que yo como persona con parálisis tenga que hablarte de mi vida y el lenguaje que te alcanza para entenderlo es la discapacidad pero ese no es mi pedo, que tú no tengas catalogado que una persona con discapacidad vive en los mismos términos que tú y que para explicarlo tengas otro glosario de términos que no corresponden a la humanidad, no es bronca mía, yo no estoy hablando de discapacidad en mi comedia estoy hablando de mi, un joven te esta hablando de su vida, pero al que no le alcanzan los términos para entenderla es a ti, entonces yo no se qué sea más prejuicioso, si tu pregunta o mi comedia, porque mi comedia habla de mi, así como hay mujeres que hablan de que están gordas u hombres que hablan de que están prietos, yo hablo de que tengo parálisis cerebral, que es lo que tengo, o sea no es, o sea no entiendo porque para ti resulta discriminatorio de que hable de mi vida y por otro lado yo no hablo de la parálisis cerebral para burlarme, yo hablo de la parálisis cerebral para hacerte darte cuenta que en tu cerebro, en tu registro de tu vida cotidiana no existía hasta que te lo dije, entonces no se que es más prejuicioso. O por ejemplo, he tenido discusiones en donde dicen que mi humor, por ejemplo, es un humor negro me dicen que, pues vayámonos por la premisa que es un humor negro, porque estoy tratando de recordar otra cosa que me hayan dicho por el estilo, yo les dije “no, es que mi humor no es negro, que tú no estés acostumbrado a escuchar de parálisis cerebral, tampoco es mi pedo, habla de tu corto repertorio de

comedia, porque hay comediantes que hablan de cosas peores de las que yo hablo, y que son graciosos y que tienen muy buena técnica para escribir comedia, pero no los conoces”, es como estas personas que dicen “es que ¿por qué no hay comediantes con enfoque de género?”, espérate brother, sí los hay, hay un chingo y son muy buenos pero no te veo llenando sus shows, a ti te veo llenando los shows de Sofia Niño de Rivera, o te veo llenando los especiales de Richi O’Farril, te veo llenando a Daniel Sosa, pero de la comedia que me estas pidiendo no te veo llenando las butacas, entonces cuando me hacen esas observaciones, desgraciadamente cuando las hacen se las hacen a alguien que sí se preocupa, no soy alguien que no se preocupe por hacer un chiste mandando una idea, entonces cuando me las hacen a mi y se las respondo suele pasar esto de “ah bueno”; y al contrario, he recibido muchas también, creo que las más, muchos comentarios...

E: No te escucho

P5: Ya, perdón. He recibido muchos comentarios, los más, de por ejemplo “oye güey, yo no me había dado cuenta”, por ejemplo tengo un chiste que es muy conocido en el que digo “hola mi vida, hola mi amor” y así y hay gente que me ha dicho “Güey, yo no sabía que eso estaba mal hasta que tu lo dijiste, te prometo que no lo vuelvo a hacer” o “Güey, no mames, yo no sabía que las personas como tú” o sea, dentro del prejuicio pero “yo no sabía que las personas como tú también se empedaban, o también iban a antros o también querían coger” entonces me dicen “Güey, yo no sabía” y ha habido personas con discapacidad que también me han dicho “oye si tú tienes los huevos de hablar de eso en un escenario a mi no tiene porque darme pena salir a la calle y comprarme un refresco” o “a mi no me tiene que dar pena salir con mis amigos a una fiesta”, ha habido comediantes con discapacidad que en algún momento también me han dicho “Güey, yo cuando te vi haciendo comedia, hablando de la parálisis cerebral, yo dije: tengo que hablar de lo que a mi me pasa” y son comediantes con ceguera, con sordera, con mal formaciones congénitas, incluso tick tockers, o sea, me acuerdo mucho de una persona que estudio diseño de modas que me escribió para decirme “yo antes”, al parecer en los diseños de moda se estila que al final de la pasarela el diseñador sale portando algo que él diseño, pero él no lo hacía porque le daba vergüenza salir a la pasarela porque cuando a él le enseñaron diseño de moda le enseñaron que los modelos tienen que caminar de cierta manera, ser de cierta altura, tener cierta complexión y decía “yo no tengo nada de eso, yo ni siquiera camino bien, yo tengo

parálisis cerebral igual que tú, entonces a mi me daba vergüenza pararme en la pasarela pero cuando te vi en Comedy Central en mi siguiente pasarela decidí portar un diseño mío y salir a agradecer por ver mis diseños”, entonces cuando pasan esas cosas, ¿Tú crees que me va a importar lo que me diga un woke, académico mamón sobre que chistes puedo y no puedo hacer?, pues no, la neta no me interesa porque cuando pasan estas cosas me doy cuenta que hay gente que me escucha más allá de los chistes, o sea, que la gente no solo esta escuchando mi chiste y se ríe sino que la gente escucha mi chiste y piensa que detrás de lo que estoy diciendo hay gente, que hay una verdad en ese chiste que no había completado, o sea, para mi, gracias al cielo la gente ha entendido mucho este mensaje de “date cuenta que haya afuera habemos más como yo, que no nos vamos a ir y que por más trabas que nos pongas nosotros vamos a encontrar la manera de colarnos como el moho”, entonces no hablar de eso en un escenario es jugar a que no existe y yo no estoy dispuesto a jugar a que no existo

E: No, no tiene sentido

P5: No

E: Lo que habías comentado anteriormente de que había compañeros comediantes que te decían “no, es que me da miedo hacer este chiste”, ¿te ha pasado en otras ocasiones?

P5: ¿Qué me da miedo hacer un chiste?

E: A ver, ¿Cómo sería?, no se si has notado que te traten diferente, como en tu chiste, con cuidado y con voz muy suave y así, pero que te hayan tratado así otros comediantes o profesores

P5: No, no, para nada, o sea, en la comedia no, creo que ha sido uno de los medios más incluyentes en los que he estado la verdad, porque en la comedia solo hay una máxima, hacer reír, y das risa o no das risa, punto, no importa como estés configurado no importa de lo que hables en el escenario, hay de dos o das risa o no das risa y se acabó, entonces en el medio del Stand up tengo que admitir que se me ha tratado como uno más, entonces al menos en el medio del Stand up no, lo que sí pasa es que las personas asumen el tipo de comedia que hago, no los comediantes, la gente que va, entonces por ejemplo me llaman a muchos shows a beneficio de alguien, entonces dicen “pues es persona con discapacidad, de segura ayuda” y es como “o sea, sí güey, pero ¿estas consciente de que esta es mi forma de trabajo y que yo no vivo solo de hacer cosas a beneficio?”, que sí los hago y que sí me gusta

hacerlos, pero vamos, todo mundo asume que como soy lisiado me encanta donar, es una asociación bien rara, o asumen por ejemplo que yo tengo rutina para niños, ¿no?, pues porque “parálisis cerebral” y cuando escuchan mi comedia es como “ah, no, no, no es por ahí”, o sea me ha pasado mucho que las personas asumen el tipo de comedia que hago por saber que tengo una diversidad funcional, pero en los comediantes y al menos en mi medio no, porque la máxima es esa y es simple o das risa o no das risa, se acabó, pero en la escuela... creo que tampoco, es que desde niño me llevaron a escuelas “regulares” o sea nunca me llevaron a escuelas de educación especial o así y he tenido la suerte de contar con profesores que fueron muy abiertos y abiertas en mi formación, por ponerte un ejemplo en la preparatoria yo llevaba clases de danza, ¿no?, ¡yo, una persona con parálisis cerebral!, y cuando lo intente, porque lo intente, no me gusto porque me dolía y me cansaba mucho, entonces yo le decía a mi maestra “puede meterme, pero de una vez le voy a decir que voy a reprobado, porque ni voy a aprender los pasos de baile y ni se va a ver bien y me voy a casar y a la mitad del baile yo me voy a querer ir, no le voy a negar que lo voy a intentar, o sea, por intentos no paramos, pero soy un elemento que no quiere estar ahí en segunda soy un elemento que no lo quiere hacer, ¿qué le parece que hacemos otra cosa?, o sea no me niego a tomar su materia pero creo que hay otras cosas que aprender además de zapatear con una bota que me va a lastimar, o sea, ¿qué hacemos?”, entonces esta maestra en lugar de darme clases de como zapatear, porque además se dio cuenta de que yo tenía habilidades musicales muy, muy, claras, pero pues bailar pues no, lo que hizo fue enseñarme clases de apreciación artística entonces, ella me decía “léete este libro y ve los tipos de coreografía que hay y ve la historia de la danza en México” y de examen final me pidió que hiciera un análisis del show de Amalia Hernández que se llama “vivir en México” que es la historia de la danza en México desde la época prehispánica hasta la colonial y pasaban por muchos bailes regionales y yo tenía que analizar la coreografía, la posición inicial de todos los bailarines, la posición final, el concepto de la danza, la coreografía, o sea, yo tenía que hacer todo ese análisis entonces de alguna manera lleve la materia de danza, se me evaluó en la materia de danza y las evaluaciones se hicieron de acuerdo a las habilidades que yo podría demostrar, que eran esas, o sea, así sacara 0 o así sacara 100 era justo, porque yo no, digamos, no me encontraba en un ambiente en el que no quisiera estar y no me encontraba en un ambiente en desventaja, porque a mi no me podían

evaluar en igualdad de condiciones en danza, en comparación a mis demás compañeros, entonces así como eso tuve muchas experiencias.

E: Sí

P5: O sea me acuerdo que en la secundaria tuve una cirugía para corregir problemas musculares debido a mi parálisis cerebral y por ejemplo mi maestra de algebra decía “pues es que yo creo que mi materia sí es presencial, o sea, porque te tengo que explicar como es el proceso y si yo te enseño el libro y te digo: resuelve esta ecuación con estos pasos, igual y tú tienes dudas o igual encuentras otro método para resolverlo y no hay nadie ahí para estarte orientando si vas bien o no vas bien o que pedo”; entonces un día a la semana venía a mi casa a darme clases sobre la lección que venía en un libro, entonces se que era un esfuerzo digamos, fuera de... quisa fuera de las obligaciones de lo que comúnmente se esperaría de un profesor o profesora pero a mí me hizo ver que por ejemplo las escuelas no están pensadas para personas que no pueden ir a la escuela, entonces yo tuve la suerte de contar con profesores de en lugar de decir “ay, pues no te evalúo” encontraron la manera de decir ok, tuve un profesor en educación física, una profesora en preparatoria que... pues yo era al último que escogían en el equipo y por obvias razones, soy malo, no me gustan los deportes y además no soy bueno en los deportes, entonces lo que hacía era como “pues tú te vas a aprender los reglamentos y vas a coordinar al equipo de arbitraje en los torneos y así te voy a evaluar, te voy a hacer un examen de los reglamentos y de los canales que tienes para, pues para juzgar un deporte, o sea tu vas a ser la persona que coordine esta onda”, entonces era como “güey, me tengo que aprender el reglamento y cuando es falta y cuando no, y como sancionar, y como coordinar”, entonces de alguna manera participaba en eso, a lo mejor no ejecutando el deporte y mi profesora de educación física también me ayudo poniéndome ejercicios que sabía que podían ayudarme de manera rehabilitatoria y era lo que ella hacía de acondicionamiento físico, que el acondicionamiento físico para la mayoría de las personas es para agarrar condición física, tener capacidad cardiopulmonar y para no estar gordo, pues, pero para mi el acondicionamiento físico no tenía que ver con no estar gordo, tenía que ver con el fortalecimiento en piernas, flexibilidad en músculos, entonces mi acondicionamiento físico lo adapto a mis necesidades de acondicionamiento físico. Entonces yo dije “claro, claro, de eso se trata”, siempre tuve la fortuna de contar con profesores en la academia que más allá de pensaren el “ay, otro lisiado, ¿y ahora

qué hago?, no puedo” tuvieron la apertura de decir... o sea, no me la estoy zafando con el “soy lisiado ponme 10”, o sea yo estoy diciendo “güey no tengo las habilidades para que me evalúes en igualdad de condiciones que ellos, pero propongo que hagamos otra cosa, propongo que me evalúes así”, o sea por ejemplo en dibujo técnico pues motricidad fina es como “verga, de una vez le adelanto que no va a estar chido, que no va a estar padre” y mi maestra de dibujo técnico me dijo “no, no importa, tú dibuja, yo lo que quiero es saber y ver que entiendes de que va la técnica, o sea si yo te pido pintar un bodegón y tú me pintas un mapa, o sea que tonto, o sea no, yo te enseñe lo que es un bodegón y se supone que chueco o derecho o como quede, sabes cuales son los elementos de un bodegón y los vas a meter como tú puedas pero los vas a meter” y ahí fue como “ok, si así me va a evaluar, juego, porque si me va a evaluar en que tan bonito queda el dibujo de una vez le digo que voy a reprobar y me dijo “no, no, yo lo que quiero es de que se compone cada cosa y que lo intentes plasmar”, entonces afortunadamente el haber ido en escuelas regulares y el haberme encontrado con profesores y profesoras que se mantuvieron abiertas y abiertos a como funciona mi cuerpo ayudo a tomar medidas muy claras sobre que habilidades, además, me interesara cultivar, entonces yo te diría que al menos la discriminación no fue con mis compañeros de trabajo o con mis profesores, fue más de bullying de mis compañeros que ven al más chaparrito y al más flaquito y se agarran con él y lo molestan y aún así mi papá me mostro habilidades como para poder manejar el bullying que es como “los bulers siempre pueden con alguien menor que ellos, ponlos con alguien de su tamaño y vas a ver como te dejan de molestar”, entonces pues no, en mi ámbito formativo no me ocurre

E: Ok, cuando has llegado a solicitar un empleo, formal más que nada, ¿te has sentido en desventaja con los demás solicitantes?

P5: En algunos casos sí, pero ¿Cómo te diré?, es que como yo siempre fui ñoño y tome diplomados y especializaciones y lo que te imagines, por Curriculum jamás me sentí en desventaja, nuncamente, no, entonces de hecho en 2 o 3 trabajos aplique y me aplicaron la de “estas sobrecalificado para el puesto” que dicen “güey, ¿cómo alguien que esta tan preparado pide un puesto tan chiquito?” y es como “¡Porque lo que quiero es trabajar güey!”

E: [risas] “dame el trabajo”

P5: Exacto, yo no quiero que juzgues mi preparación académica, quiero el dinero y quiero trabajar. Pero lo que sí llego a pasar, por ejemplo, en una dependencia del gobierno, dedicada al trabajo con personas con discapacidad yo mande un Curriculum y en mi Curriculum suelo quitar, o suelo evitar poner que tengo parálisis cerebral porque no se me hace importante y llegue y cuando el director me vio, me vio literal caminando hacia su oficina me dijo “porque no habías puesto que tú tenías algo”, o sea porque ni siquiera sabía que, solo sabía que tenía algo por verme caminar y le dije “no, pues porque no lo considere relevante dado mi Curriculum, que es lo que deberían de ver para poder contratar a alguien” “no pues esta super interesante, cuéntame, bla, bla, bla”, tuvimos: la entrevista de trabajo, le caí bien, me cayo bien, mis habilidades le parecieron aptas para el empleo, bla, bla, bla, corte A, pasan 2 semanas y me llaman y me dicen “disculpa, necesitamos que usted este aquí mañana a las 10:00 a. m. para que nos de sus datos” y se me hizo raro porque dije “en mi Curriculum están mis datos, ¿pa’ que me quieren? Si pueden ver en mi Curriculum mis datos, mi dirección, correo electrónico, pues todo, ahí esta todo” pues voy y lo que resulta que hicieron fue pasar mis datos a una base de datos de personas con discapacidad beneficiarias de la institución y es como “Güey, yo no aplique para eso, yo aplique para un puesto de trabajo, para el cual se que estoy más que calificado, que cualquiera de las personas a las que tú hayas entrevistado y se me hace un acto de discriminación que por solo tener parálisis cerebral ya no sea candidato para tu trabajo y mejor sea candidato a tu programa de: enseñémosle a hacer guaraches a esta persona con parálisis cerebral, para inflar tus números”; o sea, ese es un caso de discriminación flagrante, así

E: Sí, bastante

P5: Y no es que me hayan discriminado, no es que me hayan dicho, “Ah, tú no puedes aplicar a ese trabajo” porque yo fui a mi entrevista de trabajo, me hicieron la entrevista de trabajo, mis habilidades les parecieron acordes al Curriculum, pero “como tienes parálisis cerebral, no te voy a considerar aquí, te voy a considerar allá para inflar mis números”, entonces llego a pasar eso, no es que yo me sintiera en desventaja, es que ejecutaron actos de discriminación en mi cara, porque de sentirme en desventaja pues no, o sea, yo estoy muy consciente de cuales son mis habilidades y cuales son las cosas en las que me falta mejorar y me puedo hacer perfectamente responsable de ambas cosas, pero en otro de mis trabajos paso lo mismo, el puesto era para coordinar un puesto de trabajo de campo para inclusión

comunitaria de personas con discapacidad en comunidades indígenas. Fui, mande mi Curriculum y en la entrevista de trabajo la persona que me iba a hacer la entrevista me dijo “¿Por qué no pusiste que tienes parálisis cerebral en el Curriculum?” y yo le conteste “porque no creí que fuera relevante, bla, bla, bla, bla” y entonces esta persona me dijo “no, pues es que con esto pues además podemos ser una empresa que sea reconocida, porque una persona a nivel coordinación que tiene una discapacidad participa en un proyecto de inclusión y eso aumenta la probabilidad de que nos compren el proyecto a nosotros”, o sea, igual es discriminación pero el beneficio no iba a ser mío, porque de todos modos el que yo estuviera ahí no iba a significar que me dieran más sueldo, no, cuando yo, abiertamente, él en mi cara me había dicho que el por yo tener parálisis cerebral ya iba a haber un beneficio para la empresa pero yo de ese beneficio no iba a participar, la forma en la que yo iba a participar de ese beneficio era “pues vas a tener trabajo brother” y pues no, no porque si tú abiertamente en mi cara me estas diciendo que gracias a mi vas a tener... de menos ayúdame, o sea, lo que tú estas implicando es que yo voy a coordinar el área de inclusión en tu empresa y eso significa que me vas a dar un puesto nuevo que no habías contemplado debido a que tu empresa, gracias a mi va a ser considerada “empresa socialmente responsable” ¿no? y eso es lo justo y tampoco paso; entonces no es que yo me haya sentido en desventaja es que la otras personas ejecutan actos de discriminación flagrante y abierta y como esta muy normalizado “ser buen pedo” con las personas con discapacidad no lo ven como algo malo, lo entienden como “te estoy haciendo un favor” y pues no

E: No

P5: No, no se trata de eso

E: Ok, entonces en trabajos en los que sí te contrataron y en los que si desempeñaste tu papel ¿alguna vez te han tratado pues con discriminación tus jefes?

P5: Pues en este proyecto comunitario que te conté sí trabaje

E: Ah ya

P5: O sea no en el puesto en que se supone sería lo justo pero sí trabaje; pues me quede en el puesto de coordinación evidentemente y no, nunca me sentí discriminado, al contrario, creo que mi presencia les ayudo a considerar “y si nos llega alguien con tales características ¿qué podemos hacer?”, como que mi

presencia abría la puerta de que consideraran de que así como les llegó alguien con parálisis cerebral les podía llegar alguien con otra configuración, entonces por si las moscas empezaban a tomar otras medidas, pero así que a mi abiertamente me trataran de manera distinta a los demás creo que no

E: Bueno, podrías darnos 2 ejemplos, tanto en tus trabajos informales o informales, de un momento muy satisfactorio para ti, como tu mejor anécdota... pues sí, un momento que te haya gustado mucho

P5: ¡Uy!

E: Es uno y uno

P5: Uf, hígole, de mis trabajos formales yo trabajaba comuna familia que había un chavo con parálisis cerebral más severa que la mía y él abiertamente le dijo al equipo de trabajo que no quería trabajar con nadie que no fuera yo, porque yo sí entendía lo que le pasaba a él, porque los demás nada más suponía cosas, pero como yo también estaba chueco podía hablar de cosas que no le iban a entender, entonces yo fui el encargado de hablar con esa familia y hubo un día en el que llegue a la casa y no estaba él, no estaba el niño, y yo así de “no manches”, o sea comunidades indígenas y persona con discapacidad es como tener muchas cosas en contra, entonces lo primero que me vino a la cabeza es “el niño ya murió, o sea, se enfermó de algo y no lo pudieron tratar y se murió y que por eso no lo estoy viendo ahorita en su casa” y me dijo la mamá “no, lo que pasa es que después de platicar con usted el niño quiso ir a la escuela y nos obligo a llevarlo a la escuela y que lo metiera, y que lo metiera” y yo “¡ay, no!” ahí llore, ahí llore, porque pues en las comunidades y más siendo una persona con discapacidad el panorama es muy adverso y las oportunidades son muy reducidas pero cuando a él se le contagio la idea de “a ver, ¿qué pasaría si fuera a la escuela?” y lograr ir, fue como... ¡Agh! No, no y no, uf, o sea, me acuerdo y me conmuevo porque fue muy chido llegar y no tener que trabajar porque ya esta trabajando en otro lado, o sea, ¡wow!, Ese fue uno de los momentos más chidos trabajando ahí y en mis trabajos informales, pues no lo se... la primera vez que vi reír a una persona con sordera en uno de mis shows con interprete, igual, la primera vez que me subí a un escenario y una persona en silla de ruedas me dijo “si a ti no te da vergüenza hablar de eso entonces a mi no me debería dar vergüenza salir a la calle” también... hay muchos así, o sea creo que soy una persona muy afortunada al poder decir que tengo muchos momentos de esos

E: Que bueno, la entrevista ya esta por finalizar, no se si quieres agregar algo más

P5: Pues nada, que bueno que estas haciendo esta entrevista, este, no se... no se si fue de mucha utilidad mi historia pero sí quiero dejar, como bien en claro que el tema de la discapacidad depende de las oportunidades a las que tenemos acceso, más allá a las configuraciones físicas que tenemos y espero que esta historia sea reflejo de como las personas que no tienen una diversidad funcional son las que o abren la puerta o la cierran y yo te hable de 2 momento en los que la discriminación fue la misma pero en una fue... se oriento a relegarnos, a rebajarnos, a supeditarnos a algo y en la otra se uso... igual es discriminación pero en la otra fue como “saquémosle provecho” y ese saquémosle provecho fue una oportunidad para mi para poder tener un trabajo, no deja de ser discriminación porque lo ideal sería no tener que pensar “Ay, ya llego este ¿y ahora que hacemos?”, lo ideal sería que lo que hagamos y lo que pensemos este al servicio de cualquier persona independientemente de su configuración y que para que eso suceda las personas sin una diversidad funcional tienen que hacerse responsable de la parte que les toca, porque nosotros, las personas con una diversidad funcional podamos participar en igualdad de condiciones

E: Bueno antes de terminar... me llama la atención que tú usas el término “diversidad funcional”, ¿Cuál es la razón, es el mejor termino para dirigirse a ustedes?

P5: Pues mira, hay una discusión muy acalorada por los académicos del tema... discapacidad, como lo define la convención internacional de las personas con discapacidad, tiene que ver con las personas que presentan, literalmente así aparece si lo buscas en la convención, son las personas que tienen una deficiencia... la discapacidad es una combinación de las personas que enfrentan o que tienen deficiencias y que se enfrentan a una barrera social, actitudinal, arquitectónica, que impide que trabajen en igualdad de condiciones con los demás, eso es discapacidad, y a mi me gusta hacer la distinción de que una cosa es estar en condición de discapacidad o en un entorno discapacitante y otra cosa es la diversidad funcional, ¿Por qué?, porque actualmente desde mi experiencia, esto es mío, esto no lo... o sea rara vez lo vas a ver, sino es que no lo vas a ver, en mi experiencia, la gente ya tiene muy asociada la palabra discapacidad a una persona que funciona diferente pero no es lo mismo, estar en una condición de discapacidad tiene que ver con estas barreras sociales, actitudinales y arquitectónicas... estas

barreras que tiene el entorno que impiden que alguien que funciona diferente puede participar, eso es estar en una situación de discapacidad, que no tiene nada que ver con tener una diversidad funcional, y yo lo llamo diversidad funcional porque los cuerpos de todos funcionan diferente pero el tuyo se valora mejor que el mío, el tuyo a los ojos de la sociedad funciona mejor que yo, pero no debería significar de que yo, por funcionar tantito diferente a ti yo tenga menos oportunidades que tú, por eso yo hago esta distinción de una cosa es como funciona el cuerpo y eso es totalmente a parte de todas estas barreras sociales, actitudinales, arquitectónicas, perceptuales que la sociedad impone frente a un cuerpo que funcione diferente, entonces la discapacidad, para ponerlo en términos llanos es culpa de las personas sin diversidad funcional y la diversidad funcional es responsabilidad nuestra, mi responsabilidad es adaptarme o adaptar mi cuerpo o buscar medidas de mi cuerpo que yo quiera tomar de mi diversidad funcional, las cuestiones de cuidado son mías pero las sociales no son responsabilidad solamente mía, o sea ahí, la mayor parte de responsabilidad la tienen las personas sin diversidad funcional, entonces lo hago para tener las cosas en donde van; pero la forma correcta de referirte a una persona que presenta diversidad funcional es su nombre

E: Sí, sí, tienes razón, ok.

P5: Solo hago esta distinción con fines académicos, educativos, sensibilizantes, no se que palabra usar, pero para que justo cada vez que yo hable del tema la gente se quede con la duda de “¿Pues que no es lo mismo?” “no, no es lo mismo”

E: Pues en este caso sí funciono, te pregunte

P5: Claro

E: [risas] muchas gracias por tu ayuda, si tienes alguna duda o si quieres ver la tesis terminada me puedes volver a escribir

P5: Me encantaría la verdad

E: ¿Sí?

P5: O sea, de una vez te adelanto que me encantaría

E: Ah, excelente, porque bueno a otro de los participantes también lo invite y si gustas, aunque sea por video llamada estar en mi presentación y cuando yo defienda la tesis pues yo me comunico contigo

P5: Perfecto, me encantaría, sí

E: Bueno pues, de nuevo te agradezco, nos vemos luego

P5: Gracias a ti

Anexo J: Entrevista Samanta

Transcripción: Entrevista 6

Viernes 9 de octubre del 2020

E: Entrevistadora

P6: Participante 6

Género femenino

E: Voy a empezar a grabar ¿Tienes algún problema con que te grabe?

P6: No, no, no, ninguno, esta bien

E: Ok, ¿Cómo te fue hoy?

P6: Bien

E: ¿Todo tranquilo?

P6: Sí, todo tranquilo

E: La ultima vez que platicamos me dijiste que trabajaste en una imprenta a los 16, trabajaste en un depósito vehicular haciendo copias y trabajaste en el IFT, que es el Instituto Federal de Telecomunicaciones y en Sekura. ¿Me puedes decir... contar más ampliamente de tus experiencias?

P6: Claro. A los 16 años trabaje en una imprenta básicamente para que no me deprimiera porque me hicieron una cirugía grande, entonces como tenía rotas las 2 piernas no podía asistir a la escuela en ese entonces, mis papás, lo que decidieron para que no me sintiera presionada porque no podía asistir a las clases y los profesores ya no podían dar espacio para que yo pudiera tener algún tipo de regularización, lo que se hizo es que ese año se dio como por perdido, pero como la recuperación estaba siendo más tardada de lo que se imaginaba... mi tío era dueño de esa empresa, bueno de esa imprenta, entonces lo que decidió hacer fue darme algo que hacer para que no cayera en depresión y tuviera una motivación o un incentivo y estuve trabajando yo creo que unos 5 meses más o menos, en lo que me terminaba de recuperar y me podía reintegrar para poder terminar la secundaria, porque me operaron justo en el verano de segundo hacía tercero y fue cuando me desfase y a parte yo entre a la escuela un poco más grande porque como yo era de noviembre, cuando yo empezaba la escuela justamente ese año se reformo que si no tenías 6 años cumplidos en septiembre no podías entrar entonces yo tuve que entrar un poco más grande, entonces me fui rezagando en edad. Después en lo de

las copias, en los depósitos vehiculares, trabaje porque estaba haciendo un diplomado por parte de 3 fundaciones: Vida independiente, HSBS y la UVM, dieron un diplomado para personas con discapacidad motriz para capacitarte en un trabajo con base en competencias, que ahora todos los trabajos son por competencia y no como antes se hacía que son por aptitudes; ahí me dieron la facilidad de entrar a trabajar en los depósitos vehiculares con el fin de mantenerme económicamente en lo que yo estaba haciendo este diplomado, estuve trabajando ahí de abril a agosto, en febrero comenzó el diplomado y lo termine en julio, entonces era el tiempo que te daban porque como llegaba otra generación le daban oportunidad a las otras generaciones, después hice, competí... bueno no competí, participe en un sorteo, bueno no fue un sorteo, es que hacer un concurso en la IFT para que puedas obtener una vacante que justo era para personas con discapacidad, tenías que presentar tus papeles, hacer un examen, todo el proceso y yo fui elegida junto con otras 2 personas y trabaje ahí 1 año y 4 meses como era solamente por contrato, o sea era temporal pues entre en agosto, me lo renovaron en diciembre y el siguiente diciembre ya no se renueva, cuando yo salí ese diciembre empecé a buscar otro trabajo y a los 6 meses fue cuando entre a 4PMX que ahora es Sekura, en ese inter estuve participando, bueno laboraba más voluntariamente en una empresa, en una asociación civil que también es para personas con discapacidad, que se llama Discapacidad motriz

E: ¿Cómo te acercaste a esta asociación?

P6: Cuando yo estaba trabajando en Vida independiente, antes del diplomado, yo ahí aprendí a usar mi silla de ruedas de manera independiente: subir y bajar escaleras, rampas, te enseñan a andar en la calle, te enseñan a ser completamente independiente en todos los ámbitos de la vida y te apoyan con ayuda psicológica también, entonces ahí conocí a mucha gente con una discapacidad y amigos y a una de las chicas que yo conocí mientras estaba en esta fundación fue la que monto la asociación de discapacidad motriz entonces cuando salgo de IFT yo me acerque a ella porque en ese entonces necesitaban pues muchas manos, mucha ayuda, todavía porque la verdad es que la incidencia que de se debe de hacer es muchísima, entonces me acerque a ella y me dijo "Ah, pues si quieres vente para acá y nos ponemos a trabajar" y pues me puse a trabajar con ella, cubrir algunos eventos que había, por ejemplo una vez fui a la Facultad de Filosofía y Letras porque había una conferencia sobre discapacidad que justamente que patrocinaba

el CAT, creo que sí se llama así, y este también fui a la barra de abogados y fui como a varios lugares que estaban dando platicas o talleres o cursos de discapacidad a fin de hacer una nota y ponerla en la red para discapacidad motriz

E: ¿Y cuándo te insertaste en esos trabajos te sentías cómoda con tus compañeros?

P6: Sí, sí me sentía cómoda, la verdad es que siempre he tenido como una buena aceptación, con sus limitantes en cuanto a que la gente algunas veces pues no conoce sobre la discapacidad y a veces cuando tu llegas ellos tratan de hacer lo que ellos creen que es mejor para ti, ayudándote a hacer todo, porque desafortunadamente como no tenemos idea de cómo ayudar al otro, “si lo hago todo no necesita esforzarse” o “no se pone en riesgo”, son ese tipo de situaciones que como no conocemos asumimos

E: ¿Podrías darme un ejemplo?

P6: Por ejemplo, en el IFT ya había 2 chicas con discapacidad trabajando, entonces fue un poco menos el impacto, pero en el equipo en el que yo me integre éramos los 3 primeros, entonces de repente decía cosas como “no, no, no, no se preocupen, si necesitan sacar una copia yo se las traigo”, “mejor no vayan a mi lugar, yo voy hacía allá y les explico si tienen una duda” o “ me llaman por teléfono y si puedo resolverlo por teléfono te ayudo y sino puedo vengo hasta acá”, nuestros jefes ¿no?, y justo, hablamos con ellos y les dijimos “Mira, no hay ningún problema, nosotros podemos movernos, venir y no pasa nada, somos independientes y podemos hacerlo sin ningún problema, si en algún caso se nos llega a atorar algo o necesitamos ayuda entonces los llamaremos o les pediremos apoyo pero mientras no sea así no hay ningún problema, si necesitamos sacar una copia o necesitamos agua o cualquier cosa entonces lo podemos hacer, de cualquier manera, igual que todos” ¿no?

E: Sí

P6: En Sekura, que era 4PMX cuando yo entre, había una chica que es ciega entonces ellos sí le ayudaban un poquito más, sí le apoyaban un poquito más porque por ejemplo para ir al baño a la cafetería tenía que subir un piso en el elevador entonces ahí sí se le apoyaba para que... a pesar de que estaba toda la señalización si quería ir con una taza de café al elevador sí es un poquito más complicado porque también tenía que traer el bastón y cosas así entonces ellos estaban más o menos acostumbrados a tratar con una discapacidad pero con otra discapacidad entonces de repente sí les sacaba un poquito de onda porque ella sí

podía entrar al baño sin ninguna dificultad y como el baño para mi era un poquito pequeño yo sí tenía que hacer un poquito más de maniobra entonces si llego un momento en el que tuve que llamar a una compañera “oye, es que paso esto, ¿me puedes venir a ayudar?” “ah, sí, no pasa nada”, pero ellos también estaban muy en el entendido de que en el caso de que yo lo requiriera o que ella lo necesitara pues sin ningún problema se los íbamos a hacer saber

E: Este trato, por ejemplo en el IFT que me dijiste que era más bien de los jefes ¿También los tenían tus compañeros?

P6: Sí, pues es que en realidad como nosotros éramos el ultimo escaloncito, por así decirlo pues todos eran jefes, pero personalmente nos trataban como iguales, nunca hubo un asunto como “Ay no, tú no” era más bien que nos trataban de cuidar para que no tengamos que movernos, para que no nos cayéramos o que no nos pusiéramos en algún riesgo, como ellos lo veían como consideración

E: ¿Pudiste entablar amistades en cualquiera de tus trabajos?

P6: Sí de hecho... bueno cuando fue lo de las copias no porque solamente era una persona por corralón entonces literal no hablabas con nadie más que con el cliente, no había compañeros, no había pares, no había nada, pero en el IFT todavía tengo contacto con personas y también en Sekura

E: Bueno, ¿Tú qué consideras que influye en alguien para discriminar a otra persona?

P6: Yo creo que para discriminarla o incluirla lo que influye es la educación que te dan desde casa, yo creo que también si tú fuiste una persona que tuviste una familia que por desconocimiento pues discrimina ¿no?, pero si en el camino te encuentras alguien que te enseña cambias la mirada, o sea también depende como la otra persona te trate de enseñar o te trate hasta de incluir, porque creo que la inclusión se da de ambas formas, no solamente de las personas con discapacidad, más bien, de las personas sin discapacidad hacía las personas con discapacidad sino viceversa también, porque yo he visto muchos círculos en donde las mismas personas sin discapacidad están tan metiditas en ese círculo de personas con discapacidad, valga la redundancia, que les cuesta dejar a entrar a alguien que no la entiende, igual por desconocimiento, por miedo, claro, siempre vamos a tener miedo a que nos discriminen pero pues si no lo intentamos pues nunca va a suceder ¿verdad?, entonces este... creo que la familia es justo el primer paso ¿no?, si tu familia te enseña o si tu familia te lo pone como lo que es, normal, que todos

funcionamos diferentes y necesitamos formas diferentes de movernos, formas diferentes incluso de hablar por el lenguaje de señas, de leer por el braille, de bailar por la silla de ruedas, muchas cosas, creo que esa es la base tanto para las personas con discapacidad como las personas sin discapacidad

E: Ok... cuando yo, bueno yo te encontré porque vi una noticia de que habías ido a una manifestación en la CNDH ¿Quieres hablarme más al respecto?

P6: Claro, cuando empieza la movilización en la ocupa que las chicas del bloque negro y otras colectivas empiezan a tomarlo, como a los 2 días que estaban bien instaladas yo pensé “creo que las mujeres con discapacidad necesitamos ir justo a la sede de la CNDH para hacernos visibles, porque justo como lo mencione en ese pequeño discurso, siempre nos usaron como su bandera, como su estandarte, mientras yo conozco un montón de casos de mujeres con discapacidad que denuncian a la CNDH cualquier tipo de discriminación, de abuso, violencia entre otras y se quedan sepultados años en un montón de papeleo y nunca les dan solución, entonces lo comente con un montón de chicas con discapacidad y cuidadoras de personas con discapacidad y me dijeron “Sí, estaría muy bien pero con este tema del COVID, porque somos personas en riesgo” y todo eso, yo lo respeto completamente porque yo lo entiendo, conozco a bastantes personas con discapacidad que desafortunadamente han muerto por motivos de COVID, entonces dije “bueno, yo voy a buscar la forma de hacerlo, porque creo que sí es muy necesario”, igual fui a la marcha del 8 de marzo con una amiga, entonces creo que tenemos que seguirle por ahí y darle mucho seguimiento sobre todo, una compañera de la universidad publico en su Facebook que iba a ir ese día, el 14 de septiembre y que si alguien quería acompañarla pues que se veían en algún punto y que después se iban, entonces yo le escribí y le dije “Oye, yo quiero ir” y le comente y me dijo “Sí, que padre, la verdad es que sí es muy necesario, vamos” dije “déjame checar el horario del trabajo a ver si puedo moverlo para salir más temprano y de ser así pues nos vemos y nos vamos sino pues yo tendría que llegar más tarde” entonces hable con mis compañeras y me dijeron “Sí, sin problemas te lo cambiamos, mira tú vete más temprano, entra más temprano, te vas más temprano” y pues me fui, me senté ahí con mi compañera de la universidad a un lado, que fue... fue mi soporte en ese momento, pues porque a pesar de que yo tengo mis convicciones muy claras y todo pues sí te da cierto nervio ¿no?. No sabes cómo van a reaccionar, que van a decir, no sabes muchas cosas y también yo no sabía... yo,

el impacto que se causo, no lo esperaba, creí que podía hacer incidencia en esas chicas que estaban ahí pero no creí que podría conseguir tanto y la verdad es algo que me gusto mucho y que quiero seguir haciendo y que quiero volver a ir, pero quiero planear algo porque como ahorita ellas están dando talleres y están dando cursos y todo esto pues quiero hacer algo también para que la discapacidad justo, sea vista, porque me parece que en el feminismo en el mundo es muy necesario incluirnos

E: Sí, yo también he ido a marchas y así y he estado en asambleas y nunca se toma en cuenta, no se toma en cuenta por ejemplo no hay una lucha tan fuerte para mujeres indígenas a menos que sean ellas mismas entonces también me parece muy importante lo que hiciste y por eso quería entrevistarte

P6: Sí claro, hay... es una frase, exactamente no se de quien es pero dice: nada de nosotros sin nosotros, y en este caso: nada de nosotras sin nosotras, o sea nosotras, mujeres con discapacidad, habemos muchas personas con discapacidad que estamos incursionando en el feminismo y necesitamos hacernos visibles ahí porque ese es nuestro espacio, ese es también nuestro lugar y también es nuestra lucha, esa parte creo que no se escucho tanto en el vídeo porque fue justo cuando las chavas se emocionan pero yo se los dije "Hoy yo soy Karen, pero yo no vine solo por Karen, yo vengo por Roxana, yo vengo por Jeny, vengo por Elizabeth, vengo por Mary Lu, vengo por un montón de mujeres que conozco y que a lo mejor no conozco pero estamos aquí, todas estamos aquí y como la periferia resistimos porque existimos, y necesitamos que se nos haga visible y necesitamos que nos escuchen porque tenemos una doble discriminación, desafortunadamente, al ser mujeres y al tener la discapacidad entonces somos muy minimizadas en muchos aspectos, muy infantilizadas y pues no, no tiene porque ser así porque somos muy capaces y porque somos muy productivas y ¿por qué no decirlo? Somos muy valientes, sí se necesita mucha entereza, mucho valor para enfrentarte a muchas cosas teniendo una discapacidad pero también siendo una mujer con una discapacidad, porque a parte no se, hay muchas cosas como el acoso que se minimizan y que se piensan que no te van a pasar porque tienes una discapacidad y no es cierto, a mi en algún momento sufrí un acto de acoso que la verdad después de eso... en realidad nunca pude volver a ser la misma, y hubo muchas personas que me dijeron, perdón, perdón la palabra pero así me dijeron "Güey, ¿pero por qué te sientes mal?,

deberías de estar contenta porque alguien te esta viendo atractiva y así y por eso te grabaron” y es que no, es que no es halago, no esta bien

E: Sí, es bastante duro... bueno ¿Has estado en otros movimientos u otras marchas? Me dijiste que al 8 de marzo pero ¿has estado más activa?

P6: No, te digo que apenas he estado incursionando, no he estado tan activa pues no se... la verdad es que la marcha del 8 de marzo, es una marcha a la que había querido ir desde hace muchos años pero ya sabes, te dicen “no, es que es peligroso y es que”, sobre todo mi papá, que es un poco aprensivo y me comparte un poco su miedo de “es que te vaya a pasar algo” entonces me había quedado con ganas y este año me decidí, me sentí completamente segura y me decidí, no he ido como a más pero he tratado de investigar y de ver y de saber más

E: Ok, ¿y el curso que me habías dicho que querías hacer o hablar un poco más en la CNDH? ¿has pensado como le harías?

P6: Sí lo he pensado pero no se como le haría para replicarlo, es algo que se ha implementado en otros lugares, que e ir sentando a las personas y que ellos la utilicen y que se vean y que se piensen como si ellos tuvieran una discapacidad y todo esto, pero no tengo las sillas de ruedas necesarias para poder hacerlas con un grupo, estoy tratando de pensar como podría hacerlo pero no solamente desde la discapacidad motriz, me gustaría también hacerlo... es que las discapacidades más fáciles de reproducir son la motriz y la visual, la auditiva es un poco más compleja porque no sabría como bloquear el sonido, entonces eso es lo que me gustaría, lo he estado tratando de pensar e irlo planeando y planteárselo a algunas chicas que conozco que son ciegas y cada quién hacerlo desde su trinchera

E: Estaría bastante bien. Respecto a tu trabajo me gustaría que me dieras un ejemplo de un momento muy satisfactorio que hayas tenido en cualquiera de tus trabajos y que te haya hecho sentir realizada

P6: Fíjate que cuando entre a 4PMX comenzamos... la relación con los directores ahí siempre es como muy estrecha, porque siempre te tenían en cuenta, te saludaban, se detenían a hacerte platica, entonces eso daba como mucha apertura y en algún momento eso me dio confianza de proponerles un seguro, porque es en la rama de seguros lo que se trabaja en esa empresa, que hicieran un seguro para las personas con discapacidad, para muletas, bastones y sillas de ruedas y me dijeron que sí, entonces yo dije “Bueno, me dijeron que sí para que no siga” entonces se hizo como un piloto y fue en el momento en que me sentí más

realizada, porque yo dije “me están escuchando, o sea, realmente hay la posibilidad, que podría ser una punta de flecha enorme para las personas con discapacidad, entonces no se, yo en ese momento me sentí muy realizada porque había logrado llegar a los directores de una manera en la que ellos dijeron “oye sí” y no solamente por el lado económico sino porque yo les decía que hay muchas personas que por muchos factores, con mucho esfuerzo pueden conseguir una silla de ruedas, porque les saque números de cuanto cuestan las sillas y todo, “imagínate que de repente en un taxi, en un aeropuerto, en un autobús, en donde sea te pierden la silla, y la silla es la forma en la que tú te mueves entonces para ti es quitártelo todo, es dejarte completamente a la deriva y vulnerable; o sea imagínense eso” y ellos se quedaron así como en shock y dijeron “Oye sí es cierto”, la prueba piloto no fue lo que se esperaba y muchas cosas pero para mi a pesar de que no es una realidad ahí se les quedó esa espinita y esa espinita en algún momento va a florecer, a lo mejor no es ahorita, a lo mejor es en 5 o 10 años pero esa espinita va a florecer y así como me sentí de realizada en el momento en el que ellos dijeron “Va, órale, vamos a hacer la piloto”, aunque yo no este o todavía este o lo que sea, yo me voy a sentir bien y me voy a sentir realizada porque esa espinita que yo sembré ya floreció

E: Sí, bueno, muchas gracias por participar, si tienes alguna duda o alguna inquietud puedes volver a enviarme mensaje, no se si quieras agregar algo más antes de que termine la entrevista

P6: Pues solamente que las empresas no le tengan miedo a las personas con discapacidad y que no le tengan miedo a modificar sus empresas o sus mobiliarios o sus oficinas para hacerlas incluyentes porque desafortunada o afortunadamente la discapacidad es algo que nos va a alcanzar a todos, tarde o temprano, sea por enfermedad, o por edad en algún momento vamos a terminar teniendo una discapacidad entonces hay que abrirnos, hay que ser más empáticos y hay que ser un poquito también más tolerantes porque la discapacidad no solo se trata de empatía, también se trata de tolerancia hacía... de uno hacia los demás y de los demás hacia uno

E: Ok, muchas gracias

P6: A ti, cuídate

E: Bye

P6: Bye

Anexo K: Entrevista Sulema

Transcripción: Entrevista 7

Martes 13 de octubre del 2020

E: Entrevistadora

P7: Participante 7

Género femenino

E: ¿Cómo estás?

P7: Corriendo, porque te digo que salí a las 6:10 y dije “Sí, rápido, voy rapidísimo” y me super agarro el agua y la verdad es que tenía desconectados los datos hasta que mi hermano me llamo y me dijo “¿Oye porque no me estas respondiendo?” y le dije “¿De qué me hablas?” “Te estoy hablando en whatsapp” y yo como “Meh” y ya cheque y ya vi la hora, discúlpame de verdad

E: Bueno antes de empezar la entrevista quería explicarte que si estas de acuerdo voy a grabar esto, esta entrevista, y solo la veríamos mi director y yo y solo la usaríamos pues para fines de mi tesis y pues todos tus datos serían pues privados, no los difundiríamos con nadie

P7: Claro

E: ¿Podrías empezar hablándome de los empleos que has tenido hasta la fecha?

P7: Claro, empleos formales he tenido 2, uno en el Instituto Federal de Telecomunicaciones, estuve como auxiliar, empecé como auxiliar, rellenando bases y así y después como ejecutivo de servicio a atención a usuarios dentro del Instituto Federal de Telecomunicaciones, estuve ahí 3 años, después estuve en un... ¿Cómo se llama?, es una aseguradora, se llama 4PMX y luego se fundió con otra empresa y pasamos a la otra empresa, o sea sigue siendo el mismo trabajo pero estoy en otra aseguradora que se llama Sekura y estoy de recepción y auxiliar de servicios corporativos

E: Ok ¿Y empleos informales?

P7: Empleos informales... fui conferencista durante mucho tiempo, como unos 2 años yo creo, vendedora, ¿Qué más?, antes de la discapacidad pues sí, empleos de fotógrafa, mesera, ya sabes, lo que se hace antes de los 18 y así, y este pues yo creo que empecé a trabajar desde los 14 años y tengo 31, más los años... menos

más bien, el tiempo que estuve en el hospital 2 años y medio y luego 4 años de recuperación, como 6 años y medio sin laboral

E: Ok, ¿Cuándo solicitaste tus empleos formales te sentiste en desventaja con los demás solicitantes?

P7: No, porque las... bueno en el primero no porque indicaba que era para las personas de discapacidad, entonces no me sentía en ninguna desventaja, sabiendo que... yo había terminado solamente la preparatoria, actualmente estoy en la universidad, estoy en sexto semestre de ciencias de la comunicación pero, o sea me sentía con lo necesario para el trabajo, primero el llenado de bases y el trabajar en equipo y así, dije “no es mayor riesgo, no es mayor reto, sin problema” y una vez que hice, dentro de la empresa, para postularme en la nueva vacante de auxiliar, digo perdón, como ejecutivo de atención a clientes, no me sentí en desventaja porque las otras personas también tenían discapacidad, en primer instancia, y dos porque tenía lo que se necesitaba. Sin embargo hubo otros puestos que solicite, solicite trabajar en... yo trabajé mucho tiempo con mi papá en fotografía, en tomar fotografía y en edición de fotografía, entonces solicite un empleo en edición de fotografías y me dijeron que sí tenía todo lo que necesitaba pero que no podían tener la responsabilidad para contratar a una persona con discapacidad porque no tenían los recursos para poder hacer accesibles las oficinas; en otra fui también para solicitar una vacante en atención de clientes en un call center y estaban en un piso 18 sobre Reforma y me dijeron que estaba bien que todas las pruebas las había pasado pero que no tenían un protocolo aun para contratar a personas con discapacidad, eso... te estoy hablando de que eso fue durante el 2015

E: Ok ¿Te sientes cómoda en tu ambiente laboral actual?

P7: Sí, completamente

E: ¿Nunca has tenido un roce con ningún compañero?

P7: ¿Pero de qué tipo?

E: ¿Qué hayas sentido que se te estaba tratando diferente por tu discapacidad?

P7: Más bien, yo creo que no roces sino más bien... como de estos, ¿Cómo decirlo?, como que son muy condescendientes con algunas cosas, “ay, pasa tu primero”, o sea, cosas así que en algunas ocasiones se ha llamado como discriminación a la inversa que yo creo que es más bien como servicios compensatorios, pero pues que en cierta manera sí me han incomodado un poco en algunas ocasiones pero lo he hecho saber, “no, pasa tu primero” “no te preocupes,

espero como tú, como cualquier otra persona, sin problemas”, o sea, pero también... también esto se puede tomar de diferentes formas porque si yo tengo prisa o mi jefe me está pidiendo algo que le urge, obviamente le voy a decir “Ay, muchas gracias”, pero yo creo que nunca me he sentido discriminada como tal por mis compañeros, pero quizá al principio cuando recién te contratan es como “bueno voy a ir probando que tanto puedes hacer”, entonces... pero yo más bien creo que este tipo de situaciones dependen también mucho del individuo, de lo que este dispuesto a lograr dentro de su puesto para lograr escalar y ese tipo de situaciones; nunca me he sentido discriminada por el hecho de que “no puedes caminar” porque mi discapacidad es completamente motriz, o sea, tuve un accidente automovilístico y se me rompió la columna y deje de caminar, de sentir, pero jamás influyo en ninguna otra capacidad, entonces yo no me he sentido y no he dejado, tal vez, que... que me hagan sentir como menos en alguna situación, entonces y cuando he sentido alguna situación de condescendencia así exagerada pues si lo hago notar, lo hago notar y también lo comento a los supervisores y así, y de hecho yo también dentro de mi empleo como auxiliar de servicios corporativos doy el curso de inducción a los nuevos y entonces a partir de ahí explico justo en que consiste la inclusión, cuales son las mejores formas de tratar de manera “normal” con cualquier tipo de persona con discapacidad pero también hay que hacer énfasis, tal vez, en las necesidades de cada uno para que la inclusión sea efectiva; entonces de ahí en fuera... justo como he demostrado interés y también compromiso en mi trabajo me han estado asignado nuevas tareas, incluso yo tengo otro trabajo, es un trabajo de freelance y escribo por nota, me pagan por nota en un blog respecto a la discapacidad y la inclusión, entonces, o sea yo mande mis escritos y me dijeron “sí, nos gusta”, me hicieron una propuesta y la acepte, es algo... o sea ni siquiera, solo conozco a una de ellas en vivo y eso porque la vi en una entrevista y de allí en fuera, creo que ya no se acordaba de mi cuando envié mi trabajo, o sea, ni siquiera es que me conozcan directamente sino que me más bien me contrataron porque logro comunicar lo que a ellos también quieren para su blog

E: Ok, ¿y cómo te enteraste de ese blog?

P7: Ah, pues a través de las redes sociales, yo tengo una pagina enfocada en discapacidad y en accesibilidad, se llama “Buscando soluciones accesibles” entonces al buscar contenido ahí me di cuenta y en una entrevista que tuve en Imagen televisión en donde hablamos acerca de lo que inquiera ser una persona

con discapacidad en la ciudad y los retos que representa conocí a la periodista Katia de y es ella que lleva el blog de discapacidad que se llama “Yo también”, entonces ahí la conocí y cambiamos datos y paso casi un año para que yo le volviera a escribir y le dijera “¿Sabes qué? Tengo esto” y fue hace poco por la pandemia que me sobraba tiempo y decidí aventarme a escribir formalmente

E: Ok, ¿En tu trabajo de Sekura como es el trato con tus jefes?

P7: Ah, completamente bien, o sea creo que sí hay una jerarquía como tal pero siempre se han abierto a escuchar mis opiniones y a tomarlas en cuenta y a ejecutar muchas de las ideas que he propuesto, entonces me siento cómoda por esa parte porque siento que mi voz es escuchada y lo veo justo en estrategias que se llevan a cabo dentro de la encuesta

E: ¿Cómo cual estrategia?

P7: Porque por ejemplo ahorita para... corrieron a una de mis compañeras, a la que te dio mi contacto

E: ¿A Karen?

P7: Aja, la acaban de correr porque hubo un gran despido de personal, entonces, esa fue la situación que a ella le comentaron, o sea, y le dijeron como tal “te toco”, entonces, o sea también me pudo haber tocado a mi o a cualquiera de nosotras, entonces éramos 4 y ahora somos 2, entonces la afluencia de las llamadas y de todo lo que teníamos que hacer 4 ahora lo hacemos 2, entonces hice propuestas para que se agilizará la atención, en cuanto llamas ¿ves que se activa la contestadora?, o sea que se nos facilitara la información del cliente para poder canalizarlo lo más rápido posible a su ejecutivo, también como una campaña dentro de nuestro intranet y que dentro del correo electrónico a nuestros clientes hubiera un baner hasta la parte de abajo que dijera cuales eran sus datos y en caso no los encontrara en esos números pasara directamente su llamada a conmutador y es en donde les pedirían todos sus datos, porque nos tardamos mucho en los datos del cliente, porque pon tú que dicen “Señor Haber” pero tenemos 20 clientes con el mismo apellido, entonces para agilizar que lo contactemos con alguien y ver que no tengamos problemas de rezago en atención a clientes y estas 3 se van a implementar

E: ¿Has podido entablar amistad con tus compañeros de trabajo?

P7: Sí

E: ¿Y cómo es tu trato con tus demás compañeros?

P7: Pues cordial, de respeto, de relajo, normal

E: ¿En tu opinión que influye a una persona a discriminar a otra?

P7: Pues yo creo que lo que se supone no esta bien, la discriminación empieza con un pensamiento, algo que no te cuadra, algo que muchas veces tenemos problemas para aceptar muchas veces algo o la ignorancia misma de un tema, entonces creo que eso lleva como principal encause a la discriminación pero... creo y afortunadamente y quizá porque yo no lo he sentido así, tal vez porque no soy muy aprensiva en ciertos temas, o sea, yo se de compañeras que se han sentido excluidas, anteriormente teníamos otras 2 compañeras dentro de la empresa de Sekura, una chica con discapacidad visual y una chica con discapacidad intelectual, de aprendizaje y ellas 2 se sentían discriminadas en muchas de las ocasiones, quizá por su discapacidad ellas se sentían discriminadas, sin embargo también como la mía no inquiera en una discapacidad visual o como en algo de aprendizaje, no me he sentido discriminada, sin embargo ellas sí se sentían discriminadas, por ejemplo cuando hacían equipos para alguna actividad, hacíamos un paseo de integración pero este paseo de integración no estaba excelentemente pensado como para incluir a una persona ciega o las indicaciones eran muy difíciles para una persona con discapacidad intelectual con poca memoria, o sea que su memoria no retenía tanto, entonces evidentemente estas situaciones sí son discriminatorias para este tipo de discapacidad y por ejemplo, también en algún momento hicieron una actividad en donde eran unos brincolines, yo entendía que por la naturaleza de la actividad yo no podía ir, sin embargo yo no me sentía discriminada, fue como “Ah, que padre, la mayoría que puede brincar”, o tal vez porque no lo manejaron así, porque si yo me hubiera aferrado y digo “Ah no, yo me subo con mi silla” pues quizá y hubiera funcionado pero en ese momento dije “Prefiero no” pero en ese momento Karen sí lo sintió como una discriminación, entonces yo creo que también es el derecho que uno quiera tomar o sea, porque yo no me sentí discriminada porque dije “Meh, no estoy interesada en hacerlo” pero si estas interesada en hacerlo y dices “¿Cómo le voy a hacer?” pues entonces sí tiene que ver la discriminación, de tus intereses personales, y de lo aprensivo emocionalmente o no que puedas ser

E: ¿Podrías contarme una anécdota que haya sido muy satisfactoria para ti en cualquiera de tus trabajos? cómo tu anécdota favorita

P7: Creo que, en otros trabajos he tenido como este... o tal vez sea que me gusta participar dentro de las empresas, por ejemplo en el Instituto Federal de

Telecomunicaciones se hizo una reunión nacional acerca de las comunicaciones y la discapacidad y de los métodos accesibles, o sea fue una serie de foros durante 2 días y yo estuve como presentadora junto con Sergio Azueta, que fue, bueno es un periodista pero fue uno de los que llevaba un programa en el Once, un programa de noticias en el Once, entonces, a mi que me contemplaran para eso y que haya podido estar, me pareció muy padre que hablaran de discapacidad y todo pero sí requería cierto grado de... de cierto reto porque había muchos extranjeros y teníamos que hacer unos diálogos en inglés, yo no tengo un inglés fluido pero tengo las bases y ya teníamos un guion y todo eso y por eso fue que me atreví, fue muy, muy, muy satisfactorio y en Sekura la llevan algunos de los comerciales de intranet y algunas presentaciones y me han pedido que les ayude con hacer las voces o así, por ejemplo mi jefa acaba, justamente hoy me acaba de hacer cargo hoy del plan de protección civil que incluya a las personas con discapacidad y entonces estoy por implementar y proponer un plan a seguir para las visitas que tengan algún tipo de discapacidad o alguna dificultad en la movilidad para poder implementar un plan de protección en cualquier caso, de incendio, de fuga de gas o así

E: Bueno, la entrevista esta por terminar, ¿no se si quieres agregar algo más?

P7: La verdad es que... no se que quieres que te diga, creo que mi experiencia laboral ha sido muy buena y diga muy buena porque he escuchado historias en las que los jefes son muy insensibles, en las que no tienen empatía, en las que se sienten discriminados, en las que los mismos compañeros hacen comentarios que no van, entonces por mi parte yo me siento muy afortunada porque he hecho relaciones fuertes dentro de la organización que no me han permitido sentir, o más bien que no me han puesto en una situación así de incomoda y que muchísimo también cuenta la actitud que uno tiene hacia sus compañeros y la forma de tratarse entonces creo que es muy importante, por ejemplo, en este caso, lo mejor sería poder tener un curso de inducción que sea muy enfocado en la inclusión y en las actividades, más bien, en las actitudes que pueden ser o no discriminatorias para poder tener como una percepción amplia y poderse sentir dentro de la familia, dentro de la familia empresarial porque me parece que ese primer recibimiento nos da como la pauta a lo que esperamos ¿no?, entonces considero que la bienvenida es parte importantísima y que si se hace un plan de inclusión debería llevar una secuencia que garanticen que realmente eres incluido y no que solamente se diga “ay pues tenemos rampas y hay personas con silla de ruedas” y así, sino que

realmente sea un proyecto con un enfoque inclusivo pero con un enfoque de compartir y de convivir

E: Claro, lo bueno es que tu experiencia fue muy buena, siempre es grato escuchar buenas historias y te agradezco mucho tu participación. Si tienes alguna duda puedes enviarme mensaje y yo con gusto te lo aclaro

P7: Ok, sí y tú igual, ¿no se si tengas otra duda?

E: No, ya sería todo, muchas gracias. Nos vemos

P7: Ok Zoe, hasta luego.

Anexo L: Entrevista Ofelia

Transcripción: Entrevista 8

Miércoles 14 de octubre del 2020

E: Entrevistadora

P8: Participante 8

Género femenino

E: Hola Sonia ¿puedes prender tu cámara?

P8: Sí... listo ¿Sí se ve?

E: Sí, ¿Cómo has estado?

P8: Bien gracias ¿Y tú?

E: Bien también. Bueno antes de comenzar te quería explicar que voy a grabar la entrevista si estas de acuerdo y la entrevista solo la veríamos mi director y yo ¿Esta bien?

P8: Sí, esta bien. Por alguna cuestión, mi mamá esta cocinando no se si te avise y te ponga mute

E: Sí, esta bien ¿No se si tengas alguna duda?, por ejemplo tu información personal será modificada para que quedes en anonimato

P8: Sí, esta bien

E: ¿Podrías empezar diciéndome todos los trabajos que has tenido hasta la fecha?

P8: Ok, hasta le fecha he tenido solamente 2 trabajos, en uno estuve traduciendo normas ISO del inglés al español en una consultoría pequeña y el segundo fue como desarrollador web Junior, bueno desarrollador junior en una empresa mexicana

E: Ok, ¿Cómo te enteraste de esos trabajos?

P8: El primero me parece, es que fue hace mucho, tiene como 4 años, el primero fue por medio de la bolsa de trabajo de mi universidad y el segundo ellos... la empresa me contacto por medio de LinkedIn

E: ¿Cuándo solicitaste esos empleos te sentiste en desventaja con los demás solicitantes?... ¿Sí me escuchas?

P8: ¿Me escuchas?

E: Sí, pero se trabo tu imagen... ya

P8: Ah perdón, en esos 2 empleos no me sentía en desventaja, el primero era una consultoría pequeña, eran como 8 personas, entonces aplique, como te comentaba, dentro de la pagina de mi escuela y me aceptaron pero para el segundo trabajo estuve buscando previamente en otras empresas y no me sentí en desventaja en esa porque uno de mis amigos hablo con alguien de recursos humanos, el gerente, pero solamente para ponerlo en contexto de que yo tenía una discapacidad pero todo el proceso lo hice sola

E: Ok, ¿Te sentías cómoda en los ambientes de ambos trabajos?

P8: Me sentía más cómoda en el ambiente del segundo trabajo en donde fui desarrollador de software

E: ¿Y eso por qué?

P8: Ah porque fue un ambiente más juvenil y a parte en la empresa siempre había cuestión de mucha inclusión, aunque es pequeña la empresa hay inclusión de todas las personas, no solamente era como el horario de trabajo y ya, sino que había diferentes cursos, actividades, a veces íbamos a comer, etc.

E: Sí, suena más agradable ¿En ese lugar hiciste amigos?

P8: Sí, muy buenos amigos

E: ¿Y en tu trabajo anterior también?

P8: En mi trabajo anterior me hice amiga de 2 chicas pero fue como en el momento de trabajar, con las que convivía y solamente no trascendió después de que me saliera

E: ¿El trato con tus compañeros era agradable?

P8: En el primero sí era agradable, fue muy corto el tiempo, fue un mes más o menos lo que estuve ahí, en el segundo también fue agradable, solo tuve una diferencia en con un compañero de trabajo, pero fuera de eso todo bien

E: ¿Por qué fue esa diferencia?

P8: Ah, porque yo a parte de estar trabajando soy voluntaria en una organización internacional de jóvenes, entonces le llevaba su proceso al chico, como tenemos diferentes programas de voluntariado y de practicas profesionales y el chico no se quedo en el programa que el quería y nada más fue por eso “¿Por qué no me ayudaste más?” pero pues yo no podía como intervenir y decir “acéptenlo” era nada más si el perfil es bueno ellos te aceptan, yo no puedo hacer más allá, pero de allí en fuera estuvo bien

E: ¿Cómo fue tu trabajo de voluntariado?

P8: Bueno sigue siendo, se llama AISEC es una organización internacional juvenil y lo que promovemos es la paz mundial y el pleno desarrollo del potencial humano, esta dirigido a chicos de los 18 a los 29 años en el cual lo podemos promover por medio de voluntariados en el extranjero, yo ayudo en esa parte o ayudaba en esa parte también y practicas profesionales, entonces los chicos aplican en esta plataforma, nosotros les ayudamos en todo el proceso y después ellos viajan a esos países y hacen un voluntariado, en donde no reciben remuneración económica o realizan una práctica profesional en donde reciben una beca para que los apoye durante el tiempo que van a estar allá dirigido. Yo llevo todo el proceso de comunicarme con los compañeros de otro país para que les hagan la entrevista, también les hago entrevista, recibo los C. V. y todo eso

E: Ok, ¿Cómo te acercaste a esa organización

P8: En primera instancia mi mamá la vio en la universidad en una feria de trabajo pero yo no pude entrar porque tenía otras actividades, después otra vez mi mamá vio a una compañera de la vocacional, porque fui a una vocacional del IPN, y fue cuando ella le platico y ya cuando pase a la universidad, al entrar a trabajar a mi segundo trabajo, contacte a mi amiga y fue como empecé a saber más de esa organización, hice mi solicitud, pase mis entrevistas y desde el 2017 estoy ahí

E: ¿Qué te gusta más, tu trabajo de voluntaria o tu trabajo que ya tenías?

P8: Llegue a un punto en donde me gusta mi carrera, me gusta desarrollar software, ya lo visualizaba hacía que área poner más expertise pero también la parte de voluntariado me ayudo a ver más el objetivo de lo que quiero dejar aquí y de lo que quiero ser, entonces yo anteriormente desarrollaba software solo para un Contact center, pero el que mi trabajo a lo mejor no... no se como explicarlo pero que no diera un objetivo o que mi objetivo no fuera ese, solamente cobranzas y llamadas, no deja más allá, entonces vi que muchas personas de mi voluntariado hay chicos o hay muchas personas que también desarrollan software y hacen a lo mejor aplicación para evaluar espacios de accesibilidad para personas con discapacidad, entonces creo que es algo como enfocado, como que conjuntan los 2 el yo poder apoyar a las personas con mi voluntariado y también poderlo hacer por medio de mis herramientas de mi voluntariado, entonces son como 2 cosas

E: Ok, ¿tu trato con tus demás compañeros con tu voluntariado como es?

P8: Me gusta muchísimo porque somos: una de la república mexicana, jóvenes de diferentes estados y dos porque somos jóvenes de diferentes partes del mundo,

entonces lo que me gusta mucho es que ellos... al principio sí tienen desconocimiento de la discapacidad, tal vez, como los primeros días, como “¿Cómo te ayudo?” “¿Te puedo mover?” o algo así pero conforme va pasando el tiempo ellos también son de mente... ¿Cómo decirlo en español?, como de mente abierta, entonces no te discriminan porque “Ah, usas andaderas, usas silla de ruedas o un bastón” sino que para ellos es como “somos todos iguales” e incluyen mucho a las personas, entonces creo que fue algo que me ayudó muchísimo al combinarlo con el trabajo, como llevar todo lo que aprendía en el voluntariado en el trabajo y sentirme bien en los 2 lados, en el voluntariado siempre son como “vamos con ella, te llevamos a tal lado, no importa” entonces creo que me hace sentir bien ahí

E: ¿Y tienes amigos ahí?

P8: Sí, tengo muchísimos amigos ahí

E: Ok, bueno en tu trabajo como desarrolladora web ¿Cómo era el trato con tus jefes?

P8: Con el que era gerente, bueno, sigue siendo gerente del área de desarrollo, fue muy bueno; tuve un primer jefe, como te comentaba, que fue de un mes más o menos pero de compararlo a... pues al último jefe que tuve es como el ejemplo de el jefe que quiero tener o el que yo quiero, pues seguir buscando alguien así, él es como de las personas que buscan apoyarte y enseñarte muchas cosas y a parte te da una retroalimentación y lleva al equipo para que todos podamos trabajar en conjunto entonces, la relación fue muy buena y no solamente así sino también de amistad

E: Ok ¿Y en tu voluntariado como es tu trato?

P8: ¿Con todos?, a veces es un poco diferente ¿por qué? Porque pues el cambio cultural es muy grande no es lo mismo México con alguien de Turquía o alguien de India pero también por la manera en que nosotros llevamos y los valores que tenemos dentro de la organización, me gusta mucho porque aprendo “Tal vez alguien es diferente a mi pero aún así no exime que nos podamos llevar bien”

E: ¿Ahí tienes como jefes o supervisores?

P8: Sí

E: ¿Y cómo es con ellos?

P8: Actualmente soy parte del equipo de Guatemala y con la chica con la que estoy, y con la chica que es mi jefa es muy bueno, la chica es argentina y su forma de ser es muy alegre, nos manda mensajes como diario de como lleva las actividades

entonces es muy buena, he tenido que trabajar con gente de India o con gente de Egipto o aquí en México u otros países entonces llegamos a tener muy buena sinergia

E: ¿En algún momento de alguno de los trabajos o en el voluntariado te has sentido discriminada o que te traten diferente?

P8: Creo que no, solo lo que puedo recordar es cuando aplique a otros trabajos, creo que fue donde me sentí discriminada, tal vez

E: ¿Por qué?

P8: Porque al momento de aplicar a esos trabajos en los cuales pues no me aceptaron, fue más que nada porque ya al final, después de entrevistas y se enteraban o veían la silla de ruedas pensaban que iba a ser algo muy difícil para ellos o una gran responsabilidad, tal vez, entonces ya nada más me decían como o “El proyecto ya se cerro” o “ya no tenemos ese proyecto” o ya no contestaban

E: ¿En tu opinión que es lo que hace que una persona discrimine a otra?

P8: El miedo y la falta de conocimiento sobre lo que esta pasando, sobre la situación tal vez

E: ¿Podrías contarme como tu momento más gratificante como desarrolladora web y como tu trabajo de voluntariado?

P8: Ok... ¿Un solo momento?

E: Pues si puedes varios pues varios

P8: Ok, en el desarrollo web, bueno desarrollo software no fue web sino de diferentes cosas, creo que el poder apoyar a mi equipo y el que pudiera trabajar en sinergia todos porque cuando yo llegue sí era un equipo que mi jefe tenía poco de haber tomado, como sido cargo, pero como éramos apáticos o empezábamos a penas como a conocernos y eso entonces como que meses después tuviéramos esa sinergia y el yo llevarles después, por ejemplo yo soy mucho de llevar dulces o cositas para que conviviéramos todos, creo que eso ayudo mucho a que nos uniéramos más, entonces eso me gusto mucho, en otras ocasiones el que, por ejemplo que el dueño de la empresa, al ser muy pequeña, viaja seguido de Estados Unidos a México para visitarnos y el estar en las juntas y el que también reconociera el trabajo de todos y yo ser parte de eso creo que también me gusta muchísimo y la retroalimentaciones que tenía con mi jefe también eran muy buenas porque él maneja modelos de, se llama modelos agiles para llevar a un equipo que trabaje digamos hasta cierto punto sin un jefe, llegar a trabajar solo por la pasión y el

objetivo del proyecto, entonces que él reconociera como esas partes de mi que he aprendido también por mi voluntariado creo que me ha gustado mucho o me gusto mucho en el momento en el que trabajaba ahí. Y en voluntariado hay muchísimos momentos, ¿por qué?, porque al primer año fui parte del equipo que ayudaba a los chicos en el proceso de voluntariado de México al extranjero entonces el ayudar a varios chicos y que al regreso de su voluntariado me mandaran mensajes de “muchas gracias porque aprendí esto, esto y esto” o “crecí como persona y ahora quiero viajar por tales partes del mundo” o “voy a empezar mi maestría porque me siento muy bien en lo que hice” creo que fue algo que me ayudó muchísimo, entonces fue ese momento que siempre recuerdo... de hecho sigo recibiendo mensajes de chicos que a lo largo he mandado a practicas profesionales, por ejemplo uno de mis amigos, bueno al principio no era mi amigo, era un chico que buscaba una práctica pero se convirtió en un muy buen amigo, es venezolano y estaba en México como refugiado por el problema que existe en Venezuela, entonces él quería ir a Alemania por una práctica, lo apoye por febrero y durante su proceso y actualmente esta trabajando en Alemania, entonces de pasar de ser becario a ya él haber conseguido un trabajo allá pero fue algo que me gustó muchísimo porque lo pude ayudar a mejorar su situación, tal vez no para decir “Oh, yo lo ayude completamente, yo soy la razón” no, pero fue como el canal para que él pudiera hacer muchísimas cosas más, entonces eso, aquí como dicen, también tenemos parte de los jefes y podemos ir subiendo de nivel, como en el trabajo igualmente, como en una organización, en el 2018 fui seleccionada como parte del IPN para poder llevar a cabo la representante de practicas profesionales de México para el extranjero, entonces también me gustó muchísimo ese momento porque ayude aproximadamente, con mi equipo, como a 15 o 16 chicos a que fueran a diferentes partes del mundo a hacer practicas profesionales entonces eso, te digo, tengo muchísimas cosas así, en el voluntariado también pero una de las más grandes es que el año pasado, en diciembre me lance de voluntaria en Egipto durante 2 meses y regrese en febrero entonces me ayudó muchísimo también, fue algo que por un gran tiempo estuve planeando y también lo quería hacer, no importante que tuviera una discapacidad, me ayudó muchísimo el apoyo y me ayudo a querer seguir adelante

E: ¿Y por qué querías ir a Egipto?

P8: Ah porque: una tengo muchísimos amigos haya, árabes, y los quería conocer y la segunda porque el proyecto específicamente, me entere que tenían un proyecto que es una organización pequeña que ayudan a niños con discapacidad, como si fuera una escuelita pequeña en donde a ellos les dan terapia, los cuidan y les enseñan algunas cosas entonces para mi era importante saber como mi discapacidad puede ser representado, como esta viviendo gente en otros países, entonces yo fui y les contaba todo lo que yo hacía, todo lo que yo había estudiado, como los papás los podían ayudar y algunas actividades que hice con mis compañeros

E: ¿Y en tu voluntariado que aprendiste o tuviste un nuevo objetivo allí? ¿Cómo fue?

P8: Pues aprendí muchas cosas, creo que una de las cosas también fue a seguir practicando los idiomas que se porque es algo que no pasa cuando estas en un país en donde no tienes a alguien con quien platicar en ese idioma, otra cosa fue que aprendí a ser independiente, aún me cuestan trabajo cosas y vivo con mi mamá y mi familia pero en esa ocasión yo viaje sola a comparación a otras veces que había viajado por becas escolares, siempre iba mi mamá y en esta ocasión decidí hacerlo de manera sola, iba con una chica mexicana que en ese momento coincidimos en el vuelo pero de ahí en fuera estuve en un hostel, con mis amigos conociendo gente pues nueva, que no los había visto anteriormente, el hacer las cosas por mi misma o también pedir ayuda pero ver también esa parte de que puedo ser independiente hasta cierto punto y puedo vivir como esa experiencia

E: ¿Hace cuánto tiempo me dijiste que estas en tu voluntariado?

P8: En mi voluntariado estoy desde el... oficialmente desde febrero del 2017, desde ese tiempo llevo y actualmente continuo

E: La entrevista esta a punto de continuar, no se si quieras agregar algo más... se volvió a trabar ¿Tú me escuchas bien? [Silencio 19:45 a 20:24]

P8: Hola

E: Hola

P8: Es que se corto la llamada

E: Sí, esta bien, ¿escuchaste mi última pregunta?

P8: No, ¿me la podrías repetir?

E: Sí, ya esta casi por terminar la entrevista, no se si quieras agregar algo más

P8: ¿Sobre que sería, algo en general?

E: De inclusión, de tu experiencia, de lo que tú quieras

P8: Ok... creo que lo que he vivido actualmente ha sido porque: una por mi familia, tal vez en mi hogar no tenga todo accesible, o sea, tengo escalones, tengo que a lo mejor hacer las cosas de diferente forma porque por ejemplo no tengo un baño accesible, cosas así pero lo que me ha ayudado es para poderme adaptar a otros lugares, a veces he visto como muchas personas con discapacidad dicen como "es que si no hay un elevador yo no subo" pero si hay un grupo de personas que te puedan ayudar, no se, mi forma es aprovechar ese grupo de personas que lo quieren hacer y hacer lo que tengo que realizar, entonces tanto los limites existen en nivel arquitectónico, a nivel de la población ¿por qué?, porque la discriminación puede existir pero nosotros también llegamos a un punto de discriminarnos a nosotros entonces a lo que he vivido actualmente me ha servido muchísimo porque he conocido, no importa de donde seamos o de que país seamos existe la discriminación por no conocer o por tener miedo porque ya después de que platico con mis amigos les digo como, "no te preocupes yo se que estas nervioso pero siempre pregunta como puedes ayudar a alguien y si esa persona quiere ayuda acéptala y hazlo y si no también acepta eso y respeta como esa parte y si tienes una duda siempre pregunta porque eso te va ayudar", a menos a mi siempre me ha ayudado porque si ellos tienen esa parte... desde mis familiares, o sea puede ser tío, tía, etc., o amigos, tal vez esos nervios de "no le hablo porque no se que pase ahí", "no se como ayudarlo" o "tengo miedo de que si se cae y después surge algo como una demanda y así, no lo hago" creo que llega esa parte, creo que ahorita con la gente que he conocido ha llegado esa parte de cambiar mi forma de ser y querer difundir más quien soy y como ayudar a la gente, creo que también les he podido ayudar en viceversa porque varios de mis amigos me han dicho "ya se cómo ayudar una persona que a lo mejor pasa por la calle, no lo conozco pero llevaba una silla de ruedas, tal vez es ciego o usa un bastón, ya se cómo acercarme, pero no va a pasar nada". Egipto es un país que si México es un país que esta empezando en temas de accesibilidad y pues disminuir la discriminación, creo que a Egipto le falta muchísimo porque no era nada accesible pero aun así yo me sentí muy bien haya por el tipo de personas con las que estuve y porque estaban en un plan pues "Voy a conocer y voy a ser alguien de mente abierta" porque soy su primera amiga con una discapacidad pero que eso no los limito para llevar a cabo pues una amistad y creo

que solamente sería eso, atrevernos a pasar el miedo y a preguntar machismo por las dudas que tengamos

E: Bueno, muchas gracias por tu tiempo, si tienes alguna duda o alguna inquietud me puedes volver a enviar mensaje

P8: Sí claro, no se si después podamos platicar más sobre tu tesis, sobre como te va

E: Sí, claro

P8: Y también como también porque te intereso el tema

E: Sí, sí podemos platicar, te envié mensaje

P8: Vale, muchas gracias

E: Nos vemos

P8: Hasta luego

E: Bye

Anexo M: Entrevista Norman

Transcripción: Entrevista 9

Jueves 15 de octubre del 2020

E: Entrevistadora

P9: Participante 9

Género masculino

E: Hola ¿Cómo estás?

P9: Muy bien, Zoe ¿Verdad?

E: Sí

P9: Mucho gusto Zoe

E: Igual, ¿Cómo te fue hoy?

P9: ¿Pues qué crees?, que vine corriendo del trabajo porque se me hacía tarde y llegue 7 minutos antes, llegue volando

E: Ok, esta bien. Bueno antes de empezar te quería explicar que si estas de acuerdo voy a grabar la sesión y solo la veríamos yo y mi director, entonces tus datos quedarían privados y nadie lo va a saber

P9: Ok

E: ¿Puedes empezar hablándonos de todos los trabajos que has tenido hasta la fecha?

P9: Bueno ¿Desde que empecé a laborar o desde que tengo mi discapacidad?

E: Sí, desde que empezaste a laborar

P9: Empecé a laborar aproximadamente, se puede decir que desde de los 15 años, en ese tiempo pues cerca de mi casa se pone un mercadito, un tianguis sobre ruedas y bueno ahí empecé con la motivación de que en temporada de vacaciones y en fines de semana les ofrecía ayudarles a armar sus puestos a cambio de algo, en ese entonces daban entre 30 y 40 pesos, pues lo que sea era bueno, entonces yo desde las 8 de la mañana tenía que estar ahí, casi, casi cazando a las personas que no traían ayudantes para armar su puesto y de muchas cosas, los que vendían ropa, vendían tacos, muchas otras cosas. Después de ahí empecé a trabajar ayudando a un amigo que fabrica resortes, fabrica resortes industriales, automotrices y bueno igual los fines de semana me iba a trabajar con él, trabajaba de lunes a viernes y los fines de semana me iba a trabajar con él, después de eso trabaje con mi papá en su oficio, lógicamente había trabajos a los que no me podía

llevar, el trabaja con estructuras mecánicas y la soldadura, entonces dónde había opción de llevarme pues los fines de semana después de el tianguis el pasarme a recogerme y fue cuando aprendí más del oficio de mi papá que es la soldadura y estructuras metálicas, que es el montaje de estructuras, todo tipo de estructuras, es un oficio que me ha quedado para toda la vida, después de ahí en algún momento trabajé los fines de semana ya no... donde estaba mi papá obligatoriamente tenías que ser mayor de edad y tener seguridad social, como entonces no tenía la mayoría de edad tenía que estar en otro lado y bueno en ese inter igual estuve trabajando preparando bebidas porque la realidad es que no era como Barman, como que iba aprendiendo, en un restaurante los viernes y sábados trabajaba ya fuera de mesero o de ayudante en barra de un amigo que sí era Barman, empecé a aprender un poquito más a preparar bebidas y todo eso y los domingos trabajaba en una barra de un restaurante donde las bebidas no eran tan... tan... como muy precisas, era algo muy básico donde no había tanta variedad, preparaba capuchinos o a lo mucho una paloma o mojito, cosas sencillas en un restaurante de comida familiar, entonces siempre trabajaba los fines de semana o vacaciones, prácticamente, rara vez tenía vacaciones, yo veía las vacaciones como una oportunidad de tener un poquito de economía y gusto, la verdad es que gracias a Dios mi papá siempre nos dio todo pero siempre era de no quedarse quieto, tratar de tener o buscar un poquito más, no se, si yo quería unos zapatos de 800 pesos me decía mi papá “No pues, ¿Cuánto tienes?” “No, como 500 pesos” y como mi papá veía que tenía la intención y todo pues ya me ayudaba, siempre estaba detrás de mí, mi madre igual, siempre fue del habito de ahorrar, de dar tu gasto, si ganas 20 pesos tienes que dar 10 de gasto, y a veces lo veía de “Ay mamá, no puede ser”

E: [risas]

P9: ¿Pero que crees? Que se te hace un buen habito, tienes esa responsabilidad y cuando ya eres adulto y tienes esas responsabilidades no se te hace para nada complicado, no tienes ningún problema con tener ese hábito. De esa manera me motivaba para trabajar y pues tenía un poquito de recursos, después de ahí de mi trabajo en el restaurante volví a trabajar, ya tenía la mayoría de edad entonces ya podía ir más con mi papá, saque mi credencial y ya los fines de semana estaba dedicado a trabajar con mi papá y así pude saber un poquito más del oficio, hasta como los 21 años que era cuando iba a ala escuela, cuando no estudiaba me iba a trabajar, prácticamente ese era mi oficio, a los 21 años exactamente, bueno

después de terminar mi carrera técnica, primero termine el bachillerato y luego termine mi carrera técnica y luego de ahí me iba a trabajar a Tijuana, y luego por cuestiones de tiempo ese año no me pude ir a trabajar, no me voy a Tijuana pero me quedo a trabajar en la Ciudad de México porque en ese tiempo mi papá tenía mucho trabajo, decido quedarme a trabajar aquí con él cuando ocurrió mi accidente. Yo adquirí mi discapacidad debido a un accidente de trabajo, yo... estábamos haciendo una fachada en la clínica 146, sino mal recuerdo y bueno... estaba a una altura de 20 metros de altura y se rompió mi cuerda de vida, mi arnés y sufrí una precipitación de 20 metros de altura, donde adquirí ya mi discapacidad y bueno, me llevaron al medico y empezó el proceso de estabilizarme y ya después estuve casi 3 meses en el hospital, estuve en terapia intensiva y luego tuve cirugías, tuve una lesión torácica, a nivel torácico tuve lesión en vertebras, una lesión cervical, una fractura expuesta, una fractura en la mano, 2 costillas rotas, dislocación de cadera; después de todo eso me avente como un mes y 10 días en el hospital en rehabilitación, pero como yo tenía lastimado el pie, donde fue mi fractura expuesta ya no pude seguir con la terapia, entonces me mandaron a casa, cuando me quitaron los puntos fue cuando pude volver a terapia pero fue de ingreso y salida, venía por mí la ambulancia, me llevaba y me regresaba, así empecé mi terapia hasta que me dijeron que se acabo la terapia y tenía que tomar otras terapias, mi personalidad es de no quedarse en casa, ahora sí que no quedarse en casa, siempre he sido todo lo contrario, tengo... no se, disfruto mucho estar en mi casa pero nunca he sido de quedarme quieto y mi papá siempre me educo así, a ser independiente, a pesar de que mi mamá me apoyaba en esas situaciones, mi familia en general buscaba que yo hiciera mis cosas, una vida totalmente independiente, sin depender de nada, entonces pues sí, afortunadamente se me facilitaban las cosas y supe aprovecharlas también, si se te presentan las oportunidades tienes que aprovecharlas entonces en la medida de mis posibilidades trate de hacerlo, por estar tanto tiempo acostado se me hizo una herida en la pierna derecha, entonces empezamos, independientemente de que a mi me veían en el hospital, empezamos a ver por fuera otras opciones, hasta que un día llegue con un médico y ese médico me vio y me dijo "Te voy a curar tu herida pero a mi me preocupa más que no te estas haciendo" "nada, no hago nada" "Pues ponte a hacer algo, tú tienes que aprender a movilizarte tú, porque de alguna manera tu mamá te ayuda a cargarte, tu papá, tus hermanos entonces es complicado tener a alguien así en la casa, porque

te cargan” y pues era real ¿no?, ellos me ayudaban mucho, a pasarme al carro, a incorporarme, hasta meterme al baño, todas las actividades normales, entonces él me dijo “Pues me preocupa más que empieces a rehabilitarte, para empezarte a mover a que te cure la herida” entonces el me dijo “¿Conoces de deporte, te gusta hacer deporte o algo?” y yo le dije “He escuchado... he visto” pero pues yo te estoy hablando de hace 15 años, esta cuestión de la inclusión de las personas con discapacidad, pues la información era muy limitada o era exclusiva de las personas que estaban en el mismo medio, o sea en realidad no había tanta difusión, lo veías así como “ay que bonito” pero desconozco toda la información, y pues él me envió en ese tiempo a la UNAM a un equipo de deporte adaptado donde él tenía una conocida, que era su prima, su prima tiene secuelas de polio y bueno ella desde nacimiento tiene secuelas de polio y se ha dedicado toda su vida al deporte, me manda primero con un medico un sábado y ese era el médico que me iba a estar atendiendo, llegue el sábado para mi consulta y el doctor también tiene secuelas de polio, era una persona con discapacidad, y él es el médico de la Comisión Nacional de Discapacidad y Deporte de la Ciudad de México y ya él me dijo “Oye, ¿pues qué lesión tienes para saber que limitaciones vas a tener?” y yo no sabía nada de eso más allá que es una limitación medular “¿Pero a que altura?”, fue cuando empecé a saber que era importante que yo supiera que tipo de lesión tenía para saber mi limitación para poder esforzarme sin lastimarme, le platique y me dijo “Esta perfecto, puedes jugar basquetbol, ¿Quieres jugar basquetbol?”, le dije que sí, lo que sea, el chiste era distraerme, porque digo no hacía nada pero me sentía de alguna manera cautivo y más que nada aburrido en otros momentos, no podría decir que deprimido, era más como estar pensando “¿Y ahora como le voy hacer?”

E: ¿Qué trabajos tuviste después de que adquiriste tu discapacidad?

P9: Bueno, después de eso mi trabajo cuando ingreso al deporte, ese fue mi trabajo, el deporte, empiezo a practicar el ciclismo, bueno hice basquetbol, atletismo y ya cuando conocí el ciclismo hubo alguien que noto que tenía talento en el ciclismo adaptado y prácticamente era mi trabajo, 11 años totales y yo entrenaba alrededor de 11 o 12 horas al día y ese era mi trabajo; estuve en los juegos panamericanos, tuve una lesión fuerte ahí, cuando regrese de los juegos panamericanos, yo quería dedicarme al estudio pero antes estaba más enfocado al deporte y en ese inter del deporte el trabajo que tenía era ayudarle a mi papá, ya no era hacer trabajo en el campo pero era ayudarle con cosas administrativas, el hacer nominas y toda las

cuestiones administrativas, entonces ese era mi trabajo durante 11 años, después de ahí... a bueno, regreso de Guadalajara, tengo la lesión y decido con mi esposa volver a retomar mis estudios y ya cuando retome los estudios yo busque carrera y escogí la carrera de criminalista, mi papá empieza a trabajar y en ese inter yo pongo un negocio de tornillos y herramientas en sociedad con otra amiga con discapacidad, empezamos nuestro negocio propio vendiendo herramientas, era distribuyendo productos, todo lo que lleva, herramientas, tornillería, resortes, todo en general, después de ahí sigo con el negocio, estoy en la escuela y por equis razón pues con acuerdos que no llegamos a un buen termino cerramos el negocio y yo me dedique a estudiar, en ese inter de la escuela pues yo no podía irme de la ciudad porque tenía que estar en la escuela y pues tenía que buscar un trabajo porque yo no podía ayudar a mi papá que estaba en Querétaro, entonces yo no podía ir, entonces en ese inter mi esposa y yo pusimos un negocio propio de Snacks y vendíamos alitas, papas fritas y todo eso y nos iba muy bien pero el problema era que estudiaba toda la semana y entrenaba y cuando cerramos el negocio anterior me quede con clientes yo, entonces no tenía local pero distribuía el material por fuera, entonces pues conjuntaba mi negocio, los clientes que tenía, los estudios y luego los fines de semana en nuestro puesto y el sábado pues tenía que ir a la escuela y era muy desgastante; entonces pasa el tiempo y mi esposa igual empieza a conseguir un trabajo formal entonces para mí era muy difícil mantener el puesto y lo traspasamos y me quedo con la escuela y en ese inter que te da la vida, que a veces estas arriba o abajo y bueno hubo un momento en que no tenía trabajo, ningún recurso ni nada y no era en desesperación pero por el hecho de que es muy difícil para una persona con discapacidad vaya y deje su Curriculum "Ah sí, venga a trabajar", era muy difícil entonces todo era muy complicado entonces bueno lo más fácil, no quería pasar tanto tiempo sin nada y allá en Tepito tengo un amigo que tiene estacionamientos, entonces fui y le dije "Oiga jefe, deme la oportunidad de trabajar aquí, te llevo agua o no se, algo" y me dijo "no pues, vente a trabajar, no te puedo dar mucho pero vente a trabajar", también estuve cuidando carros en la calle, porque te digo, era lo que estaba a la mano y pues digo, la verdad, tampoco te puedo decir que me iba mal, el pago era bueno, y luego me toco en temporada alta que es diciembre, bueno antes, prácticamente por estas fechas y me iba muy bien, ganaba 500 pesos libres era gasolina y todo a parte y los 500 pesos libres de cuidar carros, bueno, cuidarlos en sí en el estacionamiento.

E: Aja

P9: Y ya de ahí... pues estaba en la escuela y seguía entrenando y ya llega el momento... bueno yo no quería comprometerme a un trabajo tanto porque yo tenía en mira competencias y en el trabajo no son accesibles, no son nada accesibles y desafortunadamente también yo no podía formalizar un trabajo porque me había comprometido con el deporte, en ese tiempo íbamos a ir a los juegos de Londres y el chiste es que íbamos a pasar clasificación, clasifico, quedo dentro de y bueno, por cuestiones igual por federación a la mera hora ya no pude ir, entonces sí en ese momento sí me sentí un poco triste, sentí frustración y bueno dije “a remontar esta, si yo veo que en este momento dentro de mi disciplina hay otros dirigentes pues no va a pasar nada, estoy perdiendo el tiempo aquí” y ya decidí que “bueno, voy a buscar un trabajo formal, ya no hay de otra” y ya de ahí, termine mi carrera, empecé a hacer guardia en la fiscalía, bueno, mis prácticas, hice mi servicio social y mis practicas y fue cuando entre a trabajar ahí, bueno hacía mis practicas pero ya dentro de un horario.

E: Aja

P9: Y ya de ahí como no era seguro porque no te llamaban todos los días, igual, en una página de empleo encontré un outsourcing que estaba solicitando a una persona, envié mi Curriculum y sí, me hicieron la entrevista y prácticamente me dijeron “¿Cuándo te puedes presentar?”, “mañana”, “Ok, mañana”, era una empresa muy inclusiva la verdad porque en el momento en que yo llegue nunca habían tenido a una persona con discapacidad pero en cuanto yo llegue me dijeron “¿Qué necesitas?”, entonces en ese momento me dijeron “¿Mañana vienes a trabajar?”, “Sí, mañana voy a trabajar” y me dijeron “¿qué necesitas?” y les dije que “en las escaleras de la entrada necesitaba una rampita” y me preguntaron “Ah, pero en la entrada hay un tope, ¿sí vas a poder entrar?”, “Sí, a lo mejor me cuesta un poquito de trabajo pero sí voy a poder entrar”, y al día siguiente que llegue, eso fue como a las 3 o 4 de la tarde, pero al siguiente día ya tenían la rampa, ya habían habilitado la entrada, el inmueble ya lo habían habilitado, o sea la realidad es que muy a gusto el ambiente y el espacio pensado para mi, en total estuve trabajando en el outsourcing un año y 2 meses, desafortunadamente, igual una persona decidió no quedarse en el negocio y esa persona era la que a mi me contrataba, la otra persona me digo si quieres yo lo vuelvo a instalar y si quieres ya vuelves a trabajar, entonces en ese inter, igual, volví a irme a las fiscalías e igual seguía haciendo mis guardias y seguí

practicando como perito criminalista y ya de ahí por parte de una asociación tome un curso y ya acudí y yo lo hice con la intención de que había una beca por estar ahí y me dijeron que era obligatorio tomar ese curso para ingresar a la fiscalía porque hay mucha gente esperando, tardo como un año sin que me llamaran ni nada, yo seguí en la fiscalía haciendo mis guardias y todo y ya después vi, porque me llamo un amigo para decirme que había una vacante en el Instituto Federal de Telecomunicaciones y bueno ya ahí ingrese al IFT, estuve trabajando ahí en un área que se llama políticas del usuario y estuve trabajando ahí 2 años aproximadamente y ya de ahí desafortunadamente tuve que renunciar por problemas de salud que tenía mi mamá, me enfoque un poquito más a estar con mi mamá, tenía mi auto y entonces lo habilite como Uber y me daba la opción de atender a mi mamá y trabajar de Uber y vuelvo a tener contacto con mis clientes que tenía de la tornillería, ellos me decían “Oye, necesito este material” y yo les seguía ayudando distribuyendo, yo era su distribuidor de material aun, sigo funcionando como una comercializadora, lo tengo establecido en la casa; entonces trabajaba en el Uber y un poco del material, entonces vuelvo a contactar a un amigo que se dedica a trabajar el resorte industrial y me dice “ponte a trabajar, ponte a buscar clientes” y bueno de muchos años de conocerlo, él se dedica al transporte e igual tiene una comercializadora, también vende material para obras de arte, desde papel especial, fabricamos las estructuras para esculturas, hacemos embalaje, trasladamos obras de arte, montamos exposiciones en los museos también y bueno de alguna manera le ayudo un poco con eso, los traslados dentro de la republica a donde nos manden, sigo vendiendo, estoy a cargo de alguna manera de la administración del taller, de los resortes yo estoy a cargo de organizar ese negocio, de los viajes y a parte mi comercializadora donde vendo tornillos, ahorita ya a mi coche se le venció el seguro y todo eso pero estoy, el fin de semana si le hago al Uber ya es ganancia, hace 4 meses que no trabajo nada más en el Uber y estaba por entrar a laboral en el Centro de Monitoreo que esta en eje 5, entonces estoy por ingresar, mis documentos ya están, yo iba a entrar el día primero de marzo pero me faltaba un documento entonces mi jefe me dijo “Bueno entonces entra hasta el 15 sin ningún problema” entonces yo iba a entrar el 15 pero el problema es que se activa la contingencia y ya no pude ingresar pero es prácticamente lo que ahorita tengo planeado, la verdad es que voy a ingresar a al C5 porque esta super cerca de mi domicilio, el horario para mi es accesible, trabajas 12 horas y descansas 36, yo

estaba platicando con mi amigo y le dije, “mira ¿Sabes qué?, yo voy a ingresar acá, tengo ciertas prestaciones que a lo mejor aquí no estoy adquiriendo pero tengo la responsabilidad de cuidar también el negocio”, porque al final es un ingreso extra, entonces yo voy a entrar de 8 de la mañana a 8 de la noche y al día siguiente es descanso y otra vez, entonces prácticamente estaría trabajando un día en el C5 y al siguiente en la comercializadora, entonces a lo mejor lo que me voy a limitar un poquito es en los viajes que son al norte, hasta Sonora, que sí es una semana pero en la otra cuestión administrativa tengo que estar ahí, en cuestión de todo esto de las ventas, te digo, prácticamente yo coordino el negocio porque estoy al pendiente de que mis vendedores lleguen a mis metas, llegar a la meta que me pide el patrón, muchas veces le entrado de repartidor, hay veces que... digo, yo no tengo ningún problema, así empezamos todos pero ya tienen su trabajo, mis chicos en el taller ya tienen cada quién su trabajo pero igual siempre he pensado que si estamos atrasados “Órale, a meter las manos” a hacer el terminado, el templado, el empaquetado, lo que haga falta, a veces voy y les ayudo a imprimir, de hacer un plan de trabajo y ver que el equipo trabaje bien y yo trato de ganarme su confianza, ahorita lo que yo pretendo es tener gente confiable para que cuando empiece a trabajar en el C5 no este preocupado de que no estén haciendo nada y que estén atrasando mi producción, el dejar a mis chicos bien capacitados y tener esa confianza de poder estar acá.

E: Sí

P9: Me intereso también el C5 para dar ideas que tengo porque he platicado con amigos y eso también me llama la atención, no nada más por trabajar o por el ingreso, en realidad a mi me interesa mucho porque tengo dentro de la fiscalía amigos que son servidores públicos, amigos que son peritos, que son ministeriales, estoy en el ámbito de procuración de justicia entontes y entrar a la fiscalía se me esta complicando muchísimo porque somos muchísimas personas las que aplicamos, la otra cuestión es que sí, desafortunadamente hay actividades que sí se me limita a realizar, a lo mejor puedo estar como perito en algún laboratorio pero la realidad es que también esta el campo entonces sí siento que frustraría un poquito también ahí, nosotros como peritos ahora, en la actualidad, bueno terminamos la carrera como licenciado criminalista, somos peritos criminalista quiere decir que nosotros somos multidisciplinarios, nosotros podemos dictaminar desde la balista, odontología, psicología forense, medicina, tenemos esa facultad de dictaminar en lo

multidisciplinario y anteriormente con diplomados entonces se especializaban en ciertas cosas. Entonces yo tenía esa oportunidad de entrar pero desafortunadamente cada vez que aplicaba para la pasante pues no he sido afortunado, a lo mejor esta dentro de y le dan más oportunidad a personas que a lo mejor tienen una limitación o que tienen un retraso, ¿no? sin embargo a mis clientes que tenía cuando estaba en la fiscalía haciendo mis guardias sí les decía “¿Sabes qué? Sí me voy a tardar más, me va a costar más trabajo que a una persona normal” y esa era la confianza que yo les daba para que me exigieran en mi trabajo, de estar apoyándoles, porque de alguna manera era un apoyo, porque sí a veces era ir a lugares inaccesibles, porque tenías que recoger indicios en barrancas y el lugares casi inaccesibles, entonces imagínate si para una persona convencional es difícil meterse a una barranca a recolectar indicios pues imagínate para mí; entonces en esta cuestión de yo querer entrar al C5 quiero ayudar a obtener ciertos protocolos que nosotros aplicamos en campo que a lo mejor ellos en la cámara es muy distinto, valga la redundancia nosotros desarrollamos cierto tipo de pericia, entonces pues normalmente los monetaristas tiene cierto protocolo de búsqueda y de seguimiento, entonces nosotros desarrollamos la pericia que podemos decir que eso no se ve bien, como que es algo que ya traemos...

E: ¿En cuánto empezaste a solicitar empleos formales te sentías en desventaja con los demás participantes?

P9: Eh... mira la realidad es que sí, la realidad es que sí, para empezar las empresas no te dan esa confianza, o sea cuando tu llegas a una empresa y dejas tu Curriculum, desde el primer contacto y que te digan “Ah, ok, la entrevista es en el segundo piso”, ya desde ahí tú estas diciendo que tengo desventaja, a lo mejor tu puedes decidir el subir y bajar escaleras pero te va costar más trabajo, y aunque te cueste más trabajo lo vas a hacer pero si te genera cierta desconfianza, te hacen sentir desconfianza también, solamente eso, en cuestión de preparación académica y conocimientos nunca me he sentido en desventaja, al contrario soy de la idea de que aprendes del que esta barriendo, del que esta limpiando, entonces a la empresa que llego es llevar mi meta de lo que propongo y lo que quiero adquirir; por ejemplo lo del outsourcing me intrigaba, yo tenía mi carrera técnica y había escuchado al respecto pero no sabía cual era su función entonces principalmente para mi fue explorar esa área laboral y tener el conocimiento y decir “Ah, ok, ya se que es un outsourcing”, yo intento no sentirme en desventaja sino concentrarme en lo que yo

voy a adquirir porque cuando yo pido un trabajo es que me interesa, que es lo primero que tienes que tener el interés, entonces en desventaja de las personas que llevan ahí 5 años también, la practica hace al maestro, entonces desventaja no pero desventaja y las barreras arquitectónicas...

E: ¿Con tus compañeros el trato como era? En cualquiera de tus trabajos

P9: Pues siempre ha sido muy agradable la verdad, trato de integrarlo a mi situación y trato de hacerles saber que tengo la capacidad de realizar cualquier actividad nada más que con sus limitantes pero la verdad es que siempre he tenido compañeros muy amables, siempre he tenido compañeros muy agradables y mis jefes siempre han sido muy accesibles, siempre han sido muy amables y digo creo que he tenido jefes que se pasan de amables, quieren ayudarme a hacer todo, siempre he sido de la idea de “no me ayudes” y hay veces que a lo mejor, un ejemplo, cuando trabajaba en el outsourcing mi jefe mandaba al vigilante, “estate al pendiente porque cuando llegue lo tienes que ayudar” le dije que no tenía que mandarme a ayudar porque para mi rehabilitación es importante la movilidad pero que no todos tenemos las mismas capacidades que si a lo mejor llega un cuadripléjico y no puede mover las manos ahí lo puedes ayudar, además nadie esta exento de adquirir una discapacidad, era más como te digo, integrarlos y educarlos pero nunca he tenido un problema con mis compañeros de trabajo, en general, una que otra situación si he tenido con mis compañeros pero con personas mayores y no es por la cuestión de la discapacidad es por cuestión de que son personas adultas y creo que no se sienten bien de que una persona de edad menor les de ordenes, es más que nada eso, y creo que no es el tipo de discapacidad, porque si tenemos una discusión discutimos igual que una persona convencional, no me ven como en una silla, si tenemos una discusión nos tratamos tal cual y creo que me hablan tal cual porque me ven tal cual, no me ven como una persona con discapacidad me ven con el puesto o la autoridad, es el desacuerdo de “por que me va a mandar” porque me han llegado vendedores “yo llevo 40 años trabajando”, “ya se, por eso te tengo a ti porque tienes la experiencia entonces enséñame el resultado” pero yo veo esa molestia...

E: ¿En tú opinión que influye a una persona a discriminar a otra?

P9: ¿Cómo, no entiendo?

E: Aja, ¿Qué pasa en la vida de una persona para que trate mal, por ejemplo, a personas con discapacidad motriz?

P9: Ok, yo como persona que discrimina a otra persona

E: ¿Tú que crees que pase o porque la gente discrimina a alguien?

P9: Ah ok, pues para empezar son valores y la educación que se tiene desde pequeños, desafortunadamente son también problemas psicológicos, yo lo veo en la criminología también, va de la mano con la psicología, a lo mejor los psicólogos, bueno no se, tú eres psicóloga, ustedes van más para resolver un problema, ustedes para dar un tratamiento tienen que ver que esta pasando, nosotros como criminólogos no es que etiquetemos a las personas, es algo muy padre, bueno el punto es que nosotros vemos el por qué de las cosas entonces nosotros retrocedemos hasta el nacimiento, puede ser hasta genéticamente, esta comprobado que hasta genéticamente ciertos comportamientos se dan por una cuestión genética, puede ser padre o madre o hereditaria, puede ser desde los abuelos, entonces si una persona actúa así puede ser genéticamente, valores, educación y bueno, yo diría más que nada el entorno que tienen; yo me doy cuenta en los chicos de ahora y en la manera que ahora le llaman el bullying que al final de cuentas es parte del inicio de una discriminación, de cualquier manera inicia por una necesidad de pertenecer porque si tú quieres pertenecer a un grupo tienes que hacer lo mismo que ese grupo para que te acepten entonces es una medida de pertenecer, es una medida de proteger a un ser humano y al tu pertenecer a ese grupo vas a actuar de una manera que vas a agredir a otra persona, exactamente la discriminación y la discriminación hay en muchas situaciones; otro punto es hoy en día, las corrientes ideológicas, si tú no piensas como yo, yo te discrimino ¿no?, entonces es: la educación, el círculo social, genéticamente, corrientes ideológicas y principalmente la que nadie atiende, que desafortunadamente nadie atiende que va después de ti que es el psiquiatra, son los problemas mentales, un traumatismo, yo considero que esos son los 5 puntos más importantes por los cuales una persona actúa de esa manera, y digo que los menos atendidos y ahí entra la triada, que si no tienes los 3 no pasa nada, que tienes el entorno social, genéticamente y el desenlace de una situación, entonces pues creo que eso es lo que no se atiende, la salud mental, para mi es super primordial, es lo que nadie se preocupa, es como el dentista, o sea no vas al dentista hasta que te esta doliendo la muela, ya la traes picada y tienes caries, no tenemos ese habito de darnos ese tratamiento, ir prácticamente al taller a que nos acomoden una tuerca que tenemos por ahí, damos preferencias a hacernos un tatuaje, cambiarnos de look, ponerse uñas, digo, en las

mujeres, los hombres a lo mejor un tatuaje, no se, una convivencia con la familia a pagar una consulta de 300 pesos y a estar tranquilo contigo mismo, ese es el problema que yo veo, lo más importante de todo es que no tenemos, bueno tenemos los medios para informar pero desinformamos ¿sí?, entonces la discriminación toma fuerza por la desinformación, la causa principal de la discriminación es la desinformación, puntos básicos, los que te mencione ante, pero lo que le da fuerza a esos puntos básicos es la desinformación, porque si tú te desinformas y tienes tu corriente ideológica pues no vas a ser empático con nadie y vas a terminar discriminando

E: Bueno la entrevista esta a punto de terminar, ¿no se si quieres agregar algo más?

P9: Pues no Zoe, ahora sí que nada más agradecerte, espero que ayudara la información, es un gusto compartir la información con ustedes como jóvenes y también pues tratando de apoyar a la sociedad y por la empatía de tener un mundo mejor, la verdad

E: Bueno pues muchas gracias, si tienes alguna duda puedes volver a enviarme mensaje y yo con gusto te la respondo ¿ok?

P9: Ok Zoe, estamos a la orden

E: Sí, nos vemos

Anexo N: Entrevista Diana

Transcripción: Entrevista 10

Martes 20 de octubre del 2020

E: Entrevistadora

P10: Participante 10

Género femenino

P10: ¿Cómo estás?

E: Bien ¿Y tú?

P10: ¿Me escuchas Zoe?

E: Sí te escucho, ¿Tú me escuchas?

P10: Ya, ya te escucho, oye mil disculpas por la sesión pasada tuve un problema porque traíamos la bronca de mi hermano y ya no estaba yo en mi con la bronca que teníamos ayer, pero estoy a tus ordenes

E: Sí, esta bien, no te preocupes. Bueno antes de hablar de Findedis y de Discapacidad motriz ¿podrías hablarnos de empleos que hayas tenido antes?

P10: Yo, bueno... casi toda mi vida he sido emprendedora, empresaria, trabaje en una constructora e inmobiliaria y ya después puse mi negocio de bienes raíces y después también trabaje en el gobierno, en la cámara de diputados, cuando no tenía discapacidad y como en 2 o 3 inmobiliarias...

E: Ajá... es que se esta cortando

P10: ¿Se esta cortando?, a ver, vamos a hacer la prueba del internet, es que aquí es una porquería el internet, de repente esta bien y de repente... a ver, ¿me escuchas aquí?

E: Sí, sí te escucho

P10: Ok, a ver... ¿quieres que quite el vídeo para que tenga mejor audio?

E: Eh... sí, esta bien

P10: A ver ¿así me escuchas mejor?

E: Sí

P10: Ok, ahora sí cuéntame, bueno más bien yo... ¿qué me habías preguntado?

E: ¿Antes de hacer tus asociaciones qué empleos tenías?

P10: Bueno, entre al asociación y... o sea, cuando yo estaba de pie vendía bienes raíces, tenía una inmobiliaria, cuando me accidente ya no entre al mercado laboral ordinario sino que de ahí puse mi asociación, bueno lo que hicimos fue que yo pase por otras asociaciones y yo vi que había cosas que podríamos ofrecer que las otras no y decidimos empezar a trabajar. Bueno en realidad no habíamos pensado en hacer una asociación, lo que habíamos pensado era poner una incubadora de negocios para personas con discapacidad, que así fue como empezó Discapacidad motriz y ya después vimos que las personas necesitaban pues equipos, herramientas tecnológicas, capacitación, o sea muchas cosas para luego poder poner un negocio y por eso fue que hicimos la fundación en realidad, porque más bien lo que queríamos era ser una incubadora para personas con discapacidad y la razón de eso Zoe, es que las personas con discapacidad tienen pocas oportunidades laborales y no están adaptadas a su condición, la mayoría, entonces las personas con discapacidad motriz severa que solamente puede estar acostada en su cama y puede trabajar con dispositivo móvil que este manejado con la boca, con los ojos o como sea, pues no le puedes ofrecer un trabajo en una empresa, ahora sí, ya se abrió pero nosotros fuimos pioneros, en lo que ahorita están haciendo todos en zoom y todo eso nosotros fuimos pioneros; cuando nosotros empezamos nadie nos hacía caso porque nosotros decíamos “Es que las personas con discapacidad pueden trabajar desde su casa, no tienen que venir a las instalaciones y no nos recibían a la gente con discapacidades desde casa” entonces yo dije “Es que no, o sea la tecnología, las tecnologías de la información y las telecomunicaciones son la base de nuestro trabajo”, nosotros deberíamos poder acceder a empleos adecuados a nuestra condición y no tener que nosotros adaptarnos, porque yo les decía “Imaginate, una persona con discapacidad que tiene que pagarle a una persona a que la lleve, a que le acompañe y le ayude a estar durante toda la sesión, pagar taxi”, o sea todo, todo lo que digamos necesita para poder trabajar desplazándose hacía una empresa y con todas las condiciones de salud que son le sale, no le conviene, pues ahora sí que paga por trabajar, por eso nosotros buscábamos alternativas tecnológicas para que las personas pudieran estar de este lado y pues bueno en ese entonces nadie se abría hasta ahora y ya nosotros estábamos preparados porque ya nosotros habíamos recorrido ese camino, incluso la pandemia no nos afectó sino por el contrario nos benefició porque la gente ya se abrió a lo que siempre pedíamos nosotros

E: ¿En tu opinión qué hace que una persona discrimine a otra?

P10: La ignorancia, la falta de cultura sobre diversos temas, ¿no?, la falta de respeto a la persona y a la dignidad humana pero sobre todo yo creo que es la ignorancia, o sea una persona que ve al otro como un diferente porque lo desconoce, tiene quiza temor, tiene, por ejemplo en la parte laboral, las personas con discapacidad son discriminadas porque se desconoce sus capacidades y no se comprende que hay situaciones en donde se ha hecho las adecuaciones y la transformación de la empresa para recibir a personas con discapacidad, o sea como no saben pues creen que van a tener problemas, creen que no van a tener la misma productividad, tiene muchos falsas ideas, falsos paradigmas, falsos prejuicios, entonces pues sobre esa base discriminan, pues como no conocen prefieren mantenerse al margen pero si tu les puedes explicar y les puedes guiar, hacerles entender todas las ventajas y los beneficios de trabajar a personas con discapacidad, les das la sensibilización, les apoyas a que adecuen sus espacios, a que aprovechen los beneficios fiscales, o sea todas las ventajas que tiene contratar a una persona con discapacidad, entonces pues lejos de discriminar, es al revés, ahora te demandan muchas personas con discapacidad en sus espacios

E: Ok, bueno, cuando estaba revisando la página del Findedis, hablan de empoderamiento, ¿Cómo logran el empoderamiento de las personas con discapacidad?

P10: Bueno tenemos programas con enfoques Biopsicosocial, se les da un... pasan por un proceso de autoeducación y autoconocimiento a través de cursos de semiología de la vida cotidiana, que es un modelo educativo para el desarrollo de conciencia y se les ofrece juntas semiológicas que es... parecido, digamos, a la psicología y se hacen trabajos en equipo, mucho trabajo de grupo donde se les da acompañamiento para que aprendan, se equivoquen, los llevamos a espacios públicos para que practiquen, para que saquen sus ideas, les conseguimos entrevistas, o sea todo lo que tenga que ver que los haga reconocerse a sí mismos y que pues... o sea, darles un acompañamiento sistemático para que ellos puedan explotar sus capacidades y también los impulsamos, los aventamos, cuando tienen miedo así de "Vas", "pero es que no estoy listo", "¿cómo no?, vas, aquí te acompañamos, todos nos equivocamos juntos y no pasa nada" y por otro lado también lo que estamos promoviendo es el empoderamiento económico, porque también eso es muy importante, si tu le das herramientas a las personas para que

después puedan ganar dinero les da también seguridad, sin duda y sobre todo el tema de la aceptación, ¿no?, la aceptación de las diferencias, o sea para que ellos acepten su condición y que además no solamente la acepten sino que estén orgullosos de ella, o sea les damos una sensación de pertenencia al grupo, o sea, un sentido ¿no?, a su trabajo, saben que su trabajo es valioso, pues lo reconocemos, todo ese trabajo empoderando

E: Sí ¿por qué consideran importante alejarse de un enfoque asistencialista?

P10: Porque mira, el asistencialismo no te resuelve la vida, el asistencialismo es parte de los apoyos que necesita una persona con discapacidad, digamos para poder pasar a sus primeras etapas, ¿a qué voy?, que una persona va a necesitar dinero por supuesto, en un inicio para transportarse, para compensar todo el costo de la discapacidad porque la discapacidad es muy cara, servicios médicos, adecuaciones, transporte privado, bueno, transporte publico pero privado cuando no estas y no puedes manejarte en transporte publico que no es accesible, pues entonces sí, por supuesto que es necesario un apoyo económico, que eso te va permitir pues ir a la escuela, trabajar, hasta que ya puedas pasarte al otro lado y ya puedas ser autosuficiente y habrá personas que nunca lo logren ¿eh?, porque también hay condiciones que son más difíciles, o sea una persona con discapacidad, por ejemplo, discapacidad múltiple, que es altamente dependiente que tiene una cronológica de, una edad mental de 8 meses pues no va a ser posible que se vuelva una persona productiva económicamente ¿no?, entonces bueno, necesitan ese tipo de apoyos pero si tú basas toda tu política en solo unos cuantos apoyos económicos pero no promueves el desarrollo de infraestructura, la inclusión en todos los espacios, accesos a los servicios, o sea todo lo que da a una persona, todo lo que implica que una persona se desarrolle, no le resuelves nada con un apoyo, o sea, con un apoyo no haces transporte accesible, digo además que los apoyos gubernamentales son una bicoca, son super poquitos, no le alcanzan a las personas y si tú no, por ejemplo, no pones escuelas accesibles o escuelas de educación especial para personas que lo necesiten, bueno para las personas que tengan necesidades educativas especiales puedan participar, pues entonces los estas dejando al margen del desarrollo y ya no se pueden... no se pueden tener competencias laborales y ganar su propio dinero, entonces los apoyos... nosotros estamos alejados de los apoyos del asistencialismo porque lo que promovemos es

que las personas encuentren actividades que los empoderen, promuevan su desarrollo y los hagan ganar dinero ¿no?, ese es nuestro enfoque

E: Enfocándonos más en el ambiente dentro del Findedis ¿Cómo es el ambiente laboral?

P10: Pues es bien padre porque tenemos voluntariado, tenemos tesisistas, tenemos personas con y sin discapacidad y con diferentes discapacidades, y sino pues nos conectábamos por plataformas y digamos que lo que tenemos son más bien objetivos y cada quien los va cubriendo a sus necesidades y claro que nos encanta la socialización, antes socializábamos una vez a la semana en persona pero, bueno ahora no se puede y eso es para no perder ese contacto humano, pues la interacción que te da la energía del otro en frente de ti, pero bueno ya no se puede ahorita

E: ¿Tienes relaciones de amistad con tus compañeros?

P10: Ah claro, esto se hace como un tipo de hermandad, o sea, aquí todos se preocupan por el otro, porque también somos una comunidad muy vulnerable en temas de salud, entonces de pronto a alguien se le complica una escala de hospitalización, lo operaron, tuvo problemas y de pronto avisan o ya no lo vemos conectado entonces es como “hey, ¿Qué está pasando con fulano?” y van y lo buscan, también se hacen sesiones grupales como terapia de grupo y esas cosas, pues eso te hacen... te generan una cercanía con el grupo y cuando están deprimidos pues también van y cuentan sus problemas y así, entonces más que ser un ambiente laboral ordinario o común se vuelve como una segunda familia y además también la entidad colectiva te da otra cosa ¿Eh?, hay veces que por ejemplo, una persona con discapacidad en una familia en donde es el único miembro en esa condición pues sí los puede ver y las vive con su familia pero cuando te encuentras con tus pares, con los que viven lo mismo que tú y te entienden, con las mismas preocupaciones y todo pues hay como que más resonancia como, pues se vuelve algo más humano, más bonito, es padre, es un ambiente padre en ese sentido ¿no?, y todos buscando ayudar al otro

E: Sí, ¿podrías contarme la experiencia más satisfactoria que hayas tenido en cualquiera de las 2 asociaciones?

P10: Uy, me da pena contarte, no lo voy a poner esto en la entrevista, pero sí te lo voy a contar y después te voy a decir otras de segundo orden

E: Ok [del 17:15 al 18:38]

P10: ¿Qué más satisfacciones he tenido?, muchísimas, todas, porque el hecho de ver personas que recuperan su autoestima, cursos, que avanzan académicamente, que se vuelven conferencistas, que se ganan el dinero con lo que aprendieron en la organización, que les hayas dado otro panorama, otro sentido a su existencia y todo eso, entonces todo eso me llena de satisfacción, ¿no?, darles una oportunidad a personas [risas], que a nadie les va, nosotros hacemos ese trabajo más que cualquier otra asociación, muchas asociaciones que se dedican incluso a la inclusión laboral no consideran a personas con discapacidades severas y nosotros sí, tenemos personas que trabajan con la nariz, por ejemplo, que solamente trabajan con la nariz en el teclado o con la barbilla escribir o con condiciones muy severas de discapacidad y con eso poder darles una oportunidad, esa es mi mayor satisfacción, hacer que personas que se consideran improductivas puedan cambiar eso

E: Sí, bueno, la entrevista esta a punto de terminar, ¿no se si quieres agregar algo más?

P10: Si tu entrevista esta enfocada a describir como es la inclusión laboral de personas con discapacidad, yo te diría que es un reto, no es sencillo, porque se tienen que transformar 3 partes, fíjate bien: se tiene que transformar a la misma persona con discapacidad, ¿para qué?, para que este en condiciones de trabajar, pero eso requiere un gran esfuerzo porque tienes que conocer y hacer adecuaciones específicas para cada persona, no hay adecuaciones estándar, cada persona es un reto, uno por uno, es un modelo particular; segundo, se tiene que transformar la empresa, la empresa tiene que sensibilizar, todo, todo el personal tiene que saber como va a interactuar con las personas con discapacidad, conocer la condición, los retos, todos los problemas que pueden enfrentar, todo eso, eso y muchas cosas más la empresa tiene que transformarse, en sus procesos, en su infraestructura, o sea, adecuar las instalaciones dependiendo el tipo de discapacidad y todo, en sus procesos, en su infraestructura y en su cultura organizacional, o sea en esos 3 tiene que transformarse y por otro lado... y por ultimo y lo más importante, se tiene que transformar la sociedad porque una empresa puede estar perfectamente lista para recibir a una persona con discapacidad, la persona con discapacidad puede estar perfectamente lista para trabajar pero si la sociedad en el tema de transporte o en el acceso a la salud o en las cosas que la persona requiera para poder hacer ese trabajo no se dan pues no se logra esta vinculación, entonces normalmente las fundaciones tiene que ver

estos 3 aspectos, ayudar a las personas con discapacidad, promover la transformación de la empresa y asegurarse de que donde viva haya transporte para poder llegar a donde está el empleo, en caso de que sea un empleo un empleo presencial o asegurarse de que haya conectividad, que haya, que tenga, lo que te decía, servicios de salud, todo eso, todo eso es lo que se tiene que transformar. No es sencillo, es un verdadero reto y es algo muy retador, ¿por qué?, porque no piensan igual una persona con discapacidad a una persona sin discapacidad, o sea las cosmovisiones son distintas; imagínate una persona con discapacidad que nunca la llevaron a la escuela, que vivía en su casa encerrada, que no socializo, que no formo hábitos, que tiene tantos retos por delante, pues imagínate como es su cosmovisión y su forma de trabajar, imagínate todo eso y cada discapacidad pues tiene diferentes condiciones y no es lo mismo si tiene una discapacidad de nacimiento que si es discapacidad adquirida que si es una discapacidad progresiva, o sea, todo tiene sus retos, entonces yo lo único que quiero decir es que debemos de promover la cultura de la inclusión social de las personas con discapacidad y empezando por la inclusión laboral, o sea, dándoles oportunidades, pero acercarse a las organizaciones, que así como yo hay otras, así como nosotros hay otras que se encargan de asesorar a las organizaciones y de transformar a las personas, o sea, ayudarles en esa vinculación, para eso son las asociaciones, porque cuesta mucho trabajo cuando las empresas dicen “es que yo ya puse mi anuncio y no llego nadie” o “yo les voy a dar igualdad entonces vana estar 11 horas en el trabajo como otros”, pues no, no pueden, porque tienen complicaciones de salud, todo eso lo tenemos que... ser nosotros un amortiguador para lograr una vinculación exitosa. Eso es lo que quiero decirte y exhortar a las empresas a que lo hagan y que sean incluyentes

E: Bueno, antes de terminar olvide mencionarte que toda la información que nos compartiste es privada, también tu caso va a quedar en anonimato, entonces se te cambiaría el nombre y solo lo vería yo y mi director pero el caso que tú me compartiste no lo voy a divulgar, o sea, no lo voy a transcribir porque me pediste que no lo hiciera, todo lo demás se va a quedar pero ese caso no ¿ok?

P10: Esta bien, si tú quieres poner tu nombre esta bien pero yo lo que decía era porque no quiero que la gente diga “Ay, es que tú crees que estas salvando una vida pero es Dios” y quien sabe que, sino me refiero nada más a eso que no quiero que piensen algo que no, sino que estos proyectos me han dado la oportunidad de

ayudar a esa persona y a otras en temas de salud pero para mi eso es lo más importante y ayudarlos a que salgan adelante

E: Sí, pero bueno el protocolo de cambiarle el nombre a todos los participantes pues en realidad es parte del código ético de un psicólogo, entonces todos los participantes tienen otro alias

P10: Ah, muy bien

E: Bueno entonces te agradezco mucho por tu tiempo y te agradezco que hayas participado

P10: A tus ordenes Zoe, que estés muy bien

E: Bye

P10: Bye

Anexo O: Entrevista Ópalo

¡Muchas gracias Zoe por la oportunidad de compartir mi experiencia como persona con discapacidad motriz en el ámbito laboral!

Espero que mi experiencia, sume a tu trabajo de investigación que realizas para obtener tu título de Licenciatura en nuestra Máxima Casa de Estudios.

Éstas son mis respuestas ante las preguntas que me planteas:

1.- ¿Podría empezar hablándome de los trabajos, informales o formales que has tenido hasta la fecha?

Mi primer trabajo formal, fue como Coordinadora de Comunicación Social en el Instituto de la Mujer Zacatecana (INMUZA). Mi lugar de trabajo se encontraba en el tercer piso, no había elevador y debía encontrar todos los días la manera de llegar a mi oficina. Ahí trabajé durante un año.

Posteriormente, laboré como titular de la Comisión Estatal para las Personas con Discapacidad. Aquí sí había accesibilidad y permanecí seis años en este cargo. En este espacio, tuve la oportunidad de incidir para mejorar las políticas públicas del gobierno estatal que eran dirigidas hacia las personas de mi sector.

Aquí tuve la oportunidad de conocer a extraordinarias personas que me motivaron e impulsaron a ingresar al mundo de la política, como Don Gilberto Rincón Gallardo, principal impulsor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, que sigue siendo referente internacional para armonizar las leyes nacionales de los países y que México firmó en 2007. Ésta legislación es muy importante, dado que cambia la visión médico asistencial hacia las personas con discapacidad para transformarla en un modelo social y de derechos humanos, es decir, las personas con discapacidad no somos sujetos de asistencia social, sino sujetos de derecho.

En la LXI Legislatura Federal, llegué a la Cámara de Diputados, donde había también otra legisladora con discapacidad motriz. A raíz de este hecho inédito, en el recinto del Palacio Legislativo de San Lázaro comenzaron a hacer modificaciones estructurales para que ambas legisladoras, pudiésemos tener autonomía en la movilidad durante nuestra participación en el pleno así como en las Comisiones Legislativas de Trabajo.

Fui Presidenta de la Comisión Especial sobre la no Discriminación, Secretaria de la Comisión de Hacienda y Crédito Público, integrante de las comisiones de Atención a Grupos Vulnerables; Presupuesto y Cuenta Pública; y, Especial sobre Migración.

Una vez que terminé mi cargo federal, me postulé como candidata a diputada local y realicé campaña de tierra como cualquier otro candidato. La votación ciudadana me favoreció. Aquí fue electa por el pleno como Presidenta de la Mesa Directiva y también fui Presidenta de la Comisión de Seguridad Pública y Justicia.

En 2015, me postulé como candidata a Diputada Federal. Nuevamente salí en busca del voto ciudadano y gané. En esta oportunidad, me desempeñé como Secretaria de la Comisión de Presupuesto y Cuenta Pública, integré la Comisión de Economía y de Transparencia y Anticorrupción y también las Comisiones Especiales de Apoyo a comerciantes en pequeño y microempresas para fomentar la economía familiar y para el Patrimonio Cultural de México.

En el proceso electoral 2018, contendí como candidata al Senado de la República haciendo campaña casa por casa y realicé también eventos masivos para dar a conocer mi propuesta en los municipios de mi entidad federativa. Llegué como representante de primera minoría de mi natal Zacatecas. Soy Secretaria de la Comisión de Justicia y de la Comisión de Reglamentos y Prácticas Parlamentarias e integro la Comisión de Economía, de Gobernación, de Seguridad Pública y de Hacienda y Crédito Público.

2.- Al momento de solicitar empleo ¿se ha sentido en desventaja en comparación con los demás solicitantes?

Sí, se siente la desventaja porque así te lo hacen saber algunas personas.

3.- ¿Se ha sentido cómodo en su ambiente laboral?

Sí, en todos los lugares me he sentido cómoda, porque en la mayoría de espacios donde he laborado sí hay accesibilidad, aunque sí hay otros lugares donde no hay la suficiente y ello implica que como persona con discapacidad, deba hacer esfuerzos adicionales, ya sea yo misma, mi familia, mi equipo de trabajo e incluso, los propios integrantes del entorno laboral.

4.- ¿Han usado su condición física como excusa para tratarle de manera diferente?

Sí, en muchas ocasiones me dicen que: ¿Cómo quieres llegar a tal o cual espacio si tienes limitaciones físicas? Mucha gente lo piensa y no lo dice, mientras que otras lo piensan y lo dicen.

Recuerdo que llegando a la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados Federal, cuando estábamos manifestando nuestro interés para participar en las Comisiones

Legislativas de Trabajo, un compañero legislador con botas, sombrero y cinturón piteado para hacerme plática y viendo mi circunstancia de vida, me dijo: “Compañera, ¿usted va a la Comisión de Grupos Vulnerables, verdad?” y yo le respondí: “Entonces usted compañero, basada en su apariencia, ¿Usted va a la Comisión de Agricultura y Ganadería?”

Con ello quiero compartirme que los prejuicios prevalecen y están basados únicamente en la apariencia física de las personas.

5.- ¿Ha podido entablar amistades con sus compañeros de trabajo?

Sí, como todos mis espacios laborales han sido en el sector público, la gente de éste sector al tener la obligación de atender a todas las personas, tienen mucho más apertura para tratar a la gente sin hacer diferencias y ello se debe a que el personal del sector público recibe mayor capacitación en comparación con aquellas que laboran en el sector privado.

6.- ¿Sus jefes le han tratado de manera diferente?

No.

7.- ¿Sus compañeros le han tratado de manera diferente haciéndole sentir incómodo?

No.

8.- ¿Qué considera que influye en las personas para discriminar a otros?

Muchas veces, la gente no sabe cómo tratarte. No es su intención tratarte mal o discriminarte, sino simplemente (como no existe una cultura de la inclusión desde la formación primaria o desde el hogar) la gente prefiere mantenerse alejada porque desconoce o no sabe cómo tratar a una persona sobre la cual ya tiene un prejuicio.

9.- ¿Podría darnos un ejemplo de sus mejores experiencias con sus compañeros?

En mi primer empleo, donde debía subir escaleras y llegar hasta el tercer piso porque no había elevador, mis compañeros siempre estuvieron dispuestos a ayudarme en esta labor. Lo tengo muy presente.

Anexo P: Consentimiento Ópalo



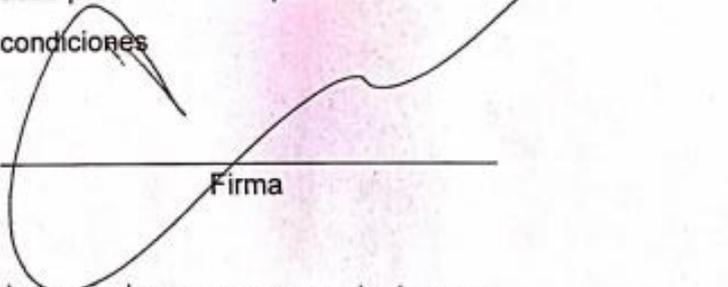
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CONSENTIMIENTO INFORMADO INFORMACIÓN

La presente carta de consentimiento informado se personas con discapacidad motriz en edad de trabajar, entre los 18 y los 60 años, con experiencia laboral ya sea en trabajos formales o informales, a quienes se les invita a participar en la investigación: "La influencia de la discriminación en la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad motriz". La cual tiene como objetivo explorar la experiencia subjetiva de las personas con discapacidad al intentar insertarse en el mercado laboral.

La participación en esta tesis es voluntaria, los participantes pueden retirarse en cualquier momento, toda la información recabada es confidencial y solo será utilizada con fines académicos. Así mismo se hace de su conocimiento que las entrevistas serán gravadas para su análisis posterior.

Entiendo y acepto las condiciones


Firma

En caso de cualquier duda puede ponerse en contacto con:

Zoe Santillana Limón

Cel. 5574857331

E-mail: zoasantillanalimon@gmail.com

