



TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

SECRETARÍA GENERAL DE ACUERDOS

MANUAL DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1



ÍNDICE

- I. GLOSARIO**
- II. INTRODUCCIÓN**
- III. OBJETIVO DEL MANUAL**
- IV. MARCO JURÍDICO**
- V. DESARROLLO**
 - i. Diferencia entre deficiencia y discapacidad.**
 - ii. Discapacidad y su clasificación.**
 - iii. Barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad.**
 - iv. Inclusión laboral en el TEEA.**
 - v. Importancia de las redes sociales en la inclusión laboral.**

2



I. GLOSARIO

Tribunal Electoral del Estado de Aguascalientes	TEEA
Manual de Inclusión Laboral del TEEA.....	Manual
Personas con Discapacidad.....	PCD
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.....	Convención
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Constitución



II. INTRODUCCIÓN

El TEEA, es un organismo público autónomo, que tiene a su cargo la impartición de justicia en el ámbito electoral, la participación social y la protección de los derechos político-electorales de la ciudadanía, es el máximo órgano jurisdiccional en materia electoral en el Estado de Aguascalientes, el cual se encarga de garantizar los principios de constitucionalidad y legalidad en los actos y resoluciones electorales.

El artículo 3º del Reglamento Interior del TEEA, señala el deber de establecer protecciones jurídicas especiales en favor de los grupos en situación de vulnerabilidad o de desventaja, facilitándoles el acceso efectivo a la tutela judicial electoral. Su funcionariado debe proteger el derecho de estos grupos, al brindar un trato apropiado en los procedimientos administrativos, lo cual va de la mano con otorgar las facilidades necesarias para su debido acceso a la justicia.

Las personas con discapacidad, forman parte de los grupos en situación de vulnerabilidad. La sociedad y el gobierno, frente a los diferentes aspectos del desarrollo de la vida, como el ámbito social, familiar, cultural, laboral, educativo, deportivo, y de protección y defensa de sus derechos, debe fomentar la eliminación de las barreras físicas, sociales y culturales y así conseguir la inclusión social de estas personas.

Lo anterior, persigue la posibilidad de una sociedad donde exista igualdad de oportunidades para todas las personas, por lo cual, una forma de abonar a esta transformación consiste en realizar las adaptaciones necesarias en lo que corresponde a nuestra labor, bajo un diseño universal, de los productos, entornos, programas y servicios que están en nuestra jurisdicción.

Siguiendo al efecto evolutivo en la sociedad y con la finalidad de velar los derechos fundamentales de las personas, se elabora el presente manual, en el



cual se describen conceptos básicos, acciones a implementar para la difusión y sensibilización de las personas que laboran en la institución, así como para los justiciables.

Atendiendo a la perspectiva de género que debe regir en todo documento normativo, se ha intentado utilizar un lenguaje incluyente, para contribuir al empoderamiento de la mujer y personas no binarias o de género fluido, a través de su visibilidad.

III. OBJETIVO

El principal objetivo de este Manual, es fomentar la toma de conciencia y empatía en el trato a personas con discapacidad como individuos de pleno derecho y en ⁵ igualdad de condiciones, para el goce y disfrute de sus derechos político-electorales, ya sea como usuarias en la prestación del servicio que otorga este tribunal y/o su inclusión laboral en ese ente autónomo.

IV. MARCO JURÍDICO

En el marco normativo nacional el artículo 1° de la Constitución, obliga a todas las autoridades del Estado a eliminar toda clase de barreras que impidan u obstaculicen la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad de manera real y efectiva.

Por su parte, la Convención, cobra importancia trascendental porque se convierte en un instrumento de referencia, no solo por la suscripción realizada por el Estado Mexicano, sino por la riqueza del contenido normativo, por el que se reconoce lo evolutivo del concepto de discapacidad; la necesidad de integrar estrategias para el desarrollo sostenible; que la discriminación por razón de



discapacidad vulnera la dignidad del ser humano; que las PCD siguen encontrando barreras que les permita participar en igualdad de condiciones en comparación con las mayorías aventajadas, por mencionar algunas.

Además, el artículo 29 de la Convención -suscrita por México en 2008-, prevé que los Estados parte garantizarán tanto el ejercicio de sus derechos políticos, como la posibilidad de que gocen de ellos en igualdad de condiciones.

También, el artículo 4 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, establece que gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, o un trastorno de talla, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, etcétera.

6 A su vez, el artículo 28 de la misma ley, mandata que las personas con discapacidad tendrán derecho a recibir un trato digno y apropiado en los procedimientos administrativos y judiciales en que sean parte, así como asesoría y representación jurídica gratuita.

De ahí que existen ordenamiento jurídicos nacionales y supranacionales que obligan a todas las autoridades a prestar especial atención en la inclusión en sus políticas internas.



VI. DESARROLLO

A efecto de contextualizar y socializar conceptos, se desarrollan los siguientes, claves para entender en su totalidad este manual, su importancia y alcances:

i. Diferencia entre deficiencia y discapacidad.

1) **Deficiencia.** Pérdida o limitación total o parcial de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo.¹

2) **Discapacidad.** Desventaja o restricción de actividad causada por la organización social contemporánea que no considera, o lo hace en forma insuficiente, a las personas que tienen diversidades funcionales y, por ello, las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad.²

Al analizar ambos conceptos, podemos concluir que el enfoque de la discapacidad, ya no está centrado en la discapacidad de la persona que la vive, sino en la eliminación o transformación de las barreras físicas, sociales y culturales que impiden su participación plena, en igualdad de condiciones con los demás.

Por lo anterior, es necesario tomar conciencia y formar un nuevo enfoque social para que los tomadores de decisiones, diseñadores de políticas, públicas, así como miembros de instituciones sociales y grupos familiares o comunitarios coadyuven a generar un cambio cultural profundo.

ii. Discapacidad y sus tipos.

De acuerdo con Maldonado, el modelo social de la discapacidad *se presenta como nuevo paradigma del tratamiento actual de la discapacidad, con un desarrollo teórico y normativo; considera que las causas que originan la discapacidad no son*

¹ Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad. De la deficiencia a la competencia” 2015, Andrea Zondek Darmstadter, pagina 14.

² Ídem.



religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales. Desde esta nueva perspectiva, se pone énfasis en que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en iguales circunstancias que las demás, pero siempre desde la valoración a la inclusión y el respeto a lo diverso. Este modelo se relaciona con los valores esenciales que fundamentan los derechos humanos, como la dignidad humana, la libertad personal y la igualdad, que propician la disminución de barreras y dan lugar a la inclusión social, que pone en la base principios como autonomía personal, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros. Por lo tanto, entendida la discapacidad como construcción social y no una carencia en la persona, sino creada por el colectivo que pone trabas para que las PCD se ven inmersas en las actividades cotidianas, que ejerzan su autonomía en un plano de igualdad.

8

a) Definición de discapacidad

La definición de discapacidad que utiliza la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad³ es la siguiente:

Concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás

De la definición anteriormente citada podemos concluir que el concepto de discapacidad es dinámico, ya que puede variar de una sociedad a otra dependiendo de las barreras y actitudes sociales negativas que impiden o restringen la participación plena y efectiva de las personas con

³ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible para su consulta en la URL: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>



discapacidad. Por lo que es de suma importancia que el entorno se ajuste a la condición de la persona con discapacidad.

b) Tipos de discapacidad

1. **Discapacidad física/motriz:** Condición de vida que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.⁴

Una persona con discapacidad motriz puede tener deficiencias o limitaciones en su motricidad, por la postura, o por la condición especial de uno o más miembros del cuerpo; o bien, la ausencia total de estos.

9

Ejemplos:

Talla baja, esclerosis múltiple, parálisis cerebral, etcétera.

2. **Discapacidad intelectual:** Condición de vida que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias intelectuales y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.⁵

Una persona con discapacidad intelectual, puede presentar alguna deficiencia o limitación de las funciones mentales como el pensamiento,

⁴ Guía para la inclusión de personas con discapacidad. Acceso a la justicia y derechos político-electorales” 2019, María del Carmen Carreón Castro, Página 34

⁵ Ídem página 52



la cognición, el lenguaje, el aprendizaje, la memoria, la comprensión, entre otras.

Ejemplos:

Síndrome de Reye, Síndrome de Down, Síndrome de rubéola congénita, etcétera.

3. Discapacidad psicosocial: Condición de vida que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias psicosociales y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.⁶

10

Una persona con discapacidad psicosocial puede tener deficiencias o trastornos del comportamiento, del razonamiento, y de los estados de ánimo, que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí misma, y sobre los demás, y su comunicación.

Ejemplos:

Depresión, trastorno del espectro autista, síndrome de asperger, etcétera.

4. Discapacidad visual: Condición de vida que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias visuales y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.⁷

⁶ Ídem página 41

⁷ Ídem página 73.



Una persona con discapacidad visual puede tener deficiencias, defectos, o carencia de la visión. Este tipo de discapacidad abarca las estructuras corporales del ojo, las funciones visuales, y el sistema nervioso.

Ejemplos:

Ceguera total, baja visión y errores de refracción.

5. Discapacidad auditiva: Condición de vida que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias auditivas y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, especialmente en la estructura del lenguaje y la comunicación verbal o escrita.⁸

11

Una persona con discapacidad auditiva puede tener deficiencias o pérdida en las funciones y estructuras auditivas.

Ejemplos:

Hipoacusia, anacusia y disacusia.

NOTA IMPORTANTE

Es de suma importancia saber los tipos de discapacidades, para comprender las necesidades específicas, el tipo de apoyo y el trato que se debe brindar a cada persona con discapacidad.

⁸ Ídem página 61.



iii. Barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad.

a) Concepto de barrera

El diccionario de la Real Academia Española⁹ define la palabra barrera como; *“algún obstáculo que cierra el paso a un lugar”*.

Es evidente, que las personas con alguna discapacidad a diario se encuentran con obstáculos que les impiden desarrollarse plenamente en diversas áreas como lo puede ser; la escuela, el trabajo, las relaciones interpersonales, entre otras.

Las barreras no deben de condicionar la realización, aspiraciones y desenvolvimiento de las personas con discapacidad, ya que la sociedad y el Estado mexicano tiene el deber moral y jurídico de erradicar todo tipo de obstáculo que impida el libre y pleno desarrollo de los derechos fundamentales de cada una de las personas.

Implementar el cambio cultural, es esencial para que no exista confusión entre el concepto de discapacidad y el concepto de enfermedad, a través de la comprensión plena y la erradicación del problema social, causado por la exclusión y hasta discriminación impuestas por un entorno que no considera las necesidades y los derechos de todas las personas.

A continuación, se mencionarán los tipos de barreras que tienen que enfrentar las personas con discapacidad:

b) Tipos de barreras.¹⁰

⁹ Real Academia Española. Disponible para su consulta en la URL: <https://dle.rae.es/barrera>

¹⁰ Ídem página 31.



1. **Barreras físicas:** Presentes en el mundo físico creado por el ser humano; ya sean materiales, de información, principalmente de movilidad (como el acceso a rampas) y la comunicación.
2. **Barreras sociales:** Presentes en los servicios, programas, políticas y sistemas de organización político- -social, incluidas las normas y las leyes, que limitan o anulan por defecto u omisión el ejercicio pleno de todos los derechos humanos a las personas con discapacidad.
3. **Barreras culturales:** Cuando se establecen relaciones con personas que, mediante actitudes, comportamientos, valores, sensibilidades, costumbres y aspiraciones, generan la discriminación y exclusión, y por tanto una vulneración a la dignidad humana.
4. **Barreas Actitudinales:**

13

iv. **Recomendaciones para el trato con personas con alguna discapacidad**

Como hemos apuntado en este manual, cada discapacidad tiene sus particularidades, por ello a continuación se mencionarán algunas recomendaciones generales para los diferentes tipos de éstas.

1. **Recomendaciones para el trato con personas con discapacidad física/motriz.**¹¹

- Siempre pregunte antes de apoyar y respete su espacio personal;

¹¹ Ídem página 39.



14

- No se apoye en las ayudas técnicas como, por ejemplo, sillas de ruedas, bastones, andaderas
- Mantenga el trayecto, las rampas y las puertas libres de obstáculos;
- Cuando hable con una persona usuaria de silla de ruedas o de talla baja, siéntese a su altura, o bien, en la medida de lo posible, guarde distancia para facilitar el contacto visual;
- Si los escritorios o mostradores en que se atiende a las personas con discapacidad son muy altos, salga de su sitio y colóquese al lado de quien será atendido;
- En caso de estar en un piso que sea inaccesible para el público usuario, la persona servidora pública deberá acudir al primer piso y atender a la persona;
- Asegúrese de que haya señales para orientar a las personas con discapacidad física hacia las áreas accesibles; necesitan encontrar la forma más fácil de moverse en un lugar;
- El personal en general debe conocer las rutas accesibles al lugar, así como brindar indicaciones precisas;
- Procure caminar al ritmo de la persona que acompaña;
- Evite sujetar por los brazos a las personas que usan bastones o muletas; los necesitan para mantener el equilibrio, además de tener autonomía.

2. Recomendaciones para el trato con personas con discapacidad intelectual.¹²

- Siempre pregunte antes de ayudar; respete su espacio personal;
- No las ignore; salude y despídase de ellas como lo hace comúnmente;

¹² Ídem página 60.



- Trátelas de acuerdo con su edad cronológica, es decir, no les hable de forma infantil, únicamente adecúe la velocidad, la complejidad y la estructura del vocabulario que utilice en su mensaje;
- Recuerde que la persona con discapacidad intelectual es adulta y, a menos que se le informe lo contrario, puede tomar sus propias decisiones;
- Adopte una manera de hablar natural y sencilla: evite el lenguaje técnico y complejo; use frases directas, completas y bien construidas. Algunas personas requieren de más tiempo para leer y comprender indicaciones escritas; sea paciente;
- No se sorprenda si le da una instrucción muy simple a una persona y ella le pide que se la escriba;
- Utilice una señalización clara con imágenes para ayudar a una **15** persona con discapacidad intelectual a orientarse.

3. Recomendaciones para el trato con personas con discapacidad psicosocial.¹³

- Siempre pregunte antes de ayudar; respete su espacio personal;
- Trate de reducir al mínimo la presión de las situaciones. El estrés puede afectar la capacidad de desempeño de la persona;
- Sea paciente, una persona con discapacidad (psicosocial) puede hacer comentarios inapropiados y no comprender códigos sociales ni darse cuenta de que ha ofendido a alguien;
- En una crisis, permanezca tranquilo y brinde su apoyo como lo haría con cualquier persona.

¹³ Ídem página 50.



4. Recomendaciones para el trato con personas con discapacidad

visual. ¹⁴

- Siempre pregunte antes de ayudar, respete su espacio personal;
- Identifíquese antes de tener contacto físico; dígame su nombre y su función, si corresponde;
- Para saludar, si la persona no extiende la mano, usted tómelala;
- No use gestos ni palabras como allí, allá, esto o aquello;
- Diríjase a la persona al hablarle (ella percibe la dirección hacia donde se habla);
- Avise si va a abandonar la habitación o la conversación;
- Indique quiénes están presentes;
- Comunique lo que se está haciendo;
- Preguntar a la persona con discapacidad visual, si podemos guiar su mano hacia un pasamano o hacia el respaldo de una silla para ayudarla a llegar a una escalera o a un asiento;
- Informe en qué lugar exacto se encuentra lo que busca. Sea específico y no haga referencias de tipo visual.

5. Recomendaciones para el trato con personas con discapacidad

auditiva. ¹⁵

- Respete su espacio personal. Antes de hacer contacto o hablar con una persona con discapacidad auditiva, asegúrese de que le preste atención.
- Para llamar su atención, puede tocar suavemente su hombro o brazo.

¹⁴ Ídem página 80.

¹⁵ Ídem página 72.



- Mire directamente a los ojos de la persona sorda y mantenga contacto visual con ella. No cubra su cara con las manos o con cualquier objeto que pueda convertirse en un obstáculo visual.
- No muestre sorpresa o burla con su manera de hablar, el ritmo del habla o la elección de palabras. Incluya a las personas con discapacidad auditiva en los procesos de toma de decisiones acerca de temas que les afectan; no decida por ellas.
- Hable claramente y con un nivel de voz natural. No hable con prisa; hable de tal manera que sea posible que le lean los labios. La mayoría de las personas con problemas auditivos necesitan leerlos para ayudarse a comprender.
- Explique de una manera clara y sencilla, asegúrese de que el mensaje fue captado en su dimensión y consecuencias.
- Si es necesario, reitere por escrito la información más importante.
- Evite crear sonidos innecesarios como agitar llaves, pasar páginas o golpear con un objeto en la mesa o el escritorio.

17

v. Inclusión laboral en el TEEA.

- a) **Concepto de inclusión laboral:** La inclusión laboral, es un proceso más amplio que la inclusión social. Se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa en todas las actividades laborales y sociales de la institución.¹⁶

¹⁶ Para este Tribunal, la igualdad material se estatuye con la participación activa de sectores en situación de vulnerabilidad en la vida laboral.



Como se puede ver, la inclusión laboral es parte de la inclusión social, en la medida que la persona con discapacidad cuente con una red de apoyo necesaria para el acceso al trabajo.

Es importante mencionar que la integración socio-laboral de las personas con discapacidad no siempre requiere de un proceso asistido para su incorporación al trabajo. Existen situaciones en que la inserción laboral de estas personas se da por sí sola, generalmente cuando se trata de sujetos que cuentan con los apoyos sociales necesarios.

b) Proceso de inclusión laboral

Como ya se mencionó, la inclusión laboral no se da por sí sola, se necesita que todo el funcionariado que integra el Tribunal coadyuve, para que la persona con discapacidad se sienta incluida y valorada laboralmente.

A continuación, se desarrollará el proceso que se debe llevar cuando ingrese alguna persona con discapacidad a laborar al Tribunal;

1. Toma de conciencia.

Implica el ejercicio de influir y remover obstáculos (principalmente creencias) que impidan, hacia este colectivo social en específico, empatizar y despertar valores pro sociales, tales como, solidaridad, equidad y autonomía, entre otros.

Se trata de una actividad que facilite la asimilación de información y nuevos puntos de vista para modificar las actitudes indiferentes, e incita a la reflexión y de revisión de conductas, a la vez que se abordan cuestiones ocultas o naturalizadas, y se cuestionan los prejuicios.



Tomar conciencia punta a un aprendizaje abierto, creativo y flexible, como formas de erradicación de aquellas prácticas que hay que transformar, y como estímulo a la acción y el cambio actitudinal.

Hacer conciencia primer paso y no es el único para lograr cambios de hábitos en la población. Asimismo, requiere de un trabajo individual como colectivo.

2. Adecuación al puesto de trabajo

Las adaptaciones del puesto de trabajo tienen como principal objetivo contrarrestar los efectos negativos que la discapacidad genere a nivel productivo. Siempre el Tribunal debe adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de la persona con discapacidad y, para ello, debe dialogar con ella, acerca de cuáles serán sus necesidades. Es importante que el Tribunal busque e incentive la mayor independencia y autonomía posible de la persona con discapacidad.

Los ajustes razonables¹⁷ son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que las instituciones del Estado deben realizar para facilitar mi vida, sin que ello signifique una carga económica, material o, para el personal, exagerada o indebida. El objetivo de los ajustes razonables es garantizar a las personas con discapacidad el goce y ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los

19

¹⁷ Secretaría de Gobernación. Personas con Discapacidad. Disponible en la URL: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100162/003_discapacidad.pdf



derechos humanos y libertades fundamentales. Denegar los ajustes razonables también es una forma de discriminación.

Por otro lado, esta etapa se centra principalmente en la adaptación de las condiciones del puesto a las características y necesidades de la persona con discapacidad. Aquéllas, deben cumplir con tres principios fundamentales:

- 1. Calidad:** Deben cumplir con estándares de calidad, brindando todas las alternativas de realizar el trabajo en óptimas condiciones y en igualdad respecto de otras personas trabajadoras que realizan la misma función. Además, las adaptaciones del puesto son muy necesarias cuando se deba prevenir algún aspecto que agrave la deficiencia o discapacidad.
- 2. Oportunidad:** Deben realizarse en un tiempo adecuado y acotado, favoreciendo el proceso de inclusión. Es preferible que cuando se requiera hacer adaptaciones estas se realicen previamente al ingreso de la persona con discapacidad al trabajo.
- 3. Pertinencia:** Se deben realizar de acuerdo a las necesidades de cada persona con discapacidad, pues las personas son distintas unas de otras, independientemente de que presenten la misma discapacidad. Cada persona debe tener un rol activo en la definición de las adaptaciones que necesita.

Este proceso puede implicar:

- Modificación de procedimientos,
- Simplificación o desagregación de instrucciones,
- Modificación de señales y/o sonidos,
- Incorporación de uso de ayudas técnicas específicas, visuales y/o tecnologías,
- Incorporación de apoyos para el desplazamiento,



- Realización de adecuaciones arquitectónicas, y
- Reorganización física del puesto de trabajo, entre varios otros

Además, este debe ser un proceso de adaptación continua, tanto en el momento de la inserción laboral como en el seguimiento posterior, realizando los ajustes requeridos por la PCD y/o por el contexto.

Es importante mencionar, que los ajustes deben abarcar todo el proceso de inclusión y de desarrollo, es decir, desde el momento que la persona ingrese al lugar donde se desarrolle su puesto de trabajo, así como los espacios en los que se desempeñará habitualmente, incluida la salida de las instalaciones.

3. Seguimiento

El seguimiento consiste en la evaluación del desempeño de la persona con discapacidad, además, propone mejoras que deben ser introducidas para las próximas incorporaciones, para replicar los casos exitosos.

El Tribunal debe hacer un seguimiento para mejorar el proceso de inclusión de la persona con discapacidad, y también demostrar interés para que el proceso resulte exitoso.

A continuación, se muestra un plan de seguimiento con los días y actividades a realizar;

1. **Al tercer día:** Se verifican los resultados parciales de la inclusión. Se indaga en forma general acerca de los aspectos sociales, productivos y hábitos laborales, si no identifica problemas en ninguna de estas áreas, se realiza una visita a los 15 días. Si, por el contrario, se observa alguna inquietud por



parte de la institución, se realiza inmediatamente un seguimiento más continuo y minucioso.

2. **A los 15 días:** Se debe sostener una entrevista privada con la persona trabajadora y una con la persona superior jerárquica. Además, debe realizarse una observación directa desempeñando su tarea, con el fin de recoger aquellos aspectos que no se revelaron en la entrevista. En el caso de que se encuentren dificultades, es necesario actuar inmediatamente para prevenir que el problema continúe o se agrave.
3. **A los 30, 60 y 90 días:** Nuevamente se aplica la pauta de seguimiento con el fin de verificar que se han resuelto las dificultades cuando las hay, y que las adecuaciones y ajustes que se hicieron han dado los resultados esperados. Si la persona no se ha mantenido en el trabajo es muy importante indagar los motivos de la desvinculación laboral, con el objeto de saber si existieron problemas o si se retira para buscar mejores oportunidades laborales. En caso de que manifiesten dificultades es necesario abordarlas y corregirlas, con el objeto que el proceso continúe y pueda desarrollarse en forma exitosa.

22

¿Quiénes intervienen en el proceso de inclusión?

1. Las personas con discapacidad.

Como ya se ha mencionado, la concepción de la discapacidad se sustenta en una cuestión de derechos humanos, y concibe a las personas con discapacidad como sujetos plenos del derecho a la participación social en todas sus dimensiones.



En la inclusión laboral, las personas con discapacidad son las protagonistas del proceso, por lo tanto, es necesario tener en cuenta algunos aspectos clave que han determinado históricamente la situación de exclusión que han tenido enfrentar y siguen enfrentando hasta hoy, en materia laboral.

2. El Tribunal.

El Tribunal, es un actor clave en el proceso de inclusión laboral, pues es el espacio en que esta se materializa, se encuentra como fuente laboral y receptor de la ciudadanía en general, es aquí donde se deben eliminar los prejuicios, que no son más que una actitud negativa hacia un grupo externo, que se justifica en una generalización errónea y rígida.

Los prejuicios presentes en la sociedad no permiten considerar las diferencias individuales que existen al interior del colectivo de las personas con discapacidad, llevándonos habitualmente a definir los grupos sociales en términos de “nosotros” y “ellos”. Los prejuicios hacia las personas con discapacidad les niegan derechos y oportunidades laborales, pues las ventajas económicas y sociales son entregadas a las mayorías, fomentando actitudes discriminatorias, hacia las personas con discapacidad, que se explican más por la falta de información y sensibilización que por la falta de voluntades.

23

3. Funcionariado del Tribunal.

La función transversal y continua del funcionariado integrante del Tribunal, debe de ir encaminada a que las personas con discapacidad, puedan integrarse a un empleo regular, entregando y/o gestionando todos los apoyos que se requieran para que la integración laboral resulte exitosa.



Un proceso muy relevante y que no debe faltar en la inclusión laboral es la capacitación de las personas que laboran en este órgano, previo al ingreso de la persona con discapacidad, con el objeto de que el equipo de trabajo pueda conocer materias vinculadas a la discapacidad, expresar sus temores, resolver dudas, pero sobre todo eliminar prejuicios.

Es necesario señalar que las actitudes negativas es la causa principal que obstaculiza la inclusión laboral de personas con discapacidad. Por ello, el Tribunal debe prestar especial atención para no caer en actitudes negativas que obstaculicen o impidan la inclusión laboral.

24

vi. Importancia de las redes sociales en la inclusión laboral.

Para lograr una plena inclusión socio-laboral de las PCD, son fundamentales la organización y la consolidación de redes de sociales que cuenten con la participación activa de diversos sectores, instituciones y organizaciones, y de la comunidad en general.

En este apartado, se aborda la importancia de las redes sociales en el ámbito de su inclusión laboral, pues éstas son piezas fundamentales para lograr la inclusión.

Las redes sociales como apoyo, son un sistema natural de intercambio de recursos de apoyo en que están insertas todas las personas, constituido por todas las relaciones o contactos con los que puede intercambiar estos recursos, tanto en lo cotidiano como en situaciones críticas, conflictos o problemas. Estas redes cumplen con diversas funciones en la vida de las personas, entre las cuales destacan la compañía social, apoyo emocional, entrega de consejos, ayuda material, de servicios, acceso a nuevos contactos, etcétera.



Las relaciones y vinculaciones generadas al interior de una red social permiten un enriquecimiento de cada miembro de ella, ya que desarrollan y potencian los recursos disponibles tanto a nivel individual como colectivo, favoreciendo la autonomía personal. Es así como aquellas personas que tienen una red densa (con muchos contactos, de diversa naturaleza y de fácil acceso), tienen más oportunidades de resolver sus necesidades de apoyo, desde lo afectivo y social hasta lo económico y material, cada vez que lo necesiten. En el caso de aquellas con redes escasas, los recursos de apoyo disminuyen y las posibilidades de resolver dificultades también, aumentando sus condiciones de vulnerabilidad.

En el caso de las personas con discapacidad, producto de una historia de vida generalmente marcada por la exclusión social, dichas redes son limitadas. No es este el espacio para analizar las razones de estas limitaciones, pero deben ser consideradas en los resultados de la inclusión laboral, pues mientras más efectiva sea la red social de las personas, más fácil y estables serán dichos resultados. Sin lugar a dudas la red social representa un recurso al que se puede recurrir para ampliar las posibilidades de incluir.

Por eso es fundamental indagar acerca del tamaño y de la operatividad de la red social, pues conocer los recursos y el apoyo familiar, social y comunitario con que cuenta puede servir mucho para el diseño de un plan personalizado de inclusión laboral y para favorecer dicho proceso.

Lo que distingue al trabajo en redes es que este va más allá de la relación bilateral empleado/a – empleador/a. Los mejores resultados de la gestión de redes se obtienen cuando todos estos actores se relacionan e interactúan entre sí y comparten los recursos con que cada uno cuenta, atendiendo a que es más fácil que estos actores logren sus objetivos con la colaboración de las otras personas.

La primera tarea, es la identificación de los recursos que se encuentran en su entorno inmediato y luego en toda su área de trabajo. Estos recursos son las



empresas, el municipio, equipos de salud y rehabilitación, organizaciones comunitarias, personas convencionales con interés en el tema de la inserción laboral, escuelas y universidades, entre otros.

El personal encargado de la gestión de redes debe contactar a estas instituciones y organizaciones potenciales participantes de la red, y concertar encuentros en los que se presente de manera simple y concreta el quehacer del equipo de gestión al empleo y se converse sobre las inquietudes, necesidades o iniciativas que cada uno tenga en torno a la inclusión laboral.

Así mismo, se toma en cuenta que los servicios ofrecidos por el Tribunal estén en constante adaptación y modificación en beneficio de las PCD a través de medidas oportunas para brindar el acceso fácil y eficaz a los servicios que se ofrecen como el sistema audible en la página electrónica, rampa de acceso, toma de conciencia del personal a través de la capacitación en la materia.

26

Fuentes Consultadas:

1. “Guía para la inclusión de personas con discapacidad. Acceso a la justicia y derechos político-electorales” 2019, María del Carmen Carreón Castro.
2. “Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad. De la deficiencia a la competencia” 2015, Andrea Zondek Darmstadter.
3. Secretaría de Gobernación. Personas con Discapacidad.

El presente manual se expide, previa revisión de la SGA, y aprobación por el Pleno del TEEA, con fundamento en el Artículo 28, fracción XVII, el cual servirá como herramienta de consulta para el personal del TEEA.

El presente manual entrará en vigor desde la fecha de su aprobación.



Aguascalientes, Ags., primero de agosto de 2021.

CLAUDIA ELOISA DÍAZ DE LEÓN GONZÁLEZ
MAGISTRADA PRESIDENTA

HÉCTOR SALVADOR HERNÁNDEZ GALLEGOS
MAGISTRADO

LAURA HORTENSIA LLAMAS HERNÁNDEZ
MAGISTRADA

27

JESÚS OCIEL BAENA SAUCEDO
SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS