

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: DEL DERECHO AL COMPROMISO ÉTICO PROFESIONAL

María Eugenia Yadarola¹

Para ser “buenos” profesionales en el sentido ético, resulta indispensable tener la visión desde los derechos de las personas con discapacidad, trabajar de modo proactivo y colaborativo, para proyectar y gestionar un cambio sostenido en el tiempo y que tenga un impacto positivo en las personas con discapacidad, en su calidad de vida, en sus familias, en las instituciones, organizaciones y en la sociedad, para que la inclusión sea una realidad efectiva.

To be "good" professionals in the ethical sense, it is essential to have the vision from the rights of people with disabilities, to work proactively and collaboratively, to project and manage a sustained change over time and have a positive impact on the people with disabilities, in their quality of life, in their families, in institutions, organizations and in society, so that inclusion is an effective reality.

Palabras clave:

Discapacidad, ética profesional, inclusión, educación

Keywords:

disability , professional ethics, inclusion , education

Introducción

¿Qué nos hace buenos profesionales? ¿Somos buenos con sólo saber mucho de nuestra área de desempeño? ¿Alcanza con saber aplicar aquello que sabemos, sin hacer un análisis de las consecuencias de nuestros actos en las personas, en las sociedades? ¿Y si lo que nosotros hacemos o inventamos perjudica a otras personas, seguiríamos siendo “buenos” profesionales?... No podemos olvidar: lo “bueno” se enraíza en lo que es ético.

Nuestra práctica profesional nos relaciona, en mayor o menor medida, de modo más o menos directo, con seres humanos. Y en esta relación tal vez no generemos mucha incidencia, o podemos estar favoreciendo la vida de personas o, por el contrario, estar generándoles obstáculos, barreras, incluso, perjudicándolos. Por ello, al *saber* y *saber hacer* en el marco de nuestra profesión debemos agregarle un *saber ser* y *convivir*, con la conciencia clara que nuestras acciones tienen un impacto en las personas y las sociedades, que nos permita orientar y reorientar dichas acciones en base a una actitud ética, fundada por valores sociales.

En este sentido, nuestra actividad profesional se vincula a menudo con personas en situación de desventaja social, como son las personas con discapacidad, quienes han sido y continúan siendo, en alguna medida, excluidas, marginadas y/o discriminadas, a veces como consecuencia de las acciones de profesionales implicados. Tanto discrimina, por ejemplo, un arquitecto que diseña un edificio sin rampas que impide lo utilice una persona en silla de ruedas, como un comunicador cuyo mensaje sólo es accesible para oyentes y videntes, sin reconocer a aquellas personas con discapacidad auditiva que requieren lenguaje de señas.

Son un gran número los afectados por la situación de la discapacidad. Según la UNESCO: “*Más de 1.000 millones de personas en el mundo entero viven con alguna forma de discapacidad. Casi 93 millones de esos discapacitados son niños. Estas personas suelen verse marginadas a causa*

¹ Doctora en Ciencias de la Educación. UNC. Directora de la Carrera de Especialización en Inclusión Educativa de Personas con Discapacidad, Universidad Católica de Córdoba -UCC-. Presidente de la Fundación Síndrome de Down para su Apoyo e Integración -FUSDAI-. Directora de la Línea de Investigación “Inclusión Educativa de Personas con Discapacidad: Políticas y Prácticas” UCC-CONICET. Coordinadora del Programa de Inclusión de la Discapacidad en la Universidad-PROINDU-UCC-.Profesora de grado y posgrado en la UCC-Profesora en el Posgrado en la Universidad Nacional de Córdoba.

de los prejuicios sociales acerca de las diversas modalidades de discapacidad y la limitada flexibilidad de los agentes sociales para atender a sus necesidades especiales". (UNESCO, 2017)

La Organización Mundial de la Salud –OMS- informó la marcada desventaja de las personas con discapacidad, en tanto que:

Las personas con discapacidades conforman uno de los grupos más marginados del mundo. Esas personas presentan peores resultados sanitarios, obtienen resultados académicos más bajos, participan menos en la economía y registran tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidades. Hoy en día la discapacidad se considera una cuestión de derechos humanos. Las personas están discapacitadas por la sociedad, no sólo por sus cuerpos. Estos obstáculos se pueden superar si los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales, los profesionales y las personas con discapacidad y sus familias trabajan en colaboración. (OMS, 2013)

En Argentina, según el Censo de 2010, el 12,9% de la población (más de cinco millones de personas) viven con dificultad o limitación permanente; este porcentaje aumenta a medida que envejece la población; además, es más elevada la prevalencia en las áreas rurales que en las áreas urbanas. (INDEC, 2014) Se podría estimar que alrededor de un 20 o 25% de los hogares tienen una persona con discapacidad.

Las políticas internacionales y nacionales instan a los gobiernos y a la sociedad civil a garantizar los derechos de las personas con discapacidad para que puedan desarrollarse con autonomía y ser incluidos en los diferentes ámbitos comunes de la sociedad, participando en igualdad de oportunidades y condiciones que los demás. Para ello, el Estado como la sociedad civil deben eliminar las barreras que impiden su plena participación, siendo necesario trabajar cada uno, desde nuestras áreas y ámbitos de desempeño, articulando esfuerzos. Es así indispensable manejar claramente, desde el paradigma social y de un enfoque de derechos, objetivos a lograr, superando prejuicios y viejos modos de realizar las prácticas profesionales.

Los profesionales de diferentes áreas de intervención directa o indirecta, deberemos ser competentes para diseñar e implementar políticas, programas y proyectos empresariales, institucionales, comunicacionales, educativos, arquitectónicos, ambientales, jurídicos, tecnológicos, culturales, sociales, etc. basados en un enfoque de derechos y en el paradigma social, colaborando para la inclusión de las personas con discapacidad y su desarrollo pleno, con un compromiso ético con una transformación y mejoramiento social hacia la construcción de una sociedad inclusiva, respetuosa, justa, solidaria, donde todos sean reconocidos como ciudadanos de pleno derecho. ¿Cuál es el punto de partida? Tener claro los principios y concepciones fundamentales sobre la temática de la discapacidad y la inclusión, desde el enfoque de derechos y con una actitud ética.

1. Diversidad social e interculturalidad

La inclusión se asienta en la valoración de la diversidad humana y de la interculturalidad.

La diversidad entre los seres humanos es indiscutible. Somos diferentes unos con los otros y, a su vez, somos semejantes. La diversidad interpersonal refiere a la diversidad lingüísticas, de género, de étnicas, de capacidades, de religión, de procedencias, de historias, de culturas, etc. Pero a su vez, somos semejantes en nuestra condición de seres humanos, en nuestra necesidad de ser valorados, respetados, amados, en nuestra condición de ciudadanos con derechos y deberes.

Asimismo, la diversidad intrapersonal da cuenta de nuestra transformación de modo individual; cómo cada uno de nosotros va cambiando según pasa el tiempo y en las diferentes situaciones, pero seguimos siendo nosotros mismos.

Sin embargo, esta diversidad interpersonal, entre las personas, ha sido negada, desvalorizada o invisibilizada durante mucho tiempo, y lo que se buscó fue homogeneizar a la población, separarla en función de estos criterios homogéneos. Por ejemplo, desde la educación, décadas pasadas, a menudo se armaron grupos homogéneos de niños, según clasificaciones rígidas en algunas escuelas: se agrupaban los cursos según los estudiantes del grado "A", que eran los de mejores calificaciones; los del "B", intermedias y los del "C", los de bajas calificaciones. Cabría preguntarse: ¿Un alumno del curso "A" quería ser amigo de un alumno del "C"? Estas

clasificaciones se fueron naturalizando hasta invisibilizar sus fuerzas discriminadoras, que a su vez, generaban procesos de intolerancia, de etiquetamiento y de exclusión. ¿Será que nos habíamos acostumbrado que exista discriminación? ¿Es que nos parecía justo? Y hoy ¿tenemos actitudes discriminadoras con otros? ¿Estamos discriminando a quien consideramos diferente a nosotros? ¿Quiénes nos rodean, discriminan a otros? ¿Les permitimos que discriminen? ¿Cómo revertir esta situación? Desde el lugar de cada uno de nosotros siempre algo podremos contribuir, con un gesto, con un proyecto, con alguna acción.

La diversidad, lejos de ser un obstáculo, nos enriquece como comunidad, en el intercambio con el otro. Valorar la diversidad humana es el compromiso ético. *“La diversidad alude a la circunstancia de que las personas somos distintas y diferentes a la vez, dentro de la igualdad común que nos une. La igualdad no es un fenómeno biológico sino un precepto ético.”* (Lopez Melero, 2007, p. 5). Desde una postura ética es que reconocemos la diversidad humana como un valor, y debemos reconocer al otro como legítimo otro, como legítimo distinto y, a la vez, semejante.

Esta posición ética de valoración de la diversidad, no sólo se debe enseñar, sino que se debe vivenciar en lo cotidiano. Los valores se practican o no se practican. Es así que vivimos, o no vivimos, el respeto mutuo, la justicia, la libertad, la solidaridad. Cuando, por ejemplo, no le brindamos el tiempo necesario para que una persona con discapacidad intelectual nos diga que necesita o hablamos de espaldas a una persona con sordera impidiendo que nos lea los labios, estamos siendo irrespetuosos y poco solidarios. Más aún, cuando el Estado, una organización o institución generan obstáculos, o no brinda condiciones necesarias para que una persona con discapacidad pueda acceder a un trabajo, está cometiendo una injusticia.

El valor moral de los valores es, precisamente, su puesta en práctica, siendo respetuosos, justos, solidarios, especialmente con aquellos que más lo necesitan. Ahora bien, la valoración de la diversidad desde una ética vivida se practica en la interculturalidad, en la interacción entre personas y culturas, en la experiencia del intercambio, en la convivencia. Es allí donde podemos poner en práctica la preocupación y ocupación por el otro, por ese legítimo otro, y por las consecuencias que pueden tener nuestras acciones sobre ese otro, para poder así orientarlas hacia el bien común, hacia la construcción de una sociedad y cultura diversa e inclusiva, desde un compromiso ético activo.

2. Construcción de una sociedad y cultura inclusiva

Reconocer la diversidad humana, la diversidad que existe en una misma sociedad, en las instituciones sociales, en una escuela, en una empresa, en definitiva, en cualquier ámbito social, nos posibilita comprendernos como diversos y respetarnos como tales, buscando lograr una comprensión empática, especialmente de quienes más lo necesitan.

Una sociedad inclusiva promueve el diálogo entre las culturas que existen en su seno, basados en la comprensión y el respeto mutuo. Asimismo, una sociedad inclusiva es una sociedad que respeta y considera a todos y cada uno de sus miembros; una sociedad para la cual todas las personas son ciudadanos de pleno derecho, tengan o no una discapacidad. Es aquella sociedad que insta también a la valoración y respeto mutuo entre los miembros.

Una sociedad inclusiva garantiza que todos sus miembros participen equitativamente en diferentes ámbitos: educativo, económico, legal, político, cultural, etc., en igualdad de condiciones, sin discriminar, y construye una cultura respetuosa de la diversidad, una cultura inclusiva, fuente asimismo del desarrollo sostenible de los pueblos:

“Al trabajar y vivir juntos, los grupos de personas desarrollaron las distintas culturas que hoy en día forman un mosaico rico y variado. La diversidad cultural resultante amplía las alternativas; alimenta diversas capacidades, valores humanos y cosmovisiones; y permite que la sabiduría del pasado nos prepare para el futuro. La diversidad cultural puede impulsar el desarrollo sostenible de los individuos, comunidades y países. Por tanto, un enfoque mundial efectivo para el Desarrollo Sostenible y la Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS) debe abordar el respeto, la protección y la conservación de la diversidad del mundo ahora y en el futuro.” (UNESCO, 2017)

La cultura influye en nosotros, nos brinda un marco de referencia para discernir valores, efectuar opciones, expresarnos, crear, etc., por ello, resulta fundamental construir una cultura inclusiva,

basada en:

- La dignidad de toda persona; toda persona es valiosa, tenga o no una discapacidad.
- La igualdad de oportunidades y condiciones de participación plena, con equidad, como ciudadanos de pleno derecho.
- La inclusión como interacción y diálogo entre culturas y personas, como elemento de riqueza, de colaboración y ayuda mutua.

Y esta cultura inclusiva y sociedad inclusiva debe:

- Crear espacios de participación con equidad y equiparación de oportunidades, donde interactúe la diversidad de personas, con y sin discapacidad.
- Elaborar proyectos inclusivos, que sean innovadores, proactivos y preventivos.
- Brindar y asegurar los apoyos y accesos para que todas las personas puedan participar y aprender, según sus posibilidades y capacidades.
- Evitar todas las formas de discriminación o segregación, poniendo especial atención en aquellas personas en desventaja social.
- Evitar toda forma de ghetización, sectarización, que fomente la intolerancia intercultural o entre personas.
- Promover la accesibilidad, es decir, por ejemplo garantizar el acceso a todos los espacios: edificios, escuelas, hospitales, viviendas, como así también a los las calles y lugares de trabajo o de servicios. Asimismo, accesibilidad en la comunicación e información, en las tecnologías y en los materiales; brindar asistencia, como puede ser, traductor de lengua de señas, entre algunas cuestiones.
- Promover el respeto por la identidad de cada persona.

Las políticas públicas deben garantizar la igualdad de oportunidad para todos los miembros de una sociedad. Ahora bien, la igualdad de oportunidades no basta; debe garantizar la igualdad de condiciones para todas las personas para poder aprovechar esas oportunidades, con equidad y justicia social. Se debe promover el desarrollo de una cultura inclusiva en la sociedad y en las instituciones que la componen. En este sentido, las instituciones educativas, culturales, sociales, las organizaciones, empresas, etc. también deben ser inclusivas y promover culturas inclusivas, respetuosa de la diversidad.

Sin embargo, en nuestro medio aún podemos observar situaciones adversas al desarrollo de una cultura inclusiva, como es, por ejemplo, el bullying en las escuelas. En una investigación desarrollada por Yadarola, Lozano y Galli (2016) se indagaron a 468 niños de 6to grado de 20 escuelas de gestión estatal, 10 de Córdoba Capital y 10 de distintas localidades del interior de la Provincia de Córdoba. Como una de las conclusiones que interesa aquí plantear: un promedio de 15 niños de cada 26 alumnos en la ciudad de Córdoba y, a su vez, 15 de 20 niños de 6to grado en el interior, opinan que algunos niños y niñas de su clase llaman a los demás con nombres desagradables, marcando situaciones de bullying que ellos vivencian. Algunos niños incluso manifiestan recibir intimidación en los recreos. Habría entre 8 y 9 chicos de un curso de 23 estudiantes que estarían sufriendo intimidación, 3 o 4 de ellos con mayor grado de acuerdo en su respuesta, siendo en este aspecto parejas las respuestas entre los estudiantes de escuelas de la ciudad de Córdoba respecto a otras localidades. Si bien estos son datos no son generalizables para toda la población cordobesa, nos muestran una importante barrera que afecta el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes, obstaculizando el desarrollo de una educación inclusiva. Asimismo, requiere de respuestas para la mejora del clima institucional y de las relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo para construir culturas inclusivas, que involucren las políticas y prácticas inclusivas de la institución. Cabe preguntarse, si los niños desde pequeños son discriminados y/o aprenden a no valorarse, a no respetarse... ¿qué adultos futuros estamos formando? ¿Qué futuros profesionales, padres...? ¿Qué futura sociedad? ¿Y quiénes serían los responsables?

El contexto social puede llegar a ser así generador de una cultura inclusiva, acogedora y diversa, como asimismo constituirse en un contexto “capacitante” o “discapacitante”.

3. La discapacidad en el paradigma social

Hoy persisten muchas y complejas las barreras que enfrentan las personas con discapacidad, las que frenan u obstaculizan su participación plena en la sociedad, sufriendo procesos de

exclusión y marginación por motivo de su discapacidad, vulnerando sus derechos.

Es por ello que, a nivel internacional, fue necesaria la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad -CDPD- desde la Organización de las Naciones Unidas -ONU-, sancionada en el 2006 y puesta en vigor en el 2008. Hoy son aproximadamente 160 países que la han ratificado. En Argentina la Ley 26.378 del 2008 aprueba la CDPD y su protocolo facultativo; y la Ley 27.044 en el 2014 la elevó a rango constitucional. Por tanto, tiene supremacía legal, es decir, está en la más alta jerarquía normativa.

La CDPD parte de un nuevo significado al término de discapacidad, desde el paradigma social. Décadas pasadas se utilizaron diferentes términos que ponían el acento en el déficit de las personas que poseían una discapacidad: “minusválido”, “anormal”, “infradotado”, “mogólico”, etc. Estos términos marcaban fuertemente lo que no podía ser o hacer, lo que no tenía o carecía, con connotaciones discriminatorias y peyorativas, desde un paradigma médico-rehabilitador. La discapacidad era considerada un problema médico, de la salud.

Posteriormente, comenzaron a adoptarse formas de nombrarlos menos estigmatizantes: personas con “capacidades diferentes”, “necesidades especiales”, etc. Pero el uso de estos términos relativizó a quienes estaba dirigido, en tanto, todos tenemos capacidades diferentes y cualquiera puede tener necesidades especiales, en algún momento de su vida o en algún aspecto de ella.

Es así que la CDPD (ONU, 2006) adopta el término de discapacidad en defensa específica de los derechos de estas personas, pero dándole un nuevo significado y sentido, como un concepto histórico, contextual, dinámico, que depende de la interacción de la persona con deficiencias con el entorno. Esta conceptualización se inscribe así en un paradigma social, por la relevancia dada, precisamente, al contexto social en la gestación de la discapacidad.

La CDPD afirma *“Reconociendo que la discapacidad es un 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”* (CDPD, 2006, Preámbulo, Inc. e)

En este sentido, son las barreras las que “discapacitan”, en tanto impiden la participación de las personas con discapacidad como ciudadanos de pleno derecho. Por el contrario, un entorno que brinda apoyos o suprime las barreras es un entorno “capacitante” para la persona con discapacidad. Por ejemplo, una rampa con un adecuado pasamanos, posibilita que una persona en silla de ruedas o que tiene movilidad reducida ingrese con autonomía a un negocio o un banco. Existen diferentes tipos de barreras, como pueden ser las siguientes:

- Políticas, tanto a nivel de macro-políticas (de un país o región) como de micro-políticas (de las instituciones, organizaciones, etc.), que impiden u obstaculizan la participación plena de las personas con discapacidad, o no garantizan los accesos y apoyos necesarios.
- Culturales, ideológicas, actitudinales, que responden a valores, creencias compartidos, relacionados con preconceptos, prejuicios, estereotipos sociales discriminatorios, formas de exclusión y marginación, etc.
- Sociales, en tanto barreras que impiden o dificultan posibilidades de participación social, de interacción interpersonal, de socialización entre personas con y sin discapacidad, o se disminuyen las oportunidades laborales para personas con discapacidad, etc.
- Físicas, ambientales, sean naturales o hechas por el hombre, impiden o bloquean la movilidad (desplazamiento por el entorno) o el acceso. Por ejemplo, edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo, etc.
- Comunicacionales, de lenguajes y tecnológicos, en tanto no son accesibles y comprensibles para todas las personas, con o sin discapacidad. Por ejemplo, servicios de información, comunicación, servicios electrónicos, internet, etc.
- Pedagógicas y didácticas, en tanto proyectos educativos y curriculares, acciones directivas y docentes, metodologías, formas de evaluación, horarios, agrupamientos, accesos, distribución de recursos, etc. que impiden la participación y el aprendizaje de los niños, jóvenes o adultos con discapacidad en el ámbito educativo común (aulas e instituciones educativas comunes) en condiciones equitativas.

Un ejemplo del efecto de las barreras ha sido la situación de las personas con síndrome de Down, a quienes varias décadas atrás se las consideraba incapaces de aprender a leer y escribir,

a realizar un trabajo, a desenvolverse socialmente, por lo que terminaban, en muchos casos, siendo institucionalizados de modo permanente o encerrados en el hogar. Por tanto, no se les enseñaba o integraban. Como no se les enseñaba, poco podían aprender solos. En cambio, hoy desde niños reciben atención temprana y en la etapa escolar se incluyen en escuelas comunes, aprendiendo a leer y escribir, aprendiendo contenidos escolares, como así también a interactuar con los demás. Muchos están terminando el secundario común y estudiando carreras de formación superior o trabajando en el mercado laboral abierto. Se fueron así superando barreras políticas, culturales, sociales, pedagógicas, que posibilitan el cambio, aunque quedan aún muchas barreras que derribar.

Cabe aclarar que la terminología que debe usarse es persona “con” discapacidad, no “discapacitado”. La diferencia es fundamental, ya que la discapacidad no es lo que define a la persona con discapacidad, sino es parte de la situación de esa persona. Es antes que nada, persona, niño, joven o adulto con discapacidad, y como tal, tiene necesidades comunes a cualquier persona, cuestiones que son semejantes por su grupo de amigos, su familia, su cultura. Entonces, desde el paradigma social hablamos de personas con discapacidad auditiva, con discapacidad intelectual, con discapacidad motora, con discapacidad visual, con discapacidad psíquica, con discapacidad visceral (deficiencia en la función de órganos internos, como diabetes, cardiopatías etc. que limitan desarrollar la vida en plenitud), persona con multidiscapacidad (porque una persona tiene más de una de ellas). Cabe notar que hay personas con una situación temporal de discapacidad, por ejemplo, una persona puede haber tenido un accidente y requerir, por un tiempo, desplazarse con muletas o silla de ruedas.

Otra cuestión a considerar es que tener una similar discapacidad no significa que dichas personas tengan los mismos intereses, características, necesidades, menos aún, personalidad similar. Así, no todo niño con síndrome de Down es igual a otro; ni todos son cariñosos, o tranquilos, etc. la diversidad entre las personas con síndrome de Down, es como la diversidad entre cualquier persona.

Las personas con discapacidad tienen derecho a tener una vida autónoma y plena, a disfrutar del derecho a la libertad y seguridad, a participar en la vida de la comunidad, sin discriminación por motivo de su discapacidad, respetando su dignidad e integridad inherente, como ciudadanos con igual reconocimiento ante la ley, para lo cual se les deberá proporcionar la asistencia y los servicios de apoyo que requieran y brindarles información comprensible para todos y promoviendo la accesibilidad. (CDPD, ONU, 2006, Art. 3, 4 y 5) Además, las personas con discapacidad tienen el derecho a un servicio de salud de calidad, sin discriminación debido a su discapacidad, a acceder a servicios de salud gratuitos o asequibles y a seguro de salud; debe protegerse la confidencialidad de su información personal y de salud; los países deben proporcionar servicios amplios de habilitación y rehabilitación en las esferas de la salud, el empleo y la educación para que las personas con discapacidad logren la máxima independencia y capacidad, entre otros derechos. (CDPD, ONU, 2006, Art. 22, 25 y 26).

Cabe acotar que las instituciones de salud o educación que reciben beneficios económicos, sea de parte de las obras sociales y/o del estado, al realizar tratamientos o atender una persona con discapacidad, deberá realizar sus servicios desde este enfoque de derechos. ¿O es acaso, por ejemplo, que algunos profesionales o servicios priman sus intereses económicos particulares, descuidando los de la propia persona? Ante estas barreras actitudinales, es nuestra responsabilidad ética denunciarlas o ponerlas en evidencia.

4. Diseño universal y ajustes razonables para una inclusión de calidad

Garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad para que tengan una vida autónoma, incluida en la sociedad, en igualdad de oportunidades y condiciones, con equidad y justicia, requiere asegurarles accesibilidad y los apoyos y ayudas que necesiten. Es así que las personas con discapacidad para desenvolverse en la ciudad, movilizarse o incluirse en un trabajo o en cualquier otra actividad social, podrán necesitar de “ajustes razonables”, en tanto, adaptaciones y adecuaciones de los espacios, formas de comunicación, servicios, etc. a las capacidades y posibilidades de cada uno.

Una cuestión clave es consultar, dialogar, en la medida de lo posible, con la propia persona con discapacidad respecto a lo que necesita, las ayudas que requiere, los accesos. No imponer una

supuesta ayuda si no lo requieren, por ejemplo, para cruzar una calle a una persona con ceguera o con discapacidad motora, sino ofrecer la colaboración, preguntarle qué requiere.

En este aspecto, la CDPD afirma: *“Por ‘ajustes razonables’ se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el disfrute o ejercicio en pie de igualdad con los demás de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales;”* (CDPD, ONU, 2006, Art. 2)

Un término que también introduce la CDPD es el de Diseño Universal, que surge de la arquitectura a finales de los años 80 para referirse al diseño que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin requerir adaptación ni diseño especializado, con independencia de la edad, capacidad o condición de vida. Esto se diferencia de aquel diseño realizado para un grupo mayoritario de personas, al cual se le deben hacer adaptaciones o ajustes para garantizarles a las personas con discapacidad sus derechos. Por ejemplo, para cumplir con las normas sobre accesibilidad en los edificios fue necesario hacer modificaciones en su diseño, por ejemplo, agregar rampas, aberturas más grandes, baños adaptados, etc. resultando muchas veces en añadidos poco estéticos y más costosos. En el diseño universal la accesibilidad a los edificios y los espacios quedan incorporados en el proyecto inicial, resultando incluso más estético y menos costoso. En este sentido, muchas modificaciones hechas para personas con discapacidad, pueden ser beneficiosas para otras, por ejemplo, una rampa para el ingreso a un edificio no sólo es útil para una persona usuaria en silla de ruedas, sino también para alguna madre o padre que lleva sus hijos en cochecito.

El diseño universal si bien se inicia en el ámbito de la arquitectura, se extiende a muchos otros ámbitos, como el ámbito educativo, laboral, de la salud, de la comunicación, etc.

La CDPD toma este concepto y afirma: *“Por ‘diseño universal’ se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El ‘diseño universal’ no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.”* (CDPD, ONU, 2006, Art. 2)

El diseño universal está destinado a todas las personas, lo que implica que desde el inicio se diseñan los servicios, productos y programas, incluso todo el entorno pensando la diversidad de las persona, con y sin discapacidad, por lo que no se hace necesario luego realizar adaptaciones o ajustes posteriores. En este sentido, las tecnologías y los medios digitales, por su versatilidad, capacidad de transformación y conectividad, posibilitan, por ejemplo, que en canales televisivos puedan agregarse subtítulos (con o sin explicación de imágenes no habladas), cambiar el audio, cambiar opciones, tener traductor de señas, favoreciendo que cada uno lo acomode a sus necesidades; otro ejemplo son los celulares, con diversidad de aplicaciones facilitadoras.

Es así importante que desde las diferentes áreas del quehacer profesional se promueva la investigación y el desarrollo de servicios, entornos, tecnologías, programas y formas de comunicación, etc. desde el diseño universal. Así lo dice la CDPD, en tanto es otra de las obligaciones generales de los Estados Parte:

“f) Empezar o promover la investigación, el desarrollo, la disponibilidad y el uso de:...i) Bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, que requieran la menor adaptación posible y al menor costo posible, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices; ii) Nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos y tecnologías de facilitación adecuados para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;” (CDPD, ONU, 2006, Art. 4, punto 1, f, inc. i e ii)

Si arquitectos, comunicadores, ingenieros, abogados, juristas, economistas, administradores, educadores, tecnólogos, profesionales del turismo, proyectan, diseñan o realizan servicios y preparamos los ambientes, materiales y formas de comunicación de modo accesible para todos y cada uno, será un gran paso hacia esa sociedad inclusiva deseada. Asimismo, como funcionarios pueden intervenir en la políticas públicas.

5. La inclusión como derecho

Las personas con discapacidad tienen derecho a estar incluidos plenamente en la sociedad, en igualdad de condiciones, con equidad, a que se les respete su dignidad y que puedan disfrutar sus derechos y libertades fundamentales.

En su Artículo 1 se explicita el Propósito de la CDPD: *“El propósito de la Convención es promover, proteger y asegurar el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”*. Entre los Principios Generales de la CDPD afirma que se debe garantizar *“La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;”* (CDPD, ONU, 2006, Art. 3, inc. c) La inclusión refiere a todos los ámbitos de la vida social, familiar, educativo, laboral, cultural, social, de la salud.

Es de notar que la integración se diferencia de la inclusión. Mientras que integrar significa reincorporar a alguien que ha sido marginado, donde se parte de una sociedad para algunos, la inclusión implica que la sociedad en su conjunto debe estructurarse y organizarse en función de la diversidad de miembros y considerando a cada uno como ciudadanos valiosos. La inclusión implica la participación e interacción entre personas con y sin discapacidad, sin separar, ni discriminar en razón de la discapacidad, es decir, sin generar espacios segregados destinados sólo a personas con discapacidad. Desde la segregación no se puede incluir; es desde la inclusión, para la inclusión.

La inclusión aún es un proceso en construcción. Requiere que la sociedad en su conjunto tome conciencia, reconozca las capacidades y aportes que pueden realizar a la sociedad, valorando positivamente a las personas con discapacidad. Es necesario generar programas de sensibilización, de formación, de comunicación y difusión a la población general desde una postura de derechos, para que puedan realizar acciones coordinadas y coherentes en pos de dicha inclusión. En este sentido, la CDPD insta para que se combatan estereotipos y prejuicios, promoviendo la conciencia de las capacidades de las personas con discapacidad (CDPD, ONU, 2006, Art. 8)

La inclusión, implica que toda persona con discapacidad tiene también el derecho a participar en las actividades sociales y culturales en espacios comunes, en tanto destinadas a personas con y sin discapacidad, en actividades recreativas, deportivas, religiosas, etc., asegurando museos, cines, bibliotecas, y demás espacios accesibles. (CDPD, ONU, 2006, Art. 30). Asimismo, comercios, banco, establecimientos, instituciones sociales etc. deben ser accesibles, lo que no es sólo tener una rampa o en un baño adaptado:

“...asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso...” (CDPD, ONU, 2006, Art.9).

Resulta, por tanto, importante sensibilizar a la comunidad toda, para que cada vez sean más los espacios inclusivos y respetuosos de la diversidad.

Los Estados firmantes, como la Argentina en las “Obligaciones Generales” se comprometen a *“Tener en cuenta, en todas las políticas y los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;”* (CDPD, ONU, 2006, Art. 4, inc. c), para lo cual deberán *“Tomar todas las medidas apropiadas, incluso medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;”* (CDPD, ONU, 2006, Art. 4, inc. b). Además insta a que se consulte a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan cuando se elaboren leyes que les afecten. Asimismo, en defensa contra de la discriminación los Estados Parte deberán *“Tomar todas las medidas que corresponda para que ninguna persona, organización o empresa privadas discriminen por motivos de discapacidad;”* (CDPD, ONU, 2006, Art. 4, inc. e), entre otras obligaciones. Implica que tanto en el ámbito público como en el ámbito privado donde se generan acciones discriminatorias o que puedan fomentar su discriminación, el Estado es el que debe ejercer el contralor para garantizar los derechos.

Sin embargo, en las prácticas concretas son muchos y muy diferentes los obstáculos para que las personas con discapacidad disfruten una efectiva inclusión, siendo algunas personas privadas de su libertad al ser institucionalizadas, como así lo expresó Comité de las Naciones

Unidas- ONU- en la evaluación sobre Argentina sobre el cumplimiento de la CDPD: “23. *El Comité observa con preocupación que la internación involuntaria y prolongada sigue prevaleciendo en el Estado parte, a pesar de la adopción de estrategias de desinstitucionalización y de que la Ley Nacional de Salud Mental (LNSM; Ley N.º 26.657) se centra en el modelo de derechos humanos de la discapacidad.*” (ONU, 2012, p. 4-5). De allí que el Comité insta a implementar medidas eficaces que promuevan la desinstitucionalización de las personas con discapacidad y planes de salud basados en los derechos humanos.

Asimismo, las personas con discapacidad se encuentran aún con numerosas barreras de distinto tipo. Las políticas públicas han de ser, por ello, proactivas para que vayan eliminando los obstáculos y barreras y la discriminación por motivos de la discapacidad. La sociedad civil debe comprometerse éticamente con ello también. Además, cada ciudadano, cada profesional desde su área de incumbencia, debe ser consciente de las barreras que genera, o puede generar y, a su vez, ser un veedor crítico, responsable y ético respecto a las barreras que se generan en su entorno para las personas con discapacidad, para poder denunciarlas, eliminarlas o minimizarlas. Por ejemplo, si hacemos un tour turístico y observamos que el ómnibus no es accesible para una persona en silla de ruedas, o no se espera a aquella persona con movilidad reducida, podemos reclamar que se realicen las acciones correspondientes.

Precisamente, forma parte de las obligaciones generales “*Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.*” (CDPD, ONU, 2006, Art.4. inc.i).

Es de destacar que la piedra basal de cualquier ser humano es su familia; es la familia que desde el amor, el apoyo y la confianza brindarán los cimientos para el desarrollo de su hijo. Recibir un hijo con discapacidad va requerir superar miedos iniciales, prejuicio para fortalecerse y ofrecerle un entorno de amor y esperanza. Las palabras u orientaciones de los profesionales podrán ayudar a la familia (o desesperanzarla) en pos del desarrollo integral de su hijo y de empoderarlo para que construya un proyecto de vida incluido en la sociedad. Es de notar que organizaciones de familias en todo el mundo han ejercido y ejercen un liderazgo importante en pos de la inclusión y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

6. Inclusión educativa

La educación de las personas con discapacidad, como cuestión de derecho, debe asegurar su participación e inclusión en la sociedad, promoviendo el desarrollo de su potencial, de sus capacidades y talentos, dentro del marco de una educación inclusiva en todos los niveles y a lo largo de la vida (CDPD, ONU, 2006, Art.24). La CDPD establece que “*Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, ...asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida*” (CDPD, ONU, 2006, Art.24, inc.1).

Esta inclusión debe ser garantizada en todos los ámbitos educativos, formales y no formales, y, muy especialmente, en los niveles obligatorios de enseñanza, es decir, en el nivel inicial, primario y secundario. Asimismo, es un derecho la inclusión de estudiantes con discapacidad en el nivel superior, que tengan igualdad de oportunidades y condiciones, sin discriminar en razón de la discapacidad, con los apoyos accesos necesarios. Sin duda, implica dejar de lado prejuicios, preconceptos.

Imaginándonos en el pasado: ¿Le hubiésemos dado la oportunidad a Ludwig van Beethoven (Destacado compositor que tenía sordera) de ingresar a la universidad a estudiar música? ¿O a Stephen Hawking (Destacado científico matemático, con una discapacidad motora severa) a ingresar a la universidad? ¿Podría ser el mismo profesional sin ayuda de las tecnologías? La discapacidad no da cuenta de la capacidad de la persona, por ello requiere de oportunidades para desarrollarlas y manifestarlas.

Tanto a nivel macro-educativo, de políticas educativas y del sistema educativo en general, como a nivel micro-educativo, es decir las instituciones educativas y las aulas, deben realizar un cambio profundo. La institución educativa debe planificar, gestionar e implementar un Proyecto Educativo Institucional -PEI- y un Proyecto Curricular Institucional –PCI- que sean realmente inclusivos, con

una evaluación constante hacia la mejora continua.

La persona con discapacidad tiene derechos a ingresar, permanecer, avanzar y egresar en una institución educativa común, a un aula común, aprendiendo y desarrollándose junto a sus compañeros comunes donde todos aprendan, desde la vivencia compartida, los valores de respeto, de equidad, a vivir la solidaridad y justicia.

El alumno con discapacidad debe participar de todas las actividades escolares y extraescolares, aprender de todas y cada una las materias, en igualdad de condiciones y sin ser discriminado con motivos de discapacidad, es decir, sin ser separado o excluido del aula común y del proyecto curricular común, lo que implica brindarle los apoyos y ajustes necesarios para hacer efectiva una inclusión de calidad. Por ejemplo, un estudiante con discapacidad visual necesitará los materiales digitalizados y accesibles (hay software que traducen lo escrito a oral) o en braille; un estudiante con discapacidad auditiva, la ayuda de un traductor de lengua de señas o que le hablen de frente para que pueda hacer la lectura labial; un estudiante con discapacidad motora, que tenga los elementos de un laboratorio a su altura; un estudiante con una discapacidad intelectual requerirá quizás de simplificar las consignas, aclararlas o reforzarlas, para hacer efectiva su participación y aprendizajes, entre algunos accesos.

Una educación inclusiva toma el concepto de Diseño Universal para aplicarlo al marco del aprendizaje de todos en el aula y escuela común y diversa: el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA): *“Un currículo diseñado universalmente está diseñado desde el principio para tratar de satisfacer las necesidades educativas del mayor número de usuarios, haciendo innecesario el costoso proceso de introducir cambios, una vez diseñado, “para algunos” al currículo general”* (CAST, 2008, p. 3).

Por tanto, el Diseño Universal para el Aprendizaje, favorece que la diversidad de alumnos se apropie de los contenidos curriculares dentro del aula común, desde diversidad de metodologías y estrategias, graduando desafíos y apoyos para todos los estudiantes, siendo todos beneficiados. Por ejemplo, utilizando distintas vías para comunicarse (verbal, gestual, corporal, etc.); dando opciones a los estudiantes de expresarse de diferentes maneras (oral, escrita, dramatizando, dibujando, etc.); de captar su interés; brindando variedad de estrategias y materiales en simultáneo, lo que implica flexibilizar la enseñanza para todos.

Es un cambio profundo de enfoque: a) El aula común se transforma en un aula inclusiva; b) se modifica el aula homogénea, por un aula heterogénea y diversa; c) se cambia de un aula para algunos, a un aula accesible para todos, con los ajustes y apoyos según necesidades; d) se superan las propuestas curriculares y metodologías rígidas, por propuestas flexibles, con opciones para que todos los estudiantes puedan desarrollar sus talentos desde sus capacidades; e) se deja atrás una enseñanza individualista y competitiva, para dar lugar a una enseñanza colaborativa, el trabajo grupal, el intercambio y enriquecimiento de los alumnos con y sin discapacidad, la ayuda mutua; f) se elimina una evaluación que clasifica a los estudiantes y los estigmatiza, por una evaluación formativa para la mejora del aprendizaje y de la enseñanza.

Las personas con discapacidad también deben tener acceso a una formación a lo largo de toda la vida. Es decir, los centros de educación común no formales (instituciones deportivas, culturales, recreativa, clubes, iglesias, etc.) deben brindar acceso para las personas con discapacidad, en igualdad de oportunidades y condiciones, con los ajustes y apoyos.

Es de destacar que una educación Inclusiva promueve una educación de calidad para todos, siendo ya internacionalmente comprobado que no solo es más económica, sino más efectiva para todos, según la Declaración de Salamanca (UNESCO, 1994). Además que promueve una educación en y para la diversidad, en y para los valores, donde se fomentan las redes de apoyo y colaboración mutua. En este sentido, la inclusión en las escuelas promueve que los niños y jóvenes se formen en la diversidad, aprendiendo a vivir juntos. ¡Qué distinto serán como adultos futuros, como padres, profesionales, funcionarios, si desde niños vivieron la diversidad con mayor naturalidad, siendo respetuosos y solidarios! Es el camino a la sociedad inclusiva.

Para ello, es indispensable la formación docente y de los profesionales implicados, para que puedan trabajar en equipo y apoyar el contexto áulico, partiendo de una evaluación de la situación escolar y social de cada uno de los alumnos, con o sin discapacidad. *“Una Educación Inclusiva nos interpela a una nueva forma de docencia: Enseñar a la diversidad en la Escuela y Aula Inclusiva desde el Diseño Universal de Enseñanza. Y deberemos aprender cómo hacerlo, para la cual no estamos solos...Es fundamental encarar la Educación Inclusiva como una tarea*

reflexiva, colegiada y colaborativa, donde los primeros aliados son los otros docentes y los mismos estudiantes". (Yadarola, 2016², p. 29) Asimismo, requiere la concientización y participación de las familias y de toda la comunidad escolar y vecinal.

Sin embargo, continúan las barreras al aprendizaje y participación para una inclusión efectiva. En las Observaciones finales del Comité de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el informe sobre Argentina expone que existen discrepancias entre las políticas educativas y las prácticas concretas:

37. El Comité toma nota de que el marco legislativo que regula la educación en el Estado parte contiene de manera expresa el principio de la educación inclusiva (artículo 11 de la Ley N.º 26206). Sin embargo, observa con preocupación que la implementación de este principio se ve limitada, en la práctica, por la falta de adecuación de los programas y planes de estudio a las características de los educandos con discapacidad, así como por la prevalencia de barreras de todo tipo que impiden que las personas con discapacidad accedan al sistema educativo en condiciones de igualdad y no discriminación con el resto de estudiantes. El Comité expresa su gran preocupación por el elevado número de niños y niñas con discapacidad atendidos en escuelas especiales y por la ausencia de centros de recursos educativos que apoyen la inclusión efectiva de los estudiantes con discapacidad. (ONU, 2012, p. 6)

Ante esta situación el Comité realiza recomendaciones para encarar una educación integral inclusiva, con recursos y apoyos, e insta que los niños que están en escuelas especiales pasen a ser incluidos en escuelas comunes:

38. El Comité recomienda al Estado parte que desarrolle una política pública de educación integral que garantice el derecho a la educación inclusiva y que asigne recursos presupuestarios suficientes para avanzar en el establecimiento de un sistema de educación incluyente de estudiantes con discapacidad... Asimismo, urge al Estado parte a tomar las medidas necesarias para que los estudiantes con discapacidad inscritos en escuelas especiales se incorporen a las escuelas inclusivas y a ofrecer ajustes razonables a los estudiantes con discapacidad en el sistema educativo general. (ONU, 2012, p. 6-7)

La inclusión es un proyecto para una sociedad inclusiva, diversa e intercultural y es, asimismo, un proyecto de vida para una persona. La inclusión para una persona con discapacidad se proyecta como parte de toda una vida incluido en lo familiar, laboral, cultural y social. *"Ese niño incluido en la escuela, se pueda proyectar como adulto incluido a lo largo de su vida y en todos los ámbitos, porque es uno más en la diversidad"*. (Yadarola, 2016, p. 7)

Los profesionales que desarrollamos nuestra labor o parte de ella en el ámbito educativo, o estamos en relación lo educativo, tenemos el compromiso ético con el derecho a una educación inclusiva para todos, con justicia, equidad y calidad, encaminándonos así hacia una sociedad y una cultura inclusiva.

7. Inclusión laboral

El joven o adulto con discapacidad tiene derecho a una inclusión en el mercado laboral abierto e inclusivo, a un trabajo digno, adecuado a sus posibilidades y que se realicen los ajustes y accesos que requiera para desenvolverse. La CDPD establece que *"Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad."* (CDPD, ONU, 2006, Art. 27.1)

Además, se insta a que se tengan en cuenta los ajustes necesarios para que esta inclusión laboral sea posible, ya que se debe *"Asegurar que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo"* (CDPD, ONU, 2006, Art. 27.1. inc.i)

Desde las empresas u organizaciones laborales deberán ajustar sus puestos de trabajo a las posibilidades de las personas, y no sólo esperar que sean ellas quienes se ajusten al puesto de trabajo. Además, algunas personas con discapacidad requerirán además de apoyos y ayudas para realizar las tareas requeridas. En este sentido, por ejemplo, una persona con una discapacidad intelectual podrá necesitar un mayor apoyo al iniciar su inclusión laboral, para aprender su tarea, hasta lograr la autonomía deseada; a esto se le llama empleo con apoyo,

donde se busca su capacitación en el mismo lugar de trabajo: De la inclusión a la inclusión. Esto significa superar las propuestas de espacios laborales segregados sólo destinados para personas con discapacidad (Talleres protegidos), o como espacios de formación laboral en tanto espacios que segregan y discriminan en razón de la discapacidad.

Por otra parte, es parte de la Responsabilidad Social de las Empresas –RSE- incluir en sus organizaciones a personas con discapacidad como trabajadores, en igualdad de condiciones.

Según Vallaeys (2006) no debe confundirse RSE con benevolencia voluntaria y caritativa, en tanto la RSE encuentra su razón en la ética: las empresas dependen de la comunidad, teniendo la obligación de devolver parte de lo que reciben de ella, debiendo incorporarse la RSE como herramienta de la gestión estratégica, desde un enfoque holístico, sostenible en el tiempo. La RSE está intrínsecamente ligada a la ética, pero no una ética de la intención, sino de la acción. Es actuando desde la responsabilidad social, desde el compromiso ético con la comunidad y su entorno.

Cabe además notar que la inclusión laboral trae beneficios en la empresa, en el trabajador con discapacidad y en la sociedad. La empresa se beneficia en la imagen social, en ser la inclusión un factor motivacional y que levanta el ánimo en los equipos de la organización, produciendo sentimientos de orgullo, lo cual mejora el clima organizacional y aumenta la productividad general. (OIT, 2013) Además, en Argentina las empresas tienen beneficios económicos e impositivos al incluir personas con discapacidad.

Respecto a la persona con discapacidad incluida laboralmente, la investigación observa mayor satisfacción con su trabajo y que mejora en su calidad de vida, en cuanto aportan ingresos al hogar y mejoran su estado anímico, entre otras cuestiones. Ello impacta, a su vez, de modo positivo en su familia. (OIT, 2013)

En Argentina, la Ley 22.431 desde 1981 obliga a las empresas del estado y a las empresas privadas que dan servicios públicos, a ocupar personas con discapacidad en una *“en una proporción no inferior al 4% de la totalidad de su personal.”* Sin embargo, no se han realizado las acciones para su efectivo cumplimiento, generándose barreras para su participación e inclusión plena. Así lo afirma el Comité de la ONU:

43. El Comité toma nota de la normativa laboral que establece la obligación de un cupo laboral del 4% para personas con discapacidad en el sector público (Ley No. 25.689), así como de los diferentes programas de inserción laboral para personas con discapacidad desarrollados en el ámbito de la administración pública. Sin embargo, el Comité observa con preocupación la falta de datos desagregados (entre ellos, sexo, edad, tipo de discapacidad, ámbito geográfico, etc.) que permitan hacer un análisis del cumplimiento a nivel nacional y provincial de este cupo laboral. El Comité también expresa su preocupación ante las barreras culturales y prejuicios que obstaculizan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, en particular en el sector privado, a pesar de la existencia de incentivos fiscales para los empleadores y expresa asimismo su inquietud ante la discriminación laboral respecto de las mujeres con discapacidad. (ONU, 2012, p. 7)

De allí que el Comité insta a formular políticas públicas que promuevan la inclusión en el mercado de trabajo y a eliminar barreras culturales y prejuicios, a realizar ajustes razonables, como así también realizar *“el reforzamiento de las medidas de monitoreo y certificación sobre el cumplimiento del cupo laboral para personas con discapacidad en el sector público, así como la recolección sistematizada de datos desglosados que permitan hacer un análisis adecuado del cumplimiento a nivel nacional y provincial del cupo laboral.”* (ONU, 2012, p. 8)

Las personas con discapacidad tienen derechos a trabajar y a ganarse la vida con un trabajo digno, remunerado en igualdad de condiciones, que les posibilite llevar una vida plena. Para ello, como sociedad debemos eliminar las barreras que colocan a las personas con discapacidad en una situación de desventaja laboral, superando la visión meramente asistencialista y asumiendo una postura ética y de derecho en la construcción de una sociedad inclusiva.

Conclusiones

Es importante que los profesionales puedan realizar, en compromiso ético con los derechos de las personas con discapacidad y conforme a su propio rol, el asesoramiento, orientación y promoción de procesos de inclusión para personas con y sin discapacidad en los distintos

ámbitos y promoviendo el diseño universal, así como planear, organizar o dirigir proyectos de este tipo; concientizar, informar y capacitar a la población; trabajar en equipo y en redes; evaluar procesos, resultados e impactos, en beneficio no sólo de las personas con discapacidad, sino toda la sociedad. Desde un diálogo y participación con las personas con discapacidad, lograr una comprensión empática de las necesidades, los accesos y ayudas que necesita.

Para ser “buenos” profesionales en el sentido ético, resulta indispensable tener la visión desde los derechos de las personas con discapacidad, trabajar de modo proactivo y colaborativo, para proyectar y gestionar un cambio sostenido en el tiempo y que tenga un impacto positivo en las personas con discapacidad, en su calidad de vida, en sus familias, en las instituciones, organizaciones y en la sociedad, para que la inclusión sea una realidad efectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CENTER OF APPLIED SPECIAL TECHNOLOGY –CAST- (2008). Universal Design for Learning Guidelines. Version 1.0. Wakefield, MA: Author Disponible en: http://web.uam.es/personal_pdi/stmaria/sarrio/DOCENCIA/ASIGNATURA%20BASES/L ECTURAS%20ACCESIBLES%20Y%20GUIONES%20DE%20TRABAJO/Diseno%20Universal%20de%20Aprendizaje.pdf Recuperado 13/06/2017
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS-INDEC- (2010) Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Censo del Bicentenario Población con dificultad o limitación permanente. Octubre de 2014 Serie C. Disponible en: http://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/sociedad/PDLP_10_14.pdf. Recuperado 13/06/2017
- LOPEZ MELERO, M.A. (2007) La ética y la cultura de la diversidad en la escuela inclusiva.. Revista Electrónica Sinéctica. 2006-2007. Número 29. Pp.4-18. Disponible en: <http://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/7765/33194385.pdf?sequence=1> Recuperado 13/06/2017
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2012). Observaciones finales del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ginebra.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS -ONU-. (2006). Convención internacional de los Derechos de la Persona con Discapacidad (CDPD). Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable> Recuperado 13/06/2017
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT- (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Santiago de Chile. Disponible en: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-completo-2013.pdf> Recuperado 13/06/2017
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD –OMS- 10 datos sobre la discapacidad. Disponible en: <http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/> Recuperado 13/06/2017
- UNESCO (1994). Declaración de Salamanca. Disponible en: http://www.unesco.org/education/pdf/SALAMA_S.PDF Recuperado 13/06/2017
- UNESCO (2017) Personas con discapacidad. Disponible en: <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/strengthening-education-systems/inclusive-education/people-with-disabilities/>. Recuperado 13/06/2017
- UNESCO (2017). Diversidad cultural. Disponible en: <http://es.unesco.org/themes/educacion-desarrollo-sostenible/diversidad-cultural>. Recuperado 13/06/2017
- YADAROLA, M. E. (2016¹). Educación inclusiva como parte de un proyecto inclusivo de vida. Libro de Actas en CD del IV Congreso Iberoamericano sobre el síndrome de Down. Salamanca, marzo de 2016. Disponible en: <http://cddown-inico.usal.es/docs/116.pdf> Recuperado 13/06/2017
- YADAROLA, M.E. (2016²) Diseño universal de la enseñanza para una educación inclusiva. Revista Virtual RedEs (Universidad de Cartagena), Num. 3. pp. 26-41. Disponible en: <http://ojs.udc.edu.co/index.php/redes/article/view/732> Recuperado 13/06/2017
- YADAROLA, M.E. LOZANO, D. Y GALLI, M. (2016). Educación inclusiva en las escuelas primarias públicas. Libro de Actas en CD del XXVII Encuentro Estado de la Investigación Educativa. Facultad de Educación. Universidad Católica de Córdoba, octubre de 2016.

Link a videos de interés

- “Cómo tratar a una persona con discapacidad”
<https://www.youtube.com/watch?v=A8aoyCdFmGQ>
- “Video de sensibilización, Personas con discapacidad”
<https://www.youtube.com/watch?v=dRiisNleFXg>
- “Silvana Corso: Un recreo tan loco como ideal”
<https://www.youtube.com/watch?v=0vNVtWu-6Go>
- “Educación en Finlandia” <https://www.youtube.com/watch?v=O2XXpBnMe0A>
- “Diseño Universal del Aprendizaje: Principios y prácticas”
<https://www.youtube.com/watch?v=kOJLjuK3nWM>
- “El reto de aprender: Pablo Pineda at TEDxRetiro” www.youtube.com/watch?v=To-NFTdH2E0&t=239s
- “Edujesuit. Red Global por el Derecho a la Educación”
<https://www.youtube.com/watch?v=xcyCdP0NPyg>
- “¿Cómo reaccionarías si te entrevistase una persona con síndrome de Down?”
<https://www.youtube.com/watch?v=B5f7A0lv9BM>
- Webinar: “Estrategias para la Educación Inclusiva: Diseño Universal y Ajustes Curriculares”
<https://www.youtube.com/watch?v=-EHdmGx0GIM>