

REUNIÓN DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

RELATORÍA

Miércoles 1 de febrero 2023 16:30 a 17:45 horas

Inicio

La reunión realizada con las personas con discapacidad que han ingresado al IFT por medio de la Convocatoria especial para personas con discapacidad tuvo el propósito de conocer directamente sus sugerencias e inquietudes sobre los avances y áreas de oportunidad para alcanzar una inclusión total; así como su opinión sobre medidas que faltan para implementar y sus sugerencias de cómo llevarlo a cabo para implementar ayudas y ajustes razonables en el corto y mediano paso. En ella estuvieron presentes 13 de las 14 personas convocadas.

Si bien la evaluación del año pasado dio elementos importantes sobre sus preocupaciones, como son la comunicación con sus equipos de trabajo y la accesibilidad física y comunicaciones, se consideró importante platicar sobre cómo se están sintiendo para determinar en conjunto qué se puede hacer y qué ayudas y ajustes razonables se pueden implementar. Con participaciones de dos o tres minutos para exponer su opinión.

- El primer punto abordado fue la necesidad de **fortalecer la comunicación con superiores y equipo de trabajo**, siendo evidente que esta problemática afecta de manera diferenciada a las personas con discapacidad auditiva.

Hubo coincidencia en señalar que el trabajo en línea ha sido complicado, porque se debe escribir en español, y se afecta la comunicación pues no todas las personas saben lengua de señas. Además, el uso de cubrebocas ha impedido poder ver las expresiones de las personas para conocer su estado de ánimo y para leer sus labios.

Se señaló que a veces pueden comunicarse de forma escrita, pero a veces necesitan saber de qué se está hablando, pero se habla muy rápido y es un poco complicado, y piden "¿nos pueden explicar un poco de lo que está pasando?".

Las otras personas deben tomar en cuenta que las personas sordas no captamos la información como todas las demás: en las reuniones se habla demasiado rápido y es complicado entender qué se está abordando. Por eso se necesita un poco más de paciencia cuando hay reuniones en el área de trabajo, **porque es complicado llevar el ritmo de todos y saber qué está diciendo cada persona o saber a profundidad el tema que se está abordando.**

A veces con los aparatos auditivos sí se alcanza a percibir qué se está diciendo, pero **no sabemos cuál es la instrucción precisa.** Por eso es importante que, cuando

se solicita que les expliquen lo que pasa, lo puedan hacer y en ese mismo momento. A veces no podemos comprender todo lo que pasa y por eso se complica con la interacción. A veces varias personas hablan y no se puede captar todo lo que están diciendo.

También se externó que se sienten excluidas del desarrollo de las reuniones, cuando solicitan que les digan de qué se trata un punto específico o cuando solicitan intervenir y se les ignora. Al respecto, una de las personas participantes comentó **“le pregunto a algunas personas y se molestan y ya lo guardamos, y no preguntamos.”** Otra dijo que “le gustaría que pudieran ser un equipo y participar de la misma manera.”

Se requiere una persona que apoye a las y los sordos en algunas reuniones, para que puedan expresarse, con el apoyo en LSM sería más fácil entender las tareas que les encomiendan y también sería importante para conocerse como equipo. Y se necesita que el equipo de trabajo aprenda algo de lengua de señas, empezar por algo sencillo, algún curso para empezar a comunicarnos, desarrollar nuestra expresión facial.

A su vez, las personas sordas también deben aprender a comunicarse con sus equipos: pueden aprender a leer los labios, ya que a muchas personas no les gusta aprender lengua de señas, así como mejorar su español escrito (conjugación de verbos, por ejemplo). También se propuso practicar más con las personas que están aprendiendo algunas señas, y que ellas a cambio apoyen con el español. Es algo que toma tiempo, pero lo han implementado con las personas que se muestran dispuestas y ha funcionado. Uno de los asistentes comentó que “las personas sordas podemos y estamos dispuestos a ayudarles. Y también necesitamos aprender a comunicarnos con nuestro equipo de trabajo, sería más sencillo entender las tareas que lleva.”

También es importante no sentir presión por pensar “ay no podemos llevar todo el trabajo como se debe”, es la oportunidad de poder aprender y tener la oportunidad conjunta de poder colaborar.

Y si a veces no nos hacen caso o no nos dan participación, poder decirlo con el jefe. Es importante no quedarnos callados de “bueno, ya no pasó nada, ya no nos dieron participación”, poder compartir como compañeros y solucionar los problemas que vayan surgiendo y platicar de manera clara con cada uno de los compañeros, fluir más en la comunicación va a ser más eficiente, para que vayamos progresando cada uno.

- Otro de los puntos abordados en la reunión fue la necesidad de **dar mayor visibilidad a la discapacidad dentro del Instituto.**

Si bien se reconoce que el IFT ha mostrado muchas acciones para lograr la inclusión de las personas con discapacidad, como es contar con cursos de lengua de señas,

es necesario que las personas sepan que existen diversos tipos de discapacidad, que existen discapacidades visibles y no visibles.

Las personas con discapacidad visual el uso del bastón es útil para que las demás sepan que tiene una discapacidad y facilita la accesibilidad. Sin embargo, es una limitante que no sea más visible, por ejemplo, al usar la fotocopiadora y hay gente formada, pues a una persona con visión disminuida le lleva más tiempo manipular el equipo, o en el comedor, no puede distinguir los guisados, el resto de las personas se molestan, "lo brincan de la fila" o quienes se encargan del comedor atienden a alguien más sin esperar a que pueda elegir sus alimentos. Asimismo, con demasiada luz en un espacio, no sabe hacia dónde dirigirse.

Asimismo, cuando las personas con discapacidad auditiva o visual están formadas o utilizando algún equipo, no contestan cuando alguien les habla o les saluda, porque no las escuchan o no las alcanzan a ver, no porque estén haciendo una grosería. Hace falta visibilizar que hay gente con diferentes tipos de discapacidad, no es solamente la gente que está en silla de ruedas. Sería importante dar a conocer la simbología universal de discapacidad e informar su significado.

Se propuso hacer saber tanto al interior como al exterior del IFT, que la gente con discapacidad forma parte del Instituto, que contratan a personas con discapacidad y es inclusivo.

Otra de las personas señaló que, en efecto, hay discapacidades visibles y no visibles, y es importante hablar sobre ello para mejorar el proceso de inclusión. La adaptación a su área de trabajo ha sido buena, al principio fue difícil, porque le asignaban unas tareas que no comprendía, y pasó todo un año en que no las comprendió ni aprendió nada, hasta que se dieron cuenta, comentando con alguna persona de su equipo, le abrió todo su perfil de salud, y le cambiaron de rol.

Actualmente está muy a gusto estoy cumpliendo las metas que de trabajo que le han puesto. Cuando comete errores o baja su desempeño, sobre todo de velocidad, el equipo tiene paciencia, aunque no hay un trato muy diferenciado. Ha tenido una buena adaptación al equipo de trabajo y a las tareas que se le reasignaron.

- Al abordar este punto, volvió a surgir el tema de **mejorar la comunicación con los equipos de trabajo**, en especial para las personas con discapacidad auditiva, pues una de ellas preguntó si, para lograr este cambio de rol, se había acercado directamente con su jefe. Pues en su caso, hubo una actitud negativa al acercarse a preguntar, e incluso se le comentó que, si no entendía nada de lo que le decía su jefe, podría ser despedida. No solo fue una sorpresa, también le causó malestar, pues consideró que no era justo y se sentía muy presionada. Actualmente sabe que a algunas personas no les gusta la lengua de señas y respeta eso, ahora ha aprendido a leer y escribir mejor en español, pero considera que "es como hacernos a un lado,

no tomarnos en cuenta". Pero subsisten la duda sobre qué va a pasar: "¿nos van a despedir?"

Otra persona expresó que, en su caso, cuando llegó a trabajar al Instituto, no entendía muchas cosas, no se entendía con su jefe y le decía cómo le voy a hacer, ayúdame a leer y escribir. Le contestó que tuviera tranquilidad, lo importante es terminar el trabajo y ser puntual, por lo demás no hay de qué preocuparse. Por lo que aconseja comunicarse con su jefe si hay una actividad muy difícil que no pueda o no entienda cómo hacer.

Al respecto, hubo coincidencia en resaltar la necesidad de que queden muy claro cuáles son las tareas que se encarga realizar a las personas con discapacidad auditiva. Para ello, se requiere dar tiempo en las reuniones para aclarar dudas, hacer una puntualización del tema abordado, hablar despacio y que las intervenciones sean ordenadas para poder leer los labios de las personas (si hablan varias al mismo tiempo, no se puede dar seguimiento la conversación); así como tener la posibilidad de tener en alguna reunión interpretación de lengua de señas para dejar claras las expectativas, lo que se espera que realicen en las tareas asignadas.

También se aludió a que hay un aprendizaje al tomar nuevos puestos, pues eran labores distintas a las que habían desempeñado anteriormente, o en áreas de las que no conocían. Por ello se requiere adquirir conocimiento por cuenta propia. Pero es fundamental acercarse a preguntar cómo hacer algunas cosas, aclarar dudas. Consideran que siempre habrá disposición para apoyar en ese sentido, pero depende de las personas preguntar.

- Otro de los aspectos a resaltar es la necesidad de mayor empatía hacia las personas con discapacidad y aumentar la capacitación en temas de igualdad y discapacidad.

Varias personas coincidieron en que lograr este acercamiento requiere empatía por parte de sus superiores y equipos de trabajo. Acercarse a preguntar fue bien recibido y sirvió para mejorar su desempeño y las metas a cumplir, pues afortunadamente han contado con superiores que son accesibles y muestran empatía, porque tiene sensibilización a la discapacidad.

En tal sentido, de manera recurrente se mencionó la necesidad de **contar con más capacitaciones sobre la inclusión**, porque se ha percatado que estamos todos acostumbrados a que todos son oyentes, pero las personas con discapacidad no aprendemos igual. Por lo que se necesita que **las capacitaciones sean con tacto, en equipo y presenciales para poder entender a los demás compañeros que hablan**, con mejor mímica. Se pide un trato normal, pero con empatía y tacto.

Se señaló que la capacitación en temas de igualdad y discapacidad debe ser tanto para las personas oyentes y las personas con discapacidad, pues están surgiendo nuevos temas. **Se consideró importante que las personas con**

discapacidad reciben capacitaciones específicas para enfrentar las situaciones en que se les ignora y que puedan expresar sus dudas y participar.

Se requieren cursos para que las personas con discapacidad exploten sus habilidades y capacidades y campañas de comunicación para que las personas sin discapacidad sean más empáticas, que sepan que hay gentes con discapacidad trabajando aquí, se van a incorporar cada año más.

- Finalmente, se abordó el tema de las **posibilidades de crecimiento laboral**, ante la pregunta de si consideraban que el Instituto aprovechaba las habilidades y competencias de las personas con discapacidad.

De manera recurrente se plantearon varias preguntas sobre las posibilidades de crecimiento laboral y varias personas coincidieron en que han visto crecer a otras personas de sus equipos de trabajo, y sienten que las personas con discapacidad se quedan atrás. “¿Yo qué puedo hacer? ¿con quién me puedo acercar?” “¿cómo yo podría aprender y subir de puesto?”

También se preguntó si se podía participar en otras convocatorias del Instituto, si se cuentan con los estudios que piden, pero no todas las personas que ingresaron con la convocatoria especial están en dicha situación.

“En un proyecto a largo plazo, busco un crecimiento. Quiero saber si hay un plan de crecimiento, y no se ve un plan de desarrollo para mi puesto, es el que me asignaron y hasta allí llega. Los trajimos, pero no hemos visto si hay un crecimiento o se estancan.”

Por otra parte, varias de las personas que participaron en la reunión consideran que el IFT aprovecha el talento de las personas con discapacidad y compartieron sus experiencias.

El objetivo es salir adelante, superarse, sentirse útiles. Al inicio no sabía, pero se trataba de no fallar ante este trabajo. Ha averiguado y leído actas del trabajo de su departamento para entender todo lo que corresponde a su departamento. Se siente satisfecho de que ahora gente de otra área le pregunte, “oye tú estás en esto, cómo le hago.”

Otra de las personas comentó que no ha tenido problemas en cuanto a la aceptación y en la accesibilidad en el edificio. Si bien al fue complicado con su equipo de trabajo, pues no sabían qué podía hacer, ni qué trabajos le podían asignar. Un poco enseñanza, aprendizaje, buscar por su cuenta.

Un obstáculo fue que estuvo a la deriva al principio, pues no había quien le orientara sobre el trabajo a realizar, pero la parte de discapacidad no fue un problema, hubo apertura de sus compañeros. De igual forma, en el comedor puede pasar por su charola sin problema, a veces puede ser complicado, pero siempre hay gente del comedor o compañeros que le preguntan si le pueden apoyar, sin que sea de una manera intrusiva.

Comentó: “Yo he logrado demostrar en mi área el trabajo que he hecho y el desempeño que he tenido. Eso sirvió en que a la hora que a mi jefa le solicitan apoyo de otra unidad para sacar adelante el alto rezago, la primera persona que surgió fui yo y me mandaron al área de concesiones de uso privado y fue bien recibido lo que yo hacía.” Y si bien muchas veces es complicado porque no son los mismos trámites, pero han tenido la paciencia de decirme es así, y vamos avanzando.

Otras personas coincidieron al señalar que **su discapacidad no representa mayor problema para hacer su trabajo. Sin embargo, la discriminación está tan arraigada, en todo mundo, que a todas las personas con discapacidad nos discriminan.** Sería buenos que los talleres que dan sobre discapacidad los tomaran todos en el instituto, porque nos hace ser más empáticos con todo el mundo, ya sea una mujer embarazada o un viejo; tener talleres para sensibilizar que todos somos iguales.

Hay retos porque las actividades que hacemos son distintas a las que antes desempeñaba, son retos, tenemos la actitud para enfrentarlos y salir adelante.

De igual forma, se comentó que, por la discapacidad visual, otra persona no era buena realizando dictámenes porque requieren un análisis de la información, revisar bien varios documentos. Por el tipo de visión que presento sí se dificultó; sin embargo, preocupado por mi estabilidad laboral, consideró que no podía estar sin hacer algo, y por iniciativa propia automatizó una base de datos que anteriormente se llevaba manual. Al momento que la vieron sus jefes, quedaron muy sorprendidos y se dieron cuenta de su habilidad para dominar Excel y automatizar bases de datos.

Derivado de esa experiencia, le mandaron de apoyo a otra subdirección y entregó un reporte no solo para su dirección, sino también dirigido a la titular de unidad y les gustó mucho. Trata de no quedarse solamente con lo que ya sabe, Excel y análisis de datos, la conciliación de información. Trata de aprender nuevas cosas. Todos creo queremos crecer, no quedarnos estancados.

Una persona expresó que su vista sigue disminuyendo, pero no le gusta dividir personas con discapacidad y personas normales. Hace cosas que las personas sin discapacidad no pueden hacer, y su trabajo ha servido para agilizar el trabajo de su área. En su opinión, no considera que la discapacidad vaya a ser un tema para poder crecer.

También se expresó que entre las personas con discapacidad se apoyan, ya sea para cuestiones cotidianas, como usar el equipo de impresión, o para responder preguntas técnicas de sus labores.

En relación con las inquietudes planteadas a lo largo de la reunión, la DGIGDI mencionó algunas de las acciones que se están llevando a cabo, así como otras aun por implementar:

Estamos trabajando junto con DGTIC para ver lo de accesibilidad.

Se propuso realizar este tipo de reuniones de manera más frecuente; así como la posibilidad de tener otra reunión cuando lleguen las personas de la nueva convocatoria, para platicar sobre sus experiencias y consejos para quienes recién se incorporan al Instituto.

Se subrayó que la sensibilización en discapacidad es prioridad este año, y se va a contar con la colaboración de organizaciones especializadas en inclusión laboral y accesibilidad.

Si hay una reunión donde se requiere ILSM, se pueden poner en contacto con el área para gestionarla. Pues se ha considerado como un apoyo tener intérprete para que fuera mejor la comunicación en algunas de las reuniones.

Los talleres de lengua de señas mexicana van a seguir, y se va a avanzar en el nivel.

Se aclaró, que no puede despedirse a las personas por razón de su discapacidad y se puede recurrir al área en caso de que se repitan situaciones como las comentadas durante la reunión.

Se van a impulsar capacitaciones especializadas para las áreas en las que trabajan personas con discapacidad. Que todas las personas del instituto estén conscientes y se tenga un mejor clima laboral.

También se ha contemplado tener capacitaciones para personas con discapacidad en temas de crecimiento laboral.

Se procurará llevar a cabo talleres de sensibilización presenciales, en los que se realicen ejercicios para generar empatía.

Se está considerando contar con un proyecto de Semillero de talento para incorporar personas con discapacidad que no tienen experiencia laboral; así como la posibilidad de incorporar puestos de mayor jerarquía en las convocatorias especiales y ver la manera de darles herramientas que se preparen y estén en posibilidades de crecer, y que las convocatorias y los exámenes tomen en cuenta estas características especiales.