

Hay más de 1,200 millones de personas con alguna discapacidad en el mundo (IPC/ONU). Este es uno de los marcadores más interseccionales, en especial en América Latina, ya que abarca a personas de diferentes niveles socioeconómicos, géneros, lugares de origen, etnias y razas, orientación sexual, religión, opiniones políticas, etc. Sin embargo, este es también uno de los grupos más invisibles, sobre el que los datos cualitativos y cuantitativos son escasos. A pesar de ello, contamos con información que confirma la necesidad de dar una mirada integral a este sector de la población, precisamente por esa interseccionalidad. Veamos algunos ejemplos: en los censos disponibles en 11 países de América Latina, los datos muestran que, en el promedio nacional, las personas con discapacidad afrodescendientes tienen prevalencia en relación a las demás y son, en su mayoría, mujeres de color (CEPAL). Se estima que 1 de cada 5 mujeres padecerá algún tipo de discapacidad a lo largo de su vida (ONU). Además, las tasas de empleo son más bajas para los hombres (53%) y mujeres (20%) con alguna discapacidad, quienes experimentan desventajas significativas en el mercado laboral aún en edad laboral, con una inactividad 2.5 veces mayor (Encuesta Mundial de Salud/OCDE, 2011). Esto ocurre porque vivimos en sociedades capaces que discriminan a las personas con discapacidad, ya sea por la ausencia de políticas dirigidas a ellas o por los numerosos prejuicios, muchos arraigados, a veces incluso dentro de sus propias familias. El capacitismo los afecta de diferentes maneras: crea restricciones en el acceso al medio físico; les impone barreras para realizar actividades de manera independiente; establece obstáculos socioemocionales cuando son tratados como incapaces, dependientes o sin voz propia para expresar su voluntad; se les infantiliza y trata como incapaces de comprender el mundo; y esto por mencionar solo algunas. Además, las perspectivas estereotipadas de la discapacidad a veces hacen más visibles algunos tipos de discapacidad en detrimento de otros; por ejemplo, los usuarios de sillas de ruedas, las personas ciegas y sordas. No obstante, la experiencia de la discapacidad es mucho más amplia que esto y puede producirse por la interacción entre cuestiones de salud, factores personales y ambientales muy variados (SPGOV). La discapacidad es solo una característica de una persona; no podemos olvidar que dicha persona, como todos, es un sujeto multidimensional. Las personas con alguna discapacidad quieren vivir de forma independiente, por lo que es importante incluirlas. En este sentido, son fundamentales los ambientes de trabajo accesibles. Estos, a su vez, como atributo, habilitan a todas las personas a ejercer su derecho a existir, independientemente de sus características particulares.

### **¿Qué acciones podemos tomar al respecto?**

- *No infantilizar a las personas con discapacidad. Un fenómeno muy común son las decisiones externalizadas, que es cuando otras personas deciden qué es lo mejor o qué es capaz de hacer una persona con discapacidad. Es importante evitar este tipo de conductas y poner a las personas con discapacidad en el lugar de protagonistas de sus vidas. No hay que asumir nunca que una persona con discapacidad es incapaz de realizar una tarea, hay que preguntarle y darle autonomía.*
- *Promover estudios e investigaciones sobre las PCD para que sean visibles. En este sentido, preocuparse por el análisis de experiencias cruzadas con otros marcadores.*
- *Acciones directas que derriben las barreras de acceso a áreas básicas de la vida, tales como derechos, salud, educación, trabajo, etc.*
- *En las empresas, desarrollar políticas internas adecuadas, combatir actitudes negativas y concepciones sesgadas, preparar a otros empleados y entornos para recibirlos, garantizar que su presencia no sea solo por cumplimiento legal y que exista un plan profesional para que asciendan en cargos internos.*