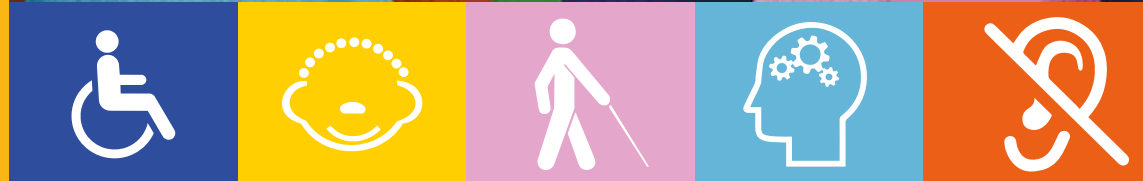


Tus derechos también son los míos

MANUAL BÁSICO
PARA INCORPORAR
EL ENFOQUE DE
DISCAPACIDAD EN
LAS
ORGANIZACIONES
DE DERECHOS
HUMANOS Y DE
DESARROLLO



Unión Europea



FECONORI



EUSKAL
FONDOA



Arbeiter-Samariter-Bund



FONDOS DE DESARROLLO



GOBIERNO Vasco

El presente documento ha sido elaborado en el marco del proyecto “Promoviendo la no discriminación y dignificación de las personas con discapacidad en Nicaragua y Honduras”, implementado por la Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI), Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH), Bluefields Indian & Caribbean University (BICU), Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V. (ASB), Euskal Fundoa y la Fundación Pro Desarrollo Integral de Somoto con el apoyo financiero de la Unión Europea.

Este documento se ha realizado con la ayuda financiera de la Unión Europea. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de la autora y del consorcio de organizaciones del proyecto y en modo alguno debe considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.

Se autoriza la reproducción y difusión del material contenido en este producto para fines educativos u otros fines no comerciales sin previa autorización escrita de los titulares de los derechos de autor, siempre que especifique claramente la fuente.

Nombre: Tus derechos también son los míos. Manual básico para incorporar el enfoque de discapacidad en las organizaciones de derechos humanos y de desarrollo.

Primera edición: Septiembre 2020

Autora: Sanna Laitamo

Diseño e ilustraciones: William Robles

ÍNDICE

Presentación..... [4](#)

Glosario..... [6](#)

PARTE I: ¿CÓMO INCLUIR EL ENFOQUE DE DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO DE LAS ORGANIZACIONES DE DERECHOS HUMANOS Y EL DESARROLLO?..... [8](#)

1. Principios generales para incorporar el enfoque de discapacidad en el trabajo de las organizaciones..... [10](#)

Enfoque de doble vía..... [10](#)

Inclusión institucional y en programas y proyectos..... [12](#)

• Inclusión institucional: nuestra mirada hacia dentro..... [12](#)

• inclusión en programas y proyectos: nuestra mirada hacia fuera..... [20](#)

2. Temas cruciales relacionados con la justicia para las personas con discapacidad..... [27](#)

Capacidad jurídica..... [30](#)

• Barreras para ejercer la capacidad jurídica por las personas con discapacidad..... [31](#)

• ¿Cómo presenta la CDPD la capacidad jurídica?..... [33](#)

Acceso a la justicia..... [35](#)

• Barreras en el acceso a la justicia..... [36](#)

• Mujeres con discapacidad y acceso a la justicia..... [37](#)

• Capacidad jurídica y acceso a la justicia en las leyes nicaragüenses y hondureñas..... [38](#)

Una alternativa para ejercer la capacidad jurídica y acceder a justicia: sistema de apoyos .. [41](#)

• ¿En qué consiste un sistema de apoyos?.... [42](#)

3. Maneras de colaborar entre las organizaciones de derechos humanos y colectivos de las personas con discapacidad..... [43](#)

PARTE II: CONCEPTOS Y MARCO TEÓRICO..... [46](#)

4. ¿Quiénes son las personas con discapacidad y cómo se les llama? Definiciones y terminología..... [46](#)

5. Situación de las personas con discapacidad en cifras..... [50](#)

6. Modelos de la discapacidad..... [54](#)

7. Derechos de las personas con discapacidad: tuyos, míos y nuestros..... [57](#)

Accesibilidad y diseño universal..... [58](#)

La discriminación contra las personas con discapacidad..... [59](#)

Algunos ejemplos de violación de los derechos de las personas con discapacidad..... [61](#)

8. Intersección de la discapacidad con otros factores de discriminación..... [64](#)

9. Instrumentos jurídicos para la defensa de los derechos de las personas con discapacidad..... [66](#)

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad..... [66](#)

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad .. [69](#)

Legislaciones de Nicaragua y Honduras que protegen a las personas con discapacidad..... [70](#)

Bibliografía consultada y sitios web de referencia..... [72](#)

1 Presentación

A pesar de la existencia de un marco legal cada vez más pertinente para defender los derechos de las personas con discapacidad, las desigualdades entre personas sin y con discapacidad persisten en la sociedad, sobre todo en los países en desarrollo. La realización de los derechos económicos, sociales y culturales están en un plano progresivo muy lento, aunque la incidencia de las organizaciones de personas con discapacidad no falta. El cambio de paradigma, que las personas con discapacidad ya no sean vistas como pacientes sino como ciudadanos activos con derechos y deberes, aún no cobra valor en un 100%.

En los últimos años, las organizaciones de personas con discapacidad se han fortalecido y empoderado. Sin embargo, la lucha suya por sí sola es insuficiente y es necesario que otros sectores que trabajen en el desarrollo social y en derechos humanos reconozcan que la discapacidad también es un asunto que les pertenece, ya que no es ajena a los grupos de poblaciones que atienden.

En el marco del proyecto “Promoviendo la no discriminación y dignificación de las personas con discapacidad en Nicaragua y Honduras”, financiado por la Unión Europea y ejecutado en consorcio entre FECONORI, FENOPDIH, ASB, Euskal Fonda, Fundación Pro desarrollo Integral de Somoto y BICU, se realizó un estudio sobre la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo de organizaciones e instituciones de derechos humanos y organizaciones de desarrollo que se especializan en los diferentes ámbitos de derechos humanos como niñez, mujeres, personas de la comunidad LGTBIQ, emigrantes, pueblos indígenas y afrodescendientes, entre otros.

El estudio mostró que las organizaciones incluidas en el estudio no contemplan los derechos de las personas con discapacidad en sus planificaciones estratégicas. En las organizaciones objeto del estudio se pudo apreciar que estas no tienen una concepción homogénea de lo que es discapacidad y que la forma en la que suelen colaborar con las organizaciones de personas con discapacidad es coyuntural en vez de crear un abordaje más sostenible. Además, aunque son organizaciones de derechos humanos, en sus atenciones a veces puede aparecer la visión del modelo tradicional sobre discapacidad en vez de poner en práctica un modelo social de la discapacidad.

Reconociendo los resultados del estudio, las organizaciones socias de este proyecto tomaron la iniciativa de elaborar este manual: “Tus derechos también son los míos”; manual básico para incorporar el enfoque de discapacidad en las organizaciones de derechos humanos y de desarrollo. El objetivo del manual es ofrecer una herramienta práctica que brinde orientaciones a las organizaciones de derechos humanos y de desarrollo para incorporar la perspectiva de discapacidad en su trabajo.

La primera parte de este manual aborda principios generales para cuando una organización comience a incorporar a las personas con discapacidad en su trabajo, sea este una organización de derechos humanos en general o de un ámbito específico. El manual presenta preguntas claves con las que estimular la reflexión interna y la autoevaluación de las organizaciones sobre sus prácticas de inclusión de las personas con discapacidad y para generar cambios estratégicos en las

organizaciones. También se presentan dos herramientas de autoevaluación que les puedan ayudar en esta tarea. La primera parte toca dos temas específicos muy relevantes para las personas con discapacidad como son la capacidad jurídica y el acceso a la justicia, en los que se pueden identificar ejes importantes de colaboración.

La segunda parte del manual complementa a la primera ya que presenta los conceptos básicos y la terminología referente a las personas con discapacidad. Además, da una mirada a la situación de personas con discapacidad en el mundo y en nuestra región y describe el marco legal referente a los derechos de las personas con discapacidad. Los contenidos de la segunda parte dan un marco de referencia teórico y conceptual para la inclusión, dan elementos de capacitación básica sobre los derechos de las personas con discapacidad y pueden ser utilizados según los intereses y necesidades de cada organización.

Los contenidos de este manual pueden ser utilizados por las organizaciones que no son especialistas en el tema de la discapacidad, pero que tienen interés, voluntad política y visión estratégica de incluir esta población en su trabajo. Se recomienda un uso dinámico de los contenidos del manual, ya que es adaptable y utilizable en la forma que más les convenga a cada organización. Esperamos que las alianzas entre los diversos actores y sectores fortalezcan las reivindicaciones mutuamente y creen una fuerza inclusiva para lograr una sociedad más justa.

Glosario

1

**Accesibilidad
(universal)**

Son las condiciones y facilidades que deben cumplir los entornos físicos ya sean urbanísticos y arquitectónicos, servicios, productos, bienes, transporte, información, documentación y toda forma de comunicación, tanto en zonas urbanas como rurales, para las personas con discapacidad.

2

Ajustes razonables

Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

3

Barreras

Son obstáculos de diferentes tipos: ambientales, físicos, actitudinales, jurídicos, comunicacionales y de información, implantados por la sociedad, que impiden el desarrollo y la participación de las personas con discapacidad.

4

Capacidad jurídica

Derecho a ser reconocida como persona ante la ley y a la capacidad de ser titular de derechos y obligaciones.

5

Deficiencia

Es toda condición congénita o adquirida que afecta a funciones psicosociales, intelectuales físicas o sensoriales de las personas.

6

**Discriminación por
motivos de
discapacidad**

Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

Glosario

7	<i>Diseño universal</i>	El término diseño universal se refiere al desarrollo de productos, entornos y edificios que permiten accesibilidad de uso a la mayor cantidad de personas.
8	<i>Equidad</i>	Es el principio inherente a la justicia; a la distribución democrática de los bienes, servicios, riquezas, ingresos de una sociedad; a la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad; es una condición que evita que grupos sociales sean favorecidos de manera injusta en perjuicio de otros grupos sociales.
9	<i>Igualdad</i>	Igualdad de oportunidades: son los procesos de equiparaciones, adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social cultural y de bienes y servicios, que garanticen que las personas con discapacidad (hombres y mujeres) disfruten en igualdad de condiciones y posibilidades que el resto de la población para acceder y participar dentro de la sociedad.
10	<i>Interdicción</i>	Situación jurídica de una persona que está total o parcialmente privada del goce o del ejercicio de sus derechos en virtud de la ley o de una decisión judicial.
11	<i>Salvaguardas</i>	Son las medidas relativas efectivas para impedir los abusos en el ejercicio de la capacidad jurídica y que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida.
12	<i>Tutela</i>	Persona que representa a un niño, una niña, adolescente; persona declarada judicialmente incapaz o a la persona con discapacidad que no pueda valerse por sí misma en todos los actos civiles o administrativos.

PARTE I :

¿CÓMO INCLUIR EL ENFOQUE DE DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO DE LAS ORGANIZACIONES DE DERECHOS HUMANOS Y DESARROLLO?

Para las organizaciones que trabajan en los diferentes ámbitos de derechos humanos, sean estos niños/as, mujeres, personas de la comunidad LGTBIQ, emigrantes, pueblos indígenas y afrodescendientes entre otros, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹ marca una pauta de cambio, un compromiso y una oportunidad para transformar sus prácticas, para que estas sean inclusivas también hacia las personas con discapacidad. Dado que la discapacidad sigue siendo un tema que pocas personas e instituciones u organizaciones conocen, las organizaciones de las personas con discapacidad y sus familias están presentes, para ofrecerles guía, consejos y acompañamiento.

En el año 2019 el Sistema de las Naciones Unidas elaboró una estrategia para la inclusión de la discapacidad. Su propósito es lograr la igualdad de resultados y fomentar una cultura inclusiva dentro del Sistema de Naciones Unidas para aterrizar la Convención y la Agenda 2030 dentro de las diferentes organizaciones de forma transversal y con un enfoque de derechos humanos que pueda servir de inspiración para las organizaciones de sociedad civil en sus procesos de cambio hacia la inclusión de la discapacidad.

“La integración de un enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos consiste en asegurar que los derechos de las personas con discapacidad se incorporen en la labor de la Organización, velar por la participación significativa de estas personas y evaluar los efectos que pueda tener sobre ellas cualquier política o programa. También es un modo de lograr que las preocupaciones y experiencias de las personas con discapacidad constituyan una dimensión esencial de la elaboración, aplicación, supervisión y evaluación de las leyes, políticas y los programas en las esferas política, económica y social, a fin de que las personas con discapacidad se beneficien igual de ellos que las demás y no se perpetúe la desigualdad.” (Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad, 2019) ²

¹ En este manual utilizamos los términos “Convención” o CDPD como sinónimos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

² Ver la estrategia de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/content/disabilitystrategy/>

En esta definición amplia, los aspectos que destacan son el valor de las experiencias y preocupaciones de las personas con discapacidad y su participación significativa en todas las fases de programación y en todas las esferas de una sociedad. Implica valorar cómo las acciones que implemente la organización afectan a la vida de las personas con discapacidad.

La puesta en práctica de Desarrollo Inclusivo es cuando las acciones y políticas para el desarrollo socio-económico y humano procuran la igualdad de oportunidades y el ejercicio y goce de los derechos para todas las personas, independientemente de su origen social, su género, edad, condición física o mental, su etnia, religión, orientación sexual, etc., en equilibrio con su medio ambiente. (Manual básico sobre el Desarrollo Inclusivo, HI, IIDI, 2007).

En los próximos capítulos de este manual se presentan principios generales que se recomiendan revisar y aplicar cuando una organización comience a incorporar a las personas con discapacidad en su trabajo, sea esta una organización de derechos humanos en general o en un ámbito específico. Se introducen preguntas de reflexión y herramientas de auto evaluación para que cada organización pueda avanzar en su tarea. Finalmente, se tratan dos temas específicos muy relevantes para las personas con discapacidad como son la capacidad jurídica y el acceso a la justicia, en los que se pueden identificar ejes importantes de colaboración y apoyo potenciales desde las organizaciones de derechos humanos específicamente.

1. Principios generales para incorporar el enfoque de discapacidad en el trabajo de las organizaciones

En este capítulo se presentan principios como puntos de entrada que pueden ser utilizados para poner en marcha la inclusión de las personas con discapacidad con el enfoque de derechos en una organización.³

Enfoque de doble vía

El enfoque de doble vía es una estrategia conocida por muchas organizaciones ya que se ha utilizado también para incorporar el enfoque de género. Significa que cualquier iniciativa dirigida a la población en general se planifica de forma que sea accesible y utilizable para las personas con discapacidad, pero además implica tomar en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad. El objetivo del enfoque de doble vía debe ser siempre incluir a las personas con discapacidad en todos los aspectos de la sociedad o del desarrollo.



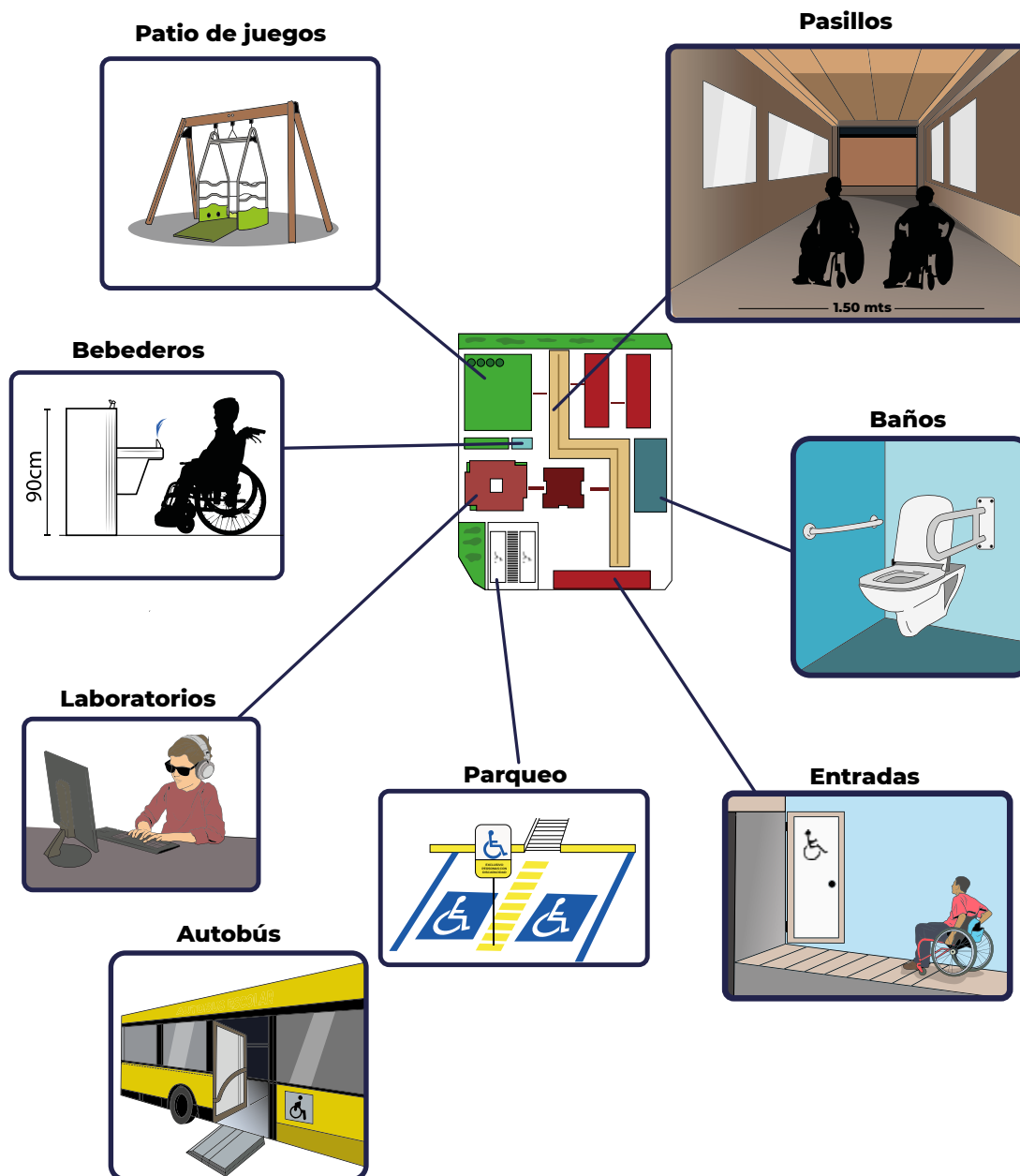
Fuente de la gráfica: Guía sobre discapacidad y desarrollo <http://bit.ly/2XkKfIH>

³En este capítulo cuando se menciona “organización” se refiere a las organizaciones meta del manual: organización de derechos humanos en general u de un ámbito específico (niñez, mujeres, personas de la comunidad LGTBIQ, emigrantes, pueblos indígenas y afrodescendientes, entre otros).

Por ejemplo, la construcción de una escuela de primaria se realiza tomando en cuenta la diversidad que pueda haber en los niños y las niñas de esta aplicando un diseño universal, accesible para todos, desde la entrada a la escuela, pasando por todos los espacios de la misma, hasta la utilización con seguridad de todos los dispositivos y espacios, incluyendo los campos deportivos, las áreas de recreo y los servicios higiénicos. Una acción específica podría significar entrenar a la maestra para crear adaptaciones para la enseñanza de una niña con discapacidad intelectual en el aula. El objetivo de estas adaptaciones individuales es equiparar sus oportunidades.

Principios de accesibilidad

Llegar, Entrar, Circular, Utilizar



En otros casos, esta acción específica puede ser un entrenamiento o un acompañamiento para empoderar a un grupo de personas con discapacidad, para que puedan establecer sus estrategias de incidencia dentro de un movimiento de influencia más grande de la sociedad civil, o invertir dentro de un proyecto de microempresas en medios auxiliares y transporte accesible de las personas con discapacidad para facilitar la movilidad a los mercados donde puedan vender sus productos. En el caso de programas de empoderamiento para mujeres puede significar desarrollar las capacidades de un grupo de mujeres con discapacidad para que conozcan el marco legislativo relacionado a la discapacidad, además de participar en otras actividades del proyecto y conocer el marco regulatorio que les protege como mujeres.

Inclusión institucional y en programas y proyectos

En este acápite miramos los aspectos que una organización debe analizar para orientar sus prácticas internas y sus actividades externas, para que estas sean inclusivas respecto a las personas con discapacidad. La inclusión institucional comprende la revisión de las prácticas internas como las políticas, estrategias y prácticas institucionales, los conocimientos y las capacidades del personal, además de la comunicación institucional. Cuando incluimos el enfoque de discapacidad en los programas y proyectos debemos revisar nuestras actividades externas, es decir, las acciones que se ejecutan con otros actores y grupos metas, sean estas a través de proyectos, servicios, coordinaciones, adquisiciones, etc. Como punto de partida la organización debería ejecutar un diagnóstico para evaluar cada uno de estos puntos y para conocer su línea de salida en cada área y establecer sus metas. Para este propósito presentamos dos herramientas de autoevaluación que pueden servirles en este sentido. A partir de este primer diagnóstico y análisis, además de los conocimientos adquiridos en el entrenamiento del personal, se puede comenzar a hacer cambios.

Inclusión institucional: nuestra mirada hacia dentro

Fortalecimiento de capacidades, capacitación continua y especializada del personal

Un punto inicial es revisar las actitudes y los conocimientos de nuestro personal sobre la discapacidad. Puede haber miembros del personal que ya han convivido con personas con discapacidad, como también puede haber personas que nunca se han rozado con este tema. Que todo el personal tenga los conocimientos básicos sobre las personas con discapacidad y sus derechos es necesario para que se sensibilicen y aprendan las formas básicas sobre cómo interactuar con las personas con discapacidad. El tema puede formar parte de los protocolos de introducción u orientación cuando entra un nuevo personal y también mantenerlo en la capacitación continua de la organización. Este módulo de aprendizaje puede ser utilizado y actualizado periódicamente, y dependiendo de las necesidades particulares del personal se pueden crear módulos específicos adicionales. También se puede contar con contenidos específicos de entrenamiento según la implicación y necesidad de los diferentes miembros del personal:

- El equipo de dirección formula las políticas y estrategias y las supervisa y necesita entender el marco general teórico, legal y ético sobre la inclusión de las personas con discapacidad,
- El equipo técnico probablemente está en una relación directa y constante con las personas con discapacidad y necesita aprender cómo adaptar sus metodologías de trabajo para que sus reuniones y capacitaciones sean inclusivas.
- Las personas responsables de la comunicación de la organización tienen necesidad de profundizar sus conocimientos sobre el lenguaje que promueve los derechos de las personas con discapacidad, para que sus comunicaciones no repitan estigmas o prejuicios.
- Las personas de logística necesitan conocer cómo apoyar la movilización de una persona con discapacidad y qué aspectos tener en cuenta al elegir y arreglar un lugar para una reunión o capacitación.

Para realizar entrenamiento general o específico se recomienda contactar a las organizaciones de personas con discapacidad que tienen el conocimiento y la experiencia requerida.

Puede ser útil que la organización apunte internamente a una persona como recurso para que vaya aprendiendo más aspectos sobre la discapacidad y los derechos y vigilando que la inclusión realmente suceda en la organización. Sin embargo, toda la responsabilidad

Revisión de las políticas y estrategias de la organización

Partiendo de los fundamentos de una organización es necesario revisar las políticas y estrategias de la misma y su calidad inclusiva. Las siguientes preguntas de reflexión y análisis pueden ayudar en esta reflexión:

¿Las políticas y estrategias mencionan a las personas con discapacidad de alguna manera, por ejemplo, en su grupo meta? Si no las menciona, ¿se pueden visibilizar en sus grupos metas existentes?

Si la organización trabaja con niños y niñas, mujeres, personas inmigrantes, personas de la comunidad LGTBI, indígenas o afrodescendientes, ¿puede visibilizarse a las personas con discapacidad?

Si se menciona a las personas con discapacidad, ¿puede analizar cuál es el modelo o paradigma que se ocupa para interactuar o trabajar con ellas o si es identificable del todo? (ver capítulo 6)

¿Se mencionan los derechos humanos? ¿Cómo se asienta la discapacidad en cada uno de los valores que asume la organización? ¿Se visibiliza el tema de la discapacidad en la misión o las políticas de no discriminación de la organización?

Hacer modificaciones generales o específicas a las estrategias de la organización para la inclusión de las personas con discapacidad puede ser oportuno cuando toca la revisión periódica de la estrategia de la organización. Incluso se puede dedicar un tiempo para revisar la misión y visión de la organización desde una perspectiva inclusiva.

Se recomienda reservar un tiempo para la reflexión interna para definir cómo aterrizar el enfoque de derechos para incluir a las personas con discapacidad y cuáles serían los aspectos claves y prioritarios para la organización. Para realizar estas reflexiones se recomienda que el equipo de trabajo haya llevado a cabo capacitaciones sobre la discapacidad y el enfoque de derechos, como está estructurado en la segunda parte de este manual. Dependiendo del mandato y los intereses de la organización una opción es elaborar una estrategia o política específica hacia esta población.

Revisión de la accesibilidad física de nuestras instalaciones

Las instalaciones deben ser accesibles, seguras y utilizables para todas las personas. El principio de poder llegar (entrada del edificio), entrar, circular y utilizar todos los espacios (incluyendo las salas de reuniones, los baños, las áreas comunes, los patios, etc.) es una buena orientación para planificar la ruta de revisión de la accesibilidad física. Las personas con discapacidad son las personas adecuadas para valorar si sus instalaciones son accesibles o no e incluso para dar ideas de modificación.

A veces no es posible realizar cambios en las instalaciones físicas de una organización de una vez. Por eso es oportuno primeramente identificar los problemas de accesibilidad y luego realizar un plan para solucionarlos. Muchas veces las instalaciones no son propias sino alquiladas. En este caso puede pensarse en modificaciones temporales o en algo que se pueda modificar con el permiso del dueño del edificio y negociar los costos. Un momento crítico es cuando la organización cambia el lugar de sus instalaciones. Conviene que la accesibilidad física sea parte de los criterios de selección al buscar un nuevo lugar. Las instalaciones accesibles de una organización son la cara de la misma hacia las personas con discapacidad y habla por sí solo de sus valores.

Las Normas Técnicas Obligatorias de Nicaragua (NTON) de accesibilidad pueden servirles de apoyo.⁴

Análisis de la accesibilidad: información y comunicación

Las organizaciones utilizan diferentes medios para comunicar sus principios y valores, su misión y visión, la problemática a que se dedican, sus logros, resultados y campañas. Para que su información sea accesible para las personas con discapacidad visual y auditiva deben valorar si sus productos y plataformas de comunicación son accesibles para estas poblaciones. ¿La información en su página web y redes sociales es legible con los lectores de pantalla? ¿Sus videos están subtítulos o tienen interpretación en lengua de señas? ¿Tienen opciones de audiodescripción? Las personas con discapacidad muchas veces son las personas que mejor pueden asesorar a su organización sobre estos aspectos. Utilizar un lenguaje sencillo significa⁵

⁴ Normas Técnicas Obligatorias de Nicaragua (NTON) de accesibilidad (versión popular): <https://bit.ly/30RkZKL>

⁵ Pautas para la accesibilidad del contenido WEB (Web content Accessibility Guidelines, WCAG) <http://www.w3c.es>
Prueba la accesibilidad de tu sitio: <http://www.tawdis.net>
Ejemplo: Plataforma Juventud en Línea: Sexualidad, <https://juventudonlinea.com>

Comunicación interna y externa inclusiva

El equipo de comunicación de la organización debería reflexionar sobre “cómo nos comunicamos sobre discapacidad”. Esta reflexión debería funcionar como un filtro para identificar el uso de términos inadecuados y modelos atrasados sobre la discapacidad (modelo tradicional y médico)⁶, y debería descartar cualquier forma de comunicación que revictimiza o “hace héroe” a la persona con discapacidad, procurando comunicar sobre la vida de la persona con discapacidad de la manera en que se hace sobre la vida de otras personas.

La comunicación debería centrarse en la persona, no en la deficiencia de la persona con discapacidad, y respetar su propia voz y sus palabras.

Presentar a las personas con discapacidad como agentes activos en la sociedad, que son parte del público en general y a quienes también les interesan temas fuera de su discapacidad.



⁶Ver el capítulo 6 de este manual.

Preguntas claves para analizar su política de recursos humanos:

¿Nuestra política promueve la igualdad de oportunidades?

¿Tenemos una política de no discriminación? ¿Cómo la ponemos en práctica?

¿Tomamos en cuenta las situaciones particulares de las personas?

Política de recursos humanos

En el caso de la contratación del nuevo personal deben aplicarse criterios de no discriminación por discapacidad. La contratación debe basarse en las competencias y el personal de recursos humanos debe estar capacitado para derribar los mitos comunes sobre las personas con discapacidad en el trabajo, tales como:

- Las personas con discapacidad solo pueden realizar cierto tipo de trabajos (comúnmente los de baja remuneración).
- El equipo se va sentir raro si se integra una persona con discapacidad.
- Las personas con discapacidad van a necesitar apoyo todo el tiempo para hacer el trabajo, se pierde tiempo, etc.

En general, a través de la contratación inclusiva se promueve la diversidad dentro del personal, que puede considerarse como un valor que enriquece la comunidad laboral, trayendo experiencias más amplias a los equipos de trabajo.

Para promover una política de no discriminación es posible que se requieran poner en práctica ajustes razonables, que se aplicarán cuando la organización contrate un trabajador o una trabajadora con alguna discapacidad que necesite ajustes en su lugar de trabajo.

“Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006.

Denegar los ajustes razonables de un trabajador o una trabajadora con discapacidad que las necesita constituye un acto discriminatorio.

En las políticas del personal se recomienda tomar en cuenta con más flexibilidad los permisos de ausencias en caso de enfermedad de hijo, hija u otro familiar con discapacidad bajo su responsabilidad y cuidado, si esta persona necesita alguna atención médica especial ocasional o permanente.

Planificar incluyendo a la discapacidad con el enfoque de derechos

Cuando se hayan identificado los puntos débiles en los aspectos antes mencionados la organización puede realizar su plan anual, con la incorporación de la discapacidad con el enfoque de derechos. Esto no debe ser un plan específico sino un plan incorporado dentro del desarrollo institucional de la organización. Es importante definir sus prioridades y objetivos en materia de inclusión, establecer resultados alcanzables y las actividades para llegar a los resultados, sin olvidar nombrar quién es responsable en ejecutarlas, supervisarlas y, muy importante, estimarle un presupuesto.

En la vida de una organización que asume la inclusión como principio, el ordenamiento legal y los principios dan una buena base. Sin embargo, se necesita voluntad institucional que traduzca en planes y presupuestos inclusivos, en los cuales la equidad cobre vida, para poder ofrecer soluciones adaptadas y para hacer posible la participación significativa de todas las personas.

Una estimación general sobre presupuesto es agregarle un 8% más de presupuesto para las adaptaciones necesarias, para que las personas con discapacidad pueden participar. Es necesario incluir el tema de la inclusión de la discapacidad también en los sistemas de monitoreo y evaluación de la organización. Y cada cierto tiempo (anual o a mitad del año) deben ponerse en práctica los planes de reajuste cuando no se ha cumplido con lo propuesto o cuando han sucedido muchos cambios en el contexto que afectan a la organización. El otro tema es valorar los aprendizajes que le ha traído a la organización la inclusión de las personas con discapacidad. Es importante que estas experiencias puedan recopilarse ya que, siendo aspectos tan nuevos, poder compartirlas con otras organizaciones y contextos es sumamente valioso. La siguiente herramienta está diseñada para verificar cómo se encuentran los aspectos básicos de inclusión en la organización.

Herramienta de verificación básica sobre inclusión de personas con discapacidad - Institucional (Se contesta SÍ o NO)

#	Pregunta	SÍ/NO
1	¿El personal del proyecto ha sido sensibilizado y capacitado sobre los derechos de las personas con discapacidad?	
2	¿Nuestras políticas y estrategias institucionales toman en cuenta los derechos de las personas con discapacidad?	
3	¿Nuestras políticas de recursos humanos toman en cuenta a trabajadores con discapacidad?	
4	¿Nuestras oficinas son físicamente accesibles para personas con discapacidad?	
5	¿La información pública que producimos es accesible para las personas con discapacidad sensorial?	
6	¿Nuestra planificación anual incluye medidas concretas para mejorar la inclusividad de nuestra organización y programas?	
7	¿Utilizamos métodos de monitoreo y evaluación que cuantifican la inclusión de mujeres y hombres con discapacidad?	
8	¿Documentamos experiencias, buenas prácticas o aprendizajes en inclusión y empoderamiento de las personas con discapacidad, coherentes con el enfoque de derechos?	

Interpretación de los resultados:

7-8 Respuestas SÍ: su organización aplica muy bien el enfoque inclusivo para personas con discapacidad.

3- 5 Respuestas SÍ: La organización toma en cuenta algunos aspectos inclusivos, pero falta un esfuerzo más consciente y estratégico.

5-6 Respuestas SÍ: la organización es sensible para incluir personas con discapacidades, pero puede mejorar.

0- 2 Respuestas SÍ: su organización no tiene una perspectiva inclusiva en su trabajo.

Dependiendo de los resultados de esta herramienta la organización puede definir sus prioridades y planificar las acciones de mejora en los diferentes aspectos de inclusión institucional. Para los propósitos de seguimiento la herramienta puede ser llenada al menos una vez al año.

Inclusión en programas y proyectos: nuestra mirada hacia fuera

Las actividades externas de una organización es el otro espacio en que debe realizarse la inclusión de las personas con discapacidad. A través de los ejes estratégicos temáticos se identifican los programas y proyectos, que deben pasar por el análisis sobre la inclusión de personas con discapacidad.

El “enfoque basado en los derechos humanos” nos ofrece un marco de referencia útil para la incorporación de la discapacidad en los proyectos y programas. Sus componentes están estrictamente interrelacionados.

Preguntas claves:

¿Cuál es el efecto que nuestra acción tiene para las personas con discapacidad?

¿Qué rol juegan las personas con discapacidad en nuestra programación?

¿Son agentes activos de cambios o receptores de beneficios?

Referencia a los derechos y a la legislación

La mayor referencia legal en materia de la discapacidad evidentemente es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ofrece una guía clara sobre cómo es la inclusión “ideal”. Aunque la Convención obliga principalmente a los Estados partes, lo que se presenta en la convención es una guía para cualquier organización que quiere respetar a los derechos de las personas con discapacidad. Otro apoyo para la inclusión son aquellas leyes y políticas nacionales que han sido armonizadas con la Convención y los comentarios generales y recomendaciones dadas por el Comité de los derechos de las personas con discapacidad.⁷

⁷ Ver los contenidos de los capítulos 7 y 8 de este manual.

Participación significativa

La participación significativa de las personas con discapacidad es uno de los elementos claves del enfoque basado en derechos. El lema del movimiento de las personas con discapacidad “nada de nosotros sin nosotros” (o “nada de las personas con discapacidad sin las personas con discapacidad”) se refiere a la importancia de contar con las opiniones y experiencias de las propias personas con discapacidad en cada fase de la construcción, implementación y evaluación de un proyecto o programa y va más allá de una simple consulta. Se refiere a reconocer que el conocimiento sobre las barreras y las soluciones las tienen las personas con discapacidad, y que solo a través de su participación pueden estar perfectamente identificadas y tomadas en cuenta en la programación.

En la práctica, la participación significativa implica garantizar las condiciones para hacer posible la participación de todas y todos. Por ejemplo, planificar y reservar presupuesto para:

- Realizar la actividad en el lugar más accesible que se encuentre para garantizar seguridad y facilidad a las personas con discapacidad física.
- Prever la interpretación en lengua de señas para personas sordas.
- Brindar la información en un formato accesible para personas ciegas o deficiencia visual, como audio o formato electrónico que puede ser leído por un lector de pantalla de un teléfono o computadora o contar con impresiones en Braille.

También las condiciones adecuadas de participación significan cambios y adaptaciones en los planes metodológicos que generalmente usa la organización con sus socios y beneficiarios para reunirse o capacitarse. Más allá de la accesibilidad física y de comunicación, las personas deben estar informadas y empoderadas para que tengan todos los elementos para participar, proponer y tomar decisiones.



Participación de grupos más excluidos: atención a los grupos más vulnerables

Dentro de la población con discapacidad hay mucha diversidad. Lamentablemente esto significa también que hay algunos grupos más excluidos que otros. Esto se enraíza en los prejuicios y las barreras que aún existen más fuertes para algunos grupos de personas con discapacidad que otros; por ejemplo, personas con discapacidad psicosocial e intelectual, personas sordociegas⁸, como también niños, niñas y mujeres con discapacidad. A estos grupos más excluidos hay que prestarles una atención específica para hacer posible su participación. También hay que prestar atención a la intersección de los factores, que causan discriminación y, por tanto, más exclusión.

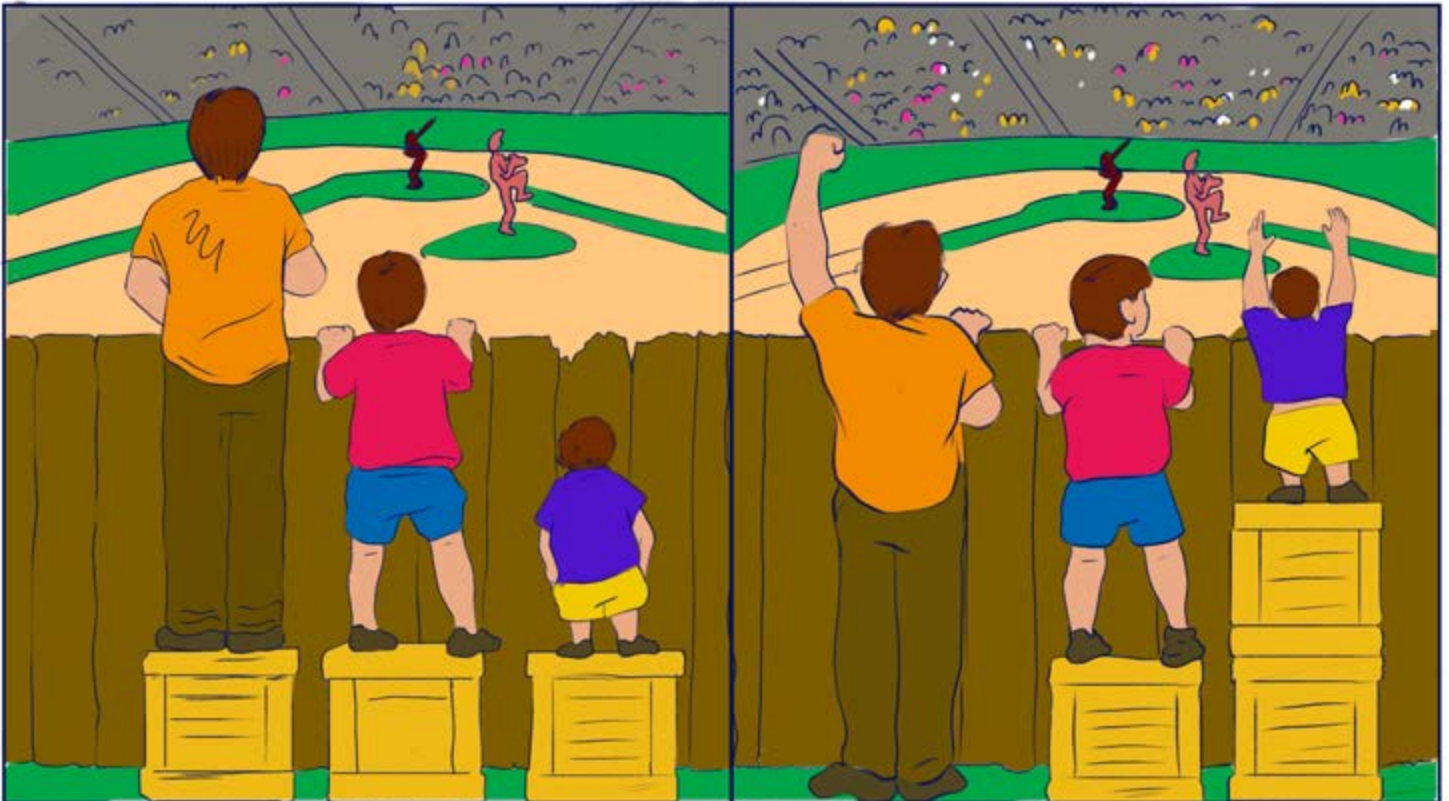
⁸ Conocer más sobre diferentes tipos de discapacidad en el capítulo 4.

En caso de la participación de las niñas y los niños con discapacidad estamos frente de la doble o triple discriminación. Se tropieza con muchas barreras: la invisibilidad de los niños en general se combina con la invisibilidad de la discapacidad. Hay comunidades étnicas en donde por su cultura es muy común esconder una persona con discapacidad. Es habitual pensar hasta en las familias que los niños y las niñas no tienen nada que decir, mucho menos si tienen discapacidad, o que su opinión no importa. Los niños y las niñas con discapacidad pueden depender de otras personas para salir de sus casas y al calcular el tiempo que llevaría acompañar al niño, a la niña o joven a participar, esto puede conllevar que la familia priorice su tiempo para otra cosa. La inaccesibilidad física y comunicacional afecta tanto a los niños y las niñas como a los adultos.

Culturalmente la mujer no participa en cosas públicas o su participación se limita en las tareas reproductivas. La idea que la discapacidad viene con una incapacidad de tener o expresar opiniones, doblemente afecta a la posibilidad de las mujeres de participar. A veces las mujeres con discapacidad necesitan un apoyo para fortalecer su autoestima. Trabajar para fortalecer la autoestima de las mujeres con discapacidad puede convertirse en una línea de trabajo específico (enfoque de doble vía).

Igualdad y equidad: no discriminación

Con el objetivo de poner en práctica la no discriminación debemos girar la mirada sobre la igualdad y la equidad. La igualdad y la equidad son conceptos que muchas veces se confunden y en realidad están estrechamente relacionados. En los capítulos anteriores hemos hablado de la diversidad dentro de la discapacidad y hablar de la igualdad y equidad implica entender la diversidad. Igualdad significa que todos tengan lo mismo. Pero si se aplicara la igualdad de manera literal estaríamos hablando de una práctica injusta, porque se estaría dando a “todos con la misma cuchara”. Pero al fin, no todos se beneficiarían igual: no todas las personas necesitamos las mismas cosas de la misma manera.



Aplicando esta idea absoluta de igualdad no se toma en cuenta la diversidad y las necesidades individuales de cada persona. Aquí es donde la equidad viene a equiparar las oportunidades y buscar soluciones diversificadas para que exista justicia. Esto es sumamente importante en cuanto a las personas con discapacidad.

IGUALDAD= ES DARLE A TODOS LA MISMA COSA
EQUIDAD= DARLE LA MISMA COSA DE LA FORMA QUE LE ES JUSTO A CADA UNO

Empoderamiento

Las personas con discapacidad tradicionalmente han sido objeto de cuidados y “atenciones especiales”. Esta materialización del modelo médico quita poder de las personas con discapacidad. Podríamos decir que el empoderamiento es el proceso de recuperar ese poder que les ha sido quitado, entendiéndose como tener el control de su propia vida y de sus decisiones, o en caso de los colectivos de las cosas públicas o para colaborar con otros para hacer uso del “poder compartido” y construir el bien común. El empoderamiento significa emplear estrategias que potencien la igualdad efectiva de las personas con discapacidad en el acceso a sus derechos. El empoderamiento tiene diferentes dimensiones: a nivel individual puede significar autonomía económica y física y, muy importante, el poder de decidir sobre su cuerpo; a nivel colectivo se refiere al fortalecimiento y fomento de las organizaciones. También existe el empoderamiento político donde se usa el poder colectivo para realizar incidencia política. El empoderamiento individual prepara las células para un movimiento colectivo, que es necesario para impulsar cambios en la sociedad. Debe analizarse y poner atención también a los grupos menos empoderados dentro del colectivo de las personas con discapacidad.

Rendición de cuentas

La rendición de cuentas implica que las personas con discapacidad son entendidas como titulares de derechos, sujetos y actores iguales ante la ley. Quien tiene la obligación de garantizar los derechos es el Estado y estas obligaciones están reguladas en las leyes. Las organizaciones de sociedad civil y las organizaciones de las personas con discapacidad y sus familias deben conocer y exigir sus derechos ante las autoridades y los gobiernos, que deben rendir cuentas ante ellas y las entidades internacionales de los compromisos que se han suscrito. En este aspecto se torna muy importante la transparencia y el acceso a la información, ya que muchas veces el acceso a la información para las personas con discapacidad no es obvio. Un proyecto puede apoyar que los miembros de las organizaciones de personas con discapacidad conozcan sus derechos y adquieran las herramientas de exigibilidad de los derechos, además de apoyarles en sus procesos de incidencia. La siguiente herramienta está diseñada para verificar cómo se encuentran estos aspectos básicos en los programas y proyectos de la organización.

Herramienta de verificación básica sobre inclusión de personas con discapacidad - Programas y proyectos (Se contesta SÍ o NO)

#	Pregunta	SÍ/NO
1	¿El programa o proyecto involucra a las personas con discapacidad para conocer sus experiencias e identificar obstáculos (actitudinales, físicas, de información y comunicación) que ellas enfrentan para diseñar, implementar y dar seguimiento al proyecto?	
2	¿El programa o proyecto crea o promueve espacios en que las personas con discapacidad fortalecen sus capacidades y se empoderan para influir y opinar sobre las decisiones que les afectan?	
3	¿Se aseguran las condiciones de accesibilidad física, de comunicación y de información para las personas con discapacidad participantes en los eventos de nuestro programa o proyecto?	
4	¿Se modifican las metodologías de talleres, reuniones y capacitaciones de manera que sean accesibles a las personas con discapacidad?	
5	¿Se identifican y se toman en cuenta la participación de las personas con discapacidad más vulnerables?	
6	¿El programa o proyecto recopila, comparte y divulga experiencias, buenas prácticas o aprendizajes en inclusión y empoderamiento de las personas con discapacidad?	
7	¿El programa o proyecto evalúa cuál ha sido su impacto en mujeres y hombres (niños y niñas) con discapacidad?	

Interpretación de los resultados:

6- 7 respuestas SÍ: *El programa o proyecto aplica muy bien el enfoque inclusivo para personas con discapacidad.*

3- 5 respuestas SÍ: *El programa o proyecto toma en cuenta algunos aspectos inclusivos, pero falta un esfuerzo más consciente y sistemático.*

5-6 respuestas SÍ: *El programa o proyecto es sensible para incluir personas con discapacidad, pero puede mejorar.*

0- 2 respuestas SÍ: *El programa o proyecto no aplica una perspectiva inclusiva.*

Dependiendo de los resultados de esta herramienta la organización puede definir sus prioridades y planificar las acciones de mejora en los diferentes aspectos de inclusión de programas y proyectos. Para los propósitos de seguimiento, la herramienta puede ser llenada al menos una vez al año.

2. Temas cruciales relacionados con la justicia para las personas con discapacidad

En este capítulo vamos a tratar dos temas especialmente cruciales para las personas con discapacidad, como son la capacidad jurídica y el acceso a justicia. Los dos conceptos están estrictamente interrelacionados porque sin capacidad jurídica no hay acceso a la justicia.

Antes de tratar la capacidad jurídica y las limitaciones que las personas con discapacidad experimentan en ejercerla, es necesario detenernos para entender el significado de la autonomía, la toma de decisiones independiente y la autodeterminación, sobre todo por su relevancia para las personas con discapacidad intelectual y psicosocial.

Dentro de los principios de la Convención destaca como primero de ellos: “el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas”.

Para una persona sin discapacidad llegar a tener autodeterminación⁹ puede ser un proceso que ocurre por su propio peso y naturaleza, sin ponerle tanta atención. Un joven común y corriente va adquiriendo autonomía de sus padres poco a poco, tomando decisiones sobre sus asuntos menos importantes y sobre otros más significativos como, por ejemplo, qué carrera estudiar, dónde vivir o con quién compartir su vida. Cuando es más joven requiere más apoyo de sus padres, y mientras va creciendo y madurando necesitará menos apoyo. Sin embargo, para las personas con discapacidad el proceso de adquirir autodeterminación no es tan automático ni natural por la sobreprotección, infantilización y desestimación con las que a menudo viven, en el seno de sus familias y en otros contextos de sus vidas. De hecho, la toma de decisiones de una persona con discapacidad, por más pequeña que sea la decisión, a menudo es sustituida por otra persona, disminuyendo así la autonomía y el valor intrínseco de la persona e ignorando su propia voluntad. La toma de decisiones autónoma se divide en los ámbitos de decisiones personales, decisiones sobre la salud y decisiones económicas o sobre los bienes. Estos ámbitos pueden tener dimensiones informales y formales, es decir, legales. La libertad de tomar sus propias decisiones es una parte importante de la vida independiente de una persona y hay que ir cultivando la habilidad de tomarlas desde la familia.

⁹ Con “autodeterminación” se refiere al concepto de que todas las personas deben tener control sobre las decisiones que afectan su vida (Inclusión Internacional, Informe Mundial sobre el derecho a decidir, Independiente pero no solo, 2014). <https://bit.ly/34j0wSs>

*¡Hoy te ponemos
estos calcetines!*

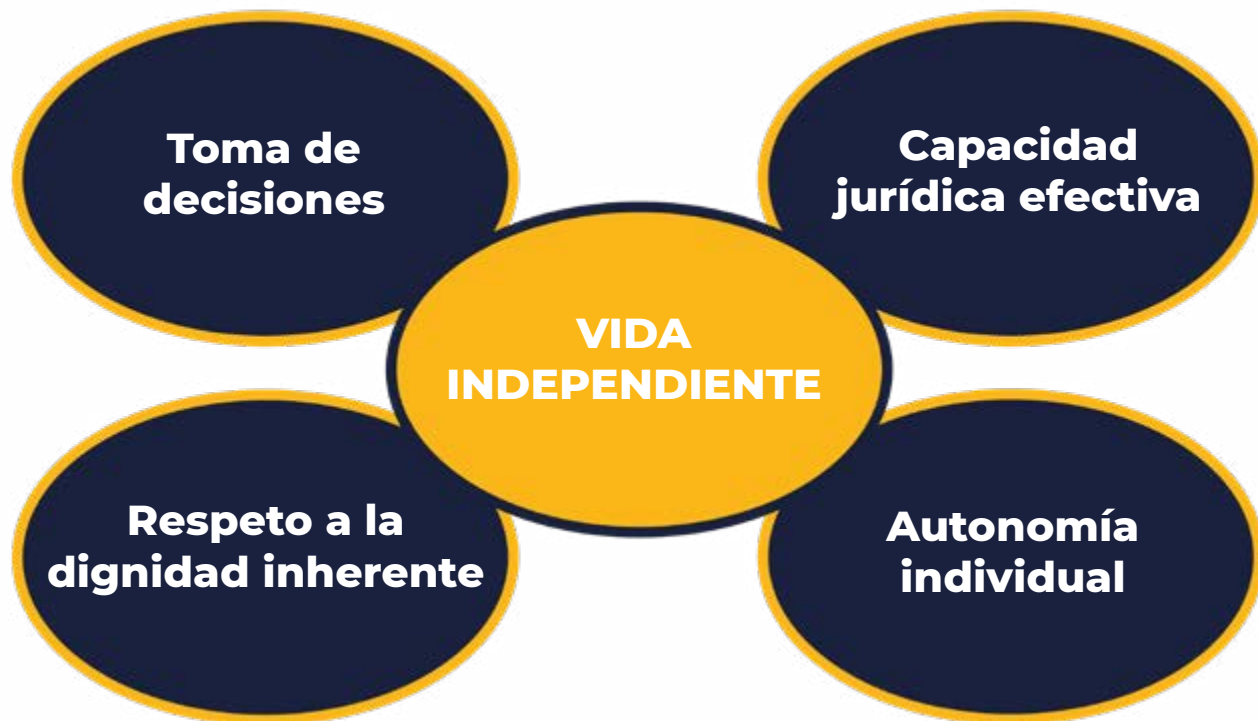


*Aquí están los calcetines
que tienes limpios.
¿Cuáles te gustan para hoy?*



Las limitaciones para las personas con discapacidad están reflejadas también en la legislación, cuando se adoptan modelos de sustitución a través de figuras jurídicas como la tutela o la curatela, declarando a la persona con discapacidad interdicta o incapaz. La implementación de estas figuras jurídicas puede tener consecuencias graves, como un internamiento en una institución psiquiátrica, la esterilización contra la voluntad de la persona¹⁰ o impedir que la persona contraiga matrimonio libremente, entre otras cosas.

Los elementos de la vida independiente



¹⁰ Para cualquier procedimiento médico se debe contar con un consentimiento libre e informado de la persona.

Capacidad jurídica

La capacidad jurídica se refiere al derecho a ser reconocida como persona ante la ley y a la capacidad de ser titular de derechos y obligaciones. El concepto en sí contiene tanto el goce de los derechos que tienen todas las personas, puesto que la capacidad jurídica es un atributo intrínseco del ser humano, como la capacidad de ejercer, es decir, capacidad para actuar ante la ley. En otras palabras, el goce de derechos es, por ejemplo, la posibilidad de tener nacionalidad, una partida de nacimiento, pasaporte, etc. Mientras el ejercicio del derecho es el poder de hacer contrataciones legales como casarse, realizar contratos de compra-venta, ser heredero, firmar un contrato laboral o contratar a alguien, etc. La capacidad jurídica es un derecho universal.



El poder de tomar decisiones independientes tiene implicaciones en la definición de cada individuo como persona, en su plan de vida y en el círculo de personas que quiere que haga parte de él, entre otras cosas. Asimismo, el ejercicio de la capacidad jurídica no solo tiene connotaciones en el ámbito del derecho, sino que tiene repercusiones administrativas y directas en todos los aspectos de la vida de una persona. Reconocer la capacidad jurídica de la persona es la puerta para ejercer cualquier derecho. Por lo tanto, el no reconocerla o negarla significa una “muerte civil” de la persona. Aunque la capacidad jurídica es importante para todas las personas con discapacidad, las personas con discapacidad psicosocial e intelectual son las que más a menudo son privadas de ella.

Barreras para ejercer la capacidad jurídica por las personas con discapacidad

Los marcos jurídicos en muchas partes del mundo suelen contener figuras jurídicas que limitan el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad. Estas barreras legales, que se encuentran muchas veces en los códigos civiles y penales de los países, se enraízan en el propio sistema jurídico, imponiendo limitaciones para acceder a la justicia para las personas con discapacidad. Por ejemplo, cuando el juez declara a la persona interdicta o judicialmente “incapaz”, la representación legal de la persona con discapacidad se da a una tercera persona a través de “tutela” o “curatela”. La interdicción o declaración de ser incapaz limita el ejercicio de capacidad jurídica por la existencia de una discapacidad y, por lo tanto, constituye un acto de discriminación basado en la discapacidad. En el fondo de estas legislaciones están los prejuicios y el no reconocimiento de las personas con discapacidad como personas, bajo el estigma de que no es capaz de gestionar su propia vida. La limitación en el ejercicio de su capacidad jurídica conlleva el círculo vicioso de la infantilización eterna de las personas con discapacidad, imposibilitando que la persona tome decisiones relevantes, acceda a otros derechos y defina su propio proyecto de vida.

Despojar a la persona de su capacidad jurídica ha sido justificado con la idea de proteger a la persona y sus bienes. Pero, de igual manera, estas medidas pueden ser utilizadas para servir a intereses particulares de terceras personas y a menudo se da lugar a abusos. En nombre de la tutela se han cometido muchos maltratos, abusos y hasta torturas de parte de los tutores. Decidir si aceptar o no un tratamiento médico o internarse en un hospital son actos donde la persona usa su capacidad jurídica.

“Las personas con discapacidad psicosocial e intelectual están sobrerrepresentadas entre las personas sin hogar porque carecen de apoyo para vivir en la comunidad y tomar decisiones” (Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2016).

Los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres con discapacidad son un ámbito en el que frecuentemente se viola su derecho de decidir:

Caso 1:

Una joven sorda de 18 años comienza una relación con su novio. Pronto llegan a tener relaciones sexuales. La joven nunca ha tenido acceso a educación sexual porque no se da en lengua de señas. Por lo tanto, entre otras cosas, no conoce sobre los métodos de anticoncepción y queda embarazada. Tiene su bebé por cesárea y su mamá arregla con el doctor que de una vez le “cierre las trompas”. A ella no le explicaron que es lo que le hicieron, no sabe que quedó esterilizada y que no podrá tener más hijos. Tiene planes de casarse con su novio y tener más hijos.

Caso 2:

Una joven con discapacidad intelectual está embarazada por la relación que tiene con su novio. Ella está emocionada porque va a ser mamá. En el momento que nace su niña el personal médico le quita su bebé y no dejan que la mamá y su hija se acerquen porque, según la ley, ella no tiene la capacidad jurídica de hacerse cargo de su hija. Mientras no se ha nombrado un tutor para ella, la bebé que parió no le pertenece como madre.

Caso 3:

El marido de una mujer con discapacidad psicosocial pide el divorcio y se quiere quedar con la custodia de los hijos comunes después de que la esposa tuvo una crisis por su enfermedad, argumentando que una “mujer loca” no puede cuidar sola a sus hijos.

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹¹ hizo su primer Observación General sobre la Capacidad Jurídica porque al revisar los informes de los Estados Partes pudo constatar que faltaba entendimiento sobre la misma.

En dicha observación el comité subraya que es necesario aclarar la diferencia entre la capacidad jurídica y la capacidad mental y que una deficiencia en la capacidad mental de la persona no debe utilizarse como justificación para negar la capacidad jurídica.¹²

Confundir la capacidad jurídica, que es un derecho universal, con la capacidad mental, que es una característica individual, es condicionar un derecho a una característica personal.

OBSERVACIÓN GENERAL DEL COMITÉ. CITA 13. La capacidad jurídica y la capacidad mental son conceptos distintos. La capacidad jurídica es la capacidad de ser titular de derechos y obligaciones (capacidad legal) y de ejercer esos derechos y obligaciones (legitimación para actuar). Es la clave para acceder a una participación verdadera en la sociedad. La capacidad mental se refiere a la aptitud de una persona para adoptar decisiones, que naturalmente varía de una persona a otra y puede ser diferente para una persona determinada en función de muchos factores, entre ellos factores ambientales y sociales.

(...) El artículo 12 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en cambio, deja en claro que el “desequilibrio mental” y otras denominaciones discriminatorias no son razones legítimas para denegar la capacidad jurídica (ni la capacidad legal ni la legitimación para actuar). En virtud del artículo 12 de la Convención, los déficits en la capacidad mental, ya sean supuestos o reales, no deben utilizarse como justificación para negar la capacidad jurídica.

¿Cómo presenta la CDPD la capacidad jurídica?

El artículo 12 (igualdad ante la ley) tiene sus antecedentes en los otros pactos de derechos humanos. Las personas con discapacidad psicosocial y las personas con discapacidad intelectual apoyados por sus padres abogaron mucho por el artículo 12 durante las negociaciones de la Convención.

En el siguiente cuadro se resumen los puntos claves del artículo 12, acompañados con interpretaciones, retomadas de la Observación General número 1 del Comité, como también del manual de implementación de la CDPD, elaborado (en inglés) por la Red Mundial de Usuarios y Sobrevivientes de Psiquiatría.¹³

¹¹Órgano de la ONU que da seguimiento al cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ver capítulo 9.

¹²Observación del Comité de la CDPD sobre Capacidad Jurídica: bit.ly/3hO4WV7

¹³Manual de implementación de la CDPD: bit.ly/2DfdBka

Artículo 12 en resumen

Cuando se refiere que se reconoce la capacidad jurídica de las personas con discapacidad “en todas partes” se refiere a la universalidad de este derecho. Lo anterior y la mención de “todos los aspectos de la vida” cobran mucha importancia en situaciones crisis, emergencia, confusión o estrés.

Con “todas las medidas” el artículo sugiere que las figuras jurídicas como la tutela y declaración de incapaces o interdictos sean abolidas de las legislaciones nacionales y que se pongan en práctica medidas legislativas, administrativas y judiciales, entre otros, para sustituir la negación de la capacidad jurídica con sistemas de apoyo.

Las salvaguardas se basan en el respeto de derecho, la voluntad y los intereses de la persona y su necesidad se explican para evitar que las personas con discapacidad sean víctimas de engaños, manipulaciones, amenazas o hasta estafas en el ejercicio de su capacidad jurídica. No se cuestiona la voluntad propia y el juicio de la persona misma.

Si en la interacción entre las dos personas (la que da y la que recibe el apoyo) se puede observar miedo, agresión o engaño, se trata de una influencia indebida.

Cuando no es posible conocer la preferencia de la persona aunque se haya hecho el esfuerzo de conocerla, se debe aplicar la mejor interpretación posible de la voluntad y las preferencias de la persona.

El comité en su observación también incluye una mención del derecho de cometer errores.

Acceso a la justicia

El acceso a justicia tiene como objetivo alcanzar un trato justo y asegurar el proceso más apropiado para cada persona con discapacidad en todos los aspectos de un asunto específico, tales como:

- Interacciones policiales, incluso en el caso de una víctima de un crimen o en caso de que se haya afirmado que el agresor cometió dicho crimen.
- Audiencias y juicios, ya sea que la persona participe en calidad de demandante o defensor, como abogado o juez, o en calidad de testigo.
- Audiencias administrativas, en cualquier modalidad que exista en cada país, en lugares donde las entidades del gobierno dirijan audiencias y puedan tomar decisiones que afecten los derechos de una persona, en asuntos referentes a inmigración, propiedad, beneficios, educación, entre otros.
- Encarcelación, en cualquier nivel de estar en una cárcel o prisión.
- Empleo o función de una persona con discapacidad dentro del sistema de justicia, tales como abogado, juez o parte del jurado.



Reconocer la plena capacidad jurídica en las diferentes etapas de un proceso judicial significa, por ejemplo, reconocer que la persona sorda usa un intérprete de lengua de señas para dar su declaración o testimonio, o que una persona con discapacidad intelectual usa otras formas de comunicación alternativa. Los jueces, policías y otros administradores de justicia deben ser capacitados para poder atender adecuadamente a las personas con discapacidad en el sistema de justicia.

En Nicaragua se han dado cursos de lenguaje de señas a los operadores de justicia y las organizaciones de personas con discapacidad han brindado charlas formativas en la Escuela de Formación de la Corte Suprema de Justicia . Desde 2014 se han formado 135 facilitadores judiciales que acompañan y fiscalizan el acceso efectivo a la justicia que son personas con discapacidad (Gobierno de Nicaragua, Informe de País, 2018).

Barreras en el acceso a la justicia

Muchas veces las personas que atienden al público en las fases iniciales de un proceso de justicia pueden ser agentes de policías, trabajadores sociales u otras personas que desconocen cómo tratar a las personas con discapacidad y que estas tienen plena capacidad jurídica para dar denuncias o ser testigos.

Es común subestimar las capacidades de la persona con discapacidad. Esta barrera actitudinal puede ser muy persistente en el personal de los sistemas judiciales, incluso abogados/as, y ayuda a mantener los prejuicios contra las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad encuentran también barreras en el acceso físico y comunicacional en los procesos jurídicos. En Nicaragua se ha hecho un esfuerzo mayor para la accesibilidad física de los diferentes juzgados, pero en Honduras el problema aún persiste. Hay pocos intérpretes de lengua de señas autorizados por el sistema judicial en Nicaragua y en Honduras no existen. Aunque los intérpretes tienen que firmar una declaración de fe antes de interpretar en un juicio en Honduras, el hecho

de que ellos no pertenecen al sistema judicial oficialmente hace que la parte contraria puede manifestar que el intérprete esté manipulando la declaración de la persona sorda y así utilizar este argumento a su favor. De esta forma, los casos pueden ser llevados a instancias mayores y finalmente declarados nulos.

Por otro lado, muchas veces las declaraciones o los testimonios de las personas con discapacidad intelectual no se toman por ciertos y los abogados usan este argumento para quitarle valor a sus palabras. Existe la creencia de que la persona automáticamente tiene limitaciones para comunicarse de modo claro o comprensible, se deslegitima su palabra y eso impide que sean escuchadas de modo directo. Las declaraciones o demandas de la persona con discapacidad psicosocial pueden ser tomadas como signos de confusión o trastornos psicológicos, restándole valor en las distintas fases de un proceso judicial. La barrera actitudinal se convierte en una barrera legal. La deslegitimización puede ser aún mayor si se trata de una mujer o, peor aún, una mujer que tenga otra característica que tiende a causar discriminación (una mujer indígena, una mujer trabajadora sexual, etc.).

Hay que reconocer también que aún existen personas con discapacidad que no tienen conocimiento de sus derechos o ignoran cómo ejercerlos y hacerlos valer. La causa de esto puede ser el aislamiento social, producto de las barreras físicas y emocionales provocados por la sobreprotección de las familias, que hacen que se les imponga un estándar de calidad de vida y goce de derechos menor a las personas con discapacidad que a otras personas. La vulneración de sus derechos es naturalizada e invisibilizada. Es aquí importante el trabajo de educación y concientización de las organizaciones de personas con discapacidad y de las organizaciones de derechos humanos hacia las personas con discapacidad mismas y a sus familias.

Mujeres con discapacidad y acceso a la justicia

El acceso a la justicia es un tema muy sensible para las mujeres con discapacidad. Según distintos estudios, más de la mitad de las mujeres con discapacidad han sufrido abusos físicos.¹⁴ Además de esto, debido a la doble discriminación, la falta de accesibilidad física y comunicacional, la falta de adaptabilidad del sistema de justicia, desde los albergues, donde las mujeres deben poder buscar refugio en el caso de violencia doméstica, hasta los juzgados, hacen que el acceso a la justicia sea aún más difícil para ellas. Los prejuicios y estereotipos arraigados y duplicados en el caso de las mujeres con discapacidad pueden influir en las resoluciones judiciales, siendo desestimadas las declaraciones de las mujeres con discapacidad o no tomándolas en cuenta, porque son consideradas “locas” o incapaces de comunicarse.

Para garantizar el acceso a la justicia para las mujeres con discapacidad es necesario ver el conjunto de derechos, como el igual reconocimiento ante la ley, la no discriminación y la accesibilidad. En los procesos judiciales deben implementarse los ajustes razonables ya que las autoridades judiciales, están obligadas a realizar todas las adecuaciones y brindar los apoyos que requieran las mujeres víctimas de violencia para que puedan, por ejemplo, al rendir su declaración, acceder a medidas de protección y recibir la asistencia de personal profesional especializado.¹⁵



¹⁴Consejo General del Poder Judicial, 2013, Mujer, Discapacidad y violencia, <https://bit.ly/32O3Fr6>

¹⁵Acceso a la justicia de mujeres con discapacidad: bit.ly/30VGoCD

Capacidad jurídica y acceso a la justicia en las leyes nicaragüenses y hondureñas

La Convención ha impulsado a las organizaciones de personas con discapacidad para realizar cambios en los marcos legales nacionales que muchas veces son violatorios e insuficientes. No solamente se han demandado cambios en las leyes específicas que tratan de las personas con discapacidad sino también en las constituciones políticas, los códigos civiles, penales, y leyes sobre los derechos sociales.

Nicaragua

En Nicaragua la capacidad jurídica y el acceso a la justicia de las personas con discapacidad se tratan en la ley 763, Ley sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y en su reglamento.

Observando a las diferentes menciones de la capacidad jurídica en la Ley 763 se puede notar que este tema queda confuso, ya que el articulado (art. 24 sobre la plena capacidad jurídica) reconoce la plena capacidad jurídica de las personas con discapacidad, comprendiendo que la persona con discapacidad tiene derecho a firmar contratos, a representarse por sí misma, a ser propietaria y heredera de bienes, a controlar sus propios asuntos económicos, a acceder a préstamos y a gravar sus bienes. Sin embargo, en las definiciones de la propia ley se mantiene el concepto de la tutelaridad, justificándola desde la protección de la persona con discapacidad. Tanto la ley como su reglamento quedan cortos en identificar

situaciones típicamente discriminatorias, en cuanto a las personas con discapacidad intelectual y psicosocial. Tampoco la ley es específica en cuanto a los mecanismos para el ejercicio de capacidad jurídica y refiere que “son establecidos en las leyes de la materia”. Lamentablemente, el Código Civil no ha sido muy favorable a la plena capacidad jurídica de las personas con discapacidad y las organizaciones de personas con discapacidad han realizado incidencia para mejorar el marco regulatorio. Por ejemplo, en el caso de la última reforma del Código Civil se eliminó el lenguaje peyorativo, de forma que ya no se habla de la “incapacidad” como sinónimo de la discapacidad, y se hicieron varias mejoras en la primera versión del Código de Familia (2014), en este sentido. Aún no se ha discutido mucho el tema de alternativas para las figuras legales discriminatorias. Por lo tanto, no se reconoce por ley el sistema de apoyos para una persona con discapacidad, para la toma de decisiones.

La presentación del tema de acceso a la justicia está algo más detallado en la Ley 763, ya que el art. 33 (del derecho al proceso judicial sin discriminación por discapacidad) reconoce las situaciones de inaccesibilidad del sistema judicial, por ejemplo, para las personas sordas y el uso de intérpretes e insta al poder judicial a establecer las condiciones para que se realicen procesos justos e igualitarios en el sistema. Sin embargo, se contradice cuando dentro de los principios de la ley se habla de igualdad de condiciones con las demás personas, pero agrega la mención “bajo tutela del derecho”, lo cual le quita poder de la intención de la “igualdad ante la ley”.

Actualmente las organizaciones están en el proceso de presentar una reforma de la ley 650, la Ley de protección de los derechos humanos de las personas con enfermedades mentales, que, a pesar de tener un nombre enfocado en los derechos, en realidad tiene un contenido que corresponde a un enfoque médico sobre discapacidad. La nueva ley se pretende presentar como una ley de promoción de la salud mental y los derechos de las personas con discapacidad psicosocial, donde aspectos vitales como capacidad jurídica, internamiento forzado etc., serán tratados con mayor detalle. Es un tema que merece aún ser profundizado en el país.



Honduras

En Honduras, la Ley 160- 2005, Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad (2005), está actualmente en revisión y se ha presentado una propuesta de reforma ante el Congreso dos veces, la última en el año 2019. Pero aún no ha sido aprobada. Esta ley no contempla los temas de capacidad jurídica o acceso a la justicia. Esta ley fue publicada antes de la Convención, por lo que tiene varias carencias.

Sin embargo, en el año 2013 en Honduras se publicó la Política Pública de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, que es el documento que en teoría rige actualmente el actuar del gobierno para el sector de las personas con discapacidad. Esta política se alinea más con la Convención; en el capítulo 9 de la política se trata la capacidad jurídica y se relaciona con el acceso a justicia en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos.

En el tema de la capacidad jurídica esta política pública retoma como líneas estratégicas la armonización del marco legal y derogación de normativa discriminatoria, reglamentación del ejercicio de la capacidad jurídica, con énfasis en las personas con discapacidad psicosocial e intelectual, más la implementación de los sistemas de apoyos para aquello, la implementación de ajustes en los procesos judiciales y ayudas en la comunicación necesarias, el diseño y ejecución de políticas públicas inclusivas con enfoque de derechos, implementación de procesos de capacitación dirigidos a los operadores de justicia, adecuación de las instalaciones carcelarias y puesta en marcha de ajustes razonables para conservar la dignidad de las personas con discapacidad privadas de libertad.

Cabe mencionar que la propuesta de la nueva ley, Ley de Desarrollo Inclusivo, introducida por última vez en el Congreso en el inicio del 2019, propone que se adopten medidas y ajustes razonables para establecer un modelo de sistema de apoyo al proceso de toma de decisiones que respete la autonomía, voluntad, libertad, capacidad de actuar y preferencia de la persona en el goce y ejercicio de sus derechos. Para esto, el Estado debe suministrar salvaguardas que impedirán los abusos y conflictos de intereses e influencia indebida en la toma de decisiones de la persona.

Las organizaciones de personas con discapacidad hondureñas han introducido en el 2019 una moción para reformar el Art. 1555 del Código Civil, que habla sobre las incapacidades de personas dementes y personas sordomudas. El objetivo de esta propuesta de reforma es abolir dichas menciones que inhabilitan la capacidad jurídica de estas personas.

Una alternativa para ejercer la capacidad jurídica y acceder a justicia: sistema de apoyos

Las organizaciones de personas con discapacidad, sobre todo las de discapacidad psicosocial e intelectual, han realizado incidencia en diferentes partes del mundo para impulsar alternativas viables para la tutela, curatela y la interdicción, desarrollando modelos que respetan el enfoque de derechos y el derecho de decidir.

Estas alternativas poco a poco están siendo conocidas por los diferentes movimientos de personas con discapacidad y podrían ser analizados en los contextos de diferentes países para desarrollar nuevas prácticas e iniciativas de ley. Más cercana conocemos la experiencia de Colombia en la que, a través de un trabajo arduo de aproximadamente de 10 años, entre las organizaciones de personas con discapacidad psicosocial y padres de hijos con discapacidad intelectual, la academia y el mismo sistema judicial se logró poner el tema de capacidad jurídica en el tapete, realizar un análisis profundo y amplio de la legislación, involucrar operadores de justicia y proponer la eliminación de las figuras violatorias de la legislación colombiana. Como resultado, una nueva ley que revoluciona el tema de capacidad jurídica de las personas con discapacidad fue aprobada en el 2019: la Ley 1996 por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad mayores de edad.

La ley introduce el concepto de sistema de apoyos para la toma de decisiones, que consiste en un conjunto de estrategias y acciones que facilitan la toma de decisiones con apoyo para el ejercicio de la capacidad jurídica por las personas con discapacidad de acuerdo con sus preferencias y respetando su voluntad.

El objetivo de los apoyos es que la persona pueda tomar no solo sus decisiones cotidianas, sino también ejercer su capacidad jurídica, es decir tomar decisiones que tienen implicaciones jurídicas y administrativas en igualdad de condiciones con las demás personas. Los apoyos pretenden fomentar la confianza y las aptitudes de las personas con discapacidad de modo que puedan ejercer su capacidad jurídica con menos apoyo en el futuro, si así lo desean, es decir, fomentar la independencia. De esta manera, los apoyos facilitan que la persona participe activamente en la sociedad.

El sistema de apoyos es un sistema individual y se estructura con base en el conocimiento de la persona con discapacidad, con el fin de identificar los ajustes y apoyos que requiere para participar y comunicarse en un proceso de toma de decisiones. Para poder definir el sistema de apoyos se debe conocer la forma de comunicación de la persona, la manera como ejerce su autodeterminación, sus preferencias y metas, las barreras que tiene para tomar decisiones, cómo son sus relaciones familiares

o sociales para identificar la red de apoyo. Antes de establecer el sistema, se debe contar con el consentimiento informado de la persona. Una característica de los apoyos es que pueden cambiar su forma e intensidad, dependiendo de la necesidad de la persona.

Cuando la persona con discapacidad haya adquirido una mayor confianza y habilidad en su toma de decisiones puede elegirse disminuir el apoyo o no optar por él.

¿En qué consiste un sistema de apoyos?

Los apoyos a las personas con discapacidad pueden comprender una amplia gama de intervenciones de carácter oficial y oficioso, como la asistencia humana o animal y los intermediarios, los medios auxiliares, los dispositivos técnicos y las tecnologías de apoyo. Las personas con discapacidad pueden escoger a una o más personas de apoyo de su confianza que les ayuden a ejercer su capacidad jurídica y pueden ser diferentes personas que asisten a la persona en diferentes temas de decisiones

(asuntos médicos versus asuntos económicos o financieras). Las personas pueden ser familiares, amigos u otras personas cercanas a la persona. Lo importante es que se eligen por la preferencia de la persona misma y no se imponen. Aquí se incluyen también las diferentes formas de asistencia para comunicarse, incluyendo los métodos de comunicación no convencionales, especialmente los que utilizan las personas que no tienen comunicación verbal para expresar su voluntad y sus preferencias.¹⁶

¹⁶Más información sobre el Sistema de los Apoyos: <https://bit.ly/33fkOvQ>

3. Maneras de colaborar entre las organizaciones de derechos humanos y colectivos de las personas con discapacidad

Este capítulo pretende visualizar maneras de colaboración y complementariedad entre las organizaciones de personas con discapacidad y las organizaciones de derechos humanos. Teniendo como antesala la inclusión transversal y el desarrollo de conocimientos sobre los derechos de las personas con discapacidad, las organizaciones de derechos humanos pueden contribuir de manera importante en el ámbito de derechos humanos y justicia de las personas con discapacidad como también en los procesos colectivos de ellas.

Las sugerencias que se den en este capítulo no son excluyentes, por lo que se invita a quienes lo lean que sean creativos y piensen “fuera del cajón”. Además de conocer las leyes es bueno reconocer las diferentes barreras y los problemas que las personas con discapacidad pueden enfrentar en el acceso a la justicia y respecto a la capacidad jurídica.

Independientemente de que una persona con discapacidad se haya o no hecho miembro de una organización de personas con discapacidad, las organizaciones de derechos humanos, por su especialización, pueden jugar un rol específico con estas personas. A continuación, algunos ejemplos de formas de apoyo individual, como acompañamiento a las personas con discapacidad en los procesos jurídicos en sus diferentes fases:

- Brindar información sobre sus derechos, incluyendo información sobre el deber del Estado de garantizar la accesibilidad del proceso y la posibilidad de exigir ajustes razonables.
- Brindar información práctica y concreta sobre los apoyos en toma de decisiones y en un proceso legal, como por ejemplo el contacto con intérpretes de lengua de señas.
- Información sobre dónde y cómo hacer denuncias.
- Asistencia jurídica profesional en cualquiera de las fases.
- Asistencia psicológica a la persona si esta la requiere o referencia a este tipo de servicios.
- Interpretación de las sentencias, entendiendo con esto la explicación de los documentos legales en lenguaje sencillo y entendible.
- Servir de apoyo en la toma de decisiones: como un ombudsman personal que la persona con discapacidad intelectual o psicosocial pueda considerar o adquirir. Este tipo de apoyo requiere capacitación específica, es personalizada y, en caso de que fuese designado, debe evaluarse la función periódicamente y procurar que el apoyo no se prolongue por mucho tiempo para evitar dependencia

“En algunos países funciona la idea del ombudsman personal con las personas con discapacidad psicosocial, de forma que cuando la persona está estable deja por escrito su deseo sobre cómo quiere llevar sus tratamientos, para que cuando entra en tiempo de crisis, el ombudsman se haga cargo de llevar a cabo las instrucciones que dejó. Después de la crisis, la persona recupera su estatus para tomar sus decisiones. En Honduras, según la legislación, una vez que la persona delegue a otra persona, pierde su estatus de tomar decisiones y ya no la recupera” (persona con discapacidad psicosocial, Honduras).

Como se ha visto a lo largo de este manual, las organizaciones de personas con discapacidad juegan un papel muy importante en todo lo referente a la exigencia de los derechos para su colectivo. Proponer mejoras en el marco normativo, dar seguimiento a estas iniciativas, vigilar por la inclusividad de las políticas y leyes en el país, ejercer presión, compartir sus conocimientos y su experiencia con las autoridades son acciones que pueden realizar las organizaciones de personas con discapacidad para crear más conciencia y conocimiento.

En la siguiente tabla podemos observar formas de colaboración desde las organizaciones de derechos humanos hacia las organizaciones de personas con discapacidad y viceversa.

Colaboración de las organizaciones de derechos humanos hacia las organizaciones de personas con discapacidad

Alianza en campañas de concienciación sobre el derecho a la capacidad jurídica y al acceso a la justicia.

Capacitación a las organizaciones de personas con discapacidad sobre aspectos legales de interés común.

Alianza en promover la toma de conciencia a nivel político y público sobre la discriminación contra las personas con discapacidad en el sistema judicial. Apoyo en el análisis legal de leyes

Apoyo en el análisis legal de leyes existentes, interpretación de textos de ley, lenguaje legal y apoyo en la redacción de normas y leyes inclusivas.

Asesoría a las organizaciones de personas con discapacidad en la revisión de la legislación nacional nueva o en las reformas de leyes.

Monitoreo del cumplimiento de los derechos desde su mandato e incorporación del tema de la discapacidad en los informes de estas organizaciones, creando análisis interseccionales (niñez, mujeres, personas de la comunidad LGTBIQ, emigrantes, pueblos indígenas y afrodescendientes, entre otros).

Incorporación del tema de la discapacidad los procesos de informes alternativos temáticos de las organizaciones (derechos de los niños y niñas, derechos de las mujeres, examen periódico de derechos humanos, etc.).



Colaboración de las organizaciones de personas con discapacidad hacia las organizaciones de derechos humanos

Capacitación del personal de las organizaciones de derechos humanos en discapacidad con enfoque de derechos.

Capacitación del personal de las organizaciones de derechos humanos en aspectos específicos como el derecho a la capacidad jurídica o el acceso a la justicia.

Valoración de las políticas de la organización de derechos humanos y recomendaciones sobre cómo crear políticas inclusivas.

Aportes a los informes temáticos de las organizaciones desde la perspectiva de las personas con discapacidad tomando en cuenta poblaciones particulares: situaciones de mujeres con discapacidad o de niños y niñas con discapacidad.

Asesoría en revisión de situación de personas con discapacidad en situaciones particulares: personas privadas de libertad, personas inmigrantes, situaciones de emergencia, y post-emergencia, etc.

PARTE II: CONCEPTOS Y MARCO TEÓRICO

4. ¿Quiénes son las personas con discapacidad y cómo se les llama? Definiciones y terminología

El marco legislativo moderno define que las personas con discapacidad son personas que tienen alguna deficiencia, cuya participación se ha disminuido o impedido, no por la deficiencia misma sino por las barreras que encuentran en su entorno. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece una interacción entre estos tres elementos que debemos tomar en cuenta para entender qué es discapacidad:

“Las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU 2006).

Se ha dicho que la discapacidad como concepto evoluciona. Su entendimiento ha cambiado en el tiempo y lo más probable es que siga evolucionando. Por el momento, como concepto nos quedamos con la definición de la Convención, ya que es un acuerdo internacional ampliamente aceptado.

En los próximos párrafos estudiaremos más sobre cada uno de estos componentes de la discapacidad.

Con una plena participación se entiende que una persona pueda realizar su plan de vida en todos los aspectos, decidir sobre sus asuntos personales y gestionar su vida de manera autónoma. El lado opuesto de la participación plena es la discapacidad, es decir, la falta de la posibilidad de participación.

Tal como veremos más adelante existen diferentes tipos de deficiencias. También se reconoce que las formas de las barreras son diferentes y tienen diferente impacto dependiendo del tipo de deficiencia que tenga la persona y del entorno en que se encuentra.

Por ejemplo, una persona ciega no tiene problemas por su ceguera para subir gradas para entrar en un edificio, mientras a una persona con deficiencia física que utiliza silla de ruedas le resulta imposible subirlas. Por otro lado, mientras la persona que utiliza la silla de ruedas puede leer el prospecto de la caja de un medicamento que le han recetado, la persona ciega está en desventaja porque la información visual no le sirve. Estos simples ejemplos dan una idea de lo que son las barreras físicas y de información para determinadas personas.

Cuando una joven sorda tiene su primera menstruación y quiera hablar de eso con su mamá, que no se ha preocupado de aprender lengua de señas, hablamos de barreras de comunicación. Las barreras pueden también tener un carácter legal, por ejemplo, cuando una legislación es insuficiente para proteger todos los derechos de las personas con discapacidad.

Algunas barreras son comunes prácticamente para todas las personas con discapacidad, como las de subestimación y sobreprotección; estas son barreras actitudinales, también llamadas barreras sociales, que muchas veces son en realidad más “discapacitantes” que las barreras de otro tipo.

La pobreza y las condiciones económicas desfavorables, que muchas veces se asocian con la discapacidad, multiplican generalmente las barreras. Dos personas con la misma deficiencia pueden tener muy diferentes sus posibilidades de participar dependiendo de su entorno socioeconómico. Veamos. Una persona a quien le han amputado ambas piernas, que usa silla de ruedas y que vive en una comunidad rural de Nicaragua, en la que por falta de buenas condiciones de infraestructura el acceso es mayoritariamente con bestias, tiene una participación muy limitada en comparación con una persona con la misma deficiencia física, misma edad y sexo y otras características similares personales que vive en la ciudad de Estocolmo (Suecia). Esta última puede tener fácil acceso al transporte con su silla de ruedas y a los servicios de la municipalidad y del Gobierno en edificios públicos accesibles. Por eso, desde el punto de vista de la participación, el condicionamiento del entorno es más importante que la deficiencia para la persona con discapacidad.

Interacción de los componentes que dan lugar a la discapacidad

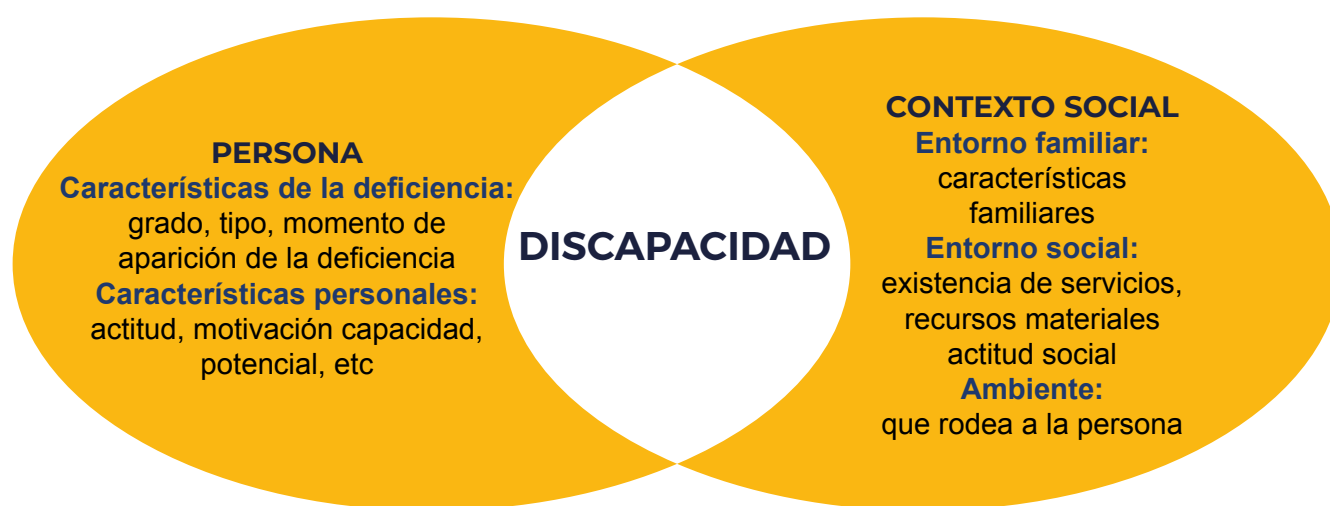


Ilustración creada por Beatriz Martínez Ríos, Pobreza, Discapacidad y Derechos Humanos: bit.ly/315gMDt

Con estos ejemplos se hace fácil entender cuando la Convención dice que la discapacidad no es una condición fija sino que es evolutiva, es decir, que cambia o evoluciona de una situación y persona a otra. La característica evolutiva de la discapacidad también se puede entender mirando el lado de la deficiencia. Puede disminuir el impacto de una deficiencia si la persona tiene acceso a eficientes servicios de salud (por ejemplo, una operación o rehabilitación física, psicológica o de lenguaje).

La Convención menciona cuatro grandes grupos de **deficiencias**: físicas, sensoriales, mentales e intelectuales. La Convención, por ser una referencia de carácter legal y no médica, no aborda detalladamente estas deficiencias. Desarrollamos lo básico de este aspecto en este manual con el fin de aportar al entendimiento sobre la diversidad que existe dentro de la discapacidad en cuanto a las deficiencias. La primera aclaración es que las personas con discapacidad pueden pertenecer a uno de estos grupos de deficiencias o a combinaciones de varias de ellas. Por ejemplo, un niño o una niña con parálisis cerebral, por definición de este diagnóstico, siempre tendrá una discapacidad física porque la lesión cerebral afecta el área del cerebro que controla los movimientos. Sin embargo, es posible que tenga deficiencia auditiva o visual (deficiencias sensoriales) o una deficiencia intelectual, aunque por regla no necesariamente la tiene. Otra aclaración es que dentro de cada tipo de deficiencia hay muchísima variedad. Por eso, las soluciones que se deben brindar a las personas con discapacidad de parte de la sociedad también deben tener flexibilidad. Por ejemplo, las formas de comunicación de personas sordociegas: algunas de ellas pueden tener fluidez en utilizar el sistema Braille, otras la lengua de señas, mientras algunas necesitan señas táctiles o usan dactilología.

El término “deficiencia mental” en la Convención se refiere a personas que son o han sido usuarios de servicios de salud mental y en consecuencia se enfrentan con fuertes estereotipos negativos por sus entornos. Merece la pena mencionar que las personas que representan a esta discapacidad sugirieron durante las negociaciones de la Convención que se utilizara el término “personas con discapacidad psicosocial”, porque el tipo de barreras que ellas enfrentan, aún más que los otros grupos, son de tipo social y relacionadas con las actitudes. Sin embargo, esta propuesta no fue aceptada por el Comité Ad Hoc en que se negoció la Convención y quedó el término “deficiencia mental”. Por respeto a estas personas y a este preciso antecedente se recomienda usar el término “personas con discapacidad psicosocial”.

Terminología de la discapacidad

El lenguaje que utilizamos refleja valores, actitudes, acciones y posicionamientos. En las diferentes sociedades ha habido mucha confusión y mal uso de términos con que se debe referir a las personas con discapacidad. Desde la historia abundan los términos peyorativos que fortalecen las ideas de subestimación y “menos valor” de las personas con discapacidad. El lenguaje que utilizamos está íntimamente relacionado con los modelos o paradigmas de la discapacidad de los cuales hablaremos en el capítulo 6.

Es importante utilizar un lenguaje correcto sobre discapacidad para evitar términos que perpetúan la subestimación, la discriminación y enfoques que retrasan la realización de los derechos de las personas con discapacidad.

NO CORRECTO
Inválida, minusválida, impedido
Discapacitada
Mudo, mudita, sordita, sordomudo
Tuerto, cieguito, invidente, no vidente
Loco, loca, demente, chiflado, distorsionado, esquiado.
Retardado mental, retardado
Renco, manco
Se sufre discapacidad
Una persona posee discapacidad
Normal
Persona con capacidades especiales/ capacidades diferentes
Angelito/angelita

CORRECTO
Persona con discapacidad
Persona sorda
Ciego, persona ciega
Hombre o mujer con discapacidad psicosociallectual
Persona con discapacidad intelectual
Persona con discapacidad física
La persona tiene una discapacidad, pero se sufre la discriminación
Una persona tiene discapacidad
Persona sin discapacidad
Persona con discapacidad
Niño o niña con discapacidad

5. Situación de las personas con discapacidad en cifras

La discapacidad no ha sido un tema de gran interés para la planificación de políticas públicas, aunque la tendencia ha cambiado después de que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha entrado en vigor a nivel internacional y promueve la generación de datos oficiales. Se ha hecho evidente que las desigualdades, como también los avances en los derechos humanos, se muestran en cifras.

Las cifras de prevalencia de las personas con discapacidad varían mucho de país en país ya que la definición de la “persona con discapacidad” también varía por país y de un estudio a otro. Adicionalmente, los métodos de estudios son diferentes, dependiendo en parte de los propósitos de los estudios. Todo esto tiene efecto en los resultados finales y hace que los diferentes estudios tengan poca comparabilidad. En la región de América Latina y el Caribe pocos países cuentan con datos desagregados por discapacidad para dar un seguimiento real para indicadores importantes, como los de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La estimación más reciente sobre la prevalencia de la discapacidad es del 15% de la población mundial. Esta cifra, establecida en el Informe Mundial de Discapacidad, publicado por la Organización Mundial de Salud y el Banco Mundial en el año 2011, supera a la del 10%, que fue ampliamente utilizada en los años anteriores. Una de las razones porque las cifras de la discapacidad se estiman estar en aumento es que la expectativa de la vida en varios países ha subido en las últimas décadas, es decir, la población está envejeciendo y esto trae consigo el deterioro de la funcionalidad del cuerpo y mayor riesgo de aislamiento. Las enfermedades crónicas como la diabetes están aumentando y, como consecuencia, pueden traer deficiencias. Por el envejecimiento de la población también sucede que la mayoría de las personas con discapacidad son mujeres;

ellas viven más tiempo que los hombres y así adquieren discapacidades a edades avanzadas. Otras razones del aumento de la discapacidad en el mundo son el aumento de trastornos mentales, accidentes y violencia. El abuso de las sustancias psicotrópicas también tiene un efecto en el aumento de discapacidades psicosociales. Naturalmente, en países en conflicto o guerra como Siria se muestran cifras mucho más altas de discapacidad. En la región de las Américas no hay que subestimar el impacto de los desastres, como causantes de las deficiencias. Por el momento, no se puede saber con seguridad si la pandemia de la COVID-19 tendrá algún efecto en las cifras sobre la discapacidad.

Aplicando el porcentaje de 15% a la población mundial, podríamos decir, que en mundo hay 1000 millones de personas con discapacidad. Asimismo, aplicando el porcentaje a la población de Latinoamérica y el Caribe de 2019 hablaríamos de 94 millones de personas.¹⁷

¹⁷ Statista: Estadísticas de poblaciones de Latinoamérica y el Caribe: bit.ly/3hDnR4D

Las cifras de prevalencia de discapacidad en Centroamérica también difieren mucho, debido a las causas antes mencionadas y por eso sus resultados generales no son comparables entre sí. Como ejemplo de esto, el último estudio de discapacidad en Costa Rica “Encuesta Nacional sobre Discapacidad (ENADIS)” del 2019 revela una prevalencia del 18.8% de personas con discapacidad, y un estudio piloto, realizado por la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social y la OPS, en el departamento de Francisco Morazán en Honduras en el 2017¹⁸, detectó la prevalencia de personas con discapacidad solamente en el 0.99% en dicha área. La diferencia se pudiera explicar con que el estudio de Costa Rica definía la discapacidad de manera amplia, tomando en cuenta la persona con deficiencia y su entorno y el estudio mencionado de

Honduras tenía una visión muy centrada en la deficiencia únicamente.¹⁹ Es aquí como se manifiesta la adopción de los diferentes modelos de discapacidad; mientras Costa Rica asume el modelo social de la discapacidad, Honduras aplica el modelo medico biológico²⁰ en sus estadísticas.

Según el último estudio realizado en Nicaragua (Todos con Voz, 2009), el 2.45% de la población tiene alguna discapacidad. La Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples del 2002, realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras, dio como prevalencia de las personas con discapacidad 2.65%. Posteriormente, se ha realizado un estudio más específico en Honduras en población económicamente activa (de 18-65 años), encontrando una prevalencia de 4.6%.²¹

En el seno del Banco Mundial y de Naciones Unidas existe un grupo especializado en las estadísticas sobre la discapacidad, el Grupo de Washington, que ha trabajado desde los inicios del año 2000 para desarrollar las mejores pautas para unificar y dar criterios para crear mejores estadísticas en discapacidad a nivel internacional. Sin embargo, no todos los países se unen a las recomendaciones de este grupo de expertos y como resultado existen estadísticas muy dispersas e incomparables. La importancia de cifras confiables ayuda a crear políticas públicas que tomen en cuenta las personas con discapacidad y poder medir los avances o estancamientos en el avance de los derechos de las personas con discapacidad, como también medir las barreras que aún existen para esta población.

¹⁸Identificación y caracterización de las personas con discapacidad en Francisco Morazán: sistematización de “Honduras para Todos”, Secretaría de Desarrollo e inclusión social, OMS/ OPS, noviembre 2017.

¹⁹Refiere a tipos de discapacidad como: trastornos mentales/ conducta, paraplejía, hemiplejía, sordera, ceguera convulsiones, amputaciones, desfiguración/ deformidad, etc.

²⁰Ver modelos de discapacidad, capítulo 6.

²¹Prevalencia de discapacidad y sus características en población de 18 a 65 años de edad, Honduras <https://bit.ly/3bmOA3v>

Las cifras de exclusión y falta de acceso a los derechos

A la conexión que existe entre pobreza y discapacidad se le llama “circulo vicioso de la discapacidad y pobreza”: “82% de las personas con discapacidad vive en el sur global, la mayoría en áreas rurales, a menudo en condiciones intensas y crónicas de pobreza” (OMS y Banco Mundial, 2011). La pobreza es un factor que multiplica la discriminación y exclusión de las personas con discapacidad.

Aunque las cifras y estimaciones totales de los países de Centroamérica sobre discapacidad no son directamente comparables, se pueden observar las cifras para tener una idea de la situación socioeconómica y de las desigualdades, no solamente entre la población con y sin discapacidad sino también entre las mujeres y los hombres con discapacidad.

En cuanto a acceso a la salud, según el estudio “Honduras para Todos”²², el 77.3% de las personas con discapacidad no tiene ningún acceso a servicios de salud. El 17.7% accede a servicios públicos, el 2.6% en diferentes fundaciones y el 0.4% en ONG. En El Salvador el 63.2% de las mujeres con discapacidad y el 61.9% de los hombres con discapacidad tienen dificultades para acceder a los servicios de salud.²³

En la siguiente ilustración puede observarse algunas cifras del acceso a educación, según los estudios realizados en los diferentes países:

Cifras en breve:

15% de la población mundial tiene alguna discapacidad.

82% de las personas con discapacidad vive en el sur global, la mayoría en áreas rurales, a menudo en condiciones intensas y crónicas de pobreza.

Las personas con discapacidad están en desventaja en todas las áreas de desarrollo humano en comparación con la población sin discapacidad.

Las mujeres con discapacidad están en mayor desventaja que los hombres con discapacidad y además sufren más violencia.

²² Identificación y caracterización de las personas con discapacidad en Francisco Morazán: sistematización de “Honduras para Todos”, Secretaría de Desarrollo e inclusión social, OMS/OPS, noviembre, 2017.

²³ CONAIPD, INEC, 2015, Encuesta Nacional sobre Discapacidad, El Salvador.



En cuanto el derecho a trabajo, muchas personas con discapacidad, al no tener trabajo fijo, se dedican en trabajar por cuenta propia o trabajan en el sector informal. Esto implica que la mayoría de ellas no goza de los beneficios de seguro de salud o de vejez, lo que las hace aún más vulnerables. La oportunidad de trabajar generalmente es más baja para las mujeres, que se ocupan del trabajo no remunerado de servicio doméstico.

²⁴Encuesta Nacional sobre Discapacidad (ENADIS), Costa Rica, 2019

²⁵II Encuesta nacional de Discapacidad en Guatemala (ENDIS) 2016.

²⁶Encuesta Permanente de Hogares, Honduras 2002, INE

6. Modelos de la discapacidad

A lo largo de la historia la sociedad ha visto y tratado a las personas con discapacidad de una manera distinta de las personas que no tienen discapacidad. A estas maneras de “ver y tratar” a las personas con discapacidad se les llaman modelos, paradigmas o enfoques. Son construcciones sociales, formas de pensar que muchas veces se aprenden en la familia, y que en vez de cuestionarse, se naturalizan y son la base de los estereotipos que se forman en las sociedades sobre las personas con discapacidad. Aunque existen variantes y análisis más detallados de los modelos, sobre todo desarrollados en el mundo académico, distintos autores coinciden en destacar tres modelos:

- **El modelo tradicional** (muchas veces en la literatura también referido como el modelo de prescindencia), que también podría llamarse modelo caritativo.
- **El modelo médico**, que también a veces es llamado modelo asistencial, modelo biológico o de rehabilitación.
- **El modelo social** de la discapacidad, que también se reconoce como base de un modelo de derechos humanos sobre la discapacidad.

Es importante conocer y reconocer los distintos modelos de discapacidad para garantizar que nuestras acciones no fortalezcan estereotipos que no ayudan a avanzar la aplicación de los derechos humanos y autodeterminación de las personas con discapacidad.

Los modelos tradicional y médico coadyuvan a perpetuar la discriminación y exclusión de las personas con discapacidad, mientras el modelo más reciente, el modelo social, busca cómo eliminarlas y apunta hacia la inclusión de las personas con discapacidad y su plena participación con las mismas condiciones que las demás personas. Los distintos modelos de discapacidad se entremezclan y están representados en nuestro diario vivir; en nuestras relaciones humanas y lenguaje, en los artículos que leemos, en las noticias, en los videos que vemos y damos “like” en Facebook. Lo más importante es que los modelos se reflejan también en la formulación de leyes, políticas públicas y presupuestos de los países.

Los diferentes tiempos de la historia han marcado el origen de la discapacidad según las creencias de la época. **El modelo tradicional** tiene sus raíces en los tiempos antiguos, cuando se creía que el origen de la discapacidad de un hijo se encuentra en un pecado cometido por sus padres o en un disgusto o rompimiento de la relación con los dioses que causaba el castigo (antiguo Roma). En la edad medieval se consideraba a las personas con discapacidad como objetos de compasión o como resultado de la brujería, por lo que significaban un peligro inminente que en la práctica resultaba en la marginación y exclusión. También en los tiempos modernos se ha comenzado a hablar de los niños y las niñas con discapacidad como “angelitos” o personas que tienen “capacidades diferentes”. Lo último es una forma “maquillada” de decir “pobrecitos”, un eufemismo que no reconoce la diversidad de personas como un valor, porque todas las personas somos diferentes y tenemos diferentes capacidades.



En el modelo médico las causas de la discapacidad son consideradas científicas, en vez de ser religiosas. En este modelo la discapacidad es sinónimo de enfermedad o ausencia de salud. Se considera que las personas deben ser rehabilitadas para que vuelven a la “normalidad”, para poder tener valor en la sociedad. Este modelo se fija en las limitaciones de la persona en vez de sus virtudes, talentos o habilidades. Tanto en el modelo tradicional como en el modelo médico se le atribuye menos valor a la persona con discapacidad que a una persona que no la tenga. La persona sigue siendo un objeto, ahora de tratamientos médicos, rehabilitadores y educativos, como también de sobreprotección, merecedora de espacios y lugares “especiales”, como instituciones de educación especializadas. el aislamiento, aunque “la intención” es traer las personas con discapacidad ya a la luz del día, en vez de tenerlas escondidas.



El modelo social nace como contrapropuesta a los dos modelos anteriores. Cambia la perspectiva porque coloca el origen de la discapacidad *en el entorno discapacitante*, en vez de enfocarse en la persona. La persona con discapacidad pasa de ser un objeto (de caridad o de tratamientos) a un sujeto. Considera que quien debe “normalizarse” es la sociedad y no la persona. La sociedad debe prestar las condiciones para que la persona con discapacidad pueda participar en ella. Es importante notar que el modelo social ha sido muy importante para el nacimiento del movimiento de las personas con discapacidad y de la Vida Independiente. Es el modelo en el que la mayoría de las organizaciones de personas con discapacidad basan su trabajo e incidencia para reivindicar sus derechos.

Asimismo, si nos fijamos en las respuestas que la sociedad brinda para las personas con discapacidad en estos tres modelos, podemos observar que mientras en el primer modelo la respuesta es prácticamente ausente o no corresponde responsabilizar a los Estados, sino que depende de la caridad, en la segunda la respuesta está en las atenciones en los sistemas especializados médicos, habilitadores o educativos. La respuesta de una sociedad que aplica el modelo social son leyes y políticas públicas inclusivas, donde el entorno se diseña de una manera accesible e inclusiva para todas las personas y se toman en cuenta las necesidades de cada persona, creando las condiciones que posibilitan la participación social de la persona con discapacidad.

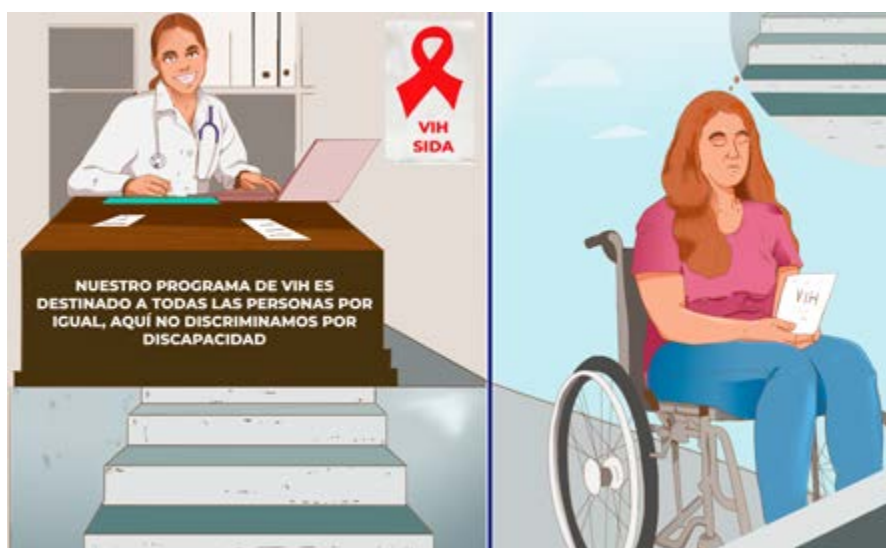
7. Derechos de las personas con discapacidad: tuyos, míos y nuestros

Como no hay un derecho más importante que otro tampoco hay una persona más importante que otra, para que se hagan efectivos los derechos. Sin embargo, en la práctica hay grupos de población que tienen menos acceso a los derechos humanos o que sufren discriminación y violaciones de sus derechos humanos más seguidamente.

Aunque hablamos de los “derechos de las personas con discapacidad”, hay que aclarar que no se está reclamando ningunos derechos especiales. Son los mismos derechos para todas las personas, pero en el caso de las personas con discapacidad los derechos muchas veces no se hacen efectivos porque no están creadas las condiciones adecuadas del entorno para que la personas con discapacidad puedan disfrutan de sus derechos. Con las condiciones adecuadas nos referimos a las políticas, el entorno físico, comunicacional y de información, que la mayoría de las veces están diseñadas y construidas para un ser humano “estándar”, sin discapacidad. Además, las actitudes negativas crean prejuicios, rechazo y, al fin, discriminación.

La responsabilidad principal de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos es de los Estados. Una violación de los derechos sucede cuando un Estado incumple sus obligaciones de garantizar tales derechos. Además, el disfrute de estos derechos debe suceder sin discriminación. Considerando que los derechos son interdependientes, frecuentemente una violación de un derecho conlleva la violación de otros derechos.

Sin embargo, aunque el Estado es el protagonista principal en cumplir con los derechos humanos, hay responsabilidades que involucran a otros actores. Por ejemplo, las empresas transnacionales deben respetar los derechos laborales de sus trabajadores y el medio ambiente, al igual que las organizaciones internacionales y sus diferentes órganos; y también en la escala más cercana las familias deben cuidar que sus hijos crezcan sanos y vayan a la escuela, garantizando así el derecho a la salud y a la educación de sus hijos.



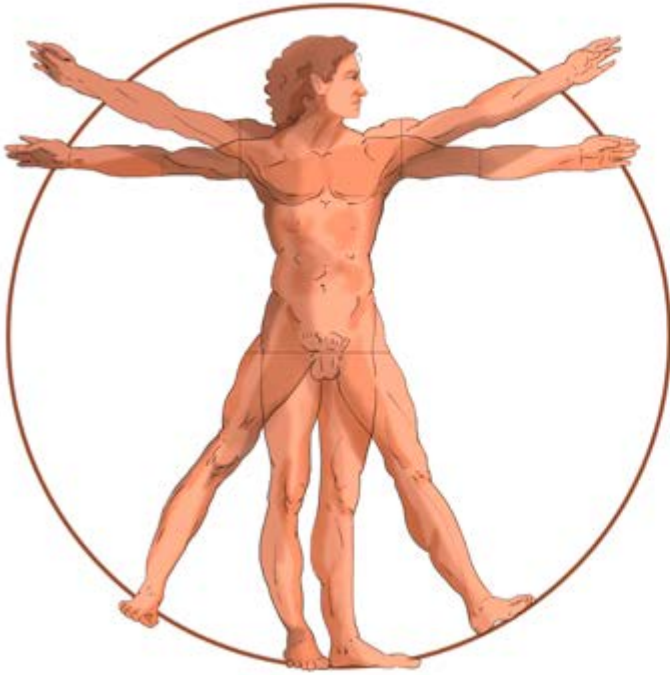
La interdependencia de los derechos humanos se puede observar muy bien en el caso de las personas con discapacidad. Pongamos el ejemplo de una niña que nace con una deformación congénita. Para sus padres esta no tiene valor, o al menos no de igual manera que los otros hijos de la familia, y no se preocupan por inscribirla en el registro civil. Por no haberla inscrito, no tiene partida de nacimiento, y cuando crece nunca adquiere su cedula de identidad. Esto tiene la consecuencia de que legalmente la niña no existe. De esta existencia jurídica y derecho a la identidad dependen muchos otros derechos, como el derecho a estudiar, trabajar, tener seguridad social, formar familia y ejercer el voto, entre otros.

Para fortalecer el cumplimiento de los derechos de los grupos de población más excluidos, en el seno de las Naciones Unidas se han promovido y negociado tratados temáticos de derechos humanos. La última de ellas es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la cual se habla en el capítulo 9 de este manual.

Accesibilidad y diseño universal

Una observación que vale la pena hacerse es que la accesibilidad mercedamente reclamada por las personas con discapacidad, sea para movilizarse, comunicarse o informarse con fluidez, no se considera como un derecho específico sino como una condición o un medio necesario para que cada derecho pueda hacerse efectivo. La accesibilidad entonces no es un fin en sí mismo, sino que es un medio importantísimo para la realización de un derecho. Por su importancia hay que reclamarla con fuerza. Existe una interdependencia muy fuerte entre la realización de los derechos y la accesibilidad.²⁷

²⁷Sobre diseño universal: bit.ly/3fe1eSR y bit.ly/2CYhzOJ



¿Qué es diseño universal?

El término diseño universal se refiere al desarrollo de productos, entornos y edificios que permiten accesibilidad de uso a la mayor cantidad de personas. A través del diseño universal todas las personas deberían poder disfrutar de espacios o actividades sin necesidad de tener que ajustarlos a sus condiciones particulares o de realizar mayores esfuerzos.

Un objeto, espacio o edificio diseñado bajo este precepto debe permitir la igualdad de uso, debe ser flexible (que se pueda usar de diferentes maneras), intuitivo (que no requiera instrucciones de uso) y seguro.

La discriminación contra las personas con discapacidad

La discriminación de las personas con discapacidad sucede de distintas formas y en distintos ámbitos. Claramente, cuando una persona con discapacidad ha sido tratada de una forma desfavorable en una situación similar donde se ha favorecido a una persona sin discapacidad, se trata de discriminación directa. Pero hay maneras más sutiles de discriminación, y es cuando una práctica, disposición o un criterio que aparentemente es neutro pone a la persona con discapacidad en desventaja en comparación con una persona que no tiene discapacidad. Esta forma de discriminación se llama discriminación indirecta.

Una discriminación directa sería el rechazo de un director de escuela, cuando una mamá viene a matricular a su hijo con discapacidad, orientándoles que busquen una escuela especial. La discriminación indirecta sería que el director acepte la matrícula del niño, aunque luego no se adecúan las clases a las que el niño debe asistir al primer nivel, ya que las gradas

impiden que él pueda subir al segundo nivel, o que la profesora exija que él resuelva el examen por escrito en el mismo tiempo y de misma forma que otros alumnos, cuando por su dificultad de manejar la mano y mantener el lapicero para escribir ocupa tres veces más de tiempo que la de un alumno sin discapacidad. Estas prácticas discriminatorias, que aparentemente no son “intencionales”, suceden muchas veces por ignorancia, falta de conocimiento, por indiferencia, miedo o por pereza y conllevan la discriminación y la omisión de la ley. Siendo muy sutil la discriminación indirecta, es necesario aprender a distinguirla en las prácticas personales e institucionales.

La no discriminación es una condición indispensable para que la igualdad real cobre vida. La igualdad formal lucha contra la discriminación directa, mientras “la igualdad sustantiva, en cambio, aborda también la discriminación indirecta y estructural, y tiene en cuenta las relaciones de poder”.²⁸

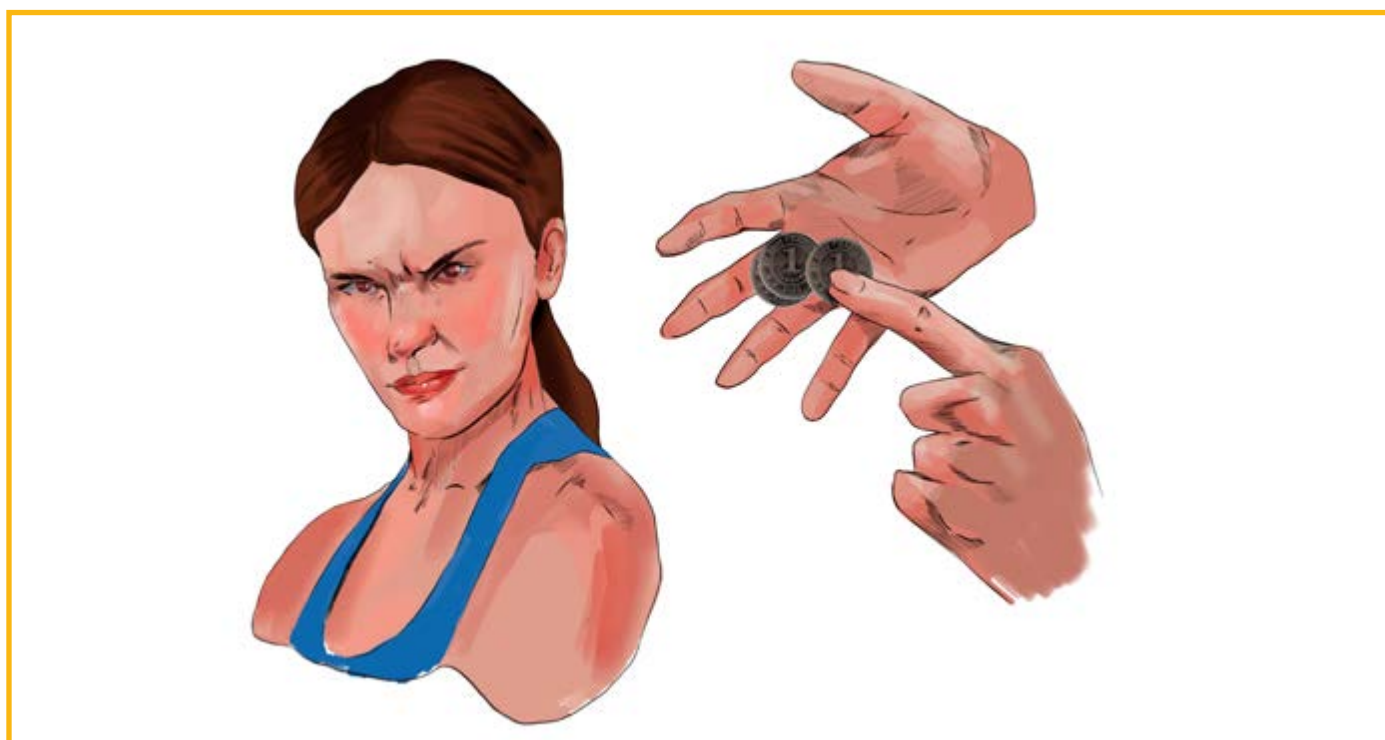
La definición de la discriminación por motivos de discapacidad:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo (Definición, ONU, CDPD, art. 2).

²⁸Observación general Nro 6, Sobre Igualdad y no- discriminación, Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2018

Algunos ejemplos de violación de los derechos de las personas con discapacidad

Bertha, una mujer con discapacidad física consigue trabajo en una escuela especial privada como personal de limpieza. Todas la conocen, porque ella misma pasó por esa escuela cuando era niña. Ella se bachilleró y estudió Psicología, pero por el momento ese es el trabajo que consigue. La directora le paga un salario inferior al salario mínimo, por ayudarla, ya que es “de la casa” (derecho al trabajo, omisión de parte de las autoridades por no supervisar a las entidades en cumplir con los derechos de las trabajadoras).



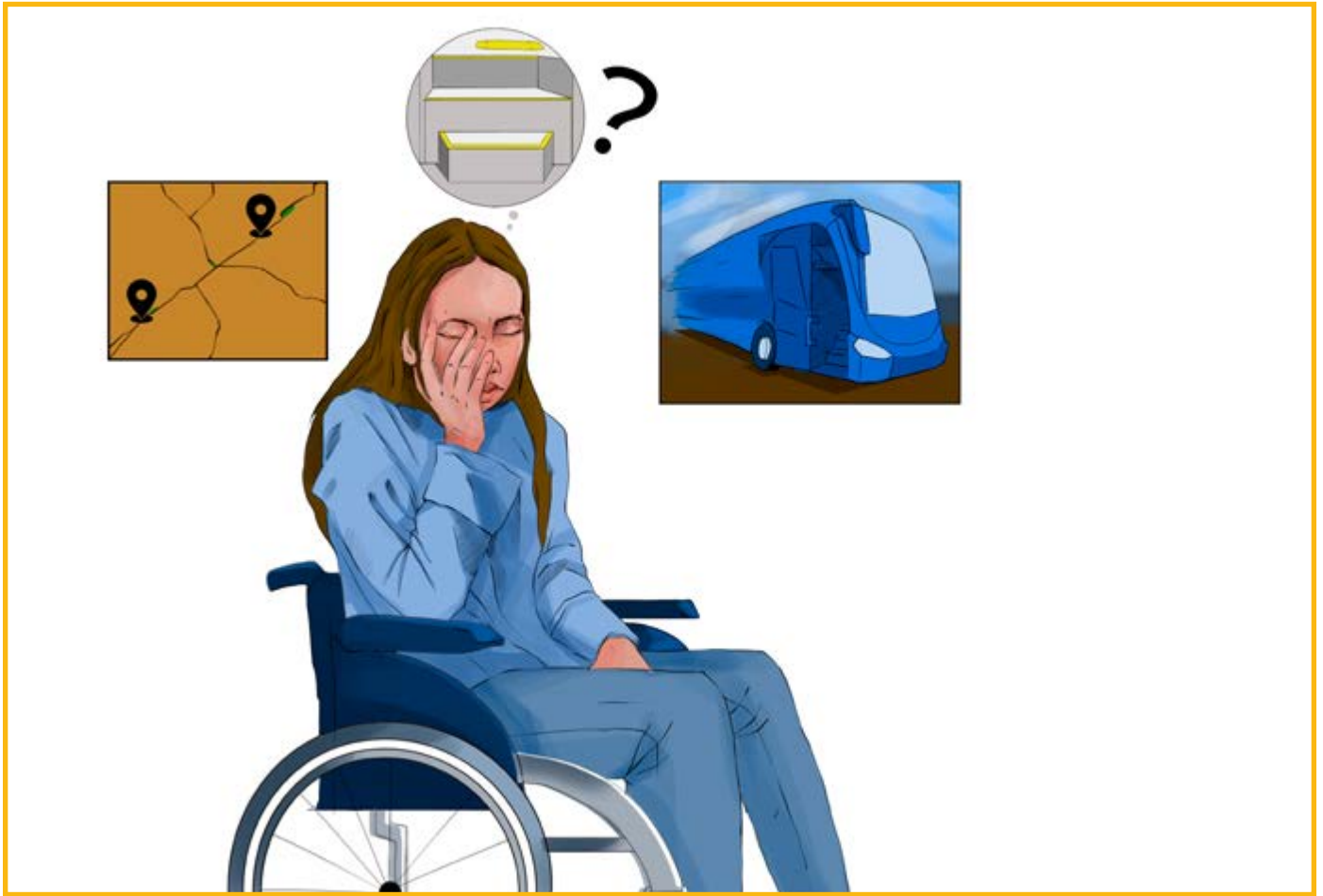
Doña Miranda vive en la comunidad Los Alpes con su hijo adulto, Carlos. Ellos se mantienen alejados de los otros miembros de la comunidad porque los vecinos le tienen miedo a Carlos por ser “loco” (tiene esquizofrenia). La entidad de agua potable organizó un censo en la comunidad para planificar un proyecto de agua en la comunidad, pero por miedo no visitaron a doña Miranda para incluirla (derecho a nivel de vida adecuada y derecho a la salud).



Delia perdió sus manos al ser macheteada por su expareja. La exsuegra está presionando a través del Ministerio de Asuntos Sociales para tramitar quitarle sus hijos, por pensar que “no puede cuidarlos sin manos” (derecho a la familia, respeto del hogar y familia).



A Armando, un joven usuario de silla de ruedas, le encanta el fútbol. No obstante, no puede ir a ver un juego de su equipo favorito al estadio de su ciudad porque las entradas al estadio no son accesibles (derecho a la participación en la vida cultural, en las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte).



Elisa acaba de ser seleccionada como contadora en una empresa al otro lado de la ciudad. Está muy emocionada y a la vez preocupada porque, aunque el transporte colectivo de su ciudad se ha comenzado a convertir para ser accesible a usuarios de sillas de ruedas, es solo en un 15% y los horarios no son estables (derecho a la libre movilización, derecho a trabajo).

8. Intersección de la discapacidad con otros factores de discriminación

Aunque podríamos pensar que existe una identidad colectiva de las personas con discapacidad, dado que las personas con discapacidad se identifican por las exclusiones y discriminación que comparten y que las unen en su lucha, es importante reconocer que las personas con discapacidad no forman un grupo homogéneo ni por su discapacidad ni por sus otras características o identidades. Las personas con discapacidad, como otras personas, se encuentran simultáneamente en varias estructuras y ámbitos sociales y existe mucha diversidad dentro del mismo grupo.



Por lo tanto, la discapacidad no es la única identidad a través de la que debemos reconocer a las personas. Las personas con discapacidad, como todas, son hombres, mujeres, niños, niñas, tienen identidades sexuales diversas y vienen de diferentes contextos sociopolíticos y económicos, étnicos y religiosos, entre otras cosas.

Para las organizaciones que trabajan en los ámbitos de derechos de grupos específicos, como niñez, mujeres, personas de la comunidad LGTBIQ, emigrantes, pueblos indígenas y afrodescendientes, entre otros, la discapacidad es un elemento transversal y cuando los diversos elementos se encuentran en una persona, pueden resultar en múltiples discriminaciones. Por eso es necesaria una mirada de análisis interseccional cuando hablamos de los distintos grupos a menudo excluidos, para entender la combinación de múltiples factores discriminatorios de identidades diversas.

Muchas veces las mujeres y niñas con discapacidad enfrentan una doble victimización, además de que los factores discriminatorios se pueden acumular y crear múltiples cargas para la persona. Asimismo, es necesario que en el abordaje de la discapacidad en las políticas públicas se tome en cuenta las identidades plurales de las personas para crear políticas incluyentes.

De este análisis viene también uno de los fundamentos de este manual: la necesidad de vincularse y reconocerse entre sí, para unir fuerzas entre los diferentes movimientos sociales y para poderse apoyar mutuamente.

Una mujer sorda en una comunidad rural guatemalteca está en desventaja al querer participar en la reunión de organización de mujeres indígenas porque por la norma cultural de su comunidad las mujeres se quedan haciendo las tareas de su casa y porque se le dificulta la participación pública, ya que en su lengua natal no existe lengua de señas.

Durante la pandemia de la COVID-19 las mujeres con discapacidad pueden convertirse víctimas de doble discriminación: pueden sufrir violencia intrafamiliar por ser mujeres y además no pueden escaparse, por no contar con servicios accesibles de denuncia.

En estos ejemplos se puede observar que las discriminaciones no se generan solamente sumando las identidades, sino interrelacionando e interactuando entre sí.



Ilustración creada a base de Presentación de Isabel Caballero, CERMI: bit.ly/3jAxXoQ

9. Instrumentos jurídicos para la defensa de los derechos de las personas con discapacidad

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Los derechos de las personas con discapacidad se respaldan en diferentes documentos internacionales y nacionales. El documento más reciente, y de más peso, es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), por ser un tratado internacional de los derechos humanos, aprobado por las Naciones Unidas en el 2006 y que entró en vigor internacional en el 2008. Este tratado de carácter vinculante ha sido ratificado tanto por Honduras como por Nicaragua.

La Convención forma parte de los tratados temáticos de derechos humanos, del Sistema Universal de Derechos Humanos, junto con la Convención de los Derechos del Niño, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y otros. La característica de la CDPD de ser de obligatorio cumplimiento la hace especial entre otros documentos legales, además de ser una referencia universal que establece un estándar de aspiración para los Estados, basada en el modelo social de la discapacidad y orientando un modelo de desarrollo inclusivo. Su valor es importante también por la participación de las personas con discapacidad de muchas partes del mundo en el proceso de su elaboración.

Por su importancia, se presenta la Convención un poco más detalladamente que otros instrumentos y, a la vez, se invita al lector para ejercer autoestudio para profundizar sus conocimientos y conocer otros documentos.

El propósito de la Convención es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. Obliga a los Estados a adoptar todas las medidas pertinentes, sean estas legislativas, administrativas y de otra índole, además de utilizar el máximo posible de sus recursos, para cumplir con lo que está establecido en la Convención.

La Convención tiene 7 principios, que se constituyen como elementos claves que cobran importancia en la aplicación e interpretación de artículos de la Convención.

La Convención tiene 21 artículos sustantivos de derechos, de los cuales 15 pertenecen a derechos civiles y políticos y 6 a derechos económicos, sociales y culturales. Cada uno de los artículos sustanciales de derecho describe la forma ideal, cómo y qué se debe tomar en cuenta para cumplir con determinantes de derecho para la persona con discapacidad. La próxima imagen de la estructura de la Convención da una idea del articulado de la misma:

ESTRUCTURA Y CONTENIDO GENERAL

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Preámbulo:

- No es vinculante
- Justificación de necesidad
- Para interpretar el tratado
- Relación con otros tratados

ARTÍCULOS SUSTANTIVOS DE DEDERCHOS

Artículos sobre disposiciones generales

- (1) - Propósito y descripción PCD
- (2) - Definiciones aclaratorias
- (3) - Ocho principios fundamentales
- (4) - Obligaciones generales para Estados Partes

Civiles y políticos

Su fin primordial es proteger al ser humano, considerado individualmente, contra cualquier forma de abuso o agresión de algún órgano público o de otra naturaleza. Deben ser de aplicación inmediata.

- (5) - Igualdad y no discriminación
- (10) - Derecho a la vida
- (12) - Igual reconocimiento como persona ante la ley
- (13) - Acceso a la justicia
- (14) - Libertad y seguridad de las personas
- (15) - Derechos a no ser sometido a torturas y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes
- (16) - Protección contra la explotación, la violencia y el abuso
- (17) - Protección a la integridad personal
- (18) - Libertad de desplazamiento y nacionalidad
- (19) - Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad
- (20) - Movilidad personal
- (21) - Libertad de expresión y de opinión y acceso a la información
- (22) - Respeto a la privacidad
- (23) - Respeto del hogar y de la familia
- (29) - Participación en la vida política y pública

Grupos o situaciones de atención particular

- (6) - Mujeres con discapacidad
- (7) - Niños y niñas con discapacidad
- (11) - Riesgo y emergencias

Artículos potenciadores

- (8) - Toma de conciencia
- (9) - Accesibilidad
- (31) - Recopilación de datos y estadísticas
- (32) - Cooperación internacional

Económicos, sociales y culturales

Su objetivo fundamental es garantizar el bienestar económico, social y cultural, de tal forma que se asegure el desarrollo pleno de los seres humanos. Son derechos colectivos porque buscan beneficiar a grupos y no personas, en particular. Son de aplicación progresiva, ya que se condicione su aplicación efectiva al desarrollo alcanzado por los países.

- (24) - Educación
- (25) - Salud
- (26) - Habitación y rehabilitación
- (27) - Trabajo y empleo
- (28) - Nivel de vida adecuado y protección social
- (30) - Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte

Artículos sobre monitoreo

- (33) - Aplicación y seguimiento nacionales
- (34) - Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad
- (35) - Informes / Estados Partes
- (36) - Consideración de los informes
- (37) - Cooperación entre los Estados Partes y el Comité
- (38) - Relación del Comité con otros órganos
- (39) - Informe del Comité
- (40) - Conferencia de los Estados Partes

Artículos procedimentales

- (41) - Depositario
- (42) - Firma
- (43) - Consentimiento en obligarse
- (44) - Organizaciones regionales de integración
- (45) - Entrada en vigor
- (46) - Reservas
- (47) - Enmiendas
- (48) - Denuncia
- (49) - Formato accesible
- (50) - Textos auténticos

Protocolo facultativo

- Estados reconocen competencia del Comité Internacional del tratado para recepción y trámite de quejas o denuncias individuales de derechos a Pcd
- Se fijan condiciones para admitir quejas o denuncias
- Está compuesto por 18 artículos: Procedimientos
- Firma, ratificación y adhesión independiente de la Convención

Adaptado a base de la Gráfica creada por Luis Fernando Astorga Gatjens, del Instituto Interamericano sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo, IIDI.

La Convención tiene artículos que llaman la atención de los grupos de personas con discapacidad con mayor vulnerabilidad que son los niños, las niñas y las mujeres con discapacidad (art. 6 y 7) y las situaciones de emergencia y de riesgo (art. 11). También, a diferencia de otros tratados temáticos de derechos humanos, la Convención presenta “artículos potenciadores”²⁹ en el sentido de que al ponerse en práctica elevan la posible realización de los artículos sustanciales de derechos a otro nivel.

En los artículos 33-40 se norma sobre la obligación del Estado de definir su mecanismo nacional de monitoreo y el papel de la sociedad civil (organizaciones de personas con discapacidad) en este sistema. Se explica además la función del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad que periódicamente estudia los informes de los Estados Parte, dando luego recomendaciones por país. Este comité emite también observaciones generales sobre temas que ve de suma importancia, por ejemplo, sobre capacidad jurídica y accesibilidad.

El protocolo facultativo se firma y ratifica aparte. En él se definen las facultades del comité de recibir denuncias individuales o de grupos, por lo tanto, refuerza la aplicación y supervisión de la Convención.

Honduras ha presentado el informe inicial al comité en el año 2013 y otro a respuesta de cuestiones específicas en el 2017. Nicaragua ha presentado en mayo 2019 tres informes cubriendo con estos los períodos 2007-2013, 2014-2015 y 2016-2018. El informe de Honduras ha sido comentado por el Comité mientras que el de Nicaragua está esperando para ser examinado en octubre del 2020.

¿Cuál es la importancia de la Convención?

La Convención representa una herramienta importante no solamente para los servidores públicos, al regir una norma sobre cómo debe implementarse el tratado, sino también a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan. Con un documento legalmente vinculante y evidencias de la vida real las organizaciones tienen herramientas poderosas para el proceso de cambio. Siendo un documento que supera las leyes nacionales en jerarquía legal, es sumamente importante que las organizaciones de personas con discapacidad y las de derechos humanos lo conozcan, además de las leyes y mecanismos de sus propios países.

La Convención da la oportunidad para la sociedad civil de emitir informes alternativos ante el Comité de la CDPD. Hablar de su realidad y de sus puntos de vista sobre la realización de los derechos en sus países tiene un valor importante porque da voz a los usuarios y además puede servir para hacer conciencia e incidencia nacional. Las respuestas y comentarios del comité representan otra herramienta para las organizaciones para seguir las recomendaciones que han hecho a su propio Estado, pero también de manera general para poder interpretar diferentes artículos. Todas estas herramientas aportan y contribuyen al empoderamiento de la sociedad civil.

²⁹Por un Mundo Accesible e Inclusivo- Guía básica para comprender y utilizar mejor la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2nda Edición, IIDH, HI, 2011.

Adaptada a base de la Gráfica creada por Luis Fernando Astorga Gatjens

A los 12 años de entrada en vigencia de la Convención “el mundo no está listo”, pero ha habido avances, siendo estos por ejemplo: los cambios positivos en los marcos legales nacionales referentes a la discapacidad, orientaciones que la Convención ha brindado para los países para la implementación de la misma, el conocimiento aumentado en las organizaciones de personas con discapacidad sobre la Convención, la habilidad de usarla en la argumentación para exigir cambios, la visibilidad que ha creado la Convención en la interrelación entre los sistemas y agencias de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales, por mencionar algunos.

ODS, Agenda 2030 y la discapacidad

Al momento de elaborarse las Metas del Milenio la discapacidad no era un asunto discutido, por lo que en ellas no se visibilizó el tema del todo. Representaba una oportunidad perdida para el movimiento de las personas con discapacidad. Aprendidas las lecciones y contando con la experiencia relevante de haber podido participar en el proceso de la elaboración de la Convención, no se dejó pasar la oportunidad en el 2015 cuando se revisaron las Metas del Milenio y se estableció la Agenda 2030 con sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La discapacidad se menciona directamente en 5 de los 17 objetivos y su relación se ha hecho visible en todo el documento. La inclusión social de las personas con discapacidad cobra vida específicamente en el objetivo 10, reducción de las desigualdades, 11, ciudades y comunidades sostenibles, donde se subraya acerca del diseño universal y la creación de espacios accesibles, los objetivos 4 y 8 sobre educación de calidad, trabajo decente y crecimiento económico, procurando así acercarse a algunos de los derechos sociales y económicos. Además, el objetivo 17 habla sobre la implementación de los objetivos y la importancia de crear alianzas y crear información que incluya datos desagregados por discapacidad. Los Objetivos del Desarrollo Sostenible representan una gran oportunidad para concretar la implementación de la Convención.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Las organizaciones internacionales regionales han establecido sistemas de protección de derechos humanos que, en general, complementan el sistema universal de los derechos (la ONU). El Sistema Interamericano de Derechos Humanos, que pertenece a la Organización de Estados Americanos (OEA), aprobó en el año 1999 la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de discriminación contra las personas con discapacidad (CIADDIS). La aprobación de esta convención fue complementaria a las Normas Uniformes de la ONU, como lo es a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, siendo esta última siempre de mayor jerarquía. La complementariedad de los tratados se genera porque la CIADDIS trata de la no discriminación, mientras la CDPD se basa en una conceptualización más amplia como es la combinación de desarrollo social, derechos humanos y no discriminación.

Una diferencia importante entre los dos tratados (CIADDIS y CDPD) es que la Convención de la OEA tiene un mecanismo de recepción de denuncias, que se pueden resolver primeramente a través del sistema interamericano (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH) y si no se encuentra solución a través de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CorteIDH). Esta última es una instancia judicial que puede emitir un fallo sobre los casos de discriminación. Estos caminos se recorren cuando ya se ha agotado la vía interna, es decir, los órganos judiciales propios de cada país. El Comité de la CDPD no es un juzgado, por lo que no puede emitir un fallo o exigir por ejemplo una indemnización a favor de una persona con discapacidad. La CIADDIS no ha tenido mucha fuerza para su implementación en los países miembros, a pesar de que la OEA declaró un Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las personas con discapacidad (2006-2016) y luego definió un Programa de Acción para el mismo período. En el 2007 se estableció el Comité Anti-Discriminación de la OEA, que debería velar por este tema. Para el periodo 2017-2021 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos identificó la situación de los derechos humanos de las personas con discapacidad como uno de sus temas prioritarios.

Legislaciones de Nicaragua y Honduras que protegen a las personas con discapacidad

En Nicaragua la Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 763) es el pilar más fuerte para proteger los derechos de las personas con discapacidad. Esta ley, aprobada en el 2011, adopta muchos de los conceptos y contenidos de la Convención. El reglamento de esta ley fue aprobado tres años después, en febrero del 2014. También existe la Norma Técnica de Accesibilidad (NTON 12-0006-04), que es una herramienta importante para crear condiciones de accesibilidad.

Aunque las organizaciones de personas con discapacidad nicaragüenses consideran que la existencia de la ley es una oportunidad grande para exigir sus derechos, estas admiten también que aún hay mucho camino por recorrer para que los derechos se realicen.

No obstante, tras la aprobación de la Ley 763 ha sido importante también la abolición de términos peyorativos y medidas de no discriminación relacionados con las personas con discapacidad en otras leyes, como en la Ley de Familia, la Ley General de Educación, el Código Procesal Civil y la Ley Integral contra la Violencia hacia la Mujer.

La Ley de Lenguaje de Señas Nicaragüense (Ley 675, 2007), cuyo objetivo es reconocer y regular el lenguaje de señas nicaragüense como lengua de las personas con discapacidad auditiva en Nicaragua, fue promulgado en el año 2007 y la Ley de Protección de los Derechos Humanos de las Personas con Enfermedades Mentales (Ley 650) del año 2008 está en proceso de ser reformada, porque no corresponde con la normativa internacional en la materia.

En Honduras la ley vigente en materia de discapacidad es el Decreto No 160-2005. Sin embargo, las organizaciones de personas con discapacidad hondureñas han presentado propuestas de una nueva ley (Ley de Desarrollo Inclusivo, presentada por primera vez en el 2014 y por segunda vez en 2019) para derogar la ley vigente y para lograr una mejor armonización de la ley nacional con la Convención.

En Honduras existe también una Política Pública de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, publicada en el año 2013, y si bien es el documento que más se alinea con la Convención, no se ha puesto en práctica el Plan Estratégico de implementación de dicha política, por lo que no ha tenido una real aplicabilidad. La Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI) elaboró en el 2011 el Plan Nacional de Accesibilidad Universal, sin embargo este carece de valor legal.

En el año 2014, a través del Decreto No. 321-2013, se publicó la Ley de la Lengua de Señas Hondureña (LESHO), que igualmente carece de implementación.

El actual Gobierno de Honduras, dentro de un programa social “Vida mejor”, promueve el programa “Honduras para Todos”, especializado en atender a las personas con discapacidad en dos departamentos de Honduras.

En las dos últimas décadas se ha producido una mejoría significativa en los marcos legales y conceptuales tanto a nivel internacional como nacional. Sin embargo, aún hay mucho trecho para lograr que los derechos se realicen en la práctica. En el trabajo de educar, exigir y monitorear, las organizaciones de personas con discapacidad juegan un papel esencial en cada territorio, desde el nivel local, departamental, nacional e internacional. Para alcanzar una mayor eficiencia es oportuno que estas organizaciones formen alianzas con otras que defiendan derechos de otros grupos partiendo del hecho de que sus luchas no son diferentes sino complementarias.

Bibliografía consultada y sitios web de referencia

ASDOWN Colombia, Universidad de los Andes, PAIIS, Nodo comunitario de Salud Mental, 2019, El ejercicio de la capacidad jurídica: guía práctica para su aplicación. Obtenido de: <https://bit.ly/33fkOvQ>

CBM, CONADI, INE, UNICEF, International Centre for Evidence in Disability, London School of Hygiene & Tropical Medicine, 2016, Informe de la II Encuesta nacional de Discapacidad en Guatemala ENDIS 2016. Obtenido de: <https://uni.cf/3hT8Agd>

CEPAL, 2014, Informe regional sobre la medición de la discapacidad. Obtenido de: bit.ly/3jyB-Qe9

CEPAL, 2012, Panorama Social de America Latina. Obtenido de: <https://bit.ly/31khn4v>

CERMI, Beatriz Martínez Ríos, 2011, Pobreza, Discapacidad y derechos Humanos, Aproximación a los costes Extraordinarios de la discapacidad y su contribución a la pobreza desde un enfoque basado en los derechos humanos. Obtenido de: bit.ly/315gMDt

CERMI MUJERES, Isabel Caballero, 2015, Introducción a la teoría de interseccionalidad. Género y discapacidad. Obtenido de: bit.ly/3jAxXoQ

CONAIPD, INEC, 2015, Encuesta Nacional sobre Discapacidad, El Salvador. Obtenido de: <https://bit.ly/3hSA4CP>

CONAPDIS, INEC, 2019, Encuesta Nacional sobre Discapacidad, 2018, Resultados generales, San José Costa Rica. Obtenido de: bit.ly/30hdspv

Confederación de Obreros y Samaritanos de Alemania (ASB, por sus siglas en alemán), COSUDE, 201X, Guía para concientizar y capacitar comunidades en la Inclusión de las personas con discapacidad en la gestión Integral del Riesgo de desastres (GIRD). Obtenido de: bit.ly/3flJ41r

Consejo General del Poder Judicial, 2013, Mujer, Discapacidad y violencia. Obtenido de: <https://bit.ly/32O3Fr6>

Consejo de Derechos Humanos, Naciones Unidas, 2017, Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad (Tema: estudio temático sobre el acceso de las personas con discapacidad a apoyo). Obtenido de: <https://bit.ly/3jOIYEI>

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2014, Observación general No I (2014) - Artículo 12: Igual reconocimiento como persona ante la ley. Obtenido de: bit.ly/3hO4WV7

Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2018, Observación general No 6, Sobre Igualdad y no discriminación. Obtenido de: <https://bit.ly/2F4aXiG>

Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE), Handicap International, Agencia Francesa para el Desarrollo (AFD), Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), Oficina de Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos exteriores y Cooperación (MAEC) 2013, Guía sobre discapacidad y desarrollo. Obtenido de: bit.ly/2XkKfIH

Estado de Nicaragua, 2019, III Informe de País sobre el cumplimiento de Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad, Nicaragua 2017-2018. Obtenido de: <https://bit.ly/3hVr3sJ>

Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA, Estrategia Regional: Visibilizar, Incluir, Participar Estrategia VIP- Orientaciones para promover los derechos de las personas con discapacidad en el trabajo del Fondo Población de las Naciones Unidas en America Latina y el Caribe 2019- 2021. Obtenido de: <https://bit.ly/2XfvCWU>

Gobierno de El Salvador, CONAIPD, DIGESTYG, UNICEF, 2015, Encuesta Nacional de Persona con Discapacidad. Obtenido de: <https://bit.ly/3hSA4CP>

Inclusión International, 2014, Informe Mundial sobre el derecho a decidir, Independiente pero no solo. Obtenido de: <https://bit.ly/34j0wSs>

Instituto Hondureño de Seguridad social (IHSS), Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), 2015, Prevalencia de discapacidad y sus características en población de 18 a 65 años de edad, Honduras Centro America 2013-2014. Obtenido de: <https://bit.ly/3bmOA3v>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Nicaragua, INEC, 2003, Encuesta Nicaragüense de Discapacidad.

Instituto Interamericano sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo, IIDI, y Handicap International, HI, 2008: Manual Básico sobre el Desarrollo Inclusivo. Obtenido de: <https://bit.ly/3fotFOg>

Instituto Interamericano sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo, IIDI, y Handicap International, HI, 2011, Por un mundo accesible e inclusivo, Guía básica para comprender y utilizar mejor la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2ª Edición. Obtenido de: <https://bit.ly/3bzNIZF>

Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial, 2011, Informe Mundial sobre discapacidad. Obtenido de: <https://bit.ly/30evOro>

Naciones Unidas, 2019, Estrategia de las Naciones Unidas Para la Inclusión de la Discapacidad. Obtenido de: <https://bit.ly/39HGjGP>

Palacio Agustina, 2018, El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Obtenido de: <https://bit.ly/3gisQYt>

Organización de Naciones Unidas 2016, Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad., Obtenido de: <https://bit.ly/3jOIYEI>

Secretaria de desarrollo e inclusión social, Honduras para todos, OPS, 2017, Identificación y caracterización de las personas con discapacidad en Francisco Morazán: Sistematización de “Honduras para todos”. Obtenido de: <https://bit.ly/313pIP6>

Tobos Martin Mario, Sarnay Ripolles Maria Soledad, 2008, La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. Obtenido de: <https://bit.ly/315xDpJ>

USAID, FUNDAHRSE, Unidos por la justicia, 2019, Guía para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad en empresas hondureñas, 1era edición. Obtenido de: <https://bit.ly/39KcvJp>

WNUSP (World Network of Users and Survivors of Psychiatry), 2008, Implementation Manual for the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities Obtenido de: bit.ly/2DfdBka

Sitios web de referencia

Estadísticas:

Statista: Estadísticas de poblaciones de Latinoamérica y el Caribe: bit.ly/3hDnR4D

Accesibilidad:

Pautas para la accesibilidad del Contenido web: <http://www.w3c.es>

Prueba la accesibilidad de tu sitio web: <http://www.tawdis.net>

Diseño universal, arquitectura: <https://bit.ly/3fe1eSR>

Autonomía y diseño universal: <https://bit.ly/2CYhzOJ>

Derechos Humanos, general:

Oficina de Alto Comisionado de derechos humanos: <https://bit.ly/2EluBAM>

OEA y discapacidad: <https://bit.ly/3bppdOS>

<https://bit.ly/31PNFWH>

Acceso a Justicia:

Sobre acceso a justicia de las personas con discapacidad: bit.ly/31a6emq

Acceso a justicia de mujeres con discapacidad: bit.ly/30VGoCD

Otros:

Intersección Discapacidad y género: <https://bit.ly/3jAxXoQ>

Diccionario de Acción humanitaria y Cooperación al desarrollo: <https://bit.ly/3jG41Xy>

TUS
DERECHOS
TAMBIÉN SON
LOS MÍOS