Escuela Normal de Educación Preescolar

Licenciatura en Educación Preescolar

Tercer Año Quinto Semestre Sección “C”

Ciclo 2023 – 2024

Curso: Educación Inclusiva

Titular: Jazmín Aidé León Jamaica

Imelda Patricia Cuadros Calvillo #4

* Integra recursos de la investigación educativa para enriquecer su práctica profesional, expresando su interés por el conocimiento, la ciencia y la mejora de la educación.
* Actúa de manera ética ante la diversidad de situaciones que se presentan en la práctica profesional.

Discriminación estructural. Análisis/debate de planteamientos

Saltillo Coahuila de Zaragoza Septiembre del 2023

La Educación Inclusiva es un proceso que nos ayuda a superar los obstáculos que se presentan en las instituciones o en nuestra sociedad. También es fortalecer la capacidad del sistema educativo.

 A lo largo del curso de Educación Inclusiva se presentaron variedad de temas que se viven en la actualidad y algunas de las posibles soluciones que los equipos reflexionaron con la recopilación y análisis de sus investigaciones.

El primer tema visto fue **las personas con discapacidad, así como la población indígena en el sector ocupado reciben ingresos mucho menores que el resto de la población, incluso con una escolaridad y posición ocupacional similar. Dependiendo del tipo de discapacidad, la brecha salarial frente a personas sin discapacidad puede llegar hasta 151%.** Se habló primero sobre que la discriminación en el mercado laboral es la diferencia en aspectos como la contratación y los salarios con grupos vulnerables, los que vienen siendo las personas con alguna discapacidad o de pueblos indígenas. Se menciona que las personas con discapacidad están por un 6.6% debajo de las personas que no pertenecen a este grupo. Ahora bien, aunque las personas de población indígena tienen trabajos, solo los consideran para trabajos como albañiles, vendedores ambulantes, personal de limpieza, servicios de algún mercado, y cabe recalcar que estas personas en su mayoría no completan por las abundantes deudas que cargan con ellos.

Una de las soluciones que se presentaron, fueron la variedad de trabajos que pueden realizar las personas con discapacidad, por ejemplo, las personas con discapacidad intelectual pueden ser reponedores, ordenadores, jardineros y operadores de limpieza; las personas con discapacidad psíquica y orgánica pueden ser preparadores de pedidos, manipuladores de alimentos y grabadores de datos; las personas con discapacidad motriz pueden ser gestores de cobros, administrativos y call centers. Cabe mencionar, que existe una ley que protege los derechos de las personas con discapacidad, y recomendaciones que la ONU emitió en México, entre las que se destacan favorecer la educación de calidad y promover programas de empleo y armonizar la legislación en materia de discapacidad.

El segundo planteamiento visto en clase fue el de **las mujeres no han logrado una participación sustancial en ocupaciones como el trabajo agrícola o en las posiciones no manuales calificadas y semi – calificadas. Sin embargo, forman parte importante de sectores con profesiones históricamente feminizadas (por ejemplo, maestras, secretarias o dueñas de micro comercios).** Empezaron mencionando que el trabajo feminizado era aquel que en su mayoría son realizados por mujeres, por ejemplo las secretarias, enfermeras, cuidadoras de niños y adultos, personal de limpieza etc. Y aunque en algunas ocasiones se les daba la oportunidad de pertenecer en algunos trabajos como mercadotécnica, bufete de abogados etc, es simplemente para pedirles que hagan las tareas de servicio de café a sus compañeros, limpieza de áreas de trabajo, cuidado de personas etc. Es decir, que a las mujeres no se les reconoce el esfuerzo por las tareas y/o trabajos realizadas. Y en la actualidad, a las mujeres rurales se les empezó a integrar en las actividades agrícolas, por ejemplo, siembra de cosecha, recolección de la misma, riego, etc. Y las soluciones que se quedaron presentes fueron que dentro de los trabajos se debe tener un lenguaje neutro y no discriminatorio en las ofertas de empleo, permitir el currículum ciego, implementar un sistema de entrevista cerrado con preguntas que normalmente se le harían a los hombres, y elegir a las personas por su talento y dignidad.

El tercer equipo presentó el tema de **la brecha salarial de género persiste, con posiciones ocupacionales y escolaridad similares, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2% mayor al de las mujeres.** Se mencionaba que por cada $100 que recibe un hombre, la mujer recibe $86, Dndo así una bracha salarial del 14%. Esto, debido a que las horas trabajadas de las mujeres son dedicadas a labores no remuneradas dentro del hogar. Además, escogen trabajos que tienen cierta flexibilidad para cumplir con sus roles familiares y de crianza. Las soluciones presentadas son de igual forma el currículum ciego, la definición de los puestos de trabajo según las competencias, es decir, que no sea si es hombre o mujer, si no las capacidades que contengan y la conciliación.

El cuarto equipo trabajó el tema de **en México, las y los jóvenes que se identifican como indígenas o hablan una lengua indígena siguen enfrentando obstáculos para ingresar a la escuela. Estas desventajas son acumulativas a lo largo de la trayectoria educativa y terminan por reflejarse en el acceso a la educación superior.** Mencionaron que esto se debe a que las escuelas mantienen colegiaturas inalcanzables para los pueblos y comunidades indígenas. Hicieron hincapié en una frase que lamentablemente es la realidad, “la educación superior, privilegio de unos cuantos”. Con los estudios presentaron, se llegó a la conclusión de que las personas hablantes de lengua indígena tienen nada más hasta sexto de primaria, y las personas no hablantes de alguna lengua indígena, solo alcanzan al primer año de media superior. Las barreras que se presentan para acceder a la educación superior son la brecha geográfica, las barreras culturales, las barreras económicas, la calidad educativa y oportunidades limitadas y los factores discriminatorios. Pero, mencionaron que la Universidad Autónoma Chapingo es una institución que brinda a los jóvenes ingenierías y licenciaturas en diversas áreas relacionadas con la agropecuaria y el medio rural. Por lo que cada una de las instituciones del país, puede implementar ese sistema educativo, y de esa manera no llegar a discriminar en lo mínimo a los diferentes alumnos que legan a las escuelas.

Y el último tema, pero no menos importante fue el de **las ocupaciones de las personas indígenas tienden a ser de menor jerarquía y concentrarse en el sector informal y en el trabajo agrícola.** Mencionaron que una de las múltiples consecuencias de la marginación histórica de los pueblos indígenas son sus condiciones laborales, debido a que no tienen acceso a muchos de sus derechos y no tienen la misma formalidad que una persona que no es indígena. Pero hay que recordar que la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas menciona que estas personas tienen derecho a disfrutar plenamente de todos los derechos establecidos en el derecho laboral internacional y nacional aplicable. Algunas de las soluciones que presentaron fue desarrollar un plan que se adapte a las necesidades y a la mejora de las actividades, mejorar el acceso a una educación formal culturalmente apropiada para todas las personas indígenas, y evaluar las necesidades y aspiraciones en materia de formación profesional.

Como reflexión final y personal, considero de suma importancia conocer las diversas situaciones que se les presentan a la comunidad “vulnerable”, debido a que tal vez en nuestro inconsciente pensamos que incluimos a todas las personas, cuando no es así. Además, las soluciones presentadas no solo debemos esperar a que la gente con mayor jerarquía que nosotros las implementen, sino que, debemos romper con esa cadena y proponer actividades y/o acciones que ayuden a una inclusión igualitaria y total para todas las personas con las que convivimos.