

2025

# Trascendencia de la inclusión en la actualidad

Dra. Susana Gallegos Cázares • Dra. Guadalupe Madero Valencia • Dr. Armando Adriano Fabre

Dr. Carlos Enrique Levet Rivera • Dr. Ramar Mendoza Díaz



El tiraje digital de esta obra: “Trascendencia de la Inclusión en la actualidad” es esencial para equilibrar las relaciones, se llevó a cabo después de un estricto proceso de arbitraje doble ciego, realizado por expertos miembros de la Universidad Veracruzana, además de revisión anti-plagio, uso ético de la inteligencia artificial y aval del Consejo Editorial del Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). Primera edición digital de distribución gratuita, noviembre de 2025.

El Fondo Editorial para la Investigación Académica es titular de los derechos de esta edición conforme licencia Creative Commons de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual (by-nc-sa). Los autores Dra. Susana Gallegos Cázares, Dra. Guadalupe Madero Valencia, Dr. Carlos Enrique Levet Rivera, Dr. Armando Adriano Fabre y el Dr. Ramar Mendoza Díaz, son titulares y responsables únicos del contenido.

Se trata el trabajo como una obligación social, destacando valores y un ambiente sin violencia, elementos esenciales para edificar una sociedad más equitativa y justa. Si incorporan estos valores, serán capaces de contribuir a un entorno laboral que valore la trascendencia de la inclusión hoy en día.

ISBN: 978-607-5905-37-2



9 786075 905372

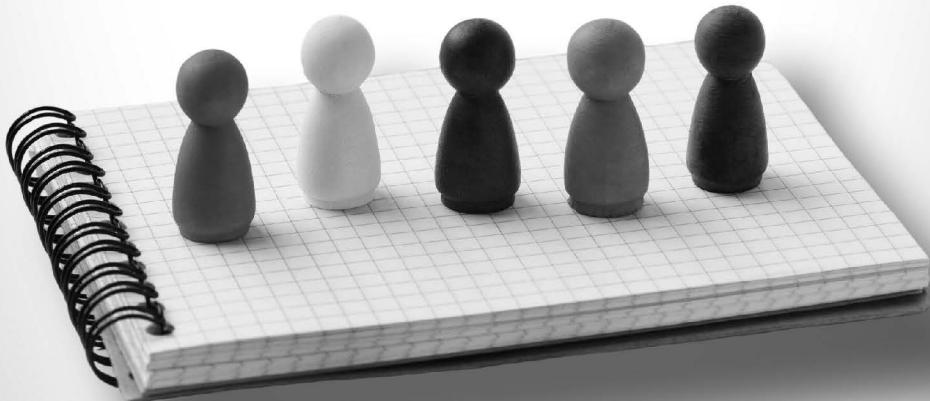


2025

# Trascendencia de la inclusión en la actualidad

Dra. Susana Gallegos Cázares • Dra. Guadalupe Madero Valencia • Dr. Armando Adriano Fabre

Dr. Carlos Enrique Levet Rivera • Dr. Ramar Mendoza Díaz





**FONEIA** | Fondo  
Editorial para la  
**Investigación**  
**Académica**

El tiraje digital de esta obra: "Trascendencia de la Inclusión en la Actualidad" se realizó posterior a un riguroso proceso de arbitraje "doble ciego" efectuado por expertos miembros del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) en México, además de revisión anti-plagio, uso ético de la inteligencia artificial y aval del Consejo Editorial del Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). Primera edición digital de distribución gratuita, noviembre de 2025.

El Fondo Editorial para la Investigación Académica es titular de los derechos de esta edición conforme licencia Creative Commons de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual (by-nc-sa). Los autores Susana Gallegos Cázares, Guadalupe Madero Valencia, Carlos Enrique Levet Rivera, Armando Adriano Fabre y Ramar Mendoza Díaz son titulares y responsables únicos del contenido.

Portada y formación editorial: Indra Mendoza Hernández

Editor: José Francisco Báez Corona

Sello Editorial: Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). [www.foneia.org](http://www.foneia.org) [consejoeditorial@foneia.org](mailto:consejoeditorial@foneia.org), 52 (228)1383728, Paseo de la Reforma Col. Centro, Cuahtémoc, Ciudad de México.

Requerimientos técnicos: Windows XP o superior, Mac OS, Adobe Acrobat Reader.

ISBN: 978-607-5905-37-2



9 786075 905372

Esta obra de investigación tiene como autores a la Dra. Susana Gallegos Cázares, Dra. Guadalupe Madero Valencia, Dr. Carlos Enrique Levet Rivera, Dr. Armando Adriano Fabre y el Dr. Ramar Mendoza Díaz

Académicos adscritos a la Coordinación Académica Regional del Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana, región Veracruz-Boca del Río.

Coordinación Académica Regional  
Sistema de Enseñanza Abierta, Región Veracruz  
Universidad Veracruzana

## **Síntesis Curricular Autores**

### **Dra. Susana Gallegos Cázares**

Académica de Tiempo Completo en el Programa Educativo de Administración del Sistema de Enseñanza Abierta, Doctorado en Ciencias Jurídicas, Administrativas y de la Educación, especialista y master en Mercadotecnia y publicidad; perfil PRODEP nivel VI, Miembro del SNIII (Candidata) e integrante del Cuerpo Académico UV-CA-399 Retos y Expectativas de las Organizaciones.

Correo: [sgallegos@uv.mx](mailto:sgallegos@uv.mx)

### **Dra. Guadalupe Madero Valencia**

Académica Asignatura B con 19 años de experiencia con una carga de 12 materias en el Programa Educativo de Derecho del Sistema de Enseñanza Abierta, región Veracruz. Maestría en Derecho Privado Civil y Mercantil, Doctorado en Ciencias Jurídicas, Administrativas y de la Educación, Perfil PEDPA III, Correo: [gmadero@uv.mx](mailto:gmadero@uv.mx)

### **Dr. Carlos Enrique Levet Rivera**

Académico de Tiempo Completo en el Programa Educativo de Derecho del Sistema de Enseñanza Abierta, Doctorado en Derecho Público por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana; perfil PRODEP, y miembro del Cuerpo Académico UV-CA-555 Investigaciones Jurídica "Dr. Germán Alfonso López Daza".

Correo: [clevet@uv.mx](mailto:clevet@uv.mx)

### **Dr. Armando Adriano Fabre**

Académico de Tiempo Completo en el Programa Educativo de Derecho del Sistema de Enseñanza Abierta, Doctorado en Ciencias Jurídicas, Administrativas y de la Educación, perfil PRODEP nivel VI, Miembro del SNII (Candidato) y miembro del Cuerpo Académico UV-CA 555 Investigaciones Jurídicas.

Correo: [aadriano@uv.mx](mailto:aadriano@uv.mx)

**Dr. Ramar Mendoza Díaz**

Académico de Tiempo Completo en el Programa Educativo de Derecho del Sistema de Enseñanza Abierta, Doctorado en Ciencias Jurídicas, Administrativas y de la Educación, Especialista en derecho penal, Maestría en Juicios orales y Maestría Ciencias Penales, perfil PRODEP Nivel VI, Miembro del SNII (Candidato) y Miembro Responsable del Cuerpo Académico UV-CA 555 Investigaciones Jurídicas

Correo: [ramarmendoza@uv.mx](mailto:ramarmendoza@uv.mx)

# Índice

Introducción	9
<b>Capítulo I</b>	11
La Semblanza de la Inclusión	12
Introducción	12
Antigua Historia de Inclusión	13
<b>Capítulo II</b>	33
Relevancia de la Educación Inclusiva	34
Introducción	34
Importancia de la Inclusión y Diversidad	36
Iniciativas de incorporación educativa en Instituciones de Educación Superior	53
<b>Capítulo III</b>	60
La integración de las personas con Discapacidad en la Educación Universitaria	61
Introducción	61
Integración de las personas discapacitadas	62
<b>Capítulo IV</b>	73
Discriminación en las Organizaciones	74
Introducción	74
Discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género en el entorno laboral	74
<b>Conclusión</b>	89
<b>Bibliografía</b>	90

## Introducción

Este texto ofrece una visión completa y variada sobre la educación inclusiva desde diferentes disciplinas y puntos de vista, superando una perspectiva limitada y analizando cómo la inclusión en la enseñanza se relaciona con la semblanza y la trascendencia de la Inclusión Educativa.

Esta publicación se muestra como un conjunto de cuatro capítulos que desarrollan los temas de la semblanza y significado de la inclusión, así como la trascendencia de la educación inclusiva, la cual conlleva a impulsar procedimientos para incrementar la implicación de todos los alumnos y, de esta manera, disminuir su marginación.

Asimismo, se trata la integración de los seres humanos con discapacidad en las instituciones educativas, y la discriminación en las empresas que, como guía para las políticas públicas, deben promover la formación de sociedades más inclusivas y justas.

La inclusión puede ser analizada desde múltiples enfoques (históricos, sociales, económicos, de salud, psicológicos, pedagógicos, legales, etcétera). El propósito de este estudio es identificar los desafíos a los que se enfrentan, y para ello se inicia detallando la importancia de la inclusión desde las normativas o herramientas internacionales. Inclusión es un concepto que en los últimos años ha experimentado un notable auge, entidades, corporaciones y gobiernos han elaborado estrategias para promover la cultura de inclusión. Ésta, no hay duda, representa hoy un reto organizacional para las empresas y las instituciones educativas, resulta esencial, entonces, construir una cultura empresarial robusta, con programas que aseguren el bienestar de los empleados, y un ambiente donde la comunicación sea clara y eficaz. Es crucial incluir una educación inclusiva, con el propósito de fortalecer los valores culturales, fomentando la solidaridad, el respeto, el trabajo en equipo y la ética.

En estas páginas, el lector podrá conocer una visión actual de sucesos sociales desde múltiples puntos de vista, preservando una fuerte vinculación con los derechos humanos, la cultura organizacional inclusiva, y los retos que se presentan en las organizaciones.

El **capítulo inicial** narrará cómo genocidios y holocaustos, a lo largo de la historia, han impulsado la discriminación y la eliminación de individuos de diversos orígenes étnicos, discapacidades, género, preferencia sexual, creencias religiosas, entre otros.

El **segundo capítulo** destaca la importancia de una educación inclusiva que promueva el cuidado de la diversidad de estudiantes. Por ello, la preocupación por convertir a las Instituciones Educativas en un lugar inclusivo es una inquietud común desde varias regiones como lo demuestran varios acuerdos y políticas que han procurado darle un orden al asunto educativo y escolar.

El **capítulo tercero** atiende la importancia de la inclusión educativa en las instituciones educativas de nivel superior, con la finalidad de alcanzar la igualdad de oportunidades. La puesta en marcha de los sistemas inclusivos se basará en el compromiso de las instituciones educativas para promulgar una ley adecuada, implementar acciones enfocadas en los estudiantes, modificar los programas de estudio, técnicas y recursos pedagógicos, además de los procesos de evaluación.

Finalmente, el **cuarto capítulo** aborda el tema de la discriminación en las organizaciones y presenta los retos de la inclusión y diversidad. Incorporar la perspectiva de género en la repartición de las tareas laborales significa tener en cuenta los distintos roles y obligaciones de hombres y mujeres en el entorno de trabajo y en el hogar, mientras que definir políticas y procedimientos que promuevan la equidad de género y la no discriminación en la distribución del trabajo se consideran necesarios.

Resulta fundamental fomentar la aceptación de la diversidad en favor de que las desigualdades no se intensifiquen. Además, es imprescindible impulsar el desarrollo de contenidos y aplicaciones que fomenten la equidad de género y respeten la diversidad evitando así la perpetuación de estereotipos y roles de género.

# Capítulo I

# **La Semblanza de la**

# **Inclusión**

## Capítulo I

# La Semblanza de la Inclusión

**Dra. Susana Gallegos Cázares\***

## Introducción

Desde el inicio de la civilización, ciertos individuos han sido marginados socialmente debido a discapacidades, género, raza, orientación sexual, religión u otros factores. Todos aspiraban a vivir en una sociedad en la que todas las personas contaran con iguales oportunidades, pero no era así. Muchas personas vivían privadas de los Derechos Humanos, lo que resultó en la formación de una división social en incluidos y excluidos.

El artículo 2 de los Derechos Humanos expresa que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía (La Declaración Universal Derechos Humanos, 2015).

Desde tiempos remotos, la marginación ha sido uno de los defectos de los hombres. Esta puede estar relacionada con la ignorancia, las circunstancias económicas, políticas y sociales e incluso las naturales; existe una necesidad de clasificar y distinguir entre lo que es normal y común frente a lo que está fuera de lo ordinario o anormal. El hombre primitivo tenía como principal preocupación su supervivencia, por lo que si un semejante se consideraba una carga o un obstáculo se le eliminaba.

Los casos de colonización religiosa y cultural más actuales, que ocurrieron hace sólo 500 años, son los de África y América. Allí, las grandes civilizaciones del pasado fueron arrasadas y destruidas por los imperios de Europa. Solamente hoy están intentando reconstruir su verdadera historia, en lugar de la que sus invasores les narraron. El caso de las civilizaciones que se extinguieron hace miles de años es mucho más grave, porque reconstruir su religión, culturas o sociedad es prácticamente imposible.

Es vital debatir sobre los inicios de las civilizaciones que fueron relegadas, subdesarrolladas o excluidas. Los programas de inclusión social generaron un gran impacto. Durante el siglo XX fue restringido, pero en el siglo XXI se ha ampliado la aceptación de individuos con discapacidades, individuos de diferentes orígenes étnicos, orientaciones sexuales y creencias religiosas, entre otros aspectos. Hoy la inclusión exige el reconocimiento de las habilidades naturales para realizar acciones, lo que establece de manera eficiente los propósitos de la vida del ser humano en general, es decir, admitir sus derechos humanos. Iniciemos con recorrido histórico de la inclusión.

## **Antigua Historia de Inclusión**

Desde el comienzo de la ocupación humana del planeta, se han llevado a cabo homicidios masivos y, desde épocas antiguas, algunas personas han sufrido discriminación por sus creencias o adhesiones a diversas religiones o ideas, entre otras.

Es crucial vincular ciertos elementos de la historia mundial donde ocurrieron los holocaustos o genocidios, persecuciones y aniquilaciones sistemáticas, es decir, un gran asesinato de individuos por razones de fe, etnia o política.



Figura 1. Siria, Alepo. Mujer armenia arrodillada junto a un niño muerto en el campo. Crédito: United States Library Congress, EUA. Dominio Público

A principios del siglo XX, un grupo nacionalista contrario a la monarquía otomana denominado Comité de Unión y Progreso, también denominado los «Jóvenes Turcos», asumió el poder. Por tanto, unos pocos armenios residentes en Anatolia utilizaron la invasión rusa del Imperio Otomano como una ocasión para reivindicar su independencia y formar alianzas con los rusos al inicio de la Primera Guerra Mundial. Como consecuencia de ese suceso y la insurrección armenia en la ciudad de Van, el gobierno otomano implementó acciones contra la población armenia.

El Museo Memoria y Tolerancia (2023) describe que, con el argumento de "prevenir" cualquier levantamiento, se realizaron deportaciones masivas conocidas como Caravanas de la muerte que consistían en largas caminatas en las cuales murieron cientos de miles de armenios a causa del hambre, el clima extremo y la violencia. Aquellos que lograron llegar a los lugares de reubicación en Siria e Iraq fueron aniquilados. 1 millón y medio de armenios, de los 2 millones que había en esa zona, fueron exterminados. Estas caravanas estaban conformadas, en su mayoría, por civiles, incluyendo mujeres, ancianos y niños.

La Ley para la Prevención de la Progenie Defectuosa, vigente en Alemania entre 1933 y 1945, obligaba a esterilizar individuos con trastornos mentales, físicos o sensoriales, así como aquellos con epilepsia, esquizofrenia, trastorno bipolar, alcoholismo

y enfermedad de Huntington. Harry Laughlin, científico estadounidense, fue quien inspiró estas leyes; en 1936, recibió el Doctorado Honoris Causa de la Universidad de Heidelberg a causa de sus servicios.

Varios países implementaron políticas eugenésicas de dos clases:

- 1) Positivas, que promovían la unión reproductiva para mejorar la especie a través de la selección y la asociación; y
- 2) Negativas, que buscaban prevenir que aquellos con características consideradas «inferiores» procrearan mediante métodos como la segregación, el genocidio o la esterilización obligatoria.

El genocidio se refiere a una serie de acciones intencionadas y coordinadas con el propósito de asesinar o perjudicar seriamente a un integrante de un grupo étnico, religioso o nacional. Los genocidios siempre son actos de odio intensos llevados a cabo con el propósito de eliminar a un grupo racial, religioso o social específico. La expresión «pogromos nazis»<sup>1</sup> se empleó por vez primera para caracterizar las acciones antisemitas perpetradas por los nazis en Europa, en 1944, por Rafael Lemkin, originario de Polonia.

**Raphael Lemkin**, un profesor polaco de origen judío que abandonó su país huyendo del Holocausto, publicó en 1944 su libro *Axis Rule in Occupied Europe* (El poder del Eje en la Europa ocupada), en el que expuso todas las atrocidades cometidas por Hitler para exterminar al pueblo judío. En esta obra, Lemkin estableció el término 'genocidio', a partir del sustantivo griego *genos*, que quiere decir "raza o pueblo", y del sufijo latino *cide*, que significa "matar".

<https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/que-es-un-genocidio/>

---

<sup>1</sup> Pogromo es un término ruso que se traduce como «causar estragos, destruir violentamente»

Tras el Holocausto, la palabra «genocidio» se estableció como término legal para describir un crimen internacional específicamente definido. En la convención se estableció el genocidio como un delito internacional. La obligación de evitarlo y sancionarlo es vinculante para todos los estados, incluso para los que no han ratificado la convención. La prevención y el castigo del genocidio siguen siendo desafíos a los que se enfrentan los estados, las instituciones y las personas. En 1945 se llevó a cabo el Tribunal Militar Internacional en Nuremberg, Alemania. (Enciclopedia del Holocausto, 2025).

Wallenberg Place (2022) indica que la Segunda Guerra Mundial (Alemania) (1933-1945) fue la persecución y el asesinato sistemático de aproximadamente seis millones de judíos europeos, auspiciados por el régimen alemán nazi y sus colaboradores.

“Entre otras medidas antisemitas, el régimen alemán nazi promulgó leyes discriminatorias y organizó la violencia contra los judíos de Alemania.

\* El régimen nazi también atacó a los alemanes cuyas actividades se consideraban perjudiciales para su sociedad. Entre ellos se encontraban hombres acusados de homosexualidad, personas acusadas de ser delincuentes profesionales o habituales, y los llamados asociales (personas identificadas como vagabundos, mendigos, prostitutas, proxenetas y alcohólicos). Decenas de miles de estas víctimas fueron encarceladas en prisiones y campos de concentración. El régimen también persiguió y esterilizó por la fuerza a los afro-alemanes.

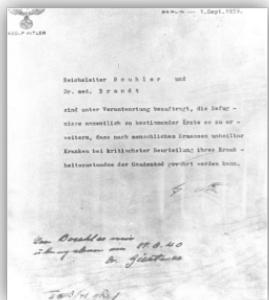
\* Las personas con discapacidades también fueron víctimas del régimen nazi. Antes de la Segunda Guerra Mundial, los alemanes con padecimientos hereditarios supuestamente insalubres eran esterilizados por la fuerza. Una vez iniciada la guerra, esta medida nazi se radicalizó. Se consideraba que las personas con discapacidades, especialmente las que vivían en instituciones, eran una carga genética y económica para Alemania. Estas personas fueron víctimas de asesinato en el denominado programa de eutanasia.

\* Durante la primavera y el verano de 1939, varios estrategas empezaron a organizar una operación secreta de asesinatos dirigidos a niños discapacitados bajo la dirección de Philipp Bouhler, el director de la cancillería privada de Hitler, y Karl Brandt, su médico de cabecera". (Holocausto, 2023).

En el otoño de 1939, Adolf Hitler rubricó un permiso encubierto que funcionó como fundamento jurídico para el comienzo del programa nazi de eutanasia, denominado Aktion T4. El propósito de este programa era erradicar a individuos con discapacidades físicas y mentales, vistos por el régimen como «vidas indignas de ser vividas». La autorización se firmó de manera retroactiva el 1 de septiembre de 1939, el mismo día que dio inicio a la Segunda Guerra Mundial con la invasión a Polonia.

Entre los años 1935 y 1939, cincuenta mil individuos fueron sometidos a la esterilización, y entre 1940 y 1941, setenta mil enfermos mentales fueron asesinados en la cámara de gas. Luego de la Segunda Guerra Mundial, la eugenésica enfrentó un fuerte escrutinio debido a su uso por parte del régimen nazi, aunque se omite mencionar que su surgimiento tuvo lugar en Gran Bretaña, Estados Unidos y Suecia. Esta notificación la expone la Enciclopedia del Holocausto (<https://encyclopedia.ushmm.org/content/es/article/gassing-operations>).

Los estrategas de la “eutanasia” contemplaron rápidamente la expansión del programa de asesinatos a pacientes adultos discapacitados que vivían internados en instituciones. En el otoño de 1939, Adolf Hitler firmó una autorización secreta para proteger a los médicos, al personal médico y a los administradores participantes de ser enjuiciados. Esta autorización tenía un efecto retroactivo al 1º de 1939 para sugerir que el esfuerzo estaba relacionado con medidas de tiempos de guerra.



EUTANASIA / EUGENICA -- T - 4 Fuente: Museo Conmemorativo del Holocausto de los Estados Unidos, cortesía de la Administración Nacional de Archivos y Registros, College Park

Los estrategas de la "eutanasia" contemplaron rápidamente la expansión del programa de asesinatos a pacientes adultos discapacitados que vivían internados en instituciones. En el otoño de 1939, Adolf Hitler firmó una autorización secreta para proteger a los médicos, al personal médico y a los administradores participantes de ser enjuiciados. Esta autorización tenía un efecto retroactivo al 1º de septiembre de 1939 para sugerir que el esfuerzo estaba relacionado con medidas de tiempos de guerra. La Cancillería del Führer era compacta y estaba separada de los aparatos del Estado, del gobierno o del Partido Nazi. Por estas razones, Hitler la eligió para que sirviera como impulsora de la campaña de "eutanasia". Los funcionarios a esta iniciativa secreta la llamaron "T4". Este nombre en clave provenía de la dirección de la oficina donde se coordinaba el programa en Berlín: Tiergartenstrasse 4 (**Holocausto, 2023**).



Nazi «Euthanasia» Program Fuente  
<https://encyclopedia.ushmm.org/content/es/article/euthanasia-program>

Esta autorización no sólo validaba los homicidios, sino que resguardaba a los médicos, enfermeros y burócratas implicados de cualquier futura persecución jurídica. Era una iniciativa directa del Führer, lo que en la estructura del Tercer Reich le concedía una validez casi incuestionable. Este suceso es un ejemplo evidente de cómo el régimen nazi empleó la medicina y la burocracia para perpetrar delitos atroces bajo la apariencia de legalidad.

**El emperador Hirohito se unió en 1940 al Pacto Tripartito y jugó un papel significativo en el marco de la Segunda Guerra Mundial, con Alemania e Italia, esta coalición se formó con el objetivo de amedrentar a Estados Unidos y prevenir que luchara contra alguno de los tres países. Para este propósito, Hirohito mandó bombardear Pearl Harbor. No obstante, el bombardeo provocó el efecto opuesto.**

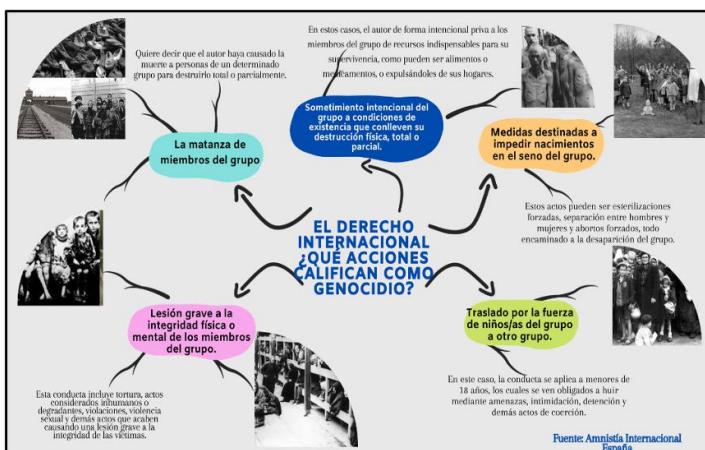
<https://study.com/learn/lesson/japanese-emperor-hirohito-wwi.html#-text=El%20%C3%ADaider%20de%20lap%C3%B3n%20durante%20la%20Segunda%20Guerra%20Mundial%20fue,fascistas%20de%20Alemania%20%20italia.>

Igualmente, los delitos bélicos japoneses hacen referencia a los crímenes perpetrados por Japón durante su crecimiento, en particular durante la Guerra Antijaponesa y la Segunda Guerra Mundial. Se emplearon expresiones como el Holocausto Asiático, la Guerra de Japón o las atrocidades para caracterizar estos sucesos. A finales del siglo XIX, los militares del Japón imperial perpetraron una serie de delitos bélicos. La Era Showa retrató la influencia del Emperador Hirohito en el ejército, pero en agosto de 1945, el Imperio japonés se desmoronó y el estuvo al mando de la invasión a China, el ataque a Pearl Harbor y, por último, la capitulación de Japón frente a los Aliados.

Gregoris & Calero (2022) señalan que la primera vez que se incluyó el término en el derecho internacional fue en el acta de la acusación de Nuremberg contenía la siguiente descripción del crimen: «Genocidio deliberado y sistemático mediante el exterminio de grupos étnicos y nacionales perpetrado contra la población civil de los territorios ocupados con la intención de destruir grupos étnicos, sectores de población y grupos étnicos y religiosos nacionales». (**Amnistía Internacional**)

En la década de 1950, una gran cantidad de distritos escolares tenían programas públicos para la educación especial; sin embargo, empezaron a surgir algunos resultados no deseados. Una gran cantidad de especialistas en el tema coincidían en que las clases especiales segregadas no eran un ambiente educativo apropiado para la mayoría de los alumnos con necesidades especiales, ya que estaba claro que educar a estos estudiantes en contextos separados disminuía, más bien que aumentaba, su potencial.

De acuerdo con el derecho internacional, ¿qué acciones se consideran genocidas? Se expone a continuación en un mapa mental de la Fuente: Amnistía Internacional de España.



Elaboración propia  
 Amnistía Internacional España  
 1948-<https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/que-es-un-genocidio/>

Otro genocidio es la guerra civil de Nigeria (6 de julio de 1967 a 13 de enero de 1970), también llamado Guerra de Biafra. Este conflicto militar tuvo lugar en la región sureste de Nigeria, donde intentaron reunirse bajo el nombre de República de Biafra. Esta república surge de los intereses nacionales del pueblo Igbo, en

particular los habitantes del norte, quienes pensaban que ya no podrían coexistir con Nigeria y buscaban la independencia del resto de la población



Niños al borde de la hambruna en un campo de desplazados de Biafra cerca de Aba, Nigeria, el 6 de agosto de 1968  
afp\_tickers

Los Igbo, tercera comunidad de Nigeria con los yoruba y los hausa, se sienten aún «bajo ocupación», marginados, a veces tratados de manera injusta por el gobierno de Muhammadu Buhari, exgeneral del norte del país, que había por otra parte acabado con las esperanzas del único aspirante Igbo a la presidencia a través de un golpe de Estado en 1983 (Swissinfo.ch, 2020).

La batalla por la secesión de Biafra, encabezada por el coronel Odumegwu Ojukwu, surgió de disputas políticas, económicas, étnicas, culturales y religiosas en el Reino Unido durante los años 1960 y 1963. Los sucesos que llevaron a la guerra hace mucho incluyeron enfrentamientos, manifestaciones y resistencia contra la población Igbo en la región norte del país. La batalla por el dominio del petróleo en el delta del Níger representa un avance crucial para entender el conflicto.

(Sandberg, 2023) "informa que el teniente coronel Chukwuemeka Odumegwu Ojukwu denunció que las continuas violaciones de los derechos humanos de los ibos por parte de otros nigerianos, en particular del grupo étnico hausa de la Región Norte, exigían la creación de un estado ibo independiente. El gobierno federal de Nigeria se comprometió a impedir el desmantelamiento del Estado

nigeriano. Se desató una guerra civil que duró más de dos años”.

En 1994, en un lapso de apenas 100 días, cerca de 800.000 individuos perdieron la vida en Ruanda a manos de extremistas del grupo étnico Hutu. Este genocidio fue una acción dirigida a eliminar a la población Tutsi, y se estima que alrededor del 70% de ellos fueron asesinados. Denominado el genocidio en Ruanda se refiere a una masacre Hutu contra los Tutsis, llevada a cabo por el gobierno Hutu Juvenal. El 7 de abril de 1994, dos misiles impactaron un avión donde se encontraban el presidente de Ruanda, Juvénal Habyarimana, y el presidente de Burundi, Ciprian Ntayamira. Los Tutsis fueron acusados de inmediato y se solicitó en la radio que se iniciara la masacre. (BBC News Mundo, 2024)

De acuerdo con el Museo Memoria y Tolerancia (s/f), la rapidez con la que ocurrió el genocidio demuestra que fue totalmente planificado y coordinado desde las más altas esferas gubernamentales y militares, y que fue posible, en gran medida, por la pasividad internacional. Las milicias civiles montaron barricadas para detener, golpear, mutilar y asesinar a los Tutsis; además, inspeccionaron casa por casa, y aniquilaron a familias enteras. Los Hutus moderados que rechazaban la política de exterminio, o que trataban de proteger a los Tutsis, eran igualmente perseguidos. La Radio Televisión Libre de las Mil Colinas fue pieza clave para concretar la matanza: a través de la radio las milicias y la población civil recibían órdenes como “vayan y maten”, “deben hacer su trabajo”, “las tumbas aún no están totalmente llenas”, y “las cucarachas deben morir”. La movilización de la población civil Hutu fue tan veloz que, a los pocos días de iniciada la masacre, se extendió por toda Ruanda.

Fueron 100 días de crímenes, entre 800,000 y un millón de ruandeses, entre Tutsis y Hutus moderados, fueron asesinados; al menos 200,000 mujeres fueron violadas. Estas condiciones merecieron ser considerado un genocidio.



Un hombre que fue agredido con machetes muestra sus heridas.

Crédito: Mariella Furrer



Miles de machetes abandonados por los hutus que salían del país.

Crédito: David Turnley / Corbis Historical

El (Museo Memoria y Tolerancia, s.f., 2025) se refiere a que los niños vieron a sus padres morir en un proceso que incluía la tortura desmedida y la masacre a sangre fría. Los vecinos atacaron a sus vecinos, los amigos acusaron a sus amigos e incluso hubo familias que se denunciaron entre ellas. En tan solo 3 meses, Ruanda se convirtió en una nación brutal y sádica compuesta por asesinos despiadados y víctimas inocentes. Pese a que la comunidad internacional firmó y ratificó la Convención de Naciones Unidas sobre el Genocidio, no hubo acciones evidentes para detenerlo. En julio de 1994, el Frente Patriótico Ruandés, puso fin a la matanza. Para entonces, ya habían sido asesinadas entre 800 mil y 1 millón de personas, incluidos alrededor de 10 mil y 30 mil hutus moderados.

El 25 de diciembre de 1979 ocurrió un evento que fue considerado globalmente como una invasión de gran envergadura, inesperada y extraordinariamente efectiva por parte de la Unión Soviética a Afganistán. La comunidad occidental interpretó esta acción como un evidente acto de agresión de un régimen totalitario. No obstante, desde la visión de Moscú se trataba de un despliegue limitado de fuerzas solicitado por el gobierno comunista de Afganistán, para resolver una situación de guerra civil generada por insurgentes tribales e islamistas. Se consideró, entonces, un gesto de apoyo fraternal socialista.

La guerra entre los soviéticos y Afganistán fue denominada como Intervención de las Tropas soviéticas en Afganistán, o la guerra entre Rusia y Afganistán, y representó la etapa inicial de un conflicto bélico civil en Afganistán. Entre diciembre de 1979 y febrero de 1989, la Unión Soviética brindó apoyo económico y militar a la República Democrática de Afganistán para hacer frente a los insurgentes muyahidines (combatientes fundamentalistas islámicos de Afganistán y otras naciones).

Los muyahidines (guerreros de la fe, en darí), integrantes de la resistencia en Afganistán, obtuvieron apoyo de numerosos países foráneos, especialmente Estados Unidos, que les brindaron grandes cantidades de armas y dinero. A este conflicto se le reconoce como una manifestación de la Guerra Fría.



Niño se cubre el rostro ante una pila de cadáveres durante el genocidio de Ruanda.  
Crédito: REUTERS/Corinne Dufka

Los grupos muyahidines (luchadores por la fe) se rebelaron enarbolando la bandera religiosa, pero en realidad también protegiendo sus usos y tradiciones seculares. Mientras tanto, en febrero de 1979, el secuestro realizado por opositores al régimen del embajador de EEUU resultó en su fallecimiento accidental en un infructuoso intento de rescatarlo.

Quezada Sanz (2021) afirma que, en unos meses, la mitad de los 90 000 efectivos del ejército desertó, incluyendo en marzo de 1979 la 17.<sup>a</sup> División de Herat al completo. Los bombardeos subsiguientes

y la reconquista de la ciudad causaron miles de muertos –por ambos bandos, incluyendo asesores soviéticos– y el país entró en una guerra civil abierta. Es posible que entre abril de 1978 (golpe) y la intervención soviética (diciembre de 1979) el gobierno ejecutara hasta 27 000 personas solo en el complejo de la prisión de Pul-e Charji.

Según la investigación (Zelaya , 1978) en 1985 Mijaíl Gorbachov, quien asumió el liderazgo de la URSS, tomó la decisión de retirar las fuerzas soviéticas del territorio afgano. Ya habían transcurrido 5 años de guerra para entonces. Al año siguiente, EEUU comenzó a probar proyectiles de tierra y aire con los que derribaron aviones y transportes todo-terreno soviéticos, lo que extendió el conflicto por 3 años más. En el medio de la puja entre las dos superpotencias, Karmal fue destituido de su cargo y en su lugar asumió el poder Mohamed Najibullah.

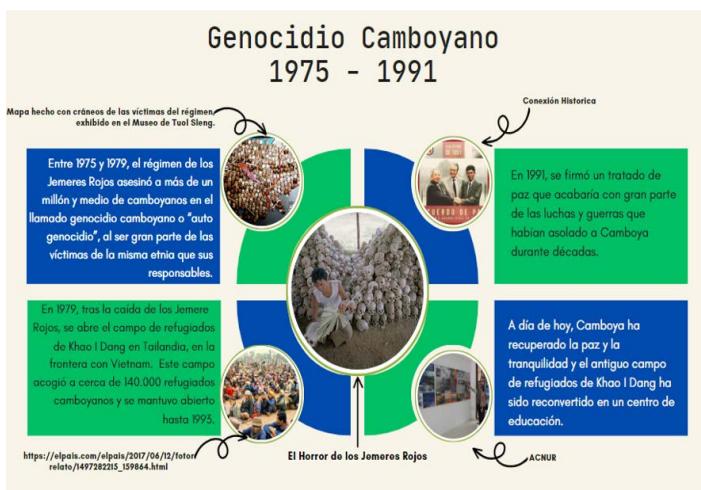
La población de Afganistán disminuyó de 13,41 millones en 1979 a 11,61 millones en 1988 debido al conflicto bélico y la crisis de los refugiados. Y las tropas soviéticas se retiraron en 1989, tras la firma de los acuerdos de Ginebra entre Afganistán (República Democrática) y Pakistán. No obstante, la guerra civil persistió hasta que en 1992 se desmoronó la Unión Soviética.

Otro ejemplo de genocidio es el los Jemeres Rojos que mataron a un cuarto de la población de Camboya. En 1975, Pol Pot tomó el mando como jefe del partido Kampuchea Democrática, después de la guerra civil en Camboya. Pese a que Pol Pot es visto como el principal culpable del genocidio en Camboya, el dirigente del partido fallece en Camboya antes de que los delitos sean sometidos a juicio por las Naciones Unidas.

El periodista Shawcro, W. (2002) indica la importancia de los bombardeos estadounidenses años antes de la llegada de los jemeres rojos al poder. Los B-52 llegaron a soltar más toneladas de bombas en Camboya que contra Japón en toda la Segunda Guerra Mundial. La destrucción indiscriminada provocó en muchos campesinos un profundo sentimiento de rabia e impotencia, y el

Jemer Rojo era en ese momento la organización que se mostraba firme defensora contra las agresiones extranjeras y sus cómplices, lo que explica su facilidad para reclutar jóvenes a los que no fue difícil inculcarles un ferviente deseo de venganza.

A continuación, en un mapa se relaciona el Genocidio Camboyano de 1975 a 1991, se realizó utilizando información del periódico El País



Elaboración propia

El 11 de julio de 1995 sucedió uno de los peores episodios de la sangrienta guerra de Bosnia (1992-1995), considerado la mayor tragedia humanitaria en Europa después de la Segunda Guerra Mundial. Ese día, las fuerzas serbobosnias invadieron con tanques a Srebrenica, obligando la huida de decenas de miles de refugiados a las montañas o al campamento de las fuerzas de paz de la ONU en Potocari, en el norte de la ciudad. (Stobbaerts, 2025)

Todos anhelaban refugio y protección, pero solo unos pocos lograron obtenerlo. Más de 30 mil niños, ancianos y mujeres fueron desalojados de sus viviendas; más de 8 mil prisioneros musulmanes

fueron asesinados, la mayoría hombres y jóvenes. Los cadáveres fueron sepultados en tumbas colectivas.

El Tribunal Penal Internacional de La Haya sentenció a cadena perpetua al comandante Ratko Mladic en 2017, por genocidio y delitos contra la humanidad durante la guerra de Bosnia. Esta espantosa matanza sucedió bajo su mando.

La mayoría de ellos buscaba protección y asilo, pero muy pocos lo consiguieron. De esta manera, más de 8,000 prisioneros musulmanes, en su mayoría hombres y adolescentes, fueron asesinados y sus cuerpos fueron sepultados en una tumba común. Se expulsaron también a más de 30,000 mujeres, niños y ancianos de sus casas. El representante Valentín Inzko de la comunidad internacional en Bosnia entre 2009 y 2021, sostuvo que el territorio exyugoslavo «requiere una catarsis respecto a los delitos de guerra». Por ende, publicó la fotografía que pronto se convierte en un ícono del horror en la portada, indicando que no debemos olvidar jamás a las víctimas, porque si se hace, las matarían de nuevo.



***"No debemos olvidar nunca estas víctimas, porque si lo hacemos, volveríamos a matarlos por segunda vez."***

**Valentin Inzko**  
Alto representante internacional en Bosnia

Masacre de Srebrenica durante la guerra de Bosnia

<https://www.cndh.org.mx/noticia/masacre-de-srebrenica-durante-la-guerra-de-bosnia>

La respuesta a la guerra de Bosnia y al resto de conflictos de la ex Yugoslavia durante los 90 fue un hito fundamental en la historia de la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR). Por primera vez, se coordinó en plena guerra una operación de emergencia en la que se consiguió ayudar no sólo a desplazados internos y refugiados, sino también a los cientos de miles de civiles afectados por el conflicto en el marco del mayor desplazamiento humano producido desde la II Guerra Mundial.

Pero el trabajo no terminó con la Guerra de Bosnia. Los miles de desplazados volvieron a sus pueblos, en muchos casos devastados. Otros nunca pudieron regresar a sus hogares porque las heridas del enfrentamiento étnico eran demasiado profundas. La guerra de Bosnia cambió completamente el ecosistema de un país que, hasta entonces, había sido un ejemplo de convivencia entre diferentes culturas (ACNUR, 2019).

De acuerdo con reportes, el conflicto se prolongó por poco más de tres años causando 100.000 fallecimientos civiles y militares, además de 1,8 millones de personas desplazadas. Según los registros, el 65 % de las 97.207 víctimas eran musulmanes bosnios y el 25 % eran serbios. El 83% de las víctimas civiles provenían de Bosnia.

(Museo Memoria y Tolerancia, 2023) indica que, en marzo de 1992, Bosnia-Herzegovina, territorio habitado por casi todas las nacionalidades de Yugoslavia -serbios, croatas y, mayoritariamente, bosnios musulmanes- convocó a una votación en la que la amplia mayoría optó por independizarse, pero los serbios se negaron a aceptar los resultados. Tan pronto como la Comunidad Europea reconoció la independencia de Bosnia-Herzegovina (el 3 de marzo de 1992), las milicias serbias comenzaron a realizar ataques estratégicos con artillería pesada en Sarajevo, además de tomar el aeropuerto y bloquear las carreteras y los caminos causando la muerte de miles de individuos en acciones que eventualmente se denominaron «depuración étnica».

La guerra civil es el nombre que se le da más frecuentemente al conflicto bélico entre los estados del norte, también llamados la Unión, y los estados del sur que formaron la Confederación después de separarse de esta. En términos generales, en el Sur se le conoce como la «Guerra entre los Estados». Otros nombres comúnmente utilizados son la "Guerra de Rebelión", la "Guerra de Secesión", la "Guerra por la Independencia del Sur" y la "Guerra de Hermano contra Hermano". Aunque criticado como inexacto, el nombre «Guerra Civil» es ampliamente aceptado.

La elección de Abraham Lincoln, un miembro del Partido Republicano antiesclavista, como presidente en el año 1860 provocó que once estados del sur se separaran y que comenzara una guerra civil. Las discrepancias irreconciliables entre los estados que estaban a favor y los que estaban en contra de la esclavitud, respecto a si el gobierno nacional tenía la autoridad para prohibirla en territorios que aún no eran estados, fueron las causas de que se iniciara la Guerra Civil.

La Guerra de Secesión en Estados Unidos (1861-1865) fue una contienda crucial que no solo definió el futuro del país, sino que además terminó con la esclavitud y liberó a millones de individuos. La guerra fue provocada por las tensiones que existían entre el sur agrario y el norte industrial, las cuales estaban enfocadas en la esclavitud y los derechos de los estados. (Delgado D. , 2020).

Fue un caso más de discriminación que propició un conflicto bélico. Señala que la Declaración de Independencia de las Trece Colonias, un documento que se divulgó el 4 de julio de 1776 y que estaba destinado a transformar aspectos significativos en la historia, iniciaba con esta afirmación: "Creemos que estas verdades son evidentes por sí mismas: que todos los hombres son creados iguales; que su creador les ha otorgado ciertos derechos inalienables, entre los cuales se encuentran la libertad, la vida y la búsqueda de la felicidad. (Delgado D. , 2020).

Se requirió un arduo trabajo para incorporar a los individuos de color en una sociedad compuesta en su mayoría por blancos. En este país, los negros eran considerados inferiores. Pasó mucho tiempo, pero al final los afroamericanos fueron más aceptados en la sociedad estadounidense, aunque de manera separada, lo que no es igual.

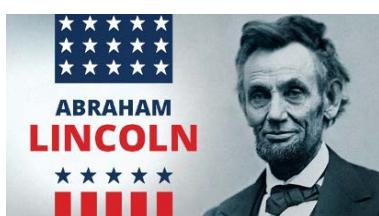
La Guerra Civil de los Estados Unidos, un enfrentamiento violento entre dos sectores del país, se originó debido a factores económicos, políticos, sociales y psicológicos tan complicados que todavía en la actualidad los historiadores discuten sus causas fundamentales. Existía en 1861 una circunstancia que parecía imposible de resolver

por medios pacíficos, sin importar su procedencia ideológica y económica. (Smithsonian, s.f.)

Sin embargo, ya entonces la compra-venta y posesión de esclavos negros era una práctica muy común, normalizada y arraigada en la sociedad. Conforme pasaron los años y nuevos estados se sumaron a la Unión surgió una separación entre norte y sur que, más allá de lo territorial, destacaba a un nivel ideológico. Esta brecha fue aumentando hasta provocar una guerra civil en los Estados Unidos.

En 1860, tras haber sido proclamado candidato del Partido Republicano en la Convención celebrada en Chicago, es elegido presidente de Estados Unidos. Lincoln aprovechó la división del Partido Demócrata y se alzó con 180 representantes, la mayoría absoluta y necesaria para gobernar el país. Sus políticas económicas favorecían el proteccionismo frente a las protestas del sur, que veían sus explotaciones agrarias disminuir sin el comercio exterior con Gran Bretaña. La cuestión del proteccionismo estaba detrás de las causas de la Guerra de Secesión, pero el abolicionismo de la esclavitud llevaba, al menos, un par de décadas en el debate político, con amenazas por parte del sur de separarse de facto de la Unión. Y aquí surge la mayor crítica de todas a Lincoln: que antepusiera la supervivencia de la Unión a sus deseos de acabar con la esclavitud. (ethic, 2025)

No obstante, a pesar de que Abraham Lincoln fue líder de ideas antiesclavistas, lanzó la proclamación de emancipación el 1 de enero de 1863, en la que declaró lo siguiente: "que todas las personas detenidas como esclavos" dentro de los estados rebeldes "son, y en adelante serán libres."

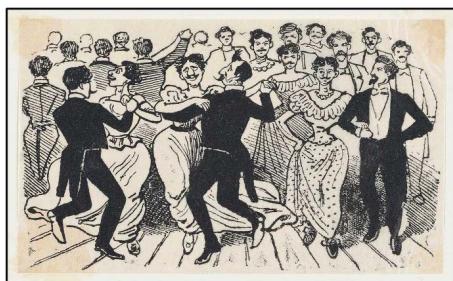


[https://us.mozaweb.com/es/  
Microcurriculum-615927](https://us.mozaweb.com/es/Microcurriculum-615927)

Euronews (2015) menciona que 2014, es el año en que las tensiones raciales se reavivaron en Estados Unidos. Aunque el país eligió hace seis años al primer presidente negro de su historia, las protestas contra el racismo se multiplican en 170 ciudades, evocando las manifestaciones históricas en la década de los 60. Como en el pasado, acusan a la policía de racismo contra los negros, citas algunas expresiones.

Un último ejemplo lo tenemos en el contexto nacional mexicano. En 1901, durante el Porfiriato, prevalecían en nuestro país el conservadurismo y la homofobia, por lo que se consideraba la homosexualidad como una «aberración», o un pecado. El Baile de los 41 y la denominada Gran Redada establecieron un punto de inflexión en la sociedad mexicana, dado que fue por primera vez que se debatía de manera franca la homosexualidad.

De acuerdo con los historiadores, el baile contó con la participación de 42 hombres, de los cuales 21 vestían vestidos y joyas. No obstante, solo 41 individuos fueron detenidos por las autoridades, y se menciona que el otro implicado era el diputado Ignacio de la Torre y Mier, el yerno del Gral. Porfirio Díaz, Presidente de México.



Caricatura de José Guadalupe Posada

El baile de los 41 maricones  
<https://www.infobae.com/america/mexico/2018/06/23/el-baile-de-los-41-la-escandalosa-fiesta-gay-que-sorprendio-a-mexico-a-principios-del-siglo-xx/>

Hoy en día, persiste la discriminación hacia los individuos de color, no solo en Estados Unidos sino en numerosos países, así como la falta de aceptación de la Inclusión. Por lo tanto, es necesario que la educación incorpore la aceptación de todos los seres humanos, y

esto se logra mediante la Inclusión. En resumen, la inclusión es un proceso que incentiva la participación activa y equitativa de todos los individuos en un mundo que fomenta la equidad, la dignidad y el bienestar. Las diferencias siempre han estado presentes, ya sea en relación con las motivaciones, los intereses, la autonomía física, las capacidades cognitivas, los aprendizajes, las limitaciones sensoriales o los problemas de comunicación. Dependiendo de la época histórica, el trato que se ha brindado a las personas consideradas diferentes se adecuaba a los conceptos económicos y sociales.

En la actualidad, habitamos un entorno complicado y cada vez más desafiante que se transforma sin cesar. Por esta razón, la inclusión se convierte en una de las metas principales en la educación, puesto que influye de manera significativa en el desarrollo profesional de los alumnos. Así, las instituciones universitarias tienen la obligación de capacitar a los estudiantes para que adopten estas transformaciones en inclusión y, al mismo tiempo, desarrollar procesos constantes de actualización y evaluación de los programas académicos, para garantizar que las generaciones futuras incorporen estos cambios de forma natural.

# Capítulo II

# Relevancia de la

# Educación Inclusiva

## Capítulo II

# Relevancia de la Educación Inclusiva

**Dra. Guadalupe Madero Valencia\***

## Introducción

La educación es un derecho fundamental que debe ser accesible a todos los individuos en cualquier lugar; no obstante, a pesar de los intentos, algunas personas son marginadas debido a su nacionalidad, etnia o cultura, estatus migratorio, lengua o fe, identidad de género o por tener una discapacidad.

La definición de inclusión educativa desempeña un papel crucial en el ámbito escolar, especialmente en su conexión con el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Toca Camargo (2020) informa que, en este sentido, es claro que las barreras percibidas por los estudiantes están más allá de lo físico o del acceso, entendido como la posibilidad de acceder a matricularse en alguna institución de educación superior en cualquier programa en cualquier modalidad.

Toca Camargo et al. (2020) nos indica que Hopkins, menciona que en "Canadá se han identificado numerosas barreras que enfrenta el estudiante, entre ellas aquellas que poseen alguna discapacidad física o cognitiva, a pesar de que las legislaciones en este país y en el resto de países desarrollados proscriben poner en situaciones de desventaja a los estudiantes con estas características forzándolos a tomar caminos alternos" (pág. 21).

¿Qué significa la educación Inclusiva? Es la idea que establece que todos los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos tienen el derecho a recibir una educación de calidad que reconozca y

valore nuestras diversas habilidades y requerimientos educativos, tradiciones, origen étnico, lengua, discapacidades, edades, entre otros. Se define como el método que facilita la superación de las barreras que restringen la asistencia, el involucramiento y los éxitos de los alumnos, y también como un proceso que mejora las capacidades del sistema educativo.

El concepto de inclusión educativa, para Parrilla (2002), significa “participar en la comunidad de todos, en términos que garanticen y respeten el derecho, no solo a estar o permanecer, sino a participar de forma activa política y civilmente en la sociedad, en el aprendizaje, en la escuela, etc.” (p. 11-29).

La inclusión en la educación universitaria es un asunto que ha ganado importancia con el transcurso del tiempo, sin embargo, para alcanzar este objetivo es necesario llegar a tiempo. Como idea inicial, Toca Camargo (2020) “dice que las primeras referencias concretas del enfoque sobre inclusión se construyeron en los Estados Unidos y Europa, como una iniciativa de educación especial en nombre de los estudiantes con discapacidades durante la década de 1980. Ahora bien, más de dos décadas después, particularmente la educación superior en estos países está cambiando a medida que los educadores, los padres, las políticas públicas y las comunidades intentan prepararse para nuevos desafíos y promesas del siglo XXI”. (2020, pág. 19).

La educación inclusiva es un soporte esencial para edificar una sociedad más equitativa, justa y unida. Se fundamenta en la premisa de que cada ser humano, sin importar su género, condición social, origen o habilidades, tiene el derecho a recibir una educación de calidad dentro del mismo sistema educativo, no sólo favorece a los alumnos con necesidades educativas especiales, sino a todos los miembros de la comunidad escolar, al promover una cultura de colaboración y respeto.

## Importancia de la Inclusión y Diversidad

En la actualidad estamos inmersos en un entorno complicado, lleno de retos y en constante transformación. Por ello, uno de los enfoques centrales en el ámbito educativo es la Inclusión y Diversidad, ya que influye de manera notable en el desarrollo profesional de los alumnos. Esto indica que es esencial que los currículos evolucionen de forma continua, con el fin de asegurar que estos cambios se integren en las futuras generaciones. Resulta preocupante considerar cómo se verá la educación en un futuro cercano, con un sistema que promueva la inclusión, la diversidad y la equidad. Por lo tanto, es crucial establecer estrategias en las aulas que involucren tanto a la administración como a los docentes y a los estudiantes en estos aspectos, para generar un efecto positivo en el proceso de enseñanza y para que todas las personas de generaciones venideras lo vean como algo habitual.

El Blog de Educo (2024) dice que la educación inclusiva supone un modelo de educación que pretende atender a las necesidades de todos los niños y niñas, jóvenes y adultos considerando especialmente aquellos casos en los que puede existir un riesgo de exclusión social. "No se trata solo de prestar atención a personas con discapacidad sino a todo el alumnado sin distinguir por la raza, la condición social, la cultura o la religión, entre otros aspectos".

Algunas de las diferencias entre el enfoque tradicional en la educación y la educación inclusiva, son las siguientes: El blog de Educo nos indica la educación inclusiva y cuál es su importancia.

- \* En la educación inclusiva, se analizan las características individuales de cada estudiante para determinar los apoyos necesarios, mientras que en el enfoque tradicional se diagnostica a cada alumno o alumna con el objetivo de clasificarlo y atender su «déficit existente».
- \* El «enfoque inclusivo» se enfoca en la clase, a diferencia del enfoque tradicional, que se centra en el estudiante.

En definitiva, en la educación inclusiva no se utilizan programas especiales para determinados estudiantes, sino que en la misma aula se responde a las necesidades de cada estudiante.

En años recientes, debido a la globalización y las modificaciones en las perspectivas de la educación especial, los textos académicos han empezado a referirse a la «inclusión educativa», un término que busca desambiguar lo que se necesita.

Dicen (Fernández-Hawrylak, Heras Sevilla, & Gómez Monedero), lo siguiente, así la Inclusión puede concebirse como una preocupación por el alumnado con discapacidad o con otras características diferentes que les sitúan fuera de la norma, es decir, la educación del alumnado con necesidades educativas especiales. Puede entenderse también no como la preocupación, sino como la educación que se da a ese tipo de alumnado o la que se da a todos los grupos vulnerables, que pueden ser excluidos del sistema (2020, pág. 58).

La incorporación en el ámbito educativo es un procedimiento creado para asegurar que todos los alumnos, sin importar sus habilidades y situaciones, puedan acceder a la educación superior en un entorno que favorezca la inclusión. Esto implica eliminar obstáculos que pudieran restringir la participación y el aprendizaje de los alumnos, así como fomentar su desarrollo integral en el ámbito académico, social y emocional.

Al comenzar el siglo XIX, se fomentó el surgimiento de la educación especial con un enfoque en la enseñanza a individuos mediante la educación inclusiva, que es el método de asegurar que todos los alumnos, sin importar sus capacidades, requerimientos o particularidades, obtengan una educación apropiada y de excelencia en un entorno de aprendizaje seguro y respetuoso.

Es importante destacar que no existe una historia cerrada en cuanto a las necesidades educativas, y constantemente surgen nuevos postulados e ideas. Cuando se habla de educación inclusiva, no se refiere exclusivamente a la labor de los doctores en medicina,

sino al enfoque social de derecho que cada persona tiene para acceder a su educación. Esto está establecido en la constitución y se concreta mediante la ley de educación superior, así como por las directrices o normativas internas (Universidad Bolivariana del Ecuador, 2024, p. 5).

En los años recientes, el término inclusión ha tomado gran importancia; entidades, compañías y gobiernos están implementando planes para establecer esta nueva cultura inclusiva. Por esta razón, es esencial que la educación sea equitativa y compasiva para todos los individuos, ya que es un derecho fundamental para las personas, representa un elemento clave de la calidad de vida, y sirve como un componente de cohesión, justicia, igualdad de oportunidades y de inclusión social. Por lo tanto, es crucial incorporar en todos los niveles de los currículos de las instituciones educativas una vivencia educativa que promueva la inclusión y la consideración de todos los seres humanos con diversidad.

La educación inclusiva, según Valadez & Ávalos (2010), reconoce la diversidad de todos los alumnos y se les provee de las oportunidades y condiciones para que sean beneficiados por la educación considerando sus características, potencialidades, ritmos y motivaciones. De este modo, se asume que todos los alumnos pueden aprender juntos, al margen de sus condiciones físicas, culturales, sociales e intelectuales.

La educación inclusiva ofrece servicios y recursos extra para asistir a los alumnos que tienen discapacidades o requisitos especiales, así como fomentar una cultura que acepte y valore la diversidad en el entorno educativo. Incluso en el siglo XXI persiste la discriminación a nivel global. En varias naciones, se observa claramente cómo impacta la existencia de personas y los contextos donde la exclusión se presenta, especialmente en el ámbito laboral.

En la actualidad, hay un reconocimiento creciente acerca de la relevancia de integrar la diversidad en las aulas. No obstante, las prácticas cotidianas en las instituciones educativas ponen de manifiesto que los modelos educativos aún perpetúan tendencias

uniformadoras hacia alumnos con necesidades particulares y variadas. Esto representa un obstáculo considerable para la inclusión y el aprendizaje de todos los estudiantes en el entorno escolar.

Señala Serra, F. (2000), que la inclusión es la aceptación implícita de la diversidad como variable positiva y enriquecedora del grupo que crea sus propias relaciones dentro de un entorno multidimensional. Además, considera que el concepto de inclusión se configura como un objetivo y como un proceso.

El concepto de «educación inclusiva» hace alusión a la manera en que se proporciona enseñanza a todos los alumnos, en lugar de limitarse a un grupo particular. Considera las necesidades de los estudiantes, y para alcanzar la inclusión es esencial reconocer sus variadas capacidades y talentos.

En estos momentos, no hay controversia sobre la importancia que tienen las empresas y las organizaciones de entender el comportamiento de su personal, puesto que el empleo juega un rol significativo en nuestra comunidad. Esto se debe a que constituye un aspecto vital para que las personas sientan una conexión social. Por esta razón, las instituciones educativas deben fomentar acciones que apoyen la diversidad y la inclusión entre sus alumnos, con la finalidad de aumentar la competitividad, asegurando que cada persona tenga lo necesario para maximizar su potencial.

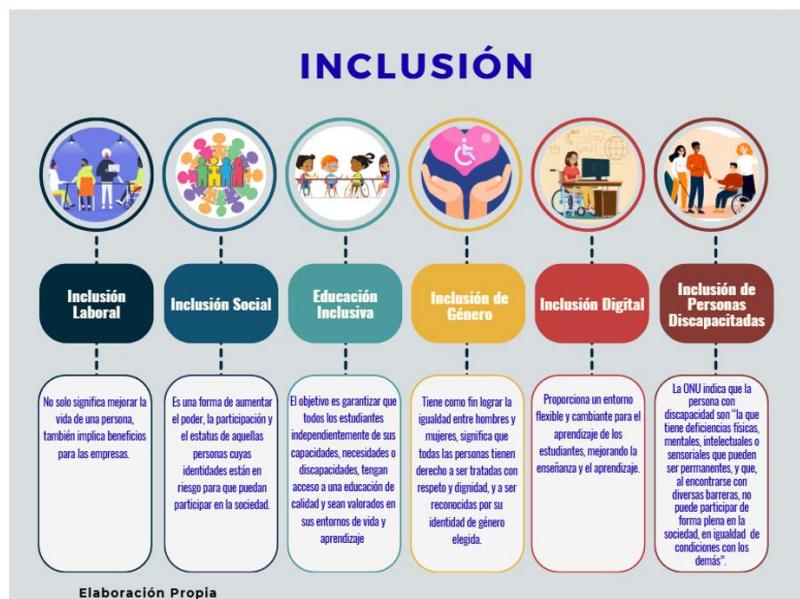
La metamorfosis de la educación parte de la necesidad de encontrar una nueva armonía en la concepción de lo que significa educar hoy, educar para la vida; educar sin más aditivos (Leiva Olivencia & Pareja de Vicente, 2019, p. 74).

La gran parte de la población en México carece de oportunidades educativas y esto representa uno de sus principales desafíos. Por esta causa, ciertas comunidades no pueden obtener ni siquiera un certificado de secundaria, y aún menos el derecho humano esencial de recibir una educación elemental.

Ciertos elementos que forman parte de la inclusión educativa son: La igualdad en el acceso a la enseñanza sin limitaciones debido a género, etnia, identidad sexual, creencias, discapacidades u otros rasgos personales es un claro ejemplo de socialización inclusiva.

Para Farrel, P. (2001), la inclusión educativa es el grado en que una comunidad o una escuela acepta a todos como miembros de pleno derecho del grupo y les valora por su contribución, enfatizando así el derecho que toda persona tiene a participar en la sociedad.

La inclusión es el procedimiento para potenciar la destreza, la oportunidad y la dignidad de aquellos que se encuentran en posición de desventaja por su identidad, permitiéndoles integrarse a la sociedad; no obstante, no equivale a la igualdad. A continuación, se presenta una imagen con la inclusión laboral, social, educación inclusiva, inclusión de género, inclusión digital e inclusión de personas discapacitadas.



Desde que las instituciones educativas modifican sus currículos para promover la creatividad en los alumnos y enseñan la importancia de la inclusión y la diversidad de todas las personas, los alumnos experimentan un sentido de aprecio, respaldo y estímulo para adquirir conocimientos. Esto resulta en un mejor desempeño académico alineándose con los fundamentos de los derechos humanos, que abarcan el derecho a recibir una educación de calidad, así como el derecho a la igualdad y a no ser discriminado. Fomentar estos principios en el entorno académico es fundamental para desarrollar comunidades más justas e igualitarias.

De acuerdo con (Toca Camargo et al.), la educación inclusiva es un proceso continuo que abarca tanto a aquellos que son excluidos del acceso a la educación como a quienes se encuentran desarrollando su vida académica, pero que no logran explotar todo su potencial debido a las barreras implícitas y explícitas de los sistemas educativos. A partir del desarrollo de este enfoque basado en la posibilidad de brindar garantías para el goce efectivo al derecho a la educación de quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y marginalidad, identificando entonces a aquellos que aún son excluidos (2020, pág. 31).

### ¿De dónde proviene la Educación Inclusiva?

La Educación Inclusiva proviene de la noción que reconoce el derecho que poseemos como niños, niñas y adolescentes, tanto para jóvenes como para adultos, por lo que se aspira a una educación de alta calidad que tenga en cuenta y respete diferentes tipos como: Integración Educativa, Educación Inclusiva Moderada, y Educación Inclusiva Radical.

- **La integración educativa** es un enfoque que tiene como objetivo garantizar que todos los estudiantes, independientemente de su capacidad o discapacidad, reciban una educación de calidad en un entorno inclusivo. En lugar de colocar a los estudiantes con necesidades especiales en clases o escuelas separadas, la integración educativa promueve la

integración de estos estudiantes en aulas regulares con sus compañeros sin discapacidades. Este enfoque implica adaptar el plan de estudios, las estrategias de enseñanza y el entorno físico para satisfacer las necesidades individuales de todos los estudiantes. Su objetivo es que todos los estudiantes se beneficien de la interacción social y el aprendizaje colaborativo, y que la diversidad en el aula enriquezca la experiencia educativa para todos.

• **Educación inclusiva** moderada se refiere a un enfoque educativo diseñado para integrar a los estudiantes con necesidades especiales en el entorno educativo regular, pero con ciertos ajustes o modificaciones para satisfacer sus necesidades individuales de manera justa y equitativa. Dentro de este enfoque, reconocemos que algunos estudiantes pueden requerir apoyo o adaptaciones adicionales dentro del aula regular para garantizar su plena participación y desarrollo académico.

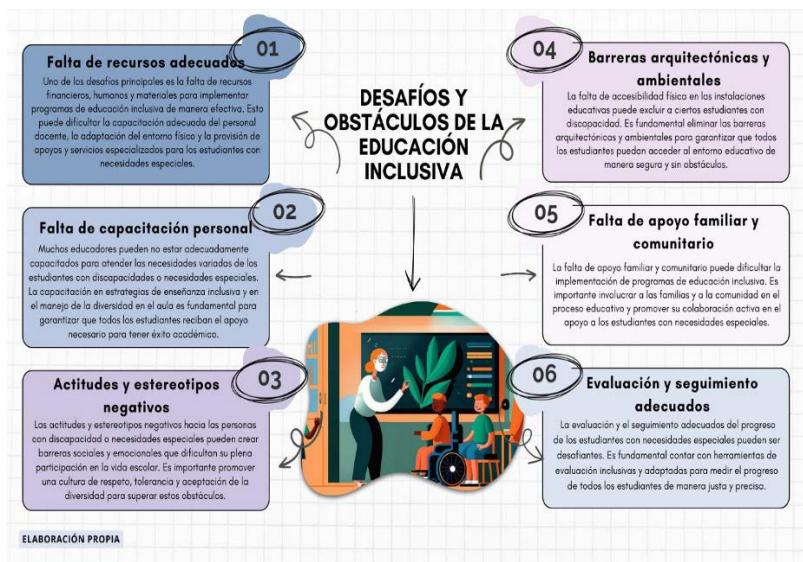
Las adaptaciones o apoyos pueden incluir ajustes al plan de estudios, ajustes a los métodos de instrucción, uso de tecnología de asistencia, presencia del personal de apoyo educativo y otros recursos. El objetivo principal de la educación inclusiva es proporcionar a todos los alumnos una educación equitativa y de calidad, reconociendo y respetando su diversidad y necesidades individuales.

• **La Educación Inclusiva Radical** es un desafío a las estructuras tradicionales, y busca transformar por completo el sistema educativo para garantizar la igualdad de oportunidades y la participación plena de todos los estudiantes, independientemente de sus habilidades, discapacidades, origen étnico, género, orientación sexual, etc.

La educación inclusiva radical no se conforma con simplemente incluir a ciertos grupos marginados, sino que aspira a una transformación total de las prácticas educativas y sociales

para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en todos los aspectos de la vida escolar y más allá.

La educación inclusiva plantea numerosos desafíos y obstáculos que deben superarse para garantizar su efectividad y éxito. Algunos de estos desafíos incluyen lo siguiente en el mapa mental.



En vez de intentar eliminar los obstáculos uno por uno, la UNESCO centra su acción en la inclusión en el seno de todo el sistema educativo; de este modo, hace más hincapié en la transformación de los sistemas existentes que en la forma de integrar a determinados educandos. La misma Organización trabaja en favor de los sistemas educativos basados en la igualdad de género, que respectan la diversidad de las necesidades, las capacidades y las características, y que eliminan todas las formas de discriminación en el ámbito del aprendizaje (UNESCO, 2025).

Superar estos desafíos requiere un compromiso continuo por parte de los gobiernos, las instituciones educativas, los docentes,

las familias y la sociedad en general para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a una educación de calidad en un entorno inclusivo.

Otros retos y dificultades que surgen en la Educación Inclusiva son:

- a) Creencias incorrectas que complican la inclusión de individuos con discapacidades y personas de diversas culturas.
- b) Obstáculos físicos, ya que ciertas instituciones educativas no están equipadas para recibir a estudiantes con discapacidades.
- c) En algunas ocasiones, los programas educativos son bastante inflexibles y no consideran las distintas maneras en que se aprende.
- d) A veces, los profesores no están adecuadamente capacitados para enfrentar la diversidad que puede existir en las aulas.
- e) La escasez de recursos financieros impacta la habilidad de las instituciones educativas para ajustarse a lo que requieren los alumnos.
- f) Las normativas de varios países desestiman la educación inclusiva, dejando a muchos estudiantes por fuera del ámbito escolar.

La función de los educadores en la enseñanza inclusiva es esencial. Esto se debe a que requiere la habilidad de modificar el plan de estudios y las técnicas de enseñanza según las necesidades de alumnos con diversas características para asegurar un desarrollo efectivo.

Al hablar de inclusión educativa nos referimos a la incorporación en el aula de todos aquellos alumnos, niños, jóvenes o adultos que requieran recursos especiales para lograr el máximo desarrollo de sus potencialidades de aprendizaje. Empezaremos por

aquellos que más comúnmente entendemos como beneficiarios de la educación inclusiva, quienes se encuentran en situación de discapacidad. La inclusión educativa es un enfoque que celebra la diversidad. Es un paradigma que reconoce la diversidad humana y se plantea como el modo más adecuado de concebir la educación de los seres humanos, pues estos son, por naturaleza, diversos en múltiples sentidos (Puentes Ferreras, 2019).

Los educadores juegan un papel clave en el éxito de la inclusión educativa, ya que tienen la capacidad de impactar el clima escolar, modificar las estrategias de enseñanza y ofrecer asistencia individual a los alumnos con necesidades excepcionales. Su dedicación y capacidad de liderazgo son cruciales para garantizar que todos los alumnos reciban una educación de calidad en un ambiente inclusivo.

Su relevancia se basa en varios aspectos significativos como:

1. Implementación de prácticas inclusivas
2. Creación de un ambiente acogedor y respetuoso
3. Apoyo empático y colectivo
4. Intercambio con otros profesionales, como psicólogos, terapeutas y especialistas en educación especial.
5. Fomento del trabajo en equipo y la interacción.
6. Los docentes pueden ejercer un liderazgo positivo al abogar por la inclusión educativa dentro de sus escuelas y comunidades.
7. Promoción de capacidades directivas, ejerciendo un liderazgo positivo y abogando por la educación inclusiva.

La Directora General de la UNESCO nos señala que la educación es un derecho humano fundamental que debemos asegurar y defender todos los días, especialmente teniendo en cuenta las nuevas y graves formas de exclusión, sobre todo en la esfera digital. La Convención de la UNESCO relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza es un instrumento jurídico mundial fundamental para proteger el derecho a la educación y promover la igualdad de oportunidades de aprendizaje

sin distinción de raza, género o cualquier otra distinción, económica o social (Azoulay, 2020).

Es por ello que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Rodríguez Zepeda (2022) destaca que la discriminación se vive o, mejor dicho, se padece. "Dado que se trata de una violación de derechos humanos, la discriminación causa daños graves en quienes la sufren. Como hemos visto, no se trata de daños menores, sino de afectaciones a los derechos fundamentales de las personas. Generalmente, las víctimas de la discriminación tienen conciencia de lo que les pasa, pero en otras ocasiones las personas o grupos no comprenden que sufren discriminación, y aun así padecen las consecuencias de este trato injusto". (pág. 22).

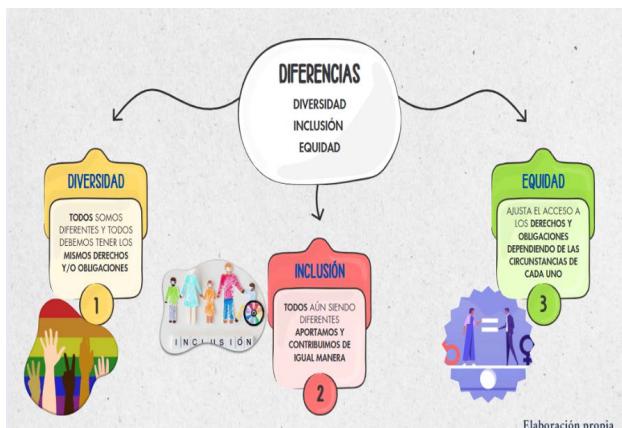
La expresión «necesidades educativas especiales» incluye no sólo a los niños o jóvenes que enfrentan retos en su aprendizaje, sino a todos los que se mencionaron previamente. Por esta razón, no es apropiado referirse a ello como «minorías», dado que el término representa a un gran porcentaje de los estudiantes. Las teorías sobre modelos educativos se presentan de manera abstracta y a menudo desconectada de la experiencia diaria en las aulas.

Se observa que integrar un enfoque de género es fundamental para fomentar la igualdad y la justicia en diversas áreas y campos, entre ellos, los profesionales educativos. Más específicamente, buscar la incorporación del enfoque de género requiere la implementación de acciones directas y definidas. Estas acciones abarcan la capacitación del personal en temas de género, la participación de especialistas en género en los grupos de trabajo, la promoción de espacios que valoren la diversidad y la inclusión de métricas de género en los reportes y estudios.

En México, las formas de discriminación abarcan desde el ámbito laboral hasta la educación, la justicia y el acceso a servicios públicos. Estas conductas discriminatorias pueden tener efectos negativos serios para las personas implicadas, como la exclusión social, la violencia y la marginación. Por ende, para resolver este problema, es imprescindible implementar políticas y acciones eficaces que fomenten la equidad y la no discriminación en todas las esferas de la vida. Asimismo, es crucial promover la educación y la concientización sobre la relevancia de respetar la diversidad y asegurar igualdad de derechos y oportunidades para todos.

Según la Real Academia Española (RAE), la inclusión es la acción y efecto de incluir. Pero hay palabras que van más allá de su semántica, su significado es mucho más grande que una definición. La inclusión es una forma de vida, es la actitud que permite integrar a todos los individuos como iguales dentro de una sociedad, en la que pueden participar y contribuir. (2024)

Hay diferencias entre inclusión, diversidad y equidad. La Diversidad alude a la multiplicidad, cada persona es única y todos debemos disfrutar de los mismos derechos y deberes; la Inclusión garantiza que, a pesar de las diferencias, todos contribuimos de manera equitativa; mientras que la Equidad adapta el acceso a esos derechos y responsabilidades según la situación personal de cada individuo, que no necesariamente tiene que ser idéntica.



El modelo educativo inclusivo es aquel que puede reconocer las necesidades de cada persona y crear métodos para asegurar que todos tengan acceso justo a su desarrollo completo y a una educación de excelencia. Cada alumno debe poder aprender, aunque cada uno tenga cualidades (físicas, psicológicas, sociales, culturales, etcétera), intereses, habilidades y requerimientos de aprendizaje particulares. Todos y cada uno de nosotros tenemos el mismo derecho a obtener una educación de alta calidad.

La inclusión de individuos con discapacidades implica los pasos y medidas requeridos para garantizar que todos, sin tener en cuenta sus limitaciones, cuenten con iguales posibilidades de involucrarse completamente en todos los ámbitos de la existencia sin obstáculos que lo impidan.

Las personas con discapacidades se encuentran con múltiples dificultades en su vida cotidiana, muchas de las cuales provienen de obstáculos físicos, sociales y de comportamiento. La discapacidad en el contexto de la educación es un asunto fundamental para desarrollar una sociedad que sea inclusiva, justa y equitativa. Implica los obstáculos, dificultades y, al mismo tiempo, las posibilidades que encuentran los alumnos con discapacidades en los diferentes niveles del sistema educativo.

## DIFERENTES TIPOS DE DISCAPACIDAD



### DISCAPACIDAD FÍSICA

Es aquella que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera CONVENCIONAL, tales como anomalías orgánicas, DEFICIENCIAS del sistema nervioso, como parálisis, parapleja, etc. ASI como alteraciones viscerales, que afectan al aparato respiratorio, digestivo, urinario, METABÓLICO o inmunológico



### DISCAPACIDAD SENSORIAL

Corresponde al tipo de personas que han perdido su capacidad visual o auditiva o quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje. tipos de discapacidad sensorial: auditiva y visual



### DISCAPACIDAD AUDITIVA

Es el DÉFICIT total o parcial de la percepción que se EVALÚA de la PERDIDA del audio en cada OÍDO.



Hay varios tipos de discapacidad que surgen de una o varias carencias funcionales o estructurales de un órgano del cuerpo, y en este contexto se entiende por deficiencia cualquier irregularidad en un órgano o en una función específica de dicho órgano que produce resultados discapacitantes. Existen diferentes tipos de discapacidad tales como: visual, auditiva, motriz e intelectual.

La educación inclusiva no sólo apoya a los estudiantes con discapacidades, sino que también mejora a toda la comunidad educativa, fomentando principios como la comprensión, el apoyo mutuo y la valoración de la diversidad.

Incorporar aspectos relacionados con la discapacidad como parte de la estrategia para el desarrollo sostenible a nivel global, fomentando y resguardando los derechos de quienes la experimentan. Por esta razón, y para alcanzarlo, se apoya en los fundamentos de:

- Respeto
- Toma de decisiones
- Independencia en su actuación
- No discriminación
- Participación e inclusión social
- Respeto por la diferencia
- Integración a la diversidad de personas
- Igualdad de oportunidades y de género
- Accesibilidad
- Identidad
- A la evolución de su persona

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPcD) (2024) dentro de su articulado garantiza la educación inclusiva a las personas con discapacidad, definiendo las 2 variables de estudio desde su artículo segundo, fracciones XVII y XXVII, como se describe a continuación:

- XVII Educación Inclusiva. Es la educación que propicia la integración de personas con discapacidad a los planteles de

educación básica regular, mediante la aplicación de métodos, técnicas y materiales específicos.

- XXVII Persona con Discapacidad. Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.

Frente a un marco legal adecuado en relación con el derecho a la educación inclusiva para personas con discapacidad desde hace tiempo, nuestro país todavía no ha logrado la eficacia normativa necesaria para alcanzar los objetivos establecidos desde la legislación y las políticas públicas en este ámbito. Continúan existiendo desafíos para que la educación inclusiva logre su propósito.

La cuestión de la comunidad lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, queer, intersexuales, asexuales y más identidades (LGBTQIA+) ha cobrado significativa importancia global hoy en día por diversas razones sociales, culturales, legales y políticas. La presencia de estas personas en la sociedad ha crecido, lo que ha impulsado la búsqueda de derechos, equidad y respeto para quienes pertenecen a esta comunidad.

La Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (2021) en la página web nos marca lo siguiente: que las siglas **LGBTTIQ+** se refieren a:

- \* **Lesbianas:** mujeres que sentimos atracción sexual por mujeres.
- \* **Gays:** hombres que sentimos atracción sexual por hombres.
- \* **Bisexuales:** quienes nos sentimos atraídos sexualmente por personas de nuestro mismo sexo o género y también por personas de distinto sexo o género.
- \* **Transgénero:** personas que nos identificamos y expresamos con un género distinto al de nuestro sexo biológico, pero no pretendemos hacer modificaciones corporales.

- \* **Travesti:** personas que adoptamos comportamientos, vestimentas y expresiones que corresponden a un género distinto al de nuestro sexo, sin que ello implique una orientación.
- \* **Transexuales:** personas que hemos modificado nuestro sexo, adquiriendo las características físicas del otro.
- \* **Intersexual:** personas que hemos nacido con características físicas y biológicas de ambos sexos.
- \* **Queer:** personas que construimos y manifestamos nuestra sexualidad fuera de cualquier clasificación de género binario.

Un asunto de gran relevancia en todo el mundo en la actualidad es el tema de la LGBTQIA+. Esta sigla se utiliza para incluir una variedad de géneros e identidades. Engloba a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer (un término que define una identidad de género y sexual distinta a la heterosexual y cisgénero), intersexuales y asexuales, así como a individuos transgénero. Su empleo contemporáneo busca resaltar la diversidad cultural que se basa en la identidad de género y sexual, y puede aplicarse a quienes no se identifican como heterosexuales, en vez de referirse únicamente a aquellos que se ven como homosexuales, bisexuales o transgénero.

El Fondo de Población de las Naciones Unidas (2024) indica que en materia de derechos LGBTQIA+, comenzamos con retraso: la Organización Mundial de la Salud no retiró la homosexualidad de su lista de enfermedades mentales hasta 1990, a pesar de que la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 proclamaba que «todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos». Y aunque la sociedad haya avanzado, la Alta Comisionada de la ONU para los Derechos Humanos afirma que «las relaciones sexuales consentidas entre personas del mismo sexo siguen siendo delito en cerca de 70 países. Sólo uno de cada tres países protege legalmente a las personas contra la discriminación basada en la orientación sexual, sólo uno de cada diez protege a las personas en base a su identidad de género, y sólo unos cuantos en base a sus caracteres sexuales»

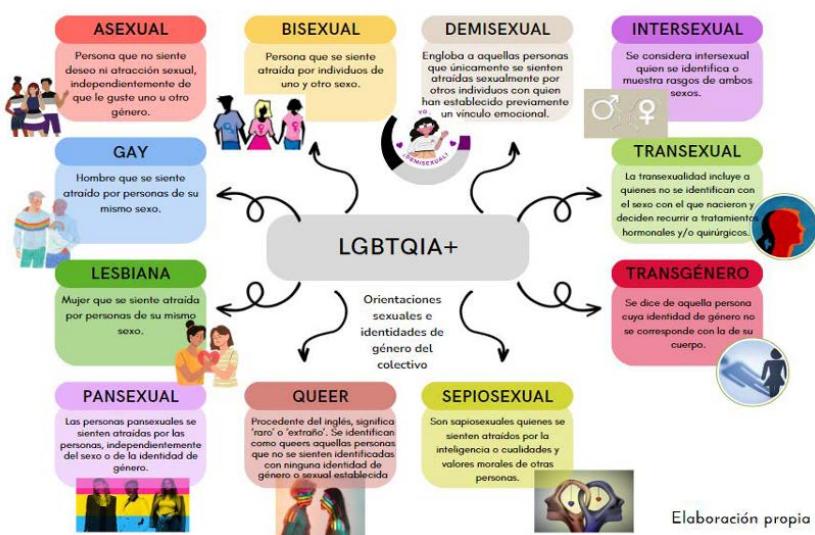
Uno de los temas relevantes de la educación y sensibilización del tema LGBTQIA+, actualmente:

- Se están realizando mayores esfuerzos para incorporar cuestiones de diversidad sexual y de género en la educación, con el fin de promover el respeto y la comprensión desde una edad temprana.
- Se trabaja para eliminar la falta de información y los estereotipos que persisten en numerosos contextos, como en colegios y hogares.

Delgado, P. (2022) precisa que es necesario mencionar a las infancias y juventudes LGBTQ+ ya que, según un informe de la organización Stonewall, muchos de ellos sufren de bullying y acoso. Tan sólo el año pasado, en Hungría se aprobó una ley que prohíbe la enseñanza de contenido LGBTQ+ en las escuelas, lo cual puede generar aún más discriminación contra esta comunidad.

Muchas familias están a favor de prohibir este tipo de enseñanza ya que consideran que no es “apropiada para la edad”, pero según investigaciones de Stonewall del 2018 la educación inclusiva no puede esperar. Las actitudes anti-LGBTQ+ y discriminatorias se ven desde temprana edad. Si las escuelas buscaran desarrollar en los estudiantes actitudes inclusivas desde una edad temprana, disminuirían los casos de acoso más adelante.

El asunto LGBTQIA+ es importante porque representa los principios básicos de una comunidad democrática: equidad, libertad y aprecio por la diversidad. La protección de los derechos LGBTQIA+ es una lucha universal que pretende asegurar que cada individuo tenga la posibilidad de vivir con honor, sin temor y siendo auténtico. Educar sobre la experiencia LGBTQIA+ no es «imponer ideologías», sino cultivar individuos libres, pensantes y con respeto hacia los demás. Se trata de una apuesta por una comunidad más equitativa y comprensiva, en la que cada persona disfrute de iguales posibilidades para ser y amar sin temor.



Personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer, no binarias, de género fluido... todavía enfrentan persecuciones en numerosos países solo por su identidad de género o su orientación sexual. Actualmente las Instituciones de Educación Superior (IES) realizan programas de integración educativa.

## Iniciativas de incorporación educativa en Instituciones de Educación Superior

La educación inclusiva puede ser tratada desde diversas perspectivas (históricas, sociales, económicas, de salud, psicológicas, pedagógicas, jurídicas, etc.). Recientemente, el derecho humano a la formación de los individuos ha sido reconocido. La meta de la educación inclusiva es asegurar que todos sean tratados de manera justa y equitativa en el ámbito académico, en un contexto de respeto hacia las convicciones, puntos de vista, comportamientos y habilidades de los demás.

En realidad, la educación inclusiva desplaza cada presupuesto definido por la teoría educativa actual; ésta puede interpretarse como un acuerdo que ocupa un espacio aceptado en ese ámbito de investigación.

Al traspasar y cruzar diversos límites disciplinarios, se plantean variados retos a numerosas posiciones establecidas en y alrededor de lo que se conoce como ciencias de la educación y cada uno de sus campos de confluencia y adhesión. Por ello, nos indica Moliner García (2013) que el movimiento de la Educación inclusiva surge como alternativa al sistema tradicional de la Educación especial, y trata no sólo de hacer posible que los alumnos con Necesidades Educativas Especiales (NEE) puedan acceder al currículo, sino de transformarlo para que todos tengan acceso a una educación de calidad, participen plenamente desde la garantía de la igualdad de oportunidades y aprendan juntos desde el respeto a las características individuales de cada uno. (p. 44).

Como derecho humano esencial, la educación permite la participación completa de la población en todas las áreas de la vida, al valorar la dignidad y el valor humano del individuo. En otras palabras, la educación se percibe como un componente esencial para el crecimiento, tanto personal como social. Incorpora los principios de unicidad, vinculados e interconectados con todos los derechos humanos, ya que la educación incluye elementos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Posee un papel crucial, no sólo porque se basa en la dignificación humana, al incrementar las oportunidades de su crecimiento, sino también porque se vincula con otros derechos.

Cada individuo posee derechos que surgen de su propia naturaleza de ser humano, de individuo digno, y que a todos se les debe respetar. Son los que son llamados derechos humanos. Esta identificación que hoy en día nos parece evidente e incuestionable que la humanidad ha recibido de mi un regalo y procedimiento de varios siglos e incontables y violentos conflictos sociales.

Es precisamente la dignidad humana y sus preceptos lo que constituye la razón, la creadora del concepto de derechos humanos. Sin embargo, fue complicado llegar a que se reconocería la dignidad de cada persona como un elemento que nos vincula por encima de todo de nuestras numerosas y evidentes discrepancias. Cada avance que el razonamiento que se formuló hacia ella fue impulsado, simultáneamente, por la reflexión filosófica, como las batallas por la libertad y la equidad de los seres humanos sometidos en cada una de las sociedades, así como por las luchas por la justicia y la libertad de los seres humanos oprimidos en cada una de ellas: esclavos, naciones derrotadas en conflictos bélicos y personas sometidos por entidades colonialistas, esclavizados, mujeres e individuos con discapacidades, migrantes extranjeros, niños y niñas.

Pérez Aguirre (2003) afirma que [...] "La opción por los derechos humanos no nace de una teoría ni de una doctrina en particular. La misma Declaración Universal es producto de una larga y compleja madeja de gritos y de "ayes" de millones de personas a lo largo y a lo ancho del Planeta y de la Historia. Es respuesta a esos gritos. La Legislación, la codificación, la concreción en Pactos y Protocolos es posterior a esa instancia primordial de escucha y de sentir el grito de quien se ha convertido en víctima, de quien ha sido despojado de su dignidad o de sus derechos".

Un objetivo importante es proponer el tratamiento de los componentes esenciales que permiten situar la educación inclusiva desde la legislación ratificada sobre el derecho humano a la educación, como una alternativa que asegura el derecho a la educación de todos los individuos. Se plantean conceptos sobre la educación como un derecho humano esencial, que se ocupa de las diversas realidades con el objetivo de alcanzar el crecimiento integral de los individuos; se la percibe como un instrumento que promueve el aprendizaje recíproco para el enriquecimiento de la diversidad.

La educación inclusiva, a menudo denominada "educación universal", se basa en la Declaración Universal de Derechos

Humanos. La educación inclusiva se basa en los derechos humanos, a través de convenciones, leyes y tratados, y se respalda en los principios y convenios internacionales que establecen las políticas educativas nacionales. La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

La Declaración Universal Derechos Humanos (2015) “promete a todas las personas unos derechos económicos, sociales, políticos, culturales y cívicos que sustenten una vida sin miseria y sin temor. No son una recompensa por un buen comportamiento. No son específicos de un país concreto, ni exclusivos de una determinada era o grupo social. Son los derechos inalienables de todas las personas, en todo momento y en todo lugar: de personas de todos los colores, de todas las razas y etnias, discapacitados o no, ciudadanos o migrantes, sin importar su sexo, clase, casta, creencia religiosa, edad u orientación sexual”. (p. 6).

Amnistía Internacional (2024)indica algunos derechos (artículos) que determina La Declaración Universal Derechos Humanos, los cuales son los siguientes relacionados con la aceptación de seres humanos a través de la Inclusión:

- Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales.
- Artículo 2: Todas las personas son iguales con independencia de su raza, color, sexo, idioma, religión, política o el lugar donde haya nacido.
- Artículo 3: Toda persona tiene derecho a la vida y a vivir en libertad y seguridad.
- Artículo 4: Toda persona tiene derecho a no ser sometida a esclavitud.

La educación es un elemento esencial para el progreso y crecimiento de cualquier persona, por lo que en México las universidades públicas desempeñan un papel vital al proporcionar

las posibilidades de una educación académica. No obstante, el acceso a este derecho humano se encuentra dificultado debido a las circunstancias económicas, sociales y culturales en las que puede verse el individuo, por lo que resulta apropiado cuestionarse: ¿Cómo reaccionan las IES ante las dificultades que pueden enfrentar los ciudadanos?

Por lo tanto, las IES se han visto en la obligación y necesidad de desarrollar programas de inclusión educativa, instrumentos esenciales para fomentar las condiciones ideales para asegurar que cada individuo tenga las condiciones óptimas para asegurar que cada persona tenga las condiciones óptimas.

La Universidad Veracruzana (UV) posee un programa universitario de Educación Inclusiva e indica lo siguiente:

El Programa Universitario de Educación Inclusiva del CENDHIU, tiene como objetivo promover una Universidad Inclusiva siguiendo la Declaración de Incheon, (2015) misma que señala que en la universidad debe prevalecer la igualdad de acceso, participación y resultados de aprendizaje a fin de hacer frente a todas las formas de exclusión y marginación entre las y los integrantes de la comunidad universitaria, particularmente entre aquellos que viven con discapacidad. (Programa Universitario de Educación Inclusiva, 2025)

Entre las acciones que incluye el Programa Universitario de Educación Inclusiva (PUEI) destacan: Promover ante titulares de entidades y dependencias académicas cursos, talleres y acciones de sensibilización en materia de educación inclusiva y promoción de derechos humanos de las personas con discapacidad (motriz, sensorial -visual y auditiva-, intelectual, psicosocial), a fin de ir rompiendo y eliminando barreras de discriminación, empezando por nuestra actitud y trato cotidiano hacia este importante grupo social; contar con registros permanentes y actualizados de alumnado con discapacidad con el propósito de gestionar ajustes razonables que sean necesarios para su adecuado desempeño académico. (Programa Universitario de Educación Inclusiva, 2025)

Además, se dispone de un Reglamento para la Inclusión de Personas con Discapacidad, y un Programa Universitario de Educación Inclusiva que buscan una educación de alta calidad e inclusiva y equitativa, y un aprendizaje continuo a lo largo de la vida para todos. Desde hace décadas, la inclusión ha estado enraizada en el contexto social, económico y educativo. Por esta razón, la UV ha ganado mayor relevancia con el transcurso del tiempo, a la par de intensificar su enfoque en el ámbito de estudio y aplicación de la misma.

En el Manual para la Integración de Personas con Discapacidad en las IES (Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios), cuyo objetivo sobre las personas con discapacidad señala que:

El término “personas con discapacidad” se emplea para referirse a las condiciones que afectan en diversos grados las capacidades y funciones sensoriales, intelectuales, motoras y emocionales de la persona. Por lo tanto, se trata de personas con necesidades especiales cuyas limitaciones no deben disminuir su dignidad como seres humanos ni su derecho a participar en la vida de comunidad. El acento no está en la discapacidad, sino en el conocimiento del ser humano, de sus capacidades, potencialidades y necesidades para alcanzar su realización. (2016)

La UV, en el marco de un plan de asistencia a los estudiantes vulnerables con discapacidad, estableció en la Facultad de Estadística e Informática (FEI) la Unidad de Accesibilidad Tecnológica (UAT). Además, Hermina Rosales (2023), a través de Gerardo Contreras, indicó que este proyecto se pudo llevar a cabo gracias al proyecto Edutech y al financiamiento proporcionado por la plataforma Erasmus+ de la Unión Europea (UE) y la UV.

Su objetivo es proporcionar a estudiantes, y a toda la población con alguna discapacidad, un lugar equipado con dispositivos tecnológicos y equipo informático con software especializado que puedan emplear para realizar tareas, realizar trabajos y conectarse a internet. Por otro lado, los docentes tienen la posibilidad de

emplear el sitio para hacer más accesible el material con el que instruyen, y para desarrollar nuevas tecnologías que respalden la inclusión educativa de individuos con discapacidad (Hermina Rosales, 2023).

Como promotora de la mejora de la calidad de vida de todos los habitantes, la Universidad convoca a individuos que se unen para obtener, difundir y cultivar saberes. La Universidad, así, se reconoce como un lugar diverso que, a través de sus roles, desarrolla e impulsa proyectos relacionados con el problema de la exclusión y la diversidad presentes en el contexto social, por medio de acciones orientadas a robustecer una universidad más inclusiva.

# Capítulo III

# **La integración de las**

# **personas con Discapacidad**

# **en la Educación**

# **Universitaria**

## Capítulo III

# **La integración de las personas con Discapacidad en la Educación Universitaria**

**Dra. Guadalupe Madero Valencia\***  
**Dr. Carlos Enrique Levet Rivera\***

## **Introducción**

Es de suma importancia hablar sobre la integración de las personas con discapacidad en la educación universitaria ahora que nos encontramos en un contexto social más inclusivo y equitativo. Durante toda la historia, la educación ha sido reconocida como una necesidad fundamental. Más recientemente, universal para hombres, mujeres y sin importar las barreras físicas, sensoriales o cognitivas de los individuos.

Pese a la buena fe de los individuos, la realidad es que no se ha aplicado de manera correcta en la realidad de nuestro país. Es innegable que aún nos enfrentamos a barreras sociales y físicas que han obstaculizado el acceso a las personas con discapacidad en el ámbito universitario.

En la actualidad, aunado al enorme crecimiento en materia de conciencia social y de inclusión, aparece la necesidad de examinar las decisiones sociales. Es importante revisar las políticas y prácticas que las instituciones educativas usan para promover la integración de estas personas en la educación regular.

En este trabajo se busca identificar los desafíos y obstáculos que pueden existir en el camino para que la educación universitaria sea realmente inclusiva para todos los individuos. También se propondrán estrategias y emitirán recomendaciones para superar estos impedimentos para garantizar un pleno ejercicio del derecho

a la educación para todos, sin importar su condición social, económica, política o física.

## **Integración de las personas discapacitadas**

El tema de la integración es de gran relevancia social, ética y académica, y merece la atención por parte de la comunidad educativa, de los servidores públicos y de la sociedad en general no sólo porque la inclusión se encuentra de moda, sino también porque la educación es un derecho universal y no puede ser negada. Todos los seres humanos, sin importar sus diferencias, tienen derecho a acceder a una educación digna y de calidad. El hecho de que muchas personas no puedan acceder a una educación universitaria representa una violación a los derechos humanos básicos.

Como consecuencia de no poder acceder a esta educación, se le niega la igualdad de oportunidades no solo en el ámbito laboral, sino también en el social ya que muchas personas con discapacidad no pueden acceder a educación superior y se les niega su máximo desarrollo como individuos, profesionales y académicos, causando que en su mayoría se les condene a trabajos precarios, con salarios bajos que los mantienen en los estratos socioeconómicos más bajos.

Cañizares & Carbonero (2017) indican la trascendencia de la equidad porque garantiza la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad, a través de la educación, la inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades que ayuden a superar cualquier discriminación y la accesibilidad universal a la educación. De esta manera actúa como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que se deriven de cualquier tipo de discapacidad (p. 12).

Para la sociedad, la formación de individuos profesionales, competentes y sensibles a las necesidades de sus iguales es indispensable para que la sociedad pueda desarrollarse plenamente. La educación universitaria les brinda la oportunidad a los estudiantes de convertirse en los futuros líderes del mañana, en investigadores, en maestros capaces de adaptarse a las nuevas tendencias, de cambiar la sociedad para ser mejor.

Por último, pero no menos importante, la educación inclusiva es respaldada por organismos de derechos humanos internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, la cual afirma que los países tienen la responsabilidad de garantizar un ejercicio pleno de los derechos humanos, incluidos la educación superior.

Teniendo en cuenta las razones anteriormente expuestas, resulta importante profundizar en el análisis de los problemas y las estrategias que se puedan implementar para, de esta manera, lograr la integración de todos los individuos en la educación universitaria regular, con la finalidad de convertirnos en una sociedad más inclusiva, equitativa, y respetuosa de todos los seres humanos.

Antes de empezar a hablar sobre cómo prevenir o sobre los problemas que se enfrentan, es necesario definir el término discapacidad. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2019) nos hacen especial énfasis en que no es una condición intrínseca de las personas, sino un resultado que sale de una interacción con el medio. La RAE (2024) la describe como la condición de aquellos que, debido a ciertas condiciones físicas, intelectuales, sensoriales o mentales, presentan dificultades a las personas para incluirse de manera correcta en la sociedad.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales (ISSSTE, 2021) explica que la discapacidad se caracteriza por las limitaciones en el desempeño de las actividades de rutina, la que puede ser temporal o permanente, y cuyas causas pueden resultar en deficiencias físicas o mentales, secuelas de enfermedades o eventos traumáticos. Otra

definición que nos ofrece el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (2020), se refiere a la conducción del cuerpo o de la mente que causa dificultades en determinadas actividades y en la interacción del individuo con su entorno.

Las limitaciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales pueden generar dificultades para la realización de actividades cotidianas como vestirse, preparar la comida y comerla, tener trabajo, desplazarse, estudiar, participar en ciertos eventos sociales. Además de los desafíos que se puedan presentar respecto a motricidad, socialmente las personas con discapacidades se enfrentan a los estigmas de los demás miembros de la comunidad. La discriminación y los prejuicios que causan afecciones en la autoestima. La falta social de conciencia y comprensión sobre las personas con una discapacidad puede causar exclusión y marginación social.

Entre los principales problemas que pueden enfrentar las personas con alguna discapacidad pueden encontrarse los siguientes tópicos:

- La Accesibilidad física: problemas para entrar a edificios, transporte público, calles, baños y otros lugares comunes a causa de la ausencia de rampas, elevadores o señalización apropiada.
- El Acceso a la enseñanza: restricciones en los materiales educativos personalizados y en la ausencia de capacitación del profesorado en atención a la diversidad.
- La Inserción laboral: falta de abordaje en procedimientos de elección y sin adaptaciones adecuadas en los espacios laborales.
- Prejuicios y estigmatización: imagen social de la discapacidad como un peso e insensibilidad en los medios y en la esfera pública.
- El Acceso a la atención médica: centros sanitarios no ajustados y problemas para obtener asistencia médica especializada.

La ONU (2018) indica que la educación es un obstáculo si las escuelas que no están equipadas de la manera correcta para satisfacer las necesidades de los alumnos con limitaciones. Por otra parte, en el empleo existe escasez de oportunidades para que las personas con alguna discapacidad puedan unirse a la fuerza laboral (Banco Mundial, 2021).

En el tema de la salud, las personas con una discapacidad, según la ONU (2018), tienen tres veces más posibilidades de no recibir atención médica cuando la necesitan (Lozano Segura, 2024).

El Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (2020) señala que la vida social es un tópico sobre el que no se habla tan a menudo como se debería. Poco se comenta sobre la exclusión a la que estos se enfrentan las personas con discapacidad en restaurantes, plazas, centros comerciales, bares o comercios porque no cuentan con accesos para sillas de ruedas, elevadores, menús en Braille o personal capaz de hablar la lengua de señas mexicana.

La noción de discapacidad, tal y como la entendemos hoy en día, es reciente. Ha sido construida a raíz de transformaciones sociales a nivel global y desde la segunda parte del siglo XX. En la llamada «Década de las Personas con Discapacidad», la de los ochenta, la Asamblea General de las Naciones Unidas favoreció un proceso acelerado para conseguir el reconocimiento de individuos con discapacidades como sujetos con derechos honrando su dignidad e independencia. La pobreza, según la ONU (2018), se presentan de manera más profunda en personas con una discapacidad, en parte debido a la ausencia de programas sociales, y también a la falta de oportunidades laborales para ellos.

En otro sentido, (Pérez Castro, 2024) informa que la integración de personas con discapacidad en el nivel medio superior se inició hace un par de décadas, cuando las exigencias de la población con discapacidades y las organizaciones internacionales fueron atendidas. La educación media superior, también llamada terciaria, se considera un bien social y su acceso está supeditado a

exámenes de conocimiento; sin embargo, no debería estarlo para deficiencias físicas que no repercuten en el desarrollo cognitivo de los individuos. Cuando se trata de discapacidades que obstaculizan el aprendizaje, es necesario contar con las herramientas necesarias para ofrecer una educación adecuada al nivel intelectual de los alumnos.

A pesar de todos los progresos logrados en años recientes, en México solo se han enfocado los programas educativos en la educación básica y, en situaciones muy particulares, en la educación media. No existe ningún programa especializado en fomentar la inclusión en la educación media superior. (Ssociólogos , 2015)

Algunas instituciones educativas han tratado de establecer acciones para satisfacer las necesidades de individuos con cierta discapacidad. Niembro & Gutiérrez (2021) afirma que algunas universidades han intentado implementar medidas para atender las necesidades de las personas con alguna discapacidad. Lamentablemente, no se ha logrado que se convierta en una obligación para las escuelas o en alguna política institucional. En este caso, se requiere un enorme compromiso no sólo por parte de las escuelas, sino también de parte de la comunidad estudiantil y las autoridades para que se pueda garantizar que todos los estudiantes accedan a un ambiente de igualdad de oportunidades en el camino del crecimiento profesional.

En relación con el concepto del ámbito educativo, hay diversas maneras de implementar las actividades acordes al campo de aprendizaje. Tanto los profesores como los progenitores deben participar activamente para asegurar un desarrollo óptimo. Debido a las transformaciones y progresos experimentados con el transcurso del tiempo, la introducción de nuevas tecnologías en este campo permite que la educación se extienda más allá del salón de clases.

El Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2014) informa que, en el ámbito educativo, se conocen diversos modelos y enfoques sobre cómo integrar a estas personas en la educación universitaria.

El enfoque de integración tiene su origen décadas atrás, se centra en realizar un ajuste en el currículo de la universidad para que los estudiantes con necesidades especiales puedan adaptarse. En este modelo se busca realizar adaptaciones, sin embargo, se suele centrar sólo en estudiantes con deficiencias cognitivas, y no con necesidades motrices.

El enfoque inclusivo trata de salirse del molde e ir más allá de sólo la integración. Su fin es la modificación del currículo y las condiciones del entorno para que de esta forma se pueda permitir el desarrollo y la inclusión de todas las personas en la escuela. En este caso se busca que se elimine la segregación creando un ambiente donde los estudiantes, sin importar sus diferencias, puedan aprender juntos sin sesgos.

Es importante denotar que los participantes claves, de ambos enfoques, son los estudiantes, los profesionales docentes y no docentes, los compañeros en el aula y los familiares de las personas discapacitadas. El apoyo de todos y cada uno de ellos es de vital importancia porque son actores necesarios en el contexto y porque sirven como red de apoyo para el éxito de la inclusión.

En el marco de la legalidad, la (UNICEF, 2019) ha desarrollado un cuadernillo que se encarga de abordar la legislación y la política pública en general y en específico para la educación inclusiva. En este documento se ofrece la orientación sobre cómo se puede crear un entorno favorable para la educación inclusiva; además, explica las medidas que los gobiernos deben de aplicar a la educación inclusiva, incluyendo adaptaciones curriculares, eliminación de barreras arquitectónicas y promoción de la diversidad en los salones de clases.

A nivel nacional e internacional, existen diversos marcos legales que tratan de proteger la educación inclusiva como un derecho fundamental. En México específicamente se han dado algunos avances, pero siguen presentándose diversos desafíos. Es indispensable la comprensión de las diferencias y de la promoción de relaciones solidarias, aspectos claves para lograr una educación igual para todos.

Por otro lado, uno de los obstáculos más importantes es la falta de suficientes recursos y apoyo para los estudiantes discapacitados. La integración educativa no es sólo una cuestión de voluntad y buena intención. Se necesita infraestructura, tecnología y profesionales capacitados para abordar las necesidades específicas de cada estudiante.

Además, la conciencia y la educación son necesarias en la comunidad escolar y en toda la sociedad. A menudo, los obstáculos existentes son prejuicios profundamente arraigados o falta de comprensión sobre las capacidades y necesidades de las personas con discapacidad. Es crucial crear una cultura de respeto, empatía y cooperación en la que todos los estudiantes se sientan valorados y aceptados.

Otro reto clave es adaptar los planes de estudio y los métodos de enseñanza para garantizar el acceso de todos los alumnos a una educación de calidad. Esto significa no sólo cambiar la estructura física de las escuelas, sino también adoptar estrategias pedagógicas inclusivas que reflejen y celebren la diversidad de capacidades y estilos de aprendizaje.

Por otra parte, Solis del Moral & Tinajero Villavicencio (2023) señalan que un entorno en el que exista una falta de coordinación entre los distintos agentes del sistema educativo, incluidos los profesores, los consejos escolares, las familias de los alumnos y las autoridades educativas, puede obstaculizar el desarrollo eficaz de los enfoques integradores. Por lo tanto, es importante contar con canales abiertos de comunicación y trabajo en equipo para identificar y responder conjuntamente a las características y necesidades individuales de cada alumno.

En nuestros continuos esfuerzos por implantar una educación verdaderamente integradora, nos enfrentamos a una serie de retos que dificultan la plena participación de las personas con discapacidad en el entorno de aprendizaje. Estos retos, identificados por diversos estudios y expertos, deben abordarse urgentemente y debemos trabajar juntos para crear un entorno de aprendizaje más equitativo y accesible para todos.

Uno de los problemas más acuciantes es la falta de recursos y apoyo adecuados. La falta de financiación, de materiales y de personal formado son graves obstáculos para la aplicación de prácticas integradoras. La formación inadecuada del profesorado es especialmente preocupante, ya que limita su capacidad para responder a las necesidades específicas de los alumnos con discapacidad y deja lagunas en la prestación de una educación de calidad para todos.

También se enfrentan a actitudes negativas arraigadas y a estereotipos perjudiciales que socavan los esfuerzos de inclusión. Las actitudes negativas hacia las personas con discapacidad crean barreras invisibles, mientras que los estereotipos y los prejuicios distorsionan la percepción de su capacidad para aprender y obstaculizan su plena inclusión en el entorno de aprendizaje.

Las barreras visuales y estructurales también son importantes. La falta de instalaciones escolares como rampas, ascensores y baños seguros impide la movilidad y la independencia de los estudiantes con discapacidad y les impide participar en las actividades escolares.

La capacitación eficaz del personal parece ser otro obstáculo importante. Los maestros necesitan recibir capacitación especializada en educación especial para enseñar a los estudiantes con discapacidad. La falta de conocimiento puede afectar la calidad de la educación y el bienestar general de los estudiantes (EDUCATICS, 2024).

El recurso humano es un componente crucial de la organización, ya que nos facilita la consecución de metas a través del efecto positivo que genera en los empleados. Por lo tanto, la formación en este sector es un pilar fundamental para la empresa, dado que las formaciones impactarán directamente en el empleado volviéndolos más competentes y dedicados a su labor.

Desafortunadamente, la falta de programas y servicios coordinados crea desafíos adicionales. Los esfuerzos coordinados se complican

aún más por la falta de programas que respondan a los cambios en los planes de estudio y las preferencias individuales. La escasez de especialistas en educación inclusiva exacerba esta situación, impidiendo que los estudiantes con discapacidad reciban el apoyo que necesitan para alcanzar su máximo potencial (Diaz Granados, 2021).

Para lograr un aprendizaje auténtico, estos elementos deben integrarse de manera holística y colectiva. Se requieren inversiones significativas en equipo y capacitación, así como cambios fundamentales en las actitudes y prácticas hacia la discriminación. Sólo esfuerzos fuertes y sostenidos pueden construir un sistema educativo que brinde igualdad de oportunidades para todos, independientemente de la capacidad o la situación.

Es muy importante saber cómo eliminar estos obstáculos. Garantizar que todos tengan la oportunidad de aprender requiere el compromiso de los funcionarios gubernamentales, los docentes, las familias y la sociedad en su conjunto. La inclusión de las personas en la educación superior es el objetivo fundamental de la sociedad más inclusiva.

Negarse a admitir en la universidad a personas que no reúnen los requisitos que socialmente se consideran como necesarios, significa resignarse a las trágicas consecuencias de la privación de la educación rezagando a estas personas a entornos de precariedad. Es importante convocar a campañas de sensibilización y comunicación abierta para superar el problema. Es indispensable aceptar y afrontar con calma el comportamiento paternalista sin irritar a los incompetentes y educar a la comunidad universitaria. Se vuelve más frustrante cuando el plan de estudios no se adapta porque no está diseñado para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes. Incluir exámenes y materiales en orden cronológico y ajustarlos racionalmente supera este obstáculo.

La fobia social también es una enfermedad. La inclusión de las personas con discapacidad en la educación universitaria es un objetivo fundamental para crear una sociedad más inclusiva. Sin

embargo, nos enfrentamos a varios desafíos que debemos abordar de manera efectiva. A continuación, se presentan algunos de estos desafíos con sugerencias para mejorar:

#### **1. Concienciación y sensibilización:**

- Reflexión: Existe una falta de comprensión y concienciación sobre las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad.
- Propuesta: Implementar programas de sensibilización en las universidades para educar a la comunidad sobre la diversidad y la importancia de la inclusión. Esto puede incluir charlas, talleres y campañas de sensibilización.

#### **2. Accesibilidad física y arquitectónica:**

- Reflexión: Las barreras físicas, como la falta de rampas, escaleras y puertas corredizas, dificultan el acceso de las personas con discapacidad.
- Propuesta: Realizar evaluaciones de accesibilidad en los campus universitarios y tomar medidas para garantizar que los edificios, las aulas y las áreas comunes sean accesibles para todos. Esto incluye la instalación de rampas, ascensores y señalización clara.

#### **3. Adaptación curricular:**

- Reflexión: Los planes de estudio no siempre están adaptados para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes con discapacidad.
- Propuesta: Implementar ajustes razonables en el currículo, como formatos alternativos de evaluación, tiempo extra en exámenes y materiales accesibles. Además, ofrecer cursos individualizados y apoyo académico.

#### **4. Acciones negativas y estigma:**

- Reflexión: Las acciones negativas y el estigma pueden afectar la inclusión de las personas con discapacidad.
- Propuesta: Promover una cultura de respeto y empatía. Educar a la comunidad universitaria sobre la importancia de tratar a todos por igual y eliminar los prejuicios.

## **5. Recursos económicos y financieros:**

- Reflexión: El acceso a recursos económicos puede ser una barrera para algunos estudiantes con discapacidad.
- Propuesta: Ofrecer servicios específicos para personas con discapacidad y brindar ayuda económica para cubrir los costos relacionados con la discapacidad como mecanismos de apoyo.

## **6. Apoyo psicosocial y grupos de apoyo:**

- Respuesta: El distanciamiento social y las dificultades emocionales pueden afectar el bienestar de los estudiantes con discapacidad.
- Propuesta: Establecer guarderías inclusivas, grupos de apoyo y actividades extracurriculares. Crear un ambiente donde todos sean parte de la comunidad universitaria.

Es importante abordar estos temas porque requiere la colaboración activa entre estudiantes, profesores, administradores y la sociedad en general. La educación superior debe ser un espacio donde todos tengan igualdad de oportunidades y donde se valore y celebre la diversidad.

La integración de personas con discapacidad en la educación universitaria regular es un proceso fundamental que refleja los valores de inclusión, equidad y diversidad en la sociedad contemporánea. Es crucial reflexionar sobre los logros, los desafíos y las perspectivas futuras en este ámbito. Además, es esencial reconocer que la integración exitosa de personas con discapacidad en la educación universitaria no es sólo responsabilidad de las instituciones educativas, sino que también requiere la colaboración y el compromiso de la sociedad en su conjunto, programas de apoyo adecuados y una cultura de respeto y valoración de la diversidad para garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan acceso a una educación de calidad. Sólo con una sociedad justa y compasiva será posible que todos los individuos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

# Capítulo IV

# **Discriminación en las**

# **Organizaciones**

## Capítulo IV

# Discriminación en las Organizaciones

**Dr. Armando Adriano Fabre\***  
**Dr. Ramar Mendoza Díaz\***

### Introducción

Todos los derechos humanos son igual de relevantes y todas las organizaciones deben abordarlos de forma justa y equitativa, utilizando los mismos términos y poniendo el mismo énfasis. Todos los países, independientemente de su sistema político, económico y cultural, tienen el deber de fomentar y salvaguardar todos los derechos humanos para todos los individuos sin discriminación alguna. Ello obliga a elaborar un programa especial que tenga como objetivo la sistematización de servicios y apoyos, además de la creación y coordinación de acuerdos con empresas e instituciones públicas y privadas en toda la República Mexicana.

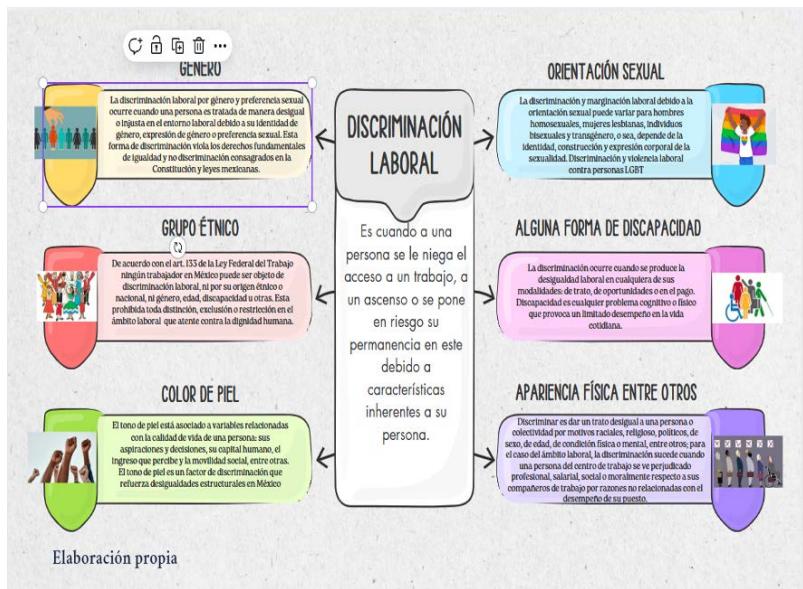
«Discriminar» a alguien implica tratarle de forma distinta, o menos positiva, por algún motivo. La discriminación puede suceder cuando te encuentras en el colegio, en el trabajo o en un espacio público, como un centro comercial o una estación de tren. Es posible ser discriminado por compañeros de clase, profesores, instructores, colegas laborales, directivos o propietarios de empresas.

### Discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género en el entorno laboral

La discriminación en las organizaciones sucede cuando un individuo o colectivo es sometido a un trato desigual o injusto en el ambiente de trabajo, debido a aspectos personales como el sexo, la edad, el origen étnico, la orientación sexual, la creencia

religiosa, la discapacidad, u otras circunstancias salvaguardadas por la legislación. Esta clase de discriminación puede presentarse de diversas maneras:

- Inequidad en las oportunidades laborales, tales como contratación, promociones o distribución de responsabilidades.
- Diferentes sueldos por el mismo trabajo.
- Entorno de trabajo adverso, con comentarios ofensivos o comportamientos excluyentes.
- Refuerzo de modificaciones razonables para individuos con discapacidades o requerimientos especiales.



La Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación (2024), publicada en el Diario Oficial de la Federación en 2003, con la última reforma indica en los capítulos XXIX, XXXV, XXXVI:

- XXIX. Promover el derecho a la no discriminación mediante campañas de difusión y divulgación. Adicionalmente, se promoverá la prevención y erradicación del discurso de odio,

en coordinación con las instituciones públicas, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil;

- XXXV. Promover en las instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil la aplicación de acciones afirmativas, buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de no discriminación;
- XXXVI. Establecer una estrategia que permita a las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales, llevar a cabo programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos;

La discriminación no sólo daña a quienes la sufren, sino que también impacta de manera negativa en el ambiente laboral, disminuye la productividad y deteriora la imagen de la compañía. Por esta razón, numerosas entidades establecen políticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) con el objetivo de evitar estos comportamientos, promover el respeto y asegurar un ambiente de trabajo equitativo para todos los individuos.

“La **discriminación** sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las desigualdades y tensiones sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo”.

OIT – [www.ilo.org](http://www.ilo.org)  
<https://50aniversariociup.up.edu.pe/wp-content/uploads/2022/05/Investigacion-No-pero-si.pdf>  
Liuba Kogan, Rosa María Fuchs, Patricia Lay (2020)

El tema de la batalla contra la discriminación en el ámbito global es constante en todos los documentos de responsabilidad social empresarial emitidos por entidades internacionales o multilaterales. La discriminación aniquila vidas, excluye a las personas, obstaculiza

el crecimiento humano e impide un entorno laboral positivo fundamentado en la integración, el apoyo y el espíritu grupal.

La discriminación en el mercado de trabajo implica una negación del acceso al empleo o una diferenciación en el trato de las personas por razón de su raza, color o sexo, entre otros motivos, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o de los requisitos del trabajo que deban desempeñar. Las ideas y los estereotipos subyacentes en esta conducta obedecen, en gran medida, a condicionantes de orden histórico, eco nómico, cultural y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país (Bornot Crébessac, 2005).

Nos indica la página de la Organización Internacional del Trabajo (2012) la siguiente pregunta: ¿Qué significa la expresión “discriminación en el empleo y la ocupación”? A continuación, se coloca una respuesta:

- “La discriminación en el empleo y la ocupación” hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo a causa de su origen étnico, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe desempeñarse.
- Las prácticas discriminatorias pueden ser directas o indirectas. La discriminación directa tiene lugar cuando se establece una distinción, una preferencia o una exclusión explícitas por uno o varios motivos. Por ejemplo, un anuncio laboral “sólo para hombres” constituiría una discriminación directa.
- La discriminación indirecta hace referencia a situaciones, medidas o prácticas aparentemente neutrales, pero que en realidad tienen un efecto negativo en las personas pertenecientes a un grupo determinado. El último tipo de discriminación, debido a su naturaleza más oculta, es la más difícil de abordar.

La Real Academia Española (Covid 2019) define la discriminación como: el acto de dar un trato diferenciado a una persona o grupo, por razones relacionadas con la religión, raza, sexo, edad, política, condición física o mental y otras. De acuerdo con la RAE, en el contexto laboral, la discriminación se define como el trato desigual que un empleado experimenta dentro de una organización en comparación con sus colegas, motivado por razones que no están relacionadas con su rendimiento en el trabajo.

Asimismo, CONAPRED establece que la discriminación se considera una “práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.” (Guía Jurídica por afectaciones derivadas del Covid 19, s.f.)

Las razones prohibidas de la discriminación laboral son aquellos factores que no permiten legalmente la discriminación de un individuo en el entorno de trabajo. Estas bases están resguardadas por normativas tanto nacionales como internacionales, y pueden cambiar un poco dependiendo del país. No obstante, entre las más habituales y reconocidas de manera universal se encuentran:

La discriminación en el trabajo es un problema constante en el ambiente de laboral que impacta a numerosas personas alrededor del mundo. Este tipo de desigualdad ocurre cuando los trabajadores son tratados de forma desigualdad por su género, origen étnico, edad, orientación sexual, creencia religiosa, discapacidad u otros atributos personales. Igualmente se refiere al trato desigual o injusto que reciben los trabajadores por razones personales protegidas por la legislación, tales como género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otras. Esta modalidad de discriminación puede presentarse de varias formas, tales como la privación de oportunidades laborales, sueldo inferior, ausencia de ascensos, hostigamiento en el trabajo o condiciones laborales desfavorables, entre otras.



Es imprescindible que los empleadores revisen sus políticas y prácticas de trabajo para garantizar que no exista discriminación indirecta y, en caso de ser necesario, modifiquen éstas para fomentar la igualdad de oportunidades. Por otro lado, deben prestar atención a posibles indicios de discriminación y, en caso de sufrirla, buscar orientación jurídica y presentar reclamaciones ante las autoridades pertinentes para salvaguardar sus derechos y aportar a un entorno de trabajo equitativo e inclusivo.

Sánchez Torres (2024) dice que “la discriminación laboral se ha identificado y cuantificado en abundante investigación empírica, a partir de la cual se han planteado estrategias que buscan atacar este problema que atenta contra la equidad y el desarrollo social”. (p. 26)

Otras perspectivas han observado una progresión en relación al asunto de la discapacidad. La CNDH se comprometió con la

elaboración y ejecución de una Política de Igualdad de Género, No discriminación, Inclusión, Diversidad y Acceso a una Vida Libre de Violencia, con la finalidad de fortalecer de manera constante y permanente una cultura laboral de igualdad de género, sin discriminación, con inclusión, respeto a la diversidad y libre de violencia.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 (2020) en Igualdad Laboral y No Discriminación (Gobierno de México) es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Hay algunos ejemplos que de las prácticas que incluyen las Normas Mexicanas (NMX) representan directrices técnicas voluntarias que definen especificaciones, pautas o atributos para productos, procesos, servicios o sistemas en el país. Estas reglas las elabora un ente nacional de normalización y pueden abarcar varios aspectos dependiendo del asunto o sector.

Las prácticas que incluyen dependen del tipo de norma, pero en general abarcan:



Combatir la discriminación no sólo es un deber moral y jurídico, sino que también repercute directamente en el ambiente de trabajo, la productividad y la imagen de la empresa.

Es importante prevenir y erradicar la discriminación en las empresas mediante la creación de un ambiente laboral saludable, promoviendo el respeto y la inclusión, elevando la satisfacción y el bienestar de los empleados. Igualmente es importante aumentar la eficiencia productiva e incrementar la eficiencia laboral en un escenario donde

- \* Los individuos se perciben apreciados y desempeñan un mejor trabajo.
- \* Se disminuyen las faltas, la rotación y las reclamaciones internas.

Leiva Olivencia & Pareja de Vicente (2019) afirman que "la innovación y la creatividad en el desarrollo de la profesión docente es algo sumamente importante en estos momentos donde la educación sigue y seguirá siendo el pilar del desarrollo humano en nuestra sociedad y en todas las sociedades. Ahora bien, las innovaciones educativas y la creatividad se pueden y deben fundamentar en una visión de inclusión y de interculturalidad, no marginando ni excluyendo en sus procesos de diseño, desarrollo, realización y evaluación de las prácticas escolares". (p. 75)

Igualmente hay que fomentar la innovación y la diversidad del pensamiento de los seres humanos, pues:

- \* Los equipos variados proporcionan más soluciones innovadoras.
- \* Se optimizan los productos, los servicios y el servicio al cliente.

Hay que mejorar la reputación y el prestigio de la empresa debido a que una compañía inclusiva tiene una mejor percepción por parte de clientes, inversores y la sociedad en su conjunto.

La ONU (2018) indica que han pasado 70 años desde que diversos líderes del mundo plantearon explícitamente los derechos que todos en el mundo deben esperar y demandar simplemente por el hecho de ser seres humanos. Nacida del deseo de prevenir otro Holocausto, la Declaración Universal de Derechos Humanos continúa demostrando el poder de las ideas para cambiar el mundo. En noviembre de 2018, la Oficina de la ONU para los Derechos Humanos lanzó una serie especial para conmemorar el 70 aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), adoptada el 10 de diciembre de 1948.

Es trascendental que las organizaciones ubiquen los artículos introductorios sobre la historia y la relevancia constante de este documento excepcional, junto con 30 explicaciones detalladas de cada uno de los treinta artículos de la Declaración, se pueden hallar en los siguientes vínculos, a continuación sólo detallamos cuatro artículos (Naciones Unidas Derechos Humanos).

\* **Artículo 1. Todos nacemos libres e iguales:** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

\* **Artículo 2. Ser libre de discriminación:** establece que toda persona tiene derecho a todas las libertades enumeradas en la DUDH, "sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición." Las últimas palabras de esta oración, "otra condición", se han citado con frecuencia para ampliar la lista de personas protegidas de manera específica.

\* **Artículo 3. Derecho a la vida:** "Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona". Las primeras siete palabras de este breve artículo están en el trasfondo de los intentos del mundo por poner fin a la pena de muerte.

Si el Artículo 3 consagra el derecho a la vida, argumentan los

abolicionistas, ¿cómo se justifica el asesinato patrocinado por el Estado? El obispo anglicano sudafricano Desmond Tutu dijo: «Tomar una vida cuando se ha perdido una vida es venganza, no justicia».

\* **Artículo 4.** Ser libre de la esclavitud: Hombres comprados y vendidos como productos básicos, cautivos durante años contra su voluntad en barcos de pesca frente a Tailandia. Mujeres yazidíes vendidas como esclavas sexuales, violadas diariamente y pasadas de propietario en propietario. Seres humanos ofrecidos como regalos de cumpleaños a los niños. El artículo 4 es claro: nadie tiene derecho a hacernos esclavos y no podemos hacer que nadie sea nuestro esclavo. (2018)



Elaboración propia

Algo que también discriminan en las organizaciones consiste en la discriminación de las mujeres por su género alude al trato desigual, injusto o dañino que las mujeres son objeto únicamente por su condición de mujeres. Esta modalidad de discriminación tiene un profundo origen en numerosas sociedades y puede expresarse de múltiples formas: en el entorno laboral, educativo, familiar, político, entre otros.

Lousada Arochena (2024) expone que dentro del conjunto de personas incluidas en el ámbito subjetivo de protección de una causa de discriminación, subgrupos necesitados de una especial protección, ha recibido una importante atención en la doctrina

científica y el tópico ha sido usado en la jurisprudencia con habitualidad, así como en las legislaciones antidiscriminatorias, incluyendo la española: la LOIEMH se refiere a “las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género” (p. 110).

La discriminación de las mujeres por razones de género en empresas es un problema constante que impacta en la igualdad de oportunidades, el salario equitativo y el crecimiento profesional de las mujeres en el entorno de trabajo. A continuación, se detallan cómo se presenta, sus razones y posibles alternativas de solución.

- Desigualdad salarial por género: Normalmente, las mujeres reciben un salario inferior al de los hombres por desempeñar el mismo trabajo o uno de similar valor.
- Plataforma de cristal: Obstáculos ocultos que dificultan a las mujeres llegar a posiciones de liderazgo o alta dirección, pese a su formación.
- Falta de promoción profesional: Frecuentemente, las mujeres tienen menos posibilidades de promoción o capacitación en comparación con sus compañeros hombres.
- Inequidad en las entrevistas laborales: Interrogantes vinculadas a la maternidad o la vida personal que no se plantean a los hombres (como, por ejemplo: “¿Estás planeando tener hijos?”).
- Asignación de responsabilidades basada en estereotipos: Frecuentemente, las mujeres son asignadas a funciones administrativas o de soporte, mientras que los hombres encabezan proyectos estratégicos.
- Acoso sexual o laboral en el trabajo: Situaciones de abuso de autoridad o comportamientos inadecuados en el ambiente laboral.

En el Reino Unido, Drydakis (2015) analizó la discriminación por orientación sexual que sufren las lesbianas y los gays (LG) en el mercado laboral, concluyendo que la misma puede dar lugar a despidos, discriminación salarial e incluso convertirse en un impedimento para el acceso a los altos puestos de la empresa. En su estudio observa que los LG reciben menos invitaciones a realizar una entrevista de trabajo que los hombres y mujeres heterosexuales, y además las invitaciones que reciben corresponden a empresas que pagan menos salarios que aquellas compañías que invitan a entrevistas a los heterosexuales. (p. 1769)

Hay discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral y el impacto de la presencia de mujeres en el ámbito empresarial, así como el impacto de la presencia de mujeres en la dirección de la compañía.

El estudio realizado por Imop Insights (2017), relativo a España, obtiene como conclusiones más relevantes las siguientes:

- a) Son anecdóticos los casos en los que se han producido denuncias por discriminación por razones de LGBTfobia, y cuando los ha habido los denunciantes eran personas trans;
- b) Las personas LGBT ocultan su condición por temor a ser despedidos, acosados, a que se produzcan cambios de actitud hacia ellas;
- c) Los trabajadores LGBT parecen asumir que tienen que "soportar" en su puesto de trabajo un cierto nivel de homofobia;
- d) Está asentada la idea de que determinados sectores de actividad son más respetuosos con la homosexualidad, así que las personas LGBT tienen mermadas sus opciones de desarrollo personal si se inclinan sólo por estos sectores, y se autoexcluyen de los otros;
- e) Las personas LGBT declaran que hay prácticas discriminatorias hacia ellas en las entrevistas de trabajo, por lo que suelen ocultar su condición; y,

f) Las personas transexuales tienen mayores problemas en el mundo laboral que el resto de este colectivo, percibiendo las mujeres transexuales su entrada en el mercado laboral más compleja que lo que lo perciben los hombres transexuales (p. 6668).

**Cómo la comunidad LGBT ha sido históricamente objeto de discriminación en el ámbito laboral**

**Retención de prestaciones**  
No se otorgan los derechos habituales, como los beneficios de los trabajadores.

**Elecciones fundamentadas en el género**  
Rechazos laborales o promociones solo por razones de orientación sexual o identidad de género.

**Movimiento desigual**  
Evaluaciones desfavorables del desempeño o acoso sin justificación.

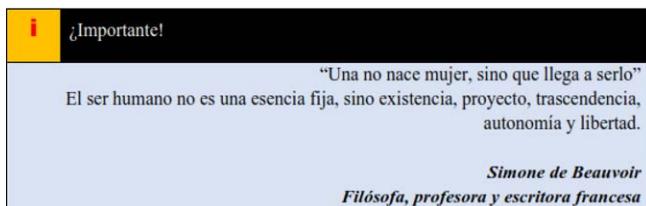
**Injusto despido**  
La identidad de género o la orientación sexual como razón para el despido

**Elaboración propia**

Es por ello que los empleados pueden experimentar diversas formas de discriminación y/o hostigamiento durante su jornada laboral en su lugar de trabajo, como, por ejemplo, por su orientación sexual o por una identidad de género no regulada que discrepe con el binomio hombre-mujer.

El feminismo de Simone de Beauvoir nos enseña que debemos reidentificarnos como individuos y seres libres desde nuestro

interior, no desde la perspectiva de la sociedad en que vivimos.  
<https://www.eleconomista.com.mx/artesideideas/Simone-de-Beauvoir-apuntes-sobre-feminismo-20190310-0006.html>



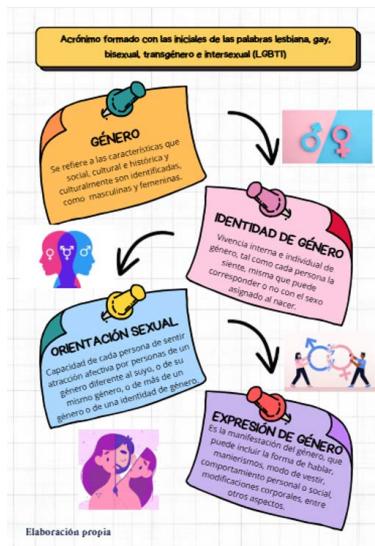
(Bell, et al., 2011) señalan que “una expresión obvia del compromiso de una empresa con empleados LGBT es el establecimiento en su seno de una política de no discriminación que sea ampliamente difundida, siendo la misma más efectiva y significativa para los empleados que cuando se implanta por imperativo legal, pues con ella se está declarando a empleados y al resto de grupos de interés el nivel de compromiso de la organización en esta cuestión” (p. 139). “También se ha de considerar la posibilidad de que este comportamiento pro-diversidad de la empresa pueda ser interpretado como una estrategia para evitar o minimizar la posible reclamación de una compensación por motivos de discriminación o acoso” (Köllen, 2013, p. 123).

Aun así, no permitir que en la empresa una persona sea discriminada por su orientación sexual o identidad de género es positivo para ambas partes, trabajador y firma.

Los empleados pueden enfrentar diversas formas de discriminación y acoso durante su tiempo laboral en el trabajo, ya sea por su orientación sexual o por identificar su género de manera no convencional diferente a la categoría de hombre o mujer.

Varios estudios han investigado la situación que enfrentan las personas LGBT+ en el ámbito laboral, llegando a la conclusión de que no están completamente exentas de ser objeto de

discriminación y acoso. Esto, en muchas ocasiones, les lleva a esconder su identidad por temor a las repercusiones que pueden incluir: reducirse, o incluso perderse, la posibilidad de conseguir un empleo; recibir un pago inferior; encontrar más obstáculos para acceder a posiciones elevadas en la compañía; enfrentarse a comentarios ofensivos y degradantes en su lugar de trabajo; y verse forzados a autoexcluirse de trabajos en sectores o en regiones que no son inclusivas con respecto a la diversidad de género y sexual, entre otras cuestiones



La discriminación en el ámbito laboral se refiere, por consiguiente, a la circunstancia donde un trabajador sufre desfavorablemente en aspectos profesionales, económicos o éticos en comparación a sus colegas debido a motivos que no guardan relación con el desempeño de su labor.

La discriminación en el trabajo se refiere a cualquier tipo de distinción basada en cualquiera de los elementos que diferencian a las personas y que se produzca en el ambiente laboral. Estos

elementos o causas más habituales de discriminación laboral son:

- \* **Edad.** Actitud discriminatoria hacia un individuo de un determinado grupo etario.
- \* **El prejuicio por género.** Esto abarca el embarazo, la identidad de género y la orientación sexual.
- \* **El país y la procedencia étnica.** Esencialmente, la procedencia nacional, o la etnia.
- \* **La discriminación basada en la religión.** Debido a su fe o convicciones religiosas.

- \* **El ideario.** Discriminación o maltrato hacia un individuo por sus opiniones políticas.
- \* **La discapacidad.** La persona muestra algún tipo de carencia física o mental.
- \* **Además.** Situaciones personales, como el hecho de haber padecido una afección.

Se considera discriminación en el entorno laboral al trato distinto que un empleado recibe en una compañía o lugar de trabajo en comparación con sus colegas por razones similares a las previas, que no tienen relación con su rendimiento en el trabajo.

Por lo tanto, la discriminación laboral se refiere a la circunstancia en la que un trabajador se ve afectado profesional, salarialmente o moralmente en comparación con sus colegas de trabajo por motivos que no están vinculados con el rendimiento de su función. Este es visto de manera desfavorable en términos relacionados con su categoría profesional, sueldo o derechos de trabajo.

## Conclusión

La inclusión trasciende una mera «agregación» o «suma» de individuos o elementos. Es una perspectiva social que reconoce y aprecia las capacidades y las potencialidades singulares de cada persona, con el objetivo de que todos sean miembros activos de la sociedad bajo condiciones equitativas.

Actualmente, la inclusión brinda múltiples ventajas, como un mundo más justo y respetuoso ante las diferencias, proporcionando oportunidades a todos los individuos sin categorizar ni marginar y ofrece un acceso justo mediante la revisión continua de los procesos y la apreciación del aporte de cada persona a la sociedad. Es crucial subrayar que la diversidad de los empleados es una fortaleza, no un contrapunto, lo que incentiva a esforzarse al máximo en el trabajo incrementando la confianza y potenciando las relaciones en el entorno laboral. Además, la inclusión no sólo favorece a los individuos con discapacidad, sino que también potencia a la comunidad en general.

## Bibliografía

Amnistía Internacional. (2024). Obtenido de <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/universal-declaration-of-human-rights/>

Azoulay, A. (11 de diciembre de 2020). UNESCO. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/articles/poner-fin-la-discriminacion-en-la-educacion-un-instrumento-clave-para-protecter-el-derecho-la>

Banco Mundial. (2 de Diciembre de 2021). *Banco Mundial*. Obtenido de La inclusión de las personas con discapacidad, clave para el desarrollo sostenible de América Latina y el Caribe: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/12/02/la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-clave-para-el-desarrollo-sostenible-de-america-latina-y-el-caribe>

BBC News Mundo. (7 de abril de 2024). Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/articles/cpw0050y4380>

Bell, et al. (2011). *Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees*. Human Resource Management.

Bornot Crébessac , S. (2005). *LA DISCRIMINACIÓN EN LAS EMPRESAS*. México: "EMPRESA INCLUYENTE". Obtenido de [https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/DiscriminacionenlasEmpresas\\_2005\\_Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/DiscriminacionenlasEmpresas_2005_Ax.pdf)

Cañizares Márquez, J. M., & Carbonero Celis, C. (2017). *Conoce las discapacidades*. Sevilla, Spain: Wanceulen Editorial. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/63464?prev=fs>

Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades. (15 de Septiembre de 2020). *Las discapacidades y la salud*. Obtenido de Estrategias de inclusión: <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-strategies.html>

Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los. (2016). *Programa Universitario de Educación Inclusiva* . Xalapa, Ver.: UV.

Delgado, D. (19 de junio de 2020). *Muy interesante*. Obtenido de <https://www.muyinteresante.es/historia/31309.html>

Delgado, P. (14 de junio de 2022). *Instituto para el futuro de la educación*. Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/la-educacion-inclusiva-un-proceso-complicado-pero-necesario/#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20inclusiva%20busca%20ense%C3%B1ar,y%20donde%20puedan%20ser%20felices>

Díaz Granados, S. (Noviembre de 2021). *CAF, Banco de Desarrollo de América Latina*. Obtenido de Los nuevos retos de la integración latinoamericana: <https://www.somosiberoamerica.org/wp-content/uploads/2021/11/CAP1-SERGIO-DIAZ-GRANADOS.pdf>

Drydakis, N. (2015). *Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market*. Reino Unido: Human Relations.

EDUCATICS. (26 de Febrero de 2024). *EDUCATICS*. Obtenido de Desafíos y obstáculos en la implementación de la inclusión educativa: <https://educatrics.ar/desafios-y-obstaculos-en-la-implementacion-de-la-inclusion-educativa/>

Educo. (21 de julio de 2024). Obtenido de <https://www.educo.org/blog/que-es-educacion-inclusiva-y-por-que-es-importante>

Enciclopedia del Holocausto. (18 de febrero de 2025). *Enciclopedia del Holocausto*. Obtenido de <https://encyclopedia.ushmm.org/content/es/article/what-is-genocide>

ethic. (27 de enero de 2025). *ethic*. Obtenido de <https://ethic.es/lincoln-lider-antiesclavista-o-animal-politico/>

Euronews. (8 de abril de 2015). *euronews*. Obtenido de <https://es.euronews.com/2015/04/08/estados-unidos-y-la-herencia-de-la-discriminacion-racial>

Fernández-Hawrylak, M., Heras Sevilla, D., & Gómez Monedero, J. A. (2020). *Ampliando horizontes en educación inclusiva*. Burgos, España.: Universidad de Burgos. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/160736?prev=fs>

Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2024). *UNFPA*. Obtenido de [https://www.unfpa.org/es/search/content?search\\_api\\_fulltext=igualdad+en+dignidad+y+en+derechos+para+las+personas](https://www.unfpa.org/es/search/content?search_api_fulltext=igualdad+en+dignidad+y+en+derechos+para+las+personas)

Gobierno de México. (13 de octubre de 2020). *Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.gob.mx/inecc/documentos/norma-mexicana-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion-nmx-r-025-sfc-2015-254618?idiom=es#:~:text=La%20Norma%20Mexicana%20NMX%20DR,de%20las%20y%20los%20trabajadores.>

Gregoris , F., & Calero, V. (04 de mayo de 2022). *Amnistía Internacional*. Obtenido de <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/que-es-un-genocidio/>

Guía Jurídica por afectaciones derivadas del Covid 19. (s.f.). Obtenido de <https://asesoria.juridicas.unam.mx/preguntas/pregunta/44-Que-se-entiende-por-discriminacion>

Holocausto, E. d. (31 de mayo de 2023). *US Holocaust Memorial Museum*. Obtenido de <https://encyclopedia.ushmm.org/content/es/article/euthanasia-program>

Imop Insights. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. España: Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades.

Instituto Nacional de Evaluación Educativa. (19 de Febrero de 2014). *Inee Blog*. Obtenido de Entre la integración y la inclusión educativa: ¿qué modelos se están implementando?: <https://blog.intef.es/inee/2014/02/19/entre-la-integracion-y-la-inclusion-educativa-que-modelos-se-estan-implementando/>

ISSSTE. (1 de Agosto de 2021). *Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*. Obtenido de Hablemos de Discapacidad: <https://www.gob.mx/issste/es/articulos/hablemos-de-discapacidad?idiom=es>

Köllen, T. (2013). *Bisexuality and diversity management - addressing the B in LGBT as a relevant 'sexual orientation' in the workplace*. Journal of Bisexuality.

La Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco . (2021). Obtenido de [http://historico.cedhj.org.mx/poblacion\\_LGBTTIQ.asp](http://historico.cedhj.org.mx/poblacion_LGBTTIQ.asp)

La Declaración Universal Derechos Humanos. (2015). *Naciones Unidas*. Obtenido de [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)

La Ley Federal para prevenir y eliminar la Discrim. (01 de abril de 2024). *CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Leiva Olivencia, J. J., & Pareja de Vicente, D. (2019). *Educación inclusiva: educando para la igualdad y diversidad*. Málaga: ICB. Obtenido de La metamorfosis de la educación parte de la necesidad de encontrar una nueva armonía en la concepción de lo que significa educar hoy, educar para la vida; educar sin más aditivos.

LEY GENERAL PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD . (14 de junio de 2024). *CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN*. Obtenido de <https://www.issste.gob.mx/images/downloads/derechohabientes/comigualdaynodisc/LGIPD.pdf>

Lousada Arochena , J. F. (2024). *Mujeres y discriminación interseccional: un ensayo sobre las mujeres en los márgenes*. Madrid: Dykinson. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/271900?prev=fs>

Lozano Segura, P. (19 de Enero de 2024). *LA EXCLUSIÓN SOCIAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA*. Obtenido de La exclusión social en las personas con discapacidad: <https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/9916/LOZANO%20SEGURA,%20PATRICIA.pdf?sequence=1>

Moliner García, O. (2013). *Educación Inclusiva*. Castelló de la Plana, Spain: Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/51751?prev=fs>

*Museo Memoria y Tolerancia*. (s.f.). Recuperado el 28 de agosto de 2023, de [https://www.myt.org.mx/memoria\\_url/genocidio-de-los-armenios](https://www.myt.org.mx/memoria_url/genocidio-de-los-armenios)

*Museo Memoria y Tolerancia*. (28 de agosto de 2023). *Museo Memoria y Tolerancia*. Obtenido de [https://www.myt.org.mx/memoria\\_url/genocidio-de-los-armenios](https://www.myt.org.mx/memoria_url/genocidio-de-los-armenios)

*Museo Memoria y Tolerancia*, s.f. (2025). Obtenido de [https://www.myt.org.mx/memoria\\_url/ruanda-inicio-genocidio](https://www.myt.org.mx/memoria_url/ruanda-inicio-genocidio)

Naciones Unidas Derechos Humanos. (10 de noviembre de 2018). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. México. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/press-releases/2018/11/universal-declaration-human-rights-70-30-articles-30-articles-article-1?LangID=S&NewsID=23857>

Niembro G, C. A., & Gutiérrez L, J. L. (Agosto de 2021). *Revista Iberoamericana de Ciencias*. Obtenido de La Inclusión Educativa en México: <http://reibci.org/publicados/2021/ago/4300108.pdf>

OMS. (19 de Febrero de 2024). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Discapacidad: <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Organización Internacional del Trabajo. (01 de julio de 2012). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/preguntas-y-respuestas-sobre-las-empresas-discriminaci%C3%B3n-e-igualdad#Q1>

Parrilla, A. (2002). Acerca del origen y sentido de la educación inclusiva. *Revista de Educación*, 327, 11-29.

Pérez Aguirre, L. (2003). La opción entrañable. *Educación y Derechos Humanos*.

Pérez Castro, J. (13 de Marzo de 2024). *Scielo*. Obtenido de La inclusión de los estudiantes con discapacidad en dos universidades públicas mexicanas: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-26732019000100145](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732019000100145)

- Programa Universitario de Educación Inclusiva. (mayo de 29 de 2025). *Universidad Veracruzana*. Obtenido de <https://www.uv.mx/cendhiu/puei/programa-para-la-educacion-inclusiva-universitaria/>
- Puentes Ferreras, A. (2019). *Neuroaprendizaje e inclusión educativa*. Santiago de Chile: RIL editores. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/130150?prev=fs>
- Quezada Sanz, F. (01 de SEPTIEMBRE de 2021). *DESPERTA FERRO*. Obtenido de <https://www.despertaferro-ediciones.com/2021/afganistan-historia-invasion-derrota-sovietica-ascenso-talibanes/>
- Real Academia Española. (19 de Febrero de 2024). *RAE*. Obtenido de Discapacidad: <https://dle.rae.es/discapacidad>
- Rodríguez Zepeda, J. (2022). *¿Cómo ves? La discriminación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/285104?prev=fs>
- Sánchez Torres, R. M. (2024). *Brechas en remuneración y discriminación laboral por género en Colombia*. Colombia: Ediciones Unisalle. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/279713?prev=fs>
- Sandberg, E. N. (2023). *EBSCO*. Obtenido de <https://www.ebsco.com/research-starters/military-history-and-science/biafras-secession-triggers-nigerian-civil-war>
- Serra, F. (2000). *Proceso de inclusión de un niño con autismo en una actividad de vacaciones normalizada*. Siglo Cero.
- Smithsonian. (s.f.). *Smithsonian National Postal Museum*. Obtenido de <https://postalmuseum.si.edu/exhibition/acerca-de-la-filatelia-cubiertas-y-cartas-en-tiempos-de-problemas-correo-de-conflicto#:~:text=El%20conflicto%20entre%20los%20estados,%22Guerra%20entre%20los%20Estados%22>.
- Solis del Moral, S. S., & Tinajero Villavicencio, M. G. (17 de Abril de 2023). *Perfiles educativos*. Obtenido de La reforma educativa inclusiva en México Análisis de sus textos de política: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982022000200120](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982022000200120)
- Ssociólogos . (5 de Marzo de 2015). *Ssociólogos* . Obtenido de Breve Historia de la Educación Especial en México: <https://ssociologos.com/2015/03/05/breve-historia-de-la-educacion-especial-en-mexico/>
- Stobbaerts, E. (10 de julio de 2025). *El País*. Obtenido de <https://elpais.com/opinion/2025-07-11/srebrenica-estabamos-alli-y-no-sirvio-de-nada.html>

Swissinfo.ch. (13 de marzo de 2020). Obtenido de <https://www.swissinfo.ch/spa/afp/la-guerra-de-biafra--el-agujero-negro-de-la-memoria-de-nigeria/45489452>

Toca Camargo et al. (2020). *Educación inclusiva: propuesta para instituciones de educación superior con modelo virtual*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/149776?prev=fs>

UNESCO. (21 de febrero de 2025). UNESCO. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/inclusion-education/need-know>

UNICEF. (Junio de 2019). *UNICEF*. Obtenido de Definición y clasificación de la discapacidad: <https://www.unicef.org/lac/informes/definici%C3%B3n-y-clasificaci%C3%B3n-de-la-discapacidad>

UNICEF. (Junio de 2019). *UNICEF*. Obtenido de Legislación y políticas de educación inclusiva: <https://www.unicef.org/lac/informes/legislaci%C3%B3n-y-pol%C3%ADticas-de-educaci%C3%B3n-inclusiva>

Universidad Bolivariana del Ecuador. (2024). *Corrientes y tendencias para una educación inclusiva*. Amarillo, Texas: Tecnocientífica Americana. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/277882?prev=fs>

Valadez, M., & Ávalos, A. (2010). *Atención educativa en alumnos sobresalientes y talentos en escuelas inclusivas*. Bogotá, Colombia: Inclusión, talento y equidad en una educación de calidad.

Wallenberg Place, R. (2 de febrero de 2022). *US Holocaust Memorial Museum*. Obtenido de <https://encyclopedia.ushmm.org/content/es/article/introduction-to-the-holocaust>

Zelaya , M. S. (27 de abril de 1978). *Instituto de Relaciones Internacionales*. Obtenido de <https://www.iri.edu.ar/wp-content/uploads/2018/04/efem%C3%A9rides-zelaya-abril-2018.pdf>



**FONEIA** | Fondo  
Editorial para la  
Investigación  
Académica

El tiraje digital de esta obra: "Trascendencia de la Inclusión en la Actualidad" se realizó posterior a un riguroso proceso de arbitraje "doble ciego" efectuado por expertos miembros del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) en México, además de revisión anti-plagio, uso ético de la inteligencia artificial y aval del Consejo Editorial del Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). Primera edición digital de distribución gratuita, noviembre de 2025.

El Fondo Editorial para la Investigación Académica es titular de los derechos de esta edición conforme licencia Creative Commons de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual (by-nc-sa). Los autores Susana Gallegos Cázares, Guadalupe Madero Valencia, Carlos Enrique Levet Rivera, Armando Adriano Fabre y Ramar Mendoza Díaz son titulares y responsables únicos del contenido.

Portada y formación editorial: Indra Mendoza Hernández

Editor: José Francisco Báez Corona

Sello Editorial: Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA).  
[www.foneia.org](http://www.foneia.org) [consejoeditorial@foneia.org](mailto:consejoeditorial@foneia.org), 52 (228)1383728, Paseo de la Reforma Col. Centro, Cuauhtémoc, Ciudad de México.

Requerimientos técnicos: Windows XP o superior, Mac OS, Adobe Acrobat Reader.

ISBN: 978-607-5905-37-2



9 786075 905372

El tiraje digital de esta obra: “Trascendencia de la Inclusión en la actualidad” es esencial para equilibrar las relaciones, se llevó a cabo después de un estricto proceso de arbitraje doble ciego, realizado por expertos miembros de la Universidad Veracruzana, además de revisión anti-plagio, uso ético de la inteligencia artificial y aval del Consejo Editorial del Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). Primera edición digital de distribución gratuita, noviembre de 2025.

El Fondo Editorial para la Investigación Académica es titular de los derechos de esta edición conforme licencia Creative Commons de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual (by-nc-sa). Los autores Dra. Susana Gallegos Cázares, Dra. Guadalupe Madero Valencia, Dr. Carlos Enrique Levet Rivera, Dr. Armando Adriano Fabre y el Dr. Ramar Mendoza Díaz, son titulares y responsables únicos del contenido.

Se trata el trabajo como una obligación social, destacando valores y un ambiente sin violencia, elementos esenciales para edificar una sociedad más equitativa y justa. Si incorporan estos valores, serán capaces de contribuir a un entorno laboral que valore la trascendencia de la inclusión hoy en día.

ISBN: 978-607-5905-37-2



9 786075 905372



Fondo  
Editorial para la  
Investigación  
Académica