

Informe

La discapacidad intelectual como fuente de bienestar social

Investigadoras Escuela Universitaria de Trabajo Social (UPV-EHU):

Amaia Inza

Noemi Bergantiños

M^a Jesús Rivera

El siguiente informe presenta el objetivo general, la fundamentación y las principales experiencias y conclusiones del proyecto denominado *‘La discapacidad intelectual como fuente de bienestar social’*, investigación que ha servido asimismo para recabar las experiencias contenidas en la plataforma tecnológica online e interactiva de HAR-EMAN.

1. Objetivo general

La repercusión de las actividades de las personas con discapacidad intelectual suelen ser difundidas desde el plano individual y en la medida en la que se acercan a actividades ‘normalizadas’. Este punto de vista estigmatiza irremediabilmente a este colectivo, lo integra en circuitos de instituciones y servicios específicos, y no asume la discapacidad como derecho a la diferencia y respeto a la diversidad. En el abordaje de los problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual, la manera en la que se contempla la diferencia es fundamental. El paso de un punto de vista antaño muy arraigado como es el médico o rehabilitador, en el cual la persona con discapacidad es responsable de adaptarse a la sociedad tal como es, al modelo social en el cual se interpreta que sus problemas son derivados de las carencias del diseño del entorno para abarcar la diversidad de características inherentes a las personas, supone un avance en ese proyecto por alcanzar más altas cotas de justicia social.

Por otro lado, las políticas inclusivas referentes a las personas con discapacidad se erigen en torno a ciertas consideraciones para la construcción de las sociedades. Las políticas públicas destinadas a las personas con discapacidad, así como las reformas legislativas, ofrecen una cobertura con el ánimo de construir una sociedad inclusiva. En este proceso, se contempla a este colectivo como sujeto que recibe los beneficios de planteamientos de una sociedad que pretende ser consecuente con sus ideales. Sin embargo, en **este trabajo se plantea que la inclusión de personas con discapacidad intelectual produce, gracias al impacto de su convivencia con los entornos inclusivos, valores que estos últimos han pretendido crear en su ánimo de poner en práctica esos principios con los cuales**

estaban comprometidos. De esta manera, desde este punto de vista, puede reivindicarse que la inclusión de este colectivo, hace que pase de sujeto que recibe el esfuerzo inclusivo de la sociedad, a protagonista del proceso inclusivo en sí, ya que llevar a término este objetivo redundaría en una creación de valores en su entorno. Es decir, la inclusión supone no sólo un ejercicio de justicia social, sino un proceso de inversión en valores para la sociedad en general. Ello refuerza una sociedad más inclusiva que acepta la diferencia como factor de enriquecimiento y bienestar en su conjunto, que logra lo que busca con sus planteamientos primigenios, reforzando valores como la tolerancia, la solidaridad y la igualdad.

Para recoger las impresiones sobre el resultado de esta retroalimentación en valores, se han realizado treinta entrevistas en profundidad y tres grupos de discusión en los ámbitos laboral, socio-cultural y educativo. Dicho trabajo de campo se ha realizado durante el primer semestre del año 2013 en empresas, grupos socio-culturales y centros escolares de la ciudad Vitoria-Gasteiz, circunscribiéndolo a casos en los cuales se mantiene un criterio inclusivo.

2. Fundamentación del proyecto

La manera en la que se aborda la diferencia y su relación con lo social es fundamental en los modelos que teorizan la discapacidad. Aún hoy hay presuposiciones asociadas a la discapacidad fuertemente instaladas en nuestro ideario colectivo, según las cuales la discapacidad es una “insuficiencia” atribuible en exclusiva a la persona, una carencia concebida como atributo de un individuo; es por ello que entiende la discapacidad como una caracterización exclusivamente personal o individual que hace abstracción del contexto social en el que la misma se constituye¹. Ideas similares yacen en las concepciones del modelo tradicional o médico, que se centra en las deficiencias de las personas con discapacidad y las ha utilizado para explicar las dificultades que ellas experimentan en sus vidas: ve la discapacidad como una “tragedia personal” que limita a la persona con discapacidad para participar en la vida general de la sociedad; de este modo, se considera responsabilidad de las

¹ Ferreira, Miguel A.V. (2008). “Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 124: 144.

propias personas con discapacidad tratar de insertarse en el mundo tal como es, un mundo construido por gente sin discapacidad para satisfacer las necesidades de personas sin discapacidad². Al ser la discapacidad una circunstancia producida por una enfermedad, accidente o condición negativa de la salud, que requiere de cuidados médicos y otros análogos proporcionados por profesionales e instituciones o dispositivos médicos bajo formas de tratamiento individuales, la respuesta de la esfera política es la adecuación de la atención a las carencias de salud que “padecen” las personas con discapacidad, la utilización de la imagen salud/enfermedad proyecta una valoración peyorativa sobre la discapacidad, considerándola un estado “desviado” merecedor de “reparación”³.

De hecho, es en virtud de la sub-teorización del campo de la discapacidad, consecuencia de una tradición histórica del control del sujeto con discapacidad por expertos y aficionados de la medicina, que se han invisibilizado los procesos de producción y reproducción de la discapacidad como dispositivo de control de los cuerpos y su inscripción de un modo de organización social y política que no tolera la diferencia⁴. Sin embargo, el concepto de discapacidad no es un concepto neutro, como ha tendido a pensarse desde el modelo médico, sino que está “socialmente construido”, por ello desde el modelo social, el centro del análisis ya no está en la persona individual con una deficiencia de salud, sino en lo social, en el entorno que es el que discapacita, generando o consolidando una exclusión⁵.

El modelo social que se abrió paso en los años sesenta y setenta del siglo pasado⁶, traslada el foco de lo individual a lo social, señala que las “soluciones” no deben tener cariz individual respecto de cada persona concreta “afectada”, sino que más bien deben dirigirse a la sociedad, ya que ponen énfasis en la rehabilitación de una sociedad que ha de ser concebida y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas, gestionando las diferencias e integrando la diversidad; de lo que se trata bajo esta perspectiva es que en el plano de la intervención pública, las políticas de discapacidad dejen de estar en la esfera de lo

² Vega, Amado (2010). “Educación inclusiva: un deber de justicia”, *Intersticios. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 4 (1): 63.

³ De Lorenzo, Rafael (2007). *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*. Madrid: Alianza Editorial, p. 22, 56.

⁴ Sánchez Carrión, Juan Javier (2001). “Estadística, orden natural y orden social”, *Papers. Revista de Sociología*, 63-64: 33-46.

⁵ Díaz Velázquez, Eduardo (2010). “Ciudadanía, identidad y exclusión de las personas con discapacidad”, *Política y Sociedad*, 47 (1): 115-135.

⁶ En este modelo tuvo una importancia determinante el trabajo de Oliver (1990), y su establecimiento del “modelo social de producción de la discapacidad”.

sanitario, pasando a ser transversales a toda la acción pública, se preocupa con ello de la garantía de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad⁷. Así, cambia el foco de atención desde la “tragedia personal” del individuo hacia la forma en que el entorno en el que se desenvuelve la persona con discapacidad actúa para excluirlo de la plena participación: si alguien tiene problemas para acceder al transporte público, un empleo o cualquier otro aspecto del mundo social, no es simplemente porque tiene una deficiencia física, sensorial o intelectual, sino más bien porque el transporte público no se ha diseñado para ser suficientemente accesible o porque a las personas con discapacidad se les niegan sistemáticamente las oportunidades en el mercado laboral. En términos más generales, la razón es que la sociedad está organizada para satisfacer las necesidades de la mayoría de las personas sin discapacidad y no las de la minoría con discapacidad⁸.

En cuanto al cambio de un modelo a otro, hay quien sostiene que, si bien el modelo médico o rehabilitador y el social coexisten, es este último el que se expande en detrimento del primero⁹, mientras que hay quien matiza que este cambio a la concepción social de la discapacidad se da de una manera paulatina puesto que aún no se dan las condiciones objetivas para la integración real como ciudadanos/as de pleno derecho y la participación activa en los espacios sociales de ciudadanía¹⁰.

En general, al abordar la discapacidad partimos del hecho de que es una realidad social que “viven” personas, sujetos-agentes instalados en la lógica convivencial de un entorno cuyos habitantes privilegiados no tienen discapacidad, lo cual implica: a) que su existencia cotidiana está dominada por una singularidad, sus prácticas e interacciones quedan sujetas y condicionadas a esa discapacidad; b) que dicha singularidad los homogeneiza, haciendo abstracción de toda la diversidad inscrita en las particulares condiciones de su existencia, induciendo una concepción de sí anclada en la oposición a los no discapacitados, se induce una identidad social “en negativo”; c) que dicha singularidad y dicha homogeneización

⁷ De Lorenzo, Rafael (2007). *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*. Madrid: Alianza Editorial, p. 26.

⁸ Vega, Amando (2010). “Educación inclusiva: un deber de justicia”, *Intersticios. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 4 (1): 63.

⁹ De Lorenzo, Rafael (2007). *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*. Madrid: Alianza Editorial, p. 25.

¹⁰ Díaz Velázquez, Eduardo (2010). “Ciudadanía, identidad y exclusión de las personas con discapacidad”, *Política y Sociedad*, 47 (1): 119.

identitaria, automáticamente, suponen una clasificación del colectivo en la ordenación jerárquica de la sociedad¹¹. La doble dimensión personal y social de la discapacidad y su mutabilidad histórica se aprecia en las formas de intervención pública que este fenómeno ha experimentado; las políticas de discapacidad, la acción pública en materia de discapacidad han obedecido en gran medida a los modelos conceptuales y de visibilidad de la discapacidad imperantes en cada momento¹².

Las principales consecuencias jurídicas de este cambio de paradigma hacia el modelo social, pueden ser relacionadas con la consideración de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos¹³. Partiendo de este punto de vista, la evolución hacia dicho modelo de los derechos humanos ha generado cambios en el modo de diseñar políticas sociales, que abogan por el abandono de las políticas asistenciales basadas en la caridad o que parten de un posicionamiento social paternalista hacia la persona desaventajada, para situarse ante políticas sociales claramente diseñadas para asegurar la dignidad y el pleno desarrollo de las personas con discapacidad, partiendo de la base de la igualdad de oportunidades en el ejercicio de todos los derechos¹⁴.

Por otro lado, desde la perspectiva de la autonomía personal, los derechos sociales han de reforzarse y diversificarse, tratando a priori de modificar el entorno social; para que la persona con discapacidad pueda ejercer sus derechos políticos y civiles de manera libre y autónoma, se ha de consolidar un cuerpo de derechos sociales básicos orientados específicamente al colectivo de personas con discapacidad, que elimine las barreras y obstáculos sociales, reduzca y cambie las representaciones simbólicas de la sociedad (mediante políticas de sensibilización y visibilización) y desarrolle los apoyos técnicos y personales necesarios en función de lo que requieran las distintas diversidades funcionales¹⁵.

La formalización de derechos específicos que actúan contra la discriminación histórica del colectivo, visibiliza la situación de desigualdad existente y busca la transformación de las

¹¹ Ferreira, Miguel A.V. (2008). "Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 124: 141-174.

¹² De Lorenzo, Rafael (2007). *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*. Madrid: Alianza Editorial, p. 25.

¹³ Palacios, Agustina (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Colección CERMI, 36, p.156.

¹⁴ De Lorenzo, Rafael (2007). *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*. Madrid: Alianza Editorial, p. 71-72.

¹⁵ Díaz Velázquez, Eduardo (2010). "Ciudadanía, identidad y exclusión de las personas con discapacidad", *Política y Sociedad*, 47 (1): 121.

“prácticas sociales relacionales” de los ciudadanos con y sin discapacidad, haciendo accesibles y universales los espacios sociales (de producción, de consumo, de ocio, de creación de conocimiento, de participación política...) donde se desarrollan esas prácticas¹⁶. Dentro del planteamiento para un cambio en el esquema tradicional de atención desde los poderes públicos y la sociedad, se defiende la necesidad de pasar de un sistema de atención a la discapacidad basado en el asistencialismo y la consideración de las personas con discapacidad como sujetos pasivos a un nuevo modelo que gire en torno a la persona, que será la protagonista, entendida como eje central y núcleo del sistema integral que se ha de establecer¹⁷.

El proyecto que nos ocupa pretende colocar a la persona con discapacidad intelectual en el centro del proceso inclusivo, reivindicando su protagonismo como creadora y reforzadora de los mismos valores que los ámbitos en los que se incluye (laboral, socio-cultural y educativo) pretenden fomentar.

3. La importancia de los valores en los ámbitos inclusivos

TOLERANCIA

La tolerancia sostiene nuestra vida en común, las diferentes comunidades en las que vivimos ya que *“La tolerancia hace posible la diferencia, la diferencia hace necesaria la tolerancia”*¹⁸. La UNESCO define tolerancia como una actitud activa de reconocimiento de los derechos humanos universales y de las libertades fundamentales de los demás. Concreta que la tolerancia consiste en la **armonía en la diferencia**. La fomentan el conocimiento y la actitud de apertura, entre otras¹⁹.

La tolerancia protege en contra de la discriminación y evita conflictos; es un camino hacia la civilidad y el respeto. Implica por tanto un necesario proceso de **aprendizaje**: educar a los

¹⁶ Díaz Velázquez, Eduardo (2010). “Ciudadanía, identidad y exclusión de las personas con discapacidad”, *Política y Sociedad*, 47 (1): 110-120.

¹⁷ De Lorenzo, Rafael (2007). *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*. Madrid: Alianza Editorial, p. 44.

¹⁸ Walzer, Michael (1998). *Tratado sobre la tolerancia*. Barcelona: Paidós, p.13

¹⁹ UNESCO (1995). *Declaración de principios sobre la tolerancia*. París: UNESCO.

seres humanos desde una edad temprana puede contribuir a inculcar valores que refuercen actitudes de tolerancia y disminuyan comportamientos intolerantes²⁰.

En general, la educación de la ciudadanía debe orientarse hacia la enseñanza del conocimiento y las técnicas necesarias para llevar una vida basada en la tolerancia y la **aceptación de los mismos derechos** para todos²¹. Un punto central en este valor es la identificación, es decir, tolerar a alguien como miembro de nuestra ciudad implica reconocer que es en alguna medida *como nosotros mismos*; tolerar, como verbo, viene siempre vinculado a un acto de voluntad, eso sí, informado por la memoria, los archivos de nuestra experiencia que nos aportan la información necesaria para tomar decisiones sobre el qué hacer o no hacer²². Una de las razones que hace necesario el aprendizaje es que si bien la primera actitud hacia la diferencia es la de estereotipar a las personas con características distintas a las propias, con el paso del tiempo, el colocar a distintas personas dentro de un grupo diverso reduce con frecuencia los antagonismos, **reduce la tendencia a estereotipar**²³.

A continuación, se presenta un análisis de las entrevistas y grupos de discusión de los diferentes ámbitos en relación a la TOLERANCIA.

ÁMBITO LABORAL

Tras la experiencia de compartir tiempo de trabajo con una persona con discapacidad intelectual, se constata el hecho de que se deshacen **prejuicios** debidos al desconocimiento de lo que estas personas pueden hacer en el ámbito laboral: *“Si le das la oportunidad, puede hacer algo que antes hacía una persona que no tenía discapacidad; o sea que es cuestión de dar oportunidades”*, lo cual ayuda a *“no ponerles límites tampoco a ellos, ir abriéndoles el camino un poco”* (Secretarías Recursos Humanos). Se reducen incluso los **estereotipos**, *“todos aprendemos mucho de estas experiencias; nos hacen ver que quizás los estereotipos que podamos tener no son ciertos, nos hacen pensar de forma diferente”* (Director de Fundación), y **temores** que puede despertar un colectivo con el que no se ha tenido trato:

²⁰ Vogt, Paul (1986). *Tolerante & Education. Learning to live with diversity and difference*. Londres: Sage Publications

²¹ Weidenfeld, Werner (2002). “Constructive conflicts: tolerance learning as the basis for democracy”, *Prospects*, vol. 32, nº1, p.96.

²² Roiz, Javier (2008). “Sobre la tolerancia en la sociedad vigilante”, *Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol. 13, nº43, p. 111.

²³ Sampson, William (1986). “Desegregation and racial tolerance in academia”, *Journal of Negro Education*, vol. 55, nº2, p.182

*“Primero te da un poco de miedo la discapacidad intelectual, (...) pero bueno, la verdad es que la experiencia es muy buena (Responsable Recursos Humanos 1). Se cambia de opinión incluso a los puntos de vista más **negativos**: “Cuando me dijeron que iba a trabajar con una persona con discapacidad intelectual lo llevé mal, muy mal. Dije: ‘Para eso coged un sordo y ponerlo en recepción’. Afortunadamente, en cuestión de dos o tres días, se fueron todos los estereotipos (Responsable almacén).*

Y es que se destaca que es el contacto con el colectivo el que más puede aportar para su **inclusión en la empresa**: *“Falta mayor concienciación; tendrían que convivir o tocarles más de cerca” (Compañera de trabajo 1),* siendo este factor el que sirve para abrir el camino a **futuras experiencias**: *“Tiene un efecto multiplicador. Las experiencias laborales pueden ayudar a reducir prejuicios u obstáculos, que muchas veces por desconocimiento, por no tener casos concretos, proximidad a ellos, seguimos teniendo. Yo creo que más que las medidas económicas, fiscales para el empleo de personas con discapacidad” (Director de Fundación).*

Lo cierto es que son muchos los entrevistados que destacan que tras la convivencia con personas con discapacidad, aprendes a **tratar con el colectivo** en general, *“Después de tener al chico con Síndrome de Down en prácticas, cogimos a otra persona y ya los compañeros iban de otra manera, la mente mucho más abierta, más compañeros. Ya tienes un concepto de cómo va a ser la persona que va a entrar, y como la anterior experiencia fue tan buena la acogieron muy bien” (Directora de Tienda),* pero no sólo en el trabajo sino **fuera** de él: *“Tras la experiencia de trabajar con una persona con discapacidad, cuando salgas del trabajo y te veas cualquier día en una situación en la que te encuentras con alguien con discapacidad, no lo ves igual” (Coordinadora de empleo con apoyo),* así como tener otra perspectiva frente al tratamiento de **cualquier persona**: *“A mí me ayudó a romper esquemas y a aprender a trabajar con personas diferentes, pero eso al final te sirve para aprender a trabajar con personas, el aprender a tratar a cada uno cómo tiene que ser tratado porque cada uno tiene sus características” (Compañero de trabajo 3).*

ÁMBITO SOCIO-CULTURAL

A la hora de **eliminar estereotipos**, se enfatiza la necesidad del acercamiento al colectivo en el ámbito socio-cultural, en una relación causa-efecto: *“Si no se nos educa, si no*

*se nos explica, no se nos fomenta a estar con esa gente y saber qué son las discapacidades intelectuales, cuál es su manera de ver el mundo, seguiremos con esa barrera. Es cuestión de integrar a la gente que no tiene discapacidad, ayudarnos a integrarnos, no sólo a la gente que tiene discapacidad, sino a la gente que no tiene discapacidad también” (Compañero Deporte 1). El **miedo** al acercamiento cae con la interrelación: “igual lo que falta es quitar ese miedo, a través de la interrelación con esa gente es cuando vas a aprender cosas” (Amigo cuadrilla 3). Y también puede verse la relación inversa: “Hay gente que no quiere saber nada tal vez por miedo, porque no sabe mucho de estas personas, de la actitud y de la forma de estas personas, yo creo que la gente que se acerca mucho ha tenido algún contacto previo con ellos, o sabe algo sobre esto” (Grupo ocio 2).*

Tras un primer acercamiento, la relación mejora con en el **trato**: “El tratar con ellos al principio era difícil porque no sabes qué hacer en esos momentos porque no les ha conocido, pero luego ellos te van guiando mucho a cómo tratarles, si algo les molesta te dicen que así no, y se algo les gusta te lo dicen, para eso son muy sinceros y te dicen todo como lo piensan” (Compañera Cuadrilla 1). De esta manera se amplía el conocimiento sobre el colectivo en sí: “Al principio había un poco de corte por parte de mi cuadrilla porque no sabían cómo tratarles, porque no conocían ese mundo. Pero luego ya cuando les conoces te das cuenta y dices “si puede ir y hacer lo que le apetezca” y muchos hacen el doble de cosas que hacemos nosotros y tienen muchas más aficiones, entonces ahí ves la normalidad, te abre un poco los ojos” (Compañera Cuadrilla 1).

El **aprendizaje** en tolerancia en este ámbito puede verse también reflejado en el entorno: “Si tuvieras a una persona con discapacidad a tu lado también serías más tolerante con esa persona, o incluso con otra persona que no tenga ninguna discapacidad también” (Amigo cuadrilla 3). También hay un cambio en el comportamiento: “creo que nos hacemos más responsables, aprendes a comportarte, a respetar” (Compañera Cuadrilla 2). La **empatía** es otro de los aspectos a destacar: “Sobre todo el valor que he aprendido es el del respeto y la tolerancia, a tolerar y también a empatizar, a ponerte en la situación del otro, ver que el otro necesita un apoyo o una ayuda y ayudarle” (Grupo ocio 1). El acercamiento al colectivo también ayuda al cambio de perspectiva: “A mí lo que me aportado es mucha libertad, mucho cariño, el conocer otra cosa distinta, al final luego ya vives distinto, no es antes que igual era

más intolerante con alguna cosas. Te abre los ojos, te quita esos prejuicios, ya no juzgas a las personas por cómo pueden parecer o por cómo las tiene la sociedad, sino por como las conoces” (Compañera Cuadrilla 1).

ÁMBITO EDUCATIVO

Dentro del proceso inclusivo, el ámbito educativo despliega una intencionalidad para fomentar la tolerancia a través de la **comprensión de la diversidad**: *“en los grupos donde existen estos alumnos con discapacidad es un plus, porque al fin y al cabo es un reflejo de una sociedad que ya está fuera” (Director Colegio 2)*, de esta manera, *“el alumnado asume que hay algunos chicos y chicas que tienen características específicas, con discapacidades. Conocen directamente la realidad y lo consideran como algo normal. Se implican con ello y les enriquece” (Director Colegio 1).*

En general, es importante que tengan contacto con la diversidad para ser capaces posteriormente de **aceptar la diferencia**: *“Un valor fundamental del alumnado es que conozcan la diversidad, que no todos somos iguales, pero no porque éstos tengan discapacidad, sino porque cada niño es distinto y cada uno tenemos que aceptarnos a nosotros con nuestras características; que haya algunos con unas características diferentes a las de los otros les ayuda a aceptar la diferencia” (Director Colegio 1)*. También es importante ver que dentro de los valores que se aprenden con la inclusión, está el reconocimiento del diferente, *“pero también el reconocimiento de tus propias diferencias” (Director Pedagógico).*

En este proceso, uno de los aspectos que se refuerzan con la inclusión es *“respetar la diversidad” (PT infantil/Primaria 2)*, de manera que *“aprenden a que no todos somos iguales y que no tenemos por qué serlo” (Director Pedagógico)*. Pero no se trabaja sólo el respeto hacia los niños/as con discapacidad, sino hacia el **resto del grupo**, ya que *“los principales logros del proceso inclusivo son el trabajar en grupo, el saber tener respeto, tanto a esas personas como al grupo” (Psicopedagoga)*; así, *“no solamente ven que un niño que tiene discapacidad intelectual es diferente, sino que todos tienen, de alguna manera, sus aspectos, sus virtudes y sus defectos y que todos somos diferentes al otro. Les aporta el hecho de tener mayor, no compasión, sino respeto o ayuda ante alguien que en ese momento igual lo necesita” (Psicóloga infantil/Primaria 2).*

El aprendizaje del resto de los niños/as en cuanto a la percepción de la diversidad es que “*aprenden a naturalizar y a **normalizar la diversidad***” (Psicóloga infantil/primaria 1); y ese proceso puede darse desde edades tempranas: “*Los grupos que han tenido la suerte de tener personas con discapacidad han visto la diferencia, la han normalizado y la han socializado y tienen integrada esa diferencia desde pequeñitos de una manera natural*” (Director Colegio 2). El grupo que convive en el trayecto escolar al niño con discapacidad “*lo conoce, lo admite, lo protege y lo apoya*” (Profesora PT).

IGUALDAD

El enfoque de los derechos humanos con respecto a las personas con discapacidad, los equipara en dignidad e igualdad con el resto de los seres humanos y ciudadanos, posibilitándole la consecución de un **estatus pleno de ciudadanía**. Este enfoque supone un cambio: las políticas sociales deberán estar diseñadas para asegurar la dignidad y el desarrollo de las personas con discapacidad, partiendo de la base de la **igualdad de oportunidades** en el ejercicio de todos los derechos²⁴.

El valor de la igualdad es el valor conforme al cual se ha pretendido justificar tanto el reconocimiento de **derechos** de las personas con discapacidad como las políticas públicas que específicamente les afectan²⁵. La inclusión en la comunidad de todos sus miembros es la culminación del principio de igualdad y no discriminación, el derecho a ser incluido en la comunidad en igualdad de oportunidades, requiere que la comunidad de la que formen parte las personas con discapacidad garantice su pertenencia a la misma, respetando su diversidad, protegiendo sus derechos y adoptando aquellas medidas que aseguren y fomenten su ejercicio en igualdad de condiciones al resto de miembros de la misma comunidad²⁶. Una sociedad que

²⁴ De Lorenzo, Rafael (2007). *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*. Madrid: Alianza Editorial, p.71-72

²⁵ Campoy, Ignacio (2004/2005). “Una aproximación a las nuevas líneas de fundamentación de los derechos de las personas con discapacidad”, *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, nº8: 139.

²⁶ Sastre, Ana (2010). “El derecho a la inclusión en la comunidad de las personas con discapacidad en la Convención de la ONU”, en Pérez Bueno, Luis Cayo (dtor.). *Discapacidad, tercer sector e inclusión social estudios en homenaje a Paulino Azúa Berra*. Colección CERMI, nº47. Madrid: Cinca, pp. 67-81)

respetar auténticamente el principio de igualdad es aquella que adopta un **criterio inclusivo respecto de las diferencias humanas** y las tiene en cuenta de forma positiva²⁷.

El siguiente apartado analiza las entrevistas y grupos de discusión de los diferentes ámbitos en relación a la IGUALDAD.

ÁMBITO LABORAL

Dentro del proceso inclusivo, desde el punto de vista de los empleadores se hace valer el punto de vista de la **igualdad de oportunidades** en el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual, dándole al proceso *“la mayor normalidad posible y que no exista ese tratamiento diferenciado, más allá de la ayuda que pueda en un momento necesitar”* (Responsable Recursos Humanos 1). Se expresa el convencimiento de que: *“aun con sus limitaciones, pero hay trabajo para ellos en cualquier empresa de cualquier tipo”* (Compañera de trabajo 2), y se trasluce que el interés se enfoca en el desarrollo del trabajo: *“no lo hemos hecho por una ayuda, lo hemos hecho porque creemos que puede hacer un trabajo”* (Directora Financiera). También se mantiene una perspectiva que defiende sus **derechos**: *“ellos se merecen lo mismo que cualquier otra persona”* (Directora de Tienda).

Se contempla la igualdad incluso en los aspectos más incómodos de la vida laboral: *“Se le reprende exactamente igual cuando hace una cosa mal. Tampoco es que lo tengamos ahí en una urna”* (Gerente empresa1), como una manera de constatar la igualdad de facto: *“Si queremos que esté, tiene que estar. Es decir, tiene que tener las broncas que tenemos todos”* (Directora Financiera).

Una vez puesto en marcha **el proceso inclusivo**, se da una igualdad de facto, en cuanto al trabajo, *“es un eslabón que hace una función”* (Compañera de trabajo 1), y en el ambiente de trabajo, *“todos somos compañeros; se intenta que desde un principio sean alguien más, que se consideren uno más”* (Compañera de trabajo 5), y trasciende a la vida social en general ya que *“si la sociedad ve que en su trabajo hay también este tipo de personas, en la calle lo van a ver de manera normal”* (Responsable almacén).

²⁷ Díaz Velázquez, Eduardo (2010). “Ciudadanía, identidad y exclusión de las personas con discapacidad”, *Política y Sociedad*, 47 (1): 119

Es más, en las relaciones **extra-laborales** entre compañeros, se aprecia también su integración, *“si hay fiestas que hace el grupo, despedidas de soltero, cumpleaños o lo que sea, se integra como uno más”* (Responsable Recursos Humanos 1), y la participación hace que las diferencias desaparezcan, *“ellos vienen, vienen a las cenas, comparten todo si ves cómo les habla la gente, es igual que a cualquier otra persona, no están pensando que tiene una minusvalía”* (Responsable Recursos Humanos 2), debido también a que *“sus aportaciones en cuanto al clima social son muy importantes dentro del equipo, y son muy bien apreciadas; entonces deja de ser una persona con cierta excepcionalidad o miramiento, ya que con el transcurso del tiempo es uno más dentro del equipo por sus aportaciones* (Responsable Recursos Humanos 3).

ÁMBITO SOCIO-CULTURAL

Sobre la consideración de la igualdad de oportunidades en la relación con un **grupo de amigos/as**, se considera que *“ellos tienen que participar en la sociedad, en actividades que ellos desean hacer y que por sus edades es lo normal, por ejemplo salir de noche. Ahí vemos que la inclusión es muy importante y trabajamos para ello”* (Grupo ocio 1), o tal vez las actividades que comparten pueden ser *“salir a tomar algo, a cenar por ahí, a echar un billar, a una bolera, lo que sea, pasar una tarde normal con tus amigos”* (Compañera Cuadrilla 1). Sin embargo, el principal **problema** para ellos es *“poder meterse en una cuadrilla. Son chavales que les separan en el colegio, y meterles en un grupo de chavales que no tiene discapacidad es difícil, porque ni un lado les conoce a ellos, ni ellos a los otros”* (Compañera Cuadrilla 1). Aunque hay **casos excepcionales** en los que se da la integración en una cuadrilla como evolución de la relación en la escuela: *“han estado escolarizados en un centro normal con apoyo, saliendo a otras clases, pero escolarizados ya desde el principio con nosotros, y ahí pues tiene que surgir ya el círculo de amistades y hay intentar que eso se mantenga en el tiempo”* (Amigo cuadrilla 1).

También la relación puede surgir en torno a grupos más **institucionalizados**, por ejemplo el Scout, el cual *“fue pionero en meter a gente con discapacidad y es una cosa muy positiva porque al principio te apuntas y no conoces a nadie y al final haces una relación prácticamente de por vida”* (Amigo cuadrilla 4). O en los grupos de tiempo libre, se fomenta por ejemplo *“la*

educación en valores, compañerismo, empatía...eres uno más y no te vas a ir de once a doce a tus clases especiales como en la Ikastola, vamos a estar ahí haciendo exactamente lo mismo. Creo que es muy positivo, e incluso de ahí ha salido integración de cuadrillas de gente con discapacidad” (Amigo cuadrilla 4).

Como resultado del proceso inclusivo, son **más iguales en la actividad** que realizan, ya sea deportiva *“tienes un equipo entero de doce, quince chavales y chavalas que quieren disfrutar, y que lo dan todo, y que comparten y que sufren y ven que son capaces de hacer cosas, y son agradecidos y tú les agradeces. Es rugby a secas, un equipo más de rugby” (Compañero Deporte 1)*, u otro tipo de ocio: *“sabemos que ciertas cosas no podría hacer, pero que muchísimas cosas puede hacer, y entonces nos vemos como más iguales, tanto ellos como nosotros” (Compañera coral).*

Las impresiones que producen dentro del grupo de amigos y amigas pueden ser de orgullo, “de que él esté en la cuadrilla desde pequeños, de haber tenido esa protección sobre él a la vez que una amistad. Orgullosos de ser capaces de todo: irse de despedida, de fin de semana, de actividades físicas, de llevar una vida integrada. El sentimiento de grupo es de orgullo y satisfacción” (Compañera Cuadrilla 2), e incluso de **cambio de ciertos hábitos**: *“Cuando vamos con ellos muchas veces quitas la vergüenza, ellos se comportan de manera tan espontánea que al final les sigues la jugada. Hacer y decir las cosas tal y como las sientes” (Grupo ocio 1).*

ÁMBITO EDUCATIVO

Dentro de las escuelas inclusivas, hay un propósito de tratar de los/as niños/as con discapacidad en igualdad como intento de **equiparlos en derechos** a los demás. En el proceso de inclusión, el eje más importante es *“la normalización, el ir introduciendo los apoyos que cada uno necesita, pero haciéndolo de una manera lo más natural posible” (Psicóloga infantil/primaria 1)*. En los colegios cuya misión es ser una escuela inclusiva, el objetivo es el mismo que con el resto de alumnado: *“tenemos que incluir a todos los alumnos con discapacidades y tratar de sacar de ellos lo que mejor puedan dar, como cualquier otro alumno” (Director Colegio 1)*. Y la aplicación de ello se hace tratando de *“que ellos den lo máximo que puedan dentro de sus capacidades, luego cada plan es individualizado y distinto” (Director*

Colegio 1), haciendo que “*estos alumnos estén el mayor tiempo posible, el cien por cien de las horas dentro del aula*” (Director Colegio 2). Se pretende que “*el niño viva en un ambiente que pueda parecerse a una escuela para todos*” (Maestra Infantil).

Hay una visión de **igualdad en la diferencia** y la necesidad de la inclusión, ya que “*estos niños son diferentes pero como lo somos todos, no tan diferentes como para dejarlos al margen de lo que es el primer contacto social que tienen. Si ya desde pequeñitos se excluyen, ¿qué futuro tienen este tipo de chavales?*” (Director Pedagógico). Se aprecia la progresión alcanzada tras años de aplicación de las dinámicas inclusivas: “*Antes no habiéramos creído lo que ha creado la inclusión, haciéndolo nos hemos dado cuenta de que abre camino, ¿por qué no va a estar en un centro?, pues está, ¿por qué no en la escuela?, pues está, ¿por qué no trabajar?, pues está. Lo que no podemos pedir es grandes ingenieros, pero hay muchos trabajos en la vida social muy dignos, muy gratificantes para una vida social plena*” (Profesora PT). Y existe el firme propósito de “*seguir tirando puertas, abriéndoles camino, porque tienen derecho*” (Profesora PT).

El resto de las/os niñas/os **aprenden** a que es “*uno más. Con sus más, sus menos, con sus valores y defectos, como cualquier otro*” (Psicopedagoga). O por ejemplo, que cada uno puede destacar en materias diferentes: “*Se dan cuenta de que uno va a ser bueno en matemáticas y otro va a ser bueno en lengua y un chaval con discapacidad va a ser muy bueno igual en manualidades, porque tiene esas potencialidades, es decir, que no en todo es malo y cada uno de nosotros podemos destacar en una faceta*” (Profesor PT 2). Durante el proceso, por ejemplo, “*los compañeros de clase todos los años vienen ya con algo dentro, que les hace funcionar de manera solidaria hacia esa persona con discapacidad. Tienen en cuenta que ellos puedan hacer, que puedan venir, con un punto de vista participativo como uno más*” (Profesor de ESO). Y si la relación empieza desde que son pequeños, los demás “*ven que hay gente con capacidades diferentes pero iguales deberes y derechos, y que son tan personas como ellos*” (Director Pedagógico).

SOLIDARIDAD

La solidaridad es un factor de **responsabilización** individual y colectiva, y tiene un relevante valor jurídico-político como valor superior de nuestros ordenamientos jurídicos.

Hacemos referencia a una concepción psicológico-moral básica en el ser humano como es la **capacidad de sentir empatía** por las situaciones que afectan a otro ser humano, y que presupone que hay que respetar vínculos con otros seres humanos, de los que se pueden derivar deberes para con ellos. Si existe una situación de desventaja de un colectivo en la sociedad hay que considerar paliarla mediante deberes directos, con sacrificios, que serán tanto más importantes cuanto mayor responsabilidad haya tenido la propia sociedad en la discriminación que haya sometido a ese colectivo. A través del valor solidaridad se intenta **complementar el individualismo** con el trascendente papel que ha de tener la propia colectividad²⁸.

La solidaridad es percibida la mayor parte de las veces como un plus que nos da la opción de ser **sujetos** en los procesos generales de la sociedad²⁹. Desde el momento que se interiorice en la sociedad y en la apreciación privada de los particulares que las diferencias y limitaciones en nada alteran la esencia de igualdad en dignidad y derechos de las personas con discapacidad, se habrá producido un salto cualitativo y trascendente hacia un estilo de vida verdaderamente solidario³⁰.

A continuación, se presenta un análisis de las entrevistas y grupos de discusión de los diferentes ámbitos en relación a la SOLIDARIDAD.

ÁMBITO LABORAL

En muchas de las ocasiones, la solidaridad hacia las personas con discapacidad es lo que **impulsa su inclusión**, hay una intención de dar una oportunidad a personas que lo tienen más difícil, *“en cuanto a la inquietud de contratarla, siempre me ha parecido que a esta gente hay que darle una oportunidad” (Gerente empresa 1)*, siendo conscientes de que hemos de *“concienciarnos de que si tú no les abres la puerta nunca se van a incorporar a la sociedad” (Compañera de trabajo 1)*, y con ganas de contribuir *“a esto, y además por ser como es nuestra*

²⁸ Campoy, Ignacio (2004/2005). “Una aproximación a las nuevas líneas de fundamentación de los derechos de las personas con discapacidad”, Revista Telemática de Filosofía del Derecho, nº8: 149.

²⁹ De Lorenzo, Rafael (2007). *Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social*. Madrid: Alianza Editorial, p.71

³⁰ De Lorenzo, Rafael (2004). “El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 50: 82.

organización, a la que acude mucha gente, puede hacer visible esta realidad y facilitar también otras contrataciones de personas con discapacidad en otras organizaciones. Es como un efecto altavoz” (Director de Fundación). Las ventajas que derivan de estas contrataciones quedan en un segundo plano: “A nivel de empresa intentamos hacerle un hueco a la gente que no lo tiene tan fácil en otros sitios. Sin ningún tipo de subvenciones ni nada, porque tampoco es lo que buscamos, al final nosotros lo que queremos es dar oportunidades” (Directora de Tienda).

Destacan **inquietudes** que en principio son ajenas al propósito central de la empresa: *“Las empresas no están solo para vender y ganar dinero, creo que podemos aportar cada uno de nosotros y cada empresa, con un poquito, con un gesto, creo que se puede” (Gerente empresa 1), o que finalmente es un factor que puede redundar en ella: “Es una buena idea en política de personal, es una gestión estratégica para el desarrollo y las competencias y sobre todo para los resultados de la empresa, porque hay que hacer las cosas humanamente también. El valor de la persona es un valor de empresa, redundo en beneficio del negocio, porque los trabajadores tienen sentido de pertenencia a una organización, humaniza la relación: al final generas un clima social que hace que el sistema funcione” (Responsable Recursos Humanos 3).*

Tras compartir tiempo de trabajo con personas con discapacidad, se aprecia la **solidaridad** en su entorno, *“una actitud de ayuda por parte de los demás, si en un momento dado no puede hacer una cosa enseguida ‘espera, ya te hecho una mano yo’” (Gerente empresa1). Es más, “han hecho que en el equipo sean uno más, que trabajen más en equipo, que se involucren más en ayudar a los compañeros, que se comuniquen más entre ellos porque ven la necesidad de echar una mano a esa persona con discapacidad” (Directora de Tienda).*

La repercusión en el día a día hace que *“tus relaciones dentro del trabajo sean mucho más cercanas con tus empleados, que entre ellos el ambiente sea mucho más tranquilo, mucho más solidario, de compañerismo” (Directora de Tienda). El grupo de trabajadores/as “sienten una cierta responsabilidad sobre sus compañeros y también se vuelven más maduros” (Directora de Tienda).*

ÁMBITO SOCIO-CULTURAL

En el proceso inclusivo, el elemento rector es un **sentimiento solidario**: *“Aunque es muy independiente, sí que tiene un grado de dependencia, y todos al final lo cuidamos para que esté completamente integrado, para que no se quede descolgado”* (Compañera Cuadrilla 2). Y se subraya el dinamismo del proceso y su posibilidad de expansión: *“Nosotros les hemos metido en nuestra cuadrilla, mi cuadrilla les habla de ellos a otras cuadrillas, les han saludado, han hablado un rato con ellos...y se puede ir abriendo más”* (Compañera Cuadrilla 1).

También hay otro tipo de **aportaciones** que se reciben del proceso inclusivo: *“Tú con cualquier cosa también le puedes aportar un montón, o sea que te esfuerzas más, porque sabes que valora muchísimo esto, si tú le das un poquito lo valora muchísimo”* (Compañera Cuadrilla 2). Es satisfactorio también *“el verles contentos, verles felices, cómo van integrándose ellos”* (Compañero Deporte 2). O bien **recompensa** por el tiempo dedicado: *“A mí lo que me ha dado esta actividad es cómo con muy poco alguien puede dar mucho. Tú preparas una actividad como algo cotidiano, y te dan la oportunidad de sentirte súper bien. Valoras más el tiempo “mira lo que me ha costado preparar esta actividad y fíjate lo que me han dado”. Me han dado un tiempo infinito”* (Compañero Deporte 2). Y como desencadenante de otro tipo de reflexión en el plano personal: *“Muchas personas tienen muchos tapujos, muchas vergüenzas, se cortan a la hora de todo, y sin embargo estos chavales son muy libres, y te hacen sentirte más libre”* (Compañera Cuadrilla 1). Y en una reflexión a la inversa, *“si no has convivido con personas con discapacidad intelectual te pierdes la experiencia de convivir con una persona que tiene muchas dificultades y que supera muchos hándicaps a diario y que aun así, a veces, te dobla en motivación y en capacidad de disfrute, motivación vital, ganas de conocer y experimentar”* (Compañero/planificador tiempo libre).

Dentro de la cuadrilla, **fomenta relaciones** que tal vez de otra manera no se darían: *“Tenemos un vínculo especial en la cuadrilla gracias a este amigo con discapacidad intelectual. También une”* (Compañera Cuadrilla 2). Y en la sociedad en general: *“Tú eres más sensible y consciente porque es positivo tener una persona con discapacidad intelectual, alguien que la sociedad no ve como ‘normal’, entonces la sensibilidad es mayor en ese sentido, todo el mundo*

que ha estado cerca de este tipo de personas tiene esa sensibilidad” (Compañero/planificador tiempo libre).

ÁMBITO EDUCATIVO

En este ámbito se trasluce una visión de la inclusión como solidaridad hacia las personas, de pretensión de **equiparación de derechos**. Supone una adaptación, una consideración de las necesidades de los niños/as con discapacidad para darles cabida: *“nos obliga a ver qué necesidades tienen, ver cómo podemos atenderles para que no se queden al margen, aunque el ritmo de la clase tenga que descender un poquito para que todos podamos trabajar por un objetivo concreto y común” (Director Pedagógico)*. Dentro del proceso, se esfuerzan porque todo el proceso sea óptimo: *“Tiene que calar esa idea de inclusión con normalidad. Cuando estos alumnos iban a trabajar con los especialistas, los profesores pensábamos que ese alumno ya no era tuyo sino de ese profesor, cuando es al contrario, es alumno tuyo porque pertenece al grupo. Ahí nos falta todavía, esa labor de que el profesor asuma ese papel de educador de todo el alumnado que le toque: bueno, malo, verde, alto o con una pata de palo” (Director Pedagógico)*.

El proceso inclusivo **se ensancha** a medida que las experiencias se abren paso: *“Según como se abra este campo, cada vez somos más gente los que podemos actuar ahí. Si no se abre, la gente no se sensibiliza, por eso hay que mezclarlos” (Profesora PT)*. La construcción del proceso inclusivo requiere: *“sensibilidad, ganas de querer aprender, ganas de tenerlos, sobre todo querer a los niños” (PT infantil/Primaria 2)*. Y es un esfuerzo que hay que hacer: *“Hay que luchar, seguir abriendo puertas. Igual da resultado dar guerra, saber qué puertas tocar, igual hay que ir directo con gente que está sensibilizada y vamos abriendo. A los chavales tenemos que ir apoyándoles” (Profesora PT)*.

La inclusión **propicia valores** que de otra manera se dan más difícilmente: *“En los cursos donde no hay ningún chaval con necesidades educativas especiales, se crea mucha más competitividad, los chavales son más crueles entre ellos” (Profesor PT 2)*. En cambio cuando hay un niño/a con discapacidad intelectual: *“La competitividad se rebaja porque ven que cada uno tiene su ritmo, que todos vamos a aprender algo pero unos necesitan más tiempo y hay que ayudarles. Te hace rebajar la presión, se educa más y se aprende, pero de otra forma*

(Profesor PT 2). Y también algo que no es individualismo: *“Normalmente cada uno se preocupa de lo suyo, de su vida, y la inclusión de un niño con discapacidad ha ayudado a decir: o hacemos un grupo o esto no funciona. Quitaba egocentrismo, donde estaba él, había un equipo”* (Psicopedagoga).

El **sentimiento solidario** surge entre los alumnos/as durante el proceso inclusivo: *“el resto adquiere otra sensibilidad, se preocupan por ellos, les preguntan si les va bien, si han hecho las cosas. Les protegen muchísimo”* (Orientadora 1). O por ejemplo, *“les prestan ayuda sin tú pedirselo, le traen algo que ven que necesita”* (Consultora Educación Especial/PT). A menudo despiertan la comprensión de los demás: *“Piensan que tienen derecho a jugar o sea que el resto respeta más las normas; despiertan los buenos valores que todos saben y los aplican”* (Director Colegio 2). Se refuerzan también *“la colaboración y la ayuda, y ser generoso y solidario”* (PT infantil/Primaria 2). Y se traslada al resto de la comunidad educativa: *“las familias, en el patio etcétera, también se sienten parte de la comunidad educativa y a este tipo de alumnado lo protegen, lo vigilan, lo cuidan y crean comunidad”* (Director Colegio 2).

4. Conclusiones

El objetivo de este proyecto es reforzar el punto de vista de la centralidad del papel de las personas con discapacidad intelectual en el proceso de inclusión. A través de entrevistas en profundidad y grupos de discusión con personas que han sido testigos de dicho proceso inclusivo, se ha recogido el testimonio de su perspectiva en cuanto a cómo redonda la relación de las personas con discapacidad con su entorno en forma de valores. Estos entornos o ámbitos también despliegan un esfuerzo por fomentar valores como la tolerancia, la igualdad y la solidaridad, reconociéndolos como sustento de unas sociedades más justas.

Pasando de criterios rehabilitadores, médicos, a otros que inciden en los defectos y carencias de la estructuración de la sociedad y de los entornos cotidianos, y en la necesidad de adaptarlos a la diversidad de características de toda la población, se avanza en la destrucción de estereotipos y se deja a un lado la mera consideración de la persona con discapacidad en base a las dificultades que tiene para adaptarse a una sociedad que ha definido la “normalidad”

en términos que les excluye. Así, se subraya la necesidad de la igualdad en el derecho, el status de ciudadanía plena, se insiste en la tolerancia para la aceptación de la diversidad, y se refuerza la solidaridad para una mayor cohesión social.

En cuanto a los valores a considerar en el proceso, la **tolerancia**, es fundamental para la convivencia, para reconocer y respetar la diversidad de la sociedad, y necesita de un proceso de aprendizaje para prevenir los comportamientos intolerantes que puedan darse. Para ello es fundamental la destrucción de estereotipos.

En el **ámbito laboral**, son numerosos los estereotipos que se vienen abajo, debido a que los compañeros/as de las personas con discapacidad intelectual comprueban su capacidad para realizar un trabajo, y se superan con relativa facilidad los celos que pudieran tenerse en un principio, los cuales pueden derivar del no saber cómo tratar a este colectivo. Estas experiencias inclusivas son positivas y animan a repetir la experiencia, valorando los aspectos enriquecedores recibidos. En el **ámbito socio-cultural**, se destaca la dificultad para poder relacionarse con el colectivo y la poca educación o preparación previa al respecto. Sin embargo, los miedos se disipan tras la interrelación, ya que las relaciones mejoran con el trato, aumenta la empatía hacia los demás y desaparecen los prejuicios que se tenían. Por otro lado, el **ámbito educativo** enfatiza la importancia de comprender y asimilar la diversidad de la sociedad, lo cual puede enseñarse por medio de la inclusión de niños/as con discapacidad intelectual. La educación en esta fase de la vida ayuda a aceptar la diferencia, a asumirla, naturalizarla y así desencadenar sentimientos de respeto y aceptación.

Para que la tolerancia sea posible es fundamental la identificación con el colectivo, en una situación de **igualdad**, para lo cual es fundamental ofrecer oportunidades. Para lograr un estatus de ciudadanía plena, con el reconocimiento de sus derechos, es necesario vehicular la igualdad de oportunidades. Para ello es necesario un esfuerzo inclusivo.

En el **ámbito laboral**, los empleadores intentan que el acceso al empleo sea lo más normalizado posible, con el ánimo de ofrecer una oportunidad para la equiparación de derechos. Y una vez puesto en marcha el proceso inclusivo, se da una igualdad de facto en la consideración de sus compañeros, tanto en el ambiente de trabajo como en las relaciones extra-laborales. En el **ámbito socio-cultural**, se intenta que las actividades de ocio sean lo más normalizadas posible, pero se destaca la dificultad para insertarse por ejemplo, en una

cuadrilla inclusiva. En los grupos de ocio institucionalizados es más rápida la inclusión, sin embargo es más difícil mantenerla en el tiempo. En general, tras compartir momentos de ocio, las diferencias se nivelan y se aprecia la igualdad tras el trato personal en actividades culturales o lúdicas. Por otro lado, en el **ámbito educativo**, se trata de fomentar la igualdad intentando mantenerlos por ejemplo el máximo posible de horas con sus compañeros/as de aula, y sacando el mayor partido posible de sus posibilidades. El resto del grupo aprende así a ayudar en el proceso inclusivo, comprendiendo las diversas habilidades de todos, y la necesidad de iguales derechos.

Por último, la **solidaridad** viene del sentimiento de responsabilidad y de empatía hacia los demás, una preocupación por la adquisición de derechos por parte del colectivo de personas con discapacidad.

En al **ámbito laboral**: El principio solidario de las empresas que contratan a una persona con discapacidad intelectual es patente en las entrevistas realizadas, ya que las ayudas o ventajas fiscales que perciben por ello no son suficientes para la contratación de este colectivo con la normalidad que del cumplimiento de la ley se pudiera inferir. La administración pública no es una excepción, siendo escasas las experiencias en este ámbito las que se han podido recoger. En el **ámbito socio-cultural**, el sentimiento solidario es determinante en la inclusión, y sobre todo, una persona de enlace que tire del proceso. La experiencia es definida como satisfactoria y enriquecedora, fomentándose relaciones que de otra manera tal vez no se darían. En cuanto al **ámbito educativo**, la solidaridad se despliega para dar cobertura a las necesidades de los niños/as con discapacidad, para que el proceso sea óptimo, y que cunda la dinámica inclusiva. Además, los niños/as aprenden a ser generosos y solidarios a raíz de la experiencia.

La inclusión de personas con discapacidad intelectual en los ámbitos aquí señalados redundaría en la creación y fortalecimiento de los valores que son necesarios para la consecución de una sociedad más justa para colectivos que encuentran barreras para acceder plenamente a los derechos de ciudadanía. Incidiendo en su importancia como generadores de valores, se constata que las personas con discapacidad intelectual son el centro, no ya como sujetos pasivos, sino como protagonistas de los procesos inclusivos en los que desencadenan valores positivos y enriquecedores para el resto de la sociedad.