MÓDULO 2:
Aspectos generales en accesibilidad e inclusión

DISCRIMINACIÓN

La palabra discriminación, se encuentra presente cotidianamente en nuestro vocabulario y se usa con mucha frecuencia y con sentidos e intenciones diversas (Rodríguez, 2007). Según la Real Academia Española de la Lengua, la palabra discriminar se define como "separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra" o "dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.".

> En la primera definición, se alude a su carácter léxico sin ningún sentido negativo o peyorativo, simplemente se usa como equivalente a separar, distinguir o escoger. Por lo tanto, no implica valoración o expresión de una opinión negativa. Por ejemplo, las personas daltónicas no pueden discriminar entre ciertos colores al no percibirlos como distintos o independientes (Rodríguez, 2007).

Por otro lado, la segunda definición hace alusión a la discriminación en cuanto fenómeno social y político, al implicar un trato desfavorable y de inferioridad. Esta segunda acepción es la más usual en nuestro uso común y, a diferencia de la anterior, posee un sentido negativo que no se puede dejar de lado. Este tipo de trato suele aparecer a raíz de alguna característica o atributo específico que resulta desagradable para la persona que discrimina, como el color de piel, la manera de pensar, el sexo, alguna discapacidad, etc. (Rodríguez, 2007). Ejemplo de ello es considerar inferiores a las personas indígenas por el uso de sus tradiciones y conocimiento ancestral.

Por lo tanto, si una persona es considerada socialmente como inferior por alguna característica específica o por su identidad, podemos decir que esa persona está siendo discriminada producto de los prejuicios negativos y los estigmas que se encuentran a la base en nuestra sociedad.

Según señala García (2005), la lucha contra la discriminación se orienta a erradicar comportamientos y prácticas excluyentes, a modificar los entornos no accesibles y productos o servicios no utilizables por todas las personas, entre otras acciones. Tanto los entornos, productos y servicios como las normas, criterios y prácticas sociales son la que generan discriminación, por lo tanto, la accesibilidad universal y el enfoque de derechos, se convierten en una estrategia para un mismo fin: la inclusión social y el respeto de derechos.

> La discriminación por razón de discapacidad se produce cuando tratamos a una persona en situación de discapacidad, de manera directa o indirecta, de forma diferente y desfavorable en comparación a una persona que no presenta ningún tipo de discapacidad, aun encontrándose en una situación análoga (García, 2005).

Discriminación directa

La discriminación directa hace referencia a la diferencia de trato, de consideración o tratamiento, sin que haya una circunstancia o situación objetiva que la justifique o explique, lastimando con tal conducta la dignidad de la persona y sus derechos humanos garantizados (Castro 2001). Por ejemplo, entregar menos responsabilidades a una persona en situación de discapacidad, incluso cuando la persona puede asumirlas sin dificultad.

Discriminación indirecta

La discriminación indirecta, se define como aquella disposición, criterio, producto o servicio, aparentemente neutro, que puede ocasionar una desventaja a una persona en situación de discapacidad en comparación a personas sin discapacidad. Por ejemplo, instalaciones que aparentemente son abiertas para todos y todas, pero que en la práctica obstaculizan que una persona con dificultades de movilidad acceda a un servicio y se le prive o dificulte de esta forma el derecho que tiene a ese servicio, como, por ejemplo, el acceso a la educación (García, 2005).

En el ámbito social, se hace necesario comprender también la discriminación en función del daño que produce, puesto que, esta acción genera consecuencias desfavorables en las personas discriminadas, afectando en muchas oportunidades su autovaloración, autoestima y/o su salud mental. Además, considerando que la discriminación se basa en una percepción específica de superioridad de algunas personas frente a otras, hay que dejar claro que, la libre expresión deja de serlo cuando incita, conduce o estimula acciones contra los derechos de otras personas (Rodríguez, 2007).

Referencias

Castro, J. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales.* Boletín Dirección del Trabajo Nº 146: Santiago, Chile.

García, J. (2005). *La discapacidad hoy.* Psychosocial Intervention, 14(3),245-253. Extraído de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179817547001

Ley N°20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

Ley N°20.609 que establece Medidas contra la Discriminación.